

求职自我效能对大学生面试作伪行为的影响研究

张洁¹ 邹玮峰² 张锦² 黄文韬² 骆秋池²

1. 宁夏大学教育学院, 银川;

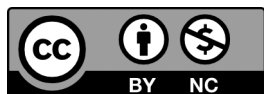
2. 重庆工商大学工商管理学院, 重庆

摘要 | 本研究分析了大学生求职自我效能对面试作伪行为的影响, 分析结果显示大学生求职自我效能与适合度提升、良好形象创造、工作经历篡改、面试官讨好呈显著正相关关系。在此基础上, 本研究提出改善大学生求职者的求职自我效能、招聘中面试环境管理等建议。

关键词 | 求职自我效能; 面试作伪行为

Copyright © 2021 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 引言

先贤孔子指出“民无信不立”。可见, 诚信是评价人的重要指标。作为违背诚信的一类典型行为, 作伪行为是人类生活中最常见, 也是最受争议的话题之一。对于求职面试作伪行为的研究国内很少开展, 国外也才刚刚兴起。一方面, 研究方法是否具备有效性等诸多方面皆会面临严峻的考验, 所以目前国内在这方面研究难以有非常重大的突破。另一方面, 作伪研究的应用效益不大, 不容易被认可, 更是让人不愿意耗费精力, 而现有潜在主流研究方向是开发正向积极的诚信品质, 因而对于作伪等消极方面的研究较少。此外, 招聘效度是考核企业招聘专员的简单有效指标。因为在短时间内判断应聘人员是否适合相应岗位就非常考验招聘专员的经验和能力, 倘若面试者存在作伪行为, 招聘效度会受到更加严峻的挑战。

因此, 分析认识面试作伪行为的影响因素对提升招聘效度具有较大的现实价值。本研究聚焦到大学生这一群体, 分析大学生求职自我效能对面试作伪行为的影响, 有利于面试官厘清大学生求职自我效能与面试作伪行为的关系, 从而提高招聘工作的有效性。

通讯作者: 张洁, 宁夏大学, 硕士, 研究领域: 教育心理学。

文章引用: 张洁, 邹玮峰, 张锦, 等. 求职自我效能对大学生面试作伪行为的影响研究 [J]. 教育研讨, 2021, 3(2): 249-257.

<https://doi.org/10.35534/es.0302040>

2 文献综述

2.1 求职自我效能的相关研究

美国心理学家班杜拉 1977 年将自我效能定义为“个体自身能采取合适行动来处理将发生情境的信念”。Stajkovic 和 Luthans (1998) 认为它是人们完成目标所需行动的达成百分比的预计, 将知识、理论转化为有效行为是绩效循环中具备操作性的成果转换过程, 经常表现为员工不能做到自己应该做到的程度, 这种评价意图与实际行为的差异大小的知觉因素就是自我效能感^[1]。求职自我效能感最早由 Ruth Kanfer 和 Charles L.Hulin (1985) 提出, 它是个体关注自己求职技能的自我效能^[2]。Troughakos 等 (2007) 指出求职自我效能是人们预计能争取到好职位的概率^[3]。求职自我效能的测量方面, 张银 (2014) 自编形成了 18 道题目的问卷^[4]。Troughakos 等 (2007) 对求职自我效能的测量共有 3 个问题: 我知道怎么寻找职位空缺机会, 我知道申请哪种类型的职位, 我知道如何准备好简历^[3]。

目前国内外在求职自我效能对求职的影响研究上主要包括如下方面内容: 其一, 求职自我效能对求职过程的影响。如自我效能对职业生涯探索和职业生涯决策的影响^[56], 求职自我效能对求职行为和求职意向等的影响^[7-9]。其二, 求职自我效能对求职结果的影响。国外研究主要集中在对就业机会具体变量的影响, 国内该方面研究欠缺。目前研究包括岗位提供数量、就业状况^[10]、面试次数^[11]等; Wanberg, Zhu 和 Van Hooft 提出求职自我效能是求职成功的最好预测指标之一^[12]; Cheung 和 Dougherty 认为求职自我效能是就业成功的重要变量^[13]。

