

人事选拔中的应聘者反应研究述评*

卞 冉 林培剑 车宏生

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

摘 要 应聘者反应是个体在选拔情境下由公平知觉导致的一种针对组织的态度或行为后果。应聘者反应的首个理论模型是 Gilliland 的选拔公正模型, 随后, 启发模型、整合模型和信任模型相继建立, 极大丰富了应聘者反应的理论内涵。然而, 应聘者反应的测量明显滞后于理论的发展, 主要表现在测量工具不统一、测量结构混乱、信效度研究匮乏等方面。未来的研究方向有: (1)加强现有模型中论证不充分的环节; (2)进一步丰富跨文化研究; (3)从一般性问题向特定情境的研究进行深入; (4)结合跨领域内容, 朝着多元化的方向发展。

关键词 应聘者反应; 公平知觉; 程序公正

分类号 B849: C93

1 引言

随着当今社会对人才需求的急剧增长, 许多组织在人员选聘中面临着不断激化的竞争局面。如何能更好地吸引并选拔适合组织发展的优秀人才成为现代人力资源管理中的一个重要问题。传统的人事选拔多是基于雇主的立场出发对此进行研究和实践的。对研究者而言, 普遍关注的问题是选拔测评结果在测量学指标(如信度和效度)上是否令人满意, 以及选拔程序能否发挥相应的效用(utility) (Hunter & Hunter, 1984)。然而, 这种以服务组织目标为核心的选拔观念忽视了应聘者在整个选拔过程中的感受, 由此带来的问题是, 那些在选拔中感到不公平的应聘者会产生负面的态度与行为从而对组织带来不利的影响。直到上世纪 80 年代, 由于不公平现象而导致的一系列社会问题逐渐向人事选拔领域蔓延, 这种研究的导向才发生了改变。一些欧洲学者逐渐意识到过去人事选拔研究的局限性 (Salgado, Anderson, & Hülshager, 2011; Schuler & Stehle, 1983), 试图从传统的以雇主为中心的视角转换到以应聘者为中心的视角来对一些人事选拔问题进行深入探讨,

由此逐渐形成了应聘者反应的研究领域。

应聘者反应(applicant reactions)关注的问题是在选拔情境下, 应聘者是如何知觉选拔过程及其结果, 并且这种知觉及其后果会对组织带来什么样的影响(Truxillo & Bauer, 2011)。作为人事选拔中不可或缺的主体对象, 应聘者在选拔过程中表现出的行为及心理反应越来越受到西方社会的重视, 其原因大致可以归结为以下 3 点: 第一, 由于一些国家的低失业率导致企业在人事招聘中面临人才竞争的压力(Nassar, 1999), 这使得雇主们不得不开始重视应聘者的感受, 设法改善应聘者在选拔过程中的体验以吸引更多优秀的求职者; 第二, 应聘者对选拔程序的感知会带来一系列的后果, 例如, 那些认为选拔程序不公平的应聘者即使被企业录用了也更容易放弃当前工作机会而另谋他职(Macan, Avedon, Paese, & Smith, 1994)。与此同时, 这些应聘者也会劝阻身边的求职者应聘该企业(Smith, Reilly, Millsap, Pearlman, & Stoffey, 1993); 第三, 随着民主体制的不断深化, 一些西方国家建立起了保障雇员平等待遇的专门机构(如美国的平等雇佣机会委员会, U.S. Equal Employment Opportunity Commission), 并且通过立法的方式来维护雇员在求职和在岗时的平等权益(如美国 1964 年颁布的《民权法案》), 这些举措都在一定程度上促使了企业和研究者加大对选拔过程中应聘者利益的重视。

收稿日期: 2012-10-15

* 教育部人文社会科学研究一般项目(06JAXLX001)。

通讯作者: 林培剑, E-mail: linpeijian@mail.bnu.edu.cn

尽管应聘者反应已在国外受到越来越多研究者的重视,但目前在国内仍鲜有研究涉及。本文旨在对人事选拔研究中这一新趋势进行简要介绍,结合其理论模型的发展及测量方法来描绘应聘者反应研究的现状,并对现有研究中的一些不足进行分析,指出该领域未来可能的发展方向。

2 应聘者反应产生的理论背景

从上世纪七八十年代开始,立足于应聘者视角的研究观点已经散见于一些人事选拔的著述中(Schmitt & Coyle, 1976; Nevo, 1985; Stone & Kotch, 1989),然而直到20世纪90年代,关于应聘者反应的研究才逐渐形成较为清晰的理论。

在应聘者反应成为一个独立的研究命题之前,一个相关的方向是对应聘者知觉—表现(applicant perception-performance)的研究(Ployhart & Harold, 2004)。这些研究关注的是在选拔测验过程中,应聘者对测验的知觉如何影响其表现,以及应聘者的知觉是否会改变测验的效度。基于该研究思路,Arvey, Strickland, Drauden 和 Martin (1990)主张从应聘者对测验的态度和测验动机来进行研究,并且开发出测验态度问卷(Test Attitude Survey, TAS)用于测量应聘者对选拔中测验的态度、动机、考试信念和焦虑。该问卷的作用在于从非能力因素的角度解释了个体在测验中的得分差异。后来的研究表明,现实中的应聘者与岗位任职者在对待测验的态度上有所不同,并且这种态度是与测验成绩有着紧密关联的(Hülshager & Anderson, 2009)。此后,Chan 等人(Chan, Schmitt, DeShon, Clause, & Delbridge, 1997; Chan, Schmitt, Sacco, & DeShon, 1998)延续了前人的研究,进一步证明了测验态度和动机对测验成绩影响的重要性,这些研究均为日后应聘者反应研究领域的形成做了有益的探索。

上世纪80年代,社会效度理论(social validity theory)的出现引起了欧洲有关学者对应聘者研究视角的关注(Anderson, Salgado, & Hülshager, 2010)。Schuler 与 Stehle (1983)使用“社会效度”的概念来区别传统考试中的测量效度,由此强调对考试的效度分析不应只停留在测量学的层面,还应考虑它在与社会互动过程中所产生的影响。Schuler 与 Stehle (1983)将社会效度分为信息量、参与性、透明性和反馈4个方面,这些因素决定

了社会对测验的评价。从社会效度理论可以看到,人事选拔测评研究开始跳出测量学指标的窠臼,从而转向对人本身的关注。

Greenberg (1990)的组织公正理论(organizational justice theory)对应聘者反应的产生起到了最直接的影响。这一理论所依据的假设是,组织中的个体对组织的看法是由组织行为的公平性决定的,并且这种公平的知觉会直接影响到个体未来的态度、意向、自我知觉和行为等方面(Greenberg, 1990)。该理论将影响个体公平知觉的因素分为程序公正(procedural justice)、结果公正(distributive justice)、人际公正(interpersonal justice)和信息公正(informational justice)4个方面。换言之,个体对组织行为的公平知觉来源于对这4个方面的综合判断,如果个体认为组织在这些方面体现出公平性,那么个体则会产生积极的心理与行为反应,反之则会对组织造成负面影响。

在经历了上世纪70和80年代的缓慢起步后,应聘者反应研究从90年代开始步入了快速发展阶段。Gilliland 和 Steiner (2012)搜集了1978~2010年间有关应聘者(或考生, test-taker)反应(或知觉, perception)的论文发表数量,并汇总如图1所示。从历年的发表文章数量来看,在1993年之前有关该领域的研究资料屈指可数,而此后则呈现出一派快速增长的势头。之所以出现这一变化,主要原因是Gilliland于1993年提出了第一个真正意义上的应聘者反应理论模型,从而将应聘者反应带入了人事选拔研究领域的视野中来。

