

应聘者的选拔标准识别能力对人事选拔效果的影响*

许 诺 徐建平 刘 茜

(北京师范大学心理学院; 应用实验心理北京市重点实验室, 北京 100875)

摘 要 应聘者对选拔标准的识别能力(ability to identify criteria, 简称为 ATIC)是指个体在参与测评的过程中, 正确识别评价标准的能力, 现有测量选拔标准识别能力变量的主要方式有被试自评和研究者评分两种。众多研究发现, 选拔标准识别能力对应聘者的表现有促进作用, 它可以解释选拔的预测效度并影响其结构效度。当公开选拔标准, 提高透明度, 消除选拔标准识别能力个体差异的影响之后, 选拔的预测效度会降低, 而且对应聘者的成绩和选拔的结构效度也有影响, 但目前有关研究的结果并不统一。未来研究应关注选拔标准识别能力与其他构念的关系、完善测量方法、探索它在其他人事选拔手段中的作用, 并继续考察改变选拔标准识别能力对人事选拔的影响。

关键词 选拔标准识别能力; 人事选拔; 选拔效度

分类号 B841

1 标准识别能力的涵义

评价中心、人格测验和结构化面试是组织最常用的人事选拔形式。虽然这些选拔方法都能够有效预测应聘者未来的绩效, 但在它们为何具有良好的效标关联效度这一问题上, 研究者众说纷纭, 没有明确答案(Huffcutt, Conway, Roth, & Stone, 2001; Lance, Lambert, Gewin, Lievens, & Conway, 2004; Schmidt & Hunter, 1998)。为了解释这个问题, Kleinmann (1993)第一次提出了标准识别能力(the Ability to Identify Criteria, ATIC)这个概念, 并考察了选拔标准识别能力对受测者在评价中心中表现的影响。后来又有研究者对选拔标准识别能力对评价中心及其他人事选拔方式的结构效度、效标关联效度的影响进行了探讨, 并提出通过控制透明度(transparency)来消除选拔标准识别能力。

选拔标准识别能力是指个体在参与测评的过程中, 能够正确识别评价标准的能力(König, Melchers, Kleinmann, Richter, & Klehe, 2007)。该定义首先强调选拔标准识别能力是一种能力而非

特质; 其次, 选拔标准识别能力与个体对实际评价情境的知觉有关, 个体收集到的关于评价情境的信息和各种线索有可能影响这种知觉, 比如其他应聘者的行为、主考官的反应等; 最后, 选拔当中的评价标准通常是组织经过商讨确定下来的, 是已经明确的规则。

在参加选拔时, 应聘者受想要得到工作的动机驱使, 会积极努力尝试识别评价标准, 根据这些标准做出相应的行为以获得更好的评价(Alexander & Gordon, 1971; Alexander & Rudd, 1984)。应聘者识别选拔标准的难度与选拔手段有关, 因为不同选拔手段, 其评价标准的公开程度不同。在一个评价标准相对公开的选拔比如认知能力测试中, 应聘者可以把精力集中在他的表现上, 而在公开程度较低的选拔情境中, 应聘者只能主观猜测评价标准和相关行为。这些主观猜测不一定正确, 有时甚至会导致应聘者做出不符合评价者期望的行为。因此由于识别相关评价标准的能力不同, 他们得到的评价结果也会受此影响或高或低。

研究发现, 选拔标准识别能力与认知能力以及个体的社交洞察能力等有关。应聘者识别评价标准本身包含了认知活动, 所以研究者认为选拔标准识别能力可能是认知能力的一个维度。许多

收稿日期: 2012-05-17

通讯作者: 徐建平, E-mail: xujp@bnu.edu.cn

关于选拔标准识别能力的研究都对其与认知能力的关系进行了考察,不同研究得出的相关系数在0.14~0.30之间(Jansen, Lievens, & Kleinmann, 2011; König et al., 2007; Melchers et al., 2009)。这些结果说明选拔标准识别能力和认知能力虽然内涵相近,但在实证研究中选拔标准识别能力并不完全等同于认知能力。此外,在控制了认知能力引起的变异后,选拔标准识别能力对应聘者在评价中心中表现的影响效应仍然存在(König et al., 2007; Melchers et al., 2009)。并且,控制了认知能力的效应后,选拔标准识别能力在预测工作绩效上仍具有增益效应(Jansen et al., 2010)。

具有更高的认知能力水平可以让应聘者对问题进行更好的思考,从而做出更好的回答(Huffcutt, Roth, & McDaniel, 1996)。有关不同选拔手段的研究证实,受测者的认知能力与其选拔表现有显著相关。在评价中心中,个体的认知能力可以显著预测其总成绩(Hoeft & Schuler, 2001; Meriac, Hoffman, Woehr, & Fleisher, 2008)。Collins等人(2003)对个体认知能力和人格与评价中心总成绩关系的元分析发现,认知能力与评价中心总分相关达0.43。在有关面试的研究中,Huffcutt等(1996)对49个考察了受测者认知能力的面试研究进行了元分析,发现修正后的平均相关系数为0.40, Berry, Sackett 和 Landers (2007)改进了研究样本范围和计算方法,重新进行元分析后得到的相关系数为0.27, Schmidt 和 Hunter (1998)的研究表明,认知能力与工作中的表现也有显著相关。如果选拔标准识别能力可以作为指标衡量应聘者思考问题的能力,那它就有可能在认知能力与应聘者选拔成绩之间的关系中起中介作用。Kleinmann等(2011)对König等人2007年的数据进行分析,发现选拔标准识别能力在认知能力和受测者评价中心以及面试中的表现之间均起完全中介作用。

