

第三轮修改说明

尊敬的专家老师：

您们好！

非常感谢您们对论文提出的修改意见！作者已根据老师们反馈的修改意见进行了逐条审核并修改，具体如下：

第一，作者已通读全文，对摘要的表述，正文中可能出现的错别字、标点使用、参考文献引用、表格类型，文末的参考文献的格式和信息进行了修改。

第二，作者已在文末提供了大于 500 字的长英文摘要，包含了研究目的、方法、结果和结论等内容，并在第一页提供了作者的信息和基金项目信息。

第三，作者已在充分尊重外审专家意见和确保论文质量的基础上，尽全力地缩减了 2200 字。但限于本文的研究变量较多，要探讨的研究内容较为丰富，实在无法缩减至 10000 字以内，目前字数为 13300 字。还请老师们谅解为谢。

第四，为避免 Word 版本可能出现不兼容的情况，作者分别上传了修改稿的 PDF 版和 Word 版的压缩包（压缩包中包括 doc 版和 docx 版）。

再次衷心感谢专家们的帮助和付出，感谢编辑部老师们的细心和耐心，祝您们工作顺利，身体健康，万事如意！

作者

2024 年 3 月 24 日

第二轮修改说明

尊敬的专家:

您们好!

再次感谢您们对本文提出的宝贵意见和建议! 根据专家们的意见, 作者已再次进行了认真修改, 所有修改在正文中已用**红色字体**标注出来, 对专家们提出的意见和建议, 现答复如下:

专家意见: 这一轮的修改, 作者有效地回应了上一轮审稿人所提出的问题。但审稿人仍然反馈论文在**结果分析和讨论部分**的进一步修改意见, 请研究者认真对待审稿人的意见建议, 这可能涉及到数据结果的分析处理变动, 主编会在参考审稿人意见的基础上, 就论文最终是否获得接受进行挑剔性评阅。

答: 非常感谢评审专家和编辑部专家们的宝贵建议和辛苦工作! 由于此次退修系统上专家们没有提出具体的修改意见(已与编辑部老师邮件确认, 此次修改专家们没有更新修改具体的修改意见)。因此, 作者再次认真地逐一浏览了前两次评审专家和编辑部专家们提出的修改意见和建议, 并反复确认是否漏掉了相关问题的及时回应和修改。为提高论文的整体质量, 作者在此次修改中, 再次重点梳理了前两次专家关于**结果分析和讨论部分**的意见和建议, 并着重对上述两部分进行了认真修改, 主要修改内容如下。

一方面, 结果分析部分的修改内容:

首先, 由于响应面分析时需要使用非标准化的回归系数计算斜率和曲率, 因此, 作者将“表2 多项式回归分析与响应面分析结果”中的回归系数由原来的标准化回归系数改为了非标准化回归系数, 并在表下进行了注释, 这也导致原来的各项回归系数发生了变动, 这种呈现方式与已有匹配研究中(见下列参考文献列表)多项式回归分析结果的呈现方式一致。正文中也根据表格系数的变动对应进行了修改。

其次, 在检验追寻-存在职业使命匹配对创新行为和践行职业使命的主效应时, 作者在响应面分析中补充了创新行为和践行职业使命沿着一致线和不一致线的截面曲线(见图3b-3c和图4b-4c), 并在正文中补充完善了表述, 能更加清晰地呈现追寻-存在职业使命匹配与创新行为和践行职业使命的关系。

[1] 凌春燕, 陈毅文. (2023). 父母权威教养方式-社会规范匹配对青少年亲

环境行为的作用机制：基于响应面分析[J]. 中国临床心理学杂志, 31(6), 1346-1352+1358.

[2] 唐莹莹, 蔺秀云, 殷锦绣, 何婷, 周少嘉. (2023). 亲子依恋和祖孙依恋的一致与不一致和儿童主观幸福感的关系[J]. 心理发展与教育, 39(6), 859-868.

[3] Zhou, Y. L., Qu, D. Y., Xu, C. M., Zhang, Q., Yu, X. Y. (2023). How does (In)congruence in perceived adolescent-parent closeness link to adolescent socioemotional well-being? The mediating role of resilience. *Journal of Happiness Studies*, 24, 839-856.

