

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：大学生可就业能力与主客观就业绩效：线性与倒 U 型关系

作者：于海波，郑晓明，许春燕，晏常丽

第一轮

审稿人 1 意见：

意见 1：论文从可就业性的含义、维度开始，直至验证可就业性与就业质量之间的关系，整体研究思路清晰，层次清楚。采用了文献分析、访谈和问卷调查等多种数据收集方法，以及探索 and 验证性等多种数据分析方法，研究方法使用得当。

1、把 employability 翻译成可就业性是否妥当，这个翻译没有反映这个词的后缀 ability 的特征。

回答：非常感谢评审专家给予的认可、肯定和理论上的指导。关于 employability 的翻译，国内很多研究者把它直接翻译为“就业能力”，翻译为“就业能力”容易使研究只重视技能、能力方面的因素，从而忽略个性特征、社会资本等其它方面的特点。文献中很多研究都表明 (De Cuyper, Raeder, Van der Heijden, & Wittekind, 2012)，可就业性是个体取得就业的一种可能性，是个体的一种取得就业的资源；所以，翻译为“就业能力”容易使研究范围缩小。同时，国内有学者把它翻译为“可雇佣性”(如谢晋宇等，2005)，我们认为我国文化不便称“雇佣”。国内已经有研究把它翻译为“可就业性”(如于海波等，2010)，这个翻译符合文献中对这个概念越来越广的理解（从用人单位视角来看待此问题，其中社会资本和个性特征方面的因素越来越受到重视：Hogan, Chamorro-premuzic, Kaiser, 2013; Ferris & Summers, 2013）。所以，本研究把它翻译为“可就业性”。

意见 2：采用输入性和输出性两个角度对以往文献进行分析，似乎还是没有把以往研究结果梳理清楚，显得有些混乱。

回答：非常感谢评审专家给予的理论上的指导，这对我们完善本文启发非常大。

为了更加明确两种视角的可就业性的含义，我们在引言部分补充完善了两种视角可就业性的理解，以便更好的区分二者的不同。具体补充内容如下(正文中也以蓝色标出)。

“国内外对可就业性结构的研究有两种视角：输入视角(input-based approach)和输出视角(output-based approach) (De Cuyper et al., 2012)。这两种视角都把可就业性看作是个体取得和维持就业可能性所需要的个人资源，但二者的角度不同。输入视角更强调提高这种就业可能性的内容，它被看作是个体提高就业和维持就业所具备的胜任特征 (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006)、个性特征(Fugate & Kinicki, 2008)和社会资本特征 (Leana & Van Buren, 1999)。输出视角则更强调与就业可能性相关的结果，它强调个体对自己取得和维持就业可能性的总体自我知觉 (Rothwell & Arnold, 2007; De Cuyper, Mauno, Kinnunen, & Mäikangas, 2011a)，是个体对自己能否取得和维持就业可能性的自我评价。”

意见 3：在分析中，对于籍贯这种人口统计变量的中介效应分析是否有必要。即使籍贯确实对可就业性与结果变量之间的关系有显著影响，也应该探讨籍贯产生影响的原因。

回答：非常感谢专家对本研究理论上的指点。关于籍贯在大学生可就业性与就业结果关系的调节作用，已经在正文中进行了完善，具体如下(正文中也以蓝色标出)。

在职业流动理论中，向上流动模型理论(up mobility model)中的支持流动模型(sponsored mobility model)认为 (Turner, 1960; NG et al., 2005)，个体的婚姻、性别等因素影响个体在

就业中的社会支持程度，影响个体的生涯绩效。在我国，籍贯也是影响个体就业社会支持程度的重要因素，来自城市的大学生有更多的来自家庭背景、家庭成员及其自身的更为广泛的社会关系，这都会成为城市大学生取得良好就业的资源（赖德胜，2011；曾湘泉，2010）。所以，籍贯是影响我国大学生就业绩效的重要因素。

在主观就业绩效方面，资源保存理论认为（Hobfoll et al., 2003），个体的资源可以产生新的资源，个体主要通过投入更多资源以获得新的资源。我国当前的劳动力市场存在着城乡二元的制度性分割（赖德胜，2011）；52%的应届毕业生认为籍贯仍是大学生就业的重要障碍（曾湘泉，2004）。从就业来看，来自农村和城市的大学生在劳动力市场上存在着一定的资源差异，农村大学生在劳动力市场上的资源处于弱势（曾湘泉，2010；赖德胜，2011）。城市大学生在就业时除可以运用可就业性这种资源外，他们还有其它的诸如家庭所在地、家庭背景等能够为就业带来价值的资源，而农村大学生在就业时更加依赖于自己所具备的可就业性这种个人资源。所以，可就业性对农村大学生求职的价值比城市大学生的价值要大。处于相对资源弱势的农村大学生会更多地投入自己的可就业性这种资源，更加积极主动的参与求职活动、搜集工作机会、以获得更符合自己期望的就业结果。反之，就业资源相对占优势的城市大学生由于客观占优势地位，其求职行为不像农村大学生那样投入，主动性不高；他们可以有更多获得就业的机会，而不仅仅依赖于可就业性这种个人资源，所以他们的可就业性与主观就业绩效的关系更弱。由此，本研究提出如下假设。

假设 2a：籍贯在大学生可就业性与主观就业绩效的线性关系中起调节作用；也就是说，农村大学生比城市大学生的可就业性与主观就业绩效的线性关系更强。

在录用通知书这种客观就业绩效方面，可就业性的归因理论（Hogan et al., 2013）和生涯期望理论（Perrone et al., 2010; Fish & Fish, 2010）会使城市大学生可就业性与录用通知书数之间的倒 U 型关系更强，这主要体现在如下两个方面。第一，从可就业性归因理论来看（Hogan et al., 2013），用人单位对具有资源优势的城市大学生的可就业性这种个人资源的认可，相对于农村大学生而言，更容易出现“过犹不及”效应（Baron, 1989）。那些具有高可就业性的城市大学生由于其在劳动力市场上的比较优势，相对来讲有更多的就业机会；这在我国人才流动日益增强的劳动力市场形势下，用人单位很容易对具有高可就业性的城市大学生产生负面联想；用人单位会认为其在本单位的工作稳定性不高、担心其可能离职（Ferris & Summers, 2013），甚至做出负面评价（Baron, 1989），不愿给予他们更多的录用通知书。第二，从生涯期望理论来看（Perrone et al., 2010; Fish & Fish, 2010），处于就业资源优势地位的城市大学生，他们的就业期望比农村大学生的就业期望更高（曾湘泉，2010），这使得城市大学生比农村大学生对用人单位更加挑剔，更期望一次就获得最理想的工作。因此，来自城市的大学生不会太多地接纳每个用人单位提供的录用通知书。由此，本研究提出如下假设。*假设 2b：籍贯在大学生可就业性与录用通知书的倒 U 型关系中起调节作用；也就是说，城市大学生比农村大学生的可就业性与录用通知书的倒 U 型关系更强。*

意见 4:

对于可就业性的维度研究、以及可就业性与就业质量之间关系的探讨都没有在原有的基础上有特别的创新。如果能够在论文的后半部分就可就业性与结果变量之间关系的考察上，能够选择一些更为关键的变量，探讨可就业性对就业质量的作用机制，可能更符合《心理学报》的办刊宗旨。

回答：非常感谢评审专家对本研究的专业指导，这对于我们进一步完善并突出本研究的创新之处，有重要启发。

在文献总结基础上，本研究与国内多数研究更多强调知识、技能、能力要素不同，本研究以

全面综合的输入视角三个方面为基础，更加全面综合的建构了我国大学生可就业性的结构，既与国外最新的综合的输入观点相符合（De Cuyper et al., 2012），也与国外从输出视角理解员工可就业性的研究角度不同。以综合的输入视角建构大学生可就业性的结构为基础，本研究又以不同的视角假设和验证了大学生可就业性与主观就业绩效、客观就业绩效不同的关系模式；最后，探讨了对中国劳动力市场有重要影响的籍贯和职业探索在大学生可就业性与主观和客观就业绩效间的调节作用。具体来讲，本研究与文献相比的不同之处主要有如下五个方面。

（1）首次验证了大学生可就业性与主客观就业绩效的不同关系模式：与客观就业绩效（录用通知书数）呈倒 U 型关系、与主观就业绩效呈线性关系，这种不同关系模式在国内外还未曾有研究。

（2）首次验证了职业探索在大学生可就业性与客观就业绩效（录用通知书数）间倒 U 型关系中的调节作用。结果表明，只有在高水平职业探索的情况下，大学生可就业性与录用通知书数呈倒 U 型关系；而在低职业探索水平下，二者没有显著关系。这表明，职业探索对于大学生可就业性这种资源的潜力发挥具有重要作用。

（3）首次验证了籍贯在可就业性与主客观就业绩效间关系的调节作用。这表明我国劳动力市场中的城乡二元制的制度隔离对大学生可就业性价值实现的影响。

（4）基于输入视角建构和验证了 8 因素的大学生可就业性的结构模型。采用三个独立样本（585,605,530）和重测（48 人），较好地检验了本研究所开发问卷的信效度。这个结构模型超越了国内仅仅侧重于知识技能的研究倾向，也不同于国外仅仅对胜任特征、个性特征和社会资本特征的单一研究视角，是对输入视角可就业性这三个方面的整合，也表明了大学生可就业性是大学生与职业等的交互作用，是很多研究结果的进一步推进。

（5）研究方法上在两个时间点和他评（主观就业绩效）的调研方法，更好的保证了本研究结果的准确性。

非常感谢专家对可就业性作用机制的专业指导，这是我们课题组未来很重要的研究方向，我们在未来研究方向部分也进行了补充，具体内容如下(正文中也以蓝色标出)：

“第三，可以基于可就业性归因理论（Hogan et al., 2013）和社会认知生涯理论（Lent, Brown, & Hackett, 1994）构建有调节的中介和有中介的调节等理论模型，基于社会认知生涯理论研究自我效能等变量是否在可就业性与就业绩效的关系中起中介作用，基于归因理论研究大学生可就业性被劳动力市场认可过程中用人单位、大学生和劳动力市场三者交互作用的机制，以便更好的建构大学生可就业性价值实现机制的理论框架。”

