

《心理科学进展》审稿意见与作者回应

题目：团队时间领导的概念内涵及其对团队和个体效能的影响机制

作者：李育辉、杨晨露

第一轮

审稿人意见：

本研究拟明晰团队时间领导的概念内涵、开发本土化测量工具，并进一步探讨团队时间领导对团队和个体效能的多层次作用机制，研究内容丰富，具有较强的研究意义与价值。然而，本研究仍存在以下待完善之处，供作者参考：

意见 1：第一，研究内容丰富的弊端。本研究涉及了团队时间领导的概念内涵、量表开发以及实证检验团队时间领导对团队和个体效能的多层次作用机制，按照《心理科学进展》的篇幅，似乎无法在一篇论文中完成。

回应：非常感谢审稿专家的建议。如审稿专家所言，本研究共涉及到 3 个子研究，分别是“子研究 1：团队时间领导的概念内涵与量表开发”、“子研究 2：团队时间领导对团队效能的作用机制研究”和“子研究 3：团队时间领导对个体效能的跨层次作用机制研究”，本文的内容较为丰富。采取该内容设计的原因如下：

一是本研究聚焦于团队时间领导这一核心概念，通过建构完整的解决科学问题的论证系统，以增强对团队时间领导领域系统性的理论贡献。通过对团队时间领导的相关研究进行文献回顾，发现存在概念内涵不清晰、缺少本土化测量工具、作用机制研究不够深入等研究不足。基于此，本研究设计了以上 3 个子研究来弥补已有研究的不足，旨在对团队时间领导展开系统研究。

二是本研究投稿至《心理科学进展》的“研究构想”栏目，按照该栏目的投稿指南说明，获得国家自然科学基金资助的作者可以在该栏目与读者尽早分享早期的研究思想和研究思路。本文来自今年获批的国家自然科学基金面上项目的核心内容，共包含 3 个子研究，内容的确比较丰富。作者认真查阅学习了《心理科学进展》中“研究构想”栏目已发表的相关文章，通常包含 3-5 个子研究，因此作者经过慎重考虑，还是决定保留 3 个子研究的写作框架。一方面是因为作者本人就是“研究构想”栏目的获益者，学者们早期研究创意的分享具有极大的前瞻性和启发性，所以也期望与读者分享对于该领域的相关思考与研究思路，吸引更多学者投入相关研究领域，以推动该领域的理论发展；另一方面，研究构想论文在行文结构上与实证研究型论文存在区别，一般包括提出科学问题、解决问题的构想以及理论建构三个部分，本文遵循了这一结构进行撰写。作者在该论文的基础上，已完成部分子研究的数据采集，后续会进行数据分析和理论验证，争取早日形成多篇实证研究型论文进行投稿，发挥引领作用。

意见 2：第二，团队时间领导的概念内涵需要辨析。正如作者所指出的，现有关于时间领导的概念存在争议，但团队时间领导与其他相似概念的异同也需要辨析，如时间管理、时间安排或分配等。最好能列出一张表格，帮助读者理解团队时间领导与其他相似变量的异同，从而更能突出团队时间领导的前沿性及概念内涵研究的必要性。

回应：非常感谢审稿专家对于团队时间领导内涵辨析的建议，作者在正文中补充了团队时间

领导与相似概念的比较，进一步突显了团队时间领导研究的独特性和必要性。

关于团队时间领导和时间管理的区别：如正文 2.4 补充内容所示，团队时间领导与时间管理主要在作用指向和行为内容上存在差异。“团队时间领导的概念内涵与时间管理存在一定的相似性，但两者在作用指向和行为内容方面存在明显的区别。时间管理是指在执行某些目标导向的活动时，旨在实现有效利用时间的行为（Claessens et al., 2007），包括确定需求、设定目标以实现需求、对任务进行优先级排序，以及通过计划、排程和制定清单将任务与时间资源相匹配（Francis-Smythe & Robertson, 1999）。团队时间领导和时间管理在作用指向方面存在差异，团队时间领导主要关注领导者对团队中其他成员的时间资源进行配置和管理，而时间管理则既可对自己也可对他人时间资源进行配置和管理（张军成，凌文铨，2015）。从行为内容来看，团队时间领导包括排程、时间同步和时间资源分配，不仅突显了在提高团队工作效率和确保任务按时完成方面的重要作用，也体现了团队在实现目标过程中的协同和合作。相比之下，时间管理虽然也涉及到时间的排程和分配，但并未强调“时间同步”这一团队协同过程。”