2.2 面试作伪行为的相关研究

Levashina 和 Capion (2007) 最早定义“面试作伪行为”, 即求职者为了呈现更好印象, 进而采取蓄意歪曲真实情况等虚假印象管理行为^[14]。国内学者刘志刚 (2009) 归纳总结面试作伪的定义: 求职作伪指个体为了获得良好印象, 蓄意在测验工具中歪曲回应^[15]。本文将面试作伪行为表述为求职者在已然了解面试官考察要点后, 迫于自己达不到岗位要求的压力下, 刻意或不自觉做出与事实不符的表达。

在面试作伪行为的测量方面, Levashina 和 Capion (2007) 的面试作伪行为量表有个 54 条目, 包括 4 个主因素及 11 个子因素。目前, 国内仅有的成熟量表由作伪行为的研究者刘志刚实证得出。刘志刚 (2009) 通过反复修改实证完成四大部分 12 道面试作伪测量问题的开发, 其中“我更改我的工作实践经历使我看起来更适合所应聘的岗位”“我更改我的工作实践经历使我看起来更适合所应聘的岗位”“我通过编造好的事例来说明自己胜任应聘岗位”“我叙述的工作实习经历有真实的成分也有虚构的成分”是适合度提升的测量题项, “我从应聘单位以及岗位所需的素质入手准备我的事例”“我根据应聘职位要求来表述我的资质”“我突出自己与应聘岗位在知识、能力和工作经验上的一致性”是良好形象创造的测量题项, “我声称自己不对应聘岗位的薪资待遇做过多要求”“面试中, 我声称自己精力充沛、充满活力, 实际上却不是”“我夸大自己认真负责的工作态度”是工作经历篡改的测量题项, “我夸奖面试官的素质能力”“面试中, 我根据面试官的价值观和信念来调整我的回答”“我对面试官看起来喜欢的任何事物都表现出热情和兴趣”是面试官讨好的测量题项^[15]。

在面试作伪行为的影响因素方面, Snell, Sydell 及 Lueke (1999) 提出了面试作伪的作伪能力和作

伪动机两因素模型^[16]。如图1所示:

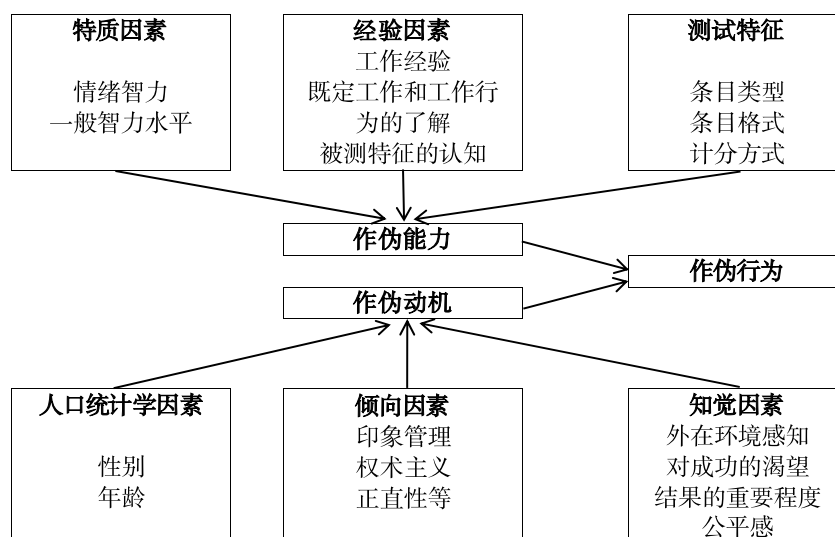


图1 面试作伪的两因素模型

Figure 1 The two-factor model of interview falsification

其中, 作伪能力方面包含三个子类: ①特质因素。不同个体的不同 EQ 和 IQ 水平是个体作伪差异的基本原因。②经验因素。不同的工作经验会对作伪能力有影响, 很显然, 对管理理论比较熟悉的求职者对面试中的问题意义较其他求职者更为清晰, 假如作伪也会产生更为不易察觉的方式。③测验特征。国外研究发现, 可以通过编制特殊量表降低作伪概率, 从而进行过程控制。因此一个量表的条目类型、条目格式和计分方式等内在结构也十分重要。

