

第一轮修改

责任编辑意见

基于资源保存理论和调节定向理论，探讨了资质过剩通过工作不安全感影响工作重塑的作用机制，以及职业延迟满足的调节作用。结合情境模拟实验和三阶段现场数据的研究是本研究的突出特色。编辑部邀请了职业心理学领域内的三名审稿人评审稿件，两位审稿专家给出了反馈意见，审稿专家肯定了研究选题的潜在贡献，以及研究工作本身的严谨扎实，但是审稿专家均指出了现有工作存在的不足之处。在独立阅读文章之后，考虑到研究的潜在工作价值，主编倾向于在现有阶段给作者风险修改的机会，两位审稿人的意见都非常详实具体，请按照审稿人所提供的意见修改。

需要作者注意的是，风险修改并不意味着简单对照回复修改审稿意见，请作者尤其注意有审稿专家所指出的研究理论模型的适用性，逻辑链条的严谨性和研究操作与理论的适配性等方面的问题。研究者尤其注意需要在理论建构、问题提出、假设推导、结果分析、分析讨论和论文写作等方面的重要修改以回应主编和审稿人的关注。此外，高风险修改也不能保证新提交的论文一定会被接受。请研究者认真对待审稿人的意见建议。

回复：

非常感谢责任编辑和各位审稿专家对我们稿件提出的宝贵意见和建议。同时，也特别感谢编辑部给予我们这次宝贵的“风险修改”机会。我们认真、独立地阅读并深入思考了审稿专家们提出的所有意见，深受启发。在本次修改过程中，我们秉持严谨和审慎的态度，对研究的理论逻辑、研究设计、数据分析与结果解释进行了系统性的审视与反思，并在此基础上对论文进行了较为全面的修订。除针对审稿专家的意见进行逐点回应和修改外，我们还对全文进行了整体性的优化与完善，具体见修改稿的蓝色字体，以确保论文在理论完整性、研究严谨性和表达规范性方面均能达到期刊的发表标准。如果您还有任何进一步的建议或意见，我们非常欢迎并期待您的反馈，我们愿意进一步修改和完善。

以下是我们针对每一条审稿意见进行的逐点回应和修改计划说明。

审稿人一的意见

基于资源保存理论和调节定向理论，本研究重点探讨了资质过剩对工作重塑的影响，并进一步分析了工作不安全感在其中的中介作用，以及职业延迟满足在此过程中所起的调节作用。通过情境模拟实验和三阶段现场数据的研究，本研究揭示了资质过剩如何影响不同类型

的工作重塑，并探讨了其作用机制。研究结果为组织在管理资质过剩员工时提供了宝贵的实践参考。

回应：

再次感谢审稿专家对我们研究选题的潜在贡献和研究工作的肯定。您提出的意见对我们完善研究设计和数据分析都有重大指导意义，以下是针对您提出的意见的逐点回应，如您还有进一步建议和意见，我们期待您的反馈。

然而，文章中仍存在一些需要改进的问题，具体如下：

意见 1

文章 1.3 节的标题为“工作不安全感中介了资质过剩和职业延迟满足对不同工作重塑的影响”，然而该部分内容主要讨论的是职业延迟满足如何调节资质过剩通过工作不安全感对促进型和防御型工作重塑的间接效应。因此，建议作者将标题与内容保持一致，并进一步补充关于“工作不安全感中介了资质过剩和职业延迟满足对不同工作重塑的影响”这一假设的理论依据与讨论。

回应 1：

非常感谢您提出的富有建设性的意见。您一针见血地指出我们 1.3 节标题与内容论述存在逻辑偏差，并建议补充理论依据，这对我们提升论文的理论深度和严谨性有极大的帮助。我们对此进行了认真反思，并对该部分进行了系统性重构。主要修改如下：

1. 调整标题，将标题修改为：“职业延迟满足对资质过剩通过工作不安全感影响不同工作重塑的调节作用”（见修改稿第 3 页第 100 行蓝色字体），确保与该部分论述的核心内容保持一致，使其与我们的理论模型及假设 H3 的逻辑完全保持一致。
2. 深化理论推导，系统性重构“有调节的中介效应”的假设推导，并补充了关键的实证研究证据。我们在修改稿中明确阐述了高职业延迟满足作为一种明显的促进定向倾向，如何调节个体对资质过剩这一资源供需失衡的认知评估过程，以及在这个过程中引发的资源投资预期与资源损失感知，并由此产生不同水平的工作不安全感，并进一步论证了不同水平的工作不安全感如何触发差异化的工作重塑行为（见修改稿第 4 页，第 102-121 行蓝色字体部分），具体如下：

“作为一种人-岗不匹配状态，资质过剩意味着资源供需失衡，这种失衡既可能被解释为资源盈余，也可能被视为资源浪费 (Erdogan & Bauer, 2021)，取决于员工对长期资源回报的预期 (Hobfoll, 2001)。而职业延迟满足作为一种长期目标导向与未来导向的稳定心理特

质，会影响员工对资质过剩的理解（刘晓燕等, 2007）。高职业延迟满足者具有明显的促进定向，更关注长期发展目标而非即时回报（Liu & Wang, 2021; Zang & Feng, 2023;）。这类员工倾向将未被充分利用的能力视为未来职业发展的“资源储备”而非“资源浪费”（刘晓燕等, 2007）。已有研究发现，高职业延迟满足个体愿意为了长期目标承受短期的不匹配，并将其视为实现未来目标的必要阶段（Ma et al., 2023）。他们能从资质过剩情境中看到潜在的晋升空间与能力兑现机会（Khan et al., 2023），有效缓解了对失业和发展受限的担忧，从而减弱资质过剩引发的工作不安全感。当工作不安全感较低时，员工感受到的资源威胁减少，不需要投入额外的资源用于警觉、担忧或自我保护（Hobfoll, 2001）。在资源相对充裕的状态下，员工更愿意采取资源投资策略，通过促进型工作重塑积累更多的资源以实现未来职业发展（Guo et al., 2024）。

