

甄选程序公平感的来源 及其负面溢出效应

朱其权, 龙立荣

华中科技大学 管理学院, 武汉 430074

摘要: 如何提升应聘者的公平感、降低招聘带来的负面溢出效应是招聘实践中亟待解决的问题。基于甄选过程采取纵向研究设计, 以416名应届毕业生求职者为样本, 分别在应聘前、应聘后结果知晓前和结果知晓后3个时点收集数据, 运用层次回归分析方法, 考察落选者报复意愿的预测变量、甄选程序公平感的来源及其中介效应。研究结果表明, 工作吸引力和雇佣期望对应聘者的甄选程序公平感有显著的正向预测作用, 消极情感的预测作用不显著; 工作吸引力、甄选程序公平对落选者的报复意愿有显著的负向预测作用, 雇佣期望和消极情感对报复意愿有正向预测作用; 甄选程序公平的中介效应不显著; 良好的工作设计和合理公平的招聘过程有助于降低招聘的负面溢出效应。

关键词: 甄选程序公平; 报复意愿; 工作吸引力; 雇佣期望; 消极情感

中图分类号: C962

文献标识码: A

文章编号: 1672-0334(2012)02-0033-08

1 引言

招聘作为一项对组织成功至关重要的人力资源活动^[1], 除传统的招徕人才功能外, 其社会溢出效应(如品牌宣传和吸引潜在客户)日益受到理论界和实践界的关注^[2-4]。在人才供给和需求市场竞争激烈的情况下, 拒绝和落选成为招聘和应聘双方使用频率最高的词汇, 如何降低和消除应聘者由于落选可能产生的抵制后续招聘、抵制公司产品等负面溢出效应是值得探究的问题^[2-3]。1993年, Gilliland^[5]基于组织公平理论提出以甄选程序公平为核心的应聘者反应模型。自此, 甄选公平成为应聘者反应研究中的主要框架和范式, 即从应聘者视角关注甄选程序公平和一系列结果之间的关系。本研究基于甄选公平研究范式, 针对上述问题采取纵向研究设计, 考察工作吸引力、消极情感、应聘者期望对于甄选程序公平感和落选者的报复意愿的预测作用, 为该理论的进一步研究和企业招聘管理实践提供参考。

2 相关研究评述和研究假设

2.1 甄选程序公平

最初关于甄选程序的研究焦点集中于具体的甄

选技术, 如面试、工作样本测试等, 但这些研究大多缺乏一个一致的研究框架。Gilliland^[5]基于组织公平理论提出应聘者反应模型, 认为程序公平感源于程序特性、解释和人际对待, 分配公平感源于结果的公平、平等和需要。根据这个模型, 这些过程和结果公平感反过来影响应聘期间和应聘后的反应及行为。Hausknecht等^[3]提出以应聘者对于甄选过程的感知为中心的升级模型, 甄选公平感在其中扮演中心角色, 该研究认为应聘者对于甄选过程的认知源自个体特性、甄选程序特点、工作特征和组织情境4个方面因素, 而应聘者对于甄选过程的反应包括应聘者的自我认知、工作态度与行为、对招聘单位的态度与行为。

相应的实证研究基本上以甄选公平为核心, 围绕上述两个框架展开。已有研究表明, 甄选公平对甄选过程满意度、自我效能、诉诸法律意愿、参加测试的动机、组织吸引力等诸多应聘者对甄选过程和组织的反应有显著影响^[6-8]。在甄选公平的前因变量方面, Truxillo等^[9]以实际法律执行申请者($N=120$)为样本, 采取纵向研究设计, 考察大五人格和应聘者公平感之间的关系, 发现神经质和甄选公平感显著

收稿日期: 2011-07-14 修返日期: 2011-11-16

基金项目: 国家自然科学基金(70871047, 70671046)

作者简介: 朱其权(1982-), 男, 安徽泗县人, 华中科技大学管理学院博士研究生, 研究方向: 组织公平和组织变革等。

E-mail: garryzhu@hotmail.com

负相关。

纵观已有甄选程序公平的研究可以发现,现有的实证研究大多关注甄选程序公平对于入选者反应的影响,忽视对落选者的反应,尤其是负向溢出效应的研究,还忽视了对甄选程序公平前因变量的探索^[3,6]。同时,现有关于应聘者反应的研究多采用横向研究设计,由此产生的共同方法偏差和对变量之间关系高估的效应,使学者们呼吁开展纵向研究^[3,7,8]。因此,本研究采取纵向研究设计,考察甄选程序公平感的来源和落选者的报复意愿,将有助于填补以上研究空白。