作伪动机的三个子类: ①统计学因素。年龄、性别和作伪行为相关。②倾向因素。不同价值观有不同的偏好。③知觉因素。a. 外在环境感知。Graham 等 (1994) 研究得出, 预测其余同学都作伪的个体更可能作伪^[17]。b. 对成功的期望。如果个体认为竞争激烈, 成功机率不大, 更有可能歪曲自己的回答。c. 结果的重要性。结果对自己越重要, 个体渴求达成的意愿更强烈, 更愿意作伪。d. 公平感。个体认为不公正时更容易做出作伪行为。

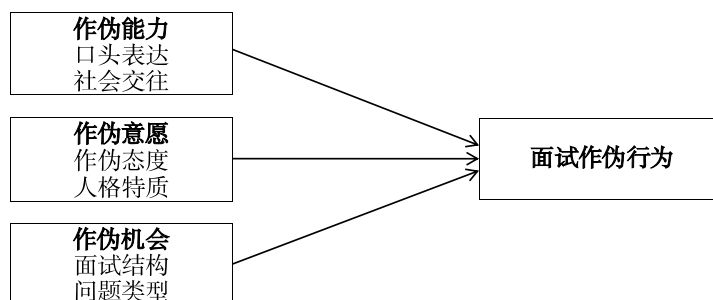


图2 面试作伪的三因素模型

Figure 2 The three-factor model of interview falsification

作伪能力是指求职者能采取作伪的条件, Huffcutt et al. (2001) 研究发现, 语言陈述优秀的个体在各类行为性面试问题中表现更好^[19]。作伪意愿是指过往经历累积所形成的价值观等内在特征。作伪意愿是个体主观的偏好及判断结果的总称, 同时也是外在环境影响的作用结果。作伪机会是指面试结构和问题类型等让个体能够修饰自我的概率统计。

此外, MacFarland 和 Ryan (2000) 提出了作伪过程模型, 进一步将前人的模型中的作伪意图分解为作伪信念和情景性因素的综合结果, 其中情景因素包含对做好测验的自信、测谎警告以及确认性警告, 例如在受到作伪行为被发现会带来严重处罚的警告后, 不会产生强烈的作伪意图^[20]。如图3所示。