关于团队时间领导和时间安排或分配的区别：时间安排或分配属于时间管理中所包含的具体行为，并不是成熟的独立概念，相关研究较少。时间安排或分配与时间管理相似，其与团队时间领导的区别也体现在作用指向上，团队时间领导主要关注领导者对团队中其他成员的时间资源进行配置和管理，而时间安排或分配的对象既包括自己也包括他人的时间资源。因此，本文在正文中仅补充了团队时间领导和时间管理的比较，这也是已有时间领导研究中最关注的相似概念（张军成，凌文铨，2015）。

意见 3：第三，时间领导的结果变量与作用机制的综述。如果作者仅仅做团队时间领导的效应研究是足够的，但是本研究还涉及了团队时间领导概念内涵的确定和量表开发，因此，作者应该更多地梳理时间领导的相关文献，如，时间领导作为调节变量时的研究（其能有效化解时间压力），不仅更加系统地综述了时间领导的研究，而且也能说明研究时间领导的必要性和紧迫性，更好地凸显了研究价值。

回应：非常感谢审稿专家对于文献综述部分提出的专业、细致且可行的建议。在建议的基础上，作者重新对时间领导作为调节变量时的研究进行了系统梳理和回顾，详见正文第二章节“2 研究现状”标红部分：“时间领导的另一研究主题在于探索时间领导的调节效应，例如，时间领导如何有效化解时间压力或不合规任务的消极影响以及如何提升下属时间特质的积极影响……”、“团队时间领导作为调节变量的研究表明，团队时间领导有助于提升团队时间多样性（Temporal diversity）和团队时间压力的积极影响……”。您的建议进一步提升了本文的研究价值，突出了时间领导在个体及团队管理中不可替代的作用，作者获益匪浅。再次感谢审稿专家所付出的专业见解和智慧。

意见 4：第四，理论基础有些混乱。虽然理论模型内容比较丰富，但作者使用了团队协作理论、社会学习理论和资源保存理论等，这非常令人困惑。建议作者尽可能使用一个理论来解释整个模型，从而使理论基础更加扎实和理论贡献更加聚焦。

回应：感谢审稿专家对于理论基础的宝贵建议，您的建议对于作者梳理研究模型起到了极大的促进作用。由于本文包含 3 个子研究及多个研究假设，使用同一个理论来解释整个模型中的变量关系确实是一个较大的挑战。作者从团队时间领导的概念本质出发，经过多次同行研讨和对团队管理相关文献的补充，认为功能领导理论可以作为基础理论解释整个研究模型。

“功能领导理论认为，团队领导者的职责在于亲自处理或者安排成员去处理任何不能够充分满足团队需要的事情（McGrath, 1962），从而保证团队功能的良好运行。团队时间领导的本质即解决团队内的三个时间问题：时间模糊性、时间利益冲突和时间资源稀缺

(Mohammed & Nadkarni, 2011)。解决这些时间问题,意味着实现团队任务的按时完成、避免团队时间冲突和资源紧张(Santos et al., 2016),即保证了良好的团队功能。”基于此,在“子研究 2: 团队时间领导对团队效能的作用机制研究”中,运用功能领导理论来解释团队时间领导对团队共享时间心智模型、团队沟通质量、团队积极情感基调、团队效能的促进作用以及团队任务互依性的调节作用。具体的理论运用及变量间关系推导详见正文 3.2 章节。

