《心理科学进展》审稿意见与作者回应

题目：团队道德行为模式的概念、发展与影响机制
作者：杨春江 陈奥博 杨晓

第一轮

审稿人意见：

意见 1：

意见 1：摘要中，第②点关于“团队三维属性模型”的划分，虽然是理论推导的基础，但其本质是为构建“团队集体道德行为”服务的。目前将团队分类单独列为一项研究内容，逻辑上显得较为分散，容易使读者误以为团队分类是文章的主体贡献，建议将第②点与第③点进行逻辑合并。

回应：

感谢专家老师的意见，我们根据您的意见进行了说明和修改，具体如下：

将原始稿摘要部分的②和③进行了整合，不再把原文的②规划为一个独立的研究部分。另外在语言表述上进行了修改。修改后的文字如下：

②基于团队的三维属性，区分出三类典型团队(技能导向型、权威导向型和时间导向型)，并进一步推演各自对应的聚类式、层级式和均等式 TMBP 的形成逻辑和演化趋势。

以上修改在修改稿中以蓝色字体突出显示。

意见 2：

摘要中，第④点中提及“通过理论分析和实证检验”来揭示机理。然而，本文更倾向于理论构建与框架搭建。在缺乏具体研究方法论支撑的情况下，提及“实证检验”显得语焉不详。

回应：

感谢专家老师的意见，我们根据您的意见我们去掉了“实证检验”的说法，并在表述上做了完善，具体如下：

③通过理论分析和逻辑推演，系统探讨三类 TMBP 对个体/团队/组织多层次结果的影响和机理。

以上修改在修改稿中以蓝色字体突出显示，详见修改稿正文的第 1 页中的摘要部分。

意见 3：

引言第一段试图从宏观的政策背景切入，但在逻辑推演上与本文核心议题“团队集体道德行为”存在一定的脱节。建议强化宏观背景向微观行为的过渡逻辑。

回应：

感谢专家老师的意见，我们根据您的意见对宏观政策的背景与团队集体道德的连接和过渡部分进行了修改，具体的重写了引言的第一段。详见修改稿正文的第 1-2 页的相关内容，已用蓝色字体突出显示。

相关修改的部分具体如下：

新一轮科技革命正快速重塑组织中行动、关系和责任的生成方式，不仅动摇了以个体、岗位和层级为基础的传统组织运行框架，也深刻改变着组织伦理治理关于道德行为、责任边界和治理模式的既有假设。近年来，大众汽车排放门、富国银行假账户、波音 737MAX 缺陷等商业丑闻不断被揭露，表明组织中的失德行为并非员工个体的偶发偏误，而往往是形成于群体规范和互动过程之中的系统性失范。与此相对，Appletree Answers 公司实施的“Dream On”计划、Humax 公司推行的“互惠环”项目等成功实践，也说明道德行为不仅是个人品格的表现，还可能在群体互动中产生感染、扩散和涟漪效应。上述正反两类现象共同提示我们，组织道德行为越发呈现出群体化、动态化和情境化特征，仅从个体视角已难以对其做出准确的预测和解释。随着数智化协作、平台化组织和新兴工作形态的不断发展，各类新型团队已成为组织运行的基本单元，并直接承载着认知判断、道德行动和伦理责任。要正确理解当今组织伦理治理的内在逻辑，就必须深入揭示团队道德行为的表现形式、生成机制和演化规律。为此，既不能将个体道德规律简单移植到团队层面，也不能将团队道德简化为成员道德的平均或加总。团队道德行为具有独特的结构基础、互动机制与演化逻辑，只有立足多样化团队的属性和特征，才能准确揭示集体道德行为的新规律，发展和创新团队道德理论。

针对 2. 研究现状与发展动态分析

意见 4：

目前 2.1 和 2.2 章节呈现出“文献堆砌”痕迹，作者虽然梳理了大量文献，但缺乏必要的归纳与提炼。此外，2.2.1 关于“团队效率”的详尽综述，虽然展现了团队研究的全貌，但与本文核心议题“团队道德”的关联度较弱，显得喧宾夺主。

回应：

感谢专家老师的意见，我们根据您的意见逐一进行了说明和修改，具体如下：

（1）修改稿在第二章开头部分，就对如何安排“研究现状和发展动态分析”部分的内容，进行了说明。并通过图 1 来展示，这部分内容安排的合理性、系统性和完整性。详见修改稿正文的第 3 页，相关修改部分已通过蓝色字体突出显示。具体修改内容如下：

本部分根据组织道德研究的视角维度(静态与动态)和层次维度(个体与团队)，将相关研究划分为四个象限(如图 1 所示)：一是静态视角下的个体道德研究，研究现状在 2.1 部分进行梳理与分析；二是动态视角下的个体道德研究，研究现状在 2.2 部分进行梳理与分析；三是静态视角下的团队道德研究，研究现状在 2.3 部分进行梳理与分析；四是动态视角下的团队道德研究，鉴于该象限的研究仍为空白，本文将在 2.4 部分对其未来研究方向进行展望。