审稿人 2 意见：

意见 1：作者的选题具有很强的现实意义，研究设计合理。但论文在假设推导、概念界定、论文写作等方面存在着明显的不足，具体如下：

1. 假设推导

1.1 假设 1b(大学生可就业性与客观就业绩效倒 U 型关系、假设 2a 和 2b (籍贯的调节作用)、假设 3a 和 3b (职业生涯探索的调节作用)的推导缺乏理论基础，尤其是与倒 U 型关系相关的 3 个假设。这也是本研究最明显的不足。

回答：非常感谢评审专家对本研究的理论指导，这对我们进一步完善本研究的理论基础和研究假设，有重要启发。关于假设推导部分，我们在对理论内容进一步理解基础上，又查询了各相关理论的最新进展，进行了多次讨论后，对各假设的推到过程都进行了完善。具体内容如下(正文中也以蓝色标出)：

假设 H1b: 大学生可就业性与客观就业绩效(录用通知书)的关系可以从用人单位视角的可就业性归因理论(Hogan, Chamorro-premuzic, Kaiser, 2013)和大学生视角的生涯期望理论(Perrone, Tschopp, Snyder, Boo, & Hyatt, 2010; Fish & Fish, 2010)两个方面来分析。第一,从用人单位来看,可就业性的归因理论认为(Hogan et al., 2013),可就业性是用人单位对求职者为单位做出贡献可能性的归因,因此大学生可就业性在劳动力市场上的价值,取决于用人单位对应聘者特征的归因解释(Hogan & Brinkmeyer, 1994)。具体来看,当大学生可就业性低时,用人单位认为大学生无录用价值,而不会给予太多录用机会。但是,对可就业性水平高的大学生来讲,用人单位对其可就业性进行归因解释时,会存在“过犹不及效应”(too much of a good thing effect, Baron, 1989),也就是说,可就业性水平过高会导致较低的评价;这主要是因为如果应聘者给用人单位的管理者或面试者以过强的影响,用人单位对应聘者行为的解释将会降低或走向负面;因此时用人单位代表会联想起负面信息(如可就业性过强的人离职的可能也大),或者降低其评价的认知策略范围,这都会导致对其评价走向负面(Ferris & Summers, 2013)。对于中等水平可就业性的大学生来看,单位往往是看好的,既对单位工作有价值,也不会有太多不稳定的风险。因此,根据文献观点(Ferris & Summers, 2013; Grant & Schwartz, 2011),用人单位的归因解释和其中存在的“过犹不及效应”会使大学生可就业性与录用通知书这个客观就业绩效呈倒 U 型关系(Grant & Schwartz, 2011)。第二,从大学生来看,根据生涯期望理论,可就业性水平高的大学生会因为自己具有高的就业可能性,而具有较高的就业期望(Perrone et al., 2010; Fish & Fish, 2010),并且对工作单位有更多挑剔,希望获得更好、更理想的就业机会,不会接受太多数量的录用通知。中等水平可就业性的大学生就业期望不会太高,他们处于比上不足比下有余的情况,比下有余使他们在劳动力市场上有一定的被单位录用的机会,比上不足也使他们不会像可就业性高的同学那样过于挑剔,从而更愿意多接受各种录用机会,使录用通知书数多于可就业性水平高和低的大学生。因此,大学生可就业性与录用通知书数呈倒 U 型关系。由此,提出本研究假设。

假设 1b: 大学生可就业性与录用通知书数(客观就业绩效)呈显著的倒 U 型关系;也就是说,中等水平可就业性的大学生得到的录用通知书数高于低水平和高水平可就业性的大学生。

假设 2a: 在职业流动理论中,向上流动模型理论(up mobility model)中的支持流动模型(sponsored mobility model)认为(Turner, 1960; NG et al., 2005),个体的婚姻、性别等因素影响个体在就业中的社会支持程度,影响个体的生涯绩效。在我国,籍贯也是影响个体就业社会支持程度的重要因素,来自城市的大学生有更多的来自家庭背景、家庭成员及其自身的更为广泛的社会关系,这都会成为城市大学生取得良好就业的资源(赖德胜, 2011; 曾湘泉, 2010)。所以,籍贯是影响我国大学生就业绩效的重要因素。

在主观就业绩效方面,资源保存理论认为(Hobfoll et al., 2003),个体的资源可以产生新的资源,个体主要通过投入更多资源以获得新的资源。我国当前的劳动力市场存在着城乡二元的制度性分割(赖德胜, 2011); 52%的应届毕业生认为籍贯仍是大学生就业的重要障碍(曾湘泉, 2004)。从就业来看,来自农村和城市的大学生在劳动力市场上存在着一定的资源差异,农村大学生在劳动力市场上的资源处于弱势(曾湘泉, 2010; 赖德胜, 2011)。城市大学生在就业时除可以运用可就业性这种资源外,他们还有其它的诸如家庭所在地、家庭背景等能够为就业带来价值的资源,而农村大学生在就业时更加依赖于自己所具备的可就业性这种个人资源。所以,可就业性对农村大学生求职的价值比城市大学生的价值要大。处

于相对资源弱势的农村大学生会更多地投入自己的可就业性这种资源,更加积极主动的参与求职活动、搜集工作机会、以获得更符合自己期望的就业结果。反之,就业资源相对占优势的城市大学生由于客观占优势地位,其求职行为不像农村大学生那样投入,主动性不高;他们可以有更多获得就业的机会,而不仅仅依赖于可就业性这种个人资源,所以他们的可就业性与主观就业绩效的关系更弱。由此,本研究提出如下假设。

假设 2a: 籍贯在大学生可就业性与主观就业绩效的线性关系中起调节作用;也就是说,农村大学生比城市大学生的可就业性与主观就业绩效的线性关系更强。

假设 2b: 在录用通知书这种客观就业绩效方面,可就业性的归因理论(Hogan et al., 2013)和生涯期望理论(Perrone et al., 2010; Fish & Fish, 2010)会使城市大学生可就业性与录用通知书数之间的倒 U 型关系更强,这主要体现在如下两个方面。第一,从可就业性归因理论来看(Hogan et al., 2013),用人单位对具有资源优势的城市大学生的可就业性这种个人资源的认可,相对于农村大学生而言,更容易出现“过犹不及”效应(Baron, 1989)。那些具有高可就业性的城市大学生由于其在劳动力市场上的比较优势,相对来讲有更多的就业机会;这在我国人才流动日益增强的劳动力市场形势下,用人单位很容易对具有高可就业性的城市大学生产生负面联想;用人单位会认为其在本单位的工作稳定性不高、担心其可能离职(Ferris & Summers, 2013),甚至做出负面评价(Baron, 1989),不愿给予他们更多的录用通知书。第二,从生涯期望理论来看(Perrone et al., 2010; Fish & Fish, 2010),处于就业资源优势地位的城市大学生,他们的就业期望比农村大学生的就业期望更高(曾湘泉, 2010),这使得城市大学生比农村大学生对用人单位更加挑剔,更期望一次就获得最理想的工作。因此,来自城市的大学生不会太多地接纳每个用人单位提供的录用通知书。由此,本研究提出如下假设。

假设 2b: 籍贯在大学生可就业性与录用通知书的倒 U 型关系中起调节作用;也就是说,城市大学生比农村大学生的可就业性与录用通知书的倒 U 型关系更强。

假设 3a/3b: 职业生涯探索的调节作用可以从资源保存理论(Hobfoll et al., 2003)和可就业性关系模型(The Employability-Link Model, Thijssen et al., 2008)两个方面来分析。第一,根据资源保存理论(Hobfoll et al., 2003),个体会投入资源以获取新的资源,大学生可就业性仅仅是取得就业的核心潜在个人资源,所以个体需要投入新资源来获得更好的就业。在大学生就业过程中,职业探索就是他们为了获得更好就业而投入的资源(De Cuyper et al., 2012),它是大学生可就业性能否在劳动力市场上被用人单位认可、实现其价值的重要条件。因为,大学生可就业性是大学生能否取得更好就业的个人综合特征,这种个体资源被劳动力市场认可的程度,取决于大学生认识自我和理解环境的程度(NG et al., 2005)。如果大学生对自己的优势和不足有更清晰的认识,对职业及其环境有更全面深入的把握,他们才能更好地把自己的可就业性与自己的职业理想、当前的职业发展进行结合,从而更好的发挥自己的优势,取得更理想的就业。第二, Thijssen 等人(2008)的可就业性关系模型认为,可就业性对就业的影响,依靠良好的转化条件(个体、组织方面的调节变量);在个体方面就是诸如个人职业生涯规划等方面的职业生涯胜任特征,而职业探索是个体职业生涯规划的核心内容。因此,从个体方面来看,职业探索是可就业性能否更好发挥其对就业绩效价值的重要调节变量。具体来讲,当个体情景比较积极时,也就是个体的职业生涯探索水平较高时,可就业性与就业绩效才会有很强的关系。具有高可就业性资源的大学生,如果能更好地进行自我探索以加强自我认识,并且不断探究职业及其环境,逐步了解职业和工作的要求,那么他

们就会具有更清晰的职业目标、更合适的职业路径、更恰当的求职方法（Werbel, 2000）。这种清晰的个人职业生涯规划，必定会大大提升大学生在求职中的积极性，具有较高的主观求职绩效；但是，由于职业探索水平较高，大学生对自己和职业及其环境有更清晰的认识（Werbel, 2000），他们更不会轻易的接受用人单位给予的录用通知，录用通知书数较少，使可就业性与录用通知书数的倒 U 型关系更强。反之，当大学生的职业探索水平很低时，大学生对自己的职业目标和理想认识不够清晰、对职业及其环境不够了解，那么他们在劳动力市场上的求职行为具有更多的盲目性（Werbel, 2000），积极性和主动性不高，获得用人单位认可的机会也较少；这时可就业性与就业绩效的关系较弱，甚至没有什么关系。综上所述，职业探索是大学生可就业性与就业绩效关系的调节变量。由此，本研究提出如下假设。

