**Chinese Version of the Attitudes Toward Cybervetting (ATC) scale**

**Source:** Roulin, N. & Liu, Z. (2023). Job seekers’ attitudes toward cybervetting in China: Platform comparisons and relationships with social media posting habits and individual differences *International Journal