

《心理科学进展》审稿意见与作者回应

题目：个体职业适应动态过程：适应性生涯建构模型

作者：宇文紫琪 肖雨贝 姚翔

第一轮

审稿人 1 意见：

生涯建构在当前研究和社会现实中都极具研究价值和意义，该文从过程角度综述分析了相关的研究进展，选题有意义，作者也较全面的综述和评论了近十几年的研究成果。以下是我认为的一些修改建议。

意见 1：论文的第二部分“2.方法”只介绍了如何筛选 71 篇文献，但没有给出对这些文献如何处理和应用的信息。读者最初看到方法，会产生应该会有进一步更量化的文献分析方法的预期，但后面却没有提供任何线索。

回应：感谢您的宝贵建议！我们承认原稿在方法描述上过于侧重检索流程，忽略了对文献分析策略的交代，确实容易引发读者对后续量化分析的误判。为此，我们新增了关于文献内容处理与应用的详细描述。因为此处我们增加了新的检索工作，所以纳入的实证研究从 71 篇增加到 101 篇。具体修改如下：

“2 方法”的第 3 段（第 4 页）：在确定纳入的 101 篇实证研究后，对文献进行结构化整理与分析。首先，对纳入文献的基本信息进行提取，包括研究对象与样本特征（如年龄、群体、样本量、国家/地区等）、研究设计与主要测量工具等。其中，年龄和样本特征信息用于后续将文献按生涯发展阶段理论（Super, 1957）归类。其次，基于 CCMA 理论框架，对各研究中的变量进行理论定位。变量归类遵循以下规则：若文献中明确界定了变量所属阶段（准备、资源、反应或结果），则直接采用其界定；若未明确界定，则由两位心理学专家根据 CCMA 四阶段的理论定义独立进行划分。划分标准为：准备阶段包含特质及类特质变量；资源阶段包含生涯适应力；反应阶段包含行为变量、信念变量以及障碍类变量；结果阶段包含最终状态变量（如职业成功、职业满意度等）。划分时允许特定阶段空置，即某研究可能仅涉及部分阶段的变量。若两位专家划分结果出现分歧，则邀请第三位专家裁定，并以多数一致的结果作为最终裁定。此步骤旨在将不

同研究中的变量置于统一的理论坐标下，确保后续比较与整合的可比性。最后，在变量理论定位的基础上，对文献进行多维度分类整合：一是根据研究所检验的模型路径完整性，区分为全模型检验（覆盖准备、资源、反应、结果四阶段完整路径）与局部模型检验（仅检验其中部分阶段路径），为后续分别梳理完整模型与局部模型的实证证据奠定基础；二是根据研究对象的生涯发展阶段，结合提取的年龄信息和样本特征，参照现有生涯发展阶段理论（Super, 1957）的划分标准，将文献归入相应的生涯发展阶段，以考察 CCMA 模型在不同发展阶段中的适用性与特点。

意见 2：第三部分“3.讨论”的标题有些不清楚。严格来说，未来方向也属于讨论的结果。建议作者采用 XXXX 结果讨论或者 XXX 现状，给出比较明确意义的名称。同时这一部分的二级标题也要做相应限定，直接写“模型...”，清晰性不足。

回应：感谢您的宝贵建议！我们非常认同原标题（如“讨论”、“模型……”）表意过于宽泛，缺乏对综述核心内容的清晰界定。为此，我们采纳了您的建议，对第三部分的总标题及各级子标题进行了重新提炼与命名。具体修改如下：

一级标题：将“3 讨论”修改为“3 适应性生涯建构模型的实证检验现状”，明确本章为对 CCMA 机制的现状分析。

二级标题：将“3.1 模型常用变量及分类”修改为“3.1 关键构念的理论定位与操作化”，聚焦于变量的理论定位与实际应用情况；将“3.2 模型实证检验与作用机制”修改为“3.2 序列传导机制的实证检验现状”，聚焦于传导路径的证据梳理。

三级标题：针对清晰性问题，将 3.2 节之下的标题修改为“3.2.1 完整四阶段序列的生涯阶段适用性”与“3.2.2 部分阶段路径的传导机制”，直观呈现完整序列路径与部分路径的对应关系。

意见 3：关于现状的总结中，有语义混淆的可能。比如，生涯适应力在这个模型中被界定为“资源”，但本文在 3.2.1 中却提到“CCMA 用于刻画“早期资源到生涯适应力再到广义生活与学业适应”的整体图景”，那么适应性准备是否也属于这一整体图景？

回应：感谢您的细致指正！我们承认原文中使用“早期资源”这一非标准术语来指代模型第一阶段，确实容易与模型第二阶段的“适应性资源”产生概念混淆。实际上，原文

实际强调了从“适应性准备”出发的完整路径。为此，在正文 3.2.1 节中（见第 9 页），我们将该表述规范化修正为：[CCMA 用于描述早期适应性准备到生涯适应力再到广义生活与学业适应的整体过程](#)。这一修改明确了适应性准备（如人格特质等）作为模型起点的理论定位，消除了语义歧义。

意见 4：在研究展望中，4.1 关于反馈机制和循环路径检验，建议考虑方法学方面的更务实的拓展，比如社会学或者人类学中的追踪式田野调查。面对生涯建构动态过程，应呼吁学界采取更长期主义的策略和意识。当前强势的定量研究，甚至是纵向问卷调查，都很难从根本上解决环路的探索问题。

回应：感谢您极具启发性的建议！我们完全赞同单纯依靠定量调查难以触及生涯动态循环机制的核心。确实，现有的纵向问卷无法还原个体在真实情境中如何通过“行动-反馈-再行动”的微观循环过程。为此，我们补充了关于方法学拓展的论述。我们明确指出了现有方法的局限性，并呼吁学界采取更为长期主义的策略，引入社会学或人类学中的长程追踪式田野调查与深度质性方法，以更清晰地揭示适应性资源积累与消耗的深层动态机制。修改如下：

“4.3 强化 CCMA 模型中的反馈机制与循环路径检验”的第 4 段（见第 16 页）：

此外，探究生涯建构的动态循环过程需要引入多元化的方法学视角。职业生涯发展并非一系列离散事件的集合，而是一个在时间维度上连续展开的动态叙事过程 (Savickas et al., 2009)。当前研究主要依赖定量横断面分析或纵向追踪问卷，这往往难以捕捉个体在复杂情境中“适应-反馈-再适应”的深层质性变化。面对这一挑战，未来的研究应当采取更为长期主义的策略，借鉴质性纵向研究 (Qualitative Longitudinal Research, QLR)，围绕关键转折点与日常实践开展多时点、长周期的深描，从而更贴近职业情境中的真实变化轨迹 (Neale, 2020; Masdonati et al., 2024)。与此同时，追踪式田野与民族志方法强调研究者在真实场域中进行较长时间的沉浸式参与与观察 (Hammersley & Atkinson, 2007)，有助于揭示适应性结果（如职业成功或倦怠）如何在日常互动中逐步回流，并进一步重塑个体的适应性准备与资源。此类跨学科的方法学拓展，将有助于回应当前关于 CCMA 循环路径证据不足的问题。

新增文献：

Hammersley, M., & Atkinson, P. (2007). *Ethnography: Principles in practice* (3rd ed.). Routledge.

Masdonati, J., Brazier, C. É., Kekki, M., Parmentier, M., & Neale, B. (2024). Qualitative longitudinal

research in vocational psychology: A methodological approach to enhance the study of contemporary careers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*.
Neale, B. (2020). Qualitative longitudinal research. *Bloomsbury Publishing*.

意见 5：一些表达和语句逻辑不顺畅，比较生涩，有些还有英文翻译感，例如“在个体生涯探索期，CCMA 阐述了个体在教育情境中建构职业自我概念并实现广义适应与幸福感的过程，幸福感等广义适应结果受到关注(Leung et al., 2022; Šverko & Babarović, 2019; Yıldız-Akyol & Öztemel, 2021)”；正文第 2 页第 2 段“另一方面...”，存在断句不当，导致阅读不畅的问题；3.2.2 的第 1 段的最后半句话，语义逻辑有问题（在自我监控和学术努力水平较高时，...，显示资源-反应阶段对个体自我调节与努力程度具有情境敏感性）；4.1 的最后一个句子也有问题。凡此种种，不一一列出，请作者对全文语句进行逐句润色。

回应：感谢您的细致指正！结合本次文章的整体重构，我们已对您指出的所有具体语病处进行了彻底重写，并对全文进行了逐句深度润色，全面理顺了表达逻辑并力求消除翻译感。

.....