2.2 工作吸引力、消极情感和雇佣期望对甄选程序公平、落选者报复意愿的预测作用

在 Gilliland^[5] 和 Hausknecht 等^[3] 的模型中,甄选公平包括甄选程序公平和结果公平两个维度。本研究没有纳入结果公平维度,这与现有的甄选程序公平研究是一致的^[6]。Truxillo 等^[8] 的研究表明,即便落选者感到结果不公平,组织也不大可能更改甄选标准,相对于结果,组织对于甄选过程具有更好的控制力,研究甄选程序公平更具实践意义。

在心理学中,报复行为是指行为人在需求受挫或利益受损时对妨碍对象施行惩罚的行为^[10]。据此,本研究将落选者的报复意愿定义为应聘者在应聘失败时所产生的对招聘方施行惩罚的意愿,如传播负面信息的意愿、抵制产品的意愿等。

工作吸引力是工作特性的一个重要维度,它反映应聘者对于特定工作品质的综合性判断^[11]。已有研究基本上视工作吸引力为甄选程序公平的结果变量,并发现甄选公平感对工作吸引力有显著的预测作用^[12-14]。针对这一研究现状,Ryan 等^[15] 认为,尽管尚未有实证研究探讨工作吸引力对于员工公平感的影响,但应聘者可能会认为具有工作吸引力的组织有更好的甄选过程,并呼吁开展纵向研究检验工作吸引力等变量对于应聘者甄选程序认知的影响。同时,组织公平重要理论之一的公平启发理论认为,公平感的形成存在首因效应,即人们主要依据首先可得的公平相关信息形成公平感,公平感一经形成,便具有相对的稳定性^[16]。甄选过程之前的工作相关信息、应聘者个体特性将直接影响应聘者对后续甄选程序公平性的判断。同时,由工作吸引力产生的对良好甄选过程的期待,也会引导落选者在分析失利结果时做出内向归因判断,从而降低落选者的报复意愿。因此提出假设。

H₁ 工作吸引力对应聘者的甄选程序公平感有正向预测作用。

H₂ 工作吸引力对落选者的报复意愿有负向预测作用。

消极情感和积极情感是个体气质性情感的两个独立的维度^[17-19]。消极情感是个体体现不愉快情绪状态的个性倾向,包括一系列糟糕的心情状态,如愤怒、厌恶、紧张、害怕等。消极情感作为一种稳定的个体气质会影响个体对于公平信息的解读,高消极

情感的个体会更多关注事件的负面信息^[20]。Ball 等^[21] 的研究表明,高消极情感的个体倾向于对惩罚事件的程序公平性和结果公平性做出更负面的解读,并做出更负面的反应,如低组织承诺。同时,消极情感与自我报告的沮丧、不如意的合作、抱怨的频率等负面态度和行为显著相关^[17]。韩小芸等^[22] 认为消极情感会直接影响人们的负面反应,如不满意度。因此提出假设。

H₃ 消极情感对应聘者的甄选程序公平感有负向预测作用。

H₄ 消极情感对落选者的报复意愿有正向预测作用。

期望反映个体对事件未来状态的信心^[23],代表对未来事件的最好估计,会带来情感、认知和心理上的反应^[24]。雇佣期望反映应聘者对于成功获得目标工作的信心^[25],高的雇佣期望使应聘者关注积极方面而忽视消极方面,以更友好的眼光看待甄选过程^[26]。因此,应聘者雇佣期望越高,会对甄选过程做出更具公平性的判断。对于雇佣期望与应聘者的行为意愿,Chapman 等^[26] 的研究表明,雇佣期望与程序公平感显著正相关,并正向预测应聘意愿;Anseel 等^[27] 的研究表明,应聘者的雇佣期望与反馈接受度、推荐意愿正相关。上述研究表明,雇佣期望对应聘者的积极意愿有正向的影响,据此推论雇佣期望对落选者的报复意愿具有抑制作用。因此提出假设。

H₅ 雇佣期望对应聘者的甄选程序公平感有正向预测作用。

H₆ 雇佣期望对落选者的报复意愿有负向预测作用。

2.3 甄选程序公平对报复意愿的预测作用和中介效应

Cropanzano 等^[28] 认为源自某个实体的公平感最可能影响个体对该实体的反应。相应地,Ambrose 等^[29] 发现不公平的来源是员工最可能实施报复的对象;皮永华等^[10] 直接将报复行为定义为由于感知到不公平而针对妨碍对象(组织)采取的消极反馈行为。在 Gilliland^[5] 和 Hausknecht 等^[3] 的应聘者反应模型中,甄选程序公平对应聘者的负面反应(如抵制产品)有预测作用。组织公平领域的实证研究表明,程序公平对报复行为有显著的负向预测作用^[29]。在结果不利情况下,Barclay 等^[30] 的研究表明,程序公平与互动公平能够显著抵消结果不利带来的负面情绪,进而降低报复行为。因此提出假设。

