第二轮外审意见修改说明

感谢两位审稿人在百忙之中审阅本文，并提出的专业意见，根据两位专家的意见，我们进行了逐一修改，所有改正的部分，在文中均用蓝色字体标出。同时根据编辑部的意见，我们对文献格式重新进行了修改。主要改动包括：（1）根据论文模板，对文章的字体等格式进行了修改，并增加了作者信息和基金信息；（2）根据专家建议，对论文的标点符号进行了修正；（3）对文章字数进行了压缩，删减表述啰嗦的文字部分；（4）邀请专家对英文长摘要进行了语法上的审阅并做了修改。

针对两位外审专家的建议，我们的具体回应请见下文。

审稿人 1：修改后，回应了提问和质疑，但文献格式和语言上还有待进一步提高，仔细检查修改。

回应：感谢审稿专家的建议。根据您的建议，我们对全文进行了梳理，将文献格式进行了相应的修改，重新对文献中的语言进行了打磨。

审稿人 2：还需要全文梳理格式规范，例如，文中引用参考文献的格式有问题，符号应该为英文状态下；部分文中的标点符号也需要自查，有些应为中文状态。

回应：感谢审稿专家的建议。根据您的建议，梳理全文后，我们将文中引用参考文献的格式修改为英文状态；将文中的标点符号重新修改。具体请见文内相应部分。

第一轮外审意见修改说明

感谢两位审稿人在百忙之中审阅本文，并提出的专业意见，根据两位专家的意见，我们进行了逐一修改，所有改正的部分，在文中均用红色字体标出。具体回应请见下文。

审稿人 1：

在通常认为的工作自主性带来积极结果之外，作者论述了工作自主性的消极影响一面，指出存在的可能性，并对其机制及结果进行探讨，具有一定的新意。尽管这是一个相对新颖且有实际意义的观点，但是文中缺少足够的实验和文献支持，建议补充后重审。在有关机制探讨上，同样存在着简单化的问题，也建议继续补充。

回应：感谢审稿专家的建议。受投稿杂志字数要求所限，我们对工作自主性的积极影响和消极影响使用了表的方式予以总结。但正如专家所言，很多内容未展开讲解。因此，根据专家建议，我们做了如下补充：在有关作用机制上，即工作自主性“过犹不及”效应的“收益与损失的叠加”和“动机与机会的交互”机制两部分，我们先是解释了这两个机制的含义，其次，总结了在相关结果变量上存在矛盾的文献和研究，最后，指出工作自主性“过犹不及”效应可以统一现有的矛盾结果并加以展开解释。新增了一些参考文献，具体修改部分请见文中红色字体部分。

审稿人 2：

1. 题目可考虑删掉“多多益善”还是“适可而止？”，然后重点突出对“过犹不及”的效应的研究。

回应：感谢审稿专家的建议。根据您的意见，我们已经将题目进行了精简，改为：工作自主性的“过犹不及”效应。

2. 引言部分需要完善，本段最后一句话只是表达工作自主性有积极和消极影响，没有明确点题，明确指出本文重在梳理工作自主性“过犹不及”的效应。

回应：感谢审稿专家的建议。根据建议，我们修改了表述，改为：“本文梳理了工作自主性对工作结果变量的积极和消极影响，并重点探讨了工作自主性在相关工作结果变量上可能存在“过犹不及”效应及其内在机理，希望为未来工作自主性研究提供新的思路，为组织管理实践如何合理运用工作自主性提供参考。”

3. 结构上，第四部分有关维生素模型的段落建议可以放在第五部分的开头，从论述维生素模型解释的有限性，引出需要用新的模型解释“过犹不及”的效应的必要性。这样解决了目前第四部分内容短小，也不足以支持一整节的问题。