审稿人 2 意见：

本文通过文献述评的方式回顾并探讨了 CCMA 自 2012 年来在实证研究中的应用，并提出了现有实证研究的局限和未来方向，论文总体思路清晰，研究方法明确，格式较为规范，对职业建构理论和相关职业研究具有一定的学术价值和意义。以下是具体的修改意见：

意见 1：格式问题需要注意，文章第一段是左端对齐而不是两端对齐，与其他段落格式不统一；表 1 标题居中更为适当。其他格式问题请作者自查。

回应：感谢您细致的指正！我们已对全文格式进行了全面自查和统一修改。具体修改包括：已将正文首段的左端对齐调整为与全文一致的两端对齐；已将“表 1”修改为“图 1”并将其标题修改为居中显示。此外，我们重新核对了全文的字体、行距以及图格式，以确保严格符合要求。

意见 2：引言中提出的研究问题不够清晰。具体而言，引言中指出，过往关于 CCMA 的综述不足，“使得该模型提出的阶段传导机制在现有研究中的适用范围仍不清晰，从而难以判断这一机制在何种情境下可以作为生涯适应过程的有效解释框架”，该问题中指出的“情境”指的是什么，是 Super 提出的不同生涯阶段，还是具体到变量层面的具体情境因素？就作者在第 4 章第 2 节指出的“考察职业生涯阶段差异下的模型适配性”来看，作者所说的“情境”更多指的是生涯不同阶段，但这一点应当在研究问题的提出时（引言中）就明确。引言中还指出“使得模型各阶段关系的验证进展及争议焦点仍不清晰”，这里的“争议焦点”指的是什么？作者应当明确该研究问题。

回应：感谢您提出的深刻且具有建设性的意见！您的建议让我们对本文的研究问题有了更深层次的理解，我们完全赞同原稿引言在研究问题提出上存在模糊之处，经过细致思考和讨论，我们对引言相关段落进行了重构，界定了“情境”的具体指代与“争议焦点”的理论本质，并以此强调本综述的研究问题。具体修改如下：

（1）明确“情境”的具体界定

正如您所指出的，本研究关注的核心情境为“生涯发展阶段”。我们在修改稿的引言中已将其明确说明，并补充了以生涯发展阶段作为综述思路的理论必然性。CCMA 与生涯发展阶段理论在理论渊源上具有内在一致性，CCMA 旨在揭示个体在整个生命跨度内的生涯适应规律 (Savickas, 2005, 2013)。适应过程必须服务于特定发展阶段的核心任务，各个生涯阶段的任务要求存在本质差异 (Super, 1980)。因此，CCMA 的实证结果必须置于具体的生涯发展阶段中进行审视。同时，我们指出现有研究大多对单一生涯阶段的样本进行分析，若不以发展阶段为脉络进行系统梳理，将难以准确判断适应序列机制在各阶段的验证进展与理论适用性。这直接引出了后文按照生涯发展阶段进行分类综述的逻辑起点。

（2）明确“争议焦点”的具体内涵

我们在修改稿中明确指出，争议的焦点在于 CCMA 部分阶段验证与全模型验证背后，对“适应机制运作逻辑”的两种不同理解。全模型验证遵循建构论范式，将适应界定为个体通过自我调节改变认知与行动，从而实现职业成长的动态过程 (Savickas, 2013)。而部分阶段验证则考察特定心理变量对行为或结果的预测效应，该取向本质上是特质决定论逻辑，虽然确立了特定变量间的预测效度，但掩盖了内部资源借助适应行为外化以解决任务的过程机制。澄清两类检验逻辑的实证进展是评估生涯建构理论和

CCMA 适用性的前提，如果不加以区分与综述，会导致无法准确判断“意识-变化-行动”转化链条的实际验证程度。这也构成了本文梳理部分阶段验证与全模型验证情况的核心动机。具体修改如下：

“引言”第4段（见第2页）：另一方面，实证研究在模型检验阶段上存在结构性分歧，且在不同生涯发展阶段中的适用性仍不清晰。仅有一篇元分析以生涯适应力为核心，整合了其与其他三个阶段的两两关系 (Rudolph et al., 2017)，但并未从 CCMA 完整序列的视角系统梳理。而 CCMA 的关键命题在于，适应并非由某一资源或阶段直接决定，而是通过各阶段变量的功能分工与序列转化逐步实现。具体来看，后续实证研究在模型检验范围上存在结构性分歧，部分研究仅关注局部阶段的传导机制，少量研究验证了四阶段全模型，这种分歧本质上反映了对适应机制运作逻辑的理解差异。局部阶段验证倾向于将心理资源视为直接预测职业结果的核心要素，侧重于验证特定构念间的静态关联 (Rudolph et al., 2017)；而全模型验证则立足于适应是个体“从意识到变化”到“主动做出改变”的完整动态序列过程，强调适应是人与环境的动态互动 (Savickas, 2013)。缺乏全模型的系统回顾，会导致现阶段既难以把握关于个体动态适应过程本质的实证验证进展，也模糊了该模型在特定生涯阶段下的适用情况。在整体模型视角下整合证据，才能检验该序列机制的意义建构是否完备，并判断个体积累的资源是否真正经由适应性反应转化为适应结果。此外，机制验证范围上的分歧也进一步模糊了模型在不同生涯发展阶段这一核心情境下的适用性。生涯发展阶段构成了适应过程展开的具体情境，适应过程的发生必须服务于特定发展阶段的任务要求 (Savickas, 2005)。不同生涯阶段面临的适应任务存在本质区别，其中探索期聚焦于职业定向，而建立期则聚焦于角色稳固 (Super, 1980)。虽然现有研究已覆盖了处于不同生涯发展阶段的样本，但模型在各特定生涯阶段的具体验证情况尚未被统一汇总，这使得难以准确判断同一套适应序列机制是否在不同生涯阶段中均得到了验证，亦或是在不同阶段表现出差异化的传导路径。

意见 3：本文较为完善地完成了“综述”，但“评论”较少，从文献回顾中提炼的观点不足，导致对引言中提出的两个重要问题没有很好的解答。

第一，引言中指出“难以判断这一机制在何种情境下可以作为生涯适应过程的有效解释框架”，那么本文在后文应当针对这个问题进行回答，且回答的角度不仅是 2012 年以来的实证文献具体 1.“是如何”在不同情境下运用 CCMA 的；还应该基于 CCMA 的本质和已有研究结果讨论 2.“该如何”在不同情境下运用 CCMA，这一部分应当在“讨论”章节有所体现，而

不仅仅是做回顾罗列。

第二，同样的问题出现在第二个研究问题，即“模型常用变量及分类”上。作者在引言指出，“实证研究在变量的阶段归属上也存在不一致，这削弱了既有证据的可整合性”。作者通过综述，不仅要回答过往文献 1.“是如何”界定这些变量的，还应回答作者认为 2.“该如何”界定。作者在第 3 章讨论部分大多仅告诉了读者“是如何”，而没有告诉“该如何”。

例如，本文指出了过往文献对于变量在模型中的阶段界定，最有争议的地方之一在于适应准备阶段，既包括个体心理资源，又包括外部情境资源，而“这类变量本身并不等同于适应性准备，而是通过提供线索、机会和压力，塑造个体的经验与知觉，从而间接影响其适应性准备水平”，作者应当更加深入讨论这种“间接”的反应是否合理，以体现作者的思考和从文献中总结提炼的观点。尽管在第 4 章的第 3 节存在部分对于变量归属的讨论，但更多是对研究问题的重申，而不是解答。

此外，研究问题提出的顺序，以及各章节对问题回答的顺序，应当有所排列。引言中应当先提出变量阶段划分的问题，因为这是一个更加基础的问题；再提出模型适用情境的问题。而这个顺序也和讨论部分的顺序一致。

回应：感谢您的关键性建议！我们理解该意见包含三项关键要求：其一，需围绕引言提出的“情境适用性”问题展开讨论应如何在不同生涯阶段下运用 CCMA；其二，需围绕“变量阶段归属不一致”问题展开讨论应如何界定 CCMA 各阶段变量归属；其三，需要调整研究问题的呈现顺序与正文回答顺序，使结构更清晰。针对上述三点，我们在修订稿中做了如下修改。

