

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：失却锋芒：父母性别偏见对女性职场表现的负面影响

作者：徐敏亚 刘贝妮 徐振宇

第一轮

审稿人 1 意见：

本文从父母性别偏见这一远端因素探索女性职业妥协驱动机制以及对职业“促进”因子的后效机制具有一定的新颖性和价值性，然而本文仍存在以下问题供作者思考：

作者回应：感谢您对本文新颖性和价值性的认可，这给了我们莫大的鼓励！您关于概念界定、理论选择、逻辑严谨性以及研究方法方面的建设性意见明显增加了我们文章的质量！感谢您！下面针对您提出的意见进行说明，并在文章相应的部分用**红色**字体标识。我们将您的评论以黑色加下划线的方式呈现，之后是我们的回应说明，以蓝色字体呈现。

意见 1：关于理论的使用有待商榷，自我验证理论认为个体会在自我概念形成过程中通过各种方式整合外界信息验证自我观点，例如主观扭曲现实信息等等(Swann et al., 2002)。但当外界中有与个体自我概念不一致的信息，如父母性别歧视的消极信息，个体则不会将这种信息整合到自我概念，而不是消极整合。

Swann, W. B., Jr., Rentfrow, P. J., & Guinn, J. (2002). Self-verification: The search for coherence. In M. Leary & J. Tagney (Eds.), Handbook of self and identity. New York: Guilford Press.

作者回应：感谢您的这条意见让我们有机会重新思考文章的理论基础。作者完全同意审稿专家的意见！诚如专家所言，自我验证理论是先有对自我概念的基本认知，后经由外界各种信息的整合进行自我概念验证。因此存在专家所说的当外界信息与自我概念不一致时，个体则会“选择性”地整合外界信息。这一观点给了我们很大启发，我们认为应该从更为源头的“自我概念如何形成和发展”上考虑本研究的理论基础。在综合考虑现有职业发展相关研究成果和适用理论的基础上，我们认为自我概念理论应当是一个相对更加有效、合理的解释视角。之所以这样考虑主要基于以下两点：

一是自我概念理论能够很好地解决您提出的“父母性别歧视的消极信息如何整合到自我概念中”的这一问题。自我概念理论指出，职业选择和职业发展的过程本质上就是自我概念的实现过程(Super, 1953)。自我概念会在进入职场之前就形成和成熟(Super, 1963)，其形成过程中人们会整合来自于外界重要关联对象(如父母)的信息(Swann et al., 2002)。因此父母性别偏见这种外界重要关联对象的消极评价信息会不断地被女孩内化和整合到自我概念中，从而形

成消极自我并降低自尊水平(Crocker & Park, 2003)。

二是结合您的第 2 条意见,我们认为自我概念理论对于后续女性的职业选择(即职业妥协)与职场表现(即工作绩效和创造力)也有强烈的理论指导作用。先是对职业选择的影响,基于自我概念理论,自尊在职业偏好和职业选择方面起到重要作用。缺乏自尊的人不太可能在自我和职业角色之间进行很好地匹配,尤其是女性(Betz, 1994)。较低的自尊水平会限制女性追求传统上男性主导的职业(Casad et al., 2019)、降低她们的职业抱负(Bradley-Geist et al., 2015)。这种缩小职业选择和限制职业偏好的自我概念认知会直接导致职业选择过程中的职业妥协(Gottfredson, 1981)。再是进一步地影响职场表现。自我概念理论强调,自我概念在职业选择和职业适应上发挥持续影响力(Super, 1953)。自尊(自我概念)会通过职业妥协(职业选择)持续影响女性在工作场所的表现(职业适应)。自我概念会通过基于自我表达的一致性来影响个体行为(Schlenker, 1985),因此我们“做”的事情是因为我们“是什么”,通过做这些事情可以保持连贯一致的自我概念(Gecas, 1982)。职业妥协意味着调整甚至放弃原来的职业目标,常会带来挫败感并伴有职业困扰(翁清雄 等, 2018)。这将引发自我概念中的自我价值降低(Shamir et al., 1993),从而与不佳的职场表现绑定起来,以减少或避免自我概念与自我表达之间的不协调。也就是说,职业妥协会挫伤女性的工作绩效和创造力。

综合以上两点原因,我们在本轮修改中谨慎地将文章的理论基础更换为自我概念理论,以期进一步夯实本文的理论基础并增强理论运用的解释力。我们主要通过以下两方面的修改来具体回应您的这条意见。一方面我们在引言中强化了自我概念理论对于模型建构的理论指导作用;另一方面我们在假设推导中加入自我概念理论的逻辑并进行了系统性修改。请您审阅修改稿中前言部分相关的红色字体内容(p1-p6)。我们也诚恳地希望这一修改能够得到您的理解和支持,谢谢您!

意见 2: 部分逻辑严谨性有待加强,例如①关于重男轻女的表述,性别偏见是否就是重男轻女的体现?基于下文对性别偏见的定义包含理想化期待和行为约束,以及作者展望也提及善意性别偏见,与重男轻女是否可直接挂钩?②1.1 假设提出中,双性化与自尊的关系是否绝对正相关?女孩展现男性特质就能抵御性别偏见,其内涵假设是否本身已暗含对女性特质的偏见?③1.3 假设提出中,从职业妥协到行为的背后理论逻辑是什么?COR?还是 SCCT?

作者回应: 您的这些意见明显提升了文章的逻辑严谨性,感谢您!作者将逐一回应和说明。

①关于重男轻女的表述:作者完全同意审稿专家的意见,将父母性别偏见简单等于与父母重男轻女是不严谨的。在修改稿中我们删除了“重男轻女”的相关表述。

②关于 1.1 假设提出的部分:在修改稿中我们删除了“双性化与自尊正相关”和“女孩展现

男性特质抵御性别偏见”等对本研究假设推导贡献较小且可能产生内生性的表述。与此同时，根据您的第一条意见，我们理论基础改为自我概念理论，因此对该假设的论证也进行了全面系统地修改。请您审阅修改稿中第 3 页的相关红色字体内容。

③关于职业妥协到行为的理论逻辑：根据您的第 1 条意见，我们从自我概念理论加强职业妥协到行为(即工作绩效和创造力)的理论逻辑。具体来讲：自我概念理论强调，自我概念在职业选择和职业适应上发挥持续影响力(Super, 1953)。自我概念会通过基于自我表达的一致性来影响个体行为(Schlenker, 1985)，因此我们“做”的事情是因为我们“是什么”，通过做这些事情可以保持连贯一致的自我概念(Gecas, 1982)。职业妥协意味着调整甚至放弃原来的职业目标，常会带来挫败感并伴有职业困扰(翁清雄 等, 2018)。这将引发自我概念中的自我价值降低(Shamir et al., 1993)，从而与不佳的职场表现绑定起来，以减少或避免自我概念与自我表达之间的不协调。基于自我概念理论，认为工作与自己的动机、目标、价值观等自我认知相一致的员工会体会到自我和谐，也会在工作中表现得更好(Bono & Judge, 2003)。然而职业妥协的女性会认为她们目前的职业状况代表着对真实职业愿望的妥协，这会让女性感到沮丧甚至是自我贬低(Creed & Gagliardi, 2015; Gati et al., 1998)。职业妥协暗含的这种失去自我和谐的状态会阻碍女性在职场上成为高绩效且富有创造力的员工。也就是说，职业妥协会挫伤女性的工作绩效和创造力。相关修改内容请您审阅修改稿第 4 页-第 6 页相关红色字体内容。

意见 3: 建议作者对概念进行清晰的界定。①1.1 中，自尊是态度？行为？个体韧性？满意度？②1.3 中，职业妥协是在环境限定下做出的职业目标选择，不是低职业认同，更不是消极情感；例如，在现实中，很多大学生限于家庭等因素，会选择在老家找工作，但这并不意味着他们找到的不是一份满意的工作。

作者回应：感谢您的这条意见！我们在修改稿中进一步清晰阐述了相关概念的内涵。

①关于自尊，我们在引言和 1.1 中都进一步明确阐述了自尊的概念。自尊是一个人对自己价值以及满足胜任需求的总体评价(Leary & Baumeister, 2000)。个体在社会化过程中有关自我价值、自我能力的评价体现为自尊(Rosenberg, 1965)。相关修改内容请您审阅修改稿第 2 页-第 3 页相关红色字体内容。

②关于职业妥协，我们通过三方面来回应您的这个意见。一是进一步阐明职业妥协的概念；二是详细解释职业妥协的测量；三是回答您提出来的具体问题。

首先，我们在 1.3 中明确阐述了职业妥协的概念，即职业妥协是“人们由于无法获得理想的职位，降低个人当前的求职目标，在可获得工作职位中进行职业选择的过程”(翁清雄 等，

2018)。职业妥协是在工作搜寻中和工作选择时退而求其次的一种妥协决定，主要包括三方面的妥协：发展机会妥协、职业匹配妥协和社会期望妥协(翁清雄 等, 2018)。相关修改内容请您审阅修改稿第 4 页相关红色字体内容。

其次，职业妥协测量时询问参与者对签约的这份工作的上述三个方面的满意程度，以此来衡量找到的工作对于他们来说是妥协还是合意。具体来说：发展机会方面，衡量了个体对该职业在掌握新知识、新技能，积累新经验积累和晋升机会方面的满意程度，以此来反映个体对职业发展机会的妥协程度；职业匹配方面，通过该职位运用自身所掌握的知识、技能程度，兴趣相符和职业理想方面的满意程度来反映个体对职业匹配的妥协程度；社会期望方面，对符合家庭、朋友期望，薪酬水平和社会地位的满意度来反映个体对于职业期望的妥协程度。相关修改内容请您审阅修改稿第 8 页相关红色字体内容。

最后，回到您的问题上，我们完全同意您所说的“职业妥协是在环境限定下做出的职业目标选择”。在现实中确实存在大学生限于家庭等因素选择在老家找到一份满意的工作的情况，此时如果该工作在发展机会、职业匹配和社会期望三方面都是合意的，那就不是职业妥协的概念范畴。我们抱歉造成了这样的困惑和误解！诚如您所说，这是因为概念界定不清晰导致的。我们希望通过上述两方面的修改能够得到您的认可。

意见 4：研究方法部分，①调研对象合适性有待考虑。即将毕业寻找工作的学生作为研究对象，那领导是实习领导？如果是，实习生是否敢于做出建言和创新等带有挑战特性的行为？是否有足够动机去实施这样的行为？②控制变量的选取为何只考虑母亲是否有工作，有的家庭可能并不存在性别偏见，而是父母均无工作。③建议表格展示分析结果提高可信度，例如 3.1 所有替代模型的拟合结果；④增强表述严谨性，例如 3.3 对母亲和父亲性别偏见对自尊的影响是否有显著差异，作者并没有检验，如果没有则理论贡献 3 不成立；“表 2 中模型 4 数据显示，职业妥协和女性工作中的创新行为具有负相关关系($\beta = -0.02, SE = 0.13, p < 0.001$)”，表 2 中 β 值为-0.51，请核对；表 2 下方备注“(3)”请明确是哪个模型的拟合指标。

作者回应：感谢您的意见！您的这条意见涉及到四个具体问题，我们将逐一回应。

①关于调研对象选取的合适性问题，我们从以下三方面来回应和修改：(1)我们选取毕业寻找工作的学生作为研究对象，主要是因为担心工作时间长的员工会对于入职时的职业妥协情况记忆不清晰。所以在设计这个研究的时候，我们选择了经历“临近毕业-找工作并进入职场-转正并工作 3 个月”的女大学生作为研究对象。领导是其转正后的直属领导。具体的研究设计和调研过程我们梳理成表格形式附在这条意见之后，便于专家审阅。在修改稿中我们也对调研过程进行了更为详细地交代，相关内容请您审阅“2.1 研究对象”(p6-p7)。

(2)关于是否敢于做出建言和创新等带有挑战特性的行为？这里需要和专家解释一下，结合另外两位审稿专家的意见，重新修订了我们的研究模型，将结果变量修改为工作绩效和创造力来衡量女性职场表现。由于这两个变量都是在员工顺利度过实习期并转正后3个月采集的，此时员工已经是企业的正式员工，有可能会在工作中展现创造力。我们的描述性统计分析结果也为员工确实在工作中展示了创造力提供了一些佐证(创造力 $Mean = 4.87, SD = 1.17$)。研究设计的相关解释说明我们也在修改稿中进行了补充。

(3)关于是否有足够的动机去实施这样的行为。我们补充分析了参与者的职业分布情况，最具代表性的职业是管理咨询人员($n = 64, 28.44\%$)，商业分析人员($n=48, 21.33\%$)，策划与设计人员($n=43, 19.11\%$)，媒体人员($n=34, 15.11\%$)，销售人员($n=20, 13.73\%$)等。这些职业大部分需要在工作中不断地产生和迭代新的想法，亟需员工的创造力才能更好地完成工作。因此我们认为员工是有动机去展示创造力。另外工作绩效和创造力也被认为是衡量员工职场表现的关键指标(如 Raja & Johns, 2010; Yu & Frenke, 2013; Hirst et al., 2018; 胡巧婷等, 2020)，员工应该有动机去实施这样的行为。相关的解释说明我们也在修改稿中进行了补充，感谢您的意见和提醒！