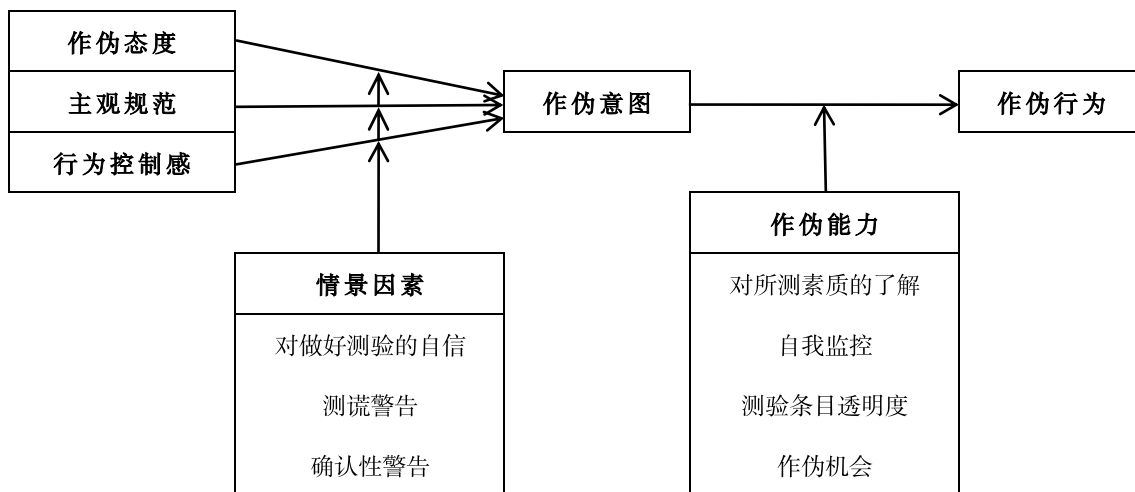


图3 作伪过程模型

Figure 3 The process model of interview falsification

2.3 求职自我效能对面试作伪行为的影响

班杜拉 (1981) 实验表明, 自我效能的增强与学生的内在动机的提高是密切相关的关系^[15], 此外 Parkay et al. (1986) 及 Coladarci (1992) 研究表明, 教师自我效能对自身的职业承诺有关系, 进而与离职意向等相关^[16], 表明自我效能具备期望激励的效果。由动机与行为的关系可以推知, 大学生求职者有求职成功的多个层次需要, 而国内学者宋国学 (2013) 研究表明, 自我效能对求职成功这个目标具有预测作用^[17], 因而就可能产生作伪的意图, 并且在期望值达到一定程度时就会采取作伪行为, 而自我效能通过主观作用对作伪意图的强烈程度形成重要影响^[18]。弗鲁姆 (1964) 提出期望理论: 激励力量 = 期望值 * 目标价值。解释为激励效果大小等于等式右侧乘积结果大小, 因此对成功可能预测值越高, 所得的效用越多, 所产生的激励力量越强烈。求职自我效能作为自我效能的一个子类影响主观期望值, 并且大学生求职过程中受到主观期望值的影响决定是否采取作伪行为。因此可以推知, 求职自我效能越大, 求职者求职成功的动机更加强烈, 为了达成被录用的目标产生作伪的意图, 越容易产生面试作伪行为。所以, 本研究提出如下假设。

研究假设: 求职自我效能对面试作伪行为 (适合度提升、良好形象创造、工作经历篡改、面试官讨好) 有显著的正向影响。

据此，本研究得出大学生求职自我效能对面试作弊行为影响的关系模型，见图4。

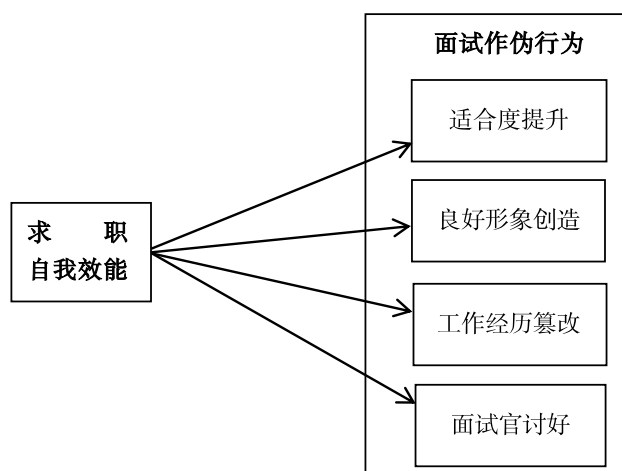


图4 研究模型

Figure 4 Research model

3 样本情况与变量测量

3.1 研究样本与数据收集

本研究通过两种途径收集数据。其一，通过在问卷网站（Sojump）上编写问卷后在线发送。其二，通过现场发放填答问卷。总共回收 135 份有效问卷，样本情况如表 1 所示：

表 1 样本情况

Table 1 Sample information

人口学变量	选项	频数	百分比
性别	男	54	40
	女	81	60
专业	理工医	28	20.7
	经管法	69	51.1
	文科及其他	38	28.2
户口性质	城市	35	25.9
	农村	100	74.1