第一，针对“应如何在不同生涯阶段下运用 CCMA”的问题，我们重新梳理了生涯发展阶段下的证据分布，并在 3.2.1 讨论章节和 4.2 未来方向中补充述评。修改如下：

“3.2.1 完整四阶段序列的生涯阶段适用性”的第 2 段（见第 9-11 页）：首先，在生涯探索期前期，现有研究把 CCMA 作为一个广义发展与适应框架。从 Super 的生涯发展视角看……这些结果说明模型能够解释个体一般意义上的适应状态，但若回到生涯建构理论对探索期的基本设想，适应性准备与资源的激活并不只是为了提升通用的良好感受，更重要的是服务于结晶化这一发展任务，也就是推动职业自我概念逐步清晰，缓解自我意识与模糊的职业角色之间的冲突（Savickas, 2005）。因此，当前证据更充分地支持 CCMA 在预测通用适应上的效度，而对结晶化任务本身的解释仍相对不足，这导致难以直接呈现职业目标结晶与职业身份清晰的达成度。未来研究需将结果效标聚焦

于结晶化产出，例如职业目标清晰度、决定性与犹豫水平、初步职业身份清晰度与专业承诺的形成，同时把反应端的关键过程明确为职业信息搜集、自我反思、认同探索与目标澄清等更贴近结晶化的行为过程。

其次，在生涯探索期后期，研究更多是把 CCMA 用作理解个体临近入职前的职业方向抉择与生涯自我建构的框架。这一时期.....在此阶段之下，研究通常将适应性准备界定为个体的心理倾向与职业取向，再以生涯适应力作为关键资源，进而关联到更贴近过渡任务的行动与结果。在生涯过渡与适应任务中，有研究发现社会支持与职业取向可经由生涯适应力与适应性行动，预测职业确定感与幸福感(Soares & Taveira, 2022)，也有研究表明，个体人格与趋近回避倾向可通过生涯适应力，并经由生命意义影响大学生的积极适应状态(Zhuang et al., 2018)。此外，也有研究验证了适应性准备、生涯适应力、学生生涯建构行为与适应结果之间的链式路径(Öztemel & Yıldız-Akyol, 2021)。在就业能力建构任务中，研究把结果指标聚焦于可雇佣性上，发现坚持努力通过生涯适应力与生涯投入的连续作用提升可雇佣感(Ayvaz & Elhatip, 2025)。在职业决策任务中，生涯适应力对决定度的影响通常通过更近端的决策信念来发挥作用，例如有研究发现生涯适应力可通过职业决策自我效能的顺序中介影响职业决定度(Karimi et al., 2024)。也有研究表明由主动性人格经由生涯适应力与学生生涯建构行为，进一步预测生活满意度与生涯承诺(Ulas-Kılıç & Peila-Shuster, 2023)。总体而言，相关研究逐渐将结果指标从一般满意度转向职业确定感、决定度、生涯承诺与可雇佣感等更贴近过渡任务的指标，但仍有必要回到探索期后期的本质任务加以检视。Super 明确将该阶段界定为具体化与实施，即个体需要把先前形成的职业偏好进一步收束为更明确的方向与计划，并通过现实尝试把计划转化为可行的职业路径 (Super, 1980, 1990)，因此反应与结果阶段的操作化应是否真正对齐具体化与实施为参照框架。结果阶段应优先体现“具体化”的完成度，也就是方向是否清晰、选择是否稳定并形成可执行的计划；反应阶段则应更聚焦“实施”过程，也就是个体如何通过现实尝试与反馈修正，把自我概念逐步落实为可行的社会角色与行动路径 (Savickas, 2005, 2013)。在这一任务框架下，现有研究更需要补足的并非新增更多主观结果指标，而是把“实施”所要求的现实检验环节纳入反应与结果的操作化，使模型能够呈现从资源积累到行动尝试，再到角色进入的过程链条。

最后，生涯建立期早期的研究多在关键转折与复杂工作情境中检验 CCMA。这一时期.....在相对稳定的职业阶段，研究一方面关注适应性资源如何通过更“职业化”的反应过程转化为职业结果，例如主动性人格可通过生涯适应力促进主动职业行为，从而

提升职业可持续性(健康、幸福与生产力;Talluri et al., 2022), 其中幸福主要表现为职业满意度, 生产力则更多体现在绩效与可雇佣性上。另一方面也更明确地把组织与岗位情境纳入模型, 例如变革型领导可经由生涯适应力与工作嵌入, 提升员工的感知职业成功(Al-Ghazali, 2020), 也有研究发现, 万花筒职业生涯观可经由生涯适应力, 并进一步通过工作重塑促进新生代女性员工的职业成功(丘佩凡、王泳, 2023), 另外, 生涯适应力还可通过工作投入与组织公民行为, 关联上级评价的任务绩效(Haynie et al., 2020), 在部分研究中, 生涯适应力也与职业认同的形成与巩固相关(Merino-Tejedor et al., 2025)。在高压或不确定工作情境中, 外部支持与个体资源的作用更突出地体现为维持功能与心理健康。例如, 工作—家庭支持可通过生涯适应力与积极应对方式, 提升护士心理健康(张泽宇等, 2024), 在更高风险或制度更不确定的工作环境中, 积极未来取向与更高的职业适应力、工作能力满意度相关, 并进一步预测工作满意度与有意义工作的体验(Green et al., 2022)。由此可见, 建立期早期的证据主要借助 CCMA 来解释个体如何依托适应性准备与生涯适应力, 将资源转化为更情境化的职业反应过程, 从而应对角色转换与环境不确定性, 并获得更稳定的角色适应与更高质量的职业发展结果。从建立期早期的发展任务出发, Super 强调该阶段的核心在于稳定化与巩固, 即个体要在真实组织情境中建立胜任力与角色认同, 并在持续反馈中调整自我概念与职业路径(Super, 1980, 1990)。据此可以看到, 现有研究中反应阶段的指标逐渐“职业化”, 较常集中在工作嵌入、工作重塑、工作投入与组织公民行为等适应过程; 结果阶段也相应更多采用职业成功、任务绩效与职业可持续性等更贴近“巩固”任务的指标。由此, 下一步检验 CCMA 更合适的做法, 是先以阶段任务为依据, 再决定四阶段变量如何操作化。若研究重点在“稳定化”, 反应阶段应优先纳入组织社会化学习、角色澄清与反馈寻求等过程指标; 结果阶段则可用早期岗位胜任、角色清晰与留任意向/留任行为评估稳定化程度。若研究重点在“巩固与发展”, 可聚焦工作重塑与主动职业行为, 并纳入上级评价绩效、晋升以及更长期的人岗匹配等可被现实检验的结果指标。这样才能避免仅把生涯适应力当作“资源多少”的静态描述, 而是进一步解释这些资源如何在组织规则下转化为角色稳定与职业发展结果, 并更贴近自我概念在社会角色中被落实与修正的生涯建构观点。

“4.2 考察职业生涯阶段差异下的模型适配性” (见第 14 页): 未来研究需要补齐各生涯阶段的证据, 并且确保各阶段的变量选择与测量能够对应该阶段的核心任务。从生涯发展视角看, 个体职业历程可划分为成长、探索、建立、维持与衰退等阶段, 每一阶段面临的核心任务不同(Super, 1957)。结合现有研究分布可以看到, 实证主要集中

于探索阶段与建立期早期，而在成长、维持与衰退阶段的直接检验仍相对稀缺。这一分布意味着，目前关于 CCMA 生涯阶段适用性的结论更多是在教育情境的探索任务和初入职场角色过渡任务中建立起来的。而对于中后期职业发展与退出相关任务，模型是否同样适用、变量应如何操作化，仍缺乏足够证据支撑。具体而言，在成长期的个体核心任务并不在于做出职业选择或实施，而在于形成与工作世界相关的基本自我概念与职业取向，并在家庭与学校情境中获得最初的能力与兴趣信息(Super, 1957, 1980)；在探索期与建立期，可分别围绕具体化与实施、稳定化与巩固(Super, 1980, 1990; Savickas, 2005, 2013)进一步细化关键反应过程与结果效标；在维持期，适应重点从进入角色转向保持胜任并持续更新，反应阶段更可能体现为资源管理、技能更新与职业塑造等长期调适过程，结果阶段则更适合纳入持续绩效、职业可持续性与长期人岗匹配等指标；在衰退期，适应任务更多涉及角色退出与身份转换，反应阶段可界定为退休规划、退出节奏管理、社会角色拓展与意义重建等过程，结果阶段则对齐退休适应、生活结构重建、心理健康与社会参与等指标，以检验个体如何借助既有资源完成从职业角色到非职业角色的转化(Super, 1957, 1990)。