相反，低职业延迟满足员工以防御定向为主，更关注即时回报，对资源损失高度敏感（刘晓燕等, 2007）。当岗位无法立即兑现个人能力价值时，他们更容易产生资源浪费感，引发挫败感和职业焦虑（Erdogan & Bauer, 2021; Zang & Feng, 2023），并体验到较高的工作不安全感。此外，低职业延迟满足的员工对资源损失线索更为敏感，进一步加剧其对失业风险与职业发展受限的担忧，从而产生更强烈的工作不安全感（Keim et al., 2014）。根据COR的损失螺旋效应，高强度的不安全感会激发员工的资源保存动机（Hobfoll, 2001），使其更可能采取减少任务投入、避免挑战或收缩角色边界等防御型工作重塑（Lichtenthaler & Fischbach, 2019）。”

意见 2

在研究 2 中，作者应明确说明如何判断问卷的有效性。请提供具体的标准或方法，以便评估问卷数据的可信度与有效性。

回应 2:

首先，非常抱歉我们在数据收集部分未能清晰说明问卷有效性的保障方式；非常感谢审稿人对研究 2 数据质量控制提出的重要建议。实际上，为提升数据质量并降低低质量作答对估计结果的干扰，本研究在每一阶段问卷中均设置了注意力筛选题（例如“本题请选择‘非常同意’”），未能按指令正确作答者被判定为未通过注意力检验并在该阶段予以剔除。此外，我们在数据核查过程中进一步检查了异常作答模式，未发现明显一致作答或极端规律作答等情况，从而保障了样本数据的可信度与有效性。

根据您的建议，我们已在“研究样本与数据收集”部分补充了问卷有效性判断的具体标准

与操作过程，以增强研究的透明度与可复现性（见修改稿第 7 页，第 196–198 行蓝色字体）。补充内容如下：“为确保数据质量，本研究在各阶段均设置注意力筛选题（如“本题请选择‘非常同意’”），未通过者在该阶段即被剔除，以确保样本的有效性与可靠性。”

意见 3

在研究 2 中，作者提到使用了题项打包的方法，建议进一步说明所采用的具体策略。根据吴艳和温忠麟（2011）提出的观点，打包法的前提条件是单维、同质，适合进行结构模型分析，但不适用于测量模型分析。因此，建议作者在使用题项打包时，进一步讨论是否符合这些条件。

回应 3：

非常感谢审稿专家对题项打包方法及模型检验策略提出的宝贵意见。在文献中，我们确实注意到部分研究在验证性因子分析阶段采用题项打包以提升模型收敛性或简化测量结构（如杜刚等, 2025; 胡三嫚等, 2024; 贾建锋等, 2024; 王红丽等, 2025），但正如吴艳与温忠麟（2011）所指出，题项打包更适宜用于结构模型的参数估计，而不宜用于测量模型的精细检验。审稿专家的意见提醒我们应更加明确题项打包的适用情境，并对模型处理方式进行更为规范的选择。因此，基于审稿专家在意见 5 中提出构建结构方程模型的分析建议以及方法学规范的要求，本研究在修订稿中删除了对测量模型的独立检验，直接在结构方程模型框架下构建同时包含测量模型与结构模型的整体模型，以确保题项打包的使用符合其“适用于结构模型分析”的原则。与此同时，我们参照高玲等（2021）对题项打包策略和结构方程模型的构建进行了更为详细的说明（见修改稿第 8-9 页，第 235-240 行蓝色字体），修改如下：

“根据本研究的理论假设，采用 Mplus 8.0 构建结构方程模型进行检验（见图 3）。参照高玲等（2021）的步骤：采用因子负荷平衡法将资质过剩、职业延迟满足和工作不安全感分别打包为 3 个指标；对于促进型和防御型工作重塑，由于其包含多个维度，采用内部一致性打包策略，依据维度特征分别打包为 4 个观测指标；所有指标进行标准化处理。为检验调节效应，我们构建资质过剩和职业延迟满足的交互项，将两者对应指标配对相乘，形成 3 个交互指标，并将该交互潜变量纳入结构方程模型中进行估计。”

再次感谢审稿专家的细致审阅与专业指导，使我们得以在方法处理上更加严谨、规范。

参考文献：

杜刚, 程科, 王晓刚. (2025). 中华民族认同对社会参与的促进机制：基于认知-情感-意动模型.

心理科学, 48(03), 620-629.

高玲, 花苏晴, 杨继平, 王兴超. (2021). 现实受欺负与青少年网络欺负行为: 愤怒反刍的中介作用及道德推脱的调节作用. 心理科学, 44(04), 836-843.

胡三嫚, 梁晓燕, 申传刚. (2024). 工作不安全感如何影响工作-生活平衡? ——一个被调节的链式中介模型. 心理科学, 47(01), 132-141.

贾建锋, 刘伟鹏, 段锦云, 赵洋. (2024). 妒忌还是钦佩: 员工对同事被授权的心理与行为反应. 心理学报, 56(10), 1401-1416.

王红丽, 陈政任, 李振, 刘智强, 梁翠琪, 赵彬洁. (2025). 何以跳脱时间困境: 算法控制对零工工作者影响效应的主观时间边界. 心理学报, 57(02), 275-300.

吴艳, 温忠麟. (2011). 结构方程建模中的题目打包策略. 心理科学进展, 19(12), 1859-1867.

意见 4

表 1 中的性别等控制变量为分类变量, 直接计算均值、标准差或使用传统的皮尔逊相关方法是否合适? 建议作者考虑其他适当的统计方法来处理分类变量, 并确保数据分析的准确性。

回应 4:

非常感谢审稿人对控制变量统计处理方式提出的细致而专业的意见。我们认同您的观点: 对于分类变量而言, 直接报告均值、标准差或使用传统的皮尔逊相关系数并不完全合适, 可能会影响变量之间关系的准确呈现。根据您的建议, 我们对该部分的分析方法进行了全面的审视与修订。具体而言, 我们对表 1 中的变量处理作了如下调整:

1. 由于性别、教育程度等变量为分类变量, 其均值与标准差并不具备明确的统计意义, 因此我们已在修订稿的描述性统计表中将其均值与标准差移除, 以避免引起误解。
2. 性别为二分类变量, 因此我们对其进行“1=男性, 0=女性”虚拟编码, 此时二者的皮尔逊相关等同于点二列相关。
3. 工作年限与教育程度这些分类变量, 我们使用 Spearman 等级相关来反映它们与连续变量之间的单调关系, 从而避免因等级数据不满足线性或正态分布假设而导致的偏误。