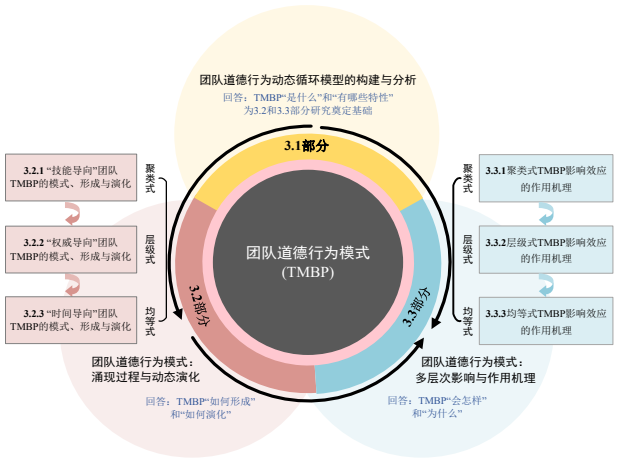


图 1　本文研究现状部分的结构安排

（2）为避免本部分文献有“文献堆砌”痕迹，并更好的体现出对已有文献的归纳和总结，我们以表格（表 1 和表 2）的形式对相关内容进行呈现。详见修改稿正文的第 4-5 页，相关修改部分已通过蓝色字体突出显示。

（3）为了改变原文中关于“团队效率的文献与团队道德的关联度较弱，显得喧宾夺主”的问题，我们在修改稿中删除了关于团队效度的文献回顾。这样以来，既精简了文字，又突出了重点。

意见 5：

研究现状中在“道德”与“团队”两个维度的划分上存在交叉重叠。例如，将“团队静态道德”放在“2.1 道德研究进展”下，而 2.2 又单独列出“团队研究进展”，导致逻辑主线不清晰。此外，2.1.4 和 2.2.3 关于研究动态的分析分布分散，建议整合为“现有研究述评”一节。

回应：

感谢专家的宝贵意见。我们认真采纳了该建议，并对研究现状部分的整体结构进行了重新调整。修改前，研究现状以“道德”与“团队”两个维度展开，而修改稿根据组织道德研究的视角维度（静态与动态）和层次维度（个体与团队），重新构建了研究现状部分的分析框架。

具体而言，本文以研究视角的“静态—动态”和研究层次的“个体—团队”为基本分类依据，将相关研究重新划分为四个部分：第一，静态视角下的个体道德研究，相关研究现状在修改稿第 2.1 部分进行梳理与分析；第二，动态视角下的个体道德研究，相关研究现状在第 2.2 部分进行梳理与分析；第三，静态视角下的团队道德研究，相关研究现状在第 2.3 部分进行梳理与分析；第四，动态视角下的团队道德研究。鉴于该象限目前仍存在明显研究空白，本文在第 2.4 部分对其未来研究方向进行了展望。相关修改详见修改稿正文第 3-8 页。

意见 6：

文献综述中存在编号不统一（如(1)与①混用）的细节问题。同时，综述部分文字过于稠密，缺乏直观的总结。建议增加图表，以便向读者清晰地展示目前的研究现状。

回应：

感谢专家老师的意见，我们根据您的意见进行了修改，具体如下：

首先，我们对文献综述部分的编号格式进行了统一。其次，针对原稿中文献综述部分文字较为稠密、直观总结不足的问题，我们对相关内容进行了重新梳理和呈现。在修改稿中，我们将部分原本以文字形式展开的综述内容调整为图表形式，并新增了图 1、表 1 和表 2。

详见修改稿正文第 3-5 页，修改部分已在文中以蓝色字体突出显示。

意见 7：

3.研究构想第一段，最后一句中提到的“多方向影响”在后文缺乏对应的逻辑推导。同时，用“效率”一词涵盖绩效和创新两个维度似乎并不规范。

回应：

感谢专家老师的意见，我们根据您的意见进行了修改，具体的我们在研究构想和全文，尽量少的用效率一次来涵盖绩效和创新，更多的直接用“绩效和创新”的文字表述。如您所言，效率和创新不能代表所有效率概念，作者的原意也是希望用绩效和创新来代表团队效率。作为一篇研究构想的论文，本文希望以效率和创新为例，来阐述团队道德行为模式可能对主要团队效率指标产生的影响，及其间发生的差异化的作用机理。

针对 3.1 团队道德行为模式动态循环模型的构建与检验

意见 8：

意见 8：标题为“模型构建与检验”，但正文仅停留在命题推导层面，缺乏具体的检验部分。

回应：

感谢专家老师的意见，我们根据您的意见已经删除了检验等字样。将标题改为“3.1　团队道德行为模式动态循环模型的构建与分析”

意见 9：

第一段提出的三阶段循环虽然呼应了社会认知理论，但在开篇并未明确交代其理论依据。

回应：

感谢专家老师的意见，我们根据您的意见进行了修改，具体如下：

我们在 3.1 的第一段对社会认知理论和该理论与本部分研究的匹配性进行了说明，用以交代应用该理论的依据。详见修改稿正文的第 9 页，相关修改部分已通过蓝色字体突出显示。具体修改内容如下：

社会认知理论认为，行为主体并非被动回应外部刺激，而是会受到认知、动机、标准和自我评价过程的共同影响，并通过预见、调节与反思等能动性机制持续组织和修正自身行为。以该理论为基础，我们将这一逻辑拓展至团队层面，认为 TMBP 的形成与演化可被理解为团队层面的集体自我调节过程。具体而言，本部分根据“道德预见—道德调节—道德自省”的三阶段循环逻辑，分析团队道德行为在受到道德事件驱动后，如何在团队和组织因素的调节作用下，依次围绕团队道德标准、团队行为意向、团队道德行为和团队道德行为评估展开循环演进，从而构建团队道德行为的动态循环模型(见图 3)，为理解团队道德行为的动态演化过程提供逻辑框架。