在研究设计上，未来研究可优先采用关键转折事件取样与纵向追踪策略，例如围绕升学过渡、首次入职、晋升与岗位转换、组织变革、职业中断与临近退休等关键事件展开，使 CCMA 的检验能够更直接捕捉不同阶段任务中的动态适应过程。通过补齐成长、维持与衰退阶段的证据，并在变量操作化上对齐各阶段核心任务，才能更完整地回答 CCMA 在何种生涯阶段下能够作为生涯适应过程的有效解释框架。

此外，我们对“3.2.2 部分阶段路径的传导机制”（见第 12 页）的相应部分也增加了述评。

第二，针对“应如何界定 CCMA 各阶段变量归属”的问题，我们在第 3.1 讨论章节和 4.1 未来方向新增述评。

“3.1 关键构念的理论定位与操作化”（见第 5-7 页）：首先，适应性准备阶段的变量使用分为个体内在资源和外部情境资源两类，实际操作化与理论所定义的阶段内涵存在分歧。适应性准备被界定为个体在职业发展和环境变化情境中表现出的稳定适应倾向(Savickas & Porfeli, 2012)。在操作层面，一类是个体内在心理资源，如大五人格(Perera & McIlveen, 2016)、核心自我评价(Hirschi et al., 2015)、主动性人格(Tokar et al., 2020)、成长型思维(Fan et al., 2025)、认知情绪调节(Lee & Jung, 2022)，旨在表征个体自身特质、能力及发展潜力。另一类是外部情境资源，如父母自主支持(Jiang et al., 2022)、教育环

境(Fang et al., 2018)、亲子关系质量(Sun et al., 2020), 用于描述生涯情境中可获得的支持与限制, 但其并非 CCMA 中“适应性准备”这一内生心理倾向的构成成分, 更适合作为模型的外部情境输入进行分析。生涯建构理论将适应准备视为个体内部自我调节机制的起点 (Savickas, 2013), 父母支持或教育环境描述的是生涯情境中获得的支持与约束, 这类变量主要通过提供社会线索、发展机会或角色压力来塑造个体的知觉经验, 并不等同于个体主动改变的内在倾向。这些环境因素构成个体适应过程发生的外部物理与社会条件, 而非个体的内部驱动力。将环境变量直接操作化为适应性准备, 使得实证模型无法区分“个体心理特征”与“外部环境输入”在职业适应机制中的独立作用。因此, 适应性准备的构念边界应限定为个体内在的人格特质或认知倾向, 以排除环境因素对适应起点的干扰。适应过程是个体主动应对环境挑战的心理建构机制 (Savickas, 2005)。外部情境资源不应被视为适应准备的构成维度, 而应被重置为触发适应过程的前因变量, 或作为调节变量考察其对内在特质转化为心理资源的干预作用。只有将测量指标严格聚焦于个体内在心理准备, 才能还原适应准备作为适应意愿的理论本质。

其次, 适应性资源阶段的变量使用虽以生涯适应力为核心, 但部分研究将动机类与感知类变量直接并列纳入资源阶段模糊了构念边界。适应性资源被界定为个体在面对职业发展任务与环境变动时可动员的心理社会资源储备, 其核心功能在于为后续的应对行动提供支持, 并进一步影响适应性结果 (Savickas & Porfeli, 2012)。在操作层面, 多数研究采用生涯适应力作为单一指标, 通过加总关注、控制、好奇与自信四个维度的得分来反映个体整体的资源水平 (Akün et al., 2022; Green et al., 2022; Tokar et al., 2020)。同时, 现有文献中也出现了一种拓展资源内涵的研究倾向。部分研究尝试将职业动机等态度倾向变量 (Fang et al., 2018)、合作等社会互动变量 (Fan et al., 2025), 甚至冒名顶替现象等自我知觉 (Neureiter & Traut-Mattausch, 2017) 纳入资源阶段的范畴。这种将动机与态度变量宽泛地混入资源阶段, 违背了适应性资源作为个体“应对技能”的理论定位。生涯建构理论将适应性资源设定为个体后天习得的心理社会能力, 代表个体处理变动的内部储备 (Savickas, 2013)。动机与态度变量偏向于驱动行为发生的意愿, 属于适应过程的动力来源, 而非应对能力本身。将动力倾向、人际表现等同于心理社会资源, 混淆了原有概念在自我调节系统中的定位, 这使得实证模型难以准确揭示应对能力转化为行为的独立传导机制。因此, 适应性资源的概念操作应按照理论限定在具备可干预特征的自我调节能力上, 研究者应当规范使用包含关注、控制、好奇与自信的生涯适应力作为该阶段的基准指标。

再次，在适应性反应阶段的变量使用与理论界定的阶段内涵相一致，可归为信念、行为和障碍三类，用以表征个体的应对过程。适应性反应被界定为个体在面临职业挑战和发展任务时所呈现的认知判断、探索与规划行为以及伴随而来的主观困扰的综合反应(Hirschi et al., 2015)。在操作层面，一类是信念类变量，如职业决策自我效能感(Kara et al., 2021)、职业自我效能感(Hirschi et al., 2015)、创业自我效能感(Tolentino et al., 2014)，整体反映个体对自身职业能力和发展前景的认知评价。另一类是行为类变量，如生涯建构行为(Merino-Tejedor et al., 2025)、职业规划(Neureiter & Traut-Mattausch, 2017)、职业探索(Guan et al., 2017)，用于描述个体在职业探索和建构过程中的实际行动。第三类是障碍类变量，如职业决策困难(Jia et al., 2020)和职业焦虑(Shin & Lee, 2019)，侧重呈现个体在职业决策或发展过程中的内在困扰与心理障碍。这三类变量共同构成了资源向结果转化的中介载体，未来的实证研究应当根据具体的研究目的精准选用该阶段的测量指标。探讨认知转化机制的研究应当优先选用信念类变量，验证行动效果的研究可以使用探索与建构行为类变量，考察心理损耗过程的研究则应聚焦于障碍类变量。

最后，适应性结果阶段的变量使用主要聚焦于个体与情境的匹配状态，但少部分研究存在的跨阶段混用现象，这模糊了应对策略与结果效标的理论界限。适应性结果被界定为个体与职业情境之间所实现的契合情况(Savickas & Porfeli, 2012)，现有研究在操作层面通常将其划分为主观与客观两类结果。在操作层面，主观适应结果包括生活满意度(Akün et al., 2022)、工作满意度(Ocampo et al., 2022)、学业满意度(Kara et al., 2021)、职业认同(Merino-Tejedor et al., 2016)等，旨在测量个体在职业发展过程中的内在体验与自我评估。另一类是客观适应结果，如学业成绩(Šverko & Babarović, 2019)、工作绩效(Kaur & Kaur, 2021; Ocampo et al., 2022)，反映可量化的成就或外部表现。尽管多数研究对该阶段的界定较为清晰，但仍有少部分实证研究将具备过程属性的概念错误归入该阶段。以学业投入度为例，该概念最初被界定为包含活力、奉献与专注的积极认知状态，反映个体在特定角色中投入认知与情感能量的动态探索过程 (Schaufeli et al., 2002)，但在部分实证模型中却被直接作为效标变量纳入了适应结果阶段 (Šverko & Babarović, 2019; Zhang et al., 2024)。将过程性的应对行为等同于最终匹配状态，削弱了理论逻辑的严密性，此类混用导致实证研究难以精准检验适应策略对解决发展任务的实际效果。未来研究应当将投入度等过程性指标剥离出该阶段，确保其测量严格聚焦于特定适应循环结束后的胜任状态、客观绩效或人境匹配度。

