

结构化面试预测效度的贡献成分分析*

徐长江¹ 梁崇理¹ 刘争光²

(¹ 浙江师范大学心理学系, 金华 321004)

(² 新东方教育科技集团总公司人力资源部, 北京 100080)

摘要 以情境面试和行为面试为主要形式的结构化面试, 被广泛证明能够预测员工绩效, 但其构念效度一直未被清晰地证明。面试的结构性、应聘者印象管理行为、动机、认知能力和人格特征等成分对结构化面试的预测效度都有积极贡献, 这种对结构化面试预测效度贡献成分的分析有助于认清结构化面试的构念效度。未来的研究需关注结构化面试构念是否以人际技能为主, 以及人际技能、动机、认知能力各自所占比重。

关键词 结构化面试; 情境面试; 行为面试; 预测效度; 构念效度

分类号 B849:C93; B841

1 引言

以情境面试(situational interview, SI)和行为模式描述面试(也简称为行为面试或行为描述面试, patterned behavioral description interview, PBI, BDI)为主要形式的结构化面试(Campion, Palmer, & Campion, 1997; Harris, 1989)自产生以来, 其效标关联效度、绩效预测效度(Huffcutt, 2011)受到了广泛关注和研究, 涉及的研究对象包括管理者(Krajewski, Goffin, McCarthy, Rothstein, & Johnston, 2006)、工头(Latham, Saari, Pursell, & Campion, 1980)、参与面试培训的毕业生(Klehe, König, Richter, Kleinmann, & Melchers, 2008)、研究生(Day & Carroll, 2003)、销售部门人员(Orpen, 1985; Weekley & Gier, 1987; Banki & Latham, 2010)和金融业行政人员(Robertson, Gratton, & Rout, 1990)等, 这些研究结果显示结构化面试有良好的绩效预测效度, 其预测效度在 0.28~0.48 之间, 元分析研究结果表明结构化面试(SI 和 PBDI)的效标关联效度在 0.5 左右(Latham & Sue-Chan, 1999; Taylor & Small, 2002)。

结构化面试研究的另一个焦点是比较情境面试(SI)和行为面试(PBI 或 BDI)的绩效预测能力差异(Jelf, 1999), 情境问题(situational questions)在预测低复杂或中等复杂的任务上并不比行为问题差(Taylor & Small, 2002), 而二者对高水平、高复杂任务或职位的预测能力似乎存在差异, Klehe 和 Latham (2005)的研究表明 SI 和 PBDI 都能很好地预测团队扮演行为(teamplaying behavior), 而其他很多研究表明只有行为面试能够预测高复杂、高水平任务或职位的表现(Huffcutt, Conway, Roth, & Klehe, 2004; Huffcutt, Weekley, Wiesner, Degroot, & Jones, 2001; Krajewski, et al., 2006; Pulakos & Schmitt, 1995)。

为什么 SI 和 PBDI 在高级职位上会出现预测效度差异呢? 关于这种差异, Huffcutt, Weekley, Wiesner, Degroot 和 Jones (2001)曾经提出了四种可能性解释。第一种解释是 SI 问题对较高水平岗位来讲过于简单, 但被 SI 问题的标准差略大于 PBDI 问题的标准差(Pulakos & Schmitt, 1995)这一事实否定; 第二种可能性的解释为较高水平岗位的 SI 问题的回答很难评价, 这种解释被评分者一致性信度数据否定; 第三种解释是 PBDI 捕捉到了工作绩效, 但是这种解释并没有得到数据的支持; 第四种解释是 SI 和 PBDI 在高级职位上测量的构念不一样。目前普遍认为, SI 和 PBDI 测量的构念不一致, 而探索 SI 和 PBDI 测量的构念被看

收稿日期: 2011-09-29

* 教育部人文社会科学研究基金项目(11YJA880124)资助。

通讯作者: 徐长江, E-mail: xucj@zjnu.cn

作是结构化面试研究中的一大方向(Huffcutt, Weekley, et al., 2001; Klehe & Latham, 2005; Pulakos & Schmitt, 1995)。

学者在满怀期待地探索情境面试和行为面试构念的过程中,并没有获得太多令人兴奋的结果,反而一些研究表明情境面试和行为面试并没有测量到实质的构念。多特质-多方法(MTMM)分析经常被用于判定测量工具的构念,如果同特质不同测量工具间的相关显著高于同测量工具不同特质间的相关,即聚合效度显著高于区分效度,则可以认为该测量工具测量到了某一构念。针对同样的维度开发出来的情境面试和行为面试工具在测量高级岗位人员时,并未表现出聚合效度显著高于区分效度(Conway et al., 1999; Motowidlo et al., 1992),意味着情境面试和行为面试测量的构念并不相同,而针对同样的维度开发出的两个行为面试工具在测量高级岗位人员时,也没有表现出聚合效度显著高于区分效度(Van Iddekinge et al., 2004),这可能意味着 PBDI 并没有测量出所谓的构念,或者测量到了多种构念,而各种构念所占比重都相对较少。

如果情境面试和行为面试没有测量到构念,那是什么因素贡献了情境面试和行为面试的预测效度?我们认为结构化面试的预测效度很可能受到非构念成分和构念成分的共同影响,非构念成分主要是指面试的结构化程度或结构性,构念成分包括应聘者的印象管理行为、动机、人格、能力等,这些因素都有可能对结构化面试的预测效度做出贡献,本研究从结构化面试的结构性、应聘者的印象管理和个人特质三个方面展开讨论,论述他们对 SI 和 PBDI 预测效度的贡献,并对 SI 和 PBDI 预测高级岗位的能力差异这一问题作以解释。