再次,在检验践行职业使命的中介效应时,评审专家在第一次评审时提出(中介效应检验不清楚,检验的是测量的哪些变量之间的中介效应,以及其中提到的集区变量是指什么,对测量数据进行了哪些处理,都需要在文中补充说明),作者在第一次退修时补充了中介效应检验的处理方法(请见3.3 数据分析部分中关于中介效应的检验方法)。这一次修改中,作者在“4.3 假设检验 (3) 中介效应的检验”中补充了集区变量对创新行为(中介效应检验中的 $X \rightarrow Y$)和践行职业使命(中介效应检验中的 $X \rightarrow M$)的预测效应,以及践行职业使命对创新行为(中介效应检验中的 $M \rightarrow Y$)的预测效应,以期使中介效应检验更加清晰。

最后,在检验内部人身份感知的调节效应时,作者在响应面分析中补充了调节变量(内部人身份感知)高低两种条件下,践行职业使命沿着一致线和不一致线的截面曲线(见图5b-5c和图6b-6c),用以辅助说明高低两种条件下内部人身份感对追寻-存在职业使命匹配与践行职业使命关系的调节效应,增加研究结果的清晰度。

另一方面,讨论部分的修改内容:

首先,作者删除了原来“5.1 理论贡献”部分前一段的研究结论,将结论分别放在了理论贡献和实践启示部分,这样可以针对具体的研究发现总结理论价值并提出对应的管理启示,以期增强理论贡献和实践启示部分语言的逻辑性和连贯性。

其次,作者再次对本研究的“5.1 理论贡献”的表述进行了丰富和完善,将原来“5.2 实践启示”部分分为了三个段落分开阐述并加以完善。具体修改内容

请见“5 讨论”部分的红色字体。

以上为作者总结梳理前两次专家们关于结果分析和讨论部分的宝贵意见和建议进行的认真修改，再次感谢专家们的点评和帮助，感谢您们为提高论文质量的辛苦付出！

祝福专家们新春快乐，身体健康，工作顺利，万事如意！

作者

2024 年 2 月 19 日

第一轮修改说明

（一）评审专家 1 的意见及回复

本研究试图从一致性的视角，同时考虑追寻与存在职业使命对创新行为的影响，并考察了践行职业使命的中介作用，以及内部人身份感知的调节作用。文中通过对 6 家科技企业进行问卷调查所获得的自我报告的数据，对研究假设进行了多项式回归和响应面分析。本研究有多个亮点，但是仍存在一些不足，需要进一步修改完善。

1. 从本研究提出的假设和数据分析的结果来看，无论追寻和存在职业使命是否一致，也无论追寻职业使命的高低，只要存在职业使命高就会导致践行职业使命高和创新行为高；反之亦然。从这个角度看，以往研究中对追寻职业使命的忽略以及对两种职业使命一致性的忽略似乎理所应当。与此相关的一个问题，在讨论部分“5.2 实践启示”中的第一个建议“（1）促进研发人员追寻-存在职业使命的一致性。”这里是否默认了双高的情况？是否要促进研发人员在这两种职业使命中双低的情况？所以，修改稿中需要解决的一个重要问题是：本研究关注两种职业使命一致性的意义是什么？

答：首先十分感谢专家就关注两种职业使命一致性的意义和实践管理启示中存在的疑惑提出的宝贵意见，作者对上述两个问题的答复和修改如下：

（1）为什么要纳入追寻职业使命这一变量以及关注追-存在职业使命一致性的意义？

作者在理论基础与研究假设中的“2.1 职业使命及其匹配情况”中对该问题进行了修改，现将内容呈现如下：

首先, 研究者认为, 追寻职业使命是存在职业使命的重要前提, 没有人生来就对职业使命有清晰的认知, 需要自己去探索寻找; 存在职业使命的个体也需要不断地评估自己的职业, 继续寻找、保持或增强存在职业使命, 而不是就此停止寻找职业使命 (Dik & Duffy, 2009; Dik et al., 2012)。已有研究多考察追寻和存在职业使命分别对个体工作结果领域的影响。尽管存在职业使命对个体工作态度和行为正向影响得到了广泛支持 (Duffy et al., 2018), 但研究发现追寻职业使命对工作意义和满意度既有积极影响 (Willemse & Deacon, 2015; 王惊, 于桂兰, 2018) 又有消极影响 (Steger et al., 2012), 上述矛盾性的结论可能是已有研究将追寻与存在职业使命割裂开来或者忽视某一方面导致的 (Li et al., 2021)。