“4.1 明确变量归属与内外因素划界”（见第 14 页）：CCMA 证据的可整合性需

要提升，未来研究需要建立清晰、可操作的变量划分阶段标准。变量归入阶段的本质上反映了研究者对其在职业适应过程中的功能理解，即是作为个体进入情境时所携带的心理前提，还是在情境中被动员和运用的适应性资源，或是个体针对情境所做出的具体行动与调节，还是在一段适应过程之后所表现出的状态性结果。为减少阶段归属的随意性，建议以功能为核心形成更一致的判断标准，即适应性准备应主要限定为个体的内在意愿与类特质倾向，适应性资源聚焦可被动员的心理能力与应对资本，适应性反应聚焦围绕阶段任务展开的具体行动，适应结果则指向过程之后形成的相对稳定状态与成就（Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012; Savickas, 2013）。同时，外部情境因素更适合作为情境条件纳入模型，通过影响个体的知觉和资源动员环节发挥作用，而不宜直接等同于适应性准备，以免模糊个体与情境的两类构念。围绕上述功能定位展开更细致的理论论证，有助于进一步澄清 CCMA 四阶段的心理内涵与边界。在此基础上，未来研究可比较同一变量在不同阶段归类下会得到怎样的路径结果与理论解释。对于存在争议的变量，可分别按不同阶段建模并进行竞争模型或敏感性检验，从而逐步积累对关键构念阶段定位的共识(赵小云&郭成, 2010)。换言之，相较于将变量归属视为技术性细节，未来研究更有必要把它当作检验和推动 CCMA 理论进步的重要切入点，即通过在模型设定中明确、并在论证中正面回应变量归属，为 CCMA 的进一步发展提供扎实的概念基础。

第三，关于研究问题与章节顺序，我们采纳您的建议，对引言中研究问题的呈现顺序进行调整。先提出更基础的“变量阶段划分与归属一致性”问题，再提出“模型在不同生涯阶段下的适用性”问题，并同步调整第 4 章未来方向部分的组织顺序，使正文对两项问题的回答顺序与引言保持一致，从而提高结构的可读性与论证的连贯性。

新增文献：

- Alarifi, A., Bajaba, S., & Basahal, A. (2024). From self-commitment to career crafting: The mediating role of career adaptability and the moderating role of job autonomy. *Acta Psychologica*, 248, 104387. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104387>
- Al-Ghazali, B. M. (2020). Transformational leadership, career adaptability, job embeddedness and perceived career success: a serial mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(8), 993–1013. <https://doi.org/10.1108/lodj-10-2019-0455>
- Ayvaz, A., & Elhatip, Y. E. (2025). From perseverance of effort to perceived employability in First-Generation college students: the mediating role of career adaptability and career engagement. *Journal of Career Assessment*, 34(1), 62–79. <https://doi.org/10.1177/10690727251313789>
- Haynie, J., Flynn, C. B., & Herda, D. (2020). Linking career adaptability to supervisor-rated task performance: a serial mediation model. *Career Development International*, 25(4), 429–442.

<https://doi.org/10.1108/cdi-08-2019-0207>

- Karimi, S., Esmaeili, M., & Farani, A. Y. (2024). How protean career orientation affects career decidedness: The mediating role of career adaptability and career decision self-efficacy. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09702-6>
- Li, Y., & Wang, S. (2023). The path from overqualification to success: career adaptability perspective. *Current Psychology*, 43(11), 9920–9932. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05148-1>
- Ozdemir, N. K., & Ayaz, A. (2025). How psychological and organizational factors shape career motivation: the serial mediating roles of career adaptability and the quality of work life. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-025-09766-y>
- Sathish, G., Mukherjee, T., & Sahney, S. (2024). Expatriate's protean career orientation and cross-cultural adjustment: the mediating role of career adaptability. *Journal of Global Mobility the Home of Expatriate Management Research*, 12(4), 620–647. <https://doi.org/10.1108/jgm-03-2024-0020>
- Sibunruang, H., Garcia, P. R. J. M., & Tolentino, L. R. (2015). Ingratiation as an adapting strategy: Its relationship with career adaptability, career sponsorship, and promotability. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 135–144. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.011>
- Soares, J., Taveira, M. D. C., Cardoso, P., & Silva, A. D. (2022). The student career construction inventory: validation with Portuguese university students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 24(1), 223–239. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09553-z>
- Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 70–78. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.011>
- Xu, H., & Savickas, M. L. (2022). Development and initial validation of the job-search self-regulation scale: Expanding the career adaptation model of job search. *Journal of Counseling Psychology*, 69(5), 602–613. <https://doi.org/10.1037/cou0000609>
- 兰玉娟 & 陈志霞.(2019).从“易变”到“应变”:科技型员工生涯适应力促进机制. *科技进步与对策*,36(23),138-146.
- 丘佩凡, & 王詠. (2023). 新女性成功之路:万花筒职业生涯观对新生代女性员工职业成功的影响. *中国人力资源开发*, 40(7), 50-63.
- 闫文昊,于广涛 & 林琳.(2018).生涯适应力对主观职业成功的影响——工作形塑的中介和组织支持感的调节. *经济管理*,40(08),105-119.<https://doi.org/10.19616/j.cnki.bmj.2018.08.007>.
- 张泽宇, 杨秀木, 赵爽, 王胜男, 邵瑜娇, & 段小翠. (2024). 工作-家庭支持对护士心理健康的影响:生涯适应力与积极应对方式的链式中介作用. *蚌埠医学院学报*, 49(5), 649-653. <http://dx.chinadoc.cn/10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2024.05.021>.

意见 4: 方法部分仅使用了“Career Construction Model of Adaptation”作为主题和摘要的关键词, 是否存在遗漏? 有些文章可能会使用该模型, 但并未表明该模型全称, 或使用其全称作为主题和摘要文字。

回应: 感谢您的细致提醒! 我们认可仅检索模型全称可能存在遗漏风险。为提高检索覆盖率并避免主题发散、检索过宽, 我们在修订中作了两方面补充, 并已在正文“2 方法”中据实写明检索与纳入规则。

第一，扩展检索数据库与分语种优化检索策略。在原有 Web of Science 与 PsycINFO 基础上，补充检索 PsycArticles、Elsevier ScienceDirect，以及中文数据库（知网、万方、维普）。

1.英文检索：仍以模型全称为主（Career Construction Model of Adaptation），并结合简称（CCMA）作为补充。这一做法的原因是：英文库中以模型全称检索即可获得相对充分的候选文献，同时能更好控制相关性、避免被“career adaptability 前因/后果”类海量研究淹没。

2.中文检索：我们先使用“Career Construction Model of Adaptation”及若干可能译名（如“适应性生涯建构模型”等）进行精确检索，但命中文献较少。考虑到 CCMA 在中文语境中的官方/统一译名尚未稳定，为降低译名差异造成的漏检，我们进一步采用关键词组合的模糊检索作为补充策略，即以“适应 AND 生涯建构 AND 模型 AND 生涯适应力”（以及同义表述）进行主题/关键词/摘要层面的组合检索，从而尽可能覆盖“未写出模型名称但可能按四阶段逻辑展开”的潜在研究。

第二，细化隐性纳入标准。针对题名与摘要未出现模型全称或 CCMA、但正文中按 CCMA 阶段逻辑检验序列关系的研究，我们增加后向引文追踪作为补漏步骤。具体做法是，以引用量较高且以 CCMA 阶段逻辑组织实证检验的三项研究开展后向引文追踪（Hirschi et al., 2015; Merino-Tejedor et al., 2016; Šverko & Babarović, 2019）。同时，我们明确纳入隐性文献的判定条件，即仅当文献在理论部分明确以 CCMA 四构念/阶段的逻辑组织研究假设，且在实证分析中至少检验一条阶段路径时才纳入。值得说明的是，关于生涯适应力前因与后果的实证研究数量庞大，纳入范围据此限定，不纳入仅讨论生涯适应力前因或后果但未检验序列关系的研究。

经过这一补充验证，我们补充中文文献 6 篇、英文文献 24 篇。我们已在正文“2 方法”部分补充了对这一纳入标准和追踪过程的详细说明。修改如下：

“2 方法”（见第 3 页）：本文对适应性生涯建构模型（Career Construction Model of Adaptation, CCMA）相关实证研究进行系统检索。使用的数据库包括中国知网、万方、维普、Web of Science、PsycINFO、PsycArticles 与 Elsevier ScienceDirect。英文检索关键词为“Career Construction Model of Adaptation/CCMA”；中文检索关键词为“Career Construction Model of Adaptation/CCMA”以及“适应性生涯建构模型”等可能译名。考虑到 CCMA 在中文语境中的译名尚未完全统一，为降低译名差异导致的漏检风险，中文检索进一步采用关键词组合的模糊检索策略，如“适应 AND 生涯建构 AND 模型