3 应聘者反应的理论模型

随着应聘者反应研究的不断发展,研究者也一直试图建立一个能够概括应聘者反应全貌的理论模型。主要代表为Gilliland (1993)的选拔公正模型、Ryan 和 Ployhart (2000)的启发模型,以及Hausknecht, Day 和 Thomas (2004)在前两者基础上提出的整合模型。此外, Celani, Deutsch-Salamon 与 Singh (2008)从信任的角度对应聘者反应进行解释,这一新的视角在一定程度上为日后的理论发展提供了有益的借鉴。

3.1 Gilliland 的选拔公正模型

应聘者反应的首个理论模型是Gilliland (1993)在Greenberg组织公正理论的基础上,结合

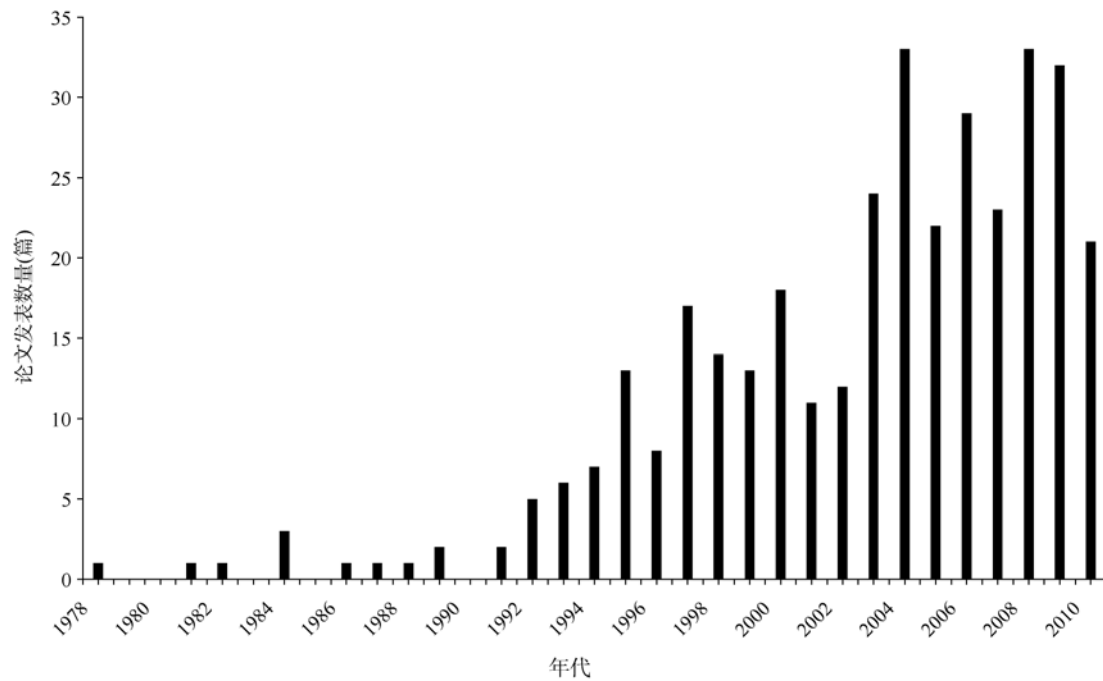


图 1 1978~2010 年间应聘者反应的论文发表数

资料来源: Gilliland 和 Steiner (2012)

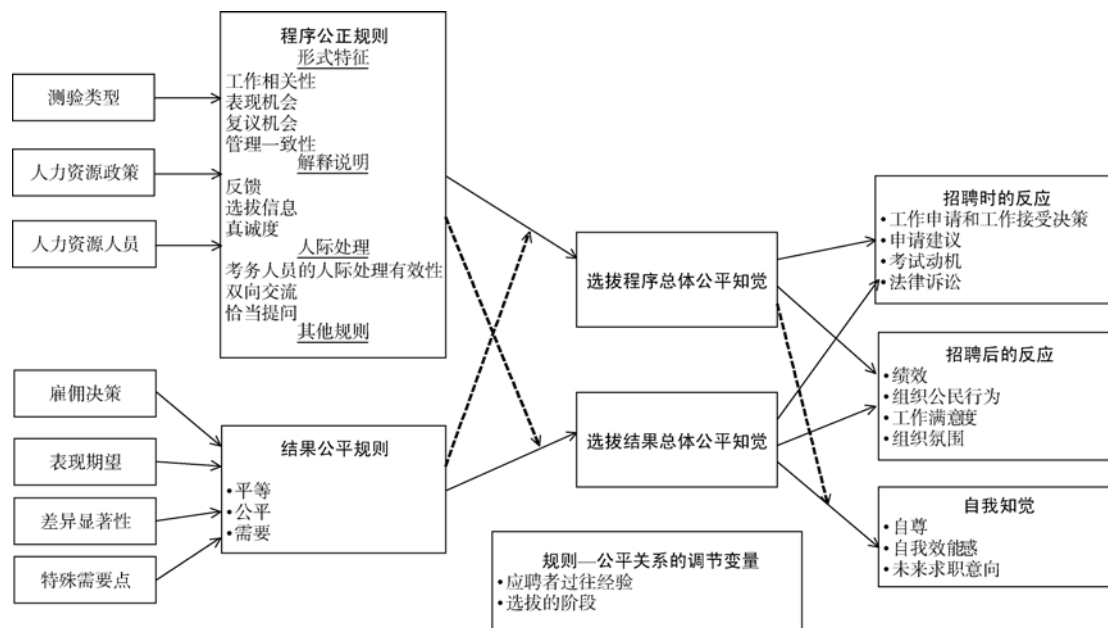


图 2 选拔的公平模型

资料来源: Gilliland (1993)

已有研究成果提出的。该模型试图解释的是应聘者在选拔情境下,公平知觉是如何建立,并且又是如何影响他们在选拔情境中的各种后续反应。Greenberg (1990)的组织公平理论将公平划分为程序公正和结果公正两类, Gilliland 延续了这种公平的分类方法,不同的是,他还根据应聘者反应相关的研究结果,进一步将影响公平的因素细化为10条程序公正规则和3条结果公正规则(见图2)。在该模型中,程序公正与结果公正规则共同影响着应聘者对选拔的公平知觉,并且这两者之间存在着交互作用;应聘者如何知觉选拔总体的公平性,取决于这些程序公正和结果公正的规则是否得到了满足,而公平知觉则会直接导致应聘者产生各种不同的反应,图2展示了该模型的主体关系结构。

在 Gilliland 的模型中,一个关键的部分是对选拔情境下的公平知觉影响因素的研究,即程序公正和结果公正。尽管这两者分别都对公平知觉发挥着影响作用,但是许多研究已明确指出,程序公正相比结果公正而言在解释公平知觉、个体反应以及组织结果等因变量的变异程度上起着更为突出的作用(Alexander & Ruderman, 1987; Dipboye & De Pontbriand, 1981; Folger & Konovsky, 1989; Konovsky & Cropanzano, 1991)。或许正是出于这种重要性的不对等关系,大多数有关应聘者反应的研究都以程序公正为主,鲜有涉及对结果公正的探讨。

根据 Gilliland 对程序公正的界定,程序公正包含10项要素,其中,工作相关性(job relatedness)是受到最广泛研究的一个因素。工作相关性是指选拔过程在多大程度上考察了与工作相关的内容,它包括表面效度和预测效度两个方面。应聘者在对待那些具有高表面效度和预测效度,且与工作相关的选拔方式时会表现出更多积极的反应(Kravitz, Stinson, & Chavez, 1996; Cropanzano & Wright, 2003; Carless, 2006)。在对选拔方式偏好的跨文化研究中也发现,各国应聘者普遍对面试、简历筛选和工作样本分析等选拔方式的偏好胜于笔迹分析、人格测验和诚信测验,一个主要的原因是前者具有更高的工作相关性(Steiner & Gilliland, 1996; Moscoso & Salgado, 2004; Bertolino & Steiner, 2007; Anderson & Witvliet, 2008)。其次,解释说明(explanation)也是一个影响应聘者公平知觉的重要因素。Horvath, Ryan 和 Stierwalt(2000)的研究将解释说明进行了分类,结果发现那些得