其次, 追寻和存在职业使命紧密相关, 追寻职业使命是存在职业使命的重要前提, 存在职业使命是自我实现的关键 (Thompson & Bunderson, 2019), 二者分别体现了职业使命的动机和认知维度。存在职业使命者会积极追寻职业使命, 反之亦然, 二者可以在职业发展中同时保持高水平的共存状态 (Li et al., 2021)。但也有研究指出, 追寻职业使命者不一定能感知到职业使命, 而存在职业使命者也不一定会持续追寻职业使命 (Kang et al., 2021)。可见, 追寻和存在职业使命之间是可以共存和相互影响的, 并且这种组合与影响的程度因人而异, 不能单一地考察追寻或存在职业使命对个体工作结果的效应, 有必要将二者同时纳入一个研究框架考察其匹配情况对工作结果的影响差异 (Li et al., 2021)。

参考文献:

- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2007). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 242-263.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counsel Psychology*, 65(4), 423-439.
- Willemse, M., & Deacon, E. (2015). Experiencing a sense of calling: the influence of meaningful work on teachers' work attitudes. *SA Journal of Industrial*

Psychology, 41(1), 1-9.

王惊, 于桂兰. (2018). 不同职业呼唤状态对工作满意度等变量的影响分析. *哈尔滨工业大学学报(社会科学版)*, 20(6), 124-129.

Li, F., Jiao, R., Liu, D., & Yin, L. (2021). The search for and presence of calling: Latent profiles and relationships with work meaning and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 12, 633351.

Domene, J. F. (2012). Calling and career outcome expectations: The mediating role of self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 281-292.

Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 590-601.

Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(3), 303-320.

Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 91-106.

Xu, H., & Tracey, T. J. G. (2017). Career decision ambiguity tolerance and its relations with adherence to the RIASEC structure and calling. *Journal of Career Assessment*, 25(4), 715-730.

Yek, M. H., Olendzki, N., Kekecs, Z., Patterson, V., & Elkins, G. (2017). Presence of meaning in life and search for meaning in life and relationship to health anxiety. *Psychological Reports*, 120(3), 383-390.

(2) 在讨论部分“5.2 实践启示”中的第一个建议“ (1) 促进研发人员追寻-存在职业使命的一致性。”这里是否默认了双高的情况? 是否要促进研发人员在这两种职业使命中双低的情况?

根据本研究结果并结合响应面图, 与追寻-存在职业使命匹配不一致和低追寻-低存在职业使命匹配一致相比, 高追寻-高存在职业使命匹配更能促进个体积

极践行职业使命和激发更多创新行为，这与Li等（2021）发现高追寻-高存在匹配更能提高个体的工作意义感和满意度的结论基本一致。因此，在实践启示中，此处主要是指促进研发人员高追寻-高存在职业使命匹配一致。作者在讨论部分“5.2 实践启示”中对该问题进行了修改。

2. 文章的引言部分略有些啰嗦，重点不够突出，和理论基础部分略有一些重复的内容。建议精简引言，这样可以将理论基础论述的更加清晰有条理。

答：感谢专家的建议！作者已对引言部分在保留逻辑的前提下进行了精简，请见文中“1 引言”部分。

3. 文中 2.2 中给出了追寻职业使命对创新行为的两种影响——（1）提高个体意义感、满意度和（2）向外拓展损耗资源，从文中表述来看这两种影响是共存的，从文中所给的理论基础并不能确定高/低追寻职业使命对创新行为的影响是正向的还是负向的，这就导致这一部分的理论和假设比较矛盾，所以理论基础部分需要再完善统一。

答：感谢专家的意见和建议，这对明晰研究假设的内容和增强研究假设的逻辑十分重要。根据专家的意见，作者已对该部分进行了修改，请见“2.2 追寻-存在职业使命匹配与创新行为”部分。

4. 文中 2.3 中给出了践行职业使命的定义，但是在 2.1 总没有给出追寻职业使命和存在使命的定义。虽然本文关注的重点是二者的一致性，但是作为本研究关注的重点变量，建议也在文中提供这两个概念的准确定义。同时，建议也在文中给出创新行为的定义。

答：感谢您的建议！首先，作者在“2.1 职业使命及其匹配情况”中分别对追寻职业使命和存在职业使命进行了如下定义：

【追寻职业使命是指个体积极主动寻找并强化职业使命体验的意愿，存在职业使命则是个体在某个领域体验到职业使命的程度（Dik et al., 2012），二者均包括外部召唤、工作意义和利他性三个维度。】

