

创业经历对面试官录用决策的双刃剑效应

——基于信号理论视角*

翁清雄, 王迪, 蒋慧, 牛亭亭

(中国科学技术大学 管理学院, 合肥 230026)

摘要: 基于信号理论, 通过一个由 277 位在职人员参与的情景实验, 对求职者的创业经历在个人后续就业中对面试官录用决策的影响路径进行了系统性探究。结果表明: 求职者的创业经历具有双刃剑效应: 通过两种不同路径 (感知胜任和感知威胁) 对面试官的录用决策产生积极影响和消极影响; 虽然创业经历对面试官录用决策的总效应不显著, 但在未来存在合作性工作关系时, 创业经历对录用决策的总效应是显著正向的。

关键词: 创业经历; 信号理论; 感知胜任; 感知威胁

中图分类号: C961

文献标识码: A

1 研究背景

近年来, 我国出台相关政策大力扶持创新创业, 创业者及其新创企业大量涌现。仅 2022 年全国新登记市场主体即达 2900 多万户, 包括大学生在内的很多年轻人加入了创业者的行列^①。然而, 受资源、管理、创业的不确定性和风险性等因素影响, 相当大一部分创业者最终会离开所创办的企业^[1]。其中, 很多创业者会重返职场, 加入求职者队伍^[2-5]。据统计, 约 45% 的创业者会在退出创业后重返就业市场^[6]。在此背景下, 很有必要了解拥有一段创业经历是否能给个人的职业生涯锦上添花, 因为这个问题的回答是相关部门制定创业支持政策的重要依据。因此,

* 基金项目: 国家自然科学基金委员会重点国际合作项目“数字化时代职业生涯决策的测评研究: 理论、方法与系统”(71910107003); 国家自然科学基金面上项目“基于职业生涯视角的创业行为研究”(71871209)。

作者简介: 翁清雄(1981—), 男, 福建莆田人, 中国科学技术大学管理学院教授, 研究方向为创业管理与人才测评; 王迪(1999—), 女, 辽宁大连人, 中国科学技术大学管理学院硕士研究生, 研究方向为创业管理; 蒋慧(1995—), 女, 贵州贵阳人, 中国科学技术大学管理学院博士研究生, 研究方向为创业管理; 牛亭亭(1994—), 女, 河南周口人, 中国科学技术大学管理学院博士研究生, 研究方向为创业管理。

① 中国经济网 (http://www.ce.cn/xwzx/gnsz/gdxw/202302/28/t20230228_38417021.shtml)。

厘清创业经历对个人求职成功的影响极为重要。

以往研究表明,创业经历会产生复杂的影响。有学者认为,拥有创业经历的前创业者被认为是乐观、有技能和有创新能力的,能够为企业增加新的财富生产能力^[3];此时的创业经历可能会在招聘中产生积极影响;更多学者则持相反观点,他们认为,创业经历会引发雇主的负面刻板印象,认为前创业者是不具有组织忠诚度且难以合作的^[7],此时的创业经历则会在招聘中产生消极影响。可见,现有研究尚未对创业经历的复杂影响进行系统的、全面的探究。此外,针对创业经历在招聘阶段的复杂影响这一问题的现有研究大多为理论论证和质性研究,关于创业经历与求职结果关系的实证研究仅有一项^[8],且这项研究并未关注创业经历的积极作用。该研究发现,相比于具有传统工作经历的求职者而言,具有创业经历的求职者在招聘阶段会更容易受到面试官的负面评价。由于这项研究并没有揭示创业经历的影响路径,因此还难以全面地给出创业经历对求职结果影响的结论。考虑到这一研究的局限,Waddingham等^[7]在讨论中提出:未来研究应该进一步探析创业经历对求职结果的作用,并且很有必要揭示其中的影响机制。

为了弥补现有研究的不足,本研究关注创业经历是否以及何时会给个人的职业生涯带来积极影响,系统探讨创业经历对面试官的评价与决策的影响。

首先,基于信号理论,本研究提出创业经历对个人求职结果的双刃剑效应。在招聘阶段,创业经历对面试官而言,是一种用于评判求职者的重要信号。信号接收者对于信号的解释方式存在差异,这会导致信号接收者对同一信号的评价产生不同的影响^[9]。因此,面试官对创业经历这一信号会产生不同的解释,且这种解释会影响他们对求职者的评价和录用倾向。基于此,本文提出,在招聘阶段创业经历既可以被解释为正面的信号,对求职结果产生积极影响;创业经历还可以被解释为负面的信号,对求职结果产生消极影响。

其次,本研究阐释了创业经历是通过何种过程对求职结果产生影响。Connelly等^[8]将信号接收者对于信号的解释定义为接收者感知的过程。信号接收者对信号的解释(感知)会影响他们后续的行为和决策^[9,10]。基于这一理论观点,本研究引入了感知胜任和感知威胁用于解释面试官对求职者创业经历的两种不同的感知,进而探析创业经历的影响机制。具体地,我们提出,创业经历可以传递出关于求职者的负面信号(如服从意识低、挑战权威、忠诚度低),引发面试官对求职者的高威胁感知,进而对录用决策产生消极影响;同时,创业经历也可以传递出关于求职者的积极信号(如专业性强、有创造力、掌握更多资源),引发面试官对求职者的高胜任感知,进而对录用决策产生积极影响。

最后,基于未来工作竞争/合作关系的视角,揭示了创业经历对求职结果何时产生积极影响,何时产生消极影响。信号理论指出,接收者对信号的解释受信号传输环境的影响^[11,12]。招聘中,面试官对创业经历这一信号的感知和评价受到情境因素的影响。本文提出,当面试官与求职者未来存在合作性工作关系时,创业经历通过感知胜任对录用结果的积极影响要显著高于其通过感知威胁对录用结果的消极影响;当存在竞争性工作关系时,创业经历的消极影响要显著高于积极影响。

综上,本研究基于信号理论,对求职者的创业经历在个人后续就业中对面试官录用决策的

影响路径进行了系统性探究, 揭示了创业经历对求职结果的双刃剑效应。

2 理论分析与研究假设

2.1 信号理论

信号理论旨在研究在信息不对称的情况下, 信号传递者、信号接收者和信号之间的相互作用, 以及环境对于信号传递与接收的影响, 具体过程见图 1^[13]。信号理论常被用于解释招聘和求职领域的相关现象^[14]。

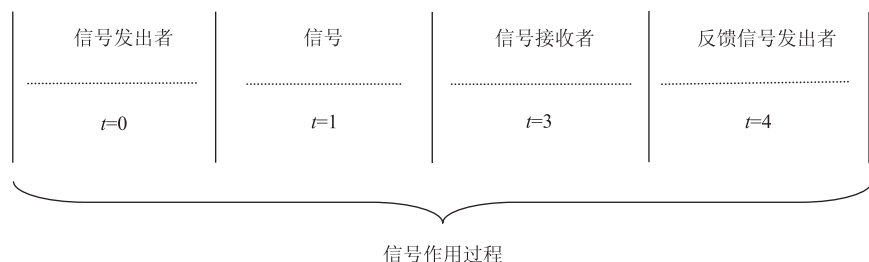


图 1 信号作用过程^[8]

招聘过程具有信息不对称性, 面试官为了掌握求职者更加全面的信息, 往往会依赖与求职者以往就业能力相关的信号 (如以往的薪资水平^[15]、晋升经历^[16]) 来评估其与岗位的匹配程度并做出录用决定^[17-21]。其中, 工作经历作为一种信号, 可以向面试官展示求职者的特性或偏好^[22]。对于前创业者这类特殊的求职者, 其创业经历中会包含与个人工作能力、性格等方面相关的信息^[21, 23, 24]。因此, “创业经历”是招聘人员用于评估求职者的一个重要信号。

本文聚焦于结束创业并重返劳动力市场的前创业者群体。信号理论为研究创业经历对求职结果的影响与作用机制提供了非常适宜的理论视角。基于这个理论, 求职者作为信号发出者释放“创业经历”这一信号, 面试官作为信号接收者对信号进行解释, 并做出录用决策。