2 结构化面试的结构性对面试效度的贡献

2.1 结构化面试的结构性及其对信、效度的影响

在已有的面试研究中,研究者对结构化面试的理解有较大差异,有些将面试二分为结构化和非结构化,有些强调结构性的具体成分以对面面试的属性做出解释,有些用情境的、行为的来表示,这种命名和认识的混乱会误导对研究结果的解释,也会阻碍面试结构性研究的进步(Macan, 2009)。

针对这样的现状,多个研究者提出了面试结构性的划分方法,最受关注的当属 Dipboye, Wooten 和 Halverson (2004)提出的三维模型,此模型对应了整个面试过程(面试的开发、实施、面试数据的使用),确定了面试的三个结构性因素:(1)面试内容要与工作相关;(2)面试的过程要标准化;(3)以结构化的方式,综合运用数据及其蕴含的关键因素来评价候选人。结构化面试在整个实施过程中需要包含这三个因素。

赋予面试结构化因素能够增强面试的信度和效度。基于工作分析的结构化面试比其他类型的结构化面试产生更高的面试信度,由面试组成员对应聘者回答统一讨论作出共同决策的评价方式好于统计性综合各个面试官的独立评分,前者产生更高的信度(Wiesner & Cronshaw, 1988)。让所有候选人回答相同的工作相关问题,而且使用特定的锚定评价量表对他们的回答进行评价,这种面试可能产生比其他类型面试更高的效度水平(Pulakos & Schmitt, 1995),而且已获得了研究的支持:行为锚定评分表可以增强评价的准确性(Melchers, Lienhardt, Von Aarburg, & Kleinmann, 2011)和评分者一致性信度(Maurer, 2002)。是否按照结构化面试要求进行面试直接影响面试的预测效度。Latham 和 Saari (1984)以入职员工为对象研究了情境面试的预测效度,发现情境面试结果和后来的绩效考核结果的相关仅为 0.14,小于其之前类似研究(Latham et al., 1980)的 0.30,后续检验发现面试官没有正确使用情境面试,没有按照评分表分别对应聘者在每一个问题上的回答及时地进行评价,而是在面试结束后参照评分表给出了一个总的评价。

2.2 面试的结构性影响结构化面试预测效度的内在机制

面试的结构性影响结构化面试预测效度的内在机制可能是通过改善结构化面试的信度而实现的,面试的结构化带来了比较高的面试信度,进而提高了结构化面试的效度。

Wiesner 和 Cronshaw (1988)开展了面试形式与结构化程度影响面试效度的元分析研究,他们发现结构化面试的信度与非结构化面试的信度存在显著差异,结构化面试的效度也显著高于非结构化面试的效度,这种共变现象说明面试信度至少解释了部分效度变异,而面试信度与面试预测

效度 0.48 的相关程度,说明面试信度可以解释面试预测效度 23%的变异。

结构化面试的三个结构性因素使得结构化面试具有了较高的信度。情境面试以行为锚定评分表、基于工作分析、对每个应聘者问及同样问题和在每个问题之后及时做出评价等(Latham et al., 1980; Campion et al., 1997; Latham & Sue-Chan, 1999)为特征,行为面试以使用关键事件法提取面试问题、使用评定量表、用事先准备的相同问题问及每位应聘者(Janz, 1982; Orpen, 1985)等为特征,都具备三个结构化因素,使得二者具有比较好的面试信度,进而为其预测效度做出了贡献。

3 印象管理行为对结构化面试预测效度的贡献

3.1 印象管理行为对面试的影响

印象管理是指在社会交往中,试图控制他人对自己人格特定方面的印象(Schenkler, 1980)。研究者曾经认为结构化面试不受应聘者印象管理行为的影响(Campion et al., 1997),但是众多研究表明应聘者在结构化面试中使用而且成功使用了印象管理行为(Ellis, West, Ryan, & DeShon, 2002; Stevens & Kristof, 1995)。

印象管理行为包括言语行为和非言语行为,他们都能在结构化面试中对面试官的评价和决策产生影响。

3.1.1 印象管理言语行为对面试的影响

印象管理的言语行为经常被划分为进取性行为 and 防御性行为。进取性印象管理行为用于获得受他人喜欢的印象,包括自我关注(如自我宣传等)和关注他人(如奉承等)两种(Tedeschi & Norman, 1984)。自我关注策略在于唤醒胜任归因,应聘者试图让面试官相信他们拥有工作需要的资格,如告诉面试官自己很有智慧、工作努力、有很多出色的工作经历等;关注他人策略在于唤醒人际喜爱,如吹捧面试官或强调与面试官的相似性等(Wayne & Kacmar, 1991)。防御性印象管理行为主要是用于修复或保护个人形象(Proost, Schreurs, De Witte, & Derous, 2010; Schenkler, 1980),最主要的方式是借口和辩护,借口用于降低个人在消极结果中的责任,辩护则是个体承认自己对某种消极行为或结果的责任,但对这些行为给出良好的理由。

应聘者在结构化面试中更多地使用了进取性印象管理行为,在行为面试中主要使用自我提升策略(Ellis et al., 2002; Kleinmann & Klehe, 2010; Peeters & Lievens, 2006),在情境面试中主要使用奉承策略(Ellis et al., 2002; Peeters & Lievens, 2006)。印象管理行为也促进面试成功,进取性印象管理行为(奉承和自我提升)与面试得分有正相关(Ellis et al., 2002; Kleinmann & Klehe, 2010),并在脆弱性(大五人格中神经质因素的一个子成分)对面试结果的影响中起中介作用(Van Iddekinge, McFarland, & Raymark, 2007)。

3.1.2 印象管理非言语行为对面试的影响

非言语印象管理行为包括微笑、眼神接触、手势、点头等。

在普通面试中,微笑和直接的眼神接触都会产生更多的成功面试,而其它行为如注视躲避则会导致更多的失败面试(Harris, 1989)。而虚假的微笑与真实的微笑相比获得的评价相对较低(Woodzicka, 2008)。握手的质量也能预测基于面试的雇佣建议,高质量的握手(大面积接触、有力、持久、伴随眼神接触等)能够带来高岗位匹配性的评价(Stewart, Dustin, Barrick, & Darnold, 2008)。