附表 1-1: 调研流程

调研时间	测量变量	具体流程
第一次调研 2021 年 2 月	父母性别偏见 自尊 人口统计信息	<p>①通过与北京某高校的招生就业处合作，获得该校经管专业应届本科毕业生名单，信息包含学号、姓名、专业和联系方式等。研究助理筛选出女生毕业生并进行编码(6 位数邀请码)，进行简单随机抽样。我们避免采集她们的姓名和手机号码来匹配三次问卷从而保护参与者隐私，使其可以更加放心地真实填答问卷。</p> <p>②按照招生就业处的建议，每年3-4月份是应届毕业生签约的高峰期，因此我们选择在 2021 年 2 月开始与参与者联系，邀请 500 名参与者填写父母性别偏见量表、自尊量表和人口统计信息。</p> <p>③同时告知参与者，我们的调研还将进行两次，分别在她们工作签约时和转正入职 3 个月后，希望能够得到她们的支持和持续参与。</p> <p>④剔除存在信息缺失严重、回答前后矛盾、规律性填答等问题的无效问卷后，本轮回收有效问卷 430 份。</p>
第二次调研 入职签约时	职业妥协	<p>①我们通过招生就业处的合作老师跟踪第 1 次调研填写有效问卷的学生的签约情况。在参与者向学校提交已签约信息时，通过研究助理联系参与者。确认参与者已经签约后，向其发放第二轮调研问卷。</p> <p>②邀请参与者填写职业妥协量表，同时对入职时间、合同期限进行填写，</p>

第三次调研 转正入职3个 月后		以便研究者确认其实习期并推算第3次调研时间。
		③剔除存在信息缺失严重、回答前后矛盾、规律性填答、匹配失败等问题的无效问卷后，本轮回有效问卷 385 份。
	工作绩效	①根据参与者填写的入职时间、合同期限，参考《中华人民共和国劳动合同法》第十九条关于“试用期”的规定(劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限劳动合同，试用期不得超过六个月)，推算参与者转正入职 3 个月的时间，由研究助理联系参与者进行第3次调研。
	创造力 工作中感受到的性 别偏见	②绝大多数参与者的试用期为 6 个月，少部分在 2-6 个月之间(若参与者已经离开第 2 次调研时的签约的工作单位，则调研终止)。之所以采取女性员工已经结束试用期并成为正式员工 3 个月后(即参与者已经在企业工作 5-9 个月)进行调研的研究设计，主要是因为工作绩效、创造力、工作中感受到的性别偏见需要一定时间才能展现和体会。
		③邀请第 2 次调研的有效问卷参与者填写工作中感受到的性别偏见量表，发放问卷 385 份。同时请参与者提供她们直属领导的邮箱，并告知参与者调研所得数据均用作学术研究，调研采取完全自愿的原则，她们可以随时退出且不会对她们的工作带来任何影响。
	④研究助理通过参与者提供的邮箱与其领导取得联系，告知我们的学术研究背景与目的，并争取领导的同意与支持。收到领导的回复后研究助理将问卷链接以及与参与者相匹配的 6 位数邀请码发送给领导填写。领导版问卷内容为请其评估参与者的工作绩效和创造力(由于参与者的邀请码与她们的姓名是一一对应的，研究助理将直接告知领导其评估的员工姓名)。	
	⑤剔除存在信息缺失严重、回答前后矛盾、规律性填答、匹配失败等问题的无效问卷后，本轮回有效问卷 225 份“女性员工-领导”匹配问卷。	

②控制变量的选取为何只考虑母亲是否有工作，有的家庭可能并不存在性别偏见，而是父母均无工作。

作者回应: 抱歉我们没有交代清楚。我们对于母亲和父亲是否有工作都进行了采集，但是在我们的样本中，父亲都有工作，所以在跑结构方程模型的时候我们没有放入父亲的工作情况。我们在修改稿中的表 3 下方补充了相关的注释说明，相关修改内容见修改稿第 12 页。感谢您的提醒！

③建议表格展示分析结果提高可信度，例如 3.1 所有替代模型的拟合结果；

作者回应: 谢谢您的宝贵建议! 我们已经在 3.1 中放入了所有替代模型的拟合结果, 具体如下所示:

附表 1-2 验证性因子分析结果(N = 225)

模型	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
6 因子模型	1820.52***	1109	.91	.90	.05	.05
5 因子模型	2931.27***	1117	.76	.75	.09	.10
4 因子模型	3374.14***	1121	.70	.69	.10	.11
3 因子模型	3789.38***	1124	.65	.63	.10	.12
2 因子模型	5241.30***	1126	.46	.44	.13	.20
单因子模型	6609.94***	1127	.28	.25	.15	.18

注: 6 因子模型为父母性别偏见、自尊、职业妥协、工作绩效、创造力、工作中感受到的性别歧视; 5 因子模型为父母性别偏见、自尊+职业妥协、工作绩效、创造力、工作中感受到的性别歧视; 4 因子模型为父母性别偏见、自尊+职业妥协、工作绩效+创造力、工作中感受到的性别歧视; 3 因子模型为父母偏见、自尊+职业妥协、工作绩效+创造力+工作中感受到的性别歧视; 2 因子模型为父母偏见+自尊+职业妥协、工作绩效+创造力+工作中感受到的性别歧视。

*表示 $p < 0.05$, **表示 $p < 0.01$, ***表示 $p < 0.001$.

④增强表述严谨性, 例如 3.3 对母亲和父亲性别偏见对自尊的影响是否有显著差异, 作者并没有检验, 如果没有则理论贡献 3 不成立; “表 2 中模型 4 数据显示, 职业妥协和女性工作中的创新行为具有负相关关系($\beta = -0.02, SE = 0.13, p < 0.001$)”, 表 2 中 β 值为-0.51, 请核对; 表 2 下方备注“(3)”请明确是哪个模型的拟合指标。

作者回应: 感谢您的悉心指导! 您的这条意见包括三个具体问题, 我们将逐一回应。

(1)母亲和父亲性别偏见对自尊的影响是否有显出差异。父亲性别偏见($\beta = -0.11, SE = 0.05, p = .02$)及母亲性别偏见($\beta = -0.14, SE = 0.05, p = .004$)都和女性自尊的关系负相关。虽然从结果看, 母亲的性别偏见的系数更负也更加的显著。但是经过您的提醒, 我们进一步检验了两个系数的差别是否显著不为零, 发现两者不存在显著的差异($diff = .03, SE = .07, p = .67$)。所以我们删除了关于母亲的性别偏见对女性自尊影响更大的相关论述。再次感谢您的提醒和宝贵意见! 您指出的这一问题使本研究在统计分析和结果汇报上的严谨性均得到了显著提升。

(2)确实如您所指出: 职业妥协和女性工作中的创造力具有负相关关系($\beta = -0.02, SE = 0.13, p < 0.001$)这里是个笔误。真是抱歉, 极其感谢专家的细心审阅! 我们已经在这一稿中进行了更正, 并反复检查了结果部分的所有汇报内容, 以保证结果的正确无误。

(3)我们在现在的表 3(原手稿中的表 2)下方进行了注释, 明确是哪个模型的拟合指标, 即: 拟

合指标是整个中介效应的结构方程模型的拟合指标。感谢您的细致建议！

意见 5: 研究贡献部分，第三条在结论中并没有充分体现和分析。

作者回应: 非常感谢您的提醒和意见！如上一条对您意见的回应，虽然从结果看母亲的性别偏见的系数更负也更加的显著。但是经过您的提醒，我们进一步检验和发现两者不存在显著差异($\text{diff} = .03, SE = .07, p = .67$)。所以我们删除了关于母亲的性别偏见对女性自尊影响更大的相关论述。

同时，这样的结果也给了我们机会重新思考父母性别偏见影响的影响，因为以往研究主要关注母亲性别偏见对孩子产生的长久深远影响，经过您的提醒我们发现，父亲在对女孩成长过程中的影响亦是长久且深远的，甚至和母亲的影响没有显著差异。这是我们之前没有关注到的重要理论贡献。我们在修改稿中也增加了这一发现的相关理论贡献。具体如下：

本研究揭示父母性别偏见通过自尊、职业妥协对女性的职场表现产生负面影响，且父亲和母亲的影响没有差异。本文对父母教养方式的深远影响相关文献提供了两方面的拓展和补充。一方面，以往研究指出如果母亲在家庭中具有更强的内部议价能力，那么母亲的性别偏见将使男孩比女孩获得更多的照料投入(Lindström, 2013)和代际职业流动的机会(Asiedu et al., 2021)。我们的研究发现为以往研究中侧重关注母亲性别偏见提供了有益补充。另一方面，以往研究证实父亲的缺席与幼儿及青少年的低自尊相关(Luo et al., 2011; Orth, 2018)、父亲参与更多的家务分配能够积极预测 7-13 岁女孩的职业抱负(Croft et al., 2014)。我们的研究结论将父亲养育方式的影响拓展和延伸到子女进入到工作场所之后。

相关修改内容请您审阅修改稿第 13 页相关红色字体内容，再次感谢您的提醒和宝贵意见！

参考文献:

- Asiedu, E., Azomahou, T. T., Getachew, Y., & Yitbarek, E. (2021). Share the love: Parental bias, women empowerment and intergenerational mobility. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 191, 846-867.
- Betz, N. E. (1994). Self - concept theory in career development and counseling. *The career development quarterly*, 43(1), 32-42.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders. *Academy of Management Journal*, 46(5), 554-571.
- Bradley-Geist, J. C., Rivera, I., & Geringer, S. D. (2015). The collateral damage of ambient sexism: Observing sexism impacts bystander self-esteem and career aspirations. *Sex Roles*, 73(1), 29-42.
- Casad, B. J., Petzel, Z. W., & Ingalls, E. A. (2019). A model of threatening academic environments predicts women STEM majors' self-esteem and engagement in STEM. *Sex Roles*, 80(7), 469-488.
- Creed, P. A., & Gagliardi, R.-E. (2015). Career compromise, career distress, and perceptions of employability: The

- moderating roles of social capital and core self-evaluations. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 20-34.
- Crocker, J. Reference: Crocker, J., & Park, L.E. (2003). Seeking self-esteem: Construction, maintenance, and protection of self-worth. In M. Leary & J. Tangney (Eds.), *Handbook of Self and Identity*, 291-313. New York: Guilford Press.
- Croft, A., Schmader, T., Block, K., & Baron, A. S. (2014). The second shift reflected in the second generation: Do parents' gender roles at home predict children's aspirations? *Psychological Science*, 25(7), 1418-1428.
- Gati, I., Houminer, D., & Aviram, T. (1998). Career compromises: Framings and their implications. *Journal of Counseling Psychology*, 45(4), 505 - 514-579.
- Gecas, V. (1982), The Self Concept, *Annual Review of Sociology*, 8, 1-33.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545.
- Hirst, G., Van Knippenberg, D., Zhou, Q., Zhu, C. J., & Tsai, P. C. F. (2018). Exploitation and exploration climates' influence on performance and creativity: Diminishing returns as function of self-efficacy. *Journal of Management*, 44(3), 870-891.
- Hu, Q. T., Wang, H. J., & Long, L. R. (2020). Will newcomer job crafting bring positive outcomes? The role of leader-member exchange and traditionality. *Acta Psychologica Sinica*, 52(5), 659-668.
- [胡巧婷, 王海江, 龙立荣. (2020). 新员工工作重塑会带来积极的结果吗? 领导成员交换与个体传统性的作用[J]. *心理学报*, 52(05), 659-668.]
- Leary, M. R., & Baumeister, R. F. (2000). The nature and function of self-esteem: Sociometer theory. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 32, 1-62). Elsevier.
- Lindström, E.-A. (2013). Gender bias in parental leave: Evidence from Sweden. *Journal of Family and Economic Issues*, 34(2), 235-248.
- Luo, J., Wang, L. G., & Gao, W. B. (2011). The influence of the absence of fathers and the timing of separation on anxiety and self-esteem of adolescents: A cross-sectional survey. *Child: Care, Health and Development*, 38, 723-731.
- Orth, U. (2018). The family environment in early childhood has a long-term effect on self-esteem: A longitudinal study from birth to age 27 years. *Journal of Personality and Social Psychology*, 114(4), 637.
- Raja, U., & Johns, G. (2010). The joint effects of personality and job scope on in-role performance, citizenship behaviors, and creativity. *Human Relations*, 63(7), 981-1005.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self-Image*. Princeton, NJ: Princeton Univ. Press.
- Schlenker, B. R. (1985), Identity and Self-Identification, in Schlenker, B. R. (Ed.), *The Self and Social Life*, New York: McGraw-Hill.
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4(4), 577-594.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8,185-190.
- Super, D. E. (1963). Self-concepts in vocational development. In D. E. Super (Ed.), *Career development: Self-concept Theory* (pp. 1-16). New York: College Entrance Examination Board.
- Swann Jr, W. B., Bosson, J. K., & Pelham, B. W. (2002). Different partners, different selves: Strategic verification of circumscribed identities. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(9), 1215-1228.
- Weng, Q. X., Hu, X. T., & Chen, Y. L. (2018). The Study of Career Compromise: Scale Development and Its Predictive Effects on Occupational Commitment and Job Burnout. *Management World*, 34(4), 113-126.
- [翁清雄, 胡啸天, 陈银龄. (2018). 职业妥协研究: 量表开发及对职业承诺与工作倦怠的预测作用. *管理世界*, 34(4), 113-126.]
- Yu, C., & Frenkel, S. J. (2013). Explaining task performance and creativity from perceived organizational support

审稿人 2 意见

一、总评

本研究主要关注女性职业妥协这一概念，基于自我验证理论，从父母性别偏见视角探讨女性职业妥协的驱动机制与后效影响，具体包括父母性别偏见通过降低女性自尊而提升其职业妥协，进而降低女性工作中的建言行为和创新行为。作者通过三个时间点收集到 225 份女性员工-领导匹配问卷数据，对假设进行检验。总体来说，文章选题较为新颖，有实践意义，方法符合研究规范，行文较为流畅。但是，现有版本仍然有许多不足之处，需要进一步修改。

作者回应：感谢您对本文选题和实践意义的认可，这给了我们莫大的鼓励！您的意见不仅帮助我们进一步加强了文章的理论基础和研究贡献，也让我们的理论推导、数据分析、结果呈现等都更加严谨、可靠和完善。感谢您！下面针对您提出的意见进行说明，并在文章相应的部分用红色字体标识。我们将您的评论以黑色加下划线的方式呈现，之后是我们的回应说明，以蓝色字体呈现。

二、问题及修改建议

意见 1：理论贡献不足。就现有模型而言，虽然看似找到了父母性别偏见这一根源因素，但自我验证理论这一理论基础以及自尊这一中介机制在职业发展文献中已经有非常多的论述（如下参考文献）。那么，本文的创新之处是什么呢？建议进一步加强和提升。

相关文献：

Betz, N. E. (1994). Self-concept theory in career development and counseling. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 32-42.

Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development*, 30(4), 277-294.

Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2008). Self-esteem and extrinsic career success: Test of a dynamic model. *Applied Psychology*, 57(2), 204-224.

作者回应：感谢您的指导和建议，感谢您为我们提供的重要参考文献！我们通过以下三方面的修改来回应您的这条意见。

首先，根据您提供的第 1 条文献，结合您的第 2 条意见以及另一位审稿专家的意见。我们对文章的理论基础进行了修改。我们认为自我概念理论应当是一个相对更加有效、合理的解释

视角。自我概念理论指出，职业选择和职业发展的过程本质上就是自我概念的实现过程(Super, 1953)。自我概念会在进入职场之前就形成和成熟(Super, 1963)并在职业选择和职业适应上发挥持续影响力(Super, 1953)。通过谨慎地将文章的理论基础更换为自我概念理论，我们进一步夯实本文的理论基础，增强理论运用的解释力。具体自我概念理论是如何与本研究变量的选择相联系的，请您审阅我们对您第 2 条意见的回应。

其次 回应您关于“以往研究自尊与职业发展的文献已经非常多，本文的创新之处”的问题。根据您的意见我们重新思考了本研究的贡献与定位，我们认为父母性别偏见是本研究的重点和创新之处。参考 AMR 主编 Jay Barney(2018)在“Positioning a theory paper for publication”一文中对前言写作范式的建议，我们在开篇直接明确论文“拟加入何种理论对话阵营”，即父母性别偏见会给女儿带来深远影响，并重新梳理了前言各个段落之间的逻辑布局和衔接。

第三，根据您的意见，我们从以下两方面加强和提升了本文的理论贡献。一方面通过研究动机来强化文献间隙与本研究的努力。即目前关于父母性别偏见对于女孩的影响研究多聚焦于幼儿与青少年时期的家庭领域，如得到更少的照料投入(Lindström, 2013)、获得更少的物质投资(郑筱婷, 陆小慧, 2018)、拥有更少的代际职业流动机会(Asiedu et al., 2021)、挫伤青少年时期对未来职业的抱负(Croft et al., 2014)等，忽视了其对女性成年后工作领域的影响。识别影响女性职业选择和职场表现的根源因素是促进职场性别平等和女性职业发展的关键(Croft et al., 2014)，父母性别偏见是否会阻碍女性在职场上成为高绩效且富有创造力的员工？其作用机制又是怎样的？为了解决以上问题，本研究尝试基于自我概念理论，从更为根源的原生家庭视角出发，探究父母性别偏见挫伤女性职场表现的内在机制。相关修改内容请您审阅修改稿第 2 页相关红色字体内容，

另一方面通过加强理论贡献凸显文章的创新性，尤其是父母性别偏见的影​​响。比如：首先，关注原生家庭父母的性别偏见，从更为远端但却更根源的要素识别女性职业发展障碍的前因。这种时间上一定程度的独立性让研究的因果关系更为明晰，也拓展了女性职业发展障碍的研究视角。我们的研究发现为“家庭中的性别不平等持续制约着工作中的性别平等(Croft et al., 2014)”这一论述提供了经验证据。其次，已有文献也已经开始关注原生家庭对个体进入职场后的影响。比如在父母之间充满攻击性行为的家庭环境中成长起来的孩子，日后成为领导时会采取更多的辱虐管理(Garcia et al., 2014)。成长过程中父母收入水平与日后作为领导的有效性负相关(Martin et al., 2016)等。本研究在一定程度上补充和丰富了成长经历对职场表现的相关文献。再次，本研究揭示父母性别偏见通过自尊、职业妥协对女性的职场表现产生负面影响，且父亲和母亲的影响没有差异。本文对父母教养方式的深远影响相关文献提供了两方面的拓展和补充。一方面，以往研究指出如果母亲在家庭中具有更强的内部议价能力，那么母亲的性别偏见将使男孩相比于女孩获得更多的照料投入(Lindström, 2013)和代际职业流

动的机会(Asiedu et al., 2021)。我们的研究发现为以往研究中侧重关注母亲性别偏见提供了有益补充。另一方面,以往研究证实父亲的缺席与幼儿及青少年的低自尊相关(Luo et al., 2011; Orth, 2018)、父亲参与更多的家务分配能够积极预测 7-13 岁女孩的职业抱负(Croft et al., 2014)。我们的研究结论将父亲养育方式的影响拓展和延伸到子女进入到工作场所之后。

具体修改内容请您审阅修改稿“4.1 理论贡献”(p13-p14)。

意见 2: 理论与变量的选择需进一步解释。首先,作者为何选择自我验证理论作为主要的理论框架?在文中,作者对自我验证理论的基本逻辑进行了介绍,但是并未解释为什么选择这一理论作为理论基础?建议详细阐述。其次,为什么关注女性的建言行为和创新行为?尤其是建言行为,可以区分为促进性建言(promotive voice)与抑制性建言(prohibitive voice),如果按照文中的逻辑(即“这些因素主要是满足安全、稳定需要的“防御因子”,而职场中机会的识别和个体的发展在于成长、提高需要的“促进因子”的实现”),是否更应该关注促进性建言?最后,为什么没有探索边界条件?

作者回应: 感谢您的宝贵意见!您的这条意见涉及到三个具体问题,我们将逐一回应。

首先,关于理论基础的意见。根据您的第 1 条意见的启发,我们将文章的理论基础修改为自我概念理论。我们在修改稿中针对自我验证理论与变量的选择进行了详细的阐述,具体如下:

职业选择和职业发展的过程本质上就是自我概念的实现过程(Super, 1953)。自我概念理论指出,自我概念会在进入职场之前就形成和成熟(Super, 1963)。自我概念的形成过程中,人们会整合来自于外界重要关联对象(如父母)的信息(Swann et al., 2002)。父母性别偏见是对女孩的消极评价,这种外界重要关联对象的消极评价信息会不断地被女孩内化和整合到自我概念中,从而形成消极自我并降低自尊水平(Crocker & Park, 2003)。自尊是一个人对自己价值以及满足胜任需求的总体评价(Leary & Baumeister, 2000),是自我概念的一个元维度(metadimension) (Super, 1963)。自我概念理论强调,自尊在职业偏好和职业选择方面起到重要作用,缺乏自尊的人不太可能在自我和职业角色之间进行很好地匹配,尤其是女性(Betz, 1994)。较低的自尊水平会限制女性追求传统上男性主导的职业(Casad et al., 2019)、降低她们的职业抱负(Bradley-Geist et al., 2015)。这种缩小职业选择和限制职业偏好的自我概念认知会直接导致职业选择过程中的职业妥协(Gottfredson, 1981),也就是说,自尊中介了父母性别偏见对女性职业妥协的影响。

自我概念理论还强调,自我概念在职业选择和职业适应上发挥持续影响力(Super, 1953)。我们认为,自尊(自我概念)会通过职业妥协(职业选择)持续影响女性在工作场所的表现(职业适

应)。自我概念会通过基于自我表达的一致性来影响个体行为(Schlenker, 1985), 因此我们“做”的事情是因为我们“是什么”, 通过做这些事情可以保持连贯一致的自我概念(Gecas, 1982)。职业妥协意味着调整甚至放弃原来的职业目标, 常会带来挫败感并伴有职业困扰(翁清雄 等, 2018)。这将引发自我概念中的自我价值降低(Shamir et al., 1993), 从而与不佳的职场表现绑定起来, 以减少或避免自我概念与自我表达之间的不协调。也就是说, 职业妥协会挫伤女性的工作绩效和创造力; 更进一步, 自尊与职业妥协又依次链接了父母性别偏见与女性职场表现之间的关系。

以上修改内容您可以在修改稿中的“前言”(p2-p3)进行审阅, 同时在假设提出的过程中, 我们也结合自我概念理论进行了详细的理论推导以加强文章的理论基础, 您可以在假设提出的部分审阅相关内容。

其次, 为什么关注女性的建言行为和创新行为? 尤其是建言行为, 可以区分为促进性建言(promotive voice)与抑制性建言(prohibitive voice), 如果按照文中的逻辑(即“这些因素主要是满足安全、稳定需要的“防御因子”, 而职场中机会的识别和个体的发展在于成长、提高需要的“促进因子”的实现”), 是否更应该关注促进性建言?

作者回应: 感谢您的宝贵意见! 我们通过以下三方面来回应您的这条意见。

首先, 对于您提到的这一问题, 我们深表赞同。这里我们也需要非常坦诚地向评审专家汇报, 对于细化和区分建言行为, 我们在采集数据时未考虑到, 因而很遗憾地未能在此次修改中更好地探索两种不同类型的建言行为, 我们深表歉意! 为此我们在文中的“局限与未来研究展望”中就这一重要研究方向进行了补充, 期待在将来的研究中能进一步的探索和完善这一研究议题。

其次, 我们在结果变量中删除了建言。之所以这样做是出于两方面的考虑: 一是诚如您所指出的, 职场中机会的识别和个体的发展应该关注促进性建言, 而很遗憾我们最初的研究设计并没有采集相关数据。二是结合另一位审稿专家意见, 建言和创造力两者之间存在较高的相关, 可能缺乏足够的区分性。

第三, 我们决定采取工作绩效和创造力来衡量女性的职场表现。之所以选择这两个变量主要是基于三方面考虑: 一是工作绩效指的是良好地执行工作描述中指定的要求和行为的程度, 是一种非自由裁量的、以效率为重点的角色内行为(Janssen & van Yperen, 2004)。创造力则指的是一种角色外的、自由支配的行为, 表示产生新颖的、有用的想法(Amabile, 2005)。因此工作绩效和创造力衡量了员工的不同侧面的工作表现, 研究对于这两方面共同和独特的影

响因素了解有限(Hirst et al., 2018)。二是员工高水平的工作绩效和创造力对于企业的持续发展和竞争力的提升具有重要作用(Gong et al., 2013; Hirst et al., 2018), 如何保持和促进员工工作绩效和创造力是管理者关心的话题。三是通过工作绩效和创造力考察员工职场表现的处理方式与以往研究相一致(e.g. Raja & Johns, 2010; Yu & Frenke, 2013; Hirst et al., 2018; 胡巧婷等, 2020), 可以更好地与现有文献进行理论对话。

最后, 为什么没有探索边界条件?

作者回应: 感谢您的提问! 经过您的提醒和建议, 我们通过阅读文献发现, 当前许多研究都在尝试探讨工作场所的性别偏见、性别刻板印象对女性员工工作表现和职业发展的负面影响(如 Corwin et al., 2022; Faniko et al., 2017)。幸运的是, 我们的数据中采集了员工在工作中感受到的个人性别歧视。因此我们尝试对工作中感受到的性别歧视是否可以调节职业妥协和工作绩效/创造力之间关系进行补充检验。我们将检验结果附在了这条意见之后, 结果显示新入职的女员工在职场中感受到的性别歧视对于她们的工作绩效和创造力有显著的负向作用。同时在职场中感受到的个人性别歧视对于职业妥协和创造力的关系的调节作用边际显著($\beta = -0.12, SE = 0.07, p = .097$), 而对于职业妥协和工作绩效的关系的调节作用不显著($\beta = -0.01, SE = 0.05, p = .84$)。这一结果意味着在工作中感受到的性别歧视会更加恶化职业妥协对创造力的负面影响。这一结果意味着在工作中感受到的性别歧视会更加恶化职业妥协对于女性工作中的创造力的负面影响。

由于这个结果是事后检验发现的, 我们没有任何先验性的理论来支持这个研究发现。按照 Hollenbeck 等(2017)的建议, 我们选择开诚布公地说明我们是事后检验得到这样的结果, 而不是假装这个结果是先验性假设得来的。由于工作中感受到的性别歧视是边际显著, 且这一关系尚未得到足够的理论支持, 我们也希望在将来的研究能加大样本, 进一步探索这一调节作用。我们在修改稿中增加了“3.4 补充检验”(p12)来呈现这部分内容。

对于其它的边界条件, 由于我们在当初数据获取中未考虑其它因素, 因此没有找到显著的边界条件。我们也在文中的“局限与未来研究展望”中呼吁未来的研究探索其它的调节, 如职业发展策略、目标调整(Creed & Blume, 2013)等, 以此缓解职业妥协对女性在职场中成为高绩效且有创造力的员工的阻碍。

附表 2-1 调节的中介效应的结构方程模型的系数(N = 225)