H₇ 甄选程序公平对落选者的报复意愿有负向预测作用。

依据公平启发理论^[16],当应聘者对所应聘企业的甄选程序及其公平性感到不确定时,会依据周围可获得的相关信息作为公平启发物快速形成公平判断,公平判断一经形成便具有相对的稳定性,并影响应聘者对后续事件的认知和反应。在 Gilliland^[5] 的应聘者反应模型中,甄选程序公平作为核心机制决定了在招聘过程中和招聘后的各种反应(如法律纠纷、推介意愿、将来应聘意愿)以及自我认知(如自我效

能)。在 Hausknecht 等^[3]构建的应聘者反应升级模型中,明确了甄选程序公平作为应聘者的一种认知所起的中介作用,指出个人人格特性、工作特征、甄选程序特征等方面因素影响应聘者的认知,而应聘者对于招聘方的反应包括再次申请意愿/行为、向他人推介意愿/行为、购买产品意愿/行为等。因此,作为工作特征和人格特性方面因素的工作吸引力、雇佣期望、消极情感将通过甄选程序公平感影响落选者的报复意愿。因此提出假设。

H₃ 甄选程序公平在工作吸引力、雇佣期望、消极情感与报复意愿之间起部分中介作用。

本研究模型见图1,图中虚线表示部分中介。

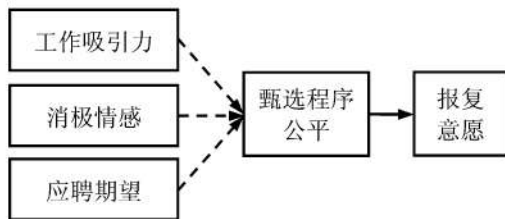


图1 研究模型

Figure 1 Research Model

3 研究方法

3.1 样本和程序

绝大多数的甄选公平研究使用虚拟招聘过程的学生样本^[3,31],仅有少数研究以实际的工作应聘者作为研究对象^[3,24,32],前者因被试缺乏实际的经历和真实的场景使结论的扩展性受到限制。鉴于田野研究对于检验在试验研究中确立的公平感的前因和结果变量的重要性^[33],本研究以参加校园招聘的本科毕业生为研究对象,尽管没有离开校园,但参加校园招聘的毕业生已经是一个实际的应聘者。同时,校园招聘已成为企业一项重要的人力资源管理活动,不仅是招徕人才的重要渠道,也是品牌传播的重要平台^[4],校园招聘的公平性在于企业对人才的吸引力和企业形象等方面有重要影响。

本研究以中部地区某高校举办2011届毕业生大型招聘双选会为契机,采用分层抽样方式,通过该校各院系的大四年级的辅导员,在该年级各班中随机选取10名同学,分别在应聘之前(T_1)、应聘之后但结果知晓前(T_2)、应聘结果知晓后(T_3)3个时点发放问卷。为保证隐秘性,采取研究者和被试双盲方式,对每套问卷(共3份)进行编号,由辅导员掌握问卷发放的名单,并确保每套问卷发放到同一个被试手中,被试填完后直接交送到指定信箱。在 T_1 时刻发放问卷450份,回收有效问卷416份,回收率92.44%; T_2 时刻发放问卷416份,回收有效问卷389份,回收率93.51%; T_3 时刻,在 T_2 的389名被试中,共有262人未获得工作,在262人中发放问卷,回收有效问卷251份,回收率为95.80%。在 T_3 的251名有效被试中,男性占79.90%,女性占20.10%;在专业类型中,社会科学占58.30%,自然科学占41.70%;招聘企业类型中,国有

企业占35.20%,民营企业占40.60%,外资企业占16.40%,其他占7.80%;应聘岗位类型中,技术类占37.70%,营销类占20.90%,管理类占41.40%。

3.2 变量测量

为保证测量的有效性,除报复意愿外,测量其他变量均采用国外文献已经使用过的量表,并采用翻译和回译。计分方式均忠于原始量表,除消极情感采用Likert 7点计分外(1为不同意,7为完全同意),其他量表均采用Likert 5点计分,1为不同意,5为完全同意。