采用上述方法后, 我们重新计算并更新了相关系数表, 所有新的相关结果均与原结论保持一致, 进一步确保了数据分析的准确性和研究结论的稳健性 (见修改稿第 8 页, 第 229-233 行蓝色字体)。再次感谢审稿人提出的重要意见, 这使我们能够以更严谨、规范的方式处理分类变量, 并显著提升了论文的统计方法质量与学术规范性。具体修改如下:

表 1 描述统计结果与相关系数 (N=231)

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1.性别 ^a	-	-								
2.年龄	27.51	4.95	.20**							
3.工作年限 ^b	-	-	.27***	.78***						
4.受教育程度 ^c	-	-	-.09	-.01	-.14*					
5.资质过剩	3.13	.65	.01	-.02	-.04	-.04				
6.职业延迟满足	3.59	.55	.20**	.16*	.21***	.02	.01			
7.工作不安全感	2.49	.72	-.03	-.25***	-.27***	-.09	.14*	-.32***		
8.促进型工作重塑	3.73	.52	.17**	.20**	.22***	.21***	-.18**	.45***	-.33***	
9.防御型工作重塑	3.39	.53	-.02	-.03	-.09	.02	.11	.08	.21**	.04

注：* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ ；上述连续变量之间的相关均为皮尔逊相关；a“1”=男、“0”=女；b“1”=3 年以内、“2”=3-5 年、“3”=5-10 年、“4”=10 年以上，工作年限与各变量的相关采用 spearman 相关；c“1”=高中或中专以下、“2”=高中或中专、“3”=大专、“4”=本科、“5”=硕士及以上，教育程度与各变量的相关采用 spearman 相关。

意见 5

本研究所建立的模型实际上是一个带调节的中介模型。建议作者在结构方程模型框架下使用 Mplus 进行分析，并报告模拟的拟合指标，以便更好地验证所建立的模型是否得到数据的支持。

回应 5：

感谢您的建设性意见。我们完全采纳建议，并在修订稿中使用 Mplus 8.0 在结构方程模型（SEM）框架下对带调节的中介模型进行了系统检验，同时详细报告了模型的拟合指数。具体而言，我们依据理论模型设定，参照高玲等(2021)的步骤：采用因子负荷平衡法将资质过剩、职业延迟满足和工作不安全感分别打包为 3 个指标；对于促进型和防御型工作重塑，由于其包含多个维度，采用内部一致性打包策略，依据维度特征分别打包为 4 个观测指标；所有指标进行标准化处理。为检验调节效应，我们构建资质过剩和职业延迟满足的交互项，将两者对应指标配对相乘，形成 3 个交互指标，并将该交互潜变量纳入结构方程模型中进行估计。结果与原文采用回归分析方法一致，发现资质过剩与职业延迟满足的交互项对工作不安全感的影响显著（ $B = -0.838, t = -3.835, p < .001$ ）。进一步的简单斜率分析显示，高职业延迟满足削弱资质过剩对工作不安全感的作用，而低职业延迟满足则显著强化该作用。此外，工作不安全感分别对促进型与防御型工作重塑产生负向与正向预测效应，这些结果均得到模型估计的支持。我们已在修订稿中（见第 8-9 页，第 235-248 行蓝色字体）补充模型构建流

程、拟合指标及结构方程分析结果，以及基于结构方程模型分析结果更新的间接效应估计。

再次感谢审稿专家的指导，使本研究得以在方法层面更加规范和充分。具体修改如下：

“根据本研究的理论假设，采用 Mplus 8.0 构建结构方程模型进行检验（见图 3）。参照高玲等（2021）的步骤：采用因子负荷平衡法将资质过剩、职业延迟满足和工作不安全感分别打包为 3 个指标；对于促进型和防御型工作重塑，由于其包含多个维度，采用内部一致性打包策略，依据维度特征分别打包为 4 个观测指标；所有指标进行标准化处理。为检验调节效应，我们构建资质过剩和职业延迟满足的交互项，将两者对应指标配对相乘，形成 3 个交互指标，并将该交互潜变量纳入结构方程模型中进行估计。模型的拟合指数为 $\chi^2 = 281.41$, $df = 155$, $\chi^2/df = 1.82$, $RMSEA = .06$, $CFI = .92$, $TLI = .90$, $SRMR = 0.07$ ，模型指数拟合良好。结构方程模型结果如图 3 所示，资质过剩和职业延迟满足的交互项对工作不安全感的作用显著 ($B = -0.838$, $t = -3.835$, $p < .001$)。简单斜率检验结果显示，对于高职业延迟满足 (+1SD) 的个体而言，资质过剩降低员工的工作不安全感 ($B = -0.572$, $t = -2.664$, $p < .01$)；而对于低职业延迟满足 (-1SD) 的个体而言，资质过剩增加员工的工作不安全感 ($B = 1.104$, $t = 4.465$, $p < .001$)。调节作用图如图 4 所示，假设 1 得到支持。工作不安全感会抑制促进型工作重塑 ($B = -0.095$, $t = -2.374$, $p < .05$)，增加防御型工作重塑 ($B = 0.212$, $t = 3.422$, $p < .001$)，结果支持了假设 2。”

审稿人二的意见

意见 1

研究一采用实验法，研究二采用问卷调查法，问卷调查法只能分析变量之间的相关关系，难以分析变量之间的因果关系。研究一仅仅验证了假设 1，建议用实验法验证所有假设。

回应 1：

非常感谢您提出的“用实验法验证全部假设”这一富有建设性的建议。事实上在研究最初的实验设计阶段，我们已经测量了模型中的全部核心变量，包括工作不安全感、以及促进型与防御型工作重塑，以确保实验研究能够覆盖整个理论模型。然而，在原始稿件撰写时，出于行文聚焦和结构简洁性的考虑，同时受投稿字数限制，我们在研究 1 中仅报告了假设 1 的实验结果，突出职业延迟满足对资质过剩和工作不安全感的调节作用，并将间接效应的整体验证放在研究 2 中进行。正如您所指出的，这样的呈现方式削弱了研究 1 在验证因果链条中的作用，也使得理论模型的整体严谨性有所不足。您的意见促使我们重新审视研究结构，也让我们意识到系统呈现研究 1 对全部假设的实验检验，不仅能够显著增强本研究的因果解释