如表 1 所示，样本中男性比例为 40%，女性为 60%，女性略多于男性。专业分布上，理工医为 20.7%，经管法占到 51.1%，文科及其他为 28.2%。户口性质上，城市户口为 25.9%，农村户口为 74.1%。

3.2 变量测量

求职自我效能。采用 Trougakos 等（2007）的量表^[3]。包括 3 个问题“我知道怎么寻找职位空缺机

会”“我知道申请哪种类型的职位”“我知道如何准备好简历”。

面试作伪行为。采用刘志刚(2009)通过反复修改验证的量表^[15]。包括适合度提升、良好形象创造、工作经历篡改、面试官讨好4个维度,总共12个问题,典型题项如“我从应聘单位以及岗位所需的素质入手准备我的事例”“我根据应聘职位要求来表述我的资质”等。

4 数据分析与结果

4.1 信效度分析

由于本研究最终采用量表均为现有成熟量表,效度较高,因此不必再进行检验。本文仅检验量表的信度,检验结果如表2所示。

表2 信度检验

Table 2 Reliability test of the scale

维度	Cronbach's Alpha
求职自我效能	0.718
面试作伪	0.817
适合度提升	0.634
良好形象创造	0.794
工作经历篡改	0.612
面试官讨好	0.609

如表2所示,自变量和因变量的Cronbach's Alpha均大于或接近于0.7,说明量表具有较好信度。

4.2 相关分析

由表3所示,求职自我效能与面试作伪行为的相关系数为0.430,并且在0.01水平下显著,表明两者呈显著正相关关系,求职自我效能对面试作伪行为四个维度的影响程度由大到小为面试官讨好、良好形象创造、工作经历篡改,与前三者在0.01水平显著正相关。与适合度提升在0.05水平上显著正相关,说明求职自我效能对面试作伪行为的四个维度均存在显著正相关关系。

表3 相关分析结果

Table 3 Results of correlation analysis

	1	2	3	4	5
1. 求职自我效能	0.430**	0.215*	0.374**	0.255**	0.445**
2. 面试作伪行为	1	0.716**	0.685**	0.794**	0.791**
3. 适合度提升		1	0.223**	0.516**	0.371**
4. 良好形象创造			1	0.322**	0.466**
5. 工作经历篡改				1	0.566**
6. 面试官讨好					1

注:*表示0.05水平显著;**表示0.01水平显著。

4.3 回归分析

由表4可以得出,在排除控制变量的影响的情况下,求职自我效能对面试作弊行为的四个维度的回归系数分别是0.204、0.381、0.233、0.447。求职自我效能对面试作弊行为的回归系数是0.423。因此,本研究的假设得到验证。

表4 回归分析结果

Table 4 Results of hierarchical regression analysis

变量	适合度提升		良好形象创造		工作经历篡改		面试官讨好		面试作弊行为	
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10
性别	-0.098	-0.055	-0.006	0.073	-0.167	-0.118	-0.086	0.007	-0.117	-0.029
专业	0.043	0.037	0.202	0.189	0.066	0.059	0.114	0.100	0.144	0.131
户口性质	0.000	0.013	-0.184	-0.159	0.031	0.046	-0.006	0.023	-0.058	-0.030
求职自我效能		0.204*		0.381**		0.233**		0.447**		0.423**

注: *表示0.05水平显著; **表示0.01水平显著; M1、M3、M5、M7和M9为仅表示控制变量与因变量的作用,其余模型表示加入控制变量后求职自我效能对不同因变量的作用。

5 研究结论与展望

5.1 研究结论与启示

求职自我效能对面试作弊行为的四个维度的回归系数分别是0.204、0.381、0.233、0.447。求职自我效能对面试作弊行为的回归系数是0.423。说明求职自我效能对面试作弊行为的四个维度“适合度提升”“良好形象创造”“工作经历篡改”和“面试官讨好”均有显著正向影响,对面试作弊行为也有显著正向影响。