同样,在结构化面试中,非言语行为也会促使面试官给予积极评价。微笑、手势、眼神接触和点头等非言语行为与面试评价呈正相关(DeGroot & Gooty, 2009; Peeters & Lievens, 2006),而且与进取性印象管理行为呈正相关(Peters & Lievens, 2006)。

印象管理行为不容易受指导语的影响,被激励使用印象管理的情境与正常面试情境并未表现出印象管理行为的差异(Peters & Lievens, 2006),这意味着在选拔情境中印象管理较少能被有意识地控制(Ellis, West, Ryan, & DeShon, 2002; Peeters & Lievens, 2006),而且很难消除,或许是一种稳定的特质,对面试成功有积极的贡献。

3.2 印象管理行为是一种稳定的特质

多项研究表明,印象管理与人格特质有关联。自我关注行为与尽责性(Kleinmann & Klehe, 2010)、宜人性(Peters & Lievens, 2006)有正相关,关注他人行为与自控(Peters & Lievens, 2006)、宜人性中利他成分(Kleinmann & Klehe, 2010)有正相关,在以上人格特征中得分高的个体更多地表现出进取性印象管理行为。

印象管理行为是一种稳定的行为风格或特质

被研究者以多特质-多方法分析予以了确认。Kleinman 和 Klehe (2010)的多特质-多方法(multitrait-multimethod, 简称 MTMM)分析表明印象管理行为的同特质不同方法间的相关显著高于不同特质同方法间的相关,即聚合效度高于区分效度,这说明印象管理行为的确显示出了构念相关效度,意味着印象管理不仅仅是在面试中使用的策略,而且是一种稳定的构念,可能被结构化面试测量到了。

3.3 印象管理影响结构化面试效度的机制

印象管理行为既能影响结构化面试成绩,又能影响绩效评价成绩,作为二者的共有因素将结构化面试成绩与绩效成绩联系了起来,解释了结构化面试的预测效度。

进取性印象管理行为能预测结构化面试成绩,已被诸多研究所证明(Ellis et al., 2002; Kleinmann & Klehe, 2010),其中的自我宣传策略被普遍认为能够积极预测结构化面试成绩(Kleinmann & Klehe, 2010; Swider, Barrick, Harris, & Stoverink, 2011; Schneider, 2012),二者的相关系数在0.2~0.5之间,而奉承策略需要在被他人知觉到的情况下发挥作用,因为只有他人评定的奉承才能预测结构化面试成绩,而自我评定的奉承不能预测结构化面试成绩(Schneider, 2012)。

员工的印象管理行为也积极地影响绩效评价成绩,印象管理行为与绩效成绩的相关大约是0.15左右(Barrick, Shaffer, & DeGrassi, 2009),虽然小于印象管理行为与结构化面试之间的相关,但是进一步说明了印象管理行为能同时影响面试评价和绩效评价。

进取性印象管理行为在结构化面试对典型行为、最佳行为之间的预测作用中可能起着中介的角色。Kleinman 和 Klehe (2010)检验了进取性印象管理行为、面试表现分别与典型行为评价和最佳行为评价之间的关系,结果发现自我宣传策略和面试表现共同解释9%的最佳行为评价变异和7%的典型行为评价变异,而在面试表现的基础上输入自我宣传策略这一变量后,面试表现对典型行为和最佳行为的相关就不再显著了,可能意味着自我宣传策略在二者之间起着中介变量的作用,即面试成绩对绩效评价的预测可能是通过印象管理策略的运用实现的。

这些证据表明,在面试过程中,应聘者的印

象管理影响着面试官的评价,而且影响绩效评价的结果(Kleinmann & Klehe, 2010),印象管理行为作为面试评价和绩效评价的共同影响成分,能够解释面试评价和绩效评价之间的相关,意味着印象管理行为是结构化面试预测效度的影响因素之一,印象管理行为在结构化面试对绩效的预测中有可能发挥着中介变量的作用,能够解释面试预测效度的部分变异。进一步研究可以关注印象管理行为对结构化面试预测效度的解释率,以及更多地验证印象管理行为在结构化面试与绩效评定之间的中介作用。

4 心理特质对结构化面试预测效度的贡献

学者一直在为结构化面试的预测效度寻找理论解释,探寻结构化面试测量了什么样的心理特质,以利于建立起结构化面试的理论基础。目前,探索结构化面试测量的心理成分主要集中在动机、人格特征和认知能力。

回到行为面试和情境面试对比研究中存在的长期争议:行为面试与情境面试相比谁更能预测个体在复杂程度、高级岗位上的绩效?如果简单地比较行为面试与情境面试与绩效的相关系数,而不考察二者在具体岗位上测量到的心理成分差异,就不能真正地看到二者的区别,也不利于认识到结构化面试的构念效度,因为行为面试和情境面试与具体岗位的能力、人格、动机特征可能存在不一致的关联,因此比较两种面试形式在具体岗位水平上测量到的心理特质程度差异有助于认识二者预测效度差异的真相。

4.1 结构化面试测量到的动机成分

动机和能力被看作是能够影响员工绩效的两个主要因素,如果结构化面试能够测量到动机成分,将会增强结构化面试的理论基石。目前结构化面试测量到的动机成分研究主要集中在验证结构化面试是否测量到了动机以及明确结构化面试测量到了哪种动机,已有成果表明结构化面试确实测量到了应聘者的动机,而且测量到的动机类别有任务相关动机、总体动机和一般自我效能感。

第一次测量到结构化面试与动机之间的关系是用间接方式获得的。这种方式并没有直接建立结构化面试成绩和动机水平之间的相关,而是建立了结构化面试与分别反映动机和能力的行为之