2.2 创业经历与感知胜任和感知威胁

在招聘阶段, 面试官对求职者进行评估时, 通常会关注那些能够体现求职者具有高素质、高胜任力的信号^[25-28]。这类信号往往存在于求职者以往的工作经历当中^[29]。因此, 创业经历作为一种特殊的工作经历, 能够向面试官展现求职者的个人能力等信息。以往研究表明, 求职者拥有创业经历可能意味着他们具有能把工作完成好的能力。例如, 前创业者是乐观、有技能、有创新能力的^[30]; 他们更加了解相关领域的工作内容, 拥有与其他员工不同的技能^[31]。在从创业转向再就业的背景下, 一些企业会重视前创业者所拥有的特殊就业能力, 并在未来工作中给予他们不同的期望和薪资^[32, 33]。

求职者释放“创业经历”这一信号，面试官作为信号接收者对信号进行如下解释：求职者在未来工作中具备更强的胜任力（如专业性强、有创造力、掌握更多资源）。此时，“创业经历”作为一种积极的信号发挥作用，引发面试官对求职者感知胜任。可见，具有创业经历的求职者在重新进入劳动力市场时，可能会释放一种“胜任力”信号，进而增强面试官感知胜任。基于上述分析，本文提出如下研究假设。

求职者的创业经历对面试官感知胜任有正向影响（H1）。

同一信号既可能被积极地解读，也可能被消极地解读^[34]。以往研究指出，工作经历可能是复杂的信号，在显示个体能力的同时，也可能传达一种负面的信息^[35]。同样，创业经历作为特殊的工作经历，既可能是一种积极的“胜任”信号，也可能是一种消极信号：创业经历会传递出求职者可能带来威胁（如服从意识低、挑战权威、忠诚度低）的信号。

当个体认为自身难以应对环境中潜在的伤害时，则会产生感知威胁^[36, 37]。在招聘中，当面试官感知到求职者具有自己难以驾驭的工作能力，或者感知到这类求职者会在未来工作中带来难以应对的变化时，危机感就会被激发，并认为录用求职者是有威胁的。例如，面试官认为有创业经历的求职者是有竞争力的，可能在未来工作中争夺有限资源^[38]；他们往往是不服从管理并且缺乏组织忠诚度的，这会导致未来高离职倾向^[7]。此时，求职者的创业经历会激发面试官感知威胁。基于上述分析，本文提出如下研究假设。

求职者的创业经历对面试官感知威胁有正向影响（H2）。

2.3 感知胜任、感知威胁与录用决策

感知胜任是指个体感知到他人具有能把工作完成好的能力^[39]。感知胜任产生于个体对他人的工作能力的判断和评估，并影响自身后续的行为和决策^[40]。人们通常会对具有高工作技能的个体产生更强的感知胜任，并做出积极的评价^[41]。例如，工作中，雇主基于对员工工作能力的评估，向具备更高胜任力的员工提供高额的薪水^[42]。同样，在招聘中，面试官会根据求职者的个体特征、行为等因素，评估其工作能力，并倾向于录用使其产生高感知胜任的求职者^[43]。

求职者的工作经历是一种能够体现员工个人工作能力的信号，面试官会根据这一信号对求职者的胜任力进行感知和评价，进而影响面试的结果^[15, 19, 44, 45]。当信号传递了高胜任力的暗示时，面试官会产生更强的感知胜任，并做出积极的行为和决策。因此，在求职面试中，面试官会重视不同形式的胜任力信号（如教育经历、工作经历），并倾向于录用具有高胜任力的求职者^[46]。可见，在招聘阶段，面试官对求职者的感知胜任会较强烈地影响求职结果。基于上述分析，本文提出如下研究假设。

面试官感知胜任对录用决策有正向影响（H3）。

威胁关系到个体感知自身能否应对环境中潜在的伤害。感知威胁源于对未来潜在损失和危害的担忧，当个体或组织感知到威胁时，往往会出于对自身的保护，采取消极的态度和行为（如抵制、逃避或阻碍），从而降低威胁发生的可能性^[47]。同样，在组织中，当个体感知到来自对

手的竞争威胁时,会产生负面的态度和行为,一般表现为对对手进行打压和非客观的评价^[48]。因此,当个体感知到威胁时,更可能激发消极的意愿和行为。

信号理论指出,如果信号接收器从获取的信号中产生负面的感知,那么就不太可能采取积极的行为响应^[38]。基于此,本研究推断,当面试官从求职者的创业经历中感知到更多的潜在威胁时(如服从意识低、挑战权威、忠诚度低),他们将会产生消除威胁的动机,并采取相应的行动(如不予录用)来避免威胁的发生。基于上述分析,本文提出如下研究假设。

面试官感知威胁对录用决策有负向影响(H4)。

2.4 感知胜任和感知威胁的间接效应

信号理论还指出,信号接收者对同一信号会产生不同的解释方式,对于信号的解释将进一步影响他们随后的态度和行为^[8,10]。可见,接收者对信号的解释直接影响着信号的作用。而信号的解释往往依托于接收者对信号的感知评价,接收者对信号的感知可能存在差异,同一信号可能引发接收者做出截然不同的决策^[8,39]。

同样地,在招聘中,求职者的创业经历会引发面试官不同的感知,进而导致面试官产生不同的录用决策。一方面,创业经历可以传递出求职者具有高工作能力(如专业性强、有创造力、掌握更多资源)的信号,这会引发面试官更高的感知胜任,进而积极地影响后续的录用决策^[19,44,45,49]。另一方面,求职者的创业经历会传递出求职者可能带来威胁(如服从意识弱、挑战权威、忠诚度低)的信号,这会引发面试官更高的感知威胁,进而消极地影响后续的录用决策^[38]。

因此,创业经历可以作为一种积极信号引起面试官对求职者产生正向的感知胜任,进而积极地影响录用决策。同时,创业经历也可以作为一种消极信号引起面试官产生负向的威胁感知,进而消极地影响录用决策。基于上述分析,本文提出如下研究假设。

求职者的创业经历通过面试官感知胜任对面试官录用决策具有积极的间接效应(H5a)。

求职者的创业经历通过面试官感知威胁对面试官录用决策具有消极的间接效应(H5b)。

2.5 未来工作关系的调节作用

根据信号理论,信号在传输过程中会受到嘈杂的环境的干扰,信号环境会影响接收者对信号的解释^[11,12]。根据实际研究问题,信号环境拥有不同的具象含义。例如,在一项关于组织吸引力的探究中,信号环境具有关系属性,是指成员在组织中的具体身份^[50]。此时,信号接收者与信号发出者之间的关系会影响信号接收者对信号的解读。同样,笔者认为在未来工作中,用人单位的面试官会与求职者之间存在不同的工作关系(合作、竞争)。此时,未来工作关系(合作、竞争)作为一种信号环境,会影响面试官对创业经历这一信号的解释,进而导致其对创业经历产生不同的感知评价。

合作性与竞争性的工作关系嵌入于不同的组织形态中,直接关系到组织成员之间的目标相关度^[51]。合作的工作关系会产生目标相互依赖,团队成员相信他们有合作的目标,他们就会倾

向于互帮互助^[52]。而竞争性的工作关系则会导致组织成员之间目标不一致，彼此之间会为获取自身利益而对立，并在目标达成的过程中对竞争对手采取阻碍行为^[51, 53]。

当求职者与面试官在未来工作中存在合作性工作关系时，会促使面试官对“创业经历”这一信号做出积极的解释，强化面试官对求职者的感知胜任；而当求职者与面试官在未来工作中存在竞争性工作关系时，会促使面试官对“创业经历”这一信号做出消极的解释，强化面试官对求职者的感知威胁。合作性工作关系下，面试官倾向于录用高工作技能的前创业者，以帮助他们未来工作中实现共同的目标。而竞争性工作关系会增强面试官的危机感，从而抑制其录用有创业经历的求职者。基于上述分析，本文提出如下研究假设。