AND 生涯适应力”（及其同义组合）。限定检索时间为 2012 年模型提出至今，聚焦心理学领域实证研究。

在数据库检索基础上补充后向引文追踪，并按标题/摘要初筛和全文复筛两步流程筛选纳入研究。考虑到生涯适应力前因与后果研究数量庞大，为避免综述范围过宽，本研究不纳入仅讨论生涯适应力前因或后果、但未检验阶段序列关系的研究。对于题名与摘要未出现模型全称或简称但可能隐性使用 CCMA 阶段逻辑的研究，本研究在数据库检索基础上补充后向引文追踪，以 Hirschi et al. (2015)、Merino-Tejedor et al. (2016)、Šverko & Babarović (2019)三篇经典 CCMA 实证研究作为起点进行引文追踪。去除重复文献后，采用标题/摘要初筛和全文复筛的两步筛选流程。首先对标题与摘要进行初筛，若可明确判断不符合纳入标准（如非实证研究、主题与 CCMA 无关、仅关注生涯适应力前因/后果且未检验阶段路径、研究领域或时间范围不符等）则直接排除；对初筛保留的文献进入全文复筛，并按以下标准逐条核验：(1) 文献为实证研究，且语言为英文或中文；(2) 研究主题与 CCMA 相关，并在理论部分明确以 CCMA 四阶段/构念逻辑组织研究假设；(3) 在实证分析中至少检验一条阶段路径；(4) 具有可验证的方法与明确的结果报告。凡在全文核验中不满足任一标准者予以排除。依据上述标准进行筛选，最终纳入 101 篇高相关度实证研究，文献筛选流程见图 1。

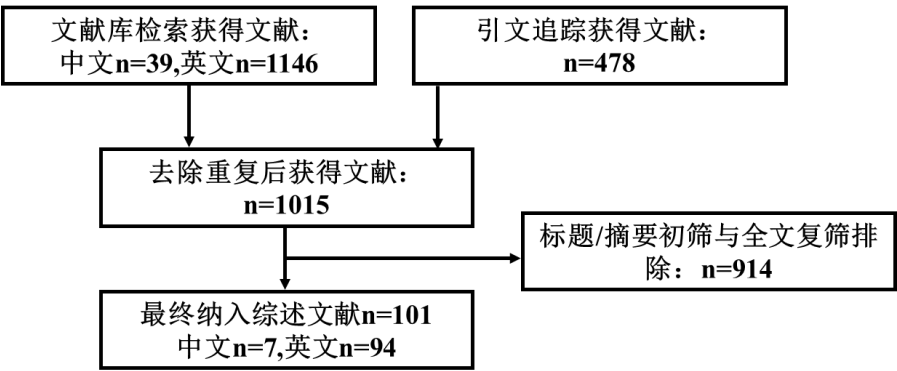


图 1 文献筛选流程

再次感谢审稿人的建议！

意见 5：第 3 章第 1 节讨论了模型常用变量的使用 and 分类，其中却没有对模型中“适应力”阶段的述评。可以推论的是，大部分文章可能都会使用 Savickas & Porfeli (2012) 的定义和量表，但作者仍应汇报该阶段在文献中的操作情况，以排除特殊情况，并完整地回顾全模型的变量使用。

回应：感谢您的细致指正！我们承认在原稿中因“生涯适应力”测量的标准化程度较高而忽略了对其进行专门述评，这确实导致了模型变量回顾的不完整。为了回应您的建议，我们对纳入的 101 篇文献中“适应性资源”阶段的测量工具进行了统计。结果显示，绝大多数研究（N=98，占比 97.0%）采用了 Savickas 和 Porfeli (2012) 开发的生涯适应力量表（CAAS）及其多国修订版作为核心测量工具；少数研究（N=3）在此基础上进行了拓展，如增加“合作”维度（Fan et al., 2025），或将职业动机（Fang et al., 2018）、冒名顶替现象（Neureiter and Traut-Mattausch, 2017）等构念纳入资源范畴以丰富其内涵。我们增加了关于适应性资源的独立段落，详细汇报了该阶段变量的操作化定义与测量现状，从而确保了全模型变量回顾的完整性。修改如下：

“3.1 关键构念的操作化与理论定位”的第 2 段（见第 6 页）：其次，适应性资源阶段的变量使用虽以生涯适应力为核心，但部分研究将动机类与感知类变量直接并列纳入资源阶段模糊了构念边界。适应性资源被界定为个体在面对职业发展任务与环境变动时可动员的心理社会资源储备，其核心功能在于为后续的应对行动提供支持，并进一步影响适应性结果（Savickas & Porfeli, 2012）。在操作层面，多数研究采用生涯适应力作为单一指标，通过加总关注、控制、好奇与自信四个维度的得分来反映个体整体的资源水平（Akün et al., 2022; Green et al., 2022; Tokar et al., 2020）。同时，现有文献中也出现了一种拓展资源内涵的研究倾向。部分研究尝试将职业动机等态度倾向变量（Fang et al., 2018）、合作等社会互动变量（Fan et al., 2025），甚至冒名顶替现象等自我知觉（Neureiter & Traut-Mattausch, 2017）纳入资源阶段的范畴。这种将动机与态度变量宽泛地混入资源阶段，违背了适应性资源作为个体“应对技能”的理论定位。生涯建构理论将适应性资源设定为个体后天习得的心理社会能力，代表个体处理变动的内部储备（Savickas, 2013）。动机与态度变量偏向于驱动行为发生的意愿，属于适应过程的动力来源，而非应对能力本身。将动力倾向、人际表现等同于心理社会资源，混淆了原有概念在自我调节系统中的定位，这使得实证模型难以准确揭示应对能力转化为行为的独立传导机制。因此，适应性资源的概念操作应按照理论限定在具备可干预特征自我调节能力上，研究者应当规范使用包含关注、控制、好奇与自信的生涯适应力作为该阶段的基准指标。

意见 6：在第 3 章第 2 节，对于“完整模型验证现状”的讨论，作者基于 Super 的生涯发展视角进行了回顾，区分了在生涯探索前期、生涯探索后期、生涯建立早期的完整模型验证

的情况。对于该视角的选用和其在 CCMA 应用中的解释在一定程度上是合理的，但必要性和充分性未充分阐述。

第一，为什么作者要选择基于生涯发展阶段的视角梳理 CCMA 在实证文章中的应用？该选择有何考虑？作者应当明晰该视角选区的必要性。否则，该视角在这里的出现略显突兀。

例如，作者可以考虑说明 CCMA 本质上是一个“发展性模型”，而非静态机制模型，适应任务本身是随生涯阶段变化的，且 CCMA 在理论上直接继承并重构了 Super 的生涯发展理论，职业适应力的概念早期就是由职业成熟度转变来的(Savickas & Porfeli, 2012; Super & Knsel, 1981), Savickas 更是直接指出 Super 的理论在职业建构理论中的奠基地位(Savickas, 2005)。

第二，为什么作者在这里只提及了生涯发展阶段的其中 3 个阶段，其他几个阶段中 CCMA 的应用情况如何？如果没有文章在其他发展阶段使用 CCMA，那么为什么会出现这种情况？作者应当给予适当的汇报和评论，以补充该视角在解释 CCMA 的应用上的充分性。

参考文献：

- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent(Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70).
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Super, D. E., & Knsel, E.G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9(2), 194–201.
<http://dx.doi.org/10.1080/03069888108258214>.