间的关系,即典型表现(*typical performance*)和最佳表现(*maximum performance*) (Sackett & Larson, 1990)。典型表现是个体发生在日常工作情境中的正常行为,努力的程度和持久性并没有限制,因此它反映个体的选择,是个体动机水平的函数,而在需要最佳表现的情境中,所有个体的动机都很高,即个体在此情景中都保持高动机水平,动机差异很小,因此个体在最佳表现上的差异体现的主要是能力差异(Sackett et al., 1988)。Klehe 和 Latham (2006)首次以这种方式证明了情境面试和行为面试都测量到了动机。他们以 MBA 学生的团队扮演(*teamplying*)行为为研究对象,测量了他们的典型表现水平和最佳表现水平,并使用根据关键事件法建构的等量的情境面试题目和行为面试题目对被试进行评价,结果发现两种面试形式与典型表现成绩都有显著相关,而且显著高于两种面试与最佳表现成绩的相关,表明两种面试都测量到了团队扮演所需要的动机。

Klehe 和 Latham (2008)又用结构方程模型证明了结构化面试和任务相关动机之间的关系。他们检验了任务相关动机和任务相关能力在预测最佳绩效和典型绩效上的差异,将动机和能力看作是潜变量,将测量动机的结构化面试(由等量的情境面试题目和行为面试题目共同组成)看作是外显变量,同时也将最佳绩效和典型绩效看作是外显变量,动机和能力对典型绩效的预测作用以及能力对最佳绩效的预测作用得到了验证,结构方程模型拟合度检验数据表明结构化面试能够准确地测量任务相关动机这一构念。

虽然已用间接的方式证明了结构化面试工具能够测量应聘者的动机,但动机与结构化面试的直接关系更受期待。Guarnaccia (2008)用总体人格特征问卷(GPI)中的动机量表测量被试的动机水平,用规范的方式开发出行为面试工具,以领导人员为被试,建立了动机与行为面试(BDI)之间的直接关系,研究结果表明结构化面试与总体动机之间有显著的相关($r=0.19$),而且结构化面试与动机的三个成分(成就动机、能量水平、主动性)也都有显著的相关,相关系数分别是 0.18、0.15、0.17,这些研究成果第一次清晰地描绘了结构化面试与动机之间的关系,为结构化面试能够测量到动机成分提供了直接证据。

个体表现出积极主动行为受两种动机因素的

驱动:行动的理由(*the reason to do*)和感知到的做成的能力(*can do attitude, perceived capability of succeeding*) (Parker, Bindl, & Strauss, 2010)。感知到的做成的能力就是 Bandura (1997)认为的自我效能感。自我效能感已被证明能够预测员工的诸多表现,如创造(Liao, Liu, & Loi, 2010)、积极的客服行为(Raub & Liao, 2012)等。理论上讲,自我效能感能够对应聘者的面试行为或成绩产生影响,自我效能感高的个体将在结构化面试中获得更好的成绩,如果此观点能得到验证,就可以说明自我效能感对面试和绩效都能产生作用,可以作为二者相关的一种解释。Shantz 和 Latham (2012)研究了培训对结构化面试成绩的影响,研究结果表明自我指导书这种方式可以提高个体的面试表现,但是这种效果是通过自我效能感这一中介变量发挥作用的,培训的效果在于提高了个体的自我效能感,自我效能感和结构化面试成绩的相关系数为 0.61 ($p<0.01$)。此研究对于全面认识动机和结构化面试的关系有很大作用,它意味着个体在结构化面试上的差异至少部分是由自我效能感引起的,结构化面试除了测量到了与工作相关的动机之外,还测量到了应聘者的自我效能感水平。

综合结构化面试与动机关系的研究成果,我们可以发现情境面试和行为面试都测量到了个体的动机,具体包括成就动机、主动性、能量水平、任务相关动机和一般自我效能感,而这些特质既影响面试成绩得分,也影响绩效评价得分,能够解释结构化面试预测效度的部分变异,可能是结构化面试测量到的一类心理特质。这些成果对认识两种结构化面试形式测量到的构念非常有价值,明晰了结构化面试的结构。

4.2 结构化面试测量出的人格成分

无论是经理人还是研究者对面试评价反映的人格特征都很有兴趣,而且对于结构化面试中是否测量到了人格成分大致有三种看法。一种看法是面试可能捕捉到了人格变量(Hurtz & Donovan, 2000)。第二种看法没有明确地说明面试捕捉到的人格成分程度,但是认为包含在重要构念中的人格能够被面试测量到(Caldwell & Burger, 1998; Cortina, Goldstein, Payne, Davison, & Gilliland, 2000; Huffcutt, Conway, Roth, & Stone, 2001; Schmidt & Radar, 1999)。最后一种看法是大多数结构化面试中很少能测量到人格成分(Hough & Furnham,

2003)。但是以上三种看法都较少地得到实证研究的支持(Roth, Iddekinge, Huffcutt, Eidson Jr, & Schmit, 2005)。

Cortina 等人(2002)的元分析研究综合了 9 项研究, 结果发现结构化面试与尽责性(conscientiousness)的平均相关为 0.26。Huffcutt, Conway 等人(2001)的元分析研究以现任经理为对象, 检验了人格和行为面试的关系, 只有外倾性(extraversion)和行为面试相关, 相关系数为 0.30。