意见 10：

作者未从理论上解释，为何将“团队道德标准、团队行为意向、团队道德行为、团队道德行为评估”设为 TMBP 的关键步骤，以及四个步骤的完整性。

回应：

感谢专家老师的意见，我们根据您的意见进行了修改，具体如下：

我们在 3.1 部分的第二段中增加了对将上述四个步骤设定为 TMBP 的关键步骤的分析。详见修改稿正文的第 9-10 页，相关修改部分已通过蓝色字体突出显示。具体修改内容如下：

团队道德标准、团队行为意向、团队道德行为和团队道德行为评估构成了 TMBP 动态循环的四个关键步骤，它们嵌套在道德预见、道德调节和道德自省这三个重要驱动机制中。①团队道德标准是团队成员在道德决策中遵循的共同态度、价值观、信念、道德直觉或内隐偏见等，明确了“正确”与“错误”的判断依据；②团队行为意向是团队成员在面对道德情境时，通过讨论、说服、协商、引导、集体经验、规范制度、情感共鸣以及信息共享等形成的集体行动计划和心理倾向；③团队道德行为是团队成员基于共同道德标准和行为意向，在集体行动中主动实施或规避的、符合伦理规范的具体行为；④团队道德行为评估是团队成员对已实施行为的系统性反思与评价，旨在判断行为是否符合道德标准，并识别优点与不足。整体上，上述四个步骤对应团队道德行为从规范形成到行为更新的逻辑链条。其中，团队道德标准提供道德判断的规范参照，解决“正误与否”的问题；团队行为意向体现团队对特定道德情境的行动准备，解决“是否和如何行动”的问题；团队道德行为是团队道德标准和行为意向在集体行动中的外显，解决“怎样实施行动”的问题；团队道德行为评估则通过对行为结果及其规范意义的反思，解决“行为是否符合标准以及是否需要修正”的问题。这四个步骤涵盖了认知规范、行动意向、行为实施和反馈修正四个必要环节，构成 TMBP 动态演化的完整闭环。团队道德标准、行为意向、道德行为和道德行为评估依次演进，不仅存在正向因果关系，还可能呈现反向因果关系。这种双向关系表明，团队不仅会根据既定的道德标准指导行为，也会通过行为实践及其评估结果反思并调整道德标准，从而形成一个动态循环的演进过程。

意见 11：

目前列出的调节变量，团队因素（如道德谦逊）和组织因素（如道德强度）显得较为分散，更像是罗列的“变量清单”，并且作者未说明选取这些变量的理论基础或选取标准。

回应：

感谢专家老师的意见，我们根据您的意见进行了修改，具体如下：

我们重写了修改稿论述 TMBP 循环过程中调节部分的论述和命题 4 的阐述。将原来从团队因素和组织因素两方面来分析调节因素和作用，改变为根据循环过程，从道德预见、道德调节和道德自省三个方面来分析调节因素和作用。详见修改稿的第 11-12 页，相关修改部分已通过蓝色字体突出显示。具体修改内容如下：

在 TMBP 动态循环过程中，某些团队和组织因素会作为重要的边界条件影响道德事件能否被识别、道德标准能否遵从、行为意向能否落实为团队行动，以及行为评估能否推动后续修正。针对“道德预见—道德调节—道德自省”三阶段机制，我们遵循三个标准辨识关键调节因素：一是机制匹配性，即该因素能够影响三阶段循环中的某一核心机制；二是层次适配性，即该因素能够体现出团队或组织层面的重要特征；三是过程影响性，即该因素能够影响 TMBP 关键环节间的转化关系。据此，本文将调节因素划分为影响道德预见的识别性条件、影响道德调节的约束性条件，以及影响道德自省的反思性条件。

在团队道德行为动态循环的过程中，团队和组织因素会发挥调节作用。在上述三阶段机制中，团队和组织因素分别构成 TMBP 动态循环的近端和远端边界条件。团队因素体现出团队内部共享的认知、动机和规范能力，直接影响团队成员如何共同解释道德事件、调节集体行动并反思行为后果；组织因素则主要体现为制度、文化、激励和情境线索，影响团队是否有动力、有压力、有机会以及有清晰标准进行道德判断和行为修正。基于三阶段机制，本文将调节因素进一步划分为三类。

第一，影响道德预见的调节因素。道德预见的关键在于团队能否识别事件的道德意义，并预判其伦理后果。团队层面的道德意识能够使团队认识到决策的道德含义并预见可能的伦理后果，进而更可能做出符合道德标准的行为；组织层面的道德强度则通过强化问题的重要性和显著性，提升团队对道德事件的关注程度。因此，团队道德意识和组织道德强度主要调节道德事件对团队道德标准和行为意向的影响。

第二，影响道德调节的调节因素。道德调节的关键在于团队能否将既有道德标准和行为意向转化为实际行动。团队自我控制反映团队抵御短期诱惑、竞争压力和即时满足的能力，高自我控制团队更能够抑制机会主义行为，促进道德行为意向转化为实际行动。组织激励和成本则通过奖励道德行为、提高非伦理行为代价和强化问责机制，影响团队在道德标准与现实利益冲突时的行为选择。因此，团队自我控制以及组织激励和成本主要调节团队行为意向与团队道德行为之间的关系。