回应：感谢您的宝贵建议！我们十分认同在综述中引入 Super 生涯阶段视角需要明确其理论必要性，并应该对实证研究涵盖阶段的充分性做出解释。根据您的建议，我们从理论渊源和文献分布两个方面阐明该视角的必要性与充分性，并据此调整了写作结构。

1. 关于视角选取的必要性（理论依据）：

CCMA 并非静态机制模型，而是一个强调“个体在不同发展任务中动态适应”的发展性框架；适应任务会随生涯阶段变化，因而同一四阶段序列在不同阶段可能呈现不同的着力点。与此同时，CCMA 在理论渊源上继承并重构了 Super 的发展观，且“职业适应力”概念本身与职业成熟度的发展传统具有直接关联。因此，采用 Super 的生涯发展阶段作为综述视角，有助于将“完整四阶段序列”的证据差异放回到发展任务与情境要求之中进行解释，而非仅停留在跨研究的罗列。修改如下：

“1 引言”的第 1 段（见第 1 页）：该模型植根于 Super 的生涯发展理论(Super & Knasel, 1981; Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012), 且核心概念生涯适应力也可追溯至职业成熟度概念的演变, 并用过程机制解释个体如何在阶段任务中借助资源、采取行动并获得适应结果(Savickas & Porfeli, 2012; Savickas, 2013; Savickas et al., 2018; 关翩翩 & 李敏, 2015)。

“3.2.1 完整四阶段序列的生涯阶段适用性”的第 1 段（见第 9 页）：CCMA 强调生涯适应并非静态水平差异, 而是伴随发展阶段推进、在阶段任务中逐步展开的过程性机制(Savickas & Porfeli, 2012)。在这一理论脉络下, CCMA 所描述的四阶段传导必须植根于个体所处的发展阶段与阶段任务中理解, 才能把握其“从意识到变化到主动做出改变”的过程含义。由于不同生涯阶段的核心任务与情境挑战并不相同, 如探索期的职业定向与建立期的角色稳固(Super, 1980), 因此有必要采用生涯发展阶段视角回顾完整四阶段序列的验证现状, 这有助于揭示适应机制在不同生涯发展阶段的特定规律。

2. 关于只提及三个阶段的解释（文献分布）：

文中呈现的阶段分布特征, 实际上客观反映了 101 篇 CCMA 实证研究在取样上的集中趋势与断层。为了回应您的疑问, 我们对纳入文献的样本年龄信息与样本所处生涯情境（如高中/大学/求职过渡/入职初期/在职发展等）与核心适应任务进行了再次统计整理, 并据此对研究所聚焦的生涯阶段进行归类。需要说明的是, 我们将年龄段作为一种常规性的组织线索, 以便对大量研究进行可比的汇总。

现有研究样本高度聚集于探索阶段（15~24 岁）, 共有 57 篇文献（占比 56.4%）关注该阶段, 样本主要由高中生（如 Kvaskova et al., 2023）、大学生（如 Guan et al., 2017）及刚毕业的职场新人组成。建立阶段（25~44 岁）的研究占据次要地位, 共计 37 篇文献（占比 36.6 %）。此类研究样本多为企业员工、护士或教师（如 Akün et al., 2022; Green et al., 2022）, 样本平均年龄集中在 30 岁左右。此外, 有 5 篇文献未汇报样本年龄信息。相比之下, 其他阶段的研究存在显著断层。成长阶段（0-14 岁）的实证研究极度稀缺, 仅有 1 篇文献（Parola & Marcionetti, 2021）涉及了平均年龄为 13.14 岁的初中生样本。而维持阶段（45-64 岁）与 衰退阶段（65 岁以上）在当前的实证研究中处于主要关注点缺失的状态。尽管还有 1 篇研究员工样本的年龄范围涵盖了 45 岁以上个体（如 Haenggli & Hirschi, 2020）, 但没有一项研究是专门针对中老年群体（Mean Age > 45）设计的。

这种分布格局反映了现有研究对个体职业变动高频期的侧重。探索阶段与确立阶段

是个体面临职业选择、身份构建及职场融入的关键期，其复杂的适应性任务与 CCMA 的理论逻辑高度契合 (Hirschi et al., 2015; Savickas et al., 2018)。然而，这种样本分布的局限性忽略了生涯全周期动态发展的本质。维持阶段与衰退阶段并非适应行为的终点，个体在面对老龄化社会的职业再平衡与退休角色调整时，同样需要调动适应性资源 (Urbanaviciute et al., 2019)。这一“实证研究空白”本身就是一个重要的研究发现。由于缺乏针对老龄群体的纵向追踪数据，CCMA 模型在解释跨年龄跨度的普适性上仍存在经验证据的缺口。因此，我们在正文 4.2 节未来方向中，呼吁未来的研究验证 CCMA 在全生命周期（特别是老龄化背景下的退休适应）中的普适性。修改如下：

“4.2 考察职业生涯阶段差异下的模型适配性”（见第 14 页）：从生涯发展视角看，个体职业历程可划分为成长、探索、建立、维持与衰退等阶段，每一阶段面临的核心任务不同(Super, 1957)。结合现有研究分布可以看到.....通过补齐成长、维持与衰退阶段的证据，并在变量操作化上对齐各阶段核心任务，才能更完整地回答 CCMA 在何种生涯阶段下能够作为生涯适应过程的有效解释框架。

新增文献：

Super, D. E., & Knasel, E.G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9(2),194–201. <http://dx.doi.org/10.1080/03069888108258214>.

第二轮

审稿人 1 意见：

本文作者对全文的理论观点和方法上都做了比较显著的提升，但全文还是有些在语言上比较晦涩的表达，建议作者再润色。比如从摘要开始就出现了“操作化”这个词，读者基本可以理解，但到 3.1 标题之后的具体内容中出现了的若干次“操作化”至少有一半放在句子中使整句逻辑比较难懂。此外，还是有一些绕来绕去的相对长句，建议改成短句，同时建议减少使用连接词，多通过短句子的核心意思来建立句子之间的逻辑。

回应：十分感谢您的细致提醒！我们认真核查后认同修订稿中仍存在部分表达偏学术化、句子过长、连接词使用偏多的问题。针对这一意见，我们着重对全文语言表达上进行了修改，邀请两位心理学专业博士生对全文表述通顺把关。具体而言，第一，删除或替换了多数“操作化”表述，根据具体语境分别改为“变量界定”“变量选择”等更明确的说法；第二，系统拆分长句，并减少连接词的堆叠，改以短句和段内层次推进论述。具

体修改如下（本轮修订稿中字体采用红色作为标注）：

原稿	修订稿
1. 修改关于“操作化”的表述	
摘要：未来研究应基于变量功能明确阶段归属并划清内外因素边界，进一步增加成长、维持与衰退等生涯阶段的直接检验证据，并在变量操作化上对齐各阶段核心任务以比较不同阶段的适应模式，同时系统检验反馈机制与循环路径以提升 CCMA 的解释力与应用价值。(p.1)	摘要：未来研究应进一步明确变量在 CCMA 四阶段中的归属，划清个体内部因素与外部情境因素的边界；补充成长、维持与衰退等生涯发展阶段的直接检验证据，并根据不同生涯发展阶段的核心任务调整变量界定与选择，用以比较各个生涯阶段的适应模式。此外，未来研究进一步检验反馈机制与循环路径，以提升 CCMA 的解释力与应用价值。(p.1)
进一步增加成长、维持与衰退等生涯阶段的直接检验证据，并在变量界定与选择上对齐各阶段核心任务以比较不同阶段的适应模式。(p.3)	补充成长、维持与衰退等生涯发展阶段的直接检验证据，并根据不同生涯发展阶段的核心任务调整变量界定与选择，用以比较各个生涯阶段的适应模式；(p.3)
3.1 关键构念的理论定位与操作化(p.5)	3.1 变量使用现状与关键构念的理论定位(p.5)
首先，适应性准备阶段的变量使用分为个体内在资源和外部情境资源两类，实际操作化与理论所定义的阶段内涵存在分歧。(p.5)	首先，适应性准备阶段的变量使用分为个体内在资源和外部情境资源两类，但后者与准备阶段作为心理准备的理论定位并不一致。(p.5)
将环境变量直接操作化为适应性准备，使得实证模型无法区分“个体心理特征”与“外部环境输入”在职业适应机制中的独立作用。(p.5)	若将这类外部情境因素直接纳入适应性准备阶段，就会混淆个体心理因素与外部情境因素的作用边界，进而削弱该阶段作为内在心理准备的理论含义。(p.5)
因此反应与结果阶段的操作化应以是否真正对齐具体化与实施为参照框架。(p.10)	据此，反应阶段和结果阶段的变量选择，应以是否真正对应“具体化”与“实施”这两项任务为依据。(p.10)
在这一任务框架下，现有研究更需要补足的	在这一任务框架下，现有研究更需要补足的，