实证研究结果表明: 结构化面试或许只与人格成分有很低的相关(Van Iddekinge, Raymark, Eidson Jr, & Attenweiler, 2004; Krajewski et al., 2006)。Pulakos 和 Schmitt (1996)以联邦政府的调查人员为对象, 发现行为面试总分与大五人格中的责任心有显著弱相关, 相关系数为 0.12。Van Iddekinge 等人(2004)使用两种行为描述面试工具测量了客服经理应聘者的表现, 并计算了客服经理应聘者面试成绩与大五人格测验各个分测验的相关, 发现行为描述面试只与外倾性中的野心有微弱正相关, 相关系数为 0.16, 而其他几个分测验无相关。Roth 等人(2005)以服装零售公司的销售助理为研究对象, 使用情境面试和行为面试两种工具测量了他们的表现, 并将面试结果与销售助理的自陈式大五人格问卷得分作相关, 结果发现情境面试与大五人格的任何一成分都无显著相关, 而行为面试与大五人格中的责任心、外倾性有微弱正相关, 相关系数都是 0.12。Krajewski 等人(2006)考察了在管理者岗位上情境面试和行为面试与人格特征的关系, 发现情境面试与成就导向和控制人格特征没有相关, 而行为面试与这两项人格特征都有显著弱相关, 相关系数分别是 0.22 和 0.26。

在探索结构化面试的构念效度过程中, 结构化面试与人格关系的实证研究虽然不能给我们带来太大的兴奋, 未能发现人格与结构化面试的高度相关, 但是对于我们理解情境面试和行为面试的构念差异提供了证据, 虽然还需要更多的研究证据来支持情境面试和行为面试的构念差异, 但从以上研究中可以得出基本结论: 情境面试不能测量到人格成分, 而行为面试能轻微地测量到责任心和外倾性等人格成分。

4.3 结构化面试测量出的认知能力

认知能力已被广泛证明能够准确地预测多种

岗位的工作绩效(Huffcutt, Roth, & McDaniel, 1996), 诸多研究也试图证明情境面试和行为面试与认知能力有相关(Campion et al., 1988; Krajewski et al., 2006; Huffcutt et al., 1996; Christina & Latham, 2004), 进而提供结构化面试能够预测绩效的理论解释, 部分研究结果显示面试与认知能力测验的相关随着结构化程度的提高而降低(Berry, Sackett, & Landers, 2007), 另外的一些成果主要集中在结构化面试与一般认知能力、具体能力(specific ability)和实践智力(practical intelligence)的联系上。

结构化面试与一般认知能力的关系被多项元分析研究反复检验 (Huffcutt et al., 1996; Salgado & Moscoso, 2002; Berry et al., 2007), 两种结构化面试形式都与一般认知能力有关, 情境面试与一般认知能力的相关系数在 0.21~0.34 之间, 行为面试与一般认知能力的相关系数在 0.18~0.19 之间。

实践智力是成功智力理论的一个成分, 它是基于经验的技能、性情、显性知识和隐性知识累积的集合体, 同时包括解决日常问题的能力(Baum, Bird, & Singh, 2011), 被认为能使个体在绩效上获得成功(Bledow & Frese, 2009; Joseph, Ang, Chang, & Slaughter, 2010; Razali & Trevelyan, 2008)。实践智力能否对结构化面试与绩效之间的预测关系做出一些解释呢? 虽然结构化面试与实践智力之间关系的研究相对较少, 但是 Klehe 和 Latham (2008)研究的一项成果, 给出了令人兴奋的结论。Klehe 和 Latham (2008)使用实践智力测验作为实践智力的测量, 使用情境面试问题和行为面试问题组成结构化面试工具, 结果发现实践智力与情境面试问题有显著相关, 相关系数为 0.42, 而与行为面试问题的相关不显著。这或许意味着情境面试更能测量到与工作相关的实践智力, 但需要更多的证据支持。

以上研究成果为我们认识结构化面试与认知能力之间的关系提供了清晰的数据, 但还不能辨别两种结构化面试形式测量到的认知能力差异, 分析情境面试和行为面试在不同水平岗位上测量到的认知能力差异, 会有利于认识到二者预测不同水平岗位的绩效能力差异。

在低水平岗位上, 情境面试和行为面试都能测量到认知能力。低水平岗位上的情境面试与数学能力测验(简单地加减乘除运算, 限时 15 分钟)、机械知识测验(识别各种各样的常见工具)、

跟随口头指导测验(跟随口语指导能力)、阅读刻度测验(阅读标准化刻度或规则的能力)的显著相关分别是 0.27、0.54、0.37、0.50 (Campion et al., 1988)。行为面试与认知能力的相关为 0.61 (Campion et al., 1994)。

在高水平岗位上, 情境面试和行为面试与认知能力的相关差异较大。高水平岗位的情境面试与言语推理和数字推理的相关系数分别是 0.14、0.15, 高水平岗位的行为面试与言语理解、言语推理和数字推理的相关系数分别是 0.18、0.20、0.20, 而进一步的回归分析结果表明认知能力(言语理解、言语推理和数字推理)能解释行为面试 7% 的变异, 而不能解释情境面试的变异(Krajewski et al., 2006)。

同人格成分与结构化面试的关系类似, 认知能力与结构化面试的实证研究结果并没有表现出二者的高相关, 但对于区分情境面试和行为面试的构念差异非常有帮助, 情境面试和行为面试都能测量到低水平岗位的认知能力, 而在高水平岗位上, 行为面试比情境面试能更好地测量到高级认知能力, 结构化面试形式与岗位水平在测量到的认知能力上是否存在交互作用, 需要更多的证明, 此外二者测量到的实践智力的差异还需要更多研究予以补充。

5 讨论及未来研究方向展望

本研究对结构化面试预测效度贡献因素的分析对于全面认识结构化面试有所帮助, 面试的结构化程度这一非构念成分提高了结构化面试的信度, 间接地提高了面试的效度, 并在结构化面试的预测效度中占据了相当的分量。传统的心理特质被结构化面试测量到的有动机、人格特征和认知能力, 而已有研究结果表明, 认知能力和人格特征都只能是被轻微地测量到。不可忽视的是应聘者的印象管理行为, 它对面试结构的影响超过了我们的传统认识, 而且作为一种类似于人格的稳定构念, 有可能也被结构化面试测量到了, 而这种构念可能隶属于更为宽泛的一种构念, 如人际技能。