工作吸引力。采用 Van Hoof 等^[1]研究中使用的3项目量表,如“我觉得这份工作不错”。

消极情感。采用 Watson 等^[17]编制的量表,该量表由10个反映情绪的形容词组成,如沮丧的、恐惧的等。

雇佣期望。采用 Van Hoof 等^[1]研究中使用的3项目量表,如“我觉得只要申请,就能够获得这份工作”。

甄选程序公平。在甄选程序公平的研究中,Gilliland^[5]提出甄选程序公平的十原则框架。Bauer 等^[34]基于这一框架,依据探索性因子分析和验证性因子分析结果,构建包含11个独立子量表(原则)的甄选程序公平量表(SPJS)。本研究基于校园招聘的特定程序,依据预测时被试的意见,选取 Bauer 等^[34]研究中的一致性、开放性、对待、双向沟通、提问恰当性、内容工作相关性和反馈7个子量表,共计23个项目。利用参与 T_2 调查并被聘用的被试的127份问卷进行探索性因子分析,剔除5个具有双重载荷的项目,析出5个因子,其中双向沟通和对待归属同一因子,称之为双向沟通对待;提问恰当性和一致性归属同一因子,称之为提问恰当一致性。利用 T_3 的251份有效问卷进行验证性因子分析,结果表明5因子模型具有较好的拟合度, $N=251$, $\chi^2=439.44$, $df=125$, $RMSEA=0.08$, $NNFI=0.95$, $IFI=0.96$, $CFI=0.96$ 。

报复意愿。Gilliland 等^[2]认为甄选公平会带来诸如购买公司产品、向朋友推介公司等溢出效应;Hausknecht 等^[3]的甄选公平升级模型表明,甄选程序公平会影响应聘者对产品的购买意愿和推介意愿;聂婷^[4]认为招聘公平对树立雇主品牌和企业品牌具有重要意义。本研究从传播口碑和购买产品两个方面,结合家人、同学和网络3种传播渠道编制7项目的问卷,即“我想我会向家人抱怨该企业”、“我想我会向周围同学抱怨该企业”、“我想我会在网上抱怨该企业”、“我想我会在网上抱怨该企业”、“我想我会在网上抱怨该企业”、“我想我会在网上抱怨该企业”、“我想我会在网上抱怨该企业”。探索性因子分析析出单因子,总解释度为72.95%,量表 Cronbach's α 值在0.90以上。

控制变量。尽管 Hausknecht 等^[3]的元分析表明,应聘者公平感和结果与性别、年龄和种族背景的平均相关性近乎为零,但大多数关于甄选公平和应聘者反应的研究均以人口特征变量为控制变量^[9,31-33]。同时 Ryan 等^[15]强调背景(工作类型、企业类型)在塑造应聘者反应上的重要性,因此本研究以性别、专

业类型、企业类型和工作类型作为控制变量。

4 数据分析和结果

4.1 描述性统计结果

表1为各变量的均值、标准差、相关系数和变量信度系数。各变量之间的相关度均为适中或偏低,进行变量区分效度检验是不必要的,但本研究仍效仿 Ambrose 等^[35]在关于公平的纵向研究中的做法,采用探索性因子分析方法对测量变量进行因子效度分析,因子数目和相对项目的载荷(0.60以上)均符合要求。工作吸引力、雇佣期望与甄选程序公平各维度显著正相关,工作吸引力与报复意愿显著负相关,而雇佣期望与报复意愿显著正相关,消极情感与甄选程序公平各维度的相关性不显著,与报复意愿正相关。各变量的 Cronbach's α 值均在0.70以上,说明测量变量具有较高的信度。

4.2 工作吸引力、消极情感和雇佣期望的预测作用

本研究借助SPSS 13.0,运用层次回归分析法进行

假设检验。分别以 T_1 的工作吸引力、雇佣期望和消极情感为自变量,以甄选程序公平各维度(T_2)、报复意愿(T_3)为因变量进行层次回归,所有变量 VIF 值均小于2,说明回归的共线性问题不会影响分析结果。回归结果如表2所示。

表2的回归结果表明,工作吸引力、雇佣期望对于甄选程序公平的5个维度均具有显著的正向预测作用, H_1 和 H_5 得到验证,而消极情感的预测作用不显著, H_3 不成立。这说明在应聘者眼中,具有工作吸引力的企业的甄选过程会更公平些^[15],雇佣期望本身也包含了对甄选程序公平的期待。消极情感对甄选程序公平感的预测作用不显著,其中原因也许与韩小芸等^[22]关于消极情感与工作满意度不相关的讨论一致,即工作满意度与工作不满意度是不同的构念,消极情感对负面态度更具影响,而对正面态度没有什么影响。同样,公平与不公平是不同的构念,从而消极情感对甄选程序公平感没有预测作用。

由表2可知,工作吸引力对报复意愿有显著的负

表1 均值、标准差、相关系数和变量信度系数(N=251)
Table 1 Means, Standard Deviations, Intercorrelations, and Reliabilities of Variables (N=251)