回应：感谢审稿专家的建议。根据建议，我们调整了该部分的段落结构，将维生素模型和“过犹不及”效应进行了段落合并。具体请见文内相应部分。

4. 第五部分应该在第一段详细解释下具体的作用机制的含义，即“收益与损失的叠加”和“动机与机会的交互”具体是什么。这样有助于读者理解后面的内容。 而且，第五部分只是对工作自主性对工作绩效、工作幸福感的“过犹不及”效应，以及越轨行为的“过犹不及”效应进行了解释，这些解释的依据是基于已有的研究结果呢？还是自己的推导呢？另外，对于其他结果变量存在的“过犹不及”效应可能是什么情况呢？建议可以再增加相关内容对第五部分进行总结评价。

回应：感谢审稿专家的建议。

（1）我们首先增加了关于“收益与损失的叠加”和“动机与机会的交互”的具体含义。这两个路径的解释是：“收益与损失的叠加”机制包含收益与损失两条路径。收益指因变量随自变量增加而增加；损失是因变量随自变量增加而减少，两者通过“收益—损失”进行代数整合，得到净收益，并体现在倒 U 型关系中（邢璐等，2018）。“动机与机会的交互”机制包含动机与机会两类因素，动机反映个体表现特定行为的主观意愿；机会反映相应的环境因素，通过乘法关系体现在总效应中。此时，结果变量通常是某种行为，它的提升需要动机和机会因素。自变量的增加通常会导致主观意愿和机会的不一致变化，呈现此消彼长态势。“过犹不及”的关键原因是随着前因变量增加，两类因素的变化方向相反，构成一种增减交互效应（邢璐等，2018）。详见文中红字改动部分。

（2）选取工作绩效、工作幸福感和越轨行为作为工作自主性“过犹不及”效应进行解释的原因：

首先，文中的表 1 是我们对工作自主性的作用效果所进行的总结。根据表 1 可以看出，在工作绩效、心理幸福感、以及伦理行为方面，现有研究既发现工作自主性存在积极作用，又有研究发现消极作用。而对于曲线关系的研究，也有研究发现，工作自主性与工作满意度、幸福感和疲劳程度等呈曲线关系（Baltes et al.，2002；Kubicek et al，2014；Sawang et al，2020），但也有研究不支持（De Jonge & Schaufeli，1998；Jeurissen & Nyklicek，2001；Rydsted et al，2006）。因此，现有研究至少在上述三个结果变量上存在研究矛盾。因此，我们选用这三个变量进行举例总结，部分来源于对现有研究矛盾点的总结

其次，因为现有的维生素模型在解释工作自主性的两面性，以及其反转本质的解释深度过于表层。从元理论视角来看，“过犹不及”效应能在一定程度上解释并整合矛盾的研究结论，具有方法论意义（Pierce & Aguinis，2013）。因此，近期管理学领域向曲线模型范式转变的呼吁（Pierce & Aguinis，2013），结合邢璐等（2018）和 Zhou（2020）等对“过犹不及”效应的内在发生机理的解释，我们选取工作绩效、工作幸福感和越轨行为为例，阐释了工作自主性在上述结果变量上出现“过犹不及”效应的原因，这部分属于理论推导过程，尚缺少实质性数据支持。然而，作者认为，这正是这篇文章的重要贡献之一，为未来实证研究指出了可能探讨的方向。

最后，诚如审稿专家所言，工作自主性对其他结果变量也可能存在的“过犹不及”效应，如员工的创新行为。对于其他结果变量的作用机制，无非“收益与损失的叠加”和“动机与机会的交互”两类。受投稿杂志字数要求所限，我们并未展开讨论。我们在研究局限部分，增加了相关部分的讨论，详见文中红色字体的修改部分。

5. 建议第五部分涉及的图 1 和图 2 应该对图片来源进行规范说明，例如“作者自己整理”。

回应：感谢审稿专家的建议。我们对图标来源进行了规范说明，在图题后面增加了“根据邢璐等（2018）和 Zhou(2020)整理”的表述。

6. 第六部分 6.2 中的（1），建议增加内容，再详细说明如何让自变量取值全面会更好。

回应：感谢审稿专家的建议。不同职业类型、不同岗位等在不同类型的工作自主性的程度上存在差异，为了更好地保证工作自主性这一自变量的取值全面，变异足够大，研究取样上应兼顾职业类型和岗位的多元化。