在绩效方面的研究成果, 或许能给我们认识情境面试和行为面试的构念带来新的曙光。Rotundo 和 Sackett (2002) 回顾和整合了有关工作绩效维度的观点, 把任务绩效、公民绩效、反生

产工作绩效看作是工作绩效的三个主要来源。将感兴趣的效标与相应的预测源匹配起来是效标维度研究的新观念, 这种匹配也关系到选拔系统的成功(Sackett & Lievens, 2008)。已有研究(Christina & Latham, 2004)表明, 情境面试与传统的认知能力测验都与绩效评价呈现显著正相关, 但情境面试与认知能力测验的相关并不显著, 这可能是因为二者预测了绩效的不同方面, 即情境面试可能预测到了绩效中关系绩效成分, 而认知能力测验预测到绩效中的任务绩效成分。任务绩效和关系绩效由不同的预测源来预测, 很有可能认知能力等更容易预测任务绩效, 而人际关系、政治技能(Jawahar, Meurs, Ferris, & Hochwarter, 2008)、印象管理行为和部分人格特征更能预测关系绩效, 由于之前的结构化面试构念效度研究没有将关系绩效和任务绩效予以区分, 因此没有把握住与结构化面试构念最为相似的心理特质, 建议今后研究将绩效分为关系绩效(公民绩效)、任务绩效、反生产工作绩效, 分别检验两种结构化面试形式对不同绩效的预测效度, 这样做至少有两方面的意义, 一是建构起更能说明结构化面试预测能力的关系模式, 二是有助于认识到结构化面试测量到的构念。

如果结构化面试与关系绩效的相关更为显著, 那么结构化面试有可能测量到了员工的应用性社会技能, Huffcutt, Conway 等人(2001)认为结构化面试比非结构化面试更能反映出个体的应用性社会技能和人格特征。结合以上谈到的印象管理行为对结构化面试预测效度的贡献, 人格特征、印象管理行为可能都汇集在应聘者的人际技能这一构念中, 继而对面试结果产生影响, 而人际技能又能影响到绩效评估, 属于面试评价和绩效评估的共同影响因素, 进而对结构化面试的预测效度做出解释。因此, 进一步研究可以检验结构化面试是否测量到了人际技能或是社会技能, 并在岗位水平、面试类型上加以比较。

另外的研究方向也应关注已被测量到的心理成分间是否存在增值效度。增值效度是选拔面试研究中最重要领域之一(Hakel, 1989; Sackett & Lievens, 2008)。已经表明行为面试能测量到的心理特质包括高级认知能力、外倾性、责任心和动机, 但是在同一项研究中检验这些特质与结构化面试成绩之间的复杂关系尚未有之, 几种成分是

独立地对结构化面试结果产生影响还是依靠某种成分对结构化面试结构产生影响尚不知晓, 研究几种成分对结构化面试成绩变异的解释率也更有助于弄清楚结构化面试的成分, 如果几种成分联合起来对结构化面试成绩变异的解释率都不是很高, 说明结构化面试的成绩还有其他成分影响。

总之, 今后研究需要在控制结构化程度的基础上, 同时考虑各构念成分的关系, 可以将印象管理与人际技能、情绪智力、人格等内容予以合并, 组合为应用性心理技能或是社会技能, 并将其视为一个独立成分, 将认知能力作为一个独立成分, 将动机作为一个独立成分, 探讨他们与结构化面试的关系, 确定各自对结构化面试结果的解释率, 相互之间是否存在增值效度关系。在研究方法上也应更为广泛, 诸如验证性因素分析, 使得各个模型间的比较成为可能, 也能够评价多种描述面试数据的因素结构的程度, 还能提供清晰的标准来决定哪种模型最合适(Van Iddekinge et al., 2004)。

参考文献

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Banki, S., & Latham, G. P. (2010). The criterion-related validities and perceived fairness of the situational interview and the situational judgment test in an Iranian organisation. *Applied Psychology*, 59(1), 124–142.
- Barrick, M. R., Shaffer, J. A., & DeGrassi, S. W. (2009). What you see may not be what you get: Relationships among self-presentation tactics and ratings of interview and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1394–1411.
- Baum, J. R., Bird, B. J., & Singh, S. (2011). The practical intelligence of entrepreneurs: Antecedents and a link with new venture growth. *Personnel Psychology*, 64(2), 397–425.
- 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.
- Bledow, R., & Frese, M. (2009). A situational judgment test of personal initiative and its relationship to performance. *Personnel Psychology*, 62, 229–258.
- Caldwell, D. F., & Burger, J. M. (1998). Personality characteristics of job applicants and success in screening interviews. *Personnel Psychology*, 51, 119–136.
- Campion, M. A., Campion, J. E., & Hudson Jr., P. J. (1994). Structured interviewing: A note on incremental validity and alternative question types. *Journal of Applied Psychology*, 79, 998–1002.
- Campion, M. A., Palmer, D. K., & Campion, J. E. (1997). A review of structure in the selection interview. *Personnel Psychology*, 50, 655–702.
- Campion, M. A., Pursell, E. D., & Brown, B. K. (1988). Structured interviewing: Raising the psychometric properties of the employment interview. *Personnel Psychology*, 41, 25–42.
- Conway, J. M., & Peneno, G. M. (1999). Comparing structured interview question types: Construct validity and applicant reactions. *Journal of Business and Psychology*, 13, 485–506.
- Cortina, J. M., Goldstein, N. B., Payne, S. C., Davison, H. K., & Gilliland, S. W. (2000). The incremental validity of interview scores over and above cognitive ability and conscientiousness scores. *Personnel Psychology*, 53, 325–351.
- Christina, S. C., & Latham, G. P. (2004). The situational interview as a predictor of academic and team performance: A study of the mediating effects of cognitive ability and emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(4), 312–320.
- Day, A. L., & Carroll, S. A. (2003). Situational and patterned behavior description interviews: A comparison of their validity, correlates, and perceived fairness. *Human Performance*, 16(1), 25–47.
- DeGroot, T., & Gooty, J. (2009). Can nonverbal cues be used to make meaningful personality attributions in employment interviews? *Journal of Business and Psychology*, 24(2), 179–192.
- Dipboye, R. L., Wooten, K., & Halverson, S. K. (2004). Behavioral and situational interviews. In J. C. Thomas (Ed.), *Comprehensive Handbook of Psychological Assessment, 4, industrial and organizational assessment* (pp. 297–316). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc.
- Ellis, A. P. J., West, B. J., Ryan, A. M., & DeShon, R. P. (2002). The use of impression management tactics in structured interviews: A function of question type? *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1200–1208.
- Guarnaccia, C. A. (2008). *Correlates of a Past Behavior Interview for the Business Unit Leader: Experience, Motivation, Personality, and Cognitive Ability*. Unpublished master's thesis, University of North Texas.
- Harris, M. M. (1989). Reconsidering the employment interview: A review of recent literature and suggestions for future research. *Personnel Psychology*, 42, 691–726.
- Hakel, M. D. (1989). The state of employment interview