力，也能使研究 2 的结果得到更有力的佐证，从而提升整个研究的逻辑完整性与说服力。

因此，我们采纳您的建议，对研究 1 的数据进行了重新整理与统计分析，并在修订稿中补充报告了被调节的中介效应检验结果（见修订稿第 6-7 页，第 173-186 行蓝色字体），这些结果与研究 2 的现场调查结果高度一致，进一步支持了本研究提出的理论模型的稳健性。具体如下文所示：

“为验证职业延迟满足对资质过剩通过工作不安全感引发不同类型工作重塑的调节作用，我们以资质过剩（高=1，低=0）作为自变量，职业延迟满足（高=1，低=0）作为调节变量，工作不安全感作为中介变量，促进型和防御型工作重塑作为因变量，采用 SPSS PROCESS 宏插件的模型 7 进行被调节的中介检验。结果表明，工作不安全感会抑制促进型工作重塑 ($B = -.445, p < .001$)，增加防御型工作重塑 ($B = .323, p < .001$)，假设 2 成立。对于促进型工作重塑，高职业延迟满足的员工在面临资质过剩时，会通过降低工作不安全感来引发更多促进型工作重塑行为，间接效应值为.131，95%置信区间为[.009, .283]；而对于低职业延迟满足的员工，资质过剩会通过增加工作不安全感来减少促进型工作重塑，间接效应值为-.156，95%置信区间为[-.308, -.043]；二者间接效应差值为 .286，95%置信区间为 [.093, .534]，表明有调节的中介效应成立，假设 3a 得到验证。对于防御型工作重塑，高职业延迟满足的员工在面临资质过剩时，会通过降低工作不安全感来减少防御型工作重塑行为，间接效应值为-.095，95%置信区间为[-.206, -.004]；而对于低职业延迟满足的员工，资质过剩会通过增加工作不安全感来增加防御型工作重塑，间接效应值为.113，95%置信区间为[.029, .227]，二者间接效应差值为 -.208，95%置信区间为 [-.388, -.068]，表明有调节的中介效应成立，假设 3b 得到验证。”

同时，我们同步修改了研究 1 的讨论部分，具体如下（见修改稿第 7 页，第 188-193 蓝色字体）：

“研究 1 通过情景模拟实验初步验证了研究假设，发现资质过剩通过工作不安全感对不同类型工作重塑的影响依赖于个体职业延迟满足水平：低职业延迟满足者在资质过剩情境下更容易体验到较高的工作不安全感，进而表现出更多的防御型工作重塑；而高职业延迟满足者在资质过剩情境下工作不安全感较低，从而更倾向于采取促进型工作重塑。该实验结果为资质过剩在不同情境下引发促进型和防御型工作重塑的差异化影响提供了初步证据。然而实验室研究生态效度有限，因此研究 2 开展现场研究，进一步验证研究结果的稳健性。”

意见 2

稿件的假设 2（H2：工作不安全感与促进型工作重塑呈负相关，与防御型工作重塑呈正

相关)与研究模型图中的箭头表明,稿件认为工作不安全感会影响促进型工作重塑和防御型工作重塑。迈尔斯的《社会心理学》教材多次提及态度与行为的相互影响及个性与行为的相互影响。一位心理学家提到之前他比较内向,他强迫自己在参加学术会议时主动与陌生人交谈,他逐渐变得外向了。与之类似,促进型工作重塑和防御型工作重塑也很可能会影响工作不安全感。问卷调查法难以分析工作重塑和工作不安全感中哪个是因,哪个是果。

回应 2:

非常感谢您提出的这一重要且富有启发性的意见。您指出工作不安全感与工作重塑之间可能存在相互影响的关系,我们完全认同您的观点,促进型和防御型工作重塑作为个体主动调整工作边界与资源配置的行为,可能反过来也会影响个体的工作不安全感。本研究主要基于资源保存理论,将工作不安全感视为员工对资源威胁的主观评估,并将工作重塑视为应对该威胁的行为策略,因此,在模型中主要关注工作不安全感对不同类型工作重塑的影响。然而,我们充分认识到您的意见所揭示的学术价值,因此我们在修改稿中在“研究局限与未来展望”部分增加了专门的讨论,指出工作不安全感与工作重塑之间可能存在双向或动态交互关系,并建议未来研究采用纵向交叉滞后设计或实验操纵进一步验证两者的因果顺序与互动机制(见修订稿第 12 页第 326-331 行蓝色字体)。我们相信,这一补充不仅能体现我们对您意见的重视,也能使论文的理论反思更加完整。具体修改如下:

“其次,尽管本研究基于 COR 理论探讨了工作不安全感对促进型与防御型工作重塑的影响,但二者关系可能并非单向。当个体通过促进型工作重塑主动寻求资源、改善工作情境时,这种积极的行为可能可以缓解其工作不安全感;而防御型工作重塑则可能强化个体对资源威胁的感知,从而进一步加深其工作不安全感。未来研究可通过纵向交叉滞后设计或实验操纵,检验二者的因果关系,更全面地揭示员工在感知资源威胁与行为应对之间的动态过程。”

意见 3

稿件中提到,工作不安全感指个体对工作不稳定和未来发展机会受限的持续性担忧(Hellgren et al., 1999)。工作不稳定和未来发展机会受限显然是两个维度,建议将工作不安全感分为对工作不稳定的持续担忧与对未来发展机会受限的持续。低资质过剩的员工的职业不安全感通常应该是感觉工作不稳定,高资质过剩的员工的职业不安全感通常应该是感觉未来发展机会受限。将这两个维度分开进行分析,有助于避免将这两种工作不安全感混为一谈。

回应 3:

非常感谢您提出关于工作不安全感双维度结构的宝贵意见。正如 Hellgren et al. (1999) 所提出，工作不安全感包括“对工作不稳定的担忧”（quantitative job insecurity，即数量型工作不安全感）和“对未来发展受限的担忧”（qualitative job insecurity，即质量型工作不安全感），我们完全认同这两个维度的区分。事实上在投稿之前，我们也曾基于这一结构考虑将工作不安全感拆分为两个维度进行分析，但在分维度进行检验后，发现无论是数量型还是质量型工作不安全感，资质过剩对其影响方向与整体工作不安全感完全一致，且职业延迟满足的调节模式同样成立，都与以整体工作不安全感为因变量时的结果高度一致（如表 2 所示）。说明将工作不安全感作为整体变量并未掩盖或扭曲关键效应，反而体现了结果的跨维度一致性与稳健性。

表 2 不同维度工作不安全感 and 整体工作不安全感的回归分析结果对比

	数量型 工作不安全感	质量型 工作不安全感	工作不安全感
常量	.004 (.060)	.003 (.057)	.004 (.056)
性别	-.122 [†] (.063)	.044 (.060)	-.045 (.059)
年龄	-.116 (.099)	-.152 (.093)	-.158 [†] (.092)
工作 年限	-.101 (.101)	.037 (.096)	-.036 (.095)
受教育程度	-.069 (.063)	-.150* (.059)	-.130* (.059)
资质过剩	.108 [†] (.061)	.182** (.057)	.172** (.057)
职业延迟满足	-.108 [†] (.062)	-.343*** (.059)	-.269*** (.058)
交互项	-.331*** (.061)	-.245*** (.057)	-.339*** (.057)

注：[†] $p < .1$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

进一步查阅相关文献，我们也注意到尽管理论上存在维度划分，但大量实证研究（如王芬芬等, 2024；玉胜贤等, 2024；Patnaik et al., 2022；Vu et al., 2022）仍将工作不安全感作为单一整体构念处理。这反映了一个普遍共识：现实情境中员工对“失去工作”与“发展受限”的担忧往往同时出现，并共同构成其对职业前景的综合性威胁。在我们的样本中，这一特征也

尤为明显，两个维度与整体工作不安全感的相关系数均高于 .84，说明它们在统计上高度同质并指向同一高阶构念。在这种情况下，将其整合为整体变量不仅符合心理结构本身的现实表达，也有助于保持模型的简洁性，避免过度复杂化分析框架。

鉴于以上原因，在本次修改稿中，我们决定仍以工作不安全感作为一个整体进行数据分析，并在修改稿中进一步说明为何将工作不安全作为一个整体构念来进行分析（修改稿第 1-2 页，第 32-40 行蓝色字体），具体如下：

“当员工将资质过剩视为资源充裕时 (Erdogan & Bauer, 2021)，可能体验到较低的威胁水平，更愿意投入资源采取促进型工作重塑；相反，当盈余资质长期得不到发挥而引发资源浪费或损失预期时，员工会感受到威胁 (Jiang & Probst, 2016; Keim et al., 2014)，并倾向采取防御型工作重塑。而这种威胁体验常体现为工作不安全感，即个体对工作稳定性和未来职业发展前景的持续性担忧(Hellgren et al., 1999)。虽然理论上工作不安全感可区分为数量型(岗位稳定性担忧)与质量型(发展受限担忧)，但大量研究表明，员工在实际情境中通常将二者作为一种关于职业前景的整体性威胁来感知 (王芬芬等, 2024; Patnaik et al., 2022)。因此，本研究将工作不安全感作为统一的整体构念，探讨资质过剩如何影响工作不安全感及其后续的工作重塑行为。”

再次感谢您提出的深刻而有价值的建议。

参考文献：

- 王芬芬, 苏勇, 唐贵瑶. (2024). 工作不安全感对主动个人-环境匹配行为的影响及作用机制研究. *管理学报*, 21(4), 527-538.
- 玉胜贤, 刘敏, 刘善仕, 刘婷婷. (2024). 平台算法控制对零工工作者离职倾向的影响机制研究. *管理学报*, 21(8), 1152-1162.
- Patnaik, S., Mishra, U. S., & Mishra, B. B. (2022). Can psychological capital reduce stress and job insecurity? An experimental examination with indian evidence. *Asia Pacific Journal of Management*, 39(3), 1071-1096.
- Vu, T. V., Vo-Thanh, T., Nguyen, N. P., Van Nguyen, D., & Chi, H. (2022). The COVID-19 pandemic: Workplace safety management practices, job insecurity, and employees' organizational citizenship behavior. *Safety Science*, 145, 105527.

第二轮修改

责任编辑意见

这一轮的修改，作者有效回应了上一轮审稿人所提出的问题。但审稿人仍然建议研究者适当修改文章的文字表述并增强实践性的表述。请研究者认真对待审稿人的意见建议，逐个对照审稿人所提出的问题修改论文，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。

回复：

感谢您对本稿上一轮修改的肯定与进一步的指导。在本轮修回中，我们对全文进行了系统性的逐条修改，修改内容在本轮修改稿中均以红色字体标注（其中蓝色字体为第一轮修改的内容）。具体说明如下。

关于“适当修改文章的文字表述”，我们对全文进行了通读，重点从以下三个方面进行了优化：

（1）对关键概念、理论推导和最后理论意义的阐述进行了优化，具体见修改稿第 2 页第 50-53 行红色字体，第 58-73 行红色字体；第 3 页第 92-93 行红色字体；第 11 页 281-300 行的红色字体。

（2）对段落结构和过渡语句进行了调整，增强研究表达的逻辑连贯性，具体见第 1 页第 22 行-30 行的红色字体，第 2 页第 34 行-45 行的红色字体。

（3）对重复冗余的表述进行了精简，使文章更加凝练。

关于“增强实践性的表述”，我们在“实践启示”部分进行了重点修订，围绕研究结果所揭示的关键机制，对相关建议进行了细化和重组，确保每条建议都能回扣研究结果所揭示的机制链条，避免泛化表述。具体修改见修改稿第 12 页第 307-328 行的红色字体。

此外，在本轮修订过程中，我们也邀请了相关领域研究者对稿件进行了审阅，以进一步提升论文表述的严谨性和清晰度。若您或主编认为仍有需要改进之处，我们将认真对待并继续完善。以下为我们针对每一条审稿意见所做的逐点回应与修改说明。

审稿人一的意见

作者基于审稿意见进行了仔细的修改，使得文章质量有了较大的提升。但文中还有一些细节问题需要注意：

意见 1

P5, 作者提到“被试报告工作不安全感 (采用 Hellgren et al., 1999; Cronbach's $\alpha = .75$)、促进型工作重塑和防御型工作重塑 (选自 Bindl et al., 2019; Cronbach's α 促进 = .83, Cronbach's α 防御 = .69)。为检验情境模拟的有效性, 被试还完成了资质过剩 (选自 Maynard et al., 2006; Cronbach's $\alpha = .89$) 和职业延迟满足 (选自 刘晓燕等, 2007; Cronbach's $\alpha = .81$) 操纵检验。”这里作者用了“选自”, 是否意味着没有使用原量表的所有题目? 如果是, 这些题目是如何选取的?