此外,在“子研究 3: 团队时间领导对个体效能的跨层次作用机制研究”中,功能领导理论依然适用。“Morgans 等(1993)认为,良好的团队功能意味着两种活动的顺利推进,作业活动(Taskwork)和团队协作(Teamwork),前者指个体成员完成作业的活动,后者指队员为完成作业的各种互动(周莹,王二平,2005)。因此,功能领导理论不仅可以从团队协作的视角解释团队时间领导对团队效能的作用机制,也可以从促进个体作业活动的视角解释团队时间领导对个体效能的跨层次作用机制。”

意见 5: 第五,自我时间管理的选择有待商榷。虽然社会学习理论能够较好地解释团队时间领导可能会影响时间管理行为,但这里似乎过于直接了,有可能没有团队时间领导先影响员工的时间管理能力,然后再到行为呢?而且团队时间领导和自我时间管理除了层次不一样,本研究似乎将二者等同,这里需要作者进行更充分的论述。

回应: 感谢审稿专家对于变量选择和推导逻辑的建议,作者对此进行了讨论和文献补充阅读,在研究模型中,将“自我时间管理”替换为“时间管理技能(Time management skill)”(Rapp et al., 2013),并对相关概念和变量关系进行了推导,如正文 3.3 章节所示。“时间管理技能(Time management skill)是指一系列的能力、技巧和策略,用于有效地规划、分配和利用时间资源,以达到个人或组织的目标(Macan, 1994)。时间管理技能包括目标的设定和优先排序、监控目标进展和管理生产力(Rapp et al., 2013),例如在时间框架开始时设定目标、计划和安排日常活动的优先级,以及创建要做的任务清单等(Britton & Tesser, 1991)。团队时间领导通过设定明确的任务节点、安排任务优先级,为团队成员提供了清晰的方向和行动路径。通过明晰团队的总体目标和期望,以及为成员设定具体的工作任务和时间节点,有助于下属理解时间管理的重要性和相关要求,从而培养他们的时间管理技能。此外,领导与其直接下属有着较多的人际互动,使得其行为对下属高度可见,领导者在时间方面设置子节点、跟踪任务进度等良好习惯可以促使下属的学习和模仿(Mayer et al., 2012),从而提升下属的时间管理技能。”

新增参考文献:

- 刘新梅,张新星,崔天恒.(2017). 时间压力与创造力的关系研究——时间领导的跨层调节作用. 研究与发展管理, 29(5), 13-21.
- 姚柱,罗瑾琨,张显春,熊正德.(2020). 研发团队时间压力、团队反思与创新绩效. 科学学研究, 38(08), 1526-1536.
- 姚柱,罗瑾琨,张显春,闫佳祺.(2020). 时间压力一致性与新生代员工创新绩效. 研究与发展管理, 32(02), 48-62.
- 姚柱,罗瑾琨,张显春,钟竞.(2021). 团队时间压力对团队隐性知识共享的影响研究. 研究与发展管理, 33(02), 83-96.
- 周莹,王二平.(2005). 团队领导的职能,决定因素及有效性. 心理科学进展, 13(6), 780-787.
- Macan, T. H. (1994). Time management: Test of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 381-391.
- Maruping, L. M., Venkatesh, V., Thatcher, S. M., & Patel, P. C. (2015). Folding under pressure or rising to the occasion? Perceived time pressure and the moderating role of team temporal leadership. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1313-1333.
- Morgan Jr, B. B., Salas, E., & Glickman, A. S. (1993). An analysis of team evolution and maturation. *The Journal*

of General Psychology, 120(3), 277-291.

Rapp, A. A., Bachrach, D. G., & Rapp, T. L. (2013). The influence of time management skill on the curvilinear relationship between organizational citizenship behavior and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 98(4), 668-677.

Zhang, X., Yao, Z., Qunchao, W., & Tsai, F. S. (2022). Every coin has two sides: the impact of time pressure on employees' knowledge hiding. *Journal of Knowledge Management*, 26(8), 2084-2106.