- theory and research. In R. W. Eder & G. R. Ferris (Eds.), *The employment interview: Theory, research, and practice* (pp.285–293). Newbury Park, CA:Sage.
- Hough, L. M., & Furnham, A. (2003). Use of personality variables in work settings. In I. B. Weiner, W. Borman, D. Ilgen, & R. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Vol. 12. Industrial and organizational psychology* (pp. 131–169). New York: Wiley.
- Huffcutt, A. I. (2011). An empirical review of the employment interview construct literature. *International Journal of Selection and Assessment*, 19(1), 62–81.
- Huffcutt, A. I., Conway, J. M., Roth, P. L., & Klehe, U. C. (2004). The impact of job complexity and study design on situational and behavior description interview validity. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(3), 262–273.
- 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, 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.
- Huffcutt, A. I., Weekley, J. A., Wiesner, W. H., Degroot, T. G., & Jones, C. (2001). Comparison of situational and behavior description interview questions for higher-level positions. *Personnel Psychology*, 54, 619–644.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The big five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85, 869–879.
- Janz, J. T. (1982). Initial comparisons of patterned behavior description interviews versus unstructured interviews. *Journal of Applied Psychology*, 67, 577–580.
- Jawahar, I., Meurs, J. A., Ferris, G. R., & Hochwarter, W. A. (2008). Self-efficacy and political skill as comparative predictors of task and contextual performance: A two-study constructive replication. *Human Performance*, 21(2), 138–157.
- Jelf, G. S. (1999). A narrative review of post-1989 employment interview research. *Journal of Business and Psychology*, 14(1), 25–58.
- Joseph, D., Ang, S., Chang, R. H. L., & Slaughter, S. A. (2010). Practical intelligence in IT: Assessing soft skills of IT professionals. *Communications of the ACM*, 53(2), 149–154.
- 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.
- Klehe, U. C., & Latham, G. P. (2005). The predictive and incremental validity of the situational and patterned behavior description interviews for teamplaying behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 13(2), 108–115.
- Klehe, U. C., & Latham, G. P. (2006). What would you do-really or ideally? Constructs underlying the behavior description interview and the situational interview in predicting typical versus maximum performance. *Human Performance*, 19(4), 357–382.
- Klehe, U. C., & Latham, G. (2008). Predicting typical and maximum performance with measures of motivation and abilities. *Psychologica Belgica*, 48(2-3), 67–91.
- Kleinmann, M., & Klehe, U. C. (2010). Selling oneself: Construct and criterion-related validity of impression management in structured interviews. *Human Performance*, 24(1), 29–46.
- Krajewski, H. T., Goffin, R. D., McCarthy, J. M., Rothstein, M. G., & Johnston, N. (2006). Comparing the validity of structured interviews for managerial-level employees: Should we look to the past or focus on the future? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(3), 411–432.
- Latham, G. P., & Saari, L. M. (1984). Do people do what they say? Further studies on the situational interview. *Journal of Applied Psychology*, 69, 569–573.
- Latham, G. P., Saari, L. M., Pursell, E. D., & Campion, M. A. (1980). The situational interview. *Journal of Applied Psychology*, 65, 422–427.
- Latham, G. P., & Sue-Chan, C. (1999). A meta-analysis of the situational interview: An enumerative review of reasons for its validity. *Canadian Psychology-Psychologie Canadienne*, 40(1), 56–67.
- Liao, H., Liu, D., & Loi, R. (2010). Looking at both sides of the social exchange coin: A social cognitive perspective on the joint effects of relationship quality and differentiation on creativity. *Academy of Management Journal*, 53, 1090–1109.
- Macan, T. (2009). The employment interview: A review of current studies and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 19(3), 203–218.
- Maurer, S. D. (2002). A practitioner-based analysis of interviewer job expertise and scale format as contextual factors in situational interviews. *Personnel Psychology*, 55(2), 307–327.
- Melchers, K. G., Lienhardt, N., Von Aarburg, M., & Kleinmann, M. (2011). Is more structure really better? A comparison of frame-of-reference training and descriptively anchored rating scales to improve