回应 1:

感谢您对我们第一轮修改的肯定以及对测量工具的细致审阅。您关于“是否使用原量表全部题项”以及“题项如何选取”的问题, 很抱歉我们之前没有阐述清楚, 我们已在修订稿中对相关内容进行了明确说明, 现回应如下。

本研究中, 除工作不安全感外, 其余变量未使用原量表的全部题项, 而是基于情境模拟实验的研究特征, 从原量表中选取了与实验情境高度契合的核心题项。之所以采用该做法, 主要是为了适应情境模拟实验对测量的两点要求: 其一, 情境模拟实验需要控制实验时长与被试负担, 使用较为精简的量表有助于减少被试疲劳和随意作答带来的潜在偏差 (Podsakoff et al., 2003); 其二, 在不改变构念内涵的前提下, 选取与情境高度适配的代表性题项有助于确保测量的内容效度。因此, 在情境模拟实验研究中, 为兼顾测量效率与情境适配性, 对量表题项进行情境化筛选是一种常见且被既有研究采用的处理方式 (如张一杰等, 2025; 赵锴等, 2024)。

在具体题项选取过程中, 我们在实验情境材料的预实验修订阶段, 邀请了 3 名本领域研究者和研究生, 对题项的内容效度与情境适用性进行评估, 并根据变量的概念界定, 独立从原量表中筛选与定义和情境最为匹配的题项, 并在讨论达成一致后, 最终确定使用的题项, 包括资质过剩 5 题、职业延迟满足 5 题、促进型工作重塑 7 题及防御型工作重塑 6 题。正式实验的实验材料与量表示例已在附录中提供。

我们已在修订稿的方法部分中明确说明各变量是否使用完整量表、所选题项数量及其信度指标, 以提高研究的透明性。当前的文字表述修改为: “阅读材料后, 被试报告工作不安全感以及促进型和防御型工作重塑, 并完成了资质过剩和职业延迟满足的操纵检验。为适应实验情境描述, 本研究参照以往情境模拟研究的做法, 在不改变构念内涵的前提下, 从原量表中选取与情境高度契合的代表性题项 (如张一杰等, 2025; 赵锴等, 2024)。具体而言, 工作不安全感采用 Hellgren 等(1999)量表进行测量 ($\alpha = .75$); 其余变量从原量表中选取代表性题项进行测量, 包括资质过剩 5 题 (选自 Maynard et al., 2006; $\alpha = .89$)、职业延迟满足 5 题

(选自刘晓燕等, 2007; $\alpha = .81$)、促进型工作重塑 7 题及防御型工作重塑 6 题 (选自 Bindl et al., 2019; 促进 $\alpha = .83$, 防御 $\alpha = .69$)。所有量表均采用五点量表评分 (1=非常不同意, 5=非常同意), 被试最后报告性别和年龄人口统计信息。”具体见修改稿第 6 页第 153-159 行红色字体。

再次感谢审稿人提出的宝贵意见。

参考文献:

- 张一杰, 郑晓明. (2025). 危机事件强度对员工主动行为的双刃剑效应: 危机领导力的调节作用. *心理学报*, 57(08), 1482-1498.
- 赵锴, 俞溪, 张山杉. (2024). 委以重任还是排斥打压? 明星员工与团队领导的人际互动后果. *心理学报*, 56(05), 630-649.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S. B., & Lee, J.-Y. Y. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.

意见 2

P6, 方差分析的结果部分, 因为交互作用显著了, 其实不需要讨论主效应了, 讨论简单效应即可。

回应 2:

非常感谢您对方差分析结果呈现方式的专业建议。根据您的建议, 我们已在修改稿中对 P6 相关部分进行了调整, 删去了对主效应结果的描述, 突出报告交互作用及简单效应 (见修改稿第 6 页 168-172 行红色字体)。当前的文字表述修改为: “**双因素方差分析结果显示, 资质过剩与职业延迟满足的交互作用显著, $F(1,148) = 12.54, p < .01, \eta_p^2 = .078$ 。简单效应分析发现, 低职业延迟满足情境下, 高资质过剩组工作不安全感 ($M = 2.99, SD = .56$) 显著高于低资质过剩组 ($M = 2.64, SD = .50$), $F(1, 148) = 7.42, p < .01$; 高职业延迟满足情境下, 高资质过剩组工作不安全感 ($M = 2.18, SD = .67$) 显著低于低资质过剩组 ($M = 2.47, SD = .50$), $F(1, 148) = 5.22, p < .05$ 。**

附 录

研究 1 情境实验文本材料

高资质过剩高职业延迟满足材料：“我是一个延迟满足感比较高的人。相比于高起薪，我更看重工作的发展潜力。为了更好的职业生涯发展，我不介意从基础工作开始做起，起薪低我也愿意接受，我相信这些都是暂时的。今年校园招聘，我获得了 A 公司会计岗位的 Offer 并加入了该公司。A 公司并不要求很高的学历和丰富的经验，而我本人拥有国内重点财经类院校的硕士学位，专业排名第一，并在多家大厂积累了丰富的财务实习经验。综合来看，我的学历、经验和能力已经远超出岗位的要求。工作一段时间后，我发现审核报销单和核对数据等工作对我来说太过基础，很多我掌握的知识和经验在当前岗位都用不上，掌握的技能也得不到充分发挥，有时甚至感觉学历比我低、经验比我少的同事也能轻松胜任这份工作。虽然我对这些没有挑战性的工作不太感兴趣，但我相信这只是暂时的，我不介意从这些简单工作干起。既然加入这家公司，我决心利用自己的优势和经验，积极参与更多额外的学习，为将来的发展打下坚实的基础。我相信这段经历对我未来的成长非常宝贵。”