第三，影响道德自省的调节因素。道德自省的关键在于团队能否在行为发生后进行真实反思，并依据评估结果修正标准和改进行为。团队道德责任能够增强团队对行为后果的承担意识，使团队更可能正视行为与道德标准之间的差距；团队道德谦逊则使团队在面对道德失败时保持开放和承认不足的态度，减少防御性归因和合理化倾向。组织的道德反思机制，如伦理复盘、道德培训和案例学习，能够为团队提供反思机会和学习框架；相反，道德模糊性会扩大解释空间，使团队更容易弱化责任、模糊标准或合理化非伦理行为。因此，道德责任、道德谦逊、组织的道德反思和道德模糊性主要调节团队道德行为评估对后续道德标准修正的影响。

命题 4：在 TMBP 动态循环过程中，团队道德意识、自我控制、道德责任和道德谦逊，以及组织道德强度、激励与成本、组织的道德反思和道德模糊性，会作为边界条件影响道德预见、道德调节和道德自省机制的运行。

针对 3.2 团队道德行为的模式、机理及动态演化

意见 12：

文中提出基于“技能-权威-时间”的三维属性框架，但缺乏明确的文献支撑。建议补充其理论来源，以证明坐标轴选取的科学性。

回应：

感谢专家老师的意见，我们根据您的意见进行了修改，具体的我们在 3.2 部分的第一段，增加了对三维属性框架的文献促成和理论来源的论述。详见修改稿的第 12 页，相关修改部分已通过蓝色字体突出显示。具体修改内容如下：

本文首先在团队三维属性模型(技能—X 轴、权威—Y 轴、时间—Z 轴)的框架下对团队进行系统性分类。该模型源于 Hollenbeck 等(2012)对团队分工结构、权力配置方式和成员稳定性的系统归纳，认为多样化团队类型的底层差异，可归纳为技能差异性、权威差异性和时间稳定性三个核心维度。三者分别对应团队的能力结构、权力结构和时间结构，能够解释团队成员如何分工协作、如何配置决策权以及如何形成持续互动关系。在此基础上，本文进一步探讨不同类型团队所对应的 TMBP 模式、形成与演化规律。具体而言：①“技能导向”团队会衍生出“聚类式”TMBP，即团队道德行为以若干子群体为中心呈现局部集聚的分布形态，表现为子群体内部道德行为趋同，子群体之间道德行为分化，团队整体呈现多中心、簇状分布的道德行为格局。②“权威导向”团队会衍生出“层级式”TMBP，即团队道德行为以权威等级为轴线呈现纵向层级化的分布形态，表现为同一权威层级内部道德行为趋同，不同层级之间道德行为发生分化，团队整体呈现层级化、梯度分布的道德行为格局。③“时间导向”团队会衍生出“均等式”TMBP，即团队道德行为在成员之间呈现相对均匀的分布形态，表现为成员间道德行为水平差异较小，整体离散程度较低，团队整体呈现均衡化、低离散性的道德行为格局。

意见 13：

文中首次出现的“聚类式”、“层级式”、“均等式”TMBP 缺乏前置的明确定义。建议在 3.2 初始段落增加对这三种模式核心特征的界定，方便读者理解后续的机理推导。

回应：

感谢专家老师的意见，我们根据您的意见进行了修改，具体的我们在 3.2 部分的第一段，增加了对三类 TMBP 的明确定义，以便于读者的理解。详见修改稿的第 12 页，相关修改部分已通过蓝色字体突出显示。具体修改内容如下：

具体而言：①“技能导向”团队会衍生出“聚类式”TMBP，即团队道德行为以若干子群体为中心呈现局部集聚的分布形态，表现为子群体内部道德行为趋同，子群体之间道德行为分化，团队整体呈现多中心、簇状分布的道德行为格局。②“权威导向”团队会衍生出“层级式”TMBP，即团队道德行为以权威等级为轴线呈现纵向层级化的分布形态，表现为同一权威层级内部道德行为趋同，不同层级之间道德行为发生分化，团队整体呈现层级化、梯度分布的道德行为格局。③“时间导向”团队会衍生出“均等式”TMBP，即团队道德行为在成员之间呈现相对均匀的分布形态，表现为成员间道德行为水平差异较小，整体离散程度较低，团队整体呈现均衡化、低离散性的道德行为格局。

意见 14：

命题 8 本质上是概念特征的定义，不具备学术命题应有的“可证伪性”或“变量关系推论”，建议将其内容移至描述性文字中。

回应：

感谢专家老师的意见，我们根据您的意见进行了修改，我们对命题 8 的表述进行了修改，使其具有“可证伪性”。具体的，我们将原文中的命题 7 与命题 8 进行了合并，形成了修改稿中新的命题 7。详见修改稿的第 14 页，相关修改部分已通过蓝色字体突出显示。具体修改内容如下：

命题 7：在“技能导向”团队所形成的聚类式关系网络中，子群体内部的道德行为呈现同质化，子群体间会表现出显著差异化的道德行为。

意见 15：

本文在探讨三类团队对应的 TMBP 时，分别选用了逻辑起点完全不同的理论（如“技能导向”使用自我决定理论，关注个体需求，“权威导向”使用社会支配和事件系统理论，“时间导向”则使用道德声音与情绪感染等相关理论），理论碎片化感较强。