假设 3a：职业探索在大学生可就业性与主观就业绩效关系中起调节作用；也就是说，当职业探索水平高时，大学生可就业性与主观就业绩效的关系比职业探索水平低时更强。

假设 3b：职业探索在大学生可就业性与录用通知书的倒 U 型关系中起调节作用；也就是说，当职业探索水平高时，大学生可就业性与录用通知书倒 U 型关系比职业探索水平低时更强。

意见 2：作者认为职业生涯探索在本研究中是一个重要的调节变量，但它是否也可以作为中介变量？也就是说，可就业性高的大学生是否会表现出更多的职业生涯探索行为，从而带来更高的就业绩效？这其实与上一个问题密切相关，因此，需要作者强化理论推导，使得研究假设的推导有理有据。

回答：非常感谢评审专家对本研究的理论指点，这对于我们进一步完善本研究的理论价值和解释，有重要启发。

文献中无论是资源保存理论（Hobfoll et al., 2003），还是可就业性关系模型（The Employability-Link Model, Thijssen et al., 2008）都明确提出职业生涯探索作为可就业性产生价值的促进条件，在可就业性推动就业的过程中起显著的调节作用。这些理论观点还未曾有实证研究检验，本研究首次对其进行检验，结果部分验证了这些理论解释。假设的具体推导过程完善如下(正文中也以蓝色标出)。

“职业生涯探索的调节作用可以从资源保存理论（Hobfoll et al., 2003）和可就业性关系模型（The Employability-Link Model, Thijssen et al., 2008）两个方面来分析。第一，根据资源保存理论（Hobfoll et al., 2003），个体会投入资源以获取新的资源，大学生可就业性仅仅是取得就业的核心潜在个人资源，所以个体需要投入新资源来获得更好的就业。在大学生就业过程中，职业探索就是他们为了获得更好就业而投入的资源（De Cuyper et al., 2012），它是大学生可就业性能否在劳动力市场上被用人单位认可、实现其价值的重要条件。因为，大学生可就业性是大学生能否取得更好就业的个人综合特征，这种个体资源被劳动力市场认可的程度，取决于大学生认识自我和理解环境的程度（NG et al., 2005）。如果大学生对自己的优势和不足有更清晰的认识，对职业及其环境有更全面深入的把握，他们才能更好地把自己的可就业性与自己的职业理想、当前的职业发展进行结合，从而更好的发挥自己的优势，取得更理想的就业。第二，Thijssen 等人（2008）的可就业性关系模型认为，可就业性对就业的影响，依靠良好的转化条件（个体、组织方面的调节变量）；在个体方面就是诸如个人职业生涯规划等方面的职业生涯胜任特征，而职业探索是个体职业生涯规划的核心内容。因此，从个体方面来看，职业探索是可就业性能否更好发挥其对就业绩效价值的重要调节变量。具体来讲，当个体情景比较积极时，也就是个体的职业生涯探索水平较高时，可就业性与就业绩效才会有很强的关系。具有高可就业性资源的大学生，如果能更好地进行自我探索以加强

自我认识,并且不断探究职业及其环境,逐步了解职业和工作的要求,那么他们就会具有更清晰的职业目标、更合适的职业路径、更恰当的求职方法(Werbel, 2000)。这种清晰的个人职业生涯规划,必定会大大提升大学生在求职中的积极性,具有较高的主观求职绩效;但是,由于职业探索水平较高,大学生对自己和职业及其环境有更清晰的认识(Werbel, 2000),他们更不会轻易的接受用人单位给予的录用通知,录用通知书数较少,使可就业性与录用通知书数的倒U型关系更强。反之,当大学生的职业探索水平很低时,大学生对自己的职业目标和理想认识不够清晰、对职业及其环境不够了解,那么他们在劳动力市场上的求职行为具有更多的盲目性(Werbel, 2000),积极性和主动性不高,获得用人单位认可的机会也较少;这时可就业性与就业绩效的关系较弱,甚至没有什么关系。综上所述,职业探索是大学生可就业性与就业绩效关系的调节变量。”

意见3: 概念描述与界定

3.1 作者一直强调自己是从输入视角来探讨大学生的可就业性,并认为“输出视角不太适合非毕业的大学生,因为输出视角界定的是个体自我知觉的取得工作的可能性(Rothwell & Arnold, 2007)”。既然如此,作者为何还在研究2中以大学毕业生作为研究对象?为何还选取与“取得工作的可能性”密切关联的“就业绩效”作为结果性变量?此外,输入视角与输出视角是否有本质的区别?

回答: 非常感谢评审专家对本研究的理论指导。

关于本研究视角问题,我们补充了对这两种研究视角的比较,具体补充内容如下(引言部分也以蓝色标出)。

“国内外对可就业性结构的研究有两种视角:输入视角(input-based approach)和输出视角(output-based approach)(De Cuyper et al., 2012)。这两种视角都把可就业性看作是个体取得和维持就业可能性所需要的个人资源,但二者的角度不同。输入视角更强调提高这种就业可能性的内容,它被看作是个体提高就业和维持就业所具备的胜任特征(Van der Heijde & Van der Heijden, 2006)、个性特征(Fugate & Kinicki, 2008)和社会资本特征(Leana & Van Buren, 1999)。输出视角则更强调与就业可能性相关的结果,它强调个体对自己取得和维持就业可能性的总体自我知觉(Rothwell & Arnold, 2007; De Cuyper, Mauno, Kinnunen, & Mäkkikangas, 2011a),是个体对自己能否取得和维持就业可能性的自我评价。”

所以,输入视角强调给个体带来就业可能性的个体资源来源(包括能力、个性特征、社会资本等),而输出视角强调自己在劳动力市场上取得就业可能性的主观判断。国外基于输出视角对可就业性的研究更多是对企业员工的研究,它是员工经过在职场上多年的积淀后,对自己是否能够顺利转换工作可能性的主观判断。因此,二者的不同主要有四个方面。第一,二者的内容不同,输入视角是个体就业方面的综合素质的整合;而输出视角指的是个体在这些综合素质基础之上的一个主观判断。第二,二者的侧重点不同。输入视角强调内容;输出视角强调结果。第三,二者的性质不同,输入视角的可就业性是个体客观的综合素质,而输出视角的可就业性是个体对自己的主观判断。第四,二者的着眼点不同,输入视角强调个体自身的客观特征,而输出视角强调个人对自己素质与劳动力市场关系的主观评价。

对于大学生而言,刚刚接触劳动力市场,很多方面还处于模糊或不确定状态,其对于自己在劳动力市场上的竞争力定位还不够成熟,其评价的主观性较大。所以,从这个意义上讲,大学生的可就业性更多是可以为其带来就业可能性的个人资源,是一种输入资源,而输出视角的可就业性对大学生而言还处于初期的萌芽阶段。所以输出视角的可就业性不太适合用于大学生群体。主要原因有如下三个方面:第一,时间尚早,大学生对劳动力市场的了解还不够,当然对自己在劳动力市场上能有多少机会的理解更不够。第二,研究价值不大,既然

是大学生在对劳动力市场还没有多少理解的情况下，对自己与劳动力市场关系的评价，那么其主观性就更高，这从教育培养的角度来看，价值不大。第三，输入视角的可就业性表明大学生可就业性资源中各方面特征的具体体现，这个结果无论对于高校的教育，还是用人单位的入职培训和人员安置，还是大学生个人的自我完善，都具有重要参考价值。关于这点，文中也完善了相关陈述，如下(正文中也以蓝色标出)。

“因为刚毕业大学生对职业及其环境、劳动力市场还没有太多直接经验，刚毕业大学生对自己取得就业可能性的总体知觉主观性较大，所以输出视角不太适合大学生。”

对于本研究的变量——主观就业绩效，本研究的界定是指大学生求职过程中求职的顺利程度、以及大学生对所选择工作在满足职业理想方面的相对满意程度。这与个体对自己取得工作可能性的主观判断（输出视角的可就业性）是不同的。这主要体现在如下两个方面：第一，内容不同，主观就业绩效是大学生求职的顺利程度和大学生对求职结果的满意程度，而输出视角的可就业性是个体主观上对自己素质与劳动力市场关系的判断；第二，性质不同，主观就业绩效是大学生自身求职的反映，而输出视角的可就业性是个体对自己就业可能性的主观预判。

3.2 作者认为，大学生可就业性应该从胜任特征、气质特征、社会资本特征三方面进行综合性的结构建构。那么，大学生可就业性这个概念的核心内涵是什么？三者之间的关系如何？此外，“气质特征”这个术语值得商榷。

回答：感谢评审专家对本研究的专业指点，这对我们进有重要启发。

为了不引起误解，我们将文献“气质特征”的具体内容进行了讨论，经过讨论可以将其翻译为“个性特征”。这三个方面是到现在为止文献中对可就业性理解的不同视角，虽然其中会有所重叠，但三种取向迥然不同。胜任特征视角更多是从直接带来就业可能性的要素，如 Van der Heijde & Van der Heijden（2006）研究表明可就业性可以用五个胜任特征来理解。而个性特征视角更多是从个体的人格特征来理解可就业性，如 Fugate & Kinicki（2008）研究发现，可就业性可以用四个维度来理解。社会资本视角的理解则强调能为就业带来就业机会的人际网络及其特征，如 Leana, & Van Buren（1999）强调人际网络强调和人际网络范围对就业的价值。因此，胜任特征、个性特征、社会资本这三种观点只是强调了大学生可就业性的一个方面，三者的综合才更能反应大学生在劳动力市场上的就业竞争力（De Cuyper, Raeder, Van der Heijden, & Wittekind, 2012）。

因此，本研究以综合三种观点的视角，基于资源理论，从输入视角，本研究认为大学生的可就业性是指，大学生选择并获得基本就业所需要具备的能力、性格、愿望、社会资源等特征的综合；它是大学生综合素质在职业生涯上的集中体现，它为大学生的成功就业提供了可能性。也就是说，与大学生选择和求职相关的特任特点综合。

意见 4：测量工具

主观就业绩效：作者采用他人编制的、未公开发表的问卷来进行测量，但其中的项目 5（“他/她会尽可能长的留在现在的单位”）似乎与测量内容无关。原测量问卷的信度、效度如何？