到有针对性解释的应聘者表现出比得到模糊解释和没有得到解释的应聘者会做出更积极的反应。此外,他们还研究了不同的解释类型(包括因果解释、模糊解释和参照解释)对应聘者反应的影响,结果发现模糊解释会降低应聘者的测验表面效度知觉。Truxillo, Bodner, Bertolino, Bauer 与 Yonce (2009)综合了以往的研究结果对解释说明的作用进行了一项元分析,结果表明解释说明的确影响着应聘者的公平知觉、组织知觉和测验动机。此外,考官与应聘者的人际处理(interpersonal treatment)也被认为是一个不可忽视的方面。例如, Rynes (1991)回顾了有关面试的研究得到,考官表现出来的热情(warmth)和同理心(empathy)是主导应试者对面试反应的两个因素。

3.2 Ryan 与 Ployhart 的启发模型

Gilliland 的选拔公正模型成为了后来许多研究的理论根基,大大推动了应聘者反应领域研究的进展。但是随着研究结果的不断积累,原有的模型逐渐显现出其局限性,比如,一些影响着应聘者公平知觉的重要因素(如应聘者个体特征)并未被考虑进来,原有的模型框架已不能满足新的研究需要。与此同时,一些研究者正试图从其他角度来解释应聘者知觉。例如,有研究者通过实验表明归因理论(attribution theory)是一种解释应聘者知觉的有效途径(Arvey et al., 1990; Kluger & Rothstein, 1993; Ployhart & Ryan, 1997)。此外, Arvey 和 Sackett (1993)对测验情境下考生的情绪、动机等方面进行了研究,发现这些因素会对应聘者的公平知觉造成影响。基于此, Ryan 和 Ployhart (2000)借鉴了已有的理论与研究,并从情绪和认知的角度出发,提出了应聘者反应的启发模型(heuristic model)。从图3可以看出,启发模型由影响应聘者知觉的前因变量、应聘者知觉、知觉后果以及调节变量4部分构成。启发模型与 Gilliland 的选拔公正模型的不同之处在于,它对影响应聘者知觉的前因变量进行了系统的分类,拓宽了原有模型的前因变量(即程序公正与结果公正),将应聘者个体特征以及情境的因素纳入到新模型中。更进一步地,在启发模型的框架下,应聘者知觉不仅仅包括程序公正知觉和结果公正知觉两部分,而且还将个人情绪和认知因素作为知觉的一部分考虑进来。此外, Ryan 与 Ployhart 认为,尽管一些因素(如雇佣期望、录用比率)不能直

接作用于应聘者反应，但它们实际上在选拔过程中发挥着调节作用。虽然早在 Gilliland 的模型中已经提到了调节变量可能的作用，但是在其模型中并没有明确指出调节变量所处的位置关系。在后发模型中，这种调节作用体现在两方面：一是调节组织情境变量应聘者知觉之间的关系，二是调节应聘者知觉与结果变量之间的关系。

如图 3 所示，后发模型将 Gilliland 的选拔公正模型中的程序公正和结果公正两类影响因素进一步拓展为个人特征、工作特征、程序特征和组织情境 4 个类别。其中，个人特征是后发模型中受到最多关注的一个方面，它包含了许多可能影响着应聘者知觉的因素。比如，有研究者将种族作为解释应聘者知觉的可能因素(Ryan, 2001)。Chan (1997)的研究就发现，相比白人而言，黑人对认知能力测验的偏好程度更低；Viswesvara 与 Ones (2004)的研究也得出了类似的结果，即不同种族的人群对选拔系统中各个方面的看法和偏好存在显著不同，例如白人比亚洲人更关心选拔程序是否由专家设计。一些研究者认为，人格差异也是导致不同应聘者反应的一个重要因素。Thibodeaux 与 Kudisch (2003)发现在所有的应聘者中，那些具有高开放性、外倾性和宜人性的个

体更容易认为人格测验是与工作相关的，而那些具有高开放性和宜人性的个体也更倾向于认为认知能力测验是具有工作相关性的。然而，关于何种人格因素决定了应聘者反应，不同的研究者得出了不同的结果。Ostberg, Truxillo 和 Bauer (2001)的研究得出，责任心和神经质可能是决定应聘者知觉的两个决定性因素。而 Truxillo 等人(2006)则认为，神经质和宜人性是预测应聘者公平知觉最稳定的人格变量，并且此二者会通过影响公平知觉从而影响应聘者的自我知觉以及对组织的态度。除了个人特征，还有一些研究探讨了工作特征和组织情境对应聘者反应的影响。例如，Ford, Truxillo 和 Bauer (2009)研究了组织情境对应聘者反应的直接影响，其结果表明情境影响着个体能够获取什么信息以及如何对这些信息进行加工。另外，一些研究还揭示了组织情境对应聘者反应产生的间接影响(Brooks, Guidroz, & Chakrabarti, 2009; Marcus, 2009)。然而，这方面的研究相对个人特征的影响来说还比较缺乏，需要更多的研究对这方面内容进行补充(Ryan & Ployhart, 2000)。

3.3 Hausknecht 等人的整合模型

应聘者反应的选拔公正模型与后发模型各自具有不同的侧重点，前者主要延续了 Greenberg

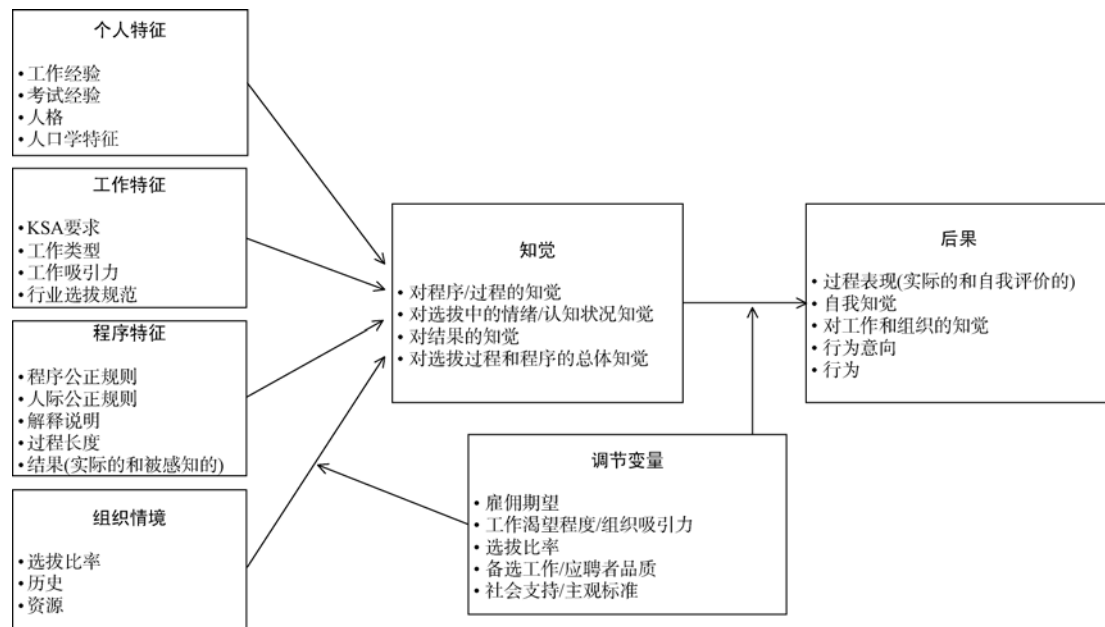


图 3 应聘者反应的后发模型

资料来源：Ryan 和 Ployhart (2000)

组织公正理论的框架,将程序公正与结果公正的概念用于解释应聘者的反应,而后者则主要从情绪认知以及应聘者的个人特征出发,为应聘者反应的研究提供另一个新的视角。可以说,这两个模型是研究者对应聘者反应理论的早期探索,它们中任何一者都不足以反映出应聘者反应的全貌。在此情形下, Hausknecht 等人(2004)在已有理论框架的基础上再向前推进了一步,从而提出了整合模型。