回应：

感谢专家老师的意见，我们认为不同类型团队具有其独特的核心特征，也正是每类团队的核心特征驱动着团队成员集体展示出不同类型的 TMBP。因此，对于每个类型的团队，其驱动 TMBP 的形成的动因不同，过程机理也不同。有鉴于此，我们采用了不同的逻辑起点（动因）和理论视角对三组“团队类型-形成过程-TMBP-效应机理”逻辑链条进行了解释，但在解释每个链条的逻辑时我们是采用相近的理论视角。

根据专家的意见，我们在文章进行了相应的说明，详见修改稿的第 12 页，已用蓝色字体突出显示。具体如下：

需要说明的是，本文后续对三类 TMBP 形成机制的讨论所采用的理论视角，遵循“团队主导属性—TMBP 形成机理-理论视角”相匹配的逻辑。即技能导向团队的关键在于成员如何基于技能、需求和关系形成子群体，因此适合以自我决定理论和社会网络理论解释聚类式 TMBP 的形成；权威导向团队的关键在于道德事件如何沿权力等级扩散并形成等级化规范，因此适合以事件系统理论和社会等级理论解释层级式 TMBP 的形成；时间导向团队的关键在于道德信息如何在有限时间内快速流动、触发情绪共鸣并形成共享规范，因此适合以道德声音、情绪感染和社会身份相关理论解释均等式 TMBP 的形成。

意见 16：

细节：标题 3.2.3 末尾存在标点符号错误（句号），需删除。全文需统一“技能导向”与“技术导向”的术语表达，避免混用。

回应：

感谢专家老师的意见，我们根据您的意见进行了修改，首先，删除了 3.2.3 标题中的句号。其次，对全文的相关表述进行了统一，统一为“技能导向”。

针对 3.3 团队道德行为模式的影响效应与作用机理研究

意见 17：

目前本节所有命题均将“个体/团队/组织绩效与创新”作为普适性的结果变量，这削弱了不同 TMBP 模式的理论存在价值。如果聚类式、层级式和均等式模式对组织的贡献是同质的，那么为何要将其分类区分？

回应：

感谢专家老师的意见。本文将绩效和创新设定为各类 TMBP 模式的一致性结果变量，是基于研究目的和理论构建性质所作的专门安排。首先，TMBP 是本文提出的新概念，本文需要在可比较结果的框架下分析不同类型 TMBP 的作用差异。只有设置相对一致的结果变量，才能更清楚地比较聚类式、层级式和均等式 TMBP 在作用路径和机制上的不同。其次，本文属于研究构想类论文，并非围绕某一具体模型展开的实证研究，其目的不在于穷尽识别和检验 TMBP 可能影响的所有结果变量，而是通过代表性变量展示理论框架的解释潜力。因此，本文选取绩效和创新作为团队效率结果的代表：绩效主要反映短期任务达成与运行效率，创新主要反映长期发展与持续适应能力。再次，本文第 3.3 部分的分析重点并不在于说明三类 TMBP 是否都影响绩效和创新，而在于揭示三类 TMBP 通过何种不同机制影响这些远端的效率结果。换言之，本文设置一致性远端结果，是为了更突出不同 TMBP 所引发的差异化的中介机制。最后，正如本文研究现状分析部分所指出的，现有团队研究中效率研究与道德研究相对割裂。为弥补这一不足，本文以三类 TMBP 作为团队道德的代表，以绩效和创新作为团队效率的代表，分析二者之间的差异化作用路径，借此建立团队道德研究与团队效率研究之间的理论联系。基于上述考虑，本文采用一致性结果变量的分析策略，并在修订稿中进一步说明。

根据您的意见，我们在修改稿的 3.3 部分的第一段进行了补充说明和阐述。详见修改稿正文第 19 页，相关修改部分已通过蓝色字体突出显示。具体修改内容如下：

本部分旨在弥补以往研究中团队道德研究与团队效率研究相对割裂的不足，通过 TMBP 这一新概念建立团队道德行为模式与团队效率结果之间的理论联系。作为一篇研究构想，本文目的不在于穷尽识别、分析和检验 TMBP 可能影响的所有效率结果，而是通过代表性结果变量展示三类 TMBP 的差异化作用逻辑。具体而言，本文选取绩效和创新作为效率结果的代表，有三方面考虑：第一，绩效能够反映个体、团队和组织在既定任务与目标达成上的短期效率，创新则能够反映其在知识整合、问题解决和持续发展上的长期效率；第二，绩效和创新是组织行为学与团队研究中最常用、最具代表性的效率指标，能够为 TMBP 与团队效率研究之间的对话建立共同的话题；第三，在三类 TMBP 中设置相同的远端结果变量，有助于在统一的比较框架下揭示不同 TMBP 影响效率结果的差异化作用机制。因此，本文并不将绩效和创新作为三类 TMBP 的直接结果，而是将其作为一致性的远端效率结果，用以代表性分析三类 TMBP 在影响效率结果过程中所发生的不同中介机制。

意见 18：

文中分别采用社会网络、社会支配和社会身份三个视角来探讨三类 TMBP 的效应，作者未能阐明选择这三个视角的理由。

回应：

感谢专家老师的意见，我们根据您的意见进行了修改。具体的我们在修改稿的 3.3 部分的第二段，用了一段文字来说明，本文采用社会网络、社会支配和社会身份三个理论视角来