	自尊	职业妥协	工作绩效	创造力
独生子女	.04 (.33)	.02 (.21)	.01 (.09)	.10 (.61)
户口类型	.01 (.08)	.04 (.29)	.09 (.79)	.22 (1.23)
母亲的教育水平	-.04 (-.75)	.01 (.18)	-.01 (-.19)	-.06 (-.76)
母亲工作	.09 (.57)	.26 (1.37)	.09 (.78)	-.08 (.43)
父亲的教育水平	.02 (.55)	-.05 (-1.15)	-.01 (-.29)	.05 (.71)
父母的性别偏见	-.16** (-2.89)	.11* (1.74)	.04 (1.01)	.02 (.29)
工作中感受到的性别歧视			-.12** (-2.93)	-.16** (-2.66)
自尊		-.39*** (-4.13)	.47*** (5.33)	.43** (3.25)
职业妥协			-.29** (-3.30)	-.46*** (-3.66)
职业妥协×工作中感受到的性别歧视			-.01 (-.20)	-.12+ (-1.66)

注: (1)⁺表示 $p < 0.1$, *表示 $p < 0.05$, **表示 $p < 0.01$, ***表示 $p < 0.001$ 。表中显示的是非标准化的系数。 t 值在括号中显示。

(2)独生子女: 0=否; 1=是; 户口类型: 0=农村; 1=城镇; 教育水平: 1=没有学位; 2=小学; 3=初中; 4=高中; 5=中专; 6=大专; 7=大学; 8=硕士研究生; 9=博士研究生; 母亲工作: 0=没有, 1=有。

(3)样本的父亲都有工作, 所以结构方程模型没有控制父亲的工作情况。

意见 3: 关键概念的内涵和假设论述需加强。父母性别偏见是本文的亮点, 但是关于这一概念的内涵需进一步阐述, 相关假设论述也需进一步加强。首先, 父母性别偏见是可变的还是相对较为稳定的? 就现有模型的逻辑而言, 应该是相对较为稳定的。那么, 对女性自尊的影响也会发生在较为早期, 至少是进入职场之前? 如果是这样, 研究父母性别偏见的意义何在? 另外, 文中对父母性别偏见的定义是“基于社会性别分类, 将女孩视为较弱的性别群体的态度倾向”。基于此定义, 有较高性别偏见的父母会将女孩视为较弱的群体, 但这并不意味着会打压女孩, 从而降低其自尊。例如, 父母可能会选择“富养”女孩从而保护女孩, 这样反而会提升其自尊? 相关地, 在假设 1 的论述中, 作者提到“父母的性别偏见包括保护性的家长作风和支配性的家长作风”, 请问保护性的家长作风和支配性的家长作风是否会产生不同的影响?

作者回应: 感谢您的宝贵意见! 您的这条意见涉及到三个具体问题, 我们将逐一回应。

首先是关于父母性别偏见的内涵和研究意义的问题，我们从以下三方面来回应您的这一问题。一是增加了父母性别偏见内涵的阐述。即父母性别偏见是父母持有一种男孩比女孩更有价值、更有能力的性别刻板印象或性别角色歧视(Begum et al., 2018)。性别偏见的父母具有较强的性别刻板印象和性别歧视观念，持有男孩比女孩更有价值的性别偏好(Begum et al., 2018)。父母性别偏见会体现在养育女儿时呈现出明显的消极和轻视的态度和行为(Kuchynka et al., 2018)。

二是基于自我概念理论，加强了父母性别偏见对女性自尊影响这一假设的论述。自我概念理论指出，自我概念会在进入职场之前就形成和成熟(Super, 1963)。自我概念的形成过程中，人们会整合来自于外界重要关联对象(如父母)的信息(Swann et al., 2002)。父母性别偏见是对女孩的消极评价，这种外界重要关联对象的消极评价信息会不断地被女孩内化和整合到自我概念中，从而形成消极自我并降低自尊水平(Crocker & Park, 2003)。自尊是一个人对自己价值以及满足胜任需求的总体评价(Leary & Baumeister, 2000)，是自我概念的一个元维度(metadimension) (Super, 1963)。父母性别偏见对女性自尊具有负向影响。首先，性别偏见的父母会在养育女孩的时候展现出传统性别观念(Kuchynka et al., 2018)，父母会按照自己认知的社会规范来塑造女孩，主动让女孩参与符合刻板印象的活动或经历(Wang et al., 2016)。而有研究指出，花费在传统女性活动和环境中的时间与较低的自尊有关(Mchale et al., 2004)。其次，社会关系质量能够预测特质自尊随时间的变化(Kinnunen et al., 2008)。当处于由父母性别歧视带来的不被认同的社会关系中时，女孩具有更多的个人价值受到威胁的核心体验(Leary, 2005)。第三，父母性别偏见会使女孩感受到不值得拥有父母的爱和照顾，因此很难发展理想的亲子关系。而个体被纳入理想关系的自我感知可能性影响自尊水平(Leary & Baumeister, 2000)。更普遍地讲，被重视有助于自尊的发展(Gruenfelder-Steiger et al., 2016)，在父母性别偏见的家庭环境下成长起来的女孩通常认为自己不重要、无价值、不值得被重视，这将有碍于自尊的发展。由此提出如下假设：假设 1：父母性别偏见对女性自尊具有负向影响，即父母的性别偏见越强，女儿的自尊水平越低。

三是强化了研究父母性别偏见的理论和实践意义。(1)本研究从原生家庭的视角揭示了女性职业发展障碍的前因。以往研究揭示了女孩读书期间对失去朋友的恐惧会阻碍理想职业的获取并导致职业妥协(Sinclair et al., 2014)，少年时期女孩为了保持同性友谊会对职业兴趣和职业决策做出改变(Sinclair et al., 2019)等。本研究进一步前移了这种时间上的影响，关注原生家庭父母的性别偏见，从更为远端但却更根源的要素识别女性职业发展障碍的前因。这种时间上一定程度的独立性让研究的因果关系更为明晰，也拓展了女性职业发展障碍的研究视角。我们的研究发现为“家庭中的性别不平等持续制约着工作中的性别平等(Croft et al., 2014)”这一论述提供了经验证据。另外，已有文献也已经开始关注原生家庭对个体进入职场

后的影响。比如在父母之间充满攻击性行为的家庭环境中成长起来的孩子，日后成为领导时会采取更多的辱虐管理(Garcia et al., 2014)。成长过程中父母收入水平与日后作为领导的有效性负相关(Martin et al., 2016)等。本研究在一定程度上补充和丰富了成长经历对职场表现的相关文献。(2)本研究揭示父母性别偏见通过自尊、职业妥协对女性的职场表现产生负面影响，且父亲和母亲的影响没有差异。本文对父母教养方式的深远影响相关文献提供了两方面的拓展和补充。一方面，以往研究指出如果母亲在家庭中具有更强的内部议价能力，那么母亲的性别偏见将使男孩相比女孩获得更多的照料投入(Lindström, 2013)和代际职业流动的机会(Asiedu et al., 2021)。我们的研究发现为以往研究中侧重关注母亲性别偏见提供了有益补充。另一方面，以往研究证实父亲的缺席与幼儿及青少年的低自尊相关(Luo et al., 2011; Orth, 2018)、父亲参与更多的家务分配能够积极预测 7-13 岁女孩的职业抱负(Croft et al., 2014)。我们的研究结论将父亲养育方式的影响拓展和延伸到子女进入到工作场所之后。

以上修改内容您可以在修改稿中的“1.1 父母性别偏见与自尊(p3)”、“4.1 理论贡献”(p13)进行审阅，

另外，文中对父母性别偏见的定义是“基于社会性别分类，将女孩视为较弱的性别群体的态度倾向”。基于此定义，有较高性别偏见的父母会将女孩视为较弱的群体，但这并不意味着会打压女孩，从而降低其自尊。例如，父母可能会选择“富养”女孩从而保护女孩，这样反而会提升其自尊？

作者回应：感谢您的这条意见！仔细阅读下面的父母性别偏见的量表，我们也可以窥见这里的偏见不是保护而更多的是女性对于家庭和男性的付出、服从以及对于女性的贬低。所以我们可以有信心本文中父母性别偏见的测量可以排除父母可能会选择“富养”女孩从而保护女孩，从而提升其自尊的可能。

之所以带来误解是因为我们概念界定的不清晰，真是抱歉！根据您的意见，我们删除了文中父母性别偏见是“基于社会性别分类，将女孩视为较弱的性别群体的态度倾向”的定义，而增加了“父母性别偏见是父母持有一种男孩比女孩更有价值、更有能力的性别刻板印象或性别角色歧视(Begum et al., 2018)”这一更为贴近本文的定义和论述。

另外我们重写了假设 1 相关的理论推导部分以确保理论逻辑与我们的构念定义更加契合，修改内容您可以在修改稿中“1.1 父母性别偏见与自尊(p3)”进行审阅。

父母性别偏见量表(Spence & Hahn, 1997):

- 1.男性应该分担家务，如洗碗、洗衣。(反向)
- 2.在婚姻中，女性不应该服从男性。(反向)

- 3.女人应该像男人一样有求婚的自由。(反向)
- 4.女人应该少操心自己的权利,多操心成为好妻子、好母亲。
- 5.女人应该和男人一样在所有职业中占据应有的地位。(反向)
- 6.女人不应该期望去和男人完全一样的地方,也不应该期望和男人有相当的行动自由。
- 7.女人开火车和男人洗袜子是很可笑的。
- 8.一个社会的智力领导权应该主要掌握在男人手中。
- 9.女人应该与男子有平等的机会在各行各业工作。(反向)
- 10.女人挣钱和约会对象一样多,在一起约会时,应该承担相同的费用。(反向)
- 11.在一个家庭中,应多鼓励儿子上大学,而不是女儿。
- 12.一般来说,在抚养子女方面,应该听从的父亲的,父亲应比母亲拥有更大的权威。
- 13.对女人来说,不应该接受男人树立的女性理想,而应该追求经济和社会自由。(反向)
- 14.在许多工作中,男性在雇用或晋升方面应优先于女性。
- 15.女人说脏话和秽语比男人说更令人厌恶。

相关地,在假设 1 的论述中,作者提到“父母的性别偏见包括保护性的家长作风和支配性的家长作风”,请问保护性的家长作风和支配性的家长作风是否会产生不同的影响?

作者回应:感谢您的提问!结合您的上一条意见,我们在修改稿中对本文中父母性别偏见的概念进行更为贴切的定义,因此我们删除了“保护性的家长作风和支配性的家长作风”等与本研究变量内涵相关性较小且容易产生歧义的表达。谢谢您的意见让文章的理论逻辑路线更为严谨和清晰。

意见 4: 方法部分: 三个时间点收集数据固然是亮点,但还有一些重要内容需要进一步解释和补充。1) 为什么选择大四即将毕业寻找工作的女学生作为研究对象? 2) 作者如何保证三次数据的匹配? 请详细论述过程。3) 关于职业妥协的测量,文中提到“在她们找到工作后(时间节点 2),我们让女学生汇报了职业妥协的情况并提供她们直属领导的邮箱。”。找到工作后多长时间? 为何选择这一时点请被试汇报职业妥协? 如果是刚刚进入职场,那么在这一阶段是否存在职业妥协? 一般新员工刚刚找到工作后都会充满期待和激情,渴望在职场中大显身手,有所突破,所以此时不太可能会产生职业妥协? 难道本文关注的职业妥协也是在工作前就会形成的内在认知? 4) 控制变量部分可以进一步解释为什么控制这些变量? 5) 强烈建议控制与自尊或职业妥协相关的其他关键因素。例如,直接领导的性别偏见是否会对职业妥协产生更加直接的影响? 团队或组织在性别方面是否有偏见? 控制关键因素后能进一步表明父母性别偏见的独特影响,也能进一步强化本文的理论贡献。

作者回应:非常感谢您关于研究方法部分的意见!您的这条意见涉及五个具体问题,我们将逐一回应。

1)关于为什么选择大四即将毕业寻求工作的女学生为研究对象。我们在研究设计时，主要是想刻画女学生的父母性别偏见通过自尊影响她们“从毕业求职选择到进入职场后的表现”这一过程。因为担心工作时间长的员工会对于入职时的职业妥协情况记忆不清晰，所以我们选择了经历了临近毕业找工作并顺利进入职场的大四女学生。我们在修改稿中也补充了关于研究对象选择的相关解释。

2) 作者如何保证三次数据的匹配？请详细论述过程。

作者回应：非常感谢您的意见！对于每个样本，我们都在首次的邀请函中给予了一个6位数邀请码，用于匹配问卷。通过这样的设计避免了采集她们的姓名和手机号码来匹配三次问卷，从而保护女大学生的隐私，参与者也可以更加放心地真实填答。具体的研究设计和调研过程我们梳理成表格形式附上，便于专家审阅。我们也在修改稿中加入了三次数据匹配过程的详细论述，相关内容请您审阅“2.1 研究对象” (p6-p7)。

附表 2-2: 调研流程

调研时间	测量变量	具体流程
第一次调研 2021年 2月	父母性别偏见 自尊 人口统计信息	<p>①通过与北京某高校的招生就业处合作，获得该校经管专业应届本科毕业生名单，信息包含学号、姓名、专业和联系方式等。研究助理筛选出女生毕业生并进行编码(6位数邀请码)，进行简单随机抽样。我们避免采集她们的姓名和手机号码来匹配三次问卷从而保护参与者隐私，使其可以更加放心地真实填答问卷。</p> <p>②按照招生就业处的建议，每年3-4月份是应届毕业生签约的高峰期，因此我们选择在2021年2月开始与参与者联系，邀请500名参与者填写父母性别偏见量表、自尊量表和人口统计信息。</p> <p>③同时告知参与者，我们的调研还将进行两次，分别在她们工作签约时和转正入职3个月后，希望能够得到她们的支持和持续参与。</p> <p>④剔除存在信息缺失严重、回答前后矛盾、规律性填答等问题的无效问卷后，本轮回收有效问卷430份。</p>
第二次调研 入职签约时	职业妥协	<p>①我们通过招生就业处的合作老师跟踪第1次调研填写有效问卷的学生的签约情况。在参与者向学校提交已签约信息时，通过研究助理联系参与者。确认参与者已经签约后，向其发放第二轮调研问卷。</p> <p>②邀请参与者填写职业妥协量表，同时对入职时间、合同期限进行填写，以便研究者确认其实习期并推算第3次调研时间。</p> <p>③剔除存在信息缺失严重、回答前后矛盾、规律性填答、匹配失败等问</p>