其次，关于创新行为的定义，已在文中“2.2 追寻-存在职业使命匹配与创

新行为”部分的第一句话对创新行为进行了如下定义：

【创新行为是指员工在组织研发活动中产生、推广和实施新想法的过程 (Scott & Bruce, 2004)。】

5. 文中假设的表述不清楚，都是用“.....，更能.....”这种方式表述的，然而这样表述让人不清楚比较的对象是什么？比如假设 2b “在低追寻-高存在职业使命不一致时，更可能践行职业使命。“这里是和什么相比，和追寻-存在职业使命一致时相比吗？假设表述需要清楚具体，指明方向，没有歧义。

答：感谢您的建议，这对进一步明晰研究假设的内容十分重要。根据您的建议，作者在正文中对研究假设的表述进行了修改，请见文中假设 H1a~H4 的表述。

6. 假设 4 的论证不清楚，假设的表述要表达的意思不清楚，对于内部人身份作为调节变量的表述不规范。而且，假设中只涉及了追寻和存在职业使命双高的情况，另外三种情况如何？

答：谢谢专家的宝贵意见和建议。作者在仔细阅读了此类论文后再次梳理了内部人身份感知调节效应的论证。主要遵循高低内部人身份感知两种条件下，高追寻-高存在、低追寻-低存在职业使命匹配一致，以及低追寻-高存在、高追寻-低存在职业使命匹配不一致对践行职业使命将产生何种影响的论证逻辑。具体修改内容请见文中“2.5 内部人身份感知的调节效应”部分。

7. 理论模型中的自变量不清楚，自变量是职业使命一致/不一致还是追寻-存在四种匹配情况，抑或是两个模型：职业使命一致和职业使命不一致，从前面的理论和假设来看，似乎两个模型更符合文中所表述的内容，建议对理论模型的自变量部分进行调整。

答：感谢您的宝贵意见和建议！

首先，作者对模型中自变量产生的界定做一澄清：本研究中的自变量为追寻-存在职业使命感匹配，包括匹配一致和不一致两种情况，而匹配一致中包括了“低追寻-低存在”匹配和“高追寻-高存在”匹配，匹配不一致包括了“低追寻-高存在”匹配和“高追寻-低存在”匹配，如下图所示。

		追寻职业使命	
		低	高
存在 职业 使命	低	职业使命匹配一致 ① 低追寻—低存在	职业使命匹配不一致 ② 高追寻—低存在
	高	职业使命匹配不一致 ③ 低追寻—高存在	职业使命匹配一致 ② 高追寻—高存在

图 1 追寻-存在职业使命的匹配情况

其次，根据专家的意见，作者在认真查阅了数十篇采用多项式回归和响应面分析技术来探讨变量间一致性（或匹配）的论文后，为减少歧义，作者将论文题目改为“追寻-存在职业使命匹配对创新行为的影响机制”，将文中原有“一致性”的部分表述改为了“匹配”，并重新画了理论模型图，如下图所示。

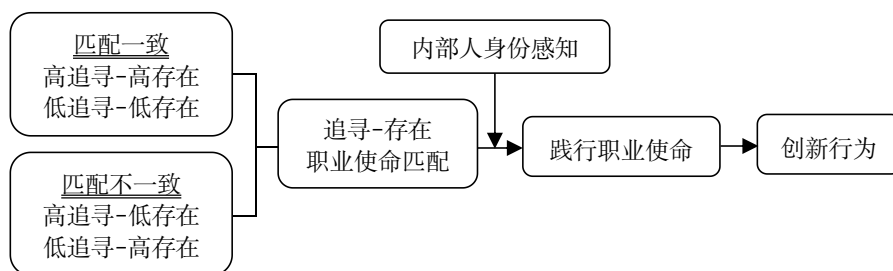


图 2 理论模型图

8. 研究中所采用各个量表是作者由英文版翻译的还是使用了修订后的中文版或者其他研究中使用过的中文版？无论是哪种情况，建议均在文中简要说明，如果参考了其他文中使用的中文版量表，建议引用相关文献。

答：感谢您的建议！本研究采用对英文版量表翻译-回译的方法确定最终测量工具。作者在文中“3.2 研究工具”部分的第一句话对量表的使用进行了如下说明，并在参考文献中插入了相应的文献：

【本研究所有量表均来自于国际期刊上发表的较为成熟的研究量表，并严格遵循翻译-回译的过程（Brislin, 1980），对测量题目进行了双盲的翻译和回译，以保证量表的有效性。】

参考文献：

Brislin, R. W. (1980). “Translation and content analysis of oral and written material,” in Handbook of Cross-Cultural Psychology, eds H. C. Triandis and J. W. Berry (Boston, MA: Allyn and Bacon).