阐述三类 TMBP 效应机理的理由。详见修改稿正文的第 19-20 页，相关修改部分已通过蓝色字体突出显示。具体修改内容如下：

本部分的理论容量较大，涵盖多种类 TMBP 的效应机理分析，足以为后续多篇实证研究提供理论基础。因此，很难用单一理论统摄所有概念模型，而是采用“不同 TMBP—不同理论视角—不同作用机理—相同效率结果”的匹配逻辑，对三类 TMBP 分别展开解释。具体而言，聚类式 TMBP 表现为多中心、簇状分布，其效应关键在于子群体内部联结、群体边界和跨群体关系，因而适合从社会网络视角解释；层级式 TMBP 表现为纵向分层、梯度分布，其效应关键在于权威等级、地位差异和等级秩序，因而适合从社会支配视角解释；均等式 TMBP 表现为低离散、近似均匀分布，其效应关键在于共同身份、共享规范和集体责任，因而适合从社会身份视角解释。相应地，本文根据三类 TMBP 的分布特征和与其相匹配的理论逻辑选取代表性中介变量。三类 TMBP 对绩效和创新的差异化效应机理分析详见下文。

另外，为了突出 3.3 部分的重点是探讨三类 TMBP 的不同的效应机理，修改稿将 3.3 部分的章标题进行了修改，修改为“3.3 团队道德行为模式影响效应的差异化作用机理研究”。

意见 19：

目前各子章节中提出的中介变量（如工作嵌入、等级流动、责任分散等）显得较为零散，缺乏统一的选取标准。目前读起来更像是针对结果变量（绩效、创新）反向推导出的中介，而非由 TMBP 模式本身逻辑衍生的必然结果。

回应：

感谢专家老师的意见，根据您的建议，我们将聚类式 TMBP 在个体层面的中介变量从工作嵌入修改为群体嵌入。另外，需要说明的是，本文选取的中介变量并非从结果变量反向推导的，均是以三类 TMBP 的逻辑推演和契合相关理论框架选择得到的。例如，技能导向型团队之所以会发展出聚类式的 TMBP，主要是依据社会网络理论的观点——团队成员在自主需要、能力需要和归属需要的驱动下，通过构建工具性网络和情感性网络会在团队中发展出若干个子群体，进一步在网络、认同和自我分类的机制下，展现出子群体内部趋同、子群体之间差异的道德行为特征，从而在团队整体层面上表现为多中心、族簇性的 TMBP，即聚类式 TMBP。而在个体层面，聚类式 TMBP 会导致个体对既有群体产生依附，这里以群体嵌入来代表个体-群体的依附关系。群体嵌入作为工作嵌入概念的衍生概念，即代表了个体在群中因为匹配（如价值观一致）、联系（如彼此接触频繁）和牺牲（脱离群体的成本考量）三类关键依附关系而形成的群体网络关系，进而影响成员的绩效和创新；在团队层面，聚类式 TMBP 展现的子群体间的道德行为差异，易引发团队成员之间的关系紧张或敌意等，进而影响到团队绩效和创新；在组织层面，聚类式 TMBP 可能加剧团队内和团队间的断裂现象，由此不利于信息、自身、技能等在整个组织网络中的流动，从而有损于组织学习，由此对组织层面的绩效和创新产生影响。

以上，仅以聚类式 TMBP 为例来做一说明。可见，相关中介变量的选择并非是反推和随意的，而是基于前因变量的影响逻辑和相关理论框架，经过深入思考确定的。修改稿的 3.3 部分的第 1 和 2 段，也进行了一定的说明。详见修改稿的第 19 页的蓝色字体文字。

意见 20：

3.2 和 3.3 中内容跨度大、涉及的理论视角多且变量关系复杂，仅依靠长篇文字叙述，

读者的阅读门槛较高，且难以从全局视角捕捉不同模式间的本质区别。建议增加不同类型属性团队对比汇总表并完善理论架构图。

回应：

遵照专家老师的意见，我们设计了一个汇总表和一个理论架构图，来进一步展示本文前后文之间的逻辑，并有助于读者理解和掌握本文的整体思路和框架。汇总表插入到了 3.2 部分的第一段文字介绍完三类 TMBP 概念之后。具体如下：

表 3　不同类型团队及其 TMBP 的分类比较

	技能导向团队	权威导向团队	时间导向团队
三维属性特征	权威差异性低、时间稳定性高、技能差异性大	技能差异性低、时间稳定性高，权威差异性大	技能差异性低、权威差异性低，时间差异性大
典型现实情境	跨职能团队、研发团队、多学科协作团队	金字塔型团队、沙漏型团队、矩形团队、自我管理团队	临时任务团队、应急团队、短周期项目团队
TMBP 类型	聚类式 TMBP	层级式 TMBP	均等式 TMBP
TMBP 特征	子群体内趋同、子群体间分化、整体呈多中心和簇状分布的格局	同一权威层级内趋同、不同权威层级间分化、整体呈层级化和梯度分布的格局	成员间差异小、离散程度较低，整体呈现均衡化和低离散的分布格局
TMBP 形成动因	成员个体需要(自主需要、能力需要、归属需要)	成员或领导触发的道德事件	道德声音
TMBP 形成逻辑	工具性聚类网络与情感性聚类网络	权力结构、等级角色期待与道德等级规范	道德评估、道德情绪、情绪感染、团队情绪共鸣
TMBP 效应的理论视角	社会网络理论	社会等级理论	社会身份理论
TMBP 效应的多层中介	群体嵌入、团队关系冲突、组织学习	心理安全感、等级流动、组织变革	责任分散、团队凝聚力、企业社会责任