第二轮

审稿人意见:

感谢作者采纳之前的建议对稿件进行了修改,相较于上一版本,目前已经完善很多,仍然有一些小的建议,供作者团队参考:

意见 1: 首先,开发中国情境下的测量工具理由需要更加充分。如,在引言中,缺乏对团队时间领导测量本土化的理由的论述,在第二节虽然有,但又不充分(如:团队时间领导测量工具的科学性和中国情境下的适用性仍需验证)。建议作者从中国情境的特殊性(尤其是领导层面)来切入。

回应: 感谢审稿专家对于突出本土化测量工具必要性的建议。根据您的建议,作者从中国情境特殊性可能对领导方式的影响出发,在引言中对开发本土化测量工具的理由进行了补充,如引言中标红内容所示:“现有的团队时间领导测量工具的科学性和有效性有待进一步验证(Mohammed & Alipour, 2014; 张军成, 凌文铨, 2015)。团队时间领导的概念提出和量表开发均基于西方组织情境,能否适用于中国情境仍需进一步探讨。由此,在进行本土化实证研究时,直接引用西方情境下开发的团队时间领导量表,极有可能忽视中国背景下团队时间领导的特定内涵和行为表现,研究的可靠性和有效性缺乏足够的保证。而且领导作为一种社会影响过程,它的构成因国家文化的不同而不同,例如在高权力距离、注重人际关系等文化背景下(冯镜铭 等, 2021),中国领导者更可能表现出威权、仁慈等具有本土特色的领导方式(周浩, 龙立荣, 2005)。与西方国家相比,中国的文化传统、政治制度、法律环境以及经济制度均有所不同,这都使得中国情境下的领导特征和行为表现存在其独特性(曹仰锋 等, 2011)。因此,开发本土化的团队时间领导量表对于完善中国情境下的实证研究是极其必要的。”您的建议帮助作者进一步凸显了本研究的必要性和理论价值,再次感谢您的专业见解和付出。

意见 2: 其次,由于涉及到量表开发与验证,在文献综述部分,可以用一小段文字专门综述现有测量工具有哪些?应用如何?有哪些不科学或不适用的地方?从而体现出测量工具开发的必要性。

回应: 非常感谢审稿专家对于文献综述部分补充现有测量工具的建议。在上一版本的文稿中,关于已有测量工具的梳理和评述放置于“研究 1 团队时间领导的概念内涵与量表开发”的起始部分。对于审稿专家的建议,作者思考后深表认同。您的建议帮助我们更好地梳理了文章结构,将团队时间领导测量工具的评述放置于文献综述部分更能突显现有研究的不足和本研究的必要性,作者已在文献综述部分对现有测量工具的内容进行补充:“团队时间领导的现有测量工具有两种。其一, Mohammed 和 Nadkarni (2011) 编制了任务导向团队时间领导的单维 7 题项量表。量表题项包括对时间规划和时间提醒量表的部分修改 (Janicik & Bartel, 2003; Gevers et al., 2006), 以及作者编写的额外题项。实证检验发现该量表与领导定规存

在相关关系，而与领导关怀没有相关关系，因此认为该量表属于任务导向团队时间领导。该量表在目前的被认可度最高、应用范围最广，但该量表仍存在一些不足：首先，量表题项由其他量表改编以及作者自行编写，量表的内容效度没有保证；其次，量表的内部结构并没有进行验证；另外，团队时间领导概念在理论内涵的全面性与测量工具的单一维度结构之间存在某种程度的矛盾（张军成，凌文轮，2015）。其二，Myer 和 Mohammed（2012）编制了同时包含任务导向与关系导向团队时间领导的两维度 10 题项量表。该量表是基于演绎法来生成初始题项，并运用验证性因子分析检验了任务导向和关系导向二维结构。然而该量表在后续的认可度和采纳度并不高，其主要不足在于演绎法通常需要基于较为成熟的理论或模型，而团队时间领导的研究尚处于起步阶段，使用演绎法可能受限于理论局限性和研究者主观性，导致量表不完整或不准确。此外，已有的两个团队时间领导量表均是基于西方组织情境开发，可能缺少中国情境下团队时间领导的某些特定行为表现。因此，未来研究应该尽快明确团队时间领导的概念内涵和合法地位，并运用演绎法和归纳法相结合的方法来开发更加科学、全面的本土化团队时间领导量表，为未来的相关研究提供坚实的基础。”