客观就业绩效：“录取通知书”还是“录用通知书”？

回答：谢谢评审专家对本研究测量工具的指导。

主观就业绩效问卷是王苑（2006）在文献总结和访谈基础上建构的，其研究的因素分析结果表明（如下表），其效度和信度较好。

表 就业绩效因素分析结果				
因素	项目内容	F1	F2	α 系数
F1	我找工作时非常积极	0.59		.76
	我很快就确定了工作单位	0.83		
	我找工作时非常顺利	0.90		
F2	我现在已经找到了自己理想的工作		0.85	.84
	我会尽可能长的留在现在的单位		0.92	
	我觉得找工作与自己的期望差别不大		0.88	

对本研究中的主观就业绩效的数据进行分析，验证性因素分析结果表明，主观就业绩效问卷的各项拟合指标是， $\chi^2/df(5.29)$ 、 $RMSEA(0.80)$ 、 $NFI(0.994)$ 、 $IFI(0.995)$ 、 $TLI(0.987)$ 、 $CFI(0.995)$ ，这表明本研究中主观就业绩效问卷的结构效度较好，达到心理测量学的基本要求。本研究中主观就业绩效问卷的内部一致性 α 系数是 0.91，信度较高。

根据文献对主观生涯成功的理解（NG, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005），本研究中所理解的主观就业绩效是指大学生求职过程中求职行为的积极程度、顺利程度和大学生对所选择工作的满意程度。主观就业绩效中的题目“他/她会尽可能长的留在现在的单位”，是原问卷中的一个测量题目，它表明的是就业单位和岗位对大学毕业生的吸引力，以此来显示就业单位是否毕业大学生理想的职业选择，从而表明其就业绩效高低的程度。在本研究中这个题目是一种主观评价，是属于主观就业绩效的范畴。

非常感谢评审专家的专业指导，由于“录取通知书”可以理解为“被某学校录取”的意思，所以客观就业绩效的“录取通知书”我们改为“录用通知书”，以使本研究的测量指标内容更加明确。

意见 5：分析与讨论

分析与讨论不够深入，建议作者结合研究发现进行讨论。例如，“大学生可就业性与主观就业绩效呈正相关线性关系、与录用通知书数呈倒 U 型非线性关系，这验证了资源理论的观点.....要受到用人单位的归因（Hogan & Brinkmeyer, 1994）和大学生就业期望的影响”（15 页）。倒 U 型非线性关系是资源理论的观点吗？什么是“用人单位的归因”？它与本研究内容有关吗？此外，“资源理论”的翻译不准确，应该是“资源保存（保护）理论”（conservation of resources theory）。

回答：非常感谢评审专家对分析与讨论的专业指导，我们进行了多次讨论后，对这部分进行了完善。内容如下（具体内容在文中以蓝色呈现）。

“本研究得出，大学生可就业性与主观就业绩效呈正相关线性关系，但与录用通知书数（客观就业绩效）呈倒 U 型非线性关系。与主观就业绩效的线性关系验证了资源保存理论的观点（Hobfoll et al., 2003）：可就业性是大学生就业的一种重要资源，它对大学生自身的求职积极性和求职结果期望有直接的价值，可以直接提升大学生的主观就业绩效。但是，大学生可就业性与客观就业绩效（录用通知书数）的倒 U 型关系，则表明在大学生可就业性这种资源在劳动力市场上被认可的过程中，用人单位的归因解释（可就业性的归因理论，Hogan et al., 2013）和大学生就业期望（生涯期望理论，Perrone et al., 2010; Fish & Fish, 2010）在其中起了关键作用：影响到用人单位是否给予大学生以录用通知书，不同就业期望的大学生接纳录用通知书的要求不同；也进一步说明我国用人单位在对大学生可就业性进行归因解释时，存在着一定的“过犹不及效应”（Baron, 1989），这种效应可能一方面与我国当前激烈的

劳动力市场竞争形势有关,另一方面也可能与我国自古以来一直信奉的“中庸之道”文化有关(Grant & Schwartz, 2011)。这说明从劳动力市场看来,可就业性对大学生客观就业绩效的价值,是大学生自身、用人单位和劳动力市场三者综合作用的结果,因此大学生可就业性在劳动力市场上的价值要从交互作用的视角来分析,当然三者深入的交互作用机制还需要未来研究的探究。

在籍贯的调节作用方面,农村大学生的可就业性与主观就业绩效的关系显著,而城市大学生二者没有显著相关;城市大学生的可就业性与录用通知书有显著的倒 U 型关系,而农村大学生二者没有显著关系。这验证了支持流动模型(Turner, 1960; NG et al., 2005)观点:与其它人口统计学变量类似,籍贯是影响我国大学生就业过程中受社会支持程度的重要因素,籍贯带来的受社会支持程度的不同影响了大学生就业的绩效。一方面,本研究结果验证了农村大学生在就业市场上处于就业资源相对弱势的状况,这种处境使得可就业性成为农村大学生尤为难得的可以带来更好就业的关键个人资源。另一方面,这个研究结果也在某种程度上印证了国内研究得出的城乡二元结构分割对大学生就业的影响(赖德胜, 2011; 曾湘泉, 2010)。在这种城乡二元分割的现实下,用人单位对处于相对就业资源优势地位的城市大学生可就业性的评价存在更多的“过犹不及效应”,从而使得城市大学生可就业性与录用通知书呈现更为明显的倒 U 型关系;这可能说明用人单位对城乡大学生的刻板印象不同,当然具体的刻板印象还需要深入的实证研究来检验。

在职业探索的调节作用方面,职业探索水平高的大学生的可就业性与录用通知书有显著的倒 U 型关系,而职业探索水平低的大学生二者没有显著关系。一方面,这验证了资源保存理论(Hobfoll et al., 2003)关于投入资源以获得新资源的观点,这说明大学生可就业性作为可以为大学生带来就业价值的一种资源,需要诸如职业探索等其它就业资源的补充,才能够为大学生带来更好的就业价值;这进一步验证了大学生的职业探索也是大学生就业的一种重要个人资源,其更为复杂的价值需要进一步深入研究。另一方面,职业探索的调节作用也验证了可就业性关系模型(Thijssen et al., 2008)关于可就业性推动就业的促进条件的理论观点;说明职业探索作为一种个人就业的重要资源,它为大学生可就业性的价值实现指明了方向,更提高了可就业性价值的实现效率。可以说,可就业性是大学生就业的资源基础,职业生涯探索为这种资源价值的发挥提供了方向和条件。由上所述,大学生可就业性要更好地发挥对个人求职和就业的价值,需要良好的内部和外部条件。”

意见 6: 论文篇幅与写作

论文篇幅过长;写作的逻辑性不强;部分文字表达不通顺。

回答:我们又对全文仔细阅读了多遍,对全文进行逐字逐句的完善,篇幅明显减少,文字通顺方面的问题也进行了完善,在文中以蓝色标出。

第二轮

审稿人 1 意见:

意见 1: 审稿人认为,修改稿在各个方面都较原稿有了明显改善,但仍存在着有待完善之处,具体如下:

1. 问题提出部分

1.1 在“引言”部分,作者应突出本研究的主旨或研究的贡献。例如,主观和客观就业绩效区分的意义?这样的区分目的在于解释以往研究的分歧吗?此外,调节变量是哪个?主

观、客观就业绩效分别是什么？作者应该有所交代。

回答：非常感谢评审专家给予的专业写作上的指导，这对我们完善本文的写作启发非常大。根据专家提出的以上各问题，我们对引言的第三段进行了完善。具体内容如下：

“文献中关于可就业能力的价值存在相反的结论（De Cuyper et al., 2011b）：有的认为可就业能力直接提升求职绩效（Fugate et al., 2004; McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007; Van de Heijde et al., 2006），但也有研究认为二者没有直接关系（Clark & Paran, 2007; Clarke, 2008）。根据资源保存理论（Hobfoll et al., 2003），可就业能力作为个体影响和改变环境的个人资源，它只为个体就业提供了可能性。在文献综述基础上，本研究认为大学生可就业能力与就业绩效的关系不能一概而论，需要看具体条件：不同的就业绩效、具体的调节变量。因此，本研究的目的有两个。第一，验证可就业能力与主观和客观就业绩效的不同关系（Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005），因为主观就业绩效（本研究指他评的大学生就业行为）更取决于个体所拥有的可就业能力这种个体资源，而客观就业绩效（本研究指大学生获得的录用通知书数量）还取决于用人单位对个体可就业能力的归因（Hogan, Chamorro-premuzic, & Kaiser, 2013）。第二，验证职业探索（Thijssen, Van der Heijden, & Rocco, 2008）和生源地对可就业能力与就业绩效关系的调节作用。所以，本研究通过对以上两方面的检验，为大学生可就业能力与绩效的关系提供更为深入的回答。”

1.2 作者指出“因为刚毕业大学生对职业及其环境……所以输出视角不太适合大学生”（P14）。但作者的研究对象是应届大学毕业生。建议作者斟酌用词。此外，建议作者略去“这种争论降低了理论上的研究动力”（P14）的说法。

回答：非常感谢评审专家在写作上给予的专业指导，这对我们完善本文非常有价值。

首先，“因为刚毕业大学生对职业及其环境……所以输出视角不太适合大学生”（P16）中的“大学生”改为“刚毕业大学生”。

其次，“这种理论争论降低了理论上的研究动力”这句话表述不够准确，我们把它略去。

意见 2：假设推导

2.1 与倒 U 型关系相关的 3 个假设的理论推导，建议作者再仔细斟酌，是以“生涯期望理论”为主，“可就业性归因理论”为辅？还是相反（目前的修改稿）？此外，“可就业性水平高的大学生……不会接受太多数量的录用通知”？还是“较高的就业期望”使他们目标明确，定位清晰，不会去尝试不同层次的求职招聘？此外，“接纳每个用人单位提供的录用通知书”与“收到的单位录用通知书”是相同的意思吗？

回答：非常感谢评审专家给予的理论上的指导，这对我们完善本文启发非常大。

我们又通过讨论，对假设的理论推导进一步进行了完善。其中，我们的理论是以可就业能力归因理论为主，以生涯期望理论为辅。之所以大学生可就业能力与录用通知书呈显著的倒 U 型关系，这主要受到用人单位对大学生可就业能力归因解释的影响，出现了“过犹不及”效应。而大学生的生涯期望会影响到大学生选择职业的范围，高可就业能力的大学生因就业期望较高，不会尝试不同层次的就业机会，收到的录用通知书数量较少。