合作性工作关系正向调节求职者的创业经历与面试官感知胜任之间的关系，即在合作性的工作关系中，面试官更倾向于从求职者的创业经历中感知到胜任（H6a）。

竞争性工作关系正向调节求职者的创业经历与面试官感知威胁之间的关系，即在竞争性的工作关系中，面试官更倾向于从求职者的创业经历中感知到威胁（H6b）。

在上述理论分析和假设的基础上，本研究提出了一个有调节的间接模型。本研究认为求职者的创业经历对面试官感知的影响会因求职者与面试官之间的工作关系的不同而存在差异，进而影响面试官的录用决策。具体而言，当求职者与面试官之间存在合作性工作关系时，面试官会对创业经历做出积极的解读，认为求职者是具有胜任力的，从而做出积极的录用决策；而当求职者与面试官之间存在竞争性工作关系时，面试官则更倾向于对创业经历做出消极的解读，认为求职者是会带来威胁的，从而做出消极的录用决策。基于上述分析，本文提出如下研究假设。

合作性工作关系正向调节求职者的创业经历通过面试官感知胜任与面试官录用决策之间的间接效应（H7a）。

竞争性工作关系正向调节求职者的创业经历通过面试官感知威胁与面试官录用决策之间的间接效应（H7b）。

基于上述理论分析，本文构建的研究假设模型如图2所示。

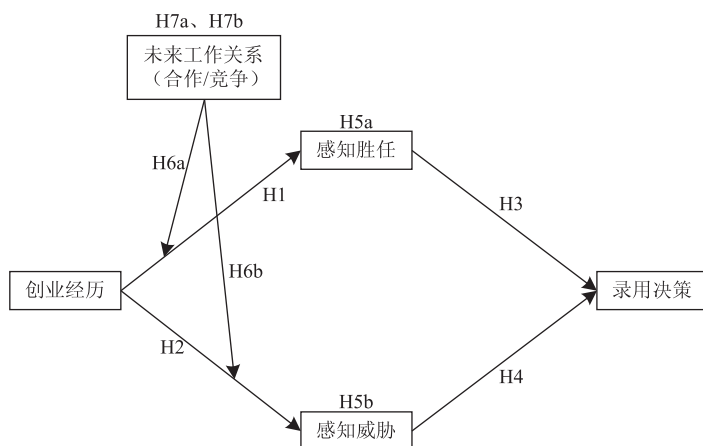


图2 研究假设模型

3 研究设计与方法

3.1 实验背景与流程

由于人力资源部门进行简历筛选时可能会受到自身专业的限制,很难判断求职者的专业度,以及岗位匹配度。因此,现在很多企业不再完全依赖人力资源部门进行简历筛选,而是更加注重用人单位在招聘阶段的参与。在本研究中,招聘的简历筛选工作将由用人单位完成。

所有被试者均在线上平台参与实验。为保证实验分组的随机性,采用 Credamo (见数) 的情景随机分配功能,实现随机分组。实验将分为以下步骤:首先,被试者完成问卷 1 中的相关背景调查。其次,被试者被随机分配进入四个实验组,并阅读各实验组中与情景相匹配的研究背景介绍和求职者简历。再次,被试者回答关于自变量操纵检验的相关问题,以确保他们仔细阅读了实验材料,并明确了实验情景。最后,被试者完成问卷 2 并回答有关资历过剩、感知胜任、感知威胁以及录用决策的相关问题。具体实验流程见表 1。

表 1 实验流程介绍

步骤	内容
步骤 1: 随机分组	被试者阅读实验须知并被随机分配到一组实验条件下 被试者填写问卷 1——背景情况调查
步骤 2: 背景调查	被试者阅读操纵“工作关系”的研究背景介绍,以及操纵“创业经历”的求职者简历
步骤 3: 操纵	被试者回答以下操纵检验问题
步骤 4: 操纵检验	(1) “您与求职者在未来工作中存在哪种工作关系” ——“竞争关系”/“合作关系” (2) “求职者是否具有创业经历” ——“是”/“否”
步骤 5: 变量测量	被试者基于上述实验材料,填写问卷 2 (包含“资历过剩”“感知胜任”“感知威胁”“录用决策”变量的全部题项)

3.2 样本与数据收集

本研究通过 Credamo 公开招募全职企业员工参与实验。在实验开始前,被试者被告知研究目的是调查求职者特征对面试中资格筛选的影响。实验程序设定被试均需要在电脑端参与作答,以保证实验材料的高度可视化。提供有效回应的被试者将在实验结束后获得现金奖励。

本研究采取双因素(有创业经历/无创业经历,竞争/合作)组间实验设计,被试者被完全随机分入四个实验组(实验组 1:有创业经历&竞争组;实验组 2:有创业经历&合作组;实验组 3:无创业经历&竞争组;实验组 4:无创业经历&合作组)。共计收集到来自 295 个企业员工的响应,删除 18 份无效回应,共有 277 份有效回应^①。其中,男性 129 人,占比 46.6%,平

^① 通过是否成功识别场景设计与问卷提交时间为条件,筛选出无效回应 18 份。

均年龄为 33 岁。实验组 1~4 中分别有 77 位、71 位、71 位和 58 位有效被试者参与。

3.3 变量操纵

研究表明,简历筛选应基于客观的和与工作相关的信息,如求职者的工作经验和教育背景等^[54]。这类信息可以作为反映求职者个人能力的“明确线索”^[2]。基于此,本研究参考以往研究的实验设计,向被试者提供了求职者的个人简历^[22]。对于先前具有创业经历和不具有创业经历的求职者,其简历在“个人能力”和“工作经历”两栏中进行了不同的介绍。对于被试者与求职者之间的工作关系(竞争/合作),则通过向被试者提供“研究背景介绍”的方式呈现,以使被试者明确所处情境。

本文将自变量“创业经历”与调节变量“工作关系”进行如下操纵。

在“有创业经历”的情境下,被试者所阅读的求职者简历中的工作经历包括:联合创始人兼首席营销官和营销专员。创业经历主要包含,成功创立 20 人的公司,作为“全能型”创始人运营企业,为客户提供产品营销解决方案等内容。

在“无创业经历”的情境下,被试者所阅读的求职者简历中的工作经历包括:销售组长、营销专员。工作经历主要包含,管理 20 人左右团队,制订营销计划,完成销售目标等内容。

在“竞争性工作关系”的情境下,研究背景介绍中明确提及“您与求职者之间将存在一定的竞争关系”。具体包括:定期进行个人业绩考核,个人能力和业绩水平是晋升标准,个人可以越级晋升。

在“合作性工作关系”的情境下,研究背景介绍中明确提及“您与求职者之间将存在一定的合作关系”。具体包括:定期进行部门业绩考核,团队业绩是团队成员晋升的关键,各成员不得越级晋升。

3.4 变量测量

变量测量均来源于国内外研究的成熟量表,英文量表均采用双向回译的方法,问卷采用李克特 5 点计分法(“1”代表“完全不同意”,“5”代表“完全同意”)。

3.4.1 创业经历

本研究参考周怀康等^[55]的测量方法,采用分类变量来衡量求职者是否具有创业经历。其中,求职者具有创业经历的,赋值为“1”;求职者不具有创业经历的,赋值为“0”。

3.4.2 未来工作关系(合作/竞争)

参考 Bigoni 等^[56]的测量方法,本研究采用分类变量来衡量被试者与求职者未来的工作关系。其中,竞争性工作关系赋值为“1”,合作性工作关系赋值为“0”。

3.4.3 感知胜任

本研究采用 Howard 和 Ferris^[43]开发的感知胜任量表进行测量。被试者要求根据李克特 5 点量表从 1=“完全不同意”到 5=“完全同意”进行回答。示例题项包括：“鉴于求职者以往的工作经历，我认为没有理由怀疑他对于完成未来工作的能力”。该量表在本研究中的 Cronbach's α 系数为 0.706。