意见 3: 最后，团队时间领导概念辨析上，虽然作者对不补充时间安排或时间分配等概念的理由进行了说明，但这份研究构想面对的是读者，这种与时间领导概念极易混淆的变量或概念应在文中体现。建议作者在辨析时间管理概念时，以举例形式插入时间安排或时间管理，以帮助读者更好地区分。

回应: 感谢审稿专家对于概念辨析的认真审阅和宝贵建议。如上一轮修改说明中所提到的，时间安排或分配属于时间管理中所包含的具体行为，并不是成熟的独立概念。为了帮助读者更好地理解相关概念，按照审稿专家的建议，作者举例说明了时间管理的具体表现形式，并在具体示例中体现了时间管理所包含的时间安排或分配职能：“具体来说，时间管理意味着采取以下步骤：首先，必须明确自己想要完成什么目标，包括锚定长期目标、设定短期目标、目标复盘、按照相对重要性对这些目标进行顺序排列等。接下来，确定完成什么任务来达成这些目标，包括任务分解、排列任务优先级、设置任务的截止时间等。最后，查看可用的时间，从最重要的任务开始，通过使用列表清单对任务和可用时间进行匹配，包括制定日程表、对日程表进行评估、设置时间提醒、定期跟踪进展等活动（Lakein, 1973; Peeters & Rutte, 2005; Macan et al., 1990; Macan, 1994）。”再次感谢审稿专家的宝贵建议。

新增参考文献:

- 曹仰锋, 吴春波, 宋继文. (2011). 高绩效团队领导者的行为结构与测量:中国本土文化背景下的研究. 中国软科学, (07),131-144.
- 冯镜铭, 刘善仕, 吴伟炯. (2021). 中国情境下谦卑型领导的本土化开发研究. 管理评论, 33(9), 211-223.
- 周浩, 龙立荣. (2005). 恩威并施,以德服人——家长式领导研究述评. 心理科学进展, 13(2), 227-238.
- Lakein, A. (1973). How to get control of your time and your life. New York: New American Library.
- Macan, T. H. (1994). Time management: Test of a process model. Journal of Applied Psychology, 79(3), 381-391.
- Peeters, M. A., & Rutte, C. G. (2005). Time management behavior as a moderator for the job demand-control interaction. Journal of Occupational Health Psychology, 10(1), 64-75.
- Macan, T. H., Shahani, C., Dipboye, R. L., & Phillips, A. P. (1990). College students' time management: Correlations with academic performance and stress. Journal of Educational Psychology, 82(4), 760-768.

第三轮

编委意见: 文章经过两轮的修改，质量得到提升，建议作者再做如下的修改：

意见 1: 整体文章偏长, 建议尽量控制在 15000 字以内;

回应: 感谢审稿专家对于文章篇幅的建议, 作者团队对文章内容进行了精简。结合审稿专家于下文中具体的修改建议, 内容精简的部分包括 (1) 2.4 第一节关于团队时间领导的概念介绍进行了简单总结; (2) 第四节理论构建的内容进行了简要总结; (3) 作者团队对全文内容进行检查, 将存在重复的文献评述、研究框架介绍等内容进行了整合或删减。精简后的全文 (除参考文献) 字数为 14912 字, 精简后的文章确保内容更加清晰、重点更为突出、可读性进一步提升, 再次感谢审稿专家的建议。

意见 2: 2.4 一节与上面几节内容重复, 可以不要, 或简单总结一下;

回应: 感谢审稿专家对文章细节提出的宝贵建议。“2.4 团队时间领导的研究现状”这一节是在前文的基础上, 进一步详细回顾时间领导在团队层面的相关研究。作者团队将 2.4 节内容与前文内容进行对比, 并对 2.4 节第一段落内容进行了归纳, 以实现内容精简。