对专家提出的具体问题，感谢专家对这些具体问题提出的如此精致、准确的见解。我们根据专家的观点，对文中相应部分的表述进行了更为准确的完善。具体的完善内容如下：

第一，“可就业性水平高的大学生……不会接受太多数量的录用通知”？还是“较高的就业期望”使他们目标明确，定位清晰，不会去尝试不同层次的求职招聘？

回答：这个方面我们非常感谢专家提出的建议，根据专家建议，已经对文中的相应内容进行了完善：“可就业能力水平高的大学生具有较高的就业期望，这使他们目标更加明确，

职业定位更加清晰，不会尝试不同层次的就业机会，而只在符合他们期望的一定范围和一定层次内寻找就业机会。”

第二，“接纳每个用人单位提供的录用通知书”与“收到的单位录用通知书”是相同的意思吗？

回答：感谢专家如此准确的提出了这个很好的建议，我们认为，用“收到单位录用通知书”更为准确。

根据专家以上两个问题的建议，文中完善的具体内容如下：

“从大学生来看，根据生涯期望理论，可就业能力水平高的大学生具有较高的就业期望（Perrone et al., 2010; Fish & Fish, 2010），这使他们目标更加明确，职业定位更加清晰，不会尝试不同层次的就业机会，而只在符合他们期望的一定范围和一定层次内寻找就业机会，从而收到数量较少的录用通知。中等水平可就业能力的大学生就业期望不会太高，他们处于比上不足比下有余的情况，比下有余使他们在劳动力市场上有一定的被单位录用的机会，比上不足也使他们不会像可就业能力高的同学那样过于挑剔，从而更愿意探索各种层次的就业机会，可能会收到不同层次的录用通知书，使录用通知书数多于可就业能力水平高和低的大学生。”

第三，与倒 U 型关系相关假设的理论推导的完善内容，在文中都以粉红色呈现。具体如下：

在客观就业绩效（录用通知书）方面，二者的关系主要受到用人单位对大学生可就业能力归因解释（Hogan et al., 2013）的影响，同时大学生的生涯期望（Perrone, Tschopp, Snyder, Boo, & Hyatt, 2010; Fish & Fish, 2010）也会加强这种关系。首先，从用人单位来看，可就业能力的归因理论认为（Hogan et al., 2013），可就业能力是用人单位对求职者为单位做出贡献可能性的归因，因此大学生可就业能力在劳动力市场上的价值，取决于用人单位对应聘者可就业能力的归因解释（Hogan & Brinkmeyer, 1994）。具体来看，当大学生可就业能力低时，用人单位认为大学生无录用价值而不会给予太多录用机会。但对可就业能力水平高的大学生来讲，用人单位对其可就业能力进行归因解释时，会存在“过犹不及效应”（too much of a good thing effect, Baron, 1989），即可就业能力水平过高会导致用人单位较低的评价；这主要是因为，如果应聘者给用人单位的影响过强，用人单位对应聘者行为的解释将会降低或走向负面；此时用人单位代表会联想起负面信息（如：可就业能力过强的人离职的可能性也大），或者降低其评价的认知策略，这都会导致对可就业能力水平过高者的评价走向负面（Ferris & Summers, 2013）。对可就业能力中等水平的大学生来讲，单位认为他们既对单位的工作有价值，也不会有太多不稳定的风险，单位往往看好他们。因此，根据文献理论观点（Ferris & Summers, 2013; Grant & Schwartz, 2011），用人单位的归因解释和其中存在的“过犹不及效应”会使大学生可就业能力与录用通知书这个客观就业绩效呈倒 U 型关系（Grant & Schwartz, 2011）。其次，从大学生来看，根据生涯期望理论（Perrone et al., 2010; Fish & Fish, 2010），可就业能力水平高的大学生具有较高的就业期望，这使他们目标更加明确，职业定位更加清晰，不会尝试不同层次的就业机会，而只在符合他们期望的一定范围和一定层次内寻找就业机会，从而使收到的录用通知数量较少。但是，中等水平可就业能力的大学生就业期望一般不会过高，他们处于比上不足比下有余的情况；比下有余使他们在劳动力市场上有一定的被单位录用的机会，比上不足也使他们不会像可就业能力水平高的同学那样过于挑剔，从而更愿意探索各种层次的就业机会，会收到不同层次的录用通知书，比可就业能力水平较高和较低的大学生收到更多的录用通知书。因此，大学生可就业能力与录用通知书呈倒 U 型关系。

由此，提出本研究假设。

假设 1b: 大学生可就业能力与录用通知书（客观就业绩效）呈显著的倒 U 型关系；也就是说，中等水平可就业能力的大学生得到的录用通知书多于低水平和高水平可就业能力的大学生。

在录用通知书这种客观就业绩效方面，可就业能力的归因理论（Hogan et al., 2013）会使城市大学生可就业能力与录用通知书数之间的倒 U 型关系更强，其中的身份标记观点（Ashforth & Kreiner, 1999; Grant, Berg, & Cable, 2013）也使这个倒 U 型关系更强。这主要表现在如下两个方面。第一，从可就业能力归因理论来看（Hogan et al., 2013），相对于农村大学生而言，用人单位对处于相对就业优势地位的城市大学生的可就业能力的认可，更容易出现“过犹不及”效应（Baron, 1989）。那些具有高可就业能力的城市大学生，由于对城市就业环境比较熟悉，心理安全感较高，有更多就业方面的社会支持（Grant, Berg, & Cable, 2013），其在劳动力市场上处于相对优势，相对有更多的就业机会；这在我国人才流动日益增强的劳动力市场形势下，用人单位很容易对具有高可就业能力的城市大学生产生负面的归因解释和联想；用人单位会认为其在本单位的工作稳定性不高，担心其离职（Ferris & Summers, 2013），甚至做出负面评价（Baron, 1989），给他们发放的录用通知书数量较少。第二，从身份标记观点来看（Ashforth & Kreiner, 1999; Grant, Berg, & Cable, 2013），城市大学生由于自己来自于城市，在就业过程中自我定位较高，这使得城市大学生比农村大学生对用人单位更加挑剔，更期望一次就获得最理想的工作，不会对各种不同层次的招聘活动进行探索，会把注意力集中于某些高层次的就业机会（Baron & Bielby, 1986），结果会收到更少的录用通知书，其“过犹不及”效应更加显著。由此，本研究提出如下假设。

假设 3b: 生源地在大学生可就业能力与录用通知书的倒 U 型关系中起调节作用；也就是说，城市大学生比农村大学生的可就业能力与录用通知书的倒 U 型关系更强。

2.2 建议作者调整假设 2 和假设 3 的顺序，以突出“职业生涯探索”调节作用探讨的重要性。

回答：非常感谢评审专家给予的理论上的指导，这对我们完善本文启发非常大。为了突出职业生涯探索的调节作用，我们把职业探索的调节作用提前，生源地这个重要的个体差异变量的调节作用放在后面，并且对其假设推理过程也进行了完善。

意见 3：论文写作

部分文字表达不够通顺，逻辑性不强，例如，“大学生可就业性与就业绩效的关系是该领域的核心问题，但存在争议”（摘要）、“本研究基于建构的结构.....”（P14）、“从输入视角整合三个方面探讨大学生可就业性的结构”（P14）、“我国大学生可就业性是由 8 个因素构成的结构模型”（P27）等等。

回答：非常感谢评审专家给予的理论上的指导，这对我们完善本文启发非常大。

首先，我们对全文又逐字逐句的进行了完善，在文中都以粉红色呈现。

专家提出的具体方面完善如下：

第一，摘要中“大学生可就业性与就业绩效的关系是该领域的核心问题，但存在争议”

回答：我们将这一句改为：“文献中关于大学生可就业能力与就业绩效的关系存在争议，本研究认为需要根据不同的就业绩效和具体的调节变量来深入分析二者之间的关系。”

第二，“本研究基于建构的结构.....”（P14）。

回答：这个表述不够精炼，已经去掉。

第三，“从输入视角整合三个方面探讨大学生可就业性的结构”（P14）

回答：我们将这一句改为：“本研究基于资源保持理论（Hobfoll et al., 2003），整合输入视角的三个方面探讨大学生可就业能力的结构。”

第四，“我国大学生可就业性是由 8 个因素构成的结构模型”（P27）

回答：我们将这一句改为：“我国大学生可就业能力包括 8 个因素”

审稿人 2 意见：

意见 1：作者虽然对前一次审稿人的问题都认真作了回应，但对一些关键问题的认识还是比较模糊，并没有真正解决问题。

对于 employability，目前国内学者对这个问题的研究有从宏观角度出发来研究的，也有从微观角度出发来解释的，作者这种翻译主要参考了宏观角度研究者的译法，但研究框架却是微观的。两者不匹配。“在概念方面，文献中对可就业性的界定有个人、组织和社会三个角度，本研究基于个人角度”。既然基于个人角度，这个概念不是指与 ability 相关的特质，又是指什么？

回答：非常感谢评审专家给予的理论上高瞻远瞩的指导，这对我们启发非常大。

关于 employability 的翻译，本研究是从个体角度进行的研究，为了与国内其他学者的翻译名称保持一致，为了以后更好的进行相关文献总结，我们也采用“可就业能力”这一翻译。但是，由于文献中很多研究都表明（De Cuyper, Raeder, Van der Heijden, & Wittekind, 2012），可就业能力是个体取得就业的一种可能性，是个体的一种取得就业的资源。所以本研究中，我们对它的理解不仅包括文献中所强调的能力和技能，也包括诸如社会资本和个性特征方面的因素（Hogan, Chamorro-premuzic, Kaiser, 2013; Ferris & Summers, 2013）。

意见 2：

对于 employability 的研究，有从经济学的角度进行研究，也有从心理学的角度进行研究，视角有宏观、微观，现在的文献把两者混杂在一起，“概念—文献—假设”等几个部分的内容都在这两者中纠结。例如“籍贯”这个变量，如果从心理学的角度来研究这个概念，应该明确“籍贯”的心理学含义到底指什么，比如农村籍贯是否代表勤劳、朴实、保守，城市籍贯是否代表聪明、灵活、时尚等。现在把籍贯笼统的作为一个调节变量，没有明确它的心理含义。表明上看籍贯似乎起了调节作用，但作者无法从心理学的层面对结果进行解释，因为它不是一个心理学变量。