题的无效问卷后,本轮回有效问卷 385 份。

第三次调研
转正入职 3 个
月后

工作绩效
创造力
工作中感受到的性
别偏见

①根据参与者填写的入职时间、合同期限,参考《中华人民共和国劳动合同法》第十九条关于“试用期”的规定(劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限劳动合同,试用期不得超过六个月),推算参与者转正入职 3 个月的时间,由研究助理联系参与者进行第 3 次调研。

②绝大多数参与者的试用期为 6 个月,少部分在 2-6 个月之间(若参与者已经离开第 2 次调研时的签约的工作单位,则调研终止)。之所以采取女性员工已经结束试用期并成为正式员工 3 个月后(即参与者已经在企业工作 5-9 个月)进行调研的研究设计,主要是因为工作绩效、创造力、工作中感受到的性别偏见需要一定时间才能展现和体会。

③邀请第 2 次调研的有效问卷参与者填写工作中感受到的性别偏见量表,发放问卷 385 份。同时请参与者提供她们直属领导的邮箱,并告知参与者调研所得数据均用作学术研究,调研采取完全自愿的原则,她们可以随时退出且不会对她们的工作带来任何影响。

④研究助理通过参与者提供的邮箱与其领导取得联系,告知我们的学术研究背景与目的,并争取领导的同意与支持。收到领导的回复后研究助理将问卷链接以及参与者相匹配的 6 位数邀请码发送给领导填写。领导版问卷内容为请其评估参与者的工作绩效和创造力(由于参与者的邀请码与她们的姓名是一一对应的,研究助理将直接告知领导其评估的员工姓名)。

⑤剔除存在信息缺失严重、回答前后矛盾、规律性填答、匹配失败等问题的无效问卷后,本轮回有效问卷 225 份“女性员工-领导”匹配问卷。

3) 关于职业妥协的测量,文中提到“在她们找到工作后(时间节点 2),我们让女学生汇报了职业妥协的情况并提供她们直属领导的邮箱。”。找到工作后多长时间?为何选择这一时点请被试汇报职业妥协?如果是刚刚进入职场,那么在这一阶段是否存在职业妥协?一般新员工刚刚找到工作后都会充满期待和激情,渴望在职场中大显身手,有所突破,所以此时不太可能会产生职业妥协?难道本文关注的职业妥协也是在工作前就会形成的内在认知?

作者回应: 非常感谢您的宝贵意见! 我们将从两方面回应您这条意见。

首先,进一步解释女学生汇报职业妥协情况的时间节点。因为担心工作时间长的员工会对于入职时的职业妥协情况记忆不清晰,所以在设计这个研究的时候,我们在时间节点 2(即女学生找到工作签约时)汇报自己对签约的这份工作的各个方面的满意程度(翁清雄 等, 2018),

以此来衡量找到的工作对于他们来说是妥协还是合意。具体来讲，我们通过招生就业处的合作老师跟踪第1次调研填写有效问卷的学生的签约情况。在参与者向学校提交已签约信息时，通过研究助理联系参与者。确认参与者已经签约后，向其发放第二轮调研问卷。

其次，进一步明确职业妥协的内涵。职业妥协是“人们由于无法获得理想的职位，降低个人当前的求职目标，在可获得工作职位中进行职业选择的过程”（翁清雄 等，2018）。职业妥协是在工作搜寻中和工作选择时，退而求其次的一种妥协决定，在女学生进行职业决策时（即选择接受某份工作时就产生了的。抱歉我们在第一稿中没有交代清楚！在修改稿中，我们已经对这部分内容进行了补充。

4) 控制变量部分可以进一步解释为什么控制这些变量？

作者回应：非常感谢您的宝贵意见！我们在文中对于控制变量的选取原因进行的详细阐述，补充在了“2.2 变量测量”（p8）中。具体如下：

以往研究表明，相比与农村户籍，城市户籍人口的家庭背景有助于其获得更高的职业阶层（尚进云，王振振，2020）。在有兄弟姐妹的大家庭中长大的女孩更加认同传统的性别分工（Farré & Vella, 2013），因此在职业选择时受到性别刻板印象的影响更大。父母的教育水平影响子女成年后的职业地位，这一机制被子女的教育水平所中介（Becker et al., 2019）。如果母亲有工作，成年女儿更有可能被雇用或承担领导角色、工作时间更长且工资也略高（McGinn et al., 2019）。因此控制变量选取人口统计信息和家庭成长环境信息，包括户口类型、是否为独生子女、父母的教育水平以及是否有工作。同时我们还控制了工作中感受到的性别歧视，因为它有可能会影响到女员工的职场表现（Corwin et al., 2022; Faniko et al., 2017）。我们采用 Sharon 等(2006)编制的 3 条目量表，示例题项如“在工作中，我有时会觉得我的性别是一种限制”。

5) 强烈建议控制与自尊或职业妥协相关的其他关键因素。例如，直接领导的性别偏见是否会对职业妥协产生更加直接的影响？团队或组织在性别方面是否有偏见？控制关键因素后能进一步表明父母性别偏见的独特影响，也能进一步强化本文的理论贡献。

作者回应：非常感谢您的这条意见！在本轮修改中，我们重新对本文的原始数据进行了考察，以尽可能增补与自尊或职业妥协相关的其他关键因素作为控制变量。这里我们也要坦诚地和审稿专家汇报，我们没有具体采集直接领导、团队或是组织的性别偏见。但是幸运的是，我们的数据中采集了员工在工作中总体感受到的性别歧视。我们采用 Sharon 等(2006)编制的 3 条目量表测量工作中感受到的性别歧视，示例题项如“在工作中，我有时会觉得我的性别是

一种限制”。数据分析的结果显示，新入职的女员工在工作中感受到的性别歧视对于她们的工作绩效和创造力均有显著的负向作用。在控制了工作中感受到的性别歧视后，原有的结论均不变(如下表所示)。正如您所指出的，我们将工作中感受到的性别偏见这一变量增加到本研究的控制变量中可以进一步表明父母性别偏见的独特影响，也能进一步强化本文的理论贡献。我们也在文中的理论贡献部分指明了这一点。感谢您的建设性意见！

附表 2-3 中介效应的结构方程模型的系数(N = 225)

	自尊	职业妥协	绩效	创造力
独生子女	.04 (.33)	.02 (.21)	.01 (.09)	.10 (.64)
户口类型	.01 (.07)	.03 (.24)	.09 (.79)	.24 (1.32)
母亲的教育水平	-.04 (-.76)	.01 (.28)	-.01 (-.19)	-.07 (-.87)
母亲工作	.08 (.54)	.27 (1.44)	.09 (.80)	-.06 (-.31)
父亲的教育水平	.02 (.54)	-.05 (-1.12)	-.01 (-.28)	.05 (.82)
父母的性别偏见	-.16** (-2.89)	.11 (1.77)	.04 (1.02)	.02 (.29)
工作中感受到的性别歧视			-.12** (-2.95)	-.15** (-2.86)
自尊		-.39*** (-4.06)	.48*** (5.46)	.45** (3.45)
职业妥协			-.28** (-3.44)	-.44*** (-3.69)

注: (1) *表示 $p < 0.05$, **表示 $p < 0.01$, ***表示 $p < 0.001$ 。表中显示的是非标准化的系数, t 值在括号中显示。

(2) 独生子女: 0 =否; 1 =是; 户口类型: 0=农村; 1=城镇; 教育水平: 1=没有学位; 2=小学; 3=初中; 4=高中; 5=中专; 6=大专; 7=大学; 8=硕士研究生; 9=博士研究生; 母亲工作: 0=没有, 1=有。

(3) 样本的父亲都有工作, 所以结构方程模型没有控制父亲的工作情况。

(4) 整个中介效应的结构方程模型的拟合指标: $\chi^2 = 2106.06$, $df = 1336$, $p < .001$; $SRMR = 0.06$, $RMSEA = 0.05$, $CFI = 0.90$, $TLI = 0.90$ 。

意见 5: 数据分析与结果部分, 请完善补充。1) 请汇报验证性因子分析的具体结果, 从而佐证“并优于其它所有替代模型”这一论述。2) 为了统一, 表 1 也可以考虑汇报具体的 p 值(但不强求)。3) 在检验假设 1 时, 作者专门进一步检验了父亲性别偏见与母亲性别偏见与女性自尊的关系。一方面, 建议在表 1 中补充父亲性别偏见与母亲性别偏见的相关信息, 目前仅有父母性别偏见这一概念的信息。另一方面, 文中提到“母亲性别偏见对于女性自尊的负向关系更强”。这一结论还需要做进一步的对比分析, 看关系的差异是否显著, 才能得出结论。4) 在检验假设 4b 时, 文中汇报出现笔误, 请更正。“表 2 中模型 4 数据显示, 职业

妥协和女性工作中的创新行为具有负相关关系($\beta = -0.02$, $SE = 0.13$, $p < 0.001$), 假设 4b 得到支持”。此处应该是-.51, 而非-.02? 5) 请明确注明表 2 汇报的是非标准化系数还是标准化系数。

作者回应: 非常感谢您关于数据分析与结果方面的宝贵意见! 您的这条意见涉及到五个具体问题, 我们将逐一回应。

1)关于验证性因子分析的具体结果, 如下表所示。数据结果可以佐证“6 因素模型优于其它所有替代模型”的论述。我们也将相关内容补充在了修改稿中(p9), 感谢您的提醒!

附表 2-4 验证性因子分析结果($N = 225$)

模型	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
6 因子模型	1820.52***	1109	.91	.90	.05	.05
5 因子模型	2931.27***	1117	.76	.75	.09	.10
4 因子模型	3374.14***	1121	.70	.69	.10	.11
3 因子模型	3789.38***	1124	.65	.63	.10	.12
2 因子模型	5241.30***	1126	.46	.44	.13	.20
单因子模型	6609.94***	1127	.28	.25	.15	.18

注: 6 因子模型为父母性别偏见、自尊、职业妥协、工作绩效、创造力、工作中感受到的性别歧视; 5 因子模型为父母性别偏见、自尊+职业妥协、工作绩效、创造力、工作中感受到的性别歧视; 4 因子模型为父母性别偏见、自尊+职业妥协、工作绩效+创造力、工作中感受到的性别歧视; 3 因子模型为父母偏见、自尊+职业妥协、工作绩效+创造力+工作中感受到的性别歧视; 2 因子模型为父母偏见+自尊+职业妥协、工作绩效+创造力+工作中感受到的性别歧视。

*表示 $p < 0.05$, **表示 $p < 0.01$, ***表示 $p < 0.001$.

2) 为了统一, 表 1 也可以考虑汇报具体的 p 值 (但不强求)。

作者回应: 感谢您的细致意见! 我们在描述性统计分析结果表中汇报了 p 值, 请你审阅修改稿第 10 页表 2。

3) 在检验假设 1 时, 作者专门进一步检验了父亲性别偏见与母亲性别偏见与女性自尊的关系。一方面, 建议在表 1 中补充父亲性别偏见与母亲性别偏见的相关信息, 目前仅有父母性别偏见这一概念的信息。另一方面, 文中提到“母亲性别偏见对于女性自尊的负向关系更强”。这一结论还需要做进一步的对比分析, 看关系的差异是否显著, 才能得出结论。

作者回应: 感谢您的宝贵意见! 我们从以下三方面来回应您的这条意见。

首先, 我们在描述性统计分析结果表中补充父亲性别偏见与母亲性别偏见的相关信息。请你审阅修改稿第 10 页表 2。

其次, 父亲性别偏见($\beta = -0.11$, $SE = 0.05$, $p = .02$)及母亲性别偏见($\beta = -0.14$, $SE = 0.05$, $p = .004$)都和女性自尊的关系负相关。虽然从结果看, 母亲的性别偏见的系数更负也更加的显著。但是经过您的提醒, 我们进一步检验了两个系数的差别是否显著不为零, 发现两者不存在显著的差异($diff = .03$, $SE = .07$, $p = .67$)。所以我们删除了关于母亲的性别偏见对女性自尊影响更大的相关论述。再次感谢您的提醒和宝贵意见! 您指出的这一问题使本研究在统计分析和结果汇报上的严谨性均得到了显著提升。

第三, 上述检验结果也给了我们机会重新思考父母性别偏见影响的影响, 因为以往研究主要关注母亲性别偏见对孩子产生的长久深远影响, 经过您的提醒我们发现, 父亲在对女孩成长过程中的影响亦是长久且深远的, 甚至和母亲的影响没有显著差异。这是我们之前没有关注到的重要理论贡献。我们在修改稿中也增加了这一发现的相关理论贡献。具体如下:

本研究揭示父母性别偏见通过自尊、职业妥协对女性的职场表现产生负面影响, 且父亲和母亲的影响没有差异。本文对父母教养方式的深远影响相关文献提供了两方面的拓展和补充。一方面, 以往研究指出如果母亲在家庭中具有更强的内部议价能力, 那么母亲的性别偏见将使男孩相比于女孩获得更多的照料投入(Lindström, 2013)和代际职业流动的机会(Asiedu et al., 2021)。我们的研究发现为以往研究中侧重关注母亲性别偏见提供了有益补充。另一方面, 以往研究证实父亲的缺席与幼儿及青少年的低自尊相关(Luo et al., 2011; Orth, 2018)、父亲参与更多的家务分配能够积极预测 7-13 岁女孩的职业抱负(Croft et al., 2014)。我们的研究结论将父亲养育方式的影响拓展和延伸到子女进入到工作场所之后。

相关修改内容请您审阅修改稿第 13 页相关红色字体内容, 再次感谢您的提醒和宝贵意见!