3.4.4 感知威胁

我们使用了 Fugate 等^[37]开发的感知威胁量表进行测量。被试者要求根据李克特 5 点量表从 1=“完全不同意”到 5=“完全同意”进行回答。引导语为“如果您雇佣了这个求职者，您觉得以下每一项将会受到多大程度的威胁（未来会变得更糟）？”具体题项包含：与绩效相关的工资和福利、未来在组织中的地位、个人晋升机会与职业发展三个方面。该量表在本研究中的 Cronbach's α 系数值为 0.824。

3.4.5 录用决策

本研究采用 McEnrue^[39]测量求职者适用性的方法，评估了被试在实验中对求职者的录用决策（邀请其进入下一阶段面试的意愿）。项目从 1=“完全不同意”到 5=“完全同意”。典型题项如：我很有可能将这个求职者列入“备选名单”。该量表在本研究中的 Cronbach's α 系数值为 0.867。

3.4.6 控制变量

主要包括被试者个体特征：性别、年龄、受教育程度、工作行业、工作时间以及是否具有创业经历。此外，本文将资历过剩^①也列为控制变量，以排除其对实验结果的干扰。

3.4.7 操纵检验

被试者在阅读完随机分配的研究背景介绍和个人简历后，通过回答下列问题“您与求职者在未来工作中存在哪种工作关系”“求职者是否具有创业经历”进行操纵检验。本研究只采纳了检验问题回答正确的样本，没有回答正确的视为操纵失败，视为无效样本。

4 研究结果

4.1 信度与效度检验

信度分析结果表明，每个变量的 Cronbach's α 系数值和组合信度均大于 0.70，说明研究量

① 变量定义及列为控制变量的原因见附录。

表均具有良好的信度。因子分析显示因子载荷均大于 0.6, AVE 均大于 0.5, 并且各变量 AVE 的平方根均大于该变量与其他变量间的相关系数(表 2)。综上可知, 量表的聚合效度和区分效度均较好。

4.2 同源性分析

采用 Harman 单因素法对研究变量的所有题项进行因子分析, 得到未经旋转的第一个因子方差解释为 31.945%, 小于 40%, 表明本研究不存在严重的共同方法偏差问题。采用回归分析法检验 5 个变量间的 VIF, 结果均小于 10, 表明变量间无显著共线性问题。

4.3 相关性分析

每个变量的平均值、标准偏差以及各变量之间的相关系数如表 2 所示。求职者的创业经历与感知胜任 ($r=0.181, p<0.01$) 和感知威胁 ($r=0.151, p<0.05$) 均存在显著正相关, H1 和 H2 得到初步验证。同时, 感知胜任和录用决策 ($r=0.610, p<0.001$) 存在显著正相关, H3 得到初步验证; 感知威胁与录用决策 ($r=-0.163, p<0.01$) 存在显著负相关, H4 得到初步验证。

表 2 描述性统计结果与相关性分析结果

变量	平均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.性别	0.460	0.500												
2.年龄	1.610	0.784	0.136*											
3.受教育程度	3.080	0.533	-0.071	-0.039										
4.工作行业	3.280	1.289	-0.092	-0.036	-0.097									
5.工作时间	1.950	1.011	0.165**	0.840**	-0.061	-0.083								
6.企业经历 (面试官)	0.520	0.501	0.079	0.046	-0.116	-0.061	0.120*							
7.资历过剩	2.683	0.816	-0.012	0.047	-0.147*	0.020	0.086	0.140*						
8.未来工作 关系	0.430	0.496	-0.057	0.057	0.058	-0.049	-0.008	-0.050	0.041					
9.创业经历 (求职者)	0.650	0.479	-0.028	0.103	-0.010	-0.038	0.106	0.037	0.095	-0.030				
10.感知胜任	4.196	0.484	0.149*	0.201**	-0.005	0.071	0.223**	0.041	0.074	-0.039	0.181**	0.73		
11.感知威胁	3.027	0.990	-0.127*	0.172**	-0.051	0.056	0.147*	0.015	0.147*	0.506**	0.151*	0.009	0.85	
12.录用决策	4.177	0.523	0.125*	0.132*	-0.062	0.046	0.114*	-0.009	-0.131*	-0.111	0.046	0.610***	-0.163**	0.74

* * ** * 分别表示 $p<0.05$ 、 $p<0.01$ 和 $p<0.001$

4.4 假设检验

首先,本研究通过多元回归模型分析各变量之间的相关关系,验证了 H1、H2、H3 和 H4。其次,通过 SPSS 数据分析软件中 process 插件的模型 4 进行间接效应检验,验证了 H5a、H5b。再次,通过分析自变量与调节变量之间的多元回归系数,并绘制简单斜率图检验调节效应,H6a 成立,H6b 不成立。最后,通过 process 插件的模型 7 进行有调节的间接效应检验,H7a 成立,H7b 不成立。具体分析过程和结果如下所示。

4.4.1 创业经历与感知胜任和感知威胁

表 3 中的模型 2 显示,在控制了性别、年龄、资历过剩、未来工作关系等变量之后,创业经历与感知胜任之间存在显著正相关关系($\beta=0.159, p<0.001$),支持了 H1。模型 5 显示,在控制其他变量之后,创业经历与感知威胁之间存在显著正相关关系($\beta=0.278, p<0.01$)。因此,H2 得到支持。

表 3 多元回归分析结果

变量	感知胜任			感知威胁			录用决策				
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10	模型 11
控制变量											
性别	0.108 [*]	0.116 [*]	0.118 [*]	-0.243 [*]	-0.229 [*]	-0.229	0.100	0.102	0.103	0.020	0.004
年龄	0.033	0.027	0.019	0.078	0.066	0.063	0.079	0.077	0.072	0.062	0.067
受教育程度	0.026	0.025	0.021	-0.103	-0.104	-0.105	-0.056	-0.056	-0.059	-0.084	-0.091
工作行业	0.027	0.029	0.027	0.058	0.062	0.061	0.020	0.020	0.018	-0.006	-0.001
工作时间	0.073	0.069	0.070	0.109	0.103	0.103	0.002	0.001	0.002	-0.048	-0.040
创业经历 (面试官)	0.015	0.012	0.012	0.036	0.032	0.1032	-0.013	-0.013	-0.014	-0.018	-0.016
资历过剩	0.033	0.024	0.026	0.123	0.108	0.108	-0.085 ^{***}	-0.088 ^{***}	-0.086 ^{***}	-0.106 ^{***}	-0.098 ^{***}
自变量											
创业经历 (求职者)		0.159 ^{***}	0.164 ^{***}		0.278 ^{**}	0.280 ^{**}	0.048	0.051	-0.050	-0.029	0.048
调节变量											
未来工作关系	-0.004	0.003	0.001	0.994 ^{***}	1.006 ^{***}	1.005 ^{***}	-0.099	-0.097	-0.098	-0.081	-0.008
交互效应											
创业经历 × 未来工作关系			-0.300 ^{**}			-0.092			-0.204	-0.047	-0.055
中介变量											
感知胜任										0.631 ^{***}	0.627 ^{***}
感知威胁											-0.076 ^{**}
R ²	0.066	0.092	0.115	0.318	0.337	0.338	0.066	0.068	0.078	0.424	0.438
ΔR ²	0.078	0.015	0.003	0.318	0.019	0.001	0.066	0.002	0.011	0.345	0.016
F	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***

注: N=277; 所有系数为标准化系数

“*” “**” “***” 分别表示 $p<0.05$ 、 $p<0.01$ 和 $p<0.001$

4.4.2 感知胜任和感知威胁与录用决策

如模型 10 展示的结果所示,感知胜任与录用决策之间存在显著的正相关关系 ($\beta=0.631$, $p<0.001$),感知威胁与录用决策之间存在显著的负相关关系 ($\beta=-0.076$, $p<0.01$)。因此, H3 和 H4 均得到验证。