变量	性别	专业	企业类型	工作类型	工作吸引力	雇佣期望	消极情感	双向沟通对待	提问恰当一致性	内容工作开放性反馈相关性	报复意愿		
性别	-												
专业	-0.23**	-											
企业类型	0.03	0.08	-										
工作类型	0.16*	-0.81**	-0.15*	-									
工作吸引力	0.10	0.07	0.11	-0.18**	(0.86)								
雇佣期望	-0.10	0.21**	0.09	-0.13*	0.10	(0.80)							
消极情感	0.03	-0.18**	-0.01	0.10	0.07	-0.15*	(0.89)						
双向沟通对待	0.04	0.13*	0.06	-0.12	0.33**	0.22**	-0.05	(0.86)					
提问恰当一致性	0.05	0.13*	0.11	-0.15*	0.28**	0.21**	-0.08	0.44**	(0.76)				
内容工作相关性	0.08	-0.01	0.07	-0.02	0.16*	0.26**	-0.10	0.46**	0.33**	(0.79)			
开放性	0.02	0.08	0.12	-0.08	0.23**	0.22**	-0.09	0.58**	0.44**	0.39**	(0.78)		
反馈	0.04	-0.01	0.05	-0.03	0.20**	0.21**	-0.02	0.41**	0.26**	0.39**	0.37**	(0.72)	
报复意愿	-0.23**	0.02	0.03	0.00	-0.15*	0.16*	0.13*	0.03	-0.13*	0.08	-0.05	0.10	(0.94)
均值	0.20	0.42	1.10	1.04	3.90	3.07	2.66	3.21	3.46	3.14	3.33	2.96	2.01
标准差	0.40	0.49	1.03	0.89	1.01	1.06	1.10	0.89	0.90	1.14	1.15	1.14	1.03

注:*为 $p < 0.05$ (双尾),**为 $p < 0.01$ (双尾),下同;括号内数据为各变量的信度系数。

表2 工作吸引力、消极情感和雇佣期望的预测作用的回归分析
Table 2 Hierarchical Regression Analysis for Predicting Effect of Job Attractiveness, Negative Affection and Hiring Expectancy

变量	甄选程序公平 (T_2)					报复意愿 (T_3)
	双向沟通对待	提问恰当一致性	内容工作相关性	开放性	反馈	
控制变量						
性别	0.09	0.06	0.08	0.03	0.02	-0.26***
专业	0.16	0.09	0.02	0.11	-0.07	0.02
企业类型	0.03	0.08	0.06	0.11	0.04	0.04
工作类型	-0.01	-0.09	-0.01	0.03	-0.09	0.04
自变量 (T_1)						
工作吸引力	0.32***	0.24***	0.15*	0.23***	0.18**	-0.17**
消极情感	-0.04	-0.07	-0.11	-0.09	-0.04	0.17**
雇佣期望	0.19**	0.18**	0.24***	0.19**	0.21**	0.13*
R^2	0.17***	0.14***	0.11***	0.12***	0.08***	0.13**
ΔR^2	0.14***	0.10***	0.10***	0.10***	0.08***	0.06**

注:***为 $p < 0.001$ (双尾);在进行层次回归法分析时对所有变量进行中心化处理,并通过强迫纳入法进入回归方程。下同。

向预测作用, H_2 成立。因为在应聘者看来,提供具有吸引力的工作的企业会具有科学而公平的甄选程序,这使应聘者将落选进行内向归因,从而报复意愿下降。消极情感对报复意愿有显著的正向预测作用, H_4 成立。联系到消极情感对甄选程序公平感的预测作用不显著,说明挫折感会激活消极情感,而有高消极情感的应聘者对落选更敏感,在挫折面前更容易体验到愤怒、焦虑和紧张等负面情绪,从而更可能产生报复意愿,这一发现与已有研究一致^[36]。雇佣期望对报复意愿有显著的正向预测作用,与 H_6 的负向预测假设相反,但这与挫折-攻击假说一致,即应聘前期望越大,失利后挫折感越强,从而报复意愿增加。

4.3 甄选程序公平的预测作用和中介效应

依据温忠麟等^[37]提出的中介检验程序进行层次回归分析,分析结果见表3,所有变量VIF值均小于2。由于消极情感对甄选程序公平感无显著预测作用,但对报复意愿有显著预测作用,因此将消极情感作为控制变量,进一步考察甄选程序公平对于落选者的报复意愿的预测效果。模型1是控制变量对因变量(报复意愿)的回归模型,模型2是控制变量和甄选程序公平对因变量的回归模型,用以检验甄选程序公平的主效应。模型3是控制变量、自变量对因变量的回归模型,模型4是控制变量、中介变量和

自变量对因变量的回归模型,用以检验中介效应。

对于甄选程序公平的预测作用,由模型2可知,在控制人口特征变量和消极情感之后,甄选程序公平对于报复意愿有显著的解释效力($\Delta R^2 = 0.04, p < 0.05$),其中提问恰当一致性、内容工作相关性对于应聘落选者的报复意愿有显著的负向预测作用($\beta = -0.18, p < 0.05; \beta = -0.12, p < 0.10$), H_2 成立。说明在甄选过程中招聘方的考查内容是落选者在应聘过程中以及进行失败归因时关注的焦点,倘若甄选考查内容不恰当、与工作无关且考查内容因人而异,那么应聘者会感到甄选程序不公平,从而报复意愿上升。