高资质过剩低职业延迟满足材料：“我是一个追求即时满足的人。相比于未来发展，我更看重即时的回报和起薪水平。我认为选择当下的利益更为重要，我不太愿意为了未来发展而委屈自己，付出和回报在我看来应该是等值的。今年校园招聘，我获得了 A 公司会计岗位的 Offer 并加入了该公司。A 公司并不要求很高的学历和丰富的经验，而我本人拥有国内重点财经类院校的硕士学位，专业排名第一，并在多家大厂积累了丰富的财务实习经验。综合来看，我的学历、经验和能力已经远超出岗位的要求。工作一段时间后，我发现审核报销单和核对数据等工作对我来说太过基础，很多我掌握的知识和经验在当前岗位都用不上，掌握的技能也得不到充分发挥，有时甚至感觉学历比我低、经验比我少的同事也能轻松胜任这份工作。我对这些没有挑战性的工作不太感兴趣，我不是很乐意干，我觉得我值得更好的工作机会。对我来说，享受当下很重要，既然目前能力得不到充分发挥，就没必要处处将现在的工作放在首位。因此，我很少主动参与和这份工作相关的额外学习，我认为只要完成当下的工作就足够了。”

低资质过剩高职业延迟满足材料：“我是一个延迟满足感比较高的人。相比于高起薪，我更看重工作的发展潜力。为了更好的职业生涯发展，我乐意从基础工作开始做起，起薪低我也愿意接受，我相信这些都是暂时的。今年校园招聘，我获得了 A 公司会计岗位的 Offer 并加入了该公司。A 公司并不要求很高的学历和丰富的经验，我本人仅有普通的本科学历，并只有一些简单的财务实习经历。综合来看，我基本符合该岗位对学历、经验和能力的要求。工作一段时间后，我发现审核报销单和核对数据等工作与我的专业背景非常契合，工作中遇到的问题基本可以利用我所学的知识得到解决，掌握的技能也都在日常工作中得到充分发挥。总体来看，我认为自己和目前这份工作非常匹配，我很乐意干这些基础的工作，因为它

能充分发挥我的个人能力。尽管我目前的能力只是刚好能够胜任这个岗位，在完成本职工作的情况下，如果还有余力，我也会尝试扩展自己的能力，参与一些的额外学习，以便未来更好地胜任这份工作。我相信这些经历会对我未来的成长非常宝贵。”

低资质过剩低职业延迟满足材料：“我是一个追求即时满足的人。相比于未来发展，我更看重即时的回报和起薪水平。我认为选择当下的利益更为重要，我不太愿意为了未来发展而委屈自己，付出和回报在我看来应该是等值的。今年校园招聘，我获得了 A 公司会计岗位的 Offer 并加入了该公司。A 公司并不要求很高的学历和丰富的经验，我本人仅有普通的本科学历，并只有一些简单的财务实习经历。综合来看，我基本符合该岗位对学历、经验和能力的要求。工作一段时间后，我发现审核报销单和核对数据等工作与我的专业背景非常契合，工作中遇到的问题基本可以利用我所学的知识得到解决，掌握的技能也能在日常工作中得到充分发挥。总体来看，我认为自己和目前这份工作非常匹配，我很乐意干这些基础的工作，因为它能充分发挥我的个人能力，并且我目前的能力也刚好能够胜任这个岗位。对我来说，享受当下很重要，既然现在刚好是合适的，那也不需要处处把工作放在首位。因此，我认为能够完成好当下的工作就足够了，至于投入多少时间和精力参与额外学习，我会结合实际情况再决定。”

研究 1 工作不安全感量表

面对目前的工作情况，想象故事中“我”的真实感受，请选择最符合的选项（在相应的数字上打“√”即可）。	非常不同意	不同意	不确定	同意	非常同意
1.我担心我会在主动离职前就被迫辞职	1	2	3	4	5
2.在今后的日子中，我将面临失去目前工作的可能性	1	2	3	4	5
3.我担心会在不久的将来失业	1	2	3	4	5
4.我在公司未来的职业发展机会是令人满意的	1	2	3	4	5
5.我感觉到公司会于不久之后给我一份充满挑战性的工作任务	1	2	3	4	5
6.我相信公司未来会非常需要我的能力	1	2	3	4	5
7.我对自己在这个公司的待遇和前景是非常看好的	1	2	3	4	5

研究 1 促进型和防御型工作重塑测量

考虑“我”的个人能力和特点，想象在后面的工作中“我”最可能采取的行为，请选择最符合的选项（在相应的数字上打“√”即可）。	非常不同意	不同意	不确定	同意	非常同意
1.我在工作中积极承担更多的任务	1	2	3	4	5
2.我采取一些措施，让工作更具有挑战性	1	2	3	4	5
3.我采取一些措施，让我对如何开展工作有更多的决策权	1	2	3	4	5
4.我积极在工作中扩展我的人际圈子	1	2	3	4	5
5.我积极尝试在工作中培养更广泛的能力	1	2	3	4	5
6.我积极探索新技能来辅助我的工作					
7.我会考虑自己的工作对公司目标的贡献					
8.我主动缩小我的工作范围	1	2	3	4	5
9.我尽量避免与关系不好的人一起工作	1	2	3	4	5
10.我只和那些使我感到愉快的人打交道	1	2	3	4	5
11.我只会努力培养有助于避免负面工作结果发生的技能					
12.我只关注喜欢的工作内容，而试图忽略我不喜欢的内容					
13.我试着把工作看成是一系列独立的任务，而不是一个整体	1	2	3	4	5