整体的理论架构图，考虑到能够让读者通过此图更清晰的掌握本文的研究构想的思路，我们将图插入在，第 3 部分研究构想的第一段文字之后。具体如下：

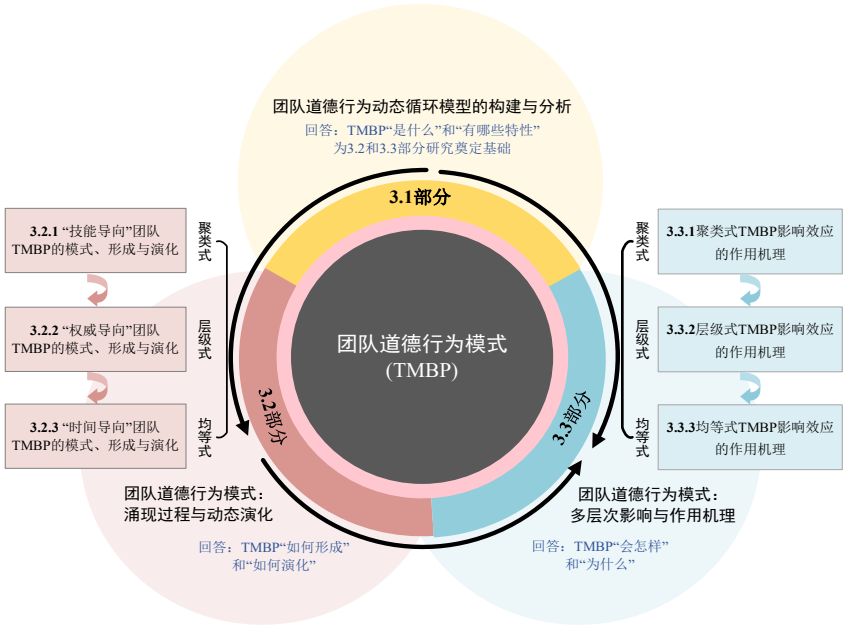


图 2　本文的整体研究构想

第二轮

审稿人意见：

作者在修订稿中较好地回应了前一轮的大部分问题，但仍存在一些问题：

意见 1：

全文在学术引用规范性上存在不足。例如，第 1 部分“问题提出”目前完全缺失参考文献；文中蓝色标注的修改部分存在大段理论推演却很多未见引文；第 3 部分“研究构想”中的理论推导部分引文稀疏。

回应：

感谢专家老师的建议，根据您的建议，我们完善了“问题提出”部分、前一版稿件的修改部分和“研究构想”部分的引文标注。最新稿中，每一条新插入的引文（正文和参考文献部分）已用绿色字体突出显示。上述三个部分共插入 25 条参考文献，如此一来使论文更加规范。

意见 2：

在“3.2 团队道德行为的模式、机理及动态演化”中，作者的部分命题仍存在不涉及变量间的关系或无法证伪等问题。建议仅保留能够通过实证研究进行检验的命题；删除纯描述过程的命题，将描述性命题的逻辑转化为二级或三级小标题。

回应：

感谢专家老师的建议，根据您的建议，我们在修改稿中将不涉及变量间关系和无法证伪的命题并入到文字描述的段落中，保留了能够实证检验的命题。这样一来，命题数量由原先的 26 个，减少到 21 个，留下来的命题均能够实证检验或证伪。

另外，遵从您的建议，我们将描述性命题融入到论述的段落中后，提炼了能够概括相关内容的三级小标题。具体的：

3.2.1 中共提炼了三个标题：(1)“技能导向”团队中的聚类式关系网络，(2)子群体内趋同与子群体间分化的聚类式 TMBP，(3)聚类式 TMBP 的动态属性。命题 4 至命题 6 集中在(2)中提出。

3.2.2 中共提炼了三个标题：(1)权力结构下道德事件的触发作用，(2)个体动机与集体规范共同驱动的层级式 TMBP，(3)层级式 TMBP 的动态属性。命题 7 和命题 8 集中在(2)中提出。

3.2.3 中共提炼了两个标题：(1)道德声音触发的团队成员道德评估，(2)均等式 TMBP 的生成——从个体情绪反应到团队情绪共鸣（考虑到“时间导向”团队具有时间短和即时性等特征，因此对其动态属性未加讨论）。命题 9 至命题 12 集中在(2)中提出。

意见 3：

作者将“3.3 团队道德行为模式影响效应的差异化作用机理研究”中涉及不同中介机制和理论的总结放在 3.2 的表 3 中，不够直观。建议在 3.3 中增加三类 TMBP 影响效应的不同中介机制和理论视角的模型图，以更直观地向读者展示。

回应：

感谢专家老师的建议，根据您的建议，我们在修改稿的正文中插入了三类 TMBP 不同影响效应的模型图（图 4　三类 TMBP 对绩效和创新影响效应的概念模型），便于读者阅读理解。