建议作者从宏观或微观角度选择一种视角。如果从心理学的视角进行研究，那么“概念—文献—假设”都应该从微观的角度出发，籍贯既然不是一个心理学的概念，就不适宜作为一个重要的变量放到模型中。如果从宏观角度出发，最好选择其他杂志。

回答：非常感谢评审专家给予的研究视角的理论指导，这使我们重新审视本文的研究视角、完善论文的写作、提升研究假设的推理等方面，都具有重要的启发。

专家提出的如上两个问题主要是关于本研究的研究视角和“籍贯”这个变量的选择问题。我们研究小组又查阅了相关文献，经过多次讨论，对这两个问题的回应如下。

（1）为了更准确的描述本研究中“籍贯”所表达的含义，我们把“籍贯”改为“生源地”，这样可以更好、更贴切的表达本研究中这个变量的信息。

(2) 关于本研究的研究视角问题, 我们的研究是从个体的微观视角进行的研究, 据此我们对概念和文献等部分的内容也进行了完善, 文中都以粉红色呈现。

(3) 关于“生源地(原文为籍贯)”的问题, 我们查询了相关文献并经过多次研讨, 我们认为, 生源地(农村和城市)是我们国家城乡二元制的产物, 它对来自农村和城市的大学生有着不同的心理学意义, 这主要有如下三个方面。

第一, 从社会认同理论来看(Brewer,2009), 农村大学生在就业过程中会感到更多的社会认同方面的焦虑。由于绝大多数大学毕业生都计划在城市中求职, 所以来自农村的大学生会感受到较强的城乡差异, 这会给他们带来一些社会认同等方面的焦虑。但对于来自城市的大学生, 这种社会认同方面的焦虑不高, 因为他们更为熟悉城市的基本生活模式。由于生源地可以为大学生带来深刻的社会和文化意义, 所以它将成为毕业大学生求职和身份认同过程中的一个重要出发点, 对来自城市和农村的大学生有着不同的心理学意义。

第二, 从身份标记观点来看(identity badge, Ashforth & Kreiner,1999; Grant, Berg, & Cable, 2013), 生源地对大学生有以下三个方面的心理意义。

首先, 生源地对大学生和用人单位具有自我表达(self-express)的功能。从大学生角度来看, 在大学生就业过程中, 生源地是个体与他人进行沟通的重要信息, 影响大学生向他人展现自己的身份和价值观(Brewer,2009), 影响大学生感到是否为他人认可和理解。生源地会向他人表明部分的个人特征: 对城市工作和生活是否熟悉、在城市组织中工作的心理安全感如何、是否在城市中有更多的外部支持等。从用人单位来看, 单位也会参考大学生的生源地来对大学生进行某种程度的定位(Baron & Bielby,1986; Ashforth & Kreiner,1999):如来自农村的大学生可能会更加吃苦耐劳, 来自城市的大学生会更加灵活等。

其次, 生源地是大学生建构自我认识的重要出发点, 是大学生一个重要的表达自我概念的客观标签。根据认知评价观点(Lazarus & Folkman,1984), 大学生会把生源地作为调动自身注意力的一个重要手段, 使自己的注意力放在个人的某些优点上, 以便更好地促进自身与他人的交流, 开发自己特有的工作能力和潜力(Swann et al.,2004), 这为不同生源地的学生带来不同的心理上的激励(Baron & Bielby, 1986)。因此, 来自农村的大学生会因对城市工作和生活的陌生而非常重视对各种就业机会的探索, 尝试不同层次的就业招聘;与之不同, 来自城市的大学生因在自己熟悉的城市中求职, 不太重视对各种就业机会的探索, 只是侧重对某些自身感兴趣、层次较高的就业机会进行探索和尝试。

最后, 生源地给大学生带来不同的自我反思和自我定位,这主要包括三个方面: 身份确认、心理安全、外部和谐(Grant, Berg, & Cable, 2013)。第一个是身份确认, 也就是自我确认机制。生源地帮助大学生把自己的自我认识与他人对自己的认识进行统一, 不但以此来表达个人的价值观和身份, 还可以使自己的身份为他人所认可和理解(Elsbach,2003)。大学生还可以通过这个身份来向他人显示自己可能的某些优点: 农村大学生会更多表明自己的吃苦耐劳、忠诚稳定的特点, 来自城市大学生会更多表明自己的灵活性高和适应性强的特点。第二个是身份适应, 也就是大学生的心理安全机制。大学生的生源地为用人单位和周围人理解自己提供了一扇窗户, 它使周围人能更好的理解大学生。这给大学生表达自己身份提供了很好的心理安全氛围(Edmondson,1999), 也使得周围人能更好的理解大学生的特点, 达到相互理解, 发挥生源地推动其人际交往的功能。因此, 这种相互理解的心理安全感使大学生能更容易地向他人寻求帮助, 获得更好的信息资源和更多的社会支持, 得到更多的就业资源。第三个是身份应用, 也就是外部和谐机制。不同生源地的学生可以以自己的身份来更好地与外界进行更顺畅、更高质量的交流和互动, 达到与外界的和谐, 与周围其他人维持和谐的人际关系。

第三, 从研究文献来看, 在心理学研究中, 生源地是一个重要的个体差异变量, 根据向上流动模型理论(up mobility model)中的支持流动模型(sponsored mobility model)(Turner,

1960; NG et al., 2005), 这种个体差异会影响到个体的职业成功, 对我国大学生的就业有着重要影响。它会引起不同生源地的大学生在就业过程中不同的心理和行为反应。

由上分析, 生源地作为我国文化中的重要个体差异变量, 本研究从个体视角, 以生源地所引起的大学生个体心理和行为反应上的差异来研究其对大学生就业的重要价值, 验证其在可就业能力与就业绩效关系中的调节作用。

主要参考文献:

Ashforth, B. E., & Mael, F. 1989. Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20-39.

Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. 1999. 'How can you do it?': Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review*, 24: 413-434.

Grant, A., M., Berg, J., M., Cable, D., M. 2013. Job titles as identity badges: how self-reflective titles can reduce emotional exhaustion. *Academy of Management Journal*, (in press) .

Tajfel, H., & Turner, J., C. 1979. An intergrative theory of intergroup conflict. The social psychology of intergroup relations. Monterey , CA: BrooksPCole.

Brewer, M. B. 2009. Motivations underlying ingroup identification: Optimal distinctiveness and beyond. In S. Otten, K. Sassenberg, & T. Kessler (Eds.), *Intergroup relations: The role of motivation and emotion*: 3-22. New York: Psychology Press.

(4) 根据以上理论阐述, 我们在关于生源地假设的理论推导方面进行了完善, 使这些假设更加充分。具体完善的内容如下。

在职业流动理论中, 向上流动模型理论(up mobility model)中的支持流动模型(sponsored mobility model)认为(Turner, 1960; NG et al., 2005), 个体的婚姻和性别等个体基本人口统计学变量影响个体就业的社会支持程度, 影响个体的生涯绩效; 与之类似, 我国大学生的生源地也是影响大学生就业社会支持度的重要因素, 影响其就业绩效。在主观就业绩效方面, 生源地的调节作用可以从社会认同理论(Brewer,2009)及其身份标记观点(identity badge, Ashforth & Kreiner,1999; Grant, Berg, & Cable, 2013)两个方面来分析。第一, 从社会认同理论来看(Brewer,2009), 由于绝大多数大学毕业生都计划在城市中求职, 所以来自农村的大学生会感受到较强的城乡差异, 这会给他们带来社会认同方面的焦虑。但对于来自城市的大学生, 这种社会认同方面的焦虑不高, 因为他们更为熟悉城市的基本生活模式。因此, 与来自城市的大学生比较而言, 农村大学生会更加主动地投入到对各种就业机会的探索, 更加积极地准备并参与各种求职活动, 可就业能力与主观就业绩效的关系较强。第二, 从身份标记观点来看(identity badge, Ashforth & Kreiner,1999; Grant, Berg, & Cable, 2013), 由于生源地有自我表达(self-express)的功能(Brewer,2009), 是大学生建构自我概念的出发点, 也是大学生自我定位的基础(Grant, Berg, & Cable, 2013)。因此大学生会把生源地作为调动自身注意力的一个重要手段, 使自己的注意力放在某些个人优点上, 这为不同生源地的的大学生带来不同的心理激励(Baron & Bielby, 1986)。因此, 来自农村的大学生会因对城市工作和生活的陌生而非常重视对各种就业机会的探索, 尝试不同层次的就业招聘, 集中注意力通过展现自己的综合素质并被用人单位认可取得就业。与之不同, 来自城市的大学生因在自己熟悉的城市中求职, 不太重视对各种不同层次就业机会的探索, 只是侧重对某些自身感兴趣、较高层次的就业机会进行尝试。所以, 来自农村大学生的可就业能力与其主观就业绩效的关系更

强。由此，本研究提出如下假设。

假设 3a：生源地在大学生可就业能力与主观就业绩效的线性关系中起调节作用；也就是说，农村大学生比城市大学生的可就业能力与主观就业绩效的线性关系更强。

在录用通知书这种客观就业绩效方面，可就业能力的归因理论（Hogan et al., 2013）会使城市大学生可就业能力与录用通知书数之间的倒 U 型关系更强，其中的身份标记观点（Ashforth & Kreiner, 1999; Grant, Berg, & Cable, 2013）也使这个倒 U 型关系更强。这主要表现在如下两个方面。第一，从可就业能力归因理论来看（Hogan et al., 2013），相对于农村大学生而言，用人单位对处于相对就业优势地位的城市大学生的可就业能力的认可，更容易出现“过犹不及”效应（Baron, 1989）。那些具有高可就业能力的城市大学生，由于对城市就业环境比较熟悉，心理安全感较高，有更多就业方面的社会支持（Grant, Berg, & Cable, 2013），其在劳动力市场上处于相对优势，相对有更多的就业机会；这在我国人才流动日益增强的劳动力市场形势下，用人单位很容易对具有高可就业能力的城市大学生产生负面的归因解释和联想；用人单位会认为其在本单位的工作稳定性不高，担心其离职（Ferris & Summers, 2013），甚至做出负面评价（Baron, 1989），给他们发放的录用通知书数量较少。第二，从身份标记观点来看（Ashforth & Kreiner, 1999; Grant, Berg, & Cable, 2013），城市大学生由于自己来自于城市，在就业过程中自我定位较高，这使得城市大学生比农村大学生对用人单位更加挑剔，更期望一次就获得最理想的工作，不会对各种不同层次的招聘活动进行探索，会把注意力集中于某些高层次的就业机会（Baron & Bielby, 1986），结果会收到更少的录用通知书，其“过犹不及”效应更加显著。由此，本研究提出如下假设。