选拔标准识别能力与个体的情境知觉有关,并且其他应聘者或考官的行为也可作为知觉线索,这和社交洞察力(social perceptiveness)在内涵上有相似之处。社交洞察力是Thorndike(1920)提出的社会技能(social skills)中的一个因素,指个体察觉他人的需要、目标和情绪的能力(Gilbert & Kottke, 2009)。Schollaert 和 Lievens (2008)分析了Kleinmann 1997年的研究数据,发现选拔标准识

别能力得分与社交洞察力得分有正相关($r=0.20$)。由于自我监控也属于社交洞察力的一个方面(Ferris, Perrewé, & Douglas, 2002),因此,它很可能也与选拔标准识别能力有关。但选拔标准识别能力与自我监控有两点明显不同:一是自我监控具有强烈的动机性,高自我监控者通常都具有强烈的动机去获得地位和他人的赞同(Gangestad & Snyder, 2000);二是这两个概念的测量方法不同,个体的自我监控水平通常采用描述不同情境的自我报告题目来衡量,而对选拔标准识别能力的测量则采用的是答案有正误之分的测试。Klehe等(in press)的实证研究发现选拔标准识别能力和自我监控之间的相关很小($r=0.08$),证明了这两个概念的确不同。

因此,选拔标准识别能力虽然与认知能力和社交洞察力这两个概念的内涵有所重合,但实证研究表明它们并不完全等同。有研究者认为,正确识别评价标准的能力属于选拔情境下的社交能力的认知因素(Kleinmann et al., 2011)。

2 选拔标准识别能力的测量方法

Kleinmann (1993)最早在评价中心中测量了受测者的选拔标准识别能力水平,其范式为后来的研究广泛采用(Jansen et al., 2011; König et al., 2007)。经过改进之后,它也被用于人格测验(König, Melchers, Kleinmann, Richter, & Klehe, 2006)和结构化面试当中(Melchers et al., 2009),并形成了三种不同的测量方法。

第一种是考察受测者正确识别评价标准的个数。在Kleinmann的研究中,每次模拟评价中心测评结束后,要求受测者填写问卷,写出受测者认为测评所考察的特质及每个特质相关的行为,并被告知这个不会作为他们成绩的一部分。在完成所有测评后,受测者会得到一个已经写有评价中心实际所测的维度以及不相关维度的问卷,受测者要将自己的假设与相应的维度匹配,以其匹配成功的维度个数作为最后的选拔标准识别能力分数。这种测量方式评出的选拔标准识别能力分数受评价中心测量的维度个数限制,而且在回答问题时受测者可以尽可能多地写出自己认为的维度,会出现靠运气猜中测试维度的情况,难以反映受测者真实的选拔标准识别能力水平。

第二种是受测者根据研究者提供的测评标准

和解释,对自己的假设与实际相符程度进行评分。König 等(2007)在测量参与评价中心测评的受测者的选拔标准识别能力水平时,除了让受测者匹配维度以外,还要求他们参照实际的测评标准和指标,对自己每条假设与给出的维度的匹配程度进行 0~4 的里克特评分,其中 0 分表示完全不符合,4 分表示完全符合。计算受测者在这个维度上的选拔标准识别能力得分时,只取匹配正确的维度上的最高分,最后计算所有分数的平均分作为受测者的选拔标准识别能力分数。此外,每个评价中心测评考察 3 个维度,而问卷只留给受测者回答 6 个维度的空间,避免出现因为回答的维度太多导致高选拔标准识别能力分数的情况。

之后, König 等(2006)首次测量了参加人格测验的受测者的选拔标准识别能力,该测验是一个诚信度测验,分显性诚信度分测验(overt integrity subscales)和以人格为基础的分测验(personality-based subscales)两个部分。因以人格为基础的分测验题目较多,研究者仅从每个维度中挑选代表性的三道正向计分题目作为一组来测查受测者。针对每组题目受测者写出他们认为题目测查的维度,问卷留白部分仅够写下两个维度的假设。整个实验结束后,研究者将受测者作答假设的评分标准和评分者使用的一些诚信度测验考察的维度及其定义和解释,一同返还给受测者,要求其挑选合适的维度与其作答的假设进行匹配,并对自己假设和维度匹配的程度进行 0~4 分的评定,最终取所有匹配正确的假设得分的平均值作为受测者在诚信度测验中的选拔标准识别能力分数。