4) 在检验假设 4b 时, 文中汇报出现笔误, 请更正。“表 2 中模型 4 数据显示, 职业妥协和女性工作中的创新行为具有负相关关系($\beta = -0.02$, $SE = 0.13$, $p < 0.001$), 假设 4b 得到支持”。此处应该是-.51, 而非-.02?

作者回应: 感谢您的悉心指正! 确实是个错误, 真是抱歉! 极其的感谢评审专家的细心指出。我们这次反复检查了结果部分的汇报, 以保证结果的正确无误。

5) 请明确注明表 2 汇报的是非标准化系数还是标准化系数。

作何回应: 感谢您的悉心指出! 我们已经在表中注明汇报的是非标准化的系数。

意见 6: 文章没有引用一些相关文献,可以再斟酌。同时,文中出现了 Gati et al.,1998,但在参考文献中并没有,请再次检查文献是否一一对应。

相关文献:

Gati, I. (1993). Career compromises. *Journal of Counseling Psychology*, 40(4), 416–424.

Gati, I., Houminer, D., & Aviram, T. (1998). Career compromises: Framings and their implications. *Journal of Counseling Psychology*, 45(4), 505–514.

Gati, I., Houminer, D., & Fassa, N. (1997). Framings of career compromises: How career counselors can help. *The Career Development Quarterly*, 45(4), 390-399.

Gati, I., Shenhav, M., & Givon, M. (1993). Processes involved in career preferences and compromises. *Journal of Counseling Psychology*, 40(1), 53–64.

作者回应: 非常抱歉出现这样的疏忽。Gati et al. (1998)这条引用是您给我们提供的第二个文献,感谢您!我们已经将整个文献加入到了参考文献中,同时这一稿我们也对全文的引用进行了检查以确保文献一一对应。

希望上述意见和建议对作者进一步修改文章有所帮助!

作者回应: 您的意见对于我们修改、完善和提升文章质量具有实质性帮助。感谢您!

参考文献:

Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 367-403.

Asiedu, E., Azomahou, T. T., Getachew, Y., & Yitbarek, E. (2021). Share the love: Parental bias, women empowerment and intergenerational mobility. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 191, 846-867.

Barney, J. (2018). Editor' s comments: Positioning a theory paper for publication. *Academy of Management Review*, 43(3), 345-348.

Becker, M., Baumert, J., Tetzner, J., Maaz, K., & Köller, O. (2019). Childhood intelligence, family background, and gender as drivers of socioeconomic success: *The mediating role of education. Developmental Psychology*, 55(10), 2231-2248.

Begum, L., Grossman, P. J., & Islam, A. (2018). Gender bias in parental attitude: An experimental approach. *Demography*, 55(5), 1641-1662.

Betz, N. E. (1994). Self - concept theory in career development and counseling. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 32-42.

Bradley-Geist, J. C., Rivera, I., & Geringer, S. D. (2015). The collateral damage of ambient sexism: Observing sexism impacts bystander self-esteem and career aspirations. *Sex Roles*, 73(1), 29-42.

Casad, B. J., Petzel, Z. W., & Ingalls, E. A. (2019). A model of threatening academic environments predicts women STEM majors' self-esteem and engagement in STEM. *Sex Roles*, 80(7), 469-488.

Corwin, E. S., Loncarich, H., & Ridge, J. W. (2022). What' s It Like Inside the Hive? *Managerial Discretion*

- Drives TMT Gender Diversity of Women-Led Firms. *Journal of Management*, 48(4), 1003-1034.
- Creed, P. A., & Blume, K. (2013). Compromise, well-being, and action behaviors in young adults in career transition. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 3-19.
- Crocker, J. Reference: Crocker, J., & Park, LE (2003). Seeking self-esteem: Construction, maintenance, and protection of self-worth. In M. Leary & J. Tangney (Eds.), *Handbook of Self and Identity*, 291-313. New York: Guilford Press.
- Croft, A., Schmader, T., Block, K., & Baron, A. S. (2014). The second shift reflected in the second generation: Do parents' gender roles at home predict children's aspirations? *Psychological Science*, 25(7), 1418-1428.
- Faniko, K., Ellemers, N., Derks, B., & Lorenzi-Cioldi, F. (2017). Nothing changes, really: Why women who break through the glass ceiling end up reinforcing it. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(5), 638-651.
- Farré, L., & Vella, F. (2013). The intergenerational transmission of gender role attitudes and its implications for female labour force participation. *Economica*, 80(318), 219-247.
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Kiewitz, C., Scott, K. L., & Tang, R. L. (2014). Roots run deep: Investigating psychological mechanisms between history of family aggression and abusive supervision. *Journal of Applied Psychology*, 99(5), 883.
- Gati, I., Houminer, D., & Aviram, T. (1998). Career compromises: Framings and their implications. *Journal of Counseling Psychology*, 45(4), 505 - 514.
- Gecas, V. (1982), "The Self Concept," *Annual Review of Sociology*, 8, 1-33.
- Gong, Y., Zhou, J., & Chang, S. 2013. Core knowledge employee creativity and firm performance: The moderating role of riskiness orientation, firm size, and realized absorptive capacity. *Personnel Psychology*, 66: 443-482.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545.
- Gruenenfelder-Steiger, A. E., Harris, M. A., & Fend, H. A. (2016). Subjective and objective peer approval evaluations and self-esteem development: A test of reciprocal, prospective, and long-term effects. *Developmental Psychology*, 52(10), 1563.
- Hirst, G., Van Knippenberg, D., Zhou, Q., Zhu, C. J., & Tsai, P. C. F. (2018). Exploitation and exploration climates' influence on performance and creativity: Diminishing returns as function of self-efficacy. *Journal of Management*, 44(3), 870-891.
- Hollenbeck, J. R., & Wright, P. M. (2017). Harking, Sharking, and Tharking: Making the Case for Post Hoc Analysis of Scientific Data. *Journal of Management*, 43(1), 5-18.
- Hu, Q. T., Wang, H. J., & Long, L. R. (2020). Will newcomer job crafting bring positive outcomes? The role of leader-member exchange and traditionality. *Acta Psychologica Sinica*, 52(5), 659-668.
- [胡巧婷, 王海江, 龙立荣. (2020). 新员工工作重塑会带来积极的结果吗? 领导成员交换与个体传统性的作用[J]. *心理学报*, 52(05), 659-668.]
- Janssen, O., & van Yperen, N.W. (2004) Employees' Goal Orientations, the Quality of Leader-Member Exchange, and the Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47, 368-384.
- Kinnunen, M.-L., Feldt, T., Kinnunen, U., & Pulkkinen, L. (2008). Self-esteem: An antecedent or a consequence of social support and psychosomatic symptoms? Cross-lagged associations in adulthood. *Journal of Research in Personality*, 42(2), 333-347.
- Kuchynka, S. L., Salomon, K., Bosson, J. K., El-Hout, M., Kiebel, E., Cooperman, C., & Toomey, R. (2018). Hostile and benevolent sexism and college women's STEM outcomes. *Psychology of Women Quarterly*,

42(1), 72-87.

- Leary, M. R. (2005). Sociometer theory and the pursuit of relational value: Getting to the root of self-esteem. *European Review of Social Psychology*, 16(1), 75-111.
- Leary, M. R., & Baumeister, R. F. (2000). The nature and function of self-esteem: Sociometer theory. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 32, 1-62). Elsevier.
- Lindström, E.-A. (2013). Gender bias in parental leave: Evidence from Sweden. *Journal of Family and Economic Issues*, 34(2), 235-248.
- Luo, J., Wang, L. G., & Gao, W. B. (2011). The influence of the absence of fathers and the timing of separation on anxiety and self-esteem of adolescents: A cross-sectional survey. *Child: Care, Health and Development*, 38, 723-731.
- Martin, S. R., Côté, S., & Woodruff, T. (2016). Echoes of our upbringing: How growing up wealthy or poor relates to narcissism, leader behavior, and leader effectiveness. *Academy of Management Journal*, 59(6), 2157-2177.
- McGinn, K. L., Ruiz Castro, M., & Lingo, E. L. (2019). Learning from mum: Cross-national evidence linking maternal employment and adult children's outcomes. *Work, Employment and Society*, 33(3), 374-400.
- McHale, S. M., Kim, J.-Y., Whiteman, S., & Crouter, A. C. (2004). Links between sex-typed time use in middle childhood and gender development in early adolescence. *Developmental Psychology*, 40(5), 868.
- Orth, U. (2018). The family environment in early childhood has a long-term effect on self-esteem: A longitudinal study from birth to age 27 years. *Journal of Personality and Social Psychology*, 114(4), 637-655.
- Raja, U., & Johns, G. (2010). The joint effects of personality and job scope on in-role performance, citizenship behaviors, and creativity. *Human Relations*, 63(7), 981-1005.
- Schlenker, B. R. (1985). Identity and Self-Identification. In Schlenker, B. R. (Ed.), *The Self and Social Life*, New York: McGraw-Hill.
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4(4), 577-594.
- Shang, J. Y., & Wang, Z. Z. (2020). Urban-rural differences in family background, college diplomas, and occupation-based social status: An empirical study based on EGP schema. *Fudan Education Forum*, 8(05), 79-85.
- [尚进云, 王振振. (2020). 家庭背景、大学文凭与职业阶层地位获得的城乡差异——基于 EGP 职业阶层分类的新观察[J]. *复旦教育论坛*, 8(05), 79-85.]
- Sharon F., Hang-yue N., Raymond L. (2006). Antecedents and Consequences of Perceived Personal Gender Discrimination: A Study of Solicitors in Hong Kong. *Sex Roles*, 55, 197-208.
- Sinclair, S., Carlsson, R., & Björklund, F. (2014). The role of friends in career compromise: Same-gender friendship intensifies gender differences in educational choice. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 109-118.
- Sinclair, S., Nilsson, A., & Cederskär, E. (2019). Explaining gender-typed educational choice in adolescence: The role of social identity, self-concept, goals, grades, and interests. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 54-71.
- Spence, J. T., & Hahn, E. D. (1997). The attitudes toward women scale and attitude change in college students. *Psychology of Women Quarterly*, 21(1), 17-34.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185-190.
- Super, D. E. (1963). Self-concepts in vocational development. In D. E. Super (Ed.), *Career development: Self-concept Theory* (pp. 1-16). New York: College Entrance Examination Board.
- Swann Jr, W. B., Bosson, J. K., & Pelham, B. W. (2002). Different partners, different selves: Strategic verification

of circumscribed identities. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(9), 1215-1228.

Wang, C., Xia, Y., Li, W., Wilson, S. M., Bush, K., & Peterson, G. (2016). Parenting behaviors, adolescent depressive symptoms, and problem behavior: the role of self-esteem and school adjustment difficulties among Chinese adolescents. *Journal of Family Issues*, 37(4), 520-542.

Weng, Q. X., Hu, X. T., & Chen, Y. L. (2018). The Study of Career Compromise: Scale Development and Its Predictive Effects on Occupational Commitment and Job Burnout. *Management World*, 34(4), 113-126.

[翁清雄, 胡啸天, 陈银龄. (2018). 职业妥协研究: 量表开发及对职业承诺与工作倦怠的预测作用. *管理世界*, 34(4), 113-126.]

Yu, C., & Frenkel, S. J. (2013). Explaining task performance and creativity from perceived organizational support theory: Which mechanisms are more important? *Journal of Organizational Behavior*, 34(8), 1165-1181.

Zheng, X. T., & Lu, X. H. (2018). Is it good to have a brother for a female? A study on gender discrimination in family human capital investment. *China Economic Quarterly*, 17(01), 277-298.

[郑筱婷, 陆小慧. (2018). 有兄弟对女性是好消息吗?——家庭人力资本投资中的性别歧视研究[J]. *经济学(季刊)*, 17(01), 277-298.]

.....