基于以上结论,我们可以得到如下启示:①提高大学生求职者的求职自我效能。目前,大学生应届毕业生所接触的专业技术非常有限,大多数差异在于自身素质的差异。而求职自我效能是大学生求职者在面试中正常甚至超常发挥的内在因素,如果仅仅因为求职自我效能较低而错失良机确实不值。最好的提升方法无疑是在实践中熟悉、掌握职业工作内容,这要求校方进行毕业实习工作的计划与落实,并且需要大学生在练为战的理念下完成实习环节。②招聘中面试环境管理。面试压力是形成面试作弊行为的一个重要中介,因而进行注意力适度转移可以有效提高面试效果。所以进行面试环境管理很有必要。一方面,面试者面试前后的交流等很多被忽略的环节容易滋生面试作弊行为,在招聘实践活动中可以归结出很多有效的控制方法。比如通知面试者在不同小时间段进行面试,在不同的小房间进行等待。再比如,在发布面试要求时适度修饰和笼统描述一些招聘要求可以避免面试适合度提高和面试经历篡改。另一方面,对求职者不同水平的求职自我效能采取选择性策略能提高招聘效率。求职自我效能偏低,面试官采取循循善诱的方式来正向刺激求职者,使其自然地进行面试回答。而对于求职自我效能偏高的求职者,我们可以使用适度压力面试法,以测试其真实能力是否能胜任更为高级的职位。③采用面试辅以实际问题操作的方式改善面试作弊现象。在面试作弊行为的四个维度中,面试官讨好、良好形象创造可以通过心理投射题项进行控制,如用一个词语来形容面试官的形象。适合度提升可以通过稍有难度的操作题目进行筛选,如用“请写出一段代码实现二维图形的绘制”了解程序员面试实际能力,对比其自身所描述的能力,判别是否有适合度提升

情形。此外工作经历篡改也是可以通过人际关系等逻辑性问题进行控制，如“请你口述你与上份工作同事的主要关系排序并简要介绍他们的特点”，然后制造顺序混乱或者对应特点混搭询问其相识过程。④建立作伪行为数据记录进行人力资源规划。员工招聘中的职业承诺实际记录可以用来进行作伪行为分析，再结合重要事务 KPI 完成指标的情况，提早预知员工未来离职动向，企业可以及时的进行人才招聘准备，做到未雨绸缪。一方面，为企业的招聘环节增加信息效度作出战略建议。整个企业的招聘过程重要性不言而喻，当代企业不仅要招到可造之才，而且越来越重视基本道德品质等内在的素质。企业所需求的是只要花费少量时间在面试环节，就可以提高所甄别人才的质量。而通过探索求职自我效能与面试作伪行为的显著作用方面能得出面试官在识别作伪方面应关注的要点，使面试官对于识别面试作伪行为更为得心应手。另一方面，为参加面试人员进行合适的自我效能提供参考。求职者的自我效能会影响到对招聘供需状况的认识，求职公司的选择等，进而在心态上做好准备，有效提高面试成功几率。

5.2 研究不足与展望

本研究的样本数量少，数据来源比较集中，今后需要进行更科学严谨的改进。今后可以在如下两方面进行改进。一方面，反复修改形成更为有效的问卷。问卷必须要反复修改来提高研究的效度，开发出有效问题能为后续进行数据分析提供强力支撑。另一方面，可以增加样本数量能提高研究有效性。