最后一种是请受过训练的评分员对受测者的假设进行评分。让受测者自己打分,其优点在于他们更清楚自己回答的含义和与正确评价标准是否真的相关,有利于正确判断他们的假设正误,但缺点是由于想给别人留下好印象,进而采用一些印象管理策略等原因,被试可能过高估计自己回答匹配的程度,导致选拔标准识别能力偏高。为了避免这种情况, Melchers 等(2009)在测量面试中的选拔标准识别能力时,除了采用 König 等人(2006)的方法,还请受过训练的评分者对受测者的回答与实际标准的一致程度进行评分,结果表明这种方法具有良好的评分者一致性($ICC=0.84$),但缺点是可能无法完全理解受测者的回答,低估其与测量维度的匹配程度。

3 选拔标准识别能力的作用机制

3.1 选拔标准识别能力对应聘者选拔成绩的影响

很多研究表明,选拔标准识别能力水平高的应聘者可以正确识别人事选拔评价标准,那么他就会表现出更多符合标准的行为,因此表现得更好,最终会获得更好的评价。有很多研究证实了这个假设:选拔标准识别能力和应聘者人事选拔分数呈正相关。这些研究得到的相关系数从 0.23 到 0.49,具体如表 1 所示。

表 1 选拔标准识别能力和选拔成绩的相关系数

研 究	相关系数 r
评价中心	
Kleinmann (1993)	0.30*
Kleinmann (1997)	0.32**
Preckel & Schüpbach (2005)	0.49**
König 等(2007)	0.39**
Jansen 等(2011)	0.23*
结构化面试	
Melchers, Kleinmann, Richter, König 和 Klehe (2004)	0.27*
König 等(2007)	0.35**
Melchers 等(2009)	0.35**
人格测验	
König 等(2006)	0.23*

注: * $p<0.05$, ** $p<0.01$

此外,在同一选拔中由于受测者识别不同评价标准的程度存在差异,也会造成其在不同标准对应的维度上的表现出现明显差异。在 Kleinmann (1993)的研究中,参与评价中心测评的个体在正确识别的维度上的平均得分($M=3.5$),要比没有正确识别的维度上的平均得分高($M=2.8$, $t(55)=6.6$, $p<0.01$)。在结构化面试中,如果受测者正确识别面试题目所测量的维度,他们在该题目上的表现要比其他没有识别维度的题目要好(König et al., 2007)。

选拔标准识别能力可能是通过影响应聘者的作假行为或印象管理策略来影响其选拔成绩。作假受作假能力和作假动机的影响(Snell, Sydell & Lueke, 1999)。作假的能力包括对测验目的的觉察

(Levashina & Campion, 2006), 因此可以认为选拔标准识别能力水平高的应聘者, 具备更高的作假能力, 在人事选拔中受作假动机的驱使, 就有可能夸大反应, 导致分数上升(König et al., 2006)。具体在涉及人际互动的面试情境中, 应聘者的作假反应表现为采取印象管理策略(Weiss & Feldman, 2006), 通过印象匹配过程对面试成绩产生影响。从面试官角度讲, 面试是对应聘者的印象和事先形成的理想人选印象进行匹配的过程(马欣川, 张菡, 2010), 因此, 应聘者若能识别考官的评价标准, 表现出更多相关特质, 给考官留下的印象与理想人选印象的匹配程度越高, 面试成绩也就越好。

3.2 选拔标准识别能力对人事选拔效标关联效度的影响

这是一个很有实际意义的问题。如果选拔标准识别能力和有关的效标(比如工作绩效)相关, 表明应聘者的选拔标准识别能力不仅会影响他的人事选拔成绩, 可能也会对今后工作中的表现有所影响。在选拔过程中, 如果个体有能力正确理解所处情境中的各种线索, 并可以运用这些线索制定自己的行动计划, 那么他在今后的工作情境中也很有可能运用这些能力。因此选拔标准识别能力对今后的工作表现可能大有益处, 也可视为是未来工作绩效的预测源。此外, 若选拔标准识别能力属于社交技能的认知因素, 那么选拔标准识别能力不仅在选拔情境下, 在管理工作中可能也会起作用, 因为管理工作面临的要求通常不是非常明确而是比较模糊的(Mintzberg, 2007), 只有正确识别情境要求的行为才能有更高的绩效。因此, 如果选拔标准识别能力和选拔以及工作绩效都有关联, 就可以解释人事选拔为何具有效标关联度。

之前研究主要采用两种方式考察选拔标准识别能力和工作绩效之间的关系。一种是间接方式, 考察个体在选拔中测得的选拔标准识别能力分数与他在第二个选拔活动的成绩之间的相关, 将第二个成绩作为之后工作绩效的代理效标(proxy criterion)(König et al., 2007), 这样, 研究者就可以评估应聘者在选拔活动中表现出的选拔标准识别能力水平, 是否可以预测他在第二个选拔中的表现。选拔标准识别能力如果只在当前的选拔过程中起作用, 缺乏跨情境的一致性, 它就不是一