9. 文中 3.2 中最后一句话。本研究采用含四个条目的量表测量社会赞许性 (Andres & Meyer, 2003), 为什么测量社会赞许性需要做简要的说明。

答: 感谢您的宝贵建议。现已在“3.2 研究工具”部分的最后两句话对为何要控制社会赞许性进行了如下说明, 并在参考文献中插入了相应的文献:

【由于被试在填写问卷时倾向于选择对自己有利的选项, 这种社会赞许性不仅会影响作答选项的均值水平, 还会掩盖变量间的真实关系 (Ganster et al., 1983)。因此, 根据 Podsakoff 等 (2003) 的建议, 本研究选取了 Andrews 和 Meyer (2003) 编制的社会赞许性量表中载荷最高的 4 个条目进行控制, Crohbach's α 为 .76】

参考文献:

Ganster, D. C., Hennessey, H. W., & Luthans, F. (1983). Social desirability response effects: Three alternative models. *Academy of Management Journal*, 26(2), 321-331.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.

10. 结果部分的图和表中所使用的英文缩写建议用中文替代。可以参考《心理科学》发表的文章, 除了统计符号 (t, p 等), 图表中均使用中文而非英文。

答: 感谢专家的建议。作者已将结果部分图和表中的英文缩写改为中文。

11. 中介效应检验不清楚, 检验的是测量的哪些变量之间的中介效应, 以及其中提到的集区变量是指什么, 对测量数据进行了哪些处理, 都需要在文中补充说明。

答: 感谢专家的宝贵意见! 作者已对中介效应的分析方法在“3.3 数据分析”部分进行了说明, 现对中介效应检验内容及其处理方式回复如下:

本研究在 4.3 假设检验中的中介效应检验检测的践行职业使命在追寻-存在职业使命匹配与创新行为关系间的中介效应。在分析践行职业使命的中介效应时, 我们根据 Edwards 和 Cable (2009) 建议, 采用集区变量 (Block) 分析法来检验中介效应, 这一方法已广泛应用于检验响应面分析过程中的中介效应检验 (Peng

et al., 2020; 张兰霞等, 2019; 陶厚勇, 曹伟, 2020; 姚柱, 罗瑾琰, 2020; 李海红等, 魏丽萍, 陈德棉, 2021; 汪涛, 杨杰, 2023)。即将 5 项式回归系数乘以其对应变量的原始值, 再加总形成一个集区变量, 然后以集区变量为自变量, 践行职业使命为中介变量, 创新行为为结果变量, 采用 PROCESS 宏程序中的 Bootstrap 法 (重复抽样 5000 次) 进行中介效应检验。

参考文献:

Edwards, J. R., & Cable, D. M. (2009). The value of value congruence. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 654-677.

Edwards, J. R., & Parry, M. E. (1993). On the use of polynomial regression equations as an alternative to difference scores in organizational research. *Academy of Management Journal*, 36(6), 1577-1613.

Peng, J., Chen, X., Nie., & Wang, Z. (2020). Proactive personality congruence and creativity: a leader identification perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 35(7/8), 543-558.

张兰霞, 张靓婷, 朱坦. (2019). 领导—员工认知风格匹配对员工创造力与创新绩效的影响. *南开管理评论*, 22(2), 165-175.

陶厚永, 曹伟. (2020). 多项式回归与响应面分析的原理及应用. *统计与决策*, 36(8), 36-40.

姚柱, 罗瑾琰. (2020). “为己”还是“助人”? 工作使命感一致性与员工亲组织非伦理行为? *科学学与科学技术管理*, 41(9), 105-121.

李海红, 张建卫, 邓建伟, 周愉凡, 宣星宇. (2020). 领导—成员心智模式一致性与研发人员创造力. *科学学研究*, 38(10), 1743-1753.

魏丽萍, 陈德棉. (2021). 领导者—追随者真实行为的匹配效应. *科研管理*, 42(10), 67-76.