4.4.3 间接效应

H5a 预测创业经历通过感知胜任对录用决策具有正向的间接效应。结合本文理论模型,采用 Hayes 提供的 process 插件中的模型 4,从全样本中随机抽取 5000 个样本,进行基于 Bootstrapping 的路径分析,构造偏差校正后的置信区间。运行结果见表 4 和表 5。结果发现创业经历通过感知胜任影响录用决策的间接效应大小为 0.10, SE 为 0.03,偏差校正的 95%置信区间为[0.0385, 0.1782],置信区间不包含 0。由此可知,感知胜任在创业经历与录用决策之间存在间接效应,验证了 H5a。

表 4 感知胜任间接效应检验结果

模型	路径	效应值	SE	95%置信区间	
				LLCI	ULCI
总效应	创业经历→录用决策	0.04	0.06	-0.0801	0.1523
直接效应	创业经历→录用决策	-0.06	0.05	-0.1488	0.0400
间接效应	创业经历→感知胜任→录用决策	0.10	0.03	0.0385	0.1782

注: LLCI 和 ULCI 分别为置信区间的最低值和最高值; SE (standard error) 表示标准误差

H5b 预测创业经历通过感知威胁对录用决策具有负向的间接效应,同样采用 process 插件中的模型 4,从全样本中随机抽取 5000 个样本,进行基于 Bootstrapping 的路径分析,构造偏差校正后的置信区间。结果发现创业经历通过感知威胁影响录用决策的间接效应大小为-0.03, SE 为 0.02,偏差校正的 95%置信区间为[-0.0602, -0.0044],不包含 0。由此可知,感知威胁在创业经历与录用决策之间存在间接效应,验证了 H5b。

表 5 感知威胁间接效应检验结果

模型	路径	效应值	SE	95%置信区间	
				LLCI	ULCI
总效应	创业经历→录用决策	0.03	0.06	-0.0801	0.1523
直接效应	创业经历→录用决策	0.06	0.06	-0.0445	0.1881
间接效应	创业经历→感知威胁→录用决策	-0.03	0.02	-0.0602	-0.0044

注: LLCI 和 ULCI 分别为置信区间的最低值和最高值; SE (standard error) 表示标准误差

4.4.4 调节作用

为了检验未来工作关系在创业经历和感知胜任与感知威胁之间的调节作用,在模型 2 和模型 5 的基础上,分别加入交互项“创业经历×未来工作关系”。模型 3 显示,在控制了主效应之后,创业经历与未来工作关系的交互项对感知胜任的影响显著($\beta=-0.300, p<0.01$)。为了进一步检验调节效应,对不同的未来工作关系(合作=0,竞争=1)绘制了交互效应图(图 3)。图 3 中直线斜率反映了在不同类型的未来工作关系下,创业经历对感知胜任的影响大小。简单斜率检验表明,在合作性工作关系下,面试官对有创业经历的求职者产生更高的感知胜任(简单斜率=0.348, $t=4.153, p<0.01$);而在竞争性工作关系下,求职者有无创业经历并不能显著影响面试官感知胜任(简单斜率=0.027, $t=0.351, p>0.1$)。由此可以判断, H6a 成立。

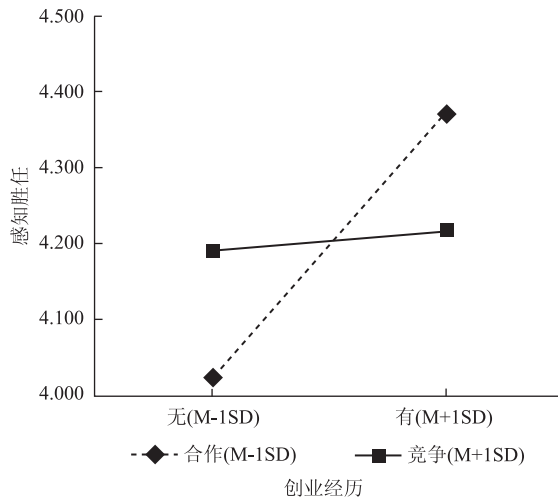


图 3 未来工作关系在创业经历与感知胜任之间的调节作用
“M+/- 1SD”表示被调节变量在调节变量取“均值+/- 一个标准差”时的值

模型 6 显示,创业经历与未来工作关系的交互项对感知威胁的影响不显著($\beta=-0.092, p>0.1$)。同样,为了进一步检验调节效应,对不同的未来工作关系(合作=0,竞争=1)绘制了交互效应图(图 4)。图 4 中直线的斜率反映了在不同类型的未来工作关系下,创业经历对感知威胁的影响大小。简单斜率检验表明,在合作性工作关系下,创业经历对感知威胁的影响不显著(简单斜率=0.4, $p>0.1$);在竞争性工作关系下,求职者的创业经历对面试官感知威胁的影响也不显著(简单斜率=0.27, $p>0.1$)。因此,未来工作关系在创业经历与感知威胁之间不具有调节作用。H6b 不成立。

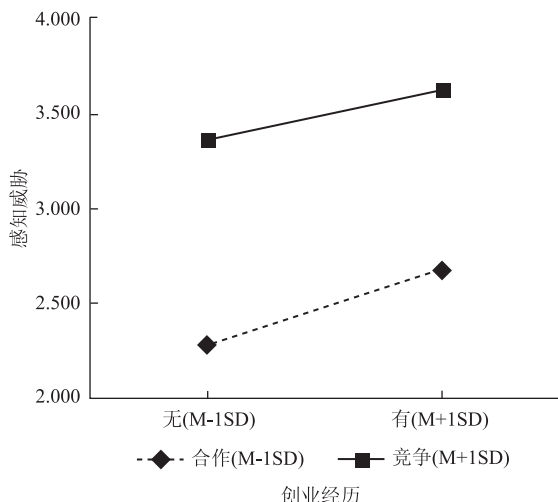


图4 未来工作关系在创业经历与感知威胁之间的调节作用
“M+/- 1SD”表示被调节变量在调节变量取“均值+/- 一个标准差”时的值

对于被调节的间接效应的检验，本研究采用 Hayes 提供的 process 插件中的模型 7 进行 Bootstrapping 的路径分析 (N=5000)，运行结果见表 6 和表 7。结果显示，在合作性工作关系下，创业经历通过感知胜任对录用决策的间接效应为 0.20，置信区间为[0.1019, 0.3284]，不包含 0；在竞争性工作关系下，创业经历通过感知胜任对录用决策的间接效应为 0.01，置信区间为[-0.0780, 0.1008]，包含 0。此外，创业经历通过感知胜任对录用决策的间接效应受工作关系调节，被调节的间接效应指数为-0.19，置信区间为[-0.3521, -0.0547]，不包含 0，说明被调节的间接效应成立。因此，H7a 得到支持。

表 6 感知胜任被调节的间接效应

创业经历→感知胜任→录用决策				
调节变量	间接效应	SE	LLCI	ULCI
合作性工作关系	0.20	0.06	0.1019	0.3284
竞争性工作关系	0.01	0.05	-0.0780	0.1008
被调节的间接效应指数	-0.19	0.08	-0.3521	-0.0547

注：LLCI 和 ULCI 分别为置信区间的最低值和最高值；SE (standard error) 表示标准误差

此外，如表 7 所示，在合作性工作关系下，创业经历通过感知威胁对录用决策的间接效应为-0.03，置信区间为[-0.0780, -0.0062]，不包含 0；在竞争性工作关系下，创业经历通过感知威胁对录用决策的间接效应为-0.02，置信区间为[-0.0671, -0.0018]，不包含 0。此外，创业经历通过感知威胁对录用决策的间接效应不受工作关系调节，被调节的间接效应指数为 0.008，置信区间为[-0.0272, 0.0527]，包含 0，说明被调节的间接效应不显著。因此，H7b 未得到支持。

表 7 感知威胁被调节的间接效应

创业经历→感知威胁→录用决策				
调节变量	间接效应	SE	LLCI	ULCI
合作性工作关系	-0.03	0.02	-0.0780	-0.0062
竞争性工作关系	-0.02	0.02	-0.0671	-0.0018
被调节的间接效应指数	0.008	0.02	-0.0272	0.0527