参考文献

- [1] Stajkovic A D, Luthans F. Social cognitive theory and self-efficacy: goin beyond traditional motivational and behavioral approaches [J] . *Organizational Dynamics*, 1998, 26 (4) : 62-74.
- [2] Kanfer, R, Hulin, et al. Individual differences in successful job searches following lay-off [J] . *Personnel Psychology*, 1985, 38 (4) , 835-847.
- [3] Trougakos J P, Bull R A, Green S G, et al. Influences on job search self-efficacy of spouses of enlisted military personnel [J] . *Human Performance*, 2007, 20 (4) : 391-413.
- [4] 张银. 高职院校毕业生求职自我效能现状分析 [J] . *产业与科技论坛*, 2014, 13 (19) : 95-97.
- [5] Nasta K A. Influence of career self-efficacy beliefs on career exploration behaviors [D] . New York: The Department of Psychology of The State University of New York, 2007.
- [6] Owre M L. Career self-efficacy and career decision of african-american, hispanic, and anglo students enrolled in selected rural texas high schools [D] . Texas: The College of William and Mary in Virginia, Texas Tech University, 2005.
- [7] Belinda M G. The relationship of general self-efficacy and job search self-efficacy with job search behaviors and employment for individuals with substance use disorders [J] . *Dissertation Abstracts International*, 2009, 70 (6) : 38-52.
- [8] Vinokur A D, Schul Y. The web of coping resources and pathways to reemployment following a job loss [J] . *Journal of Occupational Health Psychology*, 2002, 7 (1) : 68-83.
- [9] 盛子桐, 施俊琦. 求职自我效能对求职行为的影响 [J] . *北京大学学报 (自然科学版)*, 2012 (3) : 507-512.
- [10] Kanfer R, Wanberg C R, Kantrowitz T M. Job-search and employment: a personality-motivational analysis and metaanalytic review [J] . *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86 (5) : 837-855.
- [11] Moynihan L M, Roehling M V, Lepine M A, et al. A longitudinal study of the relationships among job search

- self-efficacy, job interviews, and employment outcomes [J]. *Journal of Business and Psychology*, 2003, 18 (2): 207-233.
- [12] Wanberg C R, Zhu J, Van hooft E A J. The job search grind: perceived progress, self-reactions, and self-regulation of search effort [J]. *Academy of Management Journal*, 2010, 53 (4): 788-807.
- [13] Cheung Y H, Dougherty T W. Social networks, self-perceptions, and job search success for entry-level job seekers [R]. Honolulu, Hawaii: Academy of Management Best Conference, 2005: 1-6.
- [14] Levashina J, Campion M A. Measuring faking in the employment interview: development and validation of an interview faking behavior scale [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2007, 92 (6): 1638.
- [15] 刘志刚. 求职者面试作伪行为及影响因素研究 [D]. 暨南大学, 2009.
- [16] Snell A F, Sydell E J, Lueke S B. Towards a theory of applicant faking: Integrating studies of deception [J]. *Human Resource Management Review*, 1999, 9 (2): 219-242.
- [17] Graham M A, Others A. Cheating at Small Colleges: An Examination of Student and Faculty Attitudes and Behaviors [J]. *Journal of College Student Development*, 1994, 35 (4): 255-260.
- [18] Levashina J, Campion M A. A Model of Faking Likelihood in the Employment Interview [J]. *International Journal of Selection and Assessment*, 2006, 14 (4): 299-316.
- [19] Huffcutt A I, Weekley J A, Wiesner W H, et al. Comparison of situational and behavior description interview questions for higher-level positions [J]. *Personnel Psychology*, 2001, 54 (3): 619-644.
- [20] McFarland L A, Ryan A M, Kriska S D. Impression Management Use and Effectiveness Across Assessment Methods [J]. *Journal of Management: Official Journal of the Southern Management Association*, 2003, 29 (5): 641-661.

The Study of the Impact of Job Search Self-efficacy on College Students' interview Faking Behavior

Zhang Jie¹ Zou Weifeng² Zhang Jin² Huang Wentao² Luo Qiuchi²

1. School of Education, Ningxia University, Yinchuan;

2. School of Business Administration, Chongqing Technology and Business University, Chongqing

Abstract: This study analyzes the impact of job search self-efficacy on college students' interview faking behavior. And the result is that job search self-efficacy is significant positive correlation with college students' fitness promotion, good image creation, experience change and ingratiation. On the basis of the result, the study gives some advices: improving college students' self-efficacy, managing interview environment in the recruitment and so on.

Key words: Job search self-efficacy; Interview faking behavior