种综合能力, 不能推断它对工作会起影响, 也就不能预测今后的工作表现。在 König 等(2007)的研究中, 结果显示, 应聘者在评价中心中的选拔标准识别能力分数, 与在另外一个结构化面试中的表现确实有显著相关($r=0.29$), 而在面试中的选拔标准识别能力与评价中心中的表现也有显著相关($r=0.34$)。另外一种方式是直接检验应聘者的选拔标准识别能力与今后工作绩效之间的关系。Jansen 等(2010)检验了应聘者的选拔标准识别能力、评价中心的成绩和上司评定的工作绩效之间的相关, 结果表明选拔标准识别能力和工作绩效呈正相关。在一项对评价中心的效标效度的元分析研究中(Hermelin, Lievens, & Robertson, 2007), 评价中心成绩和工作绩效显著相关($r=0.21$), 选拔标准识别能力和工作绩效也显著相关($r=0.27$)。此外, Hermelin 等人还发现, 在控制了认知能力对工作绩效的预测作用后, 选拔标准识别能力可以显著解释额外的变异($\Delta R^2=0.05$), 控制了选拔标准识别能力后则会使评价中心成绩和工作绩效之间的相关降低到不显著。由此可见, 选拔标准识别能力具有跨情境一致性, 是评价中心具有良好预测效度的主要原因。

另外, 也有研究探讨了应聘者在人格测验中表现出的选拔标准识别能力和工作绩效之间的关系。使用人格测验作为选拔手段时, 应聘者经常作假, 夸大自己的反应, 导致测验结构发生改变, 出现“理想员工”因子(Schmit & Ryan, 1993), 这时应聘者很像一个演员, 试图传递一个理想应聘者的形象, 但研究发现人格测验的效标关联效度并没有因此受到损害(Schmit & Oswald, 2006)。有研究发现, 在控制了认知能力和自我监控效应后, 受测者的选拔标准识别能力是受测者的“理想员工”因素和他的模拟工作绩效之间的共变因素, 即引入选拔标准识别能力后, “理想员工”因素对工作绩效的预测作用变得不显著, 这说明选拔标准识别能力可能是人格测验的效标关联效度不受作假影响的原因之一(Klehe et al., in press)。

以上这些研究都表明选拔标准识别能力对人事选拔成绩和工作绩效有积极影响, 在控制了认知能力后, 选拔标准识别能力还具有增益效度(Jansen et al., 2010), 可以解释应聘者在选拔和效标成绩上的变异, 也能够为人事选拔为何具有预测效度提供新的解释。

3.3 选拔标准识别能力对人事选拔的结构效度的影响

很多研究证实评价中心具有良好的预测效度,在评价中心得分高的员工,在今后的职业生涯发展上也更为成功(Gaugler, Rosenthal, Thornton, & Bentson, 1987),通常的解释是评价中心能够很好地测量员工拥有的工作所必需的特质(维度)。但对评价中心结构效度的研究表明,评价中心相同评价维度的评分在不同的测评方法之间的相关性(汇聚效度)要低于相同测评方法内不同测评维度之间评分区分性(区分效度),这成为评价中心研究领域悬而未决的最大问题(Thornton & Gibbons, 2009)。

对影响评价中心结构效度的因素,很多研究提出了不同的观点。Kleinmann (1993)提出选拔标准识别能力可能也是影响结构效度的因素之一。个体在不同测评方法中能正确识别同一个评分维度的程度如果相同,则表现出来的行为也会比较类似,不同方法上的得分相关会更高,也就是带来更高的汇聚效度,但当个体识别同一个评分维度的程度有所不同时,他在这个维度上的表现也就不尽相同,这样导致得分相关较低,损害了汇聚效度。结果显示,当受测者对不同测评方法的同一评分维度上的识别程度相同,不同测评方法同一评分维度得分之间的相关就更高。当受测者只是在部分测评方法中识别出了某个维度,则这个维度在不同测评方法中得分相关更低。这表明如果应聘者对某个维度在不同测评方法中的识别程度不变,则他们在不同测评方法上同一评分维度的得分同质性更高,汇聚效度更好。因此选拔标准识别能力对汇聚效度具有调节作用。

另外,选拔标准识别能力可能对区分效度也会有影响。Melchers 等(2009)指出,如果个体在一个测评活动中可以正确识别出不同的维度,就可以根据不同维度做出相应的行为,因此同一个测评活动的不同维度的得分相关更低,这样区分效度就会更高。Melchers 等人(2009)在面试测评中检验了这个假设。结果表明,面试的内部结构效度总体来说依然较低。但如果只考察被应聘者正确识别的维度,会发现平均汇聚效度超过了区分效度,结构效度有所提高。这可能是因为维度内部的相关提高了,而不同维度的相关降低了。但当个体没有全部识别或根本就没识别出某个维度,

汇聚效度则降低。这个结果与 Kleinmann (1993)的一致。

4 对选拔标准识别能力的控制

作为个体自身的能力,选拔标准识别能力在应聘者参与选拔活动时可能起到无关变量的作用,因此在选拔时究竟是控制、消除选拔标准识别能力的影响,还是将其当作有效的预测变量加以利用是研究者关心的问题。为了有效降低人事选拔手段在实施及控制上的误差和变异,提高测评质量,目前研究主要是采用改变人事选拔透明度(transparency)的手段来实现对选拔标准识别能力影响的控制以及消除。透明度是指人事选拔的评价标准对应聘者的透明程度(Kleinmann, Kuptsch, & Köller, 1996)。通过增加或减少应聘者对选拔的认识可以改变选拔的透明度。当向应聘者公开详细的评价标准及相应的行为,选拔可以被视为完全透明,这时选拔标准识别能力的个体差异带来的影响便被消除。