注: LLCI 和 ULCI 分别为置信区间的最低值和最高值; SE (standard error) 表示标准误差

5 研究结论及讨论

5.1 研究结论

本研究通过线上情景模拟的实验方法探讨了求职者的创业经历对面试官录用决策的影响机制及边界条件。研究表明,创业经历通过两种不同路径(感知胜任、感知威胁)对面试官的录用决策产生积极和消极两种完全相反的影响。此外,本研究还发现,未来工作关系在创业经历与感知胜任之间具有调节作用。具体来说,当与求职者未来存在的是合作性工作关系时,未来工作关系对创业经历和感知胜任之间关系的调节作用是正向并且显著的;而未来工作关系对创业经历和感知威胁之间关系的调节作用并不显著。

5.2 理论贡献

本研究的理论意义主要体现在三个方面。

首先,基于信号理论,本研究发现了创业经历对个人求职结果的双刃剑效应:当求职者的创业经历被面试官理解为一种消极信号时,创业经历会对求职结果产生负面影响;而当创业经历被解读为一种积极信号时,创业经历则会正向影响求职结果,这深化了我们对创业经历与求职结果之间关系的整体认识。具体来说,虽然现有研究已经关注到了创业经历对个体重返就业市场的影响,并发现招聘人员一般会负面评价具有创业经历的求职者,使得创业经历对个体再就业产生消极影响^[7],但 Küssbauer 和 Baum^[9]提出,创业经历在特定情况下也可能给个体求职者带来积极效应。然而,这一假定尚未得到实证检验。在本研究中,我们不仅再次验证了创业经历的消极影响,还发现了创业经历的积极作用。通过这样做,本研究更加完整地诠释了创业经历对求职结果的影响,有助于深化我们对创业经历影响的整体认识。此外,本研究还响应了 Küssbauer 和 Baum^[9]提出的需要关注创业经历复杂影响的提议,说明创业经历对求职阶段的影响是复杂的,不能被单方面地理解为积极或消极。

其次,本研究诠释了创业经历对求职结果的影响机制,揭示了信号传递过程的黑箱。虽然过去的研究发现,面试官会对拥有创业经历的求职者做出负面的评价,比如,认为这类求职者

具有更高的离职倾向、较低的组织忠诚度和团队合作意愿^[7]，但并未对这些负面评价产生的潜在机制做出解释。在现有研究的基础上，本研究基于信号理论，对创业经历与求职结果的影响机制进行了理论推导和实证检验，提出并验证了创业经历会通过面试官的感知胜任与感知威胁分别作用于录用决策。这一发现指出了信号接收者的感知在信号解读中扮演着重要的角色，即特定信号通过引发信号接收者的感知转化为接收者对目标对象的评价。这一发现与 Bareil 等^[36]得出的领导者感知成功或感知失败在绩效与战略决策之间的关系中起到中介作用的结论相一致。通过这样做，本研究一方面为创业经历对求职结果的影响机制提供了理论解释，启发未来求职领域的相关研究要重视面试官或雇主的感知胜任与感知威胁在决策产生过程中发挥的重要作用；另一方面，本研究还为信号理论的未来研究提供了方向，启发未来有关信号理论方面的研究，可以考虑将信号接收者的感知作为阐释信号影响机制中的关键一环。

最后，本研究提出并检验了未来工作（合作、竞争）关系的调节作用，揭示了创业经历对求职结果产生不同（积极、消极）影响的边界条件。过去的研究认为创业经历对求职结果的影响是消极的，并进一步揭示了这一消极影响的边界条件^[7]。而在本研究中，我们发现创业经历具有双刃剑效应，并且创业经历对录用决策的总效应并不显著。这引发了本文对于创业经历会在何时具有积极作用，又会在何时具有消极作用的思考。在实际工作中，合作与竞争的组织氛围将影响个体的内在和外在动机，会引发个体更为主观的评价和决策^[57]。这一观点启发了我们要基于实际工作情景探讨创业经历对求职结果产生差异化影响的边界条件。对此，本研究提出并检验了未来工作关系（合作、竞争）的调节作用。我们发现，在简历筛选的过程中，面试官对求职者创业经历的评价会受到与求职者之间未来工作关系的影响。在合作性的工作关系中，面试官更倾向于从求职者的创业经历中感知到胜任，进而做出积极的录用决策。这一研究结果揭示了创业经历产生积极影响的边界条件，加深了我们对于为什么面试官会对创业经历做出不同评价的原因。此外，我们发现，竞争性工作关系会直接地作用于面试官的感知威胁，这意味着不论求职者是否具有创业经历，竞争关系都会导致面试官对求职者产生偏见。这一额外的结果与 Tjosvold 等^[52]得出的“竞争关系会使个体在目标达成的过程中对他人采取负面评价和阻碍行为”的结论相一致。这启发了未来有关求职面试的研究，需要考虑到竞争性工作关系对于决策过程的影响。我们的研究一方面创新性地指出了创业经历产生积极影响的边界条件，另一方面为未来求职领域的相关研究提供了借鉴。

5.3 实践意义

除理论贡献外，本研究的发现还对个人、企业和政策制定者均具有实践启示。

对于个体而言，一方面，本研究能帮助具有创业经历并准备重返就业市场的前创业者更全面地认识创业经历对求职结果的影响，从而为个人做出合理的职业规划提供有益参考。研究结果表明，创业经历在给面试官带来感知胜任之外，还可能会给面试官带来诸如求职者是难以合作的、无法驾驭的等方面的威胁感知。对此，求职者一方面需要尽可能降低面试官的感知威胁

(比如,通过简历中相关内容传达出自身具有较高的组织忠诚度和团队合作能力),避免给自身求职结果带来消极影响。同时,也需要更多地展示对于未来工作的胜任力(比如,在描述创业经历时体现更多与求职岗位相匹配的工作能力),以最大化创业经历的积极作用,在面试时掌握更多优势。另一方面,对潜在创业者而言,在做出创业决定时有必要关注到创业退出后的再就业阶段。结合现有研究结果,我们推测,如果创业阶段无法产生与未来工作相关的胜任力,那么再就业时,创业经历多半会给求职结果带来负面影响。对此,潜在创业者不能片面地理解创业的利弊,要结合自身职业生涯规划对创业形成整体认识。

对于企业而言,应该关注到求职者与面试官未来工作关系对招聘过程的影响,优化招聘流程。如今,多数企业注重让用人部门参与简历筛选,这虽然能够增强招聘阶段的专业性,但也可能带来其他问题。本研究发现,与求职者在未来工作中存在竞争关系会使面试官感知到威胁,做出对求职者不利的录用决策。这意味着,未来的竞争关系会使面试官对求职者产生偏见。对此,我们建议企业应选择具有专业素养的面试官,并在招聘前应对面试官进行培训,使其在招聘过程中重点关注求职者的工作技能及与岗位的匹配度,对求职者进行客观的评价,减少因竞争关系带来的威胁感知而导致错失优质人才的情况。

本研究也有重要的政策启示。在推动创新创业发展时,除了鼓励年轻人参与创业之外,还需要提供必要的创业培训,使创业者能够从创业活动中培养个人可迁移的工作能力。因为这类能力不仅能够帮助其实现创业成功,还能够为其在创业退出后的再就业阶段提供积极的“胜任”信号,从而顺利地实现创业与工作之间的转换。此外,相关部门有必要组织开展创业教育,使广大创业者群体能够对包含创业退出后再就业阶段在内的创业全过程进行系统的了解,避免盲目地开始创业或毫无准备地结束创业。同时,帮助广大青年群体辩证地认识创业经历的意义,为个体职业发展赋能。

5.4 研究局限和未来展望

首先,本研究采用线上情景模拟的方式进行实验,让被试以面试官的角色对求职者简历进行评价并做出录用决策。这一实验方法能够模拟企业线上简历筛选过程,其有效性在现有研究中已得到支持^[22]。并且,实验方法能够明确变量之间的因果关系,有助于探析创业经历对求职结果的影响路径。但模拟情景与真实情景可能存在一定的差距。因此,为了提升结果的稳健性,未来的研究可以采用实地调查的方式,进一步补充验证本研究的结论,对相关作用机理进行更加深入的分析。