研究 1 资质过剩操纵检验量表

通过阅读上述情景材料，故事中“我”和岗位要求的匹配情况是怎样的，请选择最符合的选项（在相应的数字上打“√”即可）。	非常不同意	不同意	不确定	同意	非常同意
1.我的学历背景超出了我当前工作的要求	1	2	3	4	5
2.我拥有的一些工作技能在当前工作中用不上	1	2	3	4	5
3.比我学历低的人也可以把我当前的工作做好	1	2	3	4	5
4.我拥有的很多知识在当前工作岗位上用不着	1	2	3	4	5
5.一些没我工作经验多的人也可以把我当前的工作做好	1	2	3	4	5

研究 1 职业延迟满足操纵检验量表

面对目前的工作情况，想象故事中“我”的真实感受，请选择最符合的选项（在相应的数字上打“√”即可）。	非常不同意	不同意	不确定	同意	非常同意
1.尽管我不感兴趣我也会多读跟工作有关的专业刊物或上网查阅资料	1	2	3	4	5
2.我总会将自己的事情先放在一边，立即去完成安排的工作或学习任务	1	2	3	4	5
3.为了提升到一个较高的职位，任劳任怨等上几年也是值得的	1	2	3	4	5
4.只要公司有发展空间，从小职员做起或者从头再来也没关系	1	2	3	4	5
5.比起一份薪水较高但没有发展前途的工作，我更愿意做一份起薪不高、比较辛苦，但在未来更有发展前途和高额收入的工作	1	2	3	4	5

研究 2 所使用量表：

资质过剩量表	非常不同意	不同意	不确定	同意	非常同意
1.我的学历背景超出了我当前工作的要求	1	2	3	4	5
2.我以前的工作经验与胜任我这份工作没多大关系	1	2	3	4	5
3.我拥有的一些工作技能在当前工作中用不上	1	2	3	4	5
4.比我学历低的人也可以把我当前的工作做好	1	2	3	4	5
5.我以前接受的培训对我当前的工作没多大用处	1	2	3	4	5
6.我拥有的很多知识在当前工作岗位上用不着	1	2	3	4	5
7.我的教育水平比我工作所要求的更高	1	2	3	4	5
8.一些没我工作经验多的人也可以把我当前的工作做好	1	2	3	4	5
9.我的能力高于我工作的要求	1	2	3	4	5

职业延迟满足量表	非常不同意	不同意	不确定	同意	非常同意
1.尽管我不感兴趣我也会多读跟工作有关的专业刊物或上网查阅资料	1	2	3	4	5
2.在工作中，我会为了取得同事的欢迎，而宁愿多做一些份外的工作	1	2	3	4	5
3.我会为了更好的完成工作而加班到很晚	1	2	3	4	5
4.我总会将自己的事情先放在一边，立即去完成安排的工作或学习任务	1	2	3	4	5
5.只要公司有发展空间，从小职员做起或者从头再来也没关系	1	2	3	4	5
6.在提出自己的观点之前，我总是前思后想	1	2	3	4	5
7.为了提升到一个较高的职位，任劳任怨等上几年也是值得的	1	2	3	4	5
8.比起一份薪水较高但没有发展前途的工作，我更愿意做一份起薪不高、比较辛苦，但在未来更有发展前途和高额收入的工作	1	2	3	4	5

工作不安全感量表	非常不同意	不同意	不确定	同意	非常同意
1.我担心我会在主动离职前就被迫辞职	1	2	3	4	5
2.在今后的日子中,我将面临失去目前工作的可能性	1	2	3	4	5
3.我担心会在不久的将来失业	1	2	3	4	5
4.我在公司未来的职业发展机会是令人满意的	1	2	3	4	5
5.我感觉到公司会于不久之后给我一份充满挑战性的工作任务	1	2	3	4	5
6.我相信公司未来会非常需要我的能力	1	2	3	4	5
7.我对自己在这个公司的待遇和前景是非常看好的	1	2	3	4	5

促进型工作重塑量表	非常不同意	不同意	不确定	同意	非常同意
1.我在工作中积极承担更多的任务	1	2	3	4	5
2.我引入新架构或新技术来增加任务的复杂性	1	2	3	4	5
3.我采取一些措施,让工作更具有挑战性	1	2	3	4	5
4.我采取一些措施,让我对如何开展工作有更多的决策权	1	2	3	4	5
5.我积极在工作中扩展我的人际圈子	1	2	3	4	5
6.我努力更多地了解工作中的其他人	1	2	3	4	5
7.我主动与其他工作伙伴互动,不论我对他们有多了解	1	2	3	4	5
8.我试着花更多时间增加与不同人接触的机会	1	2	3	4	5
9.我积极尝试在工作中培养更广泛的能力	1	2	3	4	5
10.我试着在工作中学习一些超出我核心技能的新东西	1	2	3	4	5
11.我积极探索新技能来辅助我的工作	1	2	3	4	5
12.我在工作中寻找机会扩展自己的综合技能	1	2	3	4	5
13.我试着把工作看成一个整体,而非独立的多个任务	1	2	3	4	5
14.我会考虑自己的工作对公司目标的贡献	1	2	3	4	5
15.我会考虑以新的方式看待自己的工作	1	2	3	4	5
16.我会考虑自己的工作对整个社会的贡献	1	2	3	4	5

防御型工作重塑量表	非常不同意	不同意	不确定	同意	非常同意
1.我主动缩小我的工作范围	1	2	3	4	5
2.我尝试着简化我所做的一些工作	1	2	3	4	5
3.我努力调整一些工作使自己不那么精神紧绷	1	2	3	4	5
4.我尽量避免与关系不好的人一起工作	1	2	3	4	5
5.我只和那些使我感到愉快的人打交道	1	2	3	4	5
6.我尽量避免在工作中结识新的工作伙伴	1	2	3	4	5
7.我只会在工作中努力保持一个特定的专业技能	1	2	3	4	5
8.我只会努力培养有助于避免负面工作结果发生的技能	1	2	3	4	5
9.我确保自己掌握了工作所需的核心知识	1	2	3	4	5
10.我只关注喜欢的工作内容,而试图忽略我不喜欢的内容	1	2	3	4	5
11.为了确定哪些工作有意义,我评估了我所有的工作内容	1	2	3	4	5
12.我试着把工作看成是一系列独立的任务,而不是一个整体	1	2	3	4	5