假设 3b：生源地在大学生可就业能力与录用通知书的倒 U 型关系中起调节作用；也就是说，城市大学生比农村大学生的可就业能力与录用通知书的倒 U 型关系更强。

第三轮:

意见 1：该文在研究问题，样本选取等方面有一定的优点，但同时也存在一定的问题，具体内容如下。

（1）employability 如何翻译需要进一步斟酌。现在作者翻译成可就业能力，尽管与现有翻译吻合，但不能完全反应作者所要表达的意思。从定义及后续的结构内容中，感觉译成“就业潜质”，或“就业潜能”比较好，因为这里面不仅有能力和技能，还有很多包括态度，价值理念等内容。

回答：非常感谢编委专家对本论文的认可和指点。

对于 employability 的翻译问题，编委专家的建议很好地指出了我们对这个概念界定的核心内容以及与其他文献界定的差异：它是个体取得就业的一种可能性，是个体取得就业的一种资源（De Cuyper, Raeder, Van der Heijden, & Wittekind, 2012）。因此，我们在论文中以脚注的形式指出本研究界定的核心内容（它更多指的是大学生的“就业潜质”或“就业潜能”），以及与文献理解的视角差异（输入视角三个方面的综合）。

但考虑到以下四个方面，我们认为还是翻译为“可就业能力”。

第一，沿用大多数文献的翻译，可以保持与现有其他文献的统一。“可就业能力”这个翻译已经为国内大多数研究所用。文献查询结果表明，翻译为“可就业能力”的还是占绝大多数。虽然这个翻译可能会对研究者产生某些理解上的限制，可能更多关注能力方面的因素。但是，国内对国内外这个领域及这个词的翻译都一致沿用这个翻译方法。

第二，这样不会被当作不同概念或不同领域的研究，为本领域文献的不断积累起到更多的推动作用。如果翻译为不同的名称，容易在专业领域文献的积累中被忽视，不能更多地与其他研究进行对话，不能更好地在专业知识的积累中贡献力量。

第三，本研究的界定与文献比较，只是操纵定义视角上更加综合，而不是一个新的概念。本研究整合了可就业能力输入视角的三个方面（这个方面的理解已经为一些研究所提出：De Cuyper 等 2012）：胜任特征(Van der Heijde & Van der Heijden, 2006)、个性特征 (Fugate & Kinicki, 2008)、社会资本特征 (Leana & Van Buren, 1999)。这只是基于文献总结对同一概念操作性定义的视角不同，但是研究的目标概念与文献是属于同一个概念。

第四，文献中关于这个概念综合视角的理解也在概念名称上与文献保持一致。如在 De Cuyper 等(2012: De Cuyper, N., Raeder, S., Van der Heijden, B. I. J. M., & Wittekind, A. (2012). The association between workers' employability and burnout in a reorganization context: longitudinal evidence building upon the conservation of resources theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17,1-13.)的研究中，研究团队总结了可就业能力的研究文献，提及可就业能力的三个方面（胜任特征、个性特征、社会资本），但作者指出这只是研究视角的不同，是可就业能力同一概念（**employability**）操作性定义的不同研究视角。所以，本研究与此研究团队的研究视角一致，也是对可就业能力这一同一概念的研究。

基于以上分析，我们翻译为“可就业能力”，同时在论文中以脚注形式指出本概念界定的特点（具体见 P26 脚注）。

意见 2

本研究另外一个难点是如何用一个理论来解释对就业结果既有直线的影响，又有倒 U 型的关系，而且在倒 U 型的关系中，如何解释一段时正向的影响，一段时负向的影响。作者提到了资源保存理论，生涯期望理论，可就业性归因理论等。如何用一个 overarching 理论来统领全文呢？尤其是要解释主效应，以及调节效应。

回答：非常感谢编委专家对本文理论上高瞻远瞩的引导和指点。

(1) 对于线性和倒 U 型两种关系模式的理论解释，我们的理解有如下四个方面。

第一，对于大学生自身的主观就业绩效而言，基于资源保存理论 (Hobfoll et al., 2003) 可以推理出，可就业能力的影响是线性的。可就业能力作为一种就业可能性资源，它会直接推动个体获得新的资源，推动个体在求职过程中更加积极乐观，有更高的主观就业绩效；它对个体自身的影响不依赖于外部劳动力市场上的用人单位对个体的归因解释，这时更合适以资源保存理论来解释可就业能力对个体自身主观求职行为表现的影响。

第二，对于受用人单位判断影响很大的录用通知书而言，可就业能力归因理论 (Hogan et al., 2013) 以及归因时产生的“过犹不及效应 (too much of a good thing effect, Baron, 1989)”，会使大学生可就业能力与录用通知书的关系是倒 U 型的。可就业能力归因理论 (Hogan et al., 2013) 认为大学生在劳动力市场中获得的客观就业绩效主要取决于用人单位对大学生可就业能力的解释。这使得大学生可就业能力与录用通知书的关系并不直接取决于大学生可就业能力的高低，而是用人单位对大学生可就业能力的评价。同时，由于用人单位在对大学生可就业能力进行评价时会存在“过犹不及效应 (too much of a good thing effect, Baron, 1989)”，使得用人单位对超过某个水平大学生的评价更加走向负面（担心其离职或留不住等问题），给予更少的录用通知书。如此以来，大学生可就业能力与录用通知书的关系不是线性关系，而是呈现出倒 U 型的关系模式。所以，当这种就业资源要在劳动力市场上实现其价值时，可就业能力归因理论及其中的“过犹不及效应”更适合解释其中的倒 U 型关系。

第三，文献中对可就业能力的相关研究中也以不同的理论视角来解释不同的关系模式

（如 De Cuyper 等，2012）。这个研究在探讨员工可就业能力与工作不安全感的关系时，就以资源保存理论和人力资本理论两个理论视角来分析。所以，关于可就业能力的研究还未开发出一个统一的理论来解释可就业能力的作用机制，本研究得出的这两种不同关系模式，值得理论上再进一步深入探究，以便能够建构统一的可就业能力作用机制的理论框架。

第四，这样理论分析的特点是，这说明资源保存理论（Hobfoll et al., 2003）和可就业能力归因理论（Hogan et al., 2013）在可就业能力研究中的理论边界不同。也就是说，在理解可就能力对个体自身行为和认识情感的影响时，资源保存理论更合适。而在把握可就能力对个体在劳动力市场上实现的客观就业绩效结果时，可就能力归因理论更合适。因此，这更加清楚的表明，资源保存理论更多用于个体可就能力与其自身内部各方面之间的关系，而可就能力归因理论更适合用于个体可就能力与劳动力市场结果之间的关系。这就把两种理论在可就业能力理论研究中的外延进行了更恰当的分析。

因此，在解释大学生主观和客观就业绩效（录用通知书）时，可以分别以资源保存理论和可就能力归因理论来解释，因为其中的机制和涉及的要素不同；当然，这的确是文献中鲜有研究的问题，对其理论解释更需要深入探究和整合。

（2）对倒 U 型关系中一段是正向关系，一段是负向关系，我们的理论解释有如下四个方面。

可就能力与录用通知书的这个倒 U 型关系，主要理论依据是可就业能力归因理论（Hogan et al., 2013）；同时，用人单位对大学生可就能力知觉评价中的“过犹不及效应（too much of a good thing effect, Baron, 1989）”会使得其呈现倒 U 型关系。具体理解如下。

第一，根据可就能力归因理论（Hogan et al., 2013），在大学生可就能力水平的一定范围内，大学生的可就能力这种资源越强，用人单位对其评价越高，给予更多的录用通知书。此时，用人单位对大学生的评价与大学生可就能力水平呈正向的关系。

第二，但是，根据“过犹不及效应（Baron, 1989）”，当大学生可就能力超出用人单位所认为的所能留住人的水平时，或者给用人单位冲击过强超出用人单位代表所能承受的范围时，用人单位会给予负面的评价：认为大学生不会选择单位，单位也无法留住大学生；而且这种负面评价会随着大学生可就能力的增强，其负面评价更强，用人单位更不会给予录用通知。这使得大学生可就能力与录用通知书呈负向关系。

第三，在生源地的调节作用方面，“过犹不及效应”（Baron, 1989）和身份标志观点（Ashforth & Kreiner, 1999; Grant, Berg, & Cable, 2013）可以解释城市大学生可就能力与录用通知书的倒 U 型关系。

首先，从“过犹不及效应”来看（外因），由于“过犹不及效应”对城市大学生更容易发生，其倒 U 型关系更强，因此超出一定范围后可就能力与录用通知书呈负向关系。在用人单位所能接受的一定范围内，用人单位对可就能力的评价是积极的，使得可就能力与录用通知书呈正向关系；但超出这个范围，用人单位对可就能力“过强”的城市大学生的担心更大，担心单位更加留不住这些能力很强的城市大学生，评价更加走向负面，更不会给予其录用通知书，使得二者呈负向关系。

其次，从身份标志观点来看（内因），可就能力强的城市大学生对单位更加挑剔，使得超出一定范围后可就能力与录用通知书呈负向关系。由于自己来自于城市，在就业过程中自我定位较高，这使得城市大学生比农村大学生对用人单位更加挑剔，更期望一次就获得最理想的工作，不会对各种不同层次的招聘活动进行探索，会把注意力集中于某些高层次的就业机会（Baron & Bielby, 1986），结果会收到更少的录用通知书，其“过犹不及”效应更加显著。这使得可就能力很强的城市大学生可就能力与录用通知书呈负向关系。