其次,本研究揭示了在招聘中简历筛选阶段创业经历的双刃剑效应,但是创业经历可能在个体再就业的多个阶段发挥作用,如招聘中的面试阶段,入职后的工作阶段等,在这些不同的阶段中,创业经历是否还具有双刃剑效应?又会通过何种路径产生影响?这些问题有待于进一步探究。当前关于创业经历对个体再就业求职阶段的影响及作用机理方面的实证研究尚属少数,未来研究可以继续关注创业经历对个体再就业中各个阶段的作用是否有差异,揭示创业经历在

个人职业发展过程中的全面影响。

再次,本研究基于实际工作情景创新性引入了未来工作关系这一调节变量,揭示了创业经历产生双刃剑效应的边界条件。但在实际简历筛选过程中,除了未来工作关系外,也可能存在其他多种情境因素会影响创业经历在求职阶段的作用。因此,未来研究可以在本研究的基础上,进一步拓展创业经历产生差异化影响的边界条件,加深对创业经历具有双刃剑效应的认识。比如,未来研究可以考虑不同的岗位类型是否会对创业经历产生差异化影响。

最后,市场营销行业具有普遍性、性别偏好不明显、包含较多的创业者的特征,能够使研究结论更具说服力^[22],所以本研究选择了这一行业作为研究背景^①。但是,单一的行业背景可能会限制本研究结论的可推广性。因此,我们鼓励未来研究在更加多元化的行业和背景下检验我们的研究结论是否成立。

参考文献

- [1] Mahieu J, Melillo F, Reichstein T, et al. Shooting stars? Uncertainty in hiring entrepreneurs[J]. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2021, 15 (4): 526-567.
- [2] Bangerter A, Roulin N, König C J. Personnel selection as a signaling game[J]. *The Journal of Applied Psychology*, 2012, 97 (4): 719-738.
- [3] Campbell B A. Earnings effects of entrepreneurial experience: evidence from the semiconductor industry[J]. *Management Science*, 2013, 59 (2): 286-304.
- [4] Luzzi A, Sasson A. Individual entrepreneurial exit and earnings in subsequent paid employment[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2016, 40 (2): 401-420.
- [5] 杨金玉. 创业经历对个体和企业创新的影响及作用机制研究[D]. 广州: 华南理工大学, 2020.
- [6] 周怀康. 创业经历对个体职业生涯的持续影响及作用机理研究[D]. 广州: 华南理工大学, 2021.
- [7] Waddingham J A, Zachary M A, Walker H J. Burning up on reentry: the effect of entrepreneurial exit in the hiring context[J]. *Journal of Management*, 2024, 50 (2): 455-489.
- [8] Connelly B L, Certo S T, Ireland R D, et al. Signaling theory: a review and assessment[J]. *Journal of Management*, 2011, 37 (1): 39-67.
- [9] Küssbauer A, Baum M. The good, the bad and the uncertain: employers' perceptions of former entrepreneurs[J]. *Journal of Business Venturing*, 2023, 38 (2): 106270.
- [10] Drover W, Wood M S, Corbett A C. Toward a cognitive view of signalling theory: individual attention and signal set interpretation[J]. *Journal of Management Studies*, 2018, 55 (2): 209-231.
- [11] Wei Z, Shen H, Zhou K Z, et al. How does environmental corporate social responsibility matter in a dysfunctional institutional environment? Evidence from China[J]. *Journal of Business Ethics*, 2017, 140 (2): 209-223.

① 见附录。

- [12]Shou Y Y, Shao J N, Wang W J, et al. The impact of corporate social responsibility on trade credit: evidence from Chinese small and medium-sized manufacturing enterprises[J]. *International Journal of Production Economics*, 2020, 230: 107809.
- [13]Spence M. 18-Job Market Signaling[M]. Amsterdam: Elsevier, 1978: 281, 283-306.
- [14]Suazo M M, Martínez P G, Sandoval R. Creating psychological and legal contracts through human resource practices: a signaling theory perspective[J]. *Human Resource Management Review*, 2009, 19 (2) : 154-166.
- [15]Barach M A, Horton J J. How do employers use compensation history? Evidence from a field experiment[J]. *Journal of Labor Economics*, 2021, 39 (1) : 193-218.
- [16]DeVaro J, Waldman M. The signaling role of promotions: further theory and empirical evidence[J]. *Journal of Labor Economics*, 2012, 30 (1) : 91-147.
- [17]Altonji J G, Pierret C R. Employer learning and statistical discrimination[J]. *The Quarterly Journal of Economics*, 2001, 116 (1) : 313-350.
- [18]Greenwald B C. Adverse selection in the labour market[J]. *The Review of Economic Studies*, 1986, 53(3):325-347.
- [19]Pallais A. Inefficient hiring in entry-level labor markets[J]. *American Economic Review*, 2014, 104 (11) : 3565-3599.
- [20]Sørensen J B, Sharkey A J. Entrepreneurship as a mobility process[J]. *American Sociological Review*, 2014, 79 (2) : 328-349.
- [21]Leung M D. Dilettante or renaissance person? How the order of job experiences affects hiring in an external labor market[J]. *American Sociological Review*, 2014, 79 (1) : 136-158.
- [22]Kacperczyk O, Younkun P. A founding penalty: evidence from an audit study on gender, entrepreneurship, and future employment[J]. *Organization Science*, 2022, 33 (2) : 716-745.
- [23]Burton M D, Sørensen J B, Beckman C M. 7. Coming from good stock: career histories and new venture formation[M]//Lounsbury M, Ventresca M J. *Social Structure and Organizations Revisited*. Leeds: Emerald Group Publishing Limited, 2002: 229-262.
- [24]Kacperczyk A, Marx M. Revisiting the small-firm effect on entrepreneurship: evidence from firm dissolutions[J]. *Organization Science*, 2016, 27 (4) : 893-910.
- [25]Bills D B. Employers' use of job history data for making hiring decisions: a fuller specification of job assignment and status attainment[J]. *The Sociological Quarterly*, 1990, 31 (1) : 23-35.
- [26]Ferguson J P, Hasan S. Specialization and career dynamics: evidence from the Indian administrative service[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2013, 58 (2) : 233-256.
- [27]Rivera L A. Hiring as cultural matching: the case of elite professional service firms[J]. *American Sociological Review*, 2012, 77 (6) : 999-1022.
- [28]Rivera L A, Tilsik A. Class advantage, commitment penalty: the gendered effect of social class signals in an elite labor market[J]. *American Sociological Review*, 2016, 81 (6) : 1097-1131.