整合模型延续了启发模型的基本思路,其结构依然分为前因变量、应聘者知觉、结果变量和调节变量4个部分(见图4)。但是,整合模型各部分之间的结构关系发生了局部变化,具体表现为两点:一是增加了前因变量之间相互关系,前因变量中的“个人特征”不仅仅影响应聘者的知觉,同时还对应聘者知觉到的程序特征产生影响;二是“知觉到的程序特征”在影响应聘者知觉的同时还对结果变量有直接影响。此外,从模型的具体内容来看,它涵盖了前面两个模型中涉及的主要因素,并且在已有研

究基础上新增了众多影响因素,大大丰富了模型内涵,使得新的模型具有更广泛的概括性。例如,测验难度和透明度(transparency)等开始受到研究者的关注,但这些因素在现有研究中少有实证研究的佐证。尽管目前关于测验难度与透明度对应聘者反应影响的研究并不多见,但这些确实是值得研究的问题(Ryan & Huth, 2008)。

3.4 Celani 等人的公正—信任模型

上述3种模型虽然有着许多不同,但主体都沿袭了 Gilliland 模型的结构,在根本思想上具有一致性。然而, Chan 与 Schmitt(2004)在对应聘者反应研究的总结中提到,基于组织公正理论的应聘者反应模型忽视了应聘者反应随着时间跨度的变化。近年来, Celani 等(2008)的工作推动了这方面的进展,他们认为应聘者对组织的信任是影响组织公正知觉的重要变量,而且组织公正知觉会随着个体对组织信任的变化而发生改变,他们将组织公正理论与组织信任的研究进行了整合,从而提出了应聘者反应的公正—信任模型(见图5)。

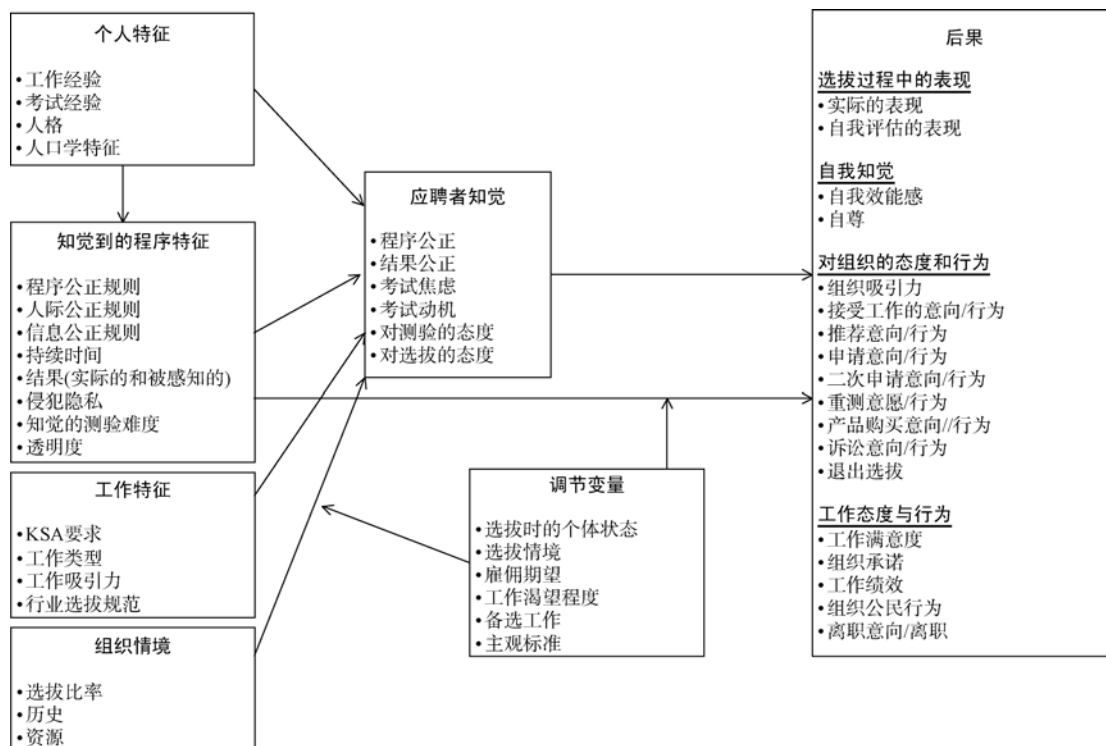


图4 应聘者反应的整合模型

资料来源: Hausknecht 等(2004)

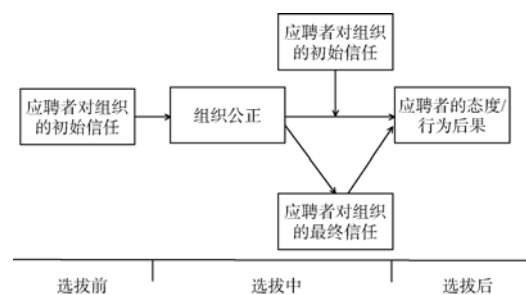


图5 公正—信任模型

资料来源：Celani 等(2008)

该模型对已有应聘者反应的研究主要有以下3点贡献：一是强调了应聘者对组织公正的知觉很可能受到应聘者对该组织初始信任的影响。传统的理论认为应聘者的公平知觉仅受到程序公正和结果公正的影响(Gilliland, 1993)，然而在本模型中，研究者将应聘者对组织的初始信任作为解释应聘者公平知觉的一个重要因素引入，拓展了原有理论对应聘者公平知觉形成的认识；二是应聘者对组织的初始信任不但影响着他们的组织公正知觉，而且还会在这种知觉形成以后进而影响应聘者的反应。这意味着，应聘者对组织的初始信任的影响不仅仅停留于前期的组织公正知觉的形成，同时它还作为调节变量影响着组织公正知觉对应聘者反应结果产生的作用；三是验证了组织公正知觉对信任形成的影响作用，表明信任并不是一种持久不变的依赖关系，而是会随着组织成员评价的改变而发生变化的(Celani et al., 2008)。

尽管该模型并不像前面3个模型那样试图涵盖应聘者反应的整体内容，但它的提出拓宽了已有模型的视野，并且从组织信任的角度作为切入点，第一次将一个具有时间跨度的变化情境引入到应聘者反应的研究中，使得应聘者反应的研究朝着一个更开阔的方向发展。

3.5 小结

Gilliland 的应聘者选拔公正模型奠定了应聘者反应的理论基石，此后的启发模型和整合模型都是在其基础之上演化而来的，而信任模型则试图从一个崭新的角度来对应聘者反应进行解释，从而拓宽了应聘者反应的研究道路。从模型结构来看，前3个模型具有很高的相似性，它们都由公平知觉的影响因素、应聘者的知觉过程、结果

变量以及调节变量构成。在这4部分中，已有的研究成果主要集中于对公平知觉影响因素的挖掘，尽管公平知觉会导致何种行为与态度后果也是受到许多研究者与实践者关心的一个问题，在上述模型中也列举出了多种可能的结果变量，但是相对应聘者公平知觉的影响因素而言，这一类的研究依然十分缺乏(Hausknecht et al., 2004)，即使是已有的研究结果多数也未能在二者间建立起有力的联系(Sackett & Lievens, 2008)。基于此种状况，未来的研究应适当地将研究重心从影响因素向结果变量进行调整，从而弥补模型中这一部分的不足。

4 应聘者反应的测量

在应聘者反应的研究中，一个实际且重要的问题是如何实现对应聘者反应的测量。回顾过去数十年的研究，可以发现应聘者反应的测量经历了从单维到多维，从特定的问题驱动到理论驱动的发展历程(Sackett & Lievens, 2008)。总体而言，应聘者反应的测量在过去的研究与探索过程中已经取得了一些成果，主要体现在以下几方面：