对于甄选程序公平的中介效应,由模型3和模型4可知,控制甄选程序公平前后,工作吸引力、雇佣期望对于报复意愿无论是回归系数 β 还是解释效力均无显著变化, H_3 不成立。甄选程序公平感的中介效应并不显著,但工作吸引力、雇佣期望、消极情感和甄选程序公平均对报复意愿有显著的预测作用,说明在应聘失利的情况下,报复意愿是各种因素综合作用的结果,甄选程序公平并非主要的心理反应机制。另一方面,也可能是由于甄选程序公平没有纳入分配公平,而造成分配公平对于甄选程序公平作用的冲刷效应,即在应聘者知道他们通过与否之后,程序公平就没有显著效果了^[12]。

表3 甄选程序公平的预测作用和中介效应的回归分析
Table 3 Hierarchical Regression Analysis for Predicting Effect and Mediating Effect of Selection Procedural Justice

变量	报复意愿 (T_3)			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
控制变量				
性别	-0.25***	-0.24***	-0.23***	-0.22**
专业	0.05	0.08	0.02	0.03
企业类型	0.05	0.05	0.05	0.04
工作类型	0.05	0.05	0.01	-0.01
消极情感 (T_1)	0.15*	0.14*	0.17**	0.16*
中介变量 (T_2)				
双向沟通对待		0.02		0.06
提问恰当一致性		-0.18*		-0.18*
内容工作相关性		-0.12 [†]		0.09
开放性		-0.04		-0.05
反馈		0.08		0.09
自变量 (T_1)				
工作吸引力			-0.17**	-0.19**
雇佣期望			0.13*	0.11 [†]
ΔR^2	0.09***	0.04*	0.04*	0.04*

注: [†]为 $p < 0.10$ (双尾)。

5 结论

本研究对甄选公平前因变量和负向溢出效应进行研究,采取纵向研究设计,从工作特性、应聘者人格特性和应聘者期望3个方面考察甄选程序公平感的来源及其对落选者报复意愿的预测作用。首先,对于甄选程序公平感的来源,研究表明,甄选前的工作吸引力和应聘者的应聘期望会显著提升应聘者的甄选程序公平感,而应聘者个体的消极情感特质对于甄选程序公平感没有显著影响。其次,对于落选者报复意愿的影响因素,研究表明,所应聘工作本身吸引力越大,落选者的报复意愿越低,应聘前的雇佣期望越高则落选者的报复意愿越强,具有消极情感特质的落选者越具有报复意愿,甄选过程公平性越好则落选者的报复意愿越弱。最后,应聘前的工作吸引力、雇佣期望、消极情感并不通过甄选程序公平作用于报复意愿,它们各自对报复意愿产生影响。

本研究结果对于招聘实践的启示如下。要充分

发挥招聘的品牌传播、吸引消费者等正向溢出效应,做好工作设计、明确工作职责和任职资格要求,做好企业文化价值理念的宣传工作以提高工作吸引力,同时切忌不切实际的宣传,引导应聘者正视工作的挑战,避免产生过于乐观的期望,以免“期望大、失望大”。在招聘过程中,除规范招聘流程外,应对招聘人员进行统一培训,提升招聘人员素质,尤其要注意提问及考察内容的恰当性和一致性。

受时间和条件限制,本研究存在4个方面的不足。①本研究数据均通过被试自我报告方式获取,被试的回答,尤其是对于报复意愿的回答会受社会称许性影响^[38],这一点未能加以控制,尽管问卷发放采取双盲方式,但无法完全避免这种情况的发生;②虽然样本是实际的工作应聘者,但毕竟源自校园招聘,结论的推广价值可能存在一定限制;③甄选程序公平数据的收集并没有即时采集,而是在一周内通过被试的回顾方式进行,尽管在有效回忆时效内^[39],但仍然可能受到程序之外的信息影响,而报复意愿也可能受到诸如其他招聘经历或应聘情况的影响;④尽管采取纵向研究数据可以有效地避免同源误差,但鉴于数据的获取均采取自我报告法以及3个时点的时间间隔较短,这方面的问题并没有完全消除。

参考文献:

- [1] Van Hooft E A J, Born M P, Taris T W, Van der Flier H. Ethnic and gender differences in applicants' decision-making processes: An application of the theory of reasoned action [J]. *International Journal of Selection and Assessment*, 2006, 14(2): 156-166.
- [2] Gilliland S W, Steiner D D. Causes and consequences of applicant perceptions of unfairness [C] // Cropanzano R. *Justice in the Workplace: From Theory to Practice*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2001: 175-195.
- [3] Hausknecht J P, Day D V, Thomas S C. Applicant reactions to selection procedures: An updated model and meta-analysis [J]. *Personnel Psychology*, 2004, 57(3): 639-683.
- [4] 聂婷. 提高校园招聘的公正性[J]. *中国人力资源开发*, 2007(3): 72-74.
Nie Ting. Improving justice of campus recruitment [J]. *Human Resource Development of China*, 2007(3): 72-74. (in Chinese)
- [5] Gilliland S W. The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective [J]. *Academy of Management Review*, 1993, 18(4): 694-734.
- [6] Van Vianen A E M, Taris R, Scholten E, Schinkel S. Perceived fairness in personnel selection: Determinants and outcomes in different stages of the assessment procedure [J]. *International Journal of Selection and Assessment*, 2004, 12(1/2): 149-159.

- [7] Chan D, Schmitt N. An agenda for future research on applicant reactions to selection procedures: A construct-oriented approach [J]. *International Journal of Selection and Assessment*, 2004, 12(1/2): 9-23.
- [8] Truxillo D M, Steiner D D, Gilliland S W. The importance of organizational justice in personnel selection: Defining when selection fairness really matters [J]. *International Journal of Selection and Assessment*, 2004, 12(1/2): 39-53.
- [9] Truxillo D M, Bauer T N, Campion M A, Paronto M E. A field study of the role of big five personality in applicant perceptions of selection fairness, self, and the hiring organization [J]. *International Journal of Selection and Assessment*, 2006, 14(3): 269-277.
- [10] 皮永华, 宝贡敏. 西方组织报复行为理论研究述评 [J]. *外国经济与管理*, 2006, 28(3): 40-44, 封三.
Pi Yonghua, Bao Gongmin. A critical review on western organizational retaliatory theory [J]. *Foreign Economics & Management*, 2006, 28(3): 40-44, 封三. (in Chinese)
- [11] Singh R. Information integration theory applied to expected job attractiveness and satisfaction [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1975, 60(5): 621-623.
- [12] Bauer T N, Maertz C P, Dolen M R, Campion M A. Longitudinal assessment of applicant reactions to employment testing and test outcome feedback [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1998, 83(6): 892-903.
- [13] Ployhart R E, Ryan A M. Toward an explanation of applicant reactions: An examination of organizational justice and attribution frameworks [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1997, 72(3): 308-335.
- [14] Sackett P R, Lievens F. Personnel selection [J]. *Annual Review of Psychology*, 2008, 59: 419-450.
- [15] Ryan A M, Ployhart R E. Applicants' perceptions of selection procedures and decisions: A critical review and agenda for the future [J]. *Journal of Management*, 2000, 26(3): 565-606.
- [16] Lind E A. Fairness heuristic theory: Justice judgments as pivotal cognitions in organizational relation [C] // Greenberg J, Cropanzano R. *Advances in Organizational Justice*. Stanford, CA: Stanford University Press, 2001: 56-88.
- [17] Watson D, Clark L A, Tellegen A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1988, 54(6): 1063-1070.
- [18] 顾远东, 彭纪生. 气质性情感对工作满意度的影响: 基于中国情境的实证研究 [J]. *南开管理评论*, 2007, 10(3): 102-107.
Gu Yuandong, Peng Jisheng. The impact of dispositional affect on job satisfaction: A research based on the circumstances of China [J]. *Nankai Business Review*, 2007, 10(3): 102-107. (in Chinese)
- [19] 邱林, 郑雪, 王雁飞. 积极情感消极情感量表 (PANAS) 的修订 [J]. *应用心理学*, 2008, 14(3): 249-254, 268.
Qiu Lin, Zheng Xue, Wang Yanfei. Revision of the positive affect and negative affect scale [J]. *Chinese Journal of Applied Psychology*, 2008, 14(3): 249-254, 268. (in Chinese)
- [20] Watson D, Pennebaker J W. Health complaints, stress and distress: Exploring the central role of negative affectivity [J]. *Psychology Review*, 1989, 96(2): 234-254.
- [21] Ball G A, Trevino L K, Sims H P. Justice and organizational punishment: Attitudinal outcomes of disciplinary events [J]. *Social Justice Research*, 1993, 6(1): 39-67.
- [22] 韩小芸, 温碧燕, 伍小奕. 顾客消费情感对顾客满意感的影响 [J]. *南开管理评论*, 2004, 7(4): 39-43.
Han Xiaoyun, Wen Biyan, Wu Xiaoyi. The effect of consumption emotions of customer satisfaction [J]. *Nankai Business Review*, 2004, 7(4): 39-43. (in Chinese)
- [23] Olson J M, Roese N J, Zanna M P. Expectancies [C] // Higgins E T, Kruglanski A W. *Social Psychology: Handbook of Basic Principles*. NY: Guilford Press, 1996: 211-238.
- [24] Bell B S, Wiechmann D, Ryan A M. Consequences of organizational justice expectations in a selection system [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91(2): 455-466.
- [25] Van Hooft E A J, Born M P H, Taris T W, Van der Flier H, Blonk R W B. Predictors of job search behavior among employed and unemployed people [J]. *Personnel Psychology*, 2004, 57(1): 25-59.
- [26] Chapman D, Webster J. Toward an integrated model of applicant reactions and job choice [J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2006, 17(6): 1032-1057.
- [27] Anseel F, Lievens F. The mediating role of feedback acceptance in the relationship between feedback and attitudinal and performance outcomes [J]. *International Journal of Selection and Assessment*, 2009, 17(4): 362-376.
- [28] Cropanzano R, Byrne Z S, Bobocel D R, Rupp D E. Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2001, 58(2): 164-209.
- [29] Ambrose M L, Seabright M A, Schminke M. Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice [J]. *Organizational Behavior and Human Decision*