审稿人 3 意见

本研究从父母偏见的角度探究女性职业妥协的前因及其对职业发展的负面影响,拓宽了关于女性职业妥协机制的研究视角,具有一定的研究价值。以下意见供作者参考。

作者回应:感谢您对本文研究价值的肯定,这给予了我们莫大的鼓励!感谢您耐心审阅后为我们的理论模型修改提供了思路,为我们未来的研究提供了方向,也为我们阐述文章整体思路、提高逻辑性提供了指导性意见。感谢您!下面针对您提出的意见进行说明,并在文章相应的部分用**红色**字体标识。我们将您的评论以黑色加下划线的方式呈现,之后是我们的回应说明,以蓝色字体呈现。

意见 1: 本文从职业妥协切入,将其作为核心变量进行考察。具体而言,考察其前因机制,并考察其影响结果。但是前半部分和后半部分,都展开的并不充分。作者可能可以考虑,从因变量或者自变量的角度切入,来讲述本研究整体思路。

作者回应:感谢您的宝贵意见!诚如您所言,本研究将职业妥协作为核心变量进行切入,会导致前因机制和影响结果的展开讨论都不充分。相较于因变量(即女员工的工作绩效和创造力),我们认为自变量(即父母性别偏见)是本文的一大亮点,也是重要的理论贡献来源。因此我们决定听取您的意见,从自变量的角度切入来讲述本研究整体思路。同时参考 AMR 主编 Jay Barney(2018)在“Positioning a theory paper for publication”一文中对前言写作范式的建议,我们在开篇直接明确论文“拟加入何种理论对话阵营”,即父母性别偏见会给女儿带来深远影响。我们重新梳理了前言各个段落之间的逻辑布局和衔接并重写了前言,具体的修改思路如下:

第一段，我们介绍了父母性别偏见的定义及特征并且通过对以往研究的梳理指出，父母性别偏见会给女儿带来深远影响，甚至成为制约女性职场表现的根源。第二段，指出父母性别偏见对于女孩的影响研究多聚焦于幼儿与青少年时期的家庭领域，忽视了其对女性成年后工作领域的影响。然而识别女性职业选择和职场表现的根源影响是促进职场性别平等的关键(点明这一问题很重要但还没有被解决)。第三段，阐述本研究的主要内容。即基于自我概念理论，从更为根源的原生家庭视角出发，探究父母性别偏见挫伤女性职场表现的内在机制。进一步解释职场表现的为什么用工作绩效和创造力来衡量。第四段和第五段，阐述自我概念理论对本研究理论模型提出的理论指导作用，即自我概念理论是如何帮助我们识别出自尊和职业妥协是重要的链式中介机制。具体修改内容请您审阅修改稿“1. 前言(p1-p3)”。

意见 2: 职业妥协的影响因素很多。劳动经济学领域已有较多就业研究表明宏观就业形势对于就业选择影响很大。整体就业形势差，供给超过需求时，会导致个体有更多的职业妥协，或者出现更多先就业后择业的现象。而根据就业工作的实际情况来看，女大学生求职时，也存在着用人单位招人的性别要求歧视，因此不得不妥协。这些因素可能是女大学生做出职业妥协的更重要的影响因素。本研究并未对其进行控制，会较大影响本研究的价值。

作者回应: 作者完全同意专家的意见！也正是出于有这些考虑，我们在样本的采集时尽量在同一年内完成，这样可以保证我们的参与者面临的都是相似的宏观就业环境，以此控制就业形势对女大学生职业妥协的影响。我们按照专家的意见，在调研过程中对这一情况进行了补充解释和说明。同时我们样本都是女生没有男生，可能都会在一定程度上面临用人单位招人时对女性的歧视。

但诚如您所说，不同的就业观(如先就业后择业)、不同的就业环境认知(如就业形势严峻程度感知)等确实会影响女大学生的职业妥协。为此我们在“局限与未来研究展望(p15)”部分增加了这部分内容，感谢您的宝贵意见和提醒！

意见 3: 文章在前言部分可以加强对自我验证理论的阐述，特别是自我概念（自尊）到行为（建言行为和创新行为）部分，说明其适用于研究的原因。

作者回应: 感谢您的这条意见，给了我们重新思考文章理论基础的机会！我们主要从以下三方面来回应您的这条意见。

首先，我们发现自我验证理论在阐述自尊到行为部分确实理论适用性有限，同时感谢您为我

们提供了自尊作为自我概念重要维度的理论思路，我们根据您的意见并结合另外两位审稿专家的意见，将文章的理论基础修改为自我概念理论。

其次，根据您的第 4 条和第 8 条意见，结合另外两位审稿专家的意见，我们重新修订了研究模型，将结果变量修改为工作绩效和创造力来衡量女性职场表现。具体原因见对您第 4 条意见的回应。

第三，通过上述修改，您的这条意见我们将通过在前言部分加强自我概念理论对研究模型的理论指导作用，来进一步论述自我概念理论的适用性。您可以审阅修改稿的第 2-3 页红色字体内容，具体修改如下：

职业选择和职业发展的过程本质上就是自我概念的实现过程(Super, 1953)。自我概念理论指出，自我概念会在进入职场之前就形成和成熟(Super, 1963)。自我概念的形成过程中，人们会整合来自于外界重要关联对象(如父母)的信息(Swann et al., 2002)。父母性别偏见是对女孩的消极评价，这种外界重要关联对象的消极评价信息会不断地被女孩内化和整合到自我概念中，从而形成消极自我并降低自尊水平(Crocker & Park, 2003)。自尊是一个人对自己价值以及满足胜任需求的总体评价(Leary & Baumeister, 2000)，是自我概念的一个元维度(metadimension) (Super, 1963)。自我概念理论强调，自尊在职业偏好和职业选择方面起到重要作用，缺乏自尊的人不太可能在自我和职业角色之间进行很好地匹配，尤其是女性(Betz, 1994)。较低的自尊水平会限制女性追求传统上男性主导的职业(Casad et al., 2019)、降低她们的职业抱负(Bradley-Geist et al., 2015)。这种缩小职业选择和限制职业偏好的自我概念认知会直接导致职业选择过程中的职业妥协(Gottfredson, 1981)，也就是说，自尊中介了父母性别偏见对女性职业妥协的影响。

自我概念理论还强调，自我概念在职业选择和职业适应上发挥持续影响力(Super, 1953)。我们认为，自尊(自我概念)会通过职业妥协(职业选择)持续影响女性在工作场所的表现(职业适应)。自我概念会通过基于自我表达的一致性来影响个体行为(Schlenker, 1985)，因此我们“做”的事情是因为我们“是什么”，通过做这些事情可以保持连贯一致的自我概念(Gecas, 1982)。职业妥协意味着调整甚至放弃原来的职业目标，常会带来挫败感并伴有职业困扰(翁清雄 等, 2018)。这将引发自我概念中的自我价值降低(Shamir et al., 1993)，从而与不佳的职场表现绑定起来，以减少或避免自我概念与自我表达之间的不协调。也就是说，职业妥协会挫伤女性的工作绩效和创造力；更进一步，自尊与职业妥协又依次链接了父母性别偏见与女性职场表现之间的关系。

意见 4: 文章需要进一步阐述选取“建言行为”与“创新行为”作为女性职业发展代理的原

因。作者为什么选取这两个工作行为变量，而没有选用员工的建构性职业行为（如主动性职业行为）等更直接的变量来反应职业妥协对员工职业发展的影响。此外，本研究的样本为“校园—职场”转换期的新员工，为何不选取工作绩效、职业成长、职业满意度等能反映新员工职业发展的指标。

作者回应：感谢您的建设性意见，这为我们文章的理论模型提供了修改思路 and 方向！我们将从以下三方面回应您的这条意见。

首先，根据您的意见，我们在结果变量中删除了建言。之所以这样做是出于两方面的考虑：一是诚如您意见 8 中所指出的，建言和创造力两者之间存在较高的相关，可能缺乏足够的区分性(关于这一点的解释请您审阅我们对您第 8 条意见进行的回应)；二是结合另一位审稿专家意见，职场中机会的识别和个体的发展应该关注促进性建言，而很遗憾我们最初的研究设计并没有采集相关数据。

其次，我们决定采取您关于“转换期新员工职业发展衡量指标”的建议，将结果变量修改为工作绩效和创造力来衡量女性职场表现。工作绩效指的是良好地执行工作描述中指定的要求和行为的程度，是一种非自由裁量的、以效率为重点的角色内行为(Janssen & van Yperen, 2004)。创造力则指的是一种角色外的、自由支配的行为，表示产生新颖的、有用的想法(Amabile, 2005)。之所以选择这两个变量主要是基于三方面考虑：一是员工高水平的工作绩效和创造力对于企业的持续发展和竞争力的提升具有重要作用(Gong et al., 2013; Hirst et al., 2018)，如何保持和促进员工工作绩效和创造力是管理者关心的话题。二是通过工作绩效和创造力考察员工职场表现的处理方式与以往研究相一致(如 Raja & Johns, 2010; Yu & Frenke, 2013; Hirst et al., 2018; 胡巧婷 等, 2020)，可以更好地与现有文献进行理论对话。三是工作绩效和创造力通常是互补的角色，研究对于这两方面共同和独特的影响因素了解有限(Hirst et al., 2018)。

第三，关于审稿专家提到的其他衡量新员工职业发展的变量的解释和说明。我们在最初的研究设计中考虑过职业满意度，但鉴于其是自我汇报，可能存在共同方法偏差，我们便没有进行数据采集。对于您提及的主动性职业行为和职业成长等衡量新员工职业发展的变量，这里我们也需要非常坦诚地向评审专家汇报，由于我们在最初的研究设计与数据获取中，未能充分、全面考虑到这些因素，因而很遗憾地未能在此次修改中作为结果变量进行考察。我们也意识到这将是未来的重要研究方向。因此我们在文中“局限与未来研究展望”(p.15)中就进行了说明，也期待可以在未来的研究中进一步探索和完善这一议题。感谢您的意见！

意见 5：问卷有效回收率较低 45%，流失的样本与最终样本在人口统计学变量和关键变量上

是否有显著差异？最终样本能否代替总体样本？作者需要进行说明。

作者回应：感谢您的提醒和建议！为了检测样本中潜在的非回应偏差，我们比较了流失的样本与最终样本在人口统计学变量和关键变量上是否有显著差异。我们对连续变量进行了 t 检验，对分类变量进行了卡方检验。在户口类型($\chi^2(1) = .97, p = .32$)、是否为独生子女($\chi^2(1) = 1.21, p = .27$)、母亲是否有工作($\chi^2(1) = 2.29, p = .13$)、父亲的教育水平($t = -1.54, p = .12$)、母亲的教育水平($t = -1.56, p = .12$)、父亲的性别偏见($t = 1.61, p = .11$)、母亲的性别偏见($t = 1.44, p = .15$)、自尊($t = 1.59, p = .11$)、职业妥协($t = .07, p = .95$)和工作中感受到的性别歧视($t = -.23, p = .82$)方面，没有发现流失的样本与最终样本之间存在显著差异。在一定程度上消除了非回应偏差的担忧。感谢您，这部分内容已经补充在文章中，请您审阅修改稿中第 7 页相关红色内容。

意见 6：职业妥协的概念和测量的对应性不强。职业妥协是个体改变职业目标以适应不可控的环境(Gottfredson, 1981)。然而本文的测量，类似个体对求职结果满意度的测量。这两者之间存在不一致。

作者回应：感谢您的意见！这里需要和专家解释一下，关于职业妥协的测量，我们是原版引用了翁清雄等(2018)开发的中文版测量量表。之所以造成了概念和测量的对应性不强，是因为我们在阐述概念内涵和介绍测量维度时没有交代清楚。我们也将基于这两方面来回应您的这条意见。

一是职业妥协的概念。职业妥协是“人们由于无法获得理想的职位，降低个人当前的求职目标，在可获得工作职位中进行职业选择的过程”（翁清雄 等, 2018）。职业妥协是在工作搜寻和工作选择时，退而求其次的一种妥协决定。职业妥协主要包括三方面：发展机会妥协、职业匹配妥协和社会期望妥协(翁清雄 等, 2018)。

二是职业妥协的测量。我们采取的是询问参与者对签约的这份工作的各个方面的满意程度，以此来衡量找到的工作对于他们来说是妥协还是合意。具体来说：发展机会方面，衡量了个体对该职业在掌握新知识、新技能，积累新经验积累和晋升机会方面的满意程度，以此来反映个体对职业发展机会的妥协程度；职业匹配方面，通过该职位运用自身所掌握的知识、技能程度，兴趣相符和职业理想方面的满意程度来反映个体对职业匹配的妥协程度；社会期望方面，对符合家庭、朋友期望，薪酬水平和社会地位的满意度来反映个体对于职业期望的妥协程度。

以上的内容我们也补充在了文中的相关位置，感谢您的意见！

意见 7: 本研究采用了 CFA 方法来说明研究变量的区分度。结果除了汇报五因素模型, 也建议汇报其他竞争模型的结果。

作者回应: 感谢您的悉心提醒! 我们在这一版中汇报了验证性因子分析的具体结果, 如下表所示, 数据结果显示: 6 因子模型优于其它所有竞争模型。

附表 3-1 验证性因子分析结果(N = 225)

模型	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
6 因子模型	1820.52***	1109	.91	.90	.05	.05
5 因子模型	2931.27***	1117	.76	.75	.09	.10
4 因子模型	3374.14***	1121	.70	.69	.10	.11
3 因子模型	3789.38***	1124	.65	.63	.10	.12
2 因子模型	5241.30***	1126	.46	.44	.13	.20
单因子模型	6609.94***	1127	.28	.25	.15	.18

注: 6 因子模型为父母性别偏见、自尊、职业妥协、工作绩效、创造力、工作中感受到的性别歧视; 5 因子模型为父母性别偏见、自尊+职业妥协、工作绩效、创造力、工作中感受到的性别歧视; 4 因子模型为父母性别偏见、自尊+职业妥协、工作绩效+创造力、工作中感受到的性别歧视; 3 因子模型为父母偏见、自尊+职业妥协、工作绩效+创造力+工作中感受到的性别歧视; 2 因子模型为父母偏见+自尊+职业妥协、工作绩效+创造力+工作中感受到的性别歧视。

*表示 $p < 0.05$, **表示 $p < 0.01$, ***表示 $p < 0.001$ 。

意见 8: 描述性统计分析结构显示建言行为和创新行为的相关系数为 0.77, 这表明两者之间存在较高的相关, 可能缺乏足够的区分性。

作者回应: 感谢您指出的这一问题, 让我们有机会重新思考我们的理论模型。我们从以下三方面来回应您的这条意见。

首先, 回应您关于建言行为和创新行为可能缺乏足够的区分性的顾虑。我们若是在(父母性别偏见、自尊、职业妥协、建言行为和创新行为)5 因子模型 ($\chi^2 = 1725.42$, $df = 1021$, $p < .001$; $SRMR = 0.06$, $RMSEA = 0.06$, $CFI = 0.90$, $TLI = 0.90$) 的验证性因子分析中合并建言行为和创新行为, 使其变成一个 4 因子模型, 模型的拟合指标 ($\chi^2 = 1946.72$, $df = 1025$, $p < .001$; $SRMR = 0.06$, $RMSEA = 0.06$, $CFI = 0.87$, $TLI = 0.87$) 会变差。这在一定程度上说明它们两者具有一定的区分度。

其次, 向您解释导致建言行为和创新行为高相关的可能的原因。在我们仔细分析了建言行为和创新行为的测量量表后发现, 测量题项的确有一定的相似性。创新的想法和建言都涉及到和领导的向上沟通, 这应该是导致高相关系数的原因。同时我们也查找了文献, 在以往的研究中, 确实这两个变量也存在高相关($> .60$)的现象, 如 Ng 和 Feldman(2012)的元分析研究。

第三, 向您汇报基于您的指出我们进行的思考与修改。因为您的指出, 我们认为建言和创新两个变量确实存在一定的交叉, 为了避免 Le 等(2010)指出的“组织管理研究中的概念冗余”问题, 我们认为建言和创新不适当同时作为结果变量。结合您的第 4 条意见, 我们仔细思量后决定在本次修改中删掉建言, 并用工作绩效和创造力来衡量女性职场中的表现(选择这两个变量的详细阐述还请您审阅对您意见 4 的回应)。希望这样的修改能够得到您的支持和理解, 也再次感谢您的建设性意见!