汪涛, 杨杰. (2023). 危机相生: “促进—防御”手段导向一致性对创新创业企业创业绩效的影响研究. *科研管理*, 44(8), 69-77.

12. 讨论部分的“5.1 理论贡献”中提到“而本研究发现追寻职业使命对存在职业使命这会产生积极的溢出效应”。“溢出效应”这个概念在前文中, 包括假设和数据分析中, 没有出现, 这里是第一次出现。溢出效应具体指的是什么? 在

数据分析中是如何体现的?

答: 感谢专家的意见! 由于作者在表述时不够严谨, 文中并没有具体分析追寻职业使命对存在职业使命的溢出作用。经团队讨论, 认为该表述放在此处不恰当, 现已删除。

13. 文中仍有个别笔误、错字, 建议作者通读全文, 加以更正。比如”1 引言“中第二段的最后一句话, “本研究首先考追寻-存在职业使命一致性。。。。”, 应该是“考察”。

答: 感谢您的细心! 作者已反复通读修改后的全文, 并逐一检查少字、错字等问题。

14. 论文题目是追寻-存在职业使命一致性对创新行为的影响, 这样更容易让人理解为文章所论述的是对追寻-存在职业使命一致和不一致的比较, 但文中所论述的是追寻-存在职业使命一致和不一致两种情况分别对创新行为的影响, 题目和文章内容并不完全相符。

答: 感谢专家提出的宝贵意见!

一致性指的是两个变量间的匹配、适合度、相似性和态度一致。作者在查阅了78篇采用多项式回归和响应面分析技术来探讨变量间一致性(或匹配)对某结果变量产生影响的中英文论文后决定, 为减少歧义, 将论文题目改为“追寻—存在职业使命匹配对创新行为的影响机制”, 重点突出匹配情况下的匹配一致(双高和双低)和匹配不一致(低高和高低)情况对践行职业使命和创新行为的影响, 并在文中适当的地方进行了多处修改。

(二) 评审专家 2 的意见及回复

本文基于工作使命和资源保存理论, 探讨了追寻-存在职业使命一致性与创新行为的关系, 以及践行职业使命的中介作用和内部人身份感知的调节作用。作者阅读了大量文献, 在相关理论和实证研究的基础上阐述了研究问题, 通过收集数据并对数据进行统计分析, 得出研究结论。总体上文章思路清晰, 但在表述和

推断上存在一些问题，望作者修改。

1. 文中及摘要大量讨论追寻与存在职业使命，但关键词却无“存在职业使命”，需给出文中核心变量，且感知职业使命在摘要中没有体现。考虑删除。

答：感谢您的建议！现已在关键词中增加存在职业使命，删除感知职业使命。

2. 第二段最后一句“因此，本研究首先考追寻-存在职业使命一致性与创新行为的关系”存在漏字表述问题。

答：感谢专家的细心！作者现已删除该表述，并将论文打印出来逐一检查了修改版的全文，对错字、漏字等问题进行了修改。

3. 在 2.2 部分。积极追寻职业使命感能够获得一定资源，提高工作意义感和满意度这两个激发创新行为的前因，以间接方式推断追寻职业使命感进而激发创新行为的直接作用，该描述和推断方式有待考究。（后文存在类似情况）

答：感谢专家的意见！作者认同专家的意见，为增强研究假设推理的可靠性，作者在文中适当部分补充了参考文献作为依据。

4. 在 2.3 部分第二句“根据工作使命理论，追寻—存在—践行职业使命是个体自我职业发展逐渐清晰的过程，追寻与存在使命是个体践行使命的重要前提。”其中，双破折号易引起歧义，在表述上需更改。

答：谢谢专家的建议！作者已将该表述改为“从追寻、存在到践行职业使命。

5. 文中描述“低追寻-高存在职业使命不一致时”可改为“在不一致情况下，低追寻-高存在职业使命”，以免引发歧义。

答：感谢专家的建议！作者根据专家的意见，已在文中涉及“一致和不一致时”的表述进行了修改。

6. 在 3.1 部分需要补充平均年龄信息。

答：感谢专家的建议！由于研究调查时对年龄信息的收集采用的是选项【(1) 20-25 岁 (2) 26-30 岁 (3) 31-35 岁】作答的方式，故无法提供样本精准的平