第四，在职业探索的调节作用方面，可就能力关系模型（The Employability-Link

Model, Thijssen et al., 2008)提示职业探索是其中的调节变量,而资源保存理论(Hobfoll et al., 2003)和可就业能力归因(Hogan et al., 2013)过程中的“过犹不及效应”(Baron, 1989)则可以解释大学生可就业能力与录用通知书的倒U型关系。

首先,可就业能力关系模型(Thijssen等, 2008)认为,可就业能力对就业的影响依靠良好的转化条件:个体自身因素和组织方面情景。个体的职业探索就是其中非常重要的个体方面的转化条件。因此,职业探索是可就业能力能否发挥其对就业绩效价值的重要调节变量。

其次,根据资源保存理论(Hobfoll et al., 2003),大学生会在自身可就业能力这种资源基础之上,投入职业探索这种资源,来获得就业。当大学生的职业探索水平较高时,大学生通过职业探索,对自身更加了解,对就业环境更加把握,得到更多的就业信息和资源。在可就业能力的一定范围内,用人单位对其知觉评价与可就业能力正相关(Hogan et al., 2013),大学生会收到更多的录用通知书,可就业能力与录用通知书呈正向关系。但是,当大学生的可就业能力很强时,一方面用人单位对其知觉评价会发生“过犹不及效应”(Baron, 1989);另一方面,大学生由于较高的职业探索,对自己、职业及其环境有更清晰的认识(Werbel, 2000),他们不会对每一次就业机会都进行探索,只会在自己所认定的范围内进行求职;也不会接纳所有的录用通知,只接纳自己认为适合的;这样收到的录用通知书数量较少。这两方面都使此时可就业能力与录用通知书呈负向关系。

(3) 本研究的理论分析和研究结果有如下五个方面的贡献和特点。

第一,发展了可就业能力归因理论(Hogan et al., 2013),那就是用人单位对大学生可就业能力的归因解释过程中,不仅会出现“过犹不及效应”(Baron, 1989),也会出现由于“身份标志”(Grant, Berg, & Cable, 2013)带来的更强的“过犹不及效应”,这其中会有复杂的知觉机制影响用人单位对大学生可就业能力的评价及其录用通知书的发放。

第二,丰富了Thijssen等(2008)的可就业能力关系模型和资源保存理论(Hobfoll et al., 2003)。首先,丰富了Thijssen等(2008)模型中所提出的可就业能力转化的个体自身条件,那就是个体的职业探索水平。其次,进一步丰富了资源保持理论(Hobfoll et al., 2003)所认为的个体会投入更多资源来获得新资源的观点,体现在大学生求职过程中就是,大学生会在自身可就业能力这种资源基础之上,投入职业探索这种资源,来获得就业;这对进一步挖掘资源保存理论在大学生求职过程中的应用具有一定的启发。

第三,体现了一定的中国文化特色:用人单位对大学生可就业能力评价中的“过犹不及效应”(Baron, 1989)。这种思维方式在西方被称作(too much of a good thing effect, Baron, 1989),其实就是西方学者对我国儒家思想“中庸”的理解(the doctrine of the mean: Confucius, 2004; Urmson, 1973; Grant等, 2011; Grant, A. M., & Schwartz, B. (2011). Too much of a good thing: The challenge and opportunity of the inverted U. Perspectives on Psychological Science, 6(1), 61-76.),这是典型的中国传统文化中“中庸之道”的思维方式。

第四,深化了可就业能力在劳动力市场上客观就业绩效实现机制的认识:它是大学生与用人单位、大学生可就业能力与用人单位的评价、用人单位对大学生可就业能力评价中的“过犹不及效应”多方面综合作用的结果,这是大学生个体与劳动力市场主客观交互作用的过程。

第五,为未来可就业能力作用机制的研究提出了很好的研究思路和研究方向:主观就业绩效主要依据资源保存理论来进行探究;客观就业绩效主要依据可就业能力归因理论,以及其中的“过犹不及效应”来分析;更加深入的研究用人单位对大学生可就业能力评价的转折点,探索大学生可就业能力在劳动力市场上复杂的实现机制。这方面我们也在未来研究方向部分进行了说明(P40)。

由此,我们又对原文中的这些理论推导及其相关方面进行了相应的完善,使得理论分析更加统一,观点更加明确。(具体完善内容在文中以橙色标出)

意见 3:

本文一个不能理解的地方是图 2 的结果，如果按照作者的统计结果，那么，可就业能力低，同时职业探索低的人，录取通知还会很高（仅次于低探索，高就业能力的人），其意义在于，对于一个学生来讲，你不用努力，能力不好，很多单位还来要你。这不是天上掉馅饼吗？哪有这种好事！图 4 的结果也有类似的问题，一定是统计出了问题，请认真，仔细探讨，给予具体的说明。

回答：非常感谢编委专家对本论文画图方面给予的精准的专业指点。

对于职业探索和出生地的调节作用，本研究发现调节作用非常显著，并且模式一致。对于此我们仔细认真地核查了当时的画图，完善和理解如下三个方面。

第一，这两个调节作用非常显著，而且模式一致。结果表明，在低职业探索水平下，可就业能力与录用通知书的没有显著关系（U 型关系：0.08， $p=0.67$ ；线性关系：0.06， $p=0.68$ ）；而在高职业探索水平下，二者呈显著倒 U 型关系（-0.23， $p<0.1$ ）。对于农村大学生而言，二者也没有显著关系（U 型关系：0.02， $p>0.05$ ；线性关系：-0.09， $p>0.05$ ）；而对城市大学生，二者有显著的倒 U 型关系（-0.24， $p<0.01$ ）。

第二，为了更清晰的表示两个调节作用，我们又对图示进行了完善。**首先**，为了更加清晰地显示两个调节作用，比较调节变量不同情况下的可就业能力与录用通知书关系的差异，把原来图中的总体关系线去掉；**其次**，我们对两个图的顶点进行了认真核查，主要是当时用 excel 画图时忽略了截距，具体完善后如下图所示。**最后**，两个图中的虚线在统计上都未达到显著水平，只是为了显示调节作用而表示的一条二者关系的趋势图。在图 2 中，在低职业探索情况下，图中这条虚线只是一个趋势，因为此时二者关系没有达到显著水平（U 型关系：0.08， $p=0.67$ ；线性关系：0.06， $p=0.68$ ）；同样，在图 4 中，在生源地为农村的情况下，图中虚线也只是一个趋势，因为此时二者关系也没有达到显著水平（U 型关系：0.02， $p>0.05$ ；线性关系：-0.09， $p>0.05$ ）。

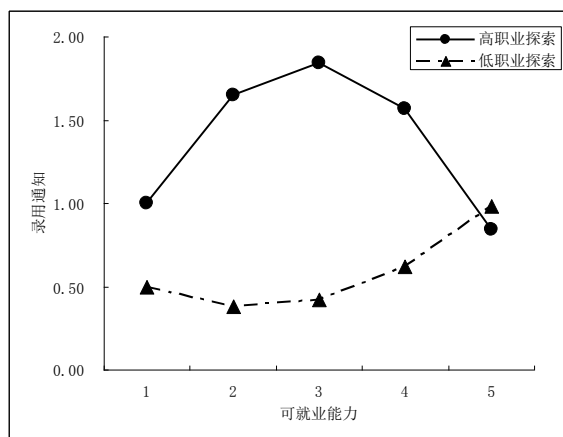


图 2 可就业能力与客观就业绩效的倒 U 型关系：职业探索的调节作用（低职业探索时不显著）

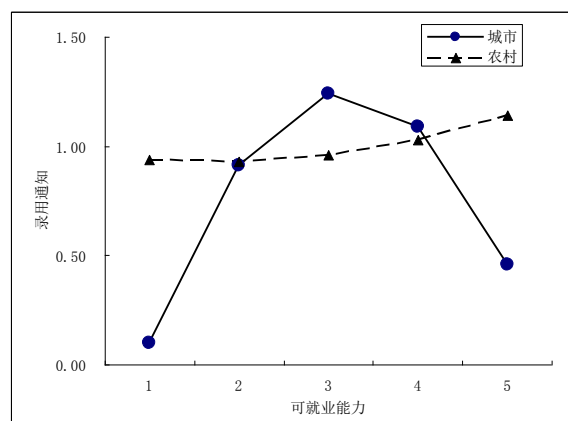


图4 可就业能力与客观就业绩效的倒U型关系：生源地的调节作用（农村时不显著）

第三，本文完善的图示参考了文献对U型关系中调节作用的画图模式。如Tse等（2013）在显示社会比较倾向（SCO）的调节作用时，就用两种情况的U型线的差异来说明（如下图），更多表示了调节变量的不同水平下，两个关系趋势的差异，也没有显示总体的关系线。我们在修改中也遵循了这样一个画图模式（Tse, H. H. M., Lam, C. K., Lawrence, S. A., & Huang, X. (2013, July 29). When My Supervisor Dislikes You More Than Me: The Effect of Dissimilarity in Leader–Member Exchange on Coworkers’ Interpersonal Emotion and Perceived Help. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. doi: 10.1037/a0033862）。

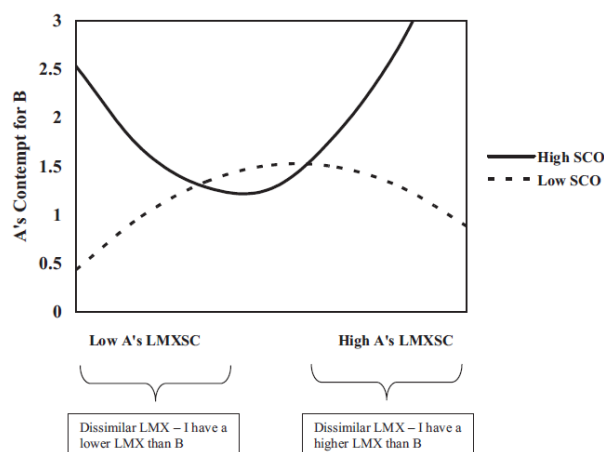


Figure 3. Curvilinear interactive relationship between Coworker A's leader-member exchange social comparison (LMXSC) and social comparison orientation (SCO) on Coworker A's contempt for Coworker B (Study 2).