意见 9: 文章没有考虑职业妥协与职业发展结果之间的边界条件, 如职业发展策略、目标调整 (Creed & Blume, 2013) 等, 应该在讨论的不足之处予以补充。

作者回应: 感谢您的指导! 我们将相关内容补充到了“局限与未来研究展望”中。您的这一建议为我们未来的研究提供了启示和方向, 这也将增强研究的实践价值, 因为相比起消极结果, 管理者更为关心如何缓解职业妥协对女性员工职场表现的负面影响。感谢您倾囊相教!

意见 10: 论文标题“磨去锋芒: 父母偏见对女性职业发展的负面影响”中, “磨去锋芒”反映了一个动态的交互过程。但本文的研究设计和研究结果不能支持这个提法。建议修改。

作者回应: 感谢您的细致建议! 我们完全同意审稿人的意见, 磨去确实暗含一个动态的交互过程, 但我们的研究设计和研究结果都不支持这一提法。因此修改稿中, 我们将题目改成了“失却锋芒: 父母性别偏见对女性职场表现的负面影响”。其中“失却”相比于“磨去”更侧重于是一个结果而非过程, “锋芒”则体现我们的结果变量, 即在职场上成为高绩效且富有创造力的员工。因为我们修改了结果变量, 所以将原题目中的“职业发展”改为“职场表现”。

参考文献

- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 367-403.
- Barney, J. (2018). Editor' s comments: Positioning a theory paper for publication. *Academy of Management Review*, 43(3), 345-348.
- Betz, N. E. (1994). Self-concept theory in career development and counseling. *The career Development Quarterly*, 43(1), 32-42.
- Bradley-Geist, J. C., Rivera, I., & Geringer, S. D. (2015). The collateral damage of ambient sexism: Observing sexism impacts bystander self-esteem and career aspirations. *Sex Roles*, 73(1), 29-42.
- Casad, B. J., Petzel, Z. W., & Ingalls, E. A. (2019). A model of threatening academic environments predicts women STEM majors' self-esteem and engagement in STEM. *Sex Roles*, 80(7), 469-488.
- Creed, P. A., & Blume, K. (2013). Compromise, well-being, and action behaviors in young adults in career transition. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 3-19.

- Crocker, J. Reference: Crocker, J., & Park, L.E. (2003). Seeking self-esteem: Construction, maintenance, and protection of self-worth. In M. Leary & J. Tangney (Eds.), *Handbook of Self and Identity*, 291-313. New York: Guilford Press.
- Gecas, V. (1982). The Self Concept. *Annual Review of Sociology*, 8, 1-33.
- Gong, Y., Zhou, J., & Chang, S. 2013. Core knowledge employee creativity and firm performance: The moderating role of riskiness orientation, firm size, and realized absorptive capacity. *Personnel Psychology*, 66, 443-482.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545.
- Hirst, G., Van Knippenberg, D., Zhou, Q., Zhu, C. J., & Tsai, P. C. F. (2018). Exploitation and exploration climates' influence on performance and creativity: Diminishing returns as function of self-efficacy. *Journal of Management*, 44(3), 870-891.
- Hu, Q. T., Wang, H. J., & Long, L. R. (2020). Will newcomer job crafting bring positive outcomes? The role of leader-member exchange and traditionality. *Acta Psychologica Sinica*, 52(5), 659-668.
- [胡巧婷, 王海江, 龙立荣. (2020). 新员工工作重塑会带来积极的结果吗? 领导成员交换与个体传统性的作用[J]. *心理学报*, 52(05), 659-668.]
- Janssen, O., & van Yperen, N.W. (2004) Employees' Goal Orientations, the Quality of Leader-Member Exchange, and the Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47, 368-384.
- Le, H., Schmidt, F. L., Harter, J. K., & Lauver, K. J. (2010). The problem of empirical redundancy of constructs in organizational research: An empirical investigation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 112(2), 112-125.
- Leary, M. R., & Baumeister, R. F. (2000). The nature and function of self-esteem: Sociometer theory. In *Advances in Experimental Social Psychology* (32, 1-62). Elsevier.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2012). Employee Voice Behavior: A Meta-Analytic Test of the Conservation of Resources Framework. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 216-234.
- Raja, U., & Johns, G. (2010). The joint effects of personality and job scope on in-role performance, citizenship behaviors, and creativity. *Human Relations*, 63(7), 981-1005.
- Schlenker, B. R. (1985). Identity and Self-Identification. In Schlenker, B. R. (Ed.), *The Self and Social Life*, New York: McGraw-Hill.
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4(4), 577-594.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185-190.
- Super, D. E. (1963). Self-concepts in vocational development. In D. E. Super (Ed.), *Career Development: Self-Concept Theory* (pp. 1-16). New York: College Entrance Examination Board.
- Swann Jr, W. B., Bosson, J. K., & Pelham, B. W. (2002). Different partners, different selves: Strategic verification of circumscribed identities. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(9), 1215-1228.
- Weng, Q. X., Hu, X. T., & Chen, Y. L. (2018). The Study of Career Compromise: Scale Development and Its Predictive Effects on Occupational Commitment and Job Burnout. *Management World*, 34(4), 113-126.
- [翁清雄, 胡啸天, 陈银龄. (2018). 职业妥协研究: 量表开发及对职业承诺与工作倦怠的预测作用. *管理世界*, 34(4), 113-126.]
- Yu, C., & Frenkel, S. J. (2013). Explaining task performance and creativity from perceived organizational support theory: Which mechanisms are more important? *Journal of Organizational Behavior*, 34(8), 1165-1181.
-

第二轮

审稿人 1 意见

认真看了作者的修改说明和修改全文，没有新的建议了。

作者回应: 感谢审稿专家对我们论文修改的肯定！您上一轮评审过程中提出的专业且中肯的评审意见显著提升了我们文章的质量！衷心地谢谢您！

审稿人 3 意见

作者在修改稿中对第一轮的问题进行了较详细修改，论文质量有明显提升。因为本文议题和性别有关，建议全文措辞要更加严谨，避免引起误解。比如 P4，“为了与“自觉不如人、无价值，对自己不满意”等低自尊的自我认知一致(Rosenberg, 1965)，女性在职业选择时更容易放弃对理想职业的追求，退而求其次地妥协到更容易实现的选项。”建议在女性之前，加上低自尊作为定语。在更容易之前，加上可能。“低自尊的女性在职业选择时可能更容易放弃.....”。

作者回应: 感谢审稿专家对论文修改的认可，也感谢您这一轮提出的中肯且细致的修改意见，谢谢您！经您的提醒与指导，我们对全文措辞进行了仔细斟酌和认真推敲。三名作者分别进行了一轮全文语义表达的独立修改，作者团队又进行了一次集体讨论与修改。随后邀请两名同行进行挑剔性阅读并修改。修改内容主要是对可能引起歧义和误解的表达进行删减、修订和完善，使文章表述更规范与严谨。修改内容在修改稿中以红色字体呈现，请您审阅。

第三轮

审稿人 3 意见

作者在修改稿中对第二轮的问题进行了较详细修改。没有其他意见。

作者回应: 感谢审稿专家对我们论文修改的肯定！谢谢您在两轮修改中给予的宝贵意见！

编委专家意见

意见 1: “三波次”是一个非常直译的表述，中文很少这么说，建议修改。

作者回应: 感谢编委专家的专业建议，在学习了《心理学报》近期发表的文章后，我们在修

改稿中将“三波次”的表述统一改为“多时点”，请您审阅。

意见 2: 本研究是否属于“滞后”研究设计建议作者斟酌。本研究属于追踪研究，但通常滞后研究会与“交叉滞后关联”，即多个变量之间的往复影响，本研究不存在这个问题。下面两篇文献供参考；

袁帅, 曹文蕊, 张曼玉, 吴诗雅, & 魏馨怡. (2021). 通向更精确的因果分析: 交叉滞后模型的新进展. 中国人力资源开发, 38(2), 23-41.

刘源. (2021). 多变量追踪研究的模型整合与拓展: 考察往复式影响与增长趋势. 心理科学进展, 29(10), 1755-1772

作者回应: 感谢编委专家为我们提供的参考文献，我们进行了认真学习。诚如编委专家所言，我们的研究只是多时点的追踪研究，不属于“滞后”研究设计，感谢您的严谨指出！修改稿中，我们已经将“滞后”研究的相关表述删除，谢谢您！

意见 3: 部分表述可以再优化，比如“自我概念的形成过程中，人们会整合来自于外界重要关联对象(如父母)的信息”更像是英文表达的结构；再比如“我们推断女性有可能从一开始就落后了”有点口语化；还有一些小地方都可以更好。建议作者回看一下心理学报在 6 月 28 号组织的讲座“韩布新：汉语文本表述问题与应对策略”，继续提升优化。

心仪脑的回放链接如下，若打不开，可以到心仪脑官网搜该讲座内容。

https://appc75jwmhz4298.h5.xiaoeknow.com/p/course/video/v_62ba75f8e4b0c94264735d63?s_hare_user_id=u_5e8f060ea5d17_DVkdLpA01B&share_type=5&scene=%E5%88%86%E4%BA%AB&entry=2&entry_type=2002

作者回应: 感谢编委专家细致地指导以及为我们提供的讲座链接。作者团队对讲座内容进行了认真学习并对文章中存在的碎片化语句、重复用词、滥用虚词、口语化、英式汉语(主要体现在副词依赖与指代词重复)等表述问题进行了全面修改和提升优化。因删除掉的虚词和重复用词无法进行标识，为便于编委专家审阅，作者将删除字、词的前后词语**标红**处理。

第四轮

主编终审意见：

经过几轮的审稿和修改完善，论文基本达到心理学报发表的要求。父母性别偏见的产生

由来已久，既有社会历史的分工，也有男女生理、心理本身的作用，但是在知识经济社会，性别差异导致的职业差别理论上在缩小，如何修正父母乃至社会的性别职业偏见，对于开发女性的职业价值和社会贡献，有较大的现实意义。研究通过三阶段问卷调查，基于自我概念理论，证实了父母性别偏见对女儿自尊、职业妥协和职场表现（绩效和创造力）的链式中介效应，研究选题有理论和现实意义，解释的理论合适，方法基本可靠。

作者回应: 感谢两名匿名审稿专家与编审专家在论文三轮修改过程中给予的宝贵意见，这对将我们文章质量提升至符合《心理学报》发表要求具有重要作用，感谢专家们的倾力相助与指点！同时，感谢主编对文章选题意义、理论解释、研究方法和多轮修改的肯定，这对我们是莫大的鼓励！谢谢您！作者本轮修改内容在修改稿中以红色字体呈现，请您审阅。

有一个问题和两个建议：问题是没有控制自尊、绩效和创造力的大学学业成绩？如何补救？建议一：删除假设 2 推导中的表述“自尊水平较低的女性缺乏求职适应性行为”，随遇而安难道不是适应性行为？建议二：删除实际意义三，有过度推理之嫌。研究本来解决的是父母偏见问题，而影响高管构成的因素非常多。

作者回应: 感谢您的提问以及给予我们的具体修改建议！我们通过以下三个方面来回应这条修改意见。

首先，我们删除了假设 2 推导中“自尊水平较低的女性缺乏求职适应性行为”的表述，直接将较低水平的自尊与职业妥协更为近端的影响(即职业能力的信心)联系起来，修改后的表述为“自尊水平较低的女性更容易缺乏对于自身职业能力的信心，这往往可能与职业妥协密切相关(Creed & Gagliardi, 2015)”。这部分内容请您审阅修改稿第 5 页。

其次，按照您的指导，为避免过度推理，我们删除了实际意义三并进一步明确我们的研究发现主要聚焦在对“家庭教育”和“女性自身发展”具有现实指导作用。这部分内容请您审阅修改稿第 15 页。

第三，您提到的在校期间“学业成绩”确实是我们在研究设计过程中没有考虑到的，感谢您的提醒与指导，我们也将这部分内容增加到了未来研究展望中，请您审阅修改稿第 16 页。