以下是 2.4 节第一段落精简后的内容: “团队时间领导的概念由 Mohammed 和 Nadkarni (2011) 基于时间-互动-绩效理论明确提出, 被定义为在团队中帮助结构化、协调和管理任务完成节奏的领导行为, 包括排程、时间同步和时间资源分配。Mohammed 和 Nadkarni (2011) 明确了团队时间领导属于任务导向的领导行为。Myer 和 Mohammed (2012) 认为团队时间领导除任务导向外, 还应包含关系导向。目前这两种观点仍然存在争议, 尚未有研究对两种观点进一步验证或整合。”

意见 3: 作者试图构建一个适合中国情境的时间领导量表, 但在 3.1 一节中, 这一目标体现不足, 建议对未来的概念结构进行简单的描述, 尤其是适合中国环境的部分;

回应: 非常感谢审稿专家对于本土化量表开发的相关建议, 作者团队在 3.1 章节补充分析了中国情境的特殊性, 并提出了适合中国情境的量表结构, 具体内容如下: “此外, 考虑到中国情境的独特性, 例如仁政、天下为公、民贵君轻等以人为中心的价值观, 以“和”为贵、重视人际关系和谐的社会氛围 (时勘, 李超平, 2004), 以及中国本土化领导力研究中的仁慈领导 (周浩, 龙立荣, 2005), 均表明中国情境下“关系导向”领导行为的普遍性和研究必要性。因此, 基于功能领导理论和中国情境的独特性, 本研究认为团队时间领导应同时包含任务导向和关系导向两个维度。”

意见 4: 第四节中的模型建议提到前面 (第三节中), 这样可以给作者一个整体的研究框架;

回应: 感谢审稿专家对文章结构的建议, 根据您的建议, 作者团队将原第四节中的理论模型调整至第 3 节“研究构想”第一段, 使读者及时掌握本研究的整体框架, 有助于对后续研究内容的整体理解。这一建议非常有帮助, 在此衷心感谢审稿专家用心的建议。

意见 5: 第四节的理论构建的目的是什么? 建议此节简单做一个总结即可。

回应: 感谢审稿专家对于第四节理论构建内容的建议, 根据审稿专家的建议, 作者团队将第四节的理论构建内容进行了修改, 主要总结了本研究理论构建的目的, 修改后的内容如下:

“通过建构团队时间领导的理论研究体系, 本研究将在如下三方面做出贡献。第一, 本研究拟解决团队时间领导研究领域亟需解决的基础问题, 对团队时间领导的概念内涵进行梳理和界定, 并开发本土化的测量工具。团队时间领导的概念内涵、测量工具的基本问题均未得到一致的观点或验证, 这严重阻碍了该领域的蓬勃发展, 本研究对该领域的发展做出奠基性的重要基础工作。第二, 本研究把握了团队时间领导研究前沿, 对于理论研究起到补充和推动作用。团队时间领导作用机制的研究仍然不够完善、充分, 本研究从团队认知、团队互动过程和团队情感方面分别考察了团队共享时间心智模型、团队沟通质量和团队积极情感基调的

多重中介作用，还从团队任务特征出发，考察了团队任务互依性的调节作用。其次，本研究对团队时间领导的跨层次作用机制做更进一步的深入探讨，包括下属时间管理技能、时间可预测性、目标努力和工作繁荣的多重作用机制，对研究前沿构成有效补充。第三，本研究服务于当今重要的管理实践需求。在当今的商业市场中，技术和客户需求迅速变化，组织不仅要不断开发创新的产品和服务，还要比竞争对手以更快的速度交付市场，组织内如何更加高效地利用时间资源是管理实践中迫切需要解决的问题。本研究基于重要管理实践需求，通过考察团队时间领导对团队及个体效能的作用效果及机制，对于组织内需迫切解决的时间管理问题提供重要的参考价值。”

第四轮

编委意见：这篇稿件基本达到发表的要求，可以发表。