并非新增更多主观结果指标，而是把“实施”所要求的现实检验环节纳入反应与结果的操作化，使模型能够呈现从资源积累到行动尝试，再到角色进入的过程链条。(p.10)	并非新增更多主观结果指标，而是将现实尝试、外部反馈与计划修正这些“实施”环节纳入模型，使其能够呈现资源如何进一步落实为现实行动，并逐步进入职业角色。(p.10)
由此，下一步检验 CCMA 更合适的做法，是先以阶段任务为依据，再决定四阶段变量如何操作化。(p.11)	由此，检验 CCMA 时，变量的选择与测量应结合个体所处生涯阶段的发展任务。(p.11)
而对于中后期职业发展与退出相关任务，模型是否同样适用、变量应如何操作化，仍缺乏足够证据支撑。(p.14)	而对于中后期职业发展与退出相关任务，模型是否同样适用、变量应如何界定与选择，仍缺乏足够证据支撑。(p.14)
通过补齐成长、维持与衰退阶段的证据，并在变量操作化上对齐各阶段核心任务，才能更完整地回答 CCMA 在何种生涯阶段下能够作为生涯适应过程的有效解释框架。(p.15)	通过补齐成长、维持与衰退阶段的证据，并使变量界定与选择对齐各阶段核心任务，才能更完整地回答 CCMA 在何种生涯阶段下能够作为生涯适应过程的有效解释框架。(p.15)
2. 系统拆分长句、减少连接词、优化全文表达	
适应性准备描述个体对职业任务、转变或不确定性表现出的意愿和心理准备程度，即对变化的主观意愿或准备状态，回答的是“想不想变化”的问题；适应性资源则聚焦个体实际调节环境变化的能力，通常以生涯适应力体现为“能不能变化”的问题(Savickas & Porfeli, 2011)；当准备与资源激发起应对动能时，个体便会在适应性反应阶段展现具体行为策略或信念，如职业探索、自我效能等，体现“做不做变化”的实际表现；最终，这些反应将影响个体在职业建构中的表现与满意度，构成适应性结果。(p.1)	适应性准备指个体面对职业任务、转变或不确定性时所表现出的意愿和心理准备，回答的是“想不想变化”的问题；适应性资源则指个体调节环境变化的能力，通常以生涯适应力为核心，回答的是“能不能变化”的问题(Savickas & Porfeli, 2011)。当准备与资源被激活后，个体会进一步表现出具体的行为策略或信念，如职业探索和自我效能等，这构成适应性反应，体现个体“做不做变化”。最终，这些反应会影响个体在职业建构中的表现与满意度，形成适应性结果。(p.1)

在个体生涯建立期，CCMA 描绘了个体生涯阶段过渡中实现职业适应与成功的过程，职业适应结果是主要的预测变量(Guan et al., 2014; Talluri et al., 2022; Green et al., 2022)。 (p.2)	在个体生涯建立期，CCMA 主要用于解释个体在生涯阶段过渡中如何实现职业适应与成功，而职业类适应结果(如职业可持续性、感知职业成功)则是研究最常关注的结果指标(Green et al., 2022; Guan et al., 2014; Talluri et al., 2022)。 (p.2)
因此，适应性资源的概念操作应按照理论限定在具备可干预特征自我调节能力上，研究者应当规范使用包含关注、控制、好奇与自信的生涯适应力作为该阶段的基准指标。 (p.6)	由此，适应性资源的界定应严格限定在生涯适应力上，以关注、控制、好奇与自信四个维度作为该阶段的基准指标，以保持构念边界的清晰性。 (p.6)
这一时期，个体在已有职业自我概念基础上需要进一步明确职业方向，并通过学习与实践活动尝试将其具体化与实施(Super, 1980)。	这一时期个体主要处于教育情境中，核心任务是推动职业自我概念走向结晶化，并广泛探索自我与环境(Super, 1980, 1990)。 (p.9)
现有研究通常将适应性准备界定为个体的心理倾向与职业取向，再以生涯适应力作为关键资源，进而关联到更贴近过渡任务的行动与结果。 (p.10)	现有研究通常将适应性准备界定为个体的心理倾向与职业取向，把生涯适应力视为关键资源，并据此考察更贴近过渡任务的行动与结果。 (p.10)
变量归入阶段的本质上反映了研究者对其在职业适应过程中的功能理解，即是作为个体进入情境时所携带的心理前提，还是在情境中被动员和运用的适应性资源，或是个体针对情境所做出的具体行动与调节，还是在一段适应过程之后所表现出的状态性结果。 (p.13)	变量被归入哪个阶段，反映了研究者如何理解其在职业适应过程中的功能。它究竟是个体进入情境时携带的心理前提、被动员和运用的资源、围绕情境任务展开的具体行动，还是一段适应过程之后形成的状态性结果，需要在理论上先加以区分。 (p.13)
为减少阶段归属的随意性，建议以功能为核心形成更一致的判断标准，即适应性准备应主要限定为个体的内在意愿与类特质倾向，适应性资源聚焦可被动员的心理能力与应对	为减少阶段归属的随意性，未来研究宜以功能为核心形成更一致的判断标准。具体而言，适应性准备应主要限定为个体的内在心理准备与类特质倾向，适应性资源聚焦可被动员

资本，适应性反应聚焦围绕阶段任务展开的具体行动，适应结果则指向过程之后形成的相对稳定状态与成就（Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012; Savickas, 2013）。(p.14)	的心理能力与应对资本，适应性反应聚焦围绕阶段任务展开的具体行动，适应结果则指向过程之后形成的适应状态与成就（Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012; Savickas, 2013）。(p.14)
--	--

此外，除上表列举的代表性修改外，我们还对全文其余同类型问题进行了系统自查与统一修订，考虑到此类修改数量较多，个别地方为局部微调表述，故未在表中逐条展开说明，相关修改均已在正文中以红色标注以便查阅。再次感谢您的细致建议！

审稿人 2 意见：

在本轮修改中，作者较好地回答了问题，对论文进行了针对性修改，论文质量有明显提高。没有意见。

回应：衷心感谢您对本综述的认可，也感谢您在审稿过程中的辛勤付出和提出的宝贵意见！

第三轮

编委 1 复审意见：

论文经过多轮评审，已经达到《心理科学进展》的要求，建议录用。

回应：非常感谢您对本文的肯定与认可。感谢编委和审稿专家在多轮评审中提出的宝贵意见，这些意见对本文的修改和完善具有重要帮助。

编委 2 复审意见：

这篇稿件建议做如下修改：

意见 1：建议继续优化表述，提升可读性和愉悦感。比如摘要中和引言第一句话都出现适应性生涯建构模型都英文表达和缩写。可以考虑在摘要中放弃英文和缩写，将“使用 CCMA 的实证研究”改成“使用该模型的实证研究”。后续两个可以根据阅读的可理解和舒适性酌情放完整表达或简写为模型。

还是摘要部分，这句话的表示还可以优化“一类是完整四阶段过程机制的检验，研究发现集中在个体生涯发展中的探索期和建立期，用以考察模型在关键发展任务与角色过渡情境中的适用性。”，“研究发现集中在”改成“研究集中在”是否更合适？

再比如正文第二段第一句话，也需优化，“CCMA 出现后，职业发展领域的研究关注过程机制的验证，研究焦点从“生涯适应力能否预测良好结果”转向“模型各阶段过程机制是否成立”。

回应：非常感谢您提出的细致而中肯的修改建议！经过前后几轮修改，我们对稿件存在的语言表达问题有了更深的认识。尤其是本轮意见再次提醒我们，文章语言表达和整体行文上一定要确保清晰、自然，减少读者的阅读负担。我们认真吸收了这些意见，并据此对摘要及正文中若干表述重复、措辞不够凝练、影响阅读流畅性的句子进行了逐一修改，并对全文语言表达作了进一步润色，以提升可读性与整体阅读体验。由于本次修订涉及较多细碎调整，为便于审阅，我们在修订稿中以绿色标注了相关修改句。此外，我们还提供了一份标记修订稿，以便更清晰地查看稿件的具体改动情况。

意见 2：建议作者找中文比较好的、之前没看过本文的同事批判性阅读，提提意见和建议。此外，豆包等大预言模型在中文表达方面的能力很强，强烈建议将自己拿不准的部分请它们帮提优化建议。

回应：感谢您的建议！我们进一步邀请三位中文表达较好的同事对全文进行了批判性阅读，并根据反馈对若干表述拿捏不准、句意不够清晰或不够顺畅的部分进行了再次修改和润色。希望本轮修改能在语言表达上有所提升，再次感谢编委的建设性意见！

第四轮

主编意见：稿件经过多位专家的审阅，作者进行了认真的修改，达到了发表水平，同意发表。