均年龄信息，请专家理解为谢。

7. 请作者说明相关分析运用的哪一种分析方法。

答：本文在相关分析时使用的是皮尔逊相关分析法。根据专家的建议，现已在正文中进行了说明。

8. 在3.2研究工具部分。“本文参照已有研究，将性别、工龄、学历、社会经济地位和社会赞许性作为控制变量。”需补充所参照研究的文献。

答：根据专家的意见，作者已在正文中该部分增加了相应的参考文献。

9. 在4.3假设检验中主效应检验段落。“如图3所示，响应面沿着不一致线的斜率显著为负（斜率=-.17, $p < .05$ ），曲率为负但不显著（曲率=-.14, $p > .05$ ），表明低追寻—高存在职业使命不一致更能激发创新行为，支持了假设H1b。”其中，“如图3所示”是否标注错误，描述与图中信息无法匹配。该句描述低追寻—高存在职业适应与创新行为的关系，图3是追寻—存在职业使命与践行职业使命的关系。（图3的题目有错“的额响应面”）

答：再次感谢专家的细心！作者已根据其他专家意见增加了新的图表，并在正文中依次修改了图标号，确保正文中的表述和图标号一致。

10. 讨论部分第二句话。双引号冗余。

答：谢谢专家！现已对该句话进行了修改。

11. 5.1部分第三段。“已有研究主要从使命动机、工作重塑、组织支持和机会多少等视角研究存在职业使命与践行职业使命的关系。”需补充文献。

答：感谢您的建议，现已在该句话结尾补充了参考文献。

（三）编辑部专家的意见及回复

本文基于工作使命和资源保存理论，考察“追寻—存在”职业使命一致性对于创新行为的影响和过程作用机制。研究样本规模大，采用剖面分析的方法检验

研究假设是研究的亮点。主编寻找了在本领域中的三位专家审稿，有两位审稿人反馈了审稿意见，审稿人认可研究的潜在理论贡献。主编在独立阅读文章之后，同意两位审稿人的意见，倾向于给文章修改后再审的机会。请作者尤其注意以下两个问题。

1. 研究假设建构的必要性。科学的本质是化繁为简，对于某个过程现象的简要解释优于复杂解释。所以，无论从理论还是从数据结果检验视角，研究采用一致性分析的必要性仍需谨慎处理。

答：感谢专家的宝贵意见和建议！

通过多项式回归与响应面分析对一致性问题进行讨论正逐渐成为学界关注的焦点，国内采用此方法处理一致性研究问题的文章数量呈快速发展趋势。作者在阅读了大量该类型的研究论文，深度思考并与团队成员讨论后认为，采用匹配的视角研究这一问题既能解决既有研究存在的不足，也是本文的亮点之一，最后决定还是保留从匹配的视角并采用多项式回归和响应面分析技术研究这一问题，希望得到专家的理解。此外，作者在文中理论基础与研究假设中“2.1 职业使命及其匹配情况”部分对为何要从匹配的视角研究这一问题进行了解释。

2. 假设论证的完备性。对于一致性分析的各种情况和条件，从所使用的理论角度需要进行完备的论述。即使研究结果与假设预期存在出入，理论假定的完备性是必须要关注的。此外，研究对于研究步骤过程的论述过于简略。即使是问卷研究，对于研究步骤的清晰描述对于研究的可重复性验证也是重要的。请作者就建设论述、变量操作、图表标注和分析讨论存在一些具体的瑕疵问题，请作者在修改过程中一并处理确认。

答：感谢专家的意见和建议！

(1) 根据评审专家意见，作者在“2 理论基础与研究假设”部分对研究假设论述的逻辑性、完备性等进行了认真修改。(2) 作者在研究方法部分对变量操作，如何进行的多项式回归和响应面分析做了细致补充。(3) 作者对“4 研究结果”部分的表述进行了补充说明，并在“5.2 实践启示”部分针对专家的意见进行了修改和说明。

3. 文章的 word 版本有问题，无法打开，请再次投稿时一并处理。

答：为确保文档的可用性，作者分别上传了 zip 压缩包（包括了 doc 版本和 docx 版本的修改稿）和 PDF 版本，如果仍然不能打开，烦请编辑部老师联系作者，十分感谢。

以上为作者根据专家们提出的意见和建议进行的答复，再次感谢专家们百忙之中拨冗对该论文进行了全方位的点评和指导！如果专家们还有任何补充意见，我们一定会认真对待修改！

祝好！

作者

2023 年 12 月 5 日