- interviewer's rating quality. *Personnel Psychology*, 64(1), 53-87.
- Motowidlo, S. J., Carter, G. W., Dunnette, M. D., Tippins, N., Werner, S., Burnett, J. R., & Vaughan, M. J. (1992). Studies of the structured behavioral interview. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 571-587.
- Orpen, C. (1985). Patterned behavior description interviews versus unstructured interviews: A comparative validity study. *Journal of Applied Psychology*, 70(4), 774-776.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36, 827-856.
- Peeters, H., & Lievens, F. (2006). Verbal and nonverbal impression management tactics in behavior description and situational interviews. *International Journal of Selection and Assessment*, 14(3), 206-222.
- Proost, K., Schreurs, B., De Witte, K., & Derous, E. (2010). Ingratiation and self-promotion in the selection interview: The effects of using single tactics or a combination of tactics on interviewer judgments. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(9), 2155-2169.
- Pulakos, E. D., & Schmitt, N. (1995). Experience-based and situational interview questions: Studies of validity. *Personnel Psychology*, 48(2), 289-308.
- Pulakos, E. D., & Schmitt, N. (1996). An evaluation of two strategies for reducing adverse impact and their effects on criterion-related validity. *Human Performance*, 9, 241-258.
- Raub, S., & Liao, H. (2012). Doing the right thing without being told: Joint effects of initiative climate and general self-efficacy on employee proactive customer service performance. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 651-667.
- Razali, Z. B., & Trevelyan, J. P. (2008). *Can practical intelligence from a laboratory experience be measured?* Paper presented at the 19th Annual Conference of the Australasian Association for Engineering Education (AAEE2008). Yeppoon, Queensland: Australia.
- Robertson, I. T., Gratton, L., & Rout, U. (1990). The validity of situational interviews for administrative jobs. *Journal of Organizational Behavior*, 11(1), 69-76.
- Roth, P. L., Iddekinge, C. H., Huffcutt, A. I., Eidson, C. E. Jr, & Schmit, M. J. (2005). Personality saturation in structured interviews. *International Journal of Selection and Assessment*, 13(4), 261-273.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66-80.
- Sackett, P. R., & Larson, J. R., Jr. (1990). Research strategies and tactics in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Vol. 1(2nd ed., pp. 419-489). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Sackett, P. R., & Lievens, F. (2008). Personnel selection. *Annual Review of Psychology*, 59, 419-450.
- Sackett, P. R., Zedeck, S., & Fogli, L. (1988). Relations between measures of typical and maximum job performance. *Journal of Applied Psychology*, 73, 482-486.
- Salgado, J. F., & Moscoso, S. (2002). Comprehensive meta-analysis of the construct validity of the employment interview. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 299-324.
- Schenkler, B. R. (1980). *Impression management: The self-concept, social identity, and interpersonal relations*. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Schmidt, F. L., & Rader, M. (1999). Exploring the boundary conditions for interview validity: Meta-analytic validity findings for a new interview type. *Personnel Psychology*, 2, 445-455.
- Schneider, L. (2012). *The Influence of Interviewee Social Skill and Impression Management on Structured Employment Interview Outcomes*. Unpublished master's thesis, University of Guelph, Ontario, Canada.
- Shantz, A., & Latham, G. P. (2012). Transfer of training: Written self-guidance to increase self-efficacy and interviewing performance of job seekers. *Human Resource Management*, 51(5), 733-746.
- Stevens, C. K., & Kristof, A. L. (1995). Making the right impression: A field study of applicant impression management during job interviews. *Journal of Applied Psychology*, 80, 587-606.
- Stewart, G. L., Dustin, S. L., Barrick, M. R., & Darnold, T. C. (2008). Exploring the handshake in employment interviews. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1139-1146.
- Swider, B. W., Barrick, M. R., Harris, T. B., & Stoverink, A. C. (2011). Managing and creating an image in the interview: The role of interviewee initial impressions. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1275-1288.
- Taylor, P. J., & Small, B. (2002). Asking applicants what they would do versus what they did do: A meta-analytic comparison of situational and past behavior employment interview questions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 277-294.
- Tedeschi, J. T., & Melburg, V. (1984). Impression management and influence in the organization. In S. Bacharach & E. J. Lawler (Eds.), *Research in the*

- Sociology of Organizations* (vol.3, pp. 31–58). Greenwich, CT: JAI.
- van Iddekinge, C. H., Raymark, P. H., Eidson, C. E., Jr, & Attenweiler, W. J. (2004). What do structured selection interviews really measure? The construct validity of behavior description interviews. *Human Performance*, 17(1), 71–93.
- van Iddekinge, C. H., McFarland, L. A., & Raymark, P. H. (2007). Antecedents of impression management use and effectiveness in a structured interview. *Journal of Management*, 33, 752–773.
- Wayne, S. J., & Kacmar, M. K. (1991). The effects of impression management on the performance appraisal process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 48, 70–88.
- Weekley, J. A., & Gier, J. A. (1987). Reliability and validity of the situational interview for a sales position. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 484–487.
- Wiesner, W. H., & Cronshaw, S. F. (1988). A meta-analytic investigation of the impact of interview format and degree of structure on the validity of the employment interview. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 275–290.
- Woodzicka, J. A. (2008). Sex differences in self-awareness of smiling during a mock job interview. *Journal of Nonverbal Behavior*, 32, 109–121.

The Contributing Components Analysis on the Predictive Validity of the Structured Interview

XU Changjiang¹; LIANG Chongli¹; LIU Zhengguang²

(¹ Department of Psychology, Zhejiang Normal University, Jinhua 321004, China)

(² Department of Human Resources, New Oriental Education & Technology Group, Beijing 100080, China)

Abstract: The structured interview which is mainly composed of the situational interview and the behavioral interview, has been widely verified to be effective in predicting employees' performance, but its construct validity has not been clearly verified. The components of the interview structure, the applicants' impression management behavior, motivation, cognitive ability and psychological merits have positively contributed for the structured interview in predicting performance. The analysis on the components contributing to the predictive validity of the structured interview helps understanding the construct validity of the constructed interview. The future's orientations of the research are necessary to concern about whether interpersonal skill is measured by the structured interview, and to estimate the respective ratio of interpersonal skills, motivation and cognitive abilities in the constructs.

Key words: the structured interview; the situational interview; the behavioral interview; predictive validity; construct validity