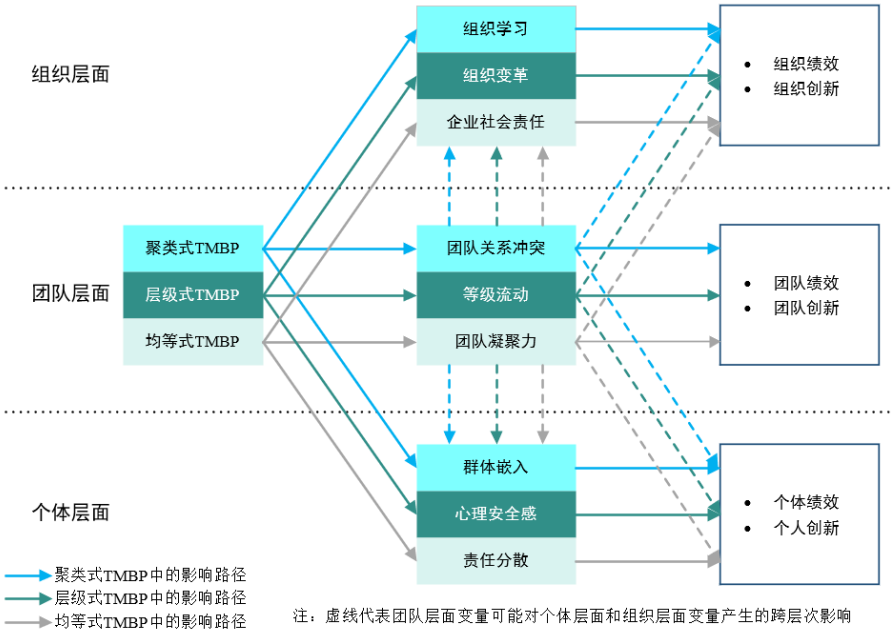


图 4　三类 TMBP 对绩效和创新影响效应的概念模型

意见 4：

作者修改稿中图 2 显示乱码，建议以图片格式重新插入。

回应：

感谢专家老师的建议，根据您的建议，我们在修改稿中将图 2 以图片格式重新插入了。并且对全文的图片进行了统一的图片插入处理。

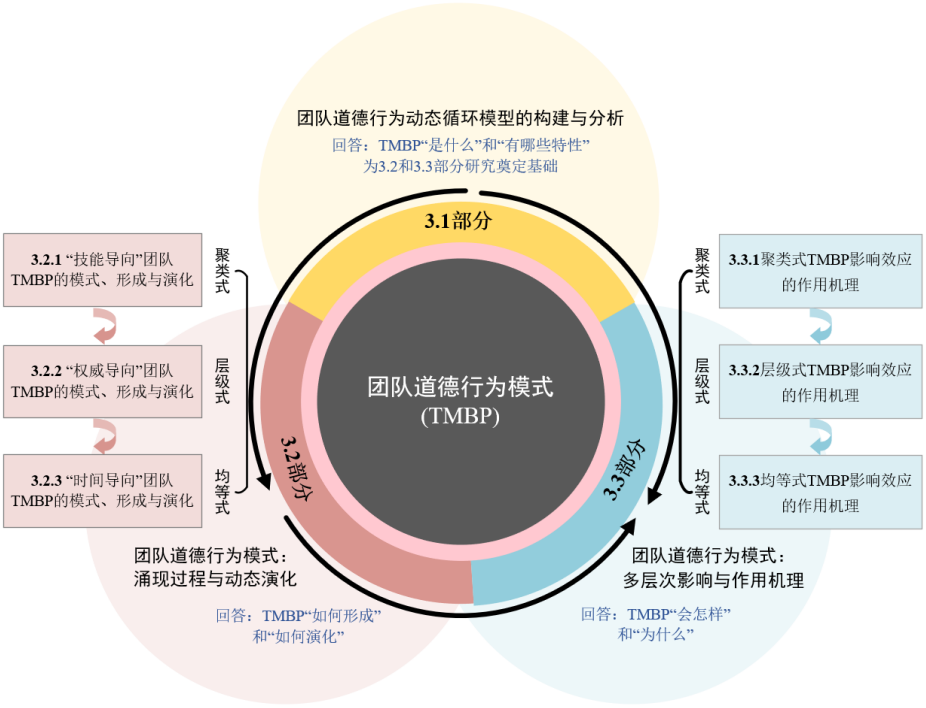


图 2　本文的整体研究构想

第三轮

审稿人意见：
感谢您的认真修改，我已经没有进一步的问题了。

编委意见：修改后建议接受。

意见 1：

论文可做适当简化，尤其是关于以往研究的回顾与批评。只回顾与本研究最密切相关的文献即可，且还需要注意，本文无意和/或无法解决的问题，不需要作为以往研究存在的问题而指出来并进行批评。

回应：

感谢专家老师的建议，根据您的建议，我们对全文进行了简化，特别是对“问题提出”和“研究现状与发展动态分析”部分进行了较大的精简，删减了本文无意和无法解决的问题的评论。经过精简（主要精简见红色字体），修改稿由上一稿的 32 页 3 万余字，缩短到 24 页 2.2 万余字。

意见 2：

整体论文语言可做进一步的润色，尤其是尽量将长句子变短，提高可读性。目前文字表达对于读者来说友好度有提升的空间。

回应：

感谢专家老师的建议，根据您的建议，我们对全文稿件进行了通篇阅读和润色，减少长句，改为短句，增加论文的可读性。