改变选拔标准的透明度,一方面可以解决有些应聘者纯属是靠运气猜中评价标准而取得好成绩的问题。而且应聘者在同等水平上获取信息,就有同等的机会去展示符合评价标准的行为,大家处在同一起点上,更为公平。此外,选拔标准透明有助应聘者表现更多的与评价标准相关的行为,可以更准确的衡量特质,有可能提高人事选拔的结构效度。但这样做也可能有负面效果,比如应聘者有可能作假而获得更好的分数,损害了选拔的效度。

这种利用透明度控制选拔标准识别能力的方法,对人事选拔中受测者的表现、选拔的效度也会产生影响。

第一,透明度对应聘者在人事选拔中的表现会产生影响。从理论上讲,应聘者无需推测评价标准便可以依据标准展示更多与所测特质相关的行为,而且还排除了因为不知道评价标准造成的紧张、错误理解等干扰因素,因此公开评价标准有利于最后的成绩。有研究证实了公开评价标准对评价中心和面试成绩的积极效应(Klehe, König, Richter, Kleinmann, & Melchers, 2008; Kleinmann et al., 1996; Smith-Jentsch, 2007, Study 1)。但有些研究没有发现公开标准对评价中心的成绩有明显的影响(Kolk, Born, & van der Flier, 2003;

Smith-Jentsch, 2007; Strobel, Lerche, Hoppe, & Bolte, 2006)。这可能是因为这些研究的样本量较小($N = 60$, Smith-Jentsch, 2007; $N = 60$, Strobel et al., 2006), 统计检验力较低。也可能是因为公开标准以后, 应聘者为了有良好表现, 会采取印象管理的手段, 对结构化面试中印象管理的作用的研究也显示印象管理有助于提高分数 (McFarland, Ryan, & Kriska, 2003)。在不包括结构化面试的评价中心中, 应聘者必须展现出他们在处理实际问题时的行为方式, 即使应聘者可以口头装出他们具有平时不具备的能力, 但是他们没有办法在这种模拟情境中假装出这种能力, 在评价中心中, 印象管理可能反而对提高某个维度的分数无益。此外, 当评价中心多个标准都被公开, 应聘者对自己在多个维度上的表现的自我监控, 以及对印象管理手段的采用都会造成较大的认知负荷, 评价中心的总得分可能就会受到某些负面影响。如果公开标准的维度数量较少, 这种负面影响则有可能减轻, Smith-Jentsch (2007)研究表明, 如果只有一个维度的评价标准被公开, 评价中心的评分会有所提高。此外, 评价标准公开的详细程度也有可能对应聘者的表现造成影响。

第二, 透明度对人事选拔的效标效度会产生影响。之前研究表明, 选拔标准识别能力可以补充解释人事选拔的效标效度, 公开人事选拔的评价标准会消除选拔标准识别能力的影响, 所以有可能降低人事选拔的效标关联效度。有实证研究考察了公开评分标准对评价中心的效标效度的影响问题 (Kleinmann, 1997; Smith-Jentsch, Salas, & Brannick, 2001)。在 Kleinmann 的研究 (1997) 中, 用应聘者在公开标准的评价中心的得分去预测应聘者在第二个没有公开评价标准的评价中心的得分, 结果显示两个得分的相关系数 ($r=0.34$) 显著低于用不公开标准的评价中心得分预测得到的相关系数 ($r=0.62$)。而 Smith-Jentsch 等人在 2001 年一项模拟飞行测验研究中, 考察模拟测验中定向性维度和一年之后自我报告在飞行驾驶过程中定向性之间的相关, 结果发现没有公开标准情境下的相关 ($r=0.43$) 要显著高于公开标准情境下的相关 ($r=-0.02$)。另外, Klehe 等人 (2008, Study 2) 在关于面试的研究中也发现, 没有公开评价标准的面试具有更好的预测效度。这些研究都表明公开评价标准后, 人事选拔的效标效度会下降。由于公开

评价标准会消除选拔标准识别能力的影响, 所以这也进一步证实了选拔标准识别能力对评价中心效标效度的积极作用。

第三, 透明度对人事选拔结构效度会产生影响。透明度对人事选拔结构效度的影响与选拔标准识别能力类似。当选拔公开了评价标准, 应聘者会根据这些信息做出相关行为, 这些行为在不同测评活动的同一维度上应更有一致性, 所以在不同测评方法中同一维度的得分相关应该更高, 表现出更好的聚合效度。由于应聘者会更清楚地表现不同维度对应的不同行为, 同一测评方法中不同维度的得分区分更大, 表现出更好的区分效度。有些研究证实了这个假设。比如 Kleinmann 等 (1996) 发现, 如果有意识地向被评价人员提示在活动中会测评哪些维度, 哪些行为与何种维度相关, 被评价者将更可能引导行为向维度靠拢, 其表现更为清晰和一致, 评价人员也能更好地区分维度与行为间的差异, 评分表现出较好的汇聚效度和区分效度。Kolk 等人 (2003, study 2) 对评价中心的研究和 Klehe 等人 (2008) 对面试的研究也得出类似结果。但也有些研究发现公开标准后人事选拔的结构效度并没有明显提高 (Klehe et al., 2008, Study 1; Kolk et al., 2003, Study 1; Strobel et al., 2006)。这有可能是因为不同的研究中对维度的公开程度操作有强有弱所致, 比如 Klehe 等人 (2008) 的研究中, 当实验 2 比实验 1 加大了维度的公开程度, 就观察到了结构效度的改变。Kolk 等人 (2003) 将实验 1 的学生样本换成真实的应聘者时, 实验 2 的公开维度的评价中心的结构效度也有了明显的提高。

5 当前研究的局限和展望

纵览相关文献, 发现研究者对选拔标准识别能力的性质以及其对人事选拔的作用机制的研究依然处于起步阶段, 研究尚有局限之处。

首先, 目前选拔标准识别能力的理论基础相对较薄弱, 它究竟是个体社交技能的认知因素, 还是一个独立的构念仍有待研究者澄清。另外, 选拔标准识别能力与其它跟社交有效性 (social effectiveness) 相关的变量, 都涉及到个体在社交交往中识别线索的能力, 而选拔标准识别能力更具有情境特性, 因此在选拔情境下可能更好地预测应聘者的表现。建议未来研究关注选拔标准识

别能力和其它构念的关系,以及它们在预测个体选拔成绩和今后工作表现上的独特作用,从而更好的解释不同个体对同一情境的知觉和行为上的不同。当前的研究大多是考察选拔标准识别能力对应聘者 and 人事选拔效度的直接影响,缺乏对可能影响选拔标准识别能力水平的因素的讨论。Kleinmann (1993)指出,之前参与选拔活动的经验、对岗位的了解、主考官和其他受测者的表现都有可能影响选拔标准识别能力,但尚无研究证明它们的影响。如果确定了选拔标准识别能力的前因变量,便有可能对应聘者进行培训,提高个体的选拔标准识别能力水平。

如前所述,应聘者作假或印象管理可能在选拔标准识别能力对选拔成绩的影响中起中介作用,但目前尚无实证研究支持。因此未来研究应考察选拔标准识别能力、印象管理或作假与选拔成绩之间的关系,不仅可对选拔标准识别能力影响应聘者成绩的机制有更深入的了解,同时也可以拓展应聘者印象管理和作假的认知机制的研究。

其次,在研究范式上需要突破。回顾目前对选拔标准识别能力的测量方法可以发现,几种方式各有利弊,虽然让评分者对被试的假设进行评分最为客观,但研究发现这种方式的信度要低于被试自评,并且采用评分者评分时,选拔标准识别能力对结构化面试的结构效度的积极影响消失了(Melchers et al., 2009)。但应用评分者评分手段的研究目前较少,为了更准确的衡量选拔标准识别能力的影响,研究者有必要继续考察评分者评价选拔标准识别能力的可靠性,并开发其他测量手段。

再次,目前关于选拔标准识别能力的研究主要集中在对评价中心、结构化面试、人格测验三种选拔手段,大多采用学生样本,在模拟选拔情境下进行实验。随着技术的发展,组织越来越多采用其他形式的选拔手段,比如情境判断测验等。之前研究表明选拔标准识别能力具有跨情境一致性,因此可以推测选拔标准识别能力在其他选拔手段中的作用应该与之前研究一致。比如在非结构化面试中,面试的评价标准更为模糊,有可能选拔标准识别能力在其中起到了更大的作用,比如如果应聘者的回答符合面试官的期望,可能会给面试官留下良好印象,因此两人的社交互动更为顺利,面试成绩更高。情境判断测验因为其

对工作绩效良好的预测效度近年来在组织招聘环节得到了广泛应用,它分为人际导向和认知导向测验,选拔标准识别能力作为跟社交技能和认知能力都有相关的能力,对应聘者在这两种测验中的表现的影响是否有所不同值得研究者探索。另外之前的研究为了确保被试参与研究的动机,选用的被试都是即将毕业,正在找工作或马上面临找工作的毕业生,而且研究都是以提供求职培训的名义吸引他们来参加,和真实的应聘者情况比较相近,而且研究之后会请被试对研究的真实度进行评价,大多数被试都认为实验反映了真实的选拔情况。但未来研究仍需要考察选拔标准识别能力对真正的应聘者在真实选拔情境下的影响。

最后,选拔标准识别能力作为一个无关变量,在人事选拔中是需要控制、消除,还是利用它,是研究者需要回答的最终问题。如前所述,选拔标准识别能力和应聘者认知能力、社会能力都有相关,在解释人事选拔效标关联效度上具有独特作用,而当选拔标准的透明消除了选拔标准识别能力的影响时,人事选拔的效标关联效度也受到了损害,由此可见,选拔标准识别能力不应被视为有害的干扰变量加以消除。但目前对选拔标准的透明度操作是采取完全公开的方法,尚无研究探讨透明度的不同程度对选拔效度的影响,因此未来应当探索采用不同方法改变应聘者对选拔标准的知觉程度对人事选拔的作用。

参考文献

- 马欣川, 张茜. (2010). 评委印象匹配对面试决策影响的实证研究. *心理科学*, 33(5), 1276-1279.
- Alexander, C. N., Jr., & Gordon, W. K. (1971). Situated identities and social psychological experimentation. *Sociometry*, 34(1), 65-82.
- Alexander, C. N., Jr., & Rudd, J. (1984). Predicting behaviors from situated identities. *Social Psychology Quarterly*, 47(2), 172-177.
- Berry, C. M., Sackett, P. R., & Landers, R. N. (2007). Revisiting interview-cognitive ability relationships: Attending to specific range restriction mechanisms in meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60(4), 837-874.
- Collins, J. M., Schmidt, F. L., Sanchez-Ku, M., Thomas, L., McDaniel, M. A., & Le, H. (2003). Can basic individual differences shed light on the construct meaning of assessment center evaluations? *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 17-29.
- Ferris, G. R., Perrewé, P. L., & Douglas, C. (2002). Social

- effectiveness in organizations: Construct validity and research directions. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 49–63.
- Gangestad, S. W., & Snyder, M. (2000). Self-monitoring: Appraisal and reappraisal. *Psychological Bulletin*, 126(4), 530–555.
- Gaugler, B. B., Rosenthal, D. B., Thornton, G. C., & Bentson, C. (1987). Meta-analysis of assessment center validity. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 493–511.
- Gilbert, J. A., & Kottke, J. L. (2009). Developing a measure of social perceptiveness. Paper presented at the Annual Conference of the Association for Psychological Science, San Francisco, California.
- Hermelin, E., Lievens, F., & Robertson, I. T. (2007). The validity of assessment centres for the prediction of supervisory performance ratings: A meta-analysis. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(4), 405–411.
- Hoefl, S., & Schuler, H. (2001). The conceptual basis of assessment centre ratings. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 114–123.
- Huffcutt, A. I., Conway, J. M., Roth, P. L., & Stone, N. J. (2001). Identification and meta-analytic assessment of psychological constructs measured in employment interviews. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 897–913.
- Huffcutt, A. I., Roth, P. L., & McDaniel, M. A. (1996). A meta-analytic investigation of cognitive ability in employment interview evaluations: Moderating characteristics and implications for incremental validity. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 459–473.
- Jansen, A., Lievens, F., & Kleinmann, M. (2011). Do individual differences in perceiving situational demands moderate the relationship between personality and assessment center dimension ratings? *Human Performance*, 24(3), 231–250.
- Jansen, A., Melchers, K. G., König, C. J., Kleinmann, M., Brändli, M., Fraefel, L., et al. (2010). Candidates who correctly identify situational demands show better performance. Paper presented at the 25th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA.
- Klehe, U. C., Kleinmann, M., Hartstein, T., Melchers, K. G., König, C. J., Heslin, P. A., et al. (in press). Responding to personality tests in a selection context: The role of the ideal-employee factor. *Human Performance*.
- Klehe, U. C., König, C. J., Richter, G. M., Kleinmann, M., & Melchers, K. G. (2008). Transparency in structured interviews: Consequences for construct and criterion-related validity. *Human Performance*, 21(2), 107–137.
- Kleinmann, M. (1993). Are rating dimensions in assessment centers transparent for participants? Consequences for criterion and construct validity. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 988–993.
- Kleinmann, M. (1997). Transparenz der anforderungsdimensionen: Ein moderator der konstrukt-und kriteriumsvalidität des assessment-centers. [Transparency of the required dimensions: A moderator of assessment centers' construct and criterion validity.]. *Zeitschrift für Arbeits- Und Organisationspsychologie*, 41(4), 171–181.
- Kleinmann, M., Ingold, P. V., Lievens, F., Jansen, A., Melchers, K. G., & König, C. J. (2011). A different look at why selection procedures work: The role of candidates' ability to identify criteria. *Organizational Psychology Review*, 1(2), 128–146.
- Kleinmann, M., Kuptsch, C., & Köller, O. (1996). Transparency: A necessary requirement for the construct validity of assessment centres. *Applied Psychology: An International Review*, 45(1), 67–84.
- Kolk, N. J., Born, M. P., & van der Flier, H. (2003). The transparent assessment centre: The effects of revealing dimensions to candidates. *Applied Psychology: An International Review*, 52(4), 648–668.
- König, C. J., Melchers, K. G., Kleinmann, M., Richter, G. M., & Klehe, U. C. (2006). The relationship between the ability to identify evaluation criteria and integrity test scores. *Psychology Science*, 48(3), 369–377.
- König, C. J., Melchers, K. G., Kleinmann, M., Richter, G. M., & Klehe, U. C. (2007). Candidates' ability to identify criteria in nontransparent selection procedures: Evidence from an assessment center and a structured interview. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(3), 283–292.
- Lance, C. E., Lambert, T. A., Gewin, A. G., Lievens, F., & Conway, J. M. (2004). Revised estimates of dimension and exercise variance components in assessment center postexercise dimension ratings. *Journal of Applied Psychology*, 89(2), 377–385.
- Levashina, J., & Campion, M. A. (2006). A model of faking likelihood in the employment interview. *International Journal of Selection and Assessment*, 14(4), 299–316.
- McFarland, L. A., Ryan, A. M., & Kriska, S. D. (2003). Impression management use and effectiveness across assessment methods. *Journal of Management*, 29(5), 641–661.
- Melchers, K. G., Kleinmann, M., Richter, G. M., König, C. J., & Klehe, U. C. (2004). Messen einstellungsinterviews das, was sie messen sollen? Zur bedeutung der bewerberkognitionen über bewertetes verhalten [Do selection interviews measure what they intend to measure? The impact of applicants' cognitions about evaluated behavior]. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 3(4), 159–169.
- Melchers, K. G., Klehe, U. C., Richter, G. M., Kleinmann, M.,

- König, C. J., & Lievens, F. (2009). "I know what you want to know": The impact of interviewees' ability to identify criteria on interview performance and construct-related validity. *Human Performance*, 22(4), 355–374.
- Meriac, J. P., Hoffman, B. J., Woehr, D. J., & Fleisher, M. S. (2008). Further evidence for the validity of assessment center dimensions: A meta-analysis of the incremental criterion-related validity of dimension ratings. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1042–1052.
- Mintzberg, H. (2007). The manager's job: Folklore and fact. In R. P. Vecchio (Ed.), *Leadership: Understanding the dynamics of power and influence in organizations* (2nd ed., pp. 33–50). Notre Dame, IN: University of Notre Dame Press.
- Preckel, D., & Schüpbach, H. (2005). Zusammenhänge zwischen rezeptiver selbstdarstellungskompetenz und leistung im assessment center [Correlations between receptive self-presentation competence and performance in an assessment center]. *Zeitschrift Für Personalpsychologie*, 4(4), 151–158.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262–274.
- Schmit, M. J., & Ryan, A. M. (1993). The Big Five in personnel selection: Factor structure in applicant and nonapplicant populations. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 966–974.
- Schmitt, N., & Oswald, F. L. (2006). The impact of corrections for faking on the validity of noncognitive measures in selection settings. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 613–621.
- Schollaert, E., & Lievens, F. (2008). The effects of exercise instructions on the observability of assessment center behavior. Paper presented at the XXIX International Congress of Psychology. Berlin, Germany.
- Smith-Jentsch, K. A. (2007). The impact of making targeted dimensions transparent on relations with typical performance predictors. *Human Performance*, 20(3), 187–203.
- Smith-Jentsch, K. A., Salas, E., & Brannick, M. T. (2001). To transfer or not to transfer? Investigating the combined effects of trainee characteristics, team leader support, and team climate. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 279–292.
- Snell, A. F., Sydell, E. J., & Lueke, S. B. (1999). Towards a theory of applicant faking: Integrating studies of deception. *Human Resource Management Review*, 9(2), 219–242.
- Strobel, A., Lerche, S., Hoppe, K., & Bolte, E. A. (2006). "Transparenz im AC-aussagekraft ade?" Ein beitrag zur transparenzdiskussion im assessment center [Transparency in assessment centers - A farewell to quality? An essay about transparency and its consequences in assessment centers]. *Wirtschaftspsychologie*, 8, 48–57.
- Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine*, 140, 227–235.
- Thornton, G. C., III, & Gibbons, A. M. (2009). Validity of assessment centers for personnel selection. *Human Resource Management Review*, 19(3), 169–187.
- Weiss, B., & Feldman, R. S. (2006). Looking good and lying to do it: Deception as an impression management strategy in job interviews. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(4), 1070–1086.

The Impact of Candidates' Ability to Indentify Criteria on Personnel Selection

XU Nuo; XU Jian-Ping; LIU Qian

(School of Psychology, Beijing Normal University, Beijing 100875, China)

(Beijing Key Laboratory of Applied Experimental Psychology, Beijing Normal University, Beijing 100875, China)

Abstract: The ability to identify criteria (ATIC) is defined as a person's ability to correctly identify the performance criteria in an evaluative situation. There are two ways of measuring ATIC currently, candidates self-report and rater scoring. Many researches have found that ATIC has a positive effect on candidates' performance, it explains the selection's criterion validity and influences the construct validity. When the criteria is exposed to candidates, the selection's transparency is enhanced and the impact of ATIC's individual differences is removed, resulting in the decrease of the selection's criterion validity, while the effect on candidates' performance and the construct validity is uncertain. Future research should frame ATIC in the broader literature, improve its measurement, and explore ATIC's role in other selections and the effect of changing ATIC on personnel selections.

Key words: the ability to identify criteria; personnel selection; validity of the selection