- Processes, 2002, 89(1):947-965.
- [30] Barclay L J, Skarlicki D P, Pugh S D. Exploring the role of emotions in injustice perceptions and retaliation [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90(4):629-643.
- [31] Lazar A, Zinger A, Lachterman B. The influence of prefeedback selection justice on perceptions of overall procedural justice and organizational attractiveness in a real-life selection procedure [J]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2007, 16(1):94-109.
- [32] McCarthy J, Hrabluik C, Jelley R B. Progression through the ranks: Assessing employee reactions to high-stakes employment testing [J]. *Personnel Psychology*, 2009, 62(4):793-832.
- [33] Greenberg J. Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow [J]. *Journal of Management*, 1990, 16(2):399-432.
- [34] Bauer T N, Truxillo D M, Sanchez R J, Craig J M, Ferrara P, Campion M A. Applicant reactions to selection: Development of the selection procedural justice scale (SPJS) [J]. *Personnel Psychology*, 2001, 54(2):387-419.
- [35] Ambrose M L, Cropanzano R. A longitudinal analysis of organizational fairness: An examination of reactions to tenure and promotion decisions [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2003, 88(2):266-275.
- [36] Kaplan S, Bradley J C, Luchman J N, Haynes D. On the role of positive and negative affectivity in job performance: A meta-analytic investigation [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94(1):162-176.
- [37] 温忠麟, 张雷, 侯杰泰, 刘红云. 中介效应检验程序及其应用 [J]. *心理学报*, 2004, 36(5):614-620.
- Wen Zhonglin, Chang Lei, Hau Kit-tai, Liu Hongyun. Testing and application of the mediating effects [J]. *Acta Psychologica Sinica*, 2004, 36(5):614-620. (in Chinese)
- [38] 何轩. 为何员工知而不言: 员工沉默行为的本土化实证研究 [J]. *南开管理评论*, 2010, 13(3):45-52.
- He Xuan. Why employee known but do not say: An indigenous empirical analysis base of employee silence [J]. *Nankai Business Review*, 2010, 13(3):45-52. (in Chinese)
- [39] Barclay L J, Skarlicki D P, Pugh S D. Exploring the role of emotions in injustice perceptions and retaliation [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90(4):629-643.

Antecedents and Negative Spillover Effect of Selection Procedural Justice

Zhu Qiquan, Long Lirong

School of Management, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430074, China

Abstract: It is a critical practical issue to explore how to promote applicants' justice and reduce the negative spillover effects of rejection. This study explored the predictors of selection procedural justice and retaliatory intention of rejecters, and the mediation effect of selection procedural justice. Data has been collected from 416 graduate job seekers with a longitudinal questionnaire survey design in three time point: before selection, after selection but not known result, and after known result. Hierarchical regression analysis revealed that: Job attractiveness and hiring expectancy predicted selection procedural justice perception of job seekers significantly, whereas negative affection was not supported; Job attractiveness and selection procedural justice exerted negative influence on retaliatory intention of rejecters, while hiring expectancy and negative affection had positive influence; the mediation effect of selection procedural justice was not supported. The result implied that appropriate job design and sound selection process would reduce the negative spillover effects of recruitment.

Keywords: selection procedural justice; retaliatory intention; job attractiveness; hiring expectancy; negative affection

Received Date: July 14th, 2011 **Accepted Date:** November 16th, 2011

Funded Project: Supported by the National Natural Science Foundation of China(70871047, 70671046)

Biography: Zhu Qiquan, an Anhui Sixian native(1982 -), is a Ph. D. candidate in the School of Management at Huazhong University of Science and Technology. His research interests include organizational justice, organizational change, etc. E-mail: garryzhu@hotmail.com □