- [29]Galperin R V, Hahl O, Sterling A D, et al. Too good to hire? Capability and inferences about commitment in labor markets[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2020, 65 (2) : 275-313.
- [30]Ivanova E, Gibcus P. The decision-making entrepreneur[J]. *Recuperado Junio*, 2003, 23: 2006.
- [31]Åstebro T, Chen J, Thompson P. Stars and misfits: self-employment and labor market frictions[J]. *Management Science*, 2011, 57 (11) : 1999-2017.
- [32]Wagner J. Testing Lazear's jack-of-all-trades view of entrepreneurship with German micro data[J]. *Applied Economics Letters*, 2003, 10 (11) : 687-689.
- [33]Hellmann T. When do employees become entrepreneurs?[J]. *Management Science*, 2007, 53 (6) : 919-933.
- [34]Fischer E, Reuber R. The good, the bad, and the unfamiliar: the challenges of reputation formation facing new firms[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2007, 31 (1) : 53-75.
- [35]Appels M. CEO sociopolitical activism as a signal of authentic leadership to prospective employees[J]. *Journal of Management*, 2023, 49 (8) : 2727-2765.
- [36]Bareil C, Savoie A, Meunier S. Patterns of discomfort with organizational change[J]. *Journal of Change Management*, 2007, 7 (1) : 13-24.
- [37]Fugate M, Kinicki A J, Prussia G E. Employee coping with organizational change: an examination of alternative theoretical perspectives and models[J]. *Personnel Psychology*, 2008, 61 (1) : 1-36.
- [38]Ryan A M, Sacco J M, McFarland L A, et al. Applicant self-selection: correlates of withdrawal from a multiple hurdle process[J]. *The Journal of Applied Psychology*, 2000, 85 (2) : 163-179.
- [39]McEnrue M P. Perceived competence as a moderator of the relationship between role clarity and job performance: a test of two hypotheses[J]. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1984, 34 (3) : 379-386.
- [40]Fugate M, Prussia G E, Kinicki A J. Managing employee withdrawal during organizational change: the role of threat appraisal[J]. *Journal of Management*, 2012, 38 (3) : 890-914.
- [41]Fiske S T, Cuddy A J C, Glick P. Universal dimensions of social cognition: warmth and competence[J]. *Trends in Cognitive Sciences*, 2007, 11 (2) : 77-83.
- [42]Autor D H. Skills, education, and the rise of earnings inequality among the "other 99 percent"[J]. *Science*, 2014, 344 (6186) : 843-851.
- [43]Howard J L, Ferris G R. The employment interview context: social and situational influences on interviewer decisions[J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 1996, 26 (2) : 112-136.
- [44]Amaral A A, Powell D M, Ho J L. Why does impression management positively influence interview ratings? The mediating role of competence and warmth[J]. *International Journal of Selection and Assessment*, 2019, 27 (4) : 315-327.
- [45]Barrick M R, Swider B W, Stewart G L. Initial evaluations in the interview: relationships with subsequent interviewer evaluations and employment offers[J]. *The Journal of Applied Psychology*, 2010, 95 (6) : 1163-1172.
- [46]Piopiunik M, Schwerdt G, Simon L, et al. Skills, signals, and employability: an experimental investigation[J]. *European Economic Review*, 2020, 123: 103374.

- [47]Connelly B L, Shi W. Threats and responses in organizational research[J]. *Journal of Management*, 2022, 48 (6) : 1366-1381.
- [48]Weisel O, Zultan R. Perceptions of conflict: parochial cooperation and outgroup spite revisited[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2021, 167: 57-71.
- [49]Graves L M, Powell G N. An investigation of sex discrimination in recruiters' evaluations of actual applicants[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1988, 73 (1) : 20-29.
- [50]Highhouse S, Thornbury E E, Little I S. Social-identity functions of attraction to organizations[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2007, 103 (1) : 134-146.
- [51]Deutsch M. A theory of co-operation and competition[J]. *Human Relations*, 1949, 2 (2) : 129-152.
- [52]Tjosvold D, Chen N Y, Huang X, et al. Developing cooperative teams to support individual performance and well-being in a call center in China[J]. *Group Decision and Negotiation*, 2014, 23 (2) : 325-348.
- [53]Tjosvold D, Tang M M L, West M. Reflexivity for team innovation in China: the contribution of goal interdependence[J]. *Group & Organization Management*, 2004, 29 (5) : 540-559.
- [54]Cole M S, Rubin R S, Feild H S, et al. Recruiters' perceptions and use of applicant résumé information: screening the recent graduate[J]. *Applied Psychology*, 2007, 56 (2) : 319-343.
- [55]周怀康, 姜军辉, 葛淳棉, 等. 创业归来再出发: 创业烙印如何影响工作绩效? [J]. *管理世界*, 2021, 37 (7) : 145-161, 11.
- [56]Bigoni M, Fort M, Nardotto M, et al. Cooperation or competition? A field experiment on non-monetary learning incentives[J]. *The BE. Journal of Economic Analysis & Policy*, 2015, 15 (4) : 1753-1792.
- [57]Sam Liu C H, Jack Liu H H, Ng Y L. Investigation of entrepreneurial orientation development with airline employees: moderating roles of a cooperation-competition mechanism[J]. *Journal of Air Transport Management*, 2021, 94: 102074.
- [58]Leung M D, Koppman S. Taking a pass: how proportional prejudice and decisions not to hire reproduce gender segregation[J]. *American Journal of Sociology*, 2018, 124 (3) : 762-813.
- [59]McKee-Ryan F M, Harvey J. "I have a job, but...": a review of underemployment[J]. *Journal of Management*, 2011, 37 (4) : 962-996.
- [60]Liu S Q, Wang M. Perceived overqualification: a review and recommendations for research and practice[M] //Perrewé P L, Halbesleben J R B, Rosen C C. *The Role of The Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being*. Leeds: Emerald Group Publishing Limited, 2012: 1-42.
- [61]Sesen H, Ertan S S. Perceived overqualification and job crafting: the moderating role of positive psychological capital[J]. *Personnel Review*, 2020, 49 (3) : 808-824.

附录：实验特殊说明

1. 控制变量

实验中，本研究尽可能地排除了人口学变量（如求职者的“年龄”“性别”“学历”“种族”“照片”等）对实验结果的干扰。以往研究指出，面试官会根据人口学变量来推断求职者的个体特征，在阅读简历时对求职者产生刻板印象^[28, 58]。本研究为了保证能够准确地分析创业经历这一单一的信号对录用决策的影响，在简历中对上述可能影响面试官评估决策的变量进行了规避，只对求职者的工作经历（第二阶段）进行区分。

此外，本文在研究背景介绍中提及了企业规模较大且经营现状良好，目的是避免被试者在实验中感知到求职者“资历过剩”。资历过剩是指个人的受教育水平、工作经验和能力超过其工作需求的情况^[59, 60]。当面试官感知到求职者资历过剩时会产生如下担忧：组织很难提供与这类求职者资历相匹配的岗位或薪资，在未来工作中他们是否会有更高的离职意愿等^[61]。以上这些顾虑会抑制面试官的录用决策。因此，本研究为了避免“资历过剩”对其他关键变量的影响，将其纳入控制变量进行分析。

2. 行业选择

本研究参考 Kacperczyk 和 Younkin^[22]的研究，在求职者工作行业的选择上，遵循了以下原则。首先，我们选择的行业必须是创业者有很大概率进入的行业。其次，我们排除了有单一性别倾向的职业（如护理、计算机编程行业），以消除对于潜在的性别不一致的担忧。再次，我们需要选择专业化水平没有那么高的职业，从而保证能够创造出一份能为一系列职位所接受的简历。最后，所选择的行业最好是常见的、具有流动性的。

根据这一标准，我们选择了市场营销这个创业常见的行业。有调查显示，2018年超过18000家市场营销的初创企业获得了投资，对于500强企业而言，市场营销位于最常见的行业类别第二位。《全球创业观察（GEM）2017/2018中国报告》显示，以批发或零售为主的客户服务业是中国创业者选择创业的主要领域，超过60%的创业者在该行业创业^①。因此，选择市场营销行业有更广泛的适用性，并且符合本研究的行业选择原则。

Double-edged Sword Effect of Entrepreneurial Experience on Hiring Decision of Interviewers: From Perspective of Signaling Theory

Weng Qingxiong, Wang Di, Jiang Hui, Niu Tingting

(School of Management, University of Science and Technology of China, Hefei 230026, China)

Abstract: Based on signaling theory, a systematic exploration of the influence paths of job seekers' entrepreneurial

① 数据来源：二十国集团创业研究中心。

experiences on interviewers' hiring decisions in subsequent employment was conducted through a scenario experiment involving 277 working professionals. The results indicate that job seekers' entrepreneurial experiences have a double-edged sword effect: they positively and negatively influence interviewers' hiring decisions through two different paths (perceived competence and perceived threat). Although the overall effect of entrepreneurial experience on interviewers' hiring decisions is not significant, there is a significantly positive overall effect of entrepreneurial experience on hiring decisions when there is potential for future cooperative work relationships.

Keywords: entrepreneurial experience; signaling theory; perceived competence; perceived threat