第一是对程序公正的测量。在程序公正的测量上，Bauer 等(2001)根据 Gilliland 的10个程序公正维度开发出了首个应用于选拔情境下测量程序公正性的量表——选拔程序公正量表(Selection Procedural Justice Scale, SPJS)。该量表包含39道题目，测量了11个程序公正维度，包括工作相关性—预测、工作相关性—内容、信息掌握、表现机会、结果复议机会、反馈、一致性、开放性、人际对待、双向交流以及提问适宜性。此量表在开发过程中使用探索性因素分析对项目进行筛选，并在量表效度验证时使用了验证性因素分析和汇聚效度检验。在信度上，各子量表的信度分布在0.73~0.92之间，达到较佳水平。在实际应用过程中，该量表的11个维度可针对相应具体维度单独用于施测，也可以使用完整的量表来获取应聘者整体的程序公正感知。与程序公正的测量相比较，很少有研究者对结果公正的测量给予关注。在涉及结果公正的研究中，研究者对选拔结果的公正性进行测量时大多选用 Smither 等人(1993)编制的3个题目，包括“该测验结果准确反映了我在考试中的表现”，“该测验结果是我在此次考试中应得的”以及“该测验能够很好地反映出我在该职位上

的工作能力”。

第二是对应聘者情绪与认知的测量。在这方面,早期 Arvey 等人(1990)开发的测验态度问卷 TAS 有着重要影响。其中,就测验动机的测量而言,该问卷包含了一个单维度的测验动机子量表。随后的 Sanchez, Truxillo 和 Bauer (2000)进一步推动了应聘者反应动机的测量发展,他们基于期望理论开发了一套多维度的测验动机量表 (Valence, Instrumentality, Expectancy Motivation Scale), 相比前者具有更好的结构以及更扎实的理论基础;另一方面,在测验焦虑的测量上, McCarthy 与 Goffin (2004)也采用了理论驱动的方式改良了测验态度问卷中的测验焦虑子量表,开发出选拔面试中的焦虑测量量表 (Measure of Anxiety in Selection Interview)。此量表包括 5 个维度,分别是沟通焦虑、外表焦虑、社会焦虑、表现焦虑和行为焦虑,而后来的研究发现,所有这些焦虑都与应聘者的表现呈负相关关系。

第三是对跨文化情境下应聘者反应的测量。Steiner 与 Gilliland (1996)在 Gilliland (1993)的理论上建立起来的应聘者反应量表是使用最广泛的一个测验工具。该量表测量了应聘者对 10 种选拔的技术偏好程度,这些技术包括面试、简历、工作样本测试、传记信息、写作能力测验、介绍信、诚信测验和笔迹测验。在对每种技术进行测量前首先会向被试简要介绍这种选拔技术,从而让被试对该技术有所了解,然后从 7 个维度对不同选拔技术的被接受程度进行测量,包括工作相关性(含表面效度和预测效度)、表现机会、人际氛围、问题恰当性、侵犯隐私、应用广泛程度和合法性。对于每一种选拔技术均以相同的两个项目进行测量——“你认为该技术在多大程度上能够有效鉴别出当前职位所需的合格人选?”,“如果你通过该技术的甄选而未能获得工作岗位,你会如何评价该程序的公正性?”。被试通过 Likert 7 点选项进行作答,其中 1 为“完全不同意”,7 为“完全同意”。分析表明,量表在个人评价信息(personal reference)这一技术上的信度仅为 0.58,而对其他所有技术测量的信度均达到 0.70 以上。

尽管如前所述,应聘者反应的测量已经取得了一些成果,但它依然存在着许多不足。其中一个较为突出的问题是,在现有研究中量表作为一种主要的工具得到了广泛使用,但是并没有一套

特定的测量工具普遍适用于各项研究,不同的研究者在对同一变量进行测量时往往采用不同的量表,这导致应聘者反应在测量上显得杂乱无章 (Truxillo & Bauer, 2011)。其次,测量工具的信效度研究十分缺乏,许多测量工具的质量并没有得到有效的检验。例如,在测验态度问卷的编制中,最终所获得的因子结构与开发者的构想并不一致。此外,一些量表中的部分题目指向的是特定的选拔过程 (Thorsteinson & Ryan, 1997), 而另一些题目则指向了整体的选拔过程 (Gilliland, 1994; Ployhart, Ryan, & Bennett, 1999), 这使得量表题目所反映的测量目标不一致,测量结构并不清晰。就现状而言,应聘者反应的测量水平滞后于理论的发展,很少有研究者就相关测量内容进行专门的研究,长久如此必将制约应聘者反应研究进一步的发展。因此,研究者应该要意识到应聘者反应中测量问题的重要性,加深对相关测量议题的研究,以期早日形成一套较为统一的应聘者反应测量规范。

5 问题与展望

应聘者反应研究已经历了 30 余年的发展,它从刚开始的一个模糊概念逐渐发展为一个初具体系的研究领域。近年来,应聘者反应受到越来越多研究者的关注,并且也获得了一定的研究积累。但与此同时,我们也应该清楚地认识到,应聘者反应依然是人事选拔领域一个新兴的研究方向,现今仍处于起步阶段,在许多问题的研究上还存在诸多不足之处,未来的研究道路仍十分宽广。

5.1 现有研究的不足

一是缺乏对应聘者因何反应的区分。不少研究试图揭示的一个问题是,在不同的选拔过程中应聘者反应是否有所不同,但在这一过程中,研究者往往忽视了内容与方法的分离 (Chan & Schmitt, 2004; Ryan & Huth, 2008)。例如,工作样本、面试和简历筛选更受应聘者欢迎,而笔迹测验和诚信测验则被认为是缺乏有效性的选拔方式。对此,一般的理解是具有高表面效度的选拔方式能够带来积极的应聘者反应。然而,在这些研究过程中,研究者并没有对内容和方法这两种因素进行分离,这导致的问题是我们无法澄清应聘者对于选拔程序的知觉是源于选拔的内容还是选拔的方式而产生的。换言之,我们无法对两种

在方式上(如工作情景模拟和纸笔化测验)和内容上(如考察人际沟通能力和一般认知能力)都有所不同的选拔过程所带来的应聘者反应进行比较。因此,如果这两个因素不能在研究过程中加以区分,那么我们依然难以肯定地得出什么样的选拔程序会带来什么样的应聘者反应。然而,不可否认的是这种对因素分离或者控制的做法在实际的操作上存在一定的难度,因为不同的选拔方式往往对应不同的考察内容,例如,纸笔测验适用于考察认知能力水平而难以用于考察人际交往能力。因此,如何妥善地解决这一问题对日后的研究者提出了一个挑战。

二是缺乏对生态效度的关注。纵观应聘者反应过去数十年的发展不难发现,研究普遍以实验为主,并且过分依赖于学生样本和模拟的情境,研究缺乏生态效度和外部效度,这就导致可推广性受到了严重限制,这一问题在早期的研究中尤为突出。但我们也注意到,这种情况在近年来有所改善,具体表现为实地研究数量正呈现出增长趋势(如 Bell, Wiechmann, & Ryan, 2006; Carless, 2006; Chapman & Zweig, 2005; Schreurs, Derous, Proost, Notelaers, & De Witte, 2008; Schinkel, van Vianen, & van Dierendonck, 2013),研究者对于实验研究也给予了生态效度更多的重视(如 Bauer et al., 2006; Ployhart, Ehrhart, & Hayes, 2005)。这些变化无疑为应聘者反应的研究带来了积极的意义,但尽管如此,就现阶段来看,这类研究依然属于少数,未来的研究应该继续推广这种研究方法,改进研究设计,进一步提高研究的可靠性。

三是缺乏对共同方法偏差的有效控制。在应聘者反应的研究中,大多数的研究对前因变量(如公平知觉)和结果变量(如推荐意愿、退出选拔)采取了同时测量的方法。在这种同时测量的研究设计下,研究者对问卷的使用产生了严重的依赖,具体的研究操作通常是采用被试完成自陈式量表的方式对变量进行测量,进而通过统计分析得出变量间的关系。然而,这种做法带来的一个显著问题是会产生共同方法偏差(common method bias)。在许多情况下,研究者为了简化研究操作甚至将测量多个变量的题目合并在同一量表中施测,这种做法则进一步放大了共同方法偏差,为测量结果带来了不可忽视的系统误差。尽管共同方法偏差在应聘者反应的研究中普遍存在,但很

少研究对此给予充分的重视与有效控制。针对这一问题,研究者主要可以通过两种途径来减小共同方法偏差带来的不利影响:一种方法是从研究程序上进行控制,即研究者在研究设计与测量过程中采取一定的控制措施,如对各个变量采用不同来源、不同方式甚至是不同时间的测量。其中,研究者应尤为注重加强纵向研究设计在应聘者反应研究中的应用。具体而言,研究者在进行研究设计时应尽可能避免对前因变量和结果变量进行同时测量,而应当在选拔的不同阶段分别对不同变量进行测量。同时,研究者还应注意控制多次测量的时间间隔是否足够长以获得贴近真实的测量结果。例如,某些因变量(如组织承诺、工作绩效)在客观上要比另一些结果变量(如退出选拔、提起诉讼)需要更长的时间间隔才能被准确测量出来,这种做法也对研究设计的严密性也提出了更高的要求,这就意味着研究者需要在研究设计上花费更多的功夫。除了程序控制,研究者还可以在数据分析的过程中更多采用统计的方法来控制共同方法偏差,如使用偏相关法或多质多法模型分离出方法带来的系统误差等等。

5.2 未来研究方向

应聘者反应作为一个新兴的研究领域,未来可供研究的问题依然十分庞杂,为了给后续的研究者指明一条较为清晰的研究道路,以下仅就4个主要的发展方向进行阐述。

首先,未来研究需要对已有理论中研究不充分的部分作进一步补充。就现有研究来看,应聘者反应引起的结果变量大多没有得到充分的研究支持。例如,有的研究者提出应聘者如果对选拔过程产生负面的看法,那么这些应聘者可能会出现退出选拔的行为。Ryan 等人在此问题上展开了一些研究(Schmit & Ryan, 1997; Ryan, Sacco, McFarland, & Kriska, 2000),综合这些研究来看,应聘者对选拔程序的公正知觉和表面效度知觉与退出选拔的行为之间只存在很弱的相关。Schmit 与 Ryan 发现只有 12%的应聘者出于不公平因素退出了选拔,而另一项研究(Ryan, Sacco, McFarland, & Kriska, 2000)则表明它们之间相关小于 0.10。尽管早在 Gilliland 的模型中已提及到工作绩效可能也是一种应聘者反应后果,但对于应聘者对选拔的公平知觉是否会影响其日后工作绩效这一问题,甚少研究涉足。Konovsky 和

Cropanzano (1991)的研究虽然表明了公平知觉与工作绩效间存在相关,但他们的研究并非在选拔情境下进行的。仅有一篇研究报告了不公平的选拔过程会降低工人受雇后的工作绩效(Gilliland, 1994),但由于受到研究本身局限性的影响,该结论还不具有推广性。由此可见,今后研究的一个方向是进一步加强应聘者反应及其结果变量间关系的研究。

其次,未来研究需要进一步丰富跨文化研究。应聘者反应的跨文化研究一直以来是众多研究者关注的一个问题,许多学者提出要收集更广泛的跨文化研究结果,对比不同国家和地区的个体在对选拔的反应上是否存在差异。具体而言,应聘者反应的跨文化研究可以从两方面进行展开。一是研究在不同文化背景下,应聘者对不同的选拔活动是否存在偏好。这一问题自从 Steiner 和 Gilliland (1996)首次对比了美国和法国被试之间的应聘者反应后便开始被各国研究者所重视。Anderson 等人(2010)汇总了过去 10 余年在 17 个国家开展的研究并进行了元分析,发现不同国家的应聘者对于一些选拔活动有着较为一致的偏好,如不论在何种文化背景下,应聘者更偏爱面试和工作样本的甄选方式,而最不看好的诚信测验和笔迹分析。然而从 Anderson 的元分析样本分布来看,这些研究绝大多数来自欧美等西方国家,仅有新加坡是属于欧美以外的样本,这显示了应聘者反应在东方文化背景下研究的缺乏。所幸的是,近年来一些学者也在不断扩充这方面的研究,如 Hoang, Truxillo, Erdogan 和 Bauer (2012)对比了美国和越南两国的应聘者反应,还有学者在沙特阿拉伯(Anderson, Ahmed, & Costa, 2012)和印度(Synder & Shahani-Denning, 2012)就应聘者反应展开了研究,这些研究都在一定程度上发现了由文化差异导致的应聘者偏好差异。可以看到,研究者开始将注意力从研究相对充分的西方国家向东方国家转移。另一个值得关注的研究方向是,如果存在跨文化的应聘者反应差异,那么到底是何种文化因素在其中产生作用,其内部机制又是如何。举例而言,依据 Hofstede (1980)提出的文化价值观维度,以及少数相关的研究可以初步假设,在高权力距离(Ma & Allen, 2009)和高不确定性规避(Ryan, McFarland, Baron, & Page, 1999)的文化背景下,人们可能更倾向于结构化面试并对其有

更为积极的反应。同样,在高不确定性规避的文化背景下,人们可能更倾向于有着正确答案的纸笔测验(Ryan & Tippins, 2009)。通过研究不同文化因素的作用可以让研究者更进一步了解跨文化应聘者反应差异的机制,从而将应聘者跨文化研究向纵深化的方向发展。

再者,未来研究的关注点将从一般性情境向特定情境转变。当前的研究仍处于对一般性应聘者反应的探索阶段,未来的研究应逐步向特定情境的应聘者反应进行转变。随着应聘者反应的研究逐渐趋于成熟,研究者对于应聘者反应的关注不应仅停留在普遍适用的笼统层面上,现实的需要对应聘者反应的研究提出了更高的要求。比如,Girometti 和 Sinar (2012)注意到过去的研究鲜有对应聘者是否来自组织内部进行区分,而应聘者的这一特征或许是影响应聘者反应的一个重要因素,由此出发,他们的研究对比了组织外部应聘者 and 组织内部应聘者在对待同样的选拔测验会产生何种不同反应。与此类似,在当前的应聘者反应研究中,还有许多有待具体化的问题需要在未来的研究中进一步探究。举例而言,不同工作岗位或者不同职务级别的人事选拔是否会引起不同的应聘者反应?相比初次求职的应聘者而言,在晋升情境下的应聘者反应将有何不同?这些都是具有很强现实意义的问题,未来的研究应该针对这类特定的问题情境进行研究,不断深入和细化应聘者反应的研究内容。

最后,未来的应聘者反应研究还将朝着更多元的方向发展。近年来,这种研究方向正呈现出快速发展的势头,研究者试图结合社会心理学和组织行为学等领域的内容重新对应聘者反应进行解读,例如有研究者对框架效应(Gamliel & Peer, 2009)、信用调查(Kuhn & Nielsen, 2008)、文化实践(cultural practices; Walsh, Tuller, Barnes-Farrell, & Matthews, 2010)、情绪智力测验(Illiescu, Illie, Ispas, & Ion, 2012)、求职申请表(Wallace, Page, & Lippstreu, 2006)对应聘者反应产生的影响进行了研究。这些都是值得肯定的尝试,未来的研究可以多从这些方面进行探索,从而为应聘者反应的研究开辟出一条更宽广的发展道路。

6 结语

随着组织间对人才竞争的趋势愈演愈烈以及

社会公平意识的深化, 应聘者反应将在人事选拔中扮演越来越重要的角色。在我国, 尽管当前就这方面的研究极为缺乏, 但这并不意味着应聘者反应在我国缺乏现实意义, 相反, 与此相关的议题必将随着社会的发展逐渐显露出其重要性。与此同时, 研究者依然需要不断完善和发展现有的理论, 提升应聘者反应的测量水平, 并且在实际研究中提出更为严谨的设计方案, 从而切实有效地推动应聘者反应研究的发展。

参考文献

- Alexander, S., & Ruderman, M. (1987). The role of procedural and distributive justice in organizational behavior. *Social Justice Research, 1*, 177-198.
- Anderson, N., Ahmed, S., & Costa, A. C. (2012). Applicant reactions in Saudi Arabia: Organizational attractiveness and core-self evaluation. *International Journal of Selection and Assessment, 20*, 197-208.
- Anderson, N., Salgado, J. F., & Hülsheger, U. R. (2010). Applicant reactions in selection: Comprehensive meta-analysis into reaction generalization versus situational specificity. *International Journal of Selection and Assessment, 18*, 291-304.
- Anderson, N., & Witvliet, C. (2008). Fairness reactions to personnel selection methods: An international comparison between the Netherlands, the United States, France, Spain, Portugal, and Singapore. *International Journal of Selection and Assessment, 16*, 1-13.
- Arvey, R. D., & Sackett, P. R. (1993). Fairness in selection: Current developments and perspectives. In N. Schmitt, & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 171-202). San Francisco: Jossey-Bass.
- Arvey, R. D., Strickland, W., Drauden, G., & Clessen, M. (1990). Motivational components of test taking. *Personnel Psychology, 43*, 695-716.
- Bauer, T. N., Truxillo, D. M., Sanchez, R., Craig, J., Ferrara, P., & Campion, M. A. (2001). Applicant reactions to selection: Development of the selection procedural justice scale (SPJS). *Personnel Psychology, 54*, 387-419.
- Bauer, T. N., Truxillo, D. M., Tucker, J. S., Weathers, V., Bertolino, M., Erdogan, B., & Campion, M. A. (2006). Selection in the information age: The impact of privacy concerns and computer experience on applicant reactions. *Journal of Management, 32*, 601-621.
- Bell, B. S., Wiechmann, D., & Ryan, A. M. (2006). Consequences of organizational justice expectations in a selection system. *Journal of Applied Psychology, 91*, 455-466.
- Bertolino, M., & Steiner, D. D. (2007). Fairness reactions to selection methods: An Italian study. *International Journal of Selection and Assessment, 15*, 197-205.
- Brooks, M. E., Guidroz, A. M., & Chakrabarti, M. (2009). Distinction bias in applicant reactions to using diversity information in selection. *International Journal of Selection and Assessment, 17*, 377-390.
- Carless, S. A. (2006). Applicant reactions to multiple selection procedures for the police force. *Applied Psychology: An International Review, 55*, 145-167.
- Celani, A., Deutsch-Salamon, S., & Singh, P. (2008). In justice we trust: A model of the role of trust in the organization in applicant reactions to the selection process. *Human Resource Management Review, 18*, 63-76.
- Chan, D. (1997). Racial subgroup differences in predictive validity perceptions on personality and cognitive ability tests. *Journal of Applied Psychology, 82*, 311-320.
- Chan, D., & Schmitt, N. (2004). An agenda for future research on applicant reactions to selection procedures: A construct-oriented approach. *International Journal of Selection and Assessment, 12*, 9-23.
- Chan, D., Schmitt, N., DeShon, R. P., Clause, C. S., & Delbridge, K. (1997). Reactions to cognitive ability tests: The relationships between race, test performance, face validity perceptions, and test-taking motivation. *Journal of Applied Psychology, 82*, 300-310.
- Chan, D., Schmitt, N., Sacco, J. M., & DeShon, R. P. (1998). Understanding pretest and posttest reactions to cognitive ability and personality tests. *Journal of Applied Psychology, 83*, 471-485.
- Chapman, D. S., & Zweig, D. I. (2005). Developing a nomological network for interview structure: Antecedents and consequences of the structured selection interview. *Personnel Psychology, 58*, 673-702.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2003). Procedural justice and organizational staffing: A tale of two paradigms. *Human Resource Management Review, 13*, 7-39.
- Dipboye, R. L., & De Pontbriand, R. (1981). Correlates of employee reactions to performance appraisals and appraisal systems. *Journal of Applied Psychology, 66*, 248-251.
- Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal, 32*, 115-130.
- Ford, D. K., Truxillo, D. M., & Bauer, T. N. (2009). Rejected but still there: Shifting the focus in applicant reactions to the promotional context. *International Journal of Selection and Assessment, 17*, 402-416.
- Gamliel, E., & Peer, E. (2009). Effect of framing on applicants' reactions to personnel selection methods.

- International Journal of Selection and Assessment*, 17, 282–289.
- Gilliland, S. W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review*, 18, 694–734.
- Gilliland, S. W. (1994). Effects of procedural and distributive justice on reactions to a selection system. *Journal of Applied Psychology*, 79, 691–701.
- Gilliland, S. W., & Steiner, D. D. (2012). Applicant reactions to testing and selection. In N. Schmitt (Ed.), *The oxford handbook of personnel assessment and selection* (pp. 629–666). New York: Oxford University Press.
- Giumetti, G. W., & Sinar, E. F. (2012). Don't you know me well enough yet? Comparing reactions of internal and external candidates to employment testing. *International Journal of Selection and Assessment*, 20, 139–148.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399–432.
- Hausknecht, J. P., Day, D. V., & Thomas, S. C. (2004). Applicant reactions to selection procedures: An updated model and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 57, 639–683.
- Hoang, T. G., Truxillo, D. M., Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2012). Cross-cultural examination of applicant reactions to selection methods: United States and Vietnam. *International Journal of Selection and Assessment*, 20, 209–219.
- Hofstede, G. H. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Horvath, M., Ryan, A. M., & Steirwalt, S. L. (2000). The influence of explanations for selection test use, outcome favorability, and self-efficacy on test-taker perceptions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 83, 310–330.
- Hülsheger, U. R., & Anderson, N. (2009). Applicant perspectives in selection: Going beyond preference reactions. *International Journal of Selection and Assessment*, 17, 335–345.
- Hunter, J. E., & Hunter, R. F. (1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin*, 96, 72–98.
- Iliescu, D., Illie, A., Ispas, D., & Ion, A. (2012). Emotional intelligence in personnel selection: Applicant reactions, criterion, and incremental validity. *International Journal of Selection and Assessment*, 20, 347–358.
- Kluger, A. N., & Rothstein, H. R. (1993). The influence of selection test type on applicant reactions to employment testing. *Journal of Business and Psychology*, 8, 3–25.
- Konovsky, M. A., & Cropanzano, R. (1991). Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 76, 698–707.
- Kravitz, D. A., Stinson, V., & Chavez, T. L. (1996). Evaluations of tests used for making selection and promotion decisions. *International Journal of Selection and Assessment*, 4, 24–34.
- Kuhn, K. M., & Nielsen, M. L. (2008). Understanding applicant reactions to credit checks: Uncertainty, information effects and individual differences. *International Journal of Selection and Assessment*, 16, 307–320.
- Ma, R., & Allen, D. G. (2009). Recruiting across cultures: A value-based model of recruitment. *Human Resource Management Review*, 19, 334–346.
- Macan, T. H., Avedon, M. J., Paese, M., & Smith, D. E. (1994). The effects of applicants' reactions to cognitive ability tests and an assessment center. *Personnel Psychology*, 47, 715–738.
- Marcus, B. (2009). 'Faking' for the applicant's perspective: A theory of self-presentation in personnel selection settings. *International Journal of Selection and Assessment*, 17, 417–430.
- McCarthy, J., & Goffin, R. (2004). Measuring job interview anxiety: Beyond weak knees and sweaty palms. *Personnel Psychology*, 57, 607–637.
- Moscoso, S., & Salgado, J. F. (2004). Fairness reactions to personnel selection techniques in Spain and Portugal. *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 187–196.
- Nassar, S. (1999). Jobless rate in the U.S. hits 29-year low. *New York Times*, April 3, C, 1.
- Nevo, B. (1985). Face validity revisited. *Journal of Educational Measurement*, 22, 287–293.
- Ostberg, D., Truxillo, D. M., & Bauer, T. N. (2001). Effects of pre-test information on applicants' perceptions of selection fairness. In R. E. Ployhart (Chair), Presenting selection information to applicants: Theoretical and practical implications. *Symposium conducted at the meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, San Diego, CA.
- Ployhart, R. E., Ehrhart, K. H., & Hayes, S. C. (2005). Using attributions to understand the effects of explanations on applicant reactions: Are reactions consistent with the covariation principle? *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 259–296.
- Ployhart, R. E., & Harold, C. M. (2004). The applicant attribution-reaction theory (AART): An integrative theory of applicant attributional processing. *International*

- Journal of Selection and Assessment*, 12, 84–98.
- Ployhart, R. E., & Ryan, A. M. (1997). Toward and explanation of applicant reactions: An examination of organization justice and attribution frameworks. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 72, 308–335.
- Ployhart, R. E., Ryan, A. M., & Bennett, M. (1999). Explanations for selection decisions: Applicants' reactions to informational and sensitivity features of explanations. *Journal of Applied Psychology*, 84, 87–106.
- Ryan, A. M. (2001). Explaining the Black-White test score gap: The role of test perceptions. *Human Performance*, 14, 45–75.
- Ryan, A. M., & Huth, M. (2008). Not much more than platitudes? A critical look at the utility of applicant reactions research. *Human Resource Management Review*, 18, 119–132.
- Ryan, A. M., McFarland, L., Baron, H., & Page, R. (1999). An international look at selection practices: Nation and culture as explanations for variability in practice. *Personnel Psychology*, 52, 359–391.
- Ryan, A. M., & Ployhart, R. E. (2000). Applicants' perceptions of selection procedures and decisions: A critical review and agenda for the future. *Journal of Management*, 26, 565–606.
- Ryan, A. M., Sacco, J. M., McFarland, L. A., & Kriska, S. D. (2000). Applicant self-selection: Correlates of withdrawal from a multiple hurdle process. *Journal of Applied Psychology*, 85, 163–179.
- Ryan, A. M., & Tippins, N. (2009). *Designing and implementing global selection systems*. London: Wiley-Blackwell.
- Rynes, S. L. (1991). Recruitment, job choice, and post-hire consequences: A call for new research directions. In H. C. Triandis (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 399–444). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Sackett, P. R., & Lievens, F. (2008). Personnel selection. *Annual Review of Psychology*, 59, 419–450.
- Salgado, J., Anderson, N., & Hülshager, U. R. (2011). Personnel selection in Europe: Psychotechnics and the forgotten history of modern scientific personnel selection. In J. L. Farr & N. T. Tippings (Eds.), *Handbook of personnel selection* (pp. 921–941). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Sanchez, R. J., Truxillo, D. M., & Bauer, T. N. (2000). Development and examination of an expectancy-based measure of test-taking motivation. *Journal of Applied Psychology*, 85, 739–750.
- Schinkel, S., van Vianen, A. & van Dierendonck, D. (2013). Selection fairness and outcomes: A field study of interactive effects on applicant reactions. *International Journal of Selection and Assessment*, 21, 22–31.
- Schmit, M. J., & Ryan, A. M. (1997). Applicant withdrawal: The role of test-taking attitudes and racial differences. *Personnel Psychology*, 50, 855–876.
- Schmitt, N., & Colye, B. W. (1976). Applicant decisions in the employment interview. *Journal of Applied Psychology*, 61, 184–192.
- Schreurs, B., Derous, E., Proost, K., Notelaers, G., & De Witte, K. (2008). Applicant selection expectations: Validating a multidimensional measure in the military. *International Journal of Selection and Assessment*, 16, 170–176.
- Schuler, H., & Stehle, W. (1983). Neuere entwicklungen des assessment center-ansatzes-beurteilt unter dem aspekt der sozialen validität [Recent developments in assessment centers-evaluated under the aspect of social validity]. *Zeitschrift für Arbeits und Organisationspsychologie*, 27, 33–44.
- Smither, J. W., Reilly, R. R., Millsap, R. E., Pearlman, K., & Stoffey, R. W. (1993). Applicant reactions to selection procedures. *Personnel Psychology*, 46, 49–76.
- Steiner, D. D., & Gilliland, S. W. (1996). Fairness reactions to personnel selection techniques in France and the United States. *Journal of Applied Psychology*, 81, 134–141.
- Stone, D. L., & Kotch, D. A. (1989). Individuals' attitudes toward organizational drug testing policies and practices. *Journal of Applied Psychology*, 74, 518–521.
- Synder, J., & Shahani-Denning, C. (2012). Fairness reactions to personnel selection methods: A look at professionals in Mumbai, India. *International Journal of Selection and Assessment*, 20, 297–307.
- Thibodeaux, H. F., & Kudisch, J. D. (2003). The relationship between applicant reactions, the likelihood of complaints, and organization attractiveness. *Journal of Business and Psychology*, 18, 247–257.
- Thorsteinson, T. J., & Ryan, A. M. (1997). The effect of selection ratio on perceptions of the fairness of a selection test battery. *International Journal of Selection and Assessment*, 5, 159–168.
- Truxillo, D. M., & Bauer, T. N. (2011). Applicant reactions to organizations and selection systems. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 379–397). Washington, D C: American Psychological Association.
- Truxillo, D. M., Bauer, T. N., Campion, M. A., & Paronto, M. E. (2006). A field study of the role of big five personality in applicant perceptions of selection fairness, self, and the hiring organization. *International Journal of Selection and Assessment*, 14, 269–277.
- Truxillo, D. M., Bauer, T. N., & Sanchez, R. J. (2001).

- Multiple dimensions of procedural justice: Longitudinal effects on selection system fairness and test-taking self-efficacy. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 336–349.
- Truxillo, D. M., Bodner, T. E., Bertolino, M., Bauer, T. N., & Yonce, C. A. (2009). Effects of explanations on applicant reactions: A meta-analytic review. *International Journal of Selection and Assessment*, 17, 346–361.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2004). Importance of perceived personnel selection system fairness determinants: Relations with demographic, personality, and job characteristics. *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 172–186.
- Wallace, J. C., Page, E. E., & Lippstreu, M. (2006). Applicant reactions to pre-employment application blanks: A legal and procedural justice perspective. *Journal of Business and Psychology*, 20, 467–488.
- Walsh, B. M., Tuller, M. D., Barnes-Farrell, J. L., & Matthews, R. A. (2010). Investigating the moderating role of cultural practices on the effect of selection fairness perceptions. *International Journal of Selection and Assessment*, 18, 365–379.

A Review of Applicant Reactions in Personnel Selection

BIAN Ran; LIN Peijian; CHE Hongsheng

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

Abstract: Applicant reactions are the attitudinal or behavioral outcomes resulting from justice perceptions under the selection context. The first recognized theoretical model of applicant reactions comes up with Gilliland's organizational justice model. After that, heuristic model, updated model and trust model are proposed, leading to a rapid growth in the theory. The measurement of applicant reactions, however, has not been well developed. The major shortfalls include the inconsistency of the measures, the chaos of the measuring structure, and the paucity of reliability and validity research. A few possible directions for future study are propounded in the end of the paper, which are (1) to focus more on the less examined but influential factors in the models, (2) to enrich the cross-cultural research, (3) to shift from the general contexts to the specific ones, and (4) to broaden the research vision by combining the neighboring domains of study.

Key words: applicant reactions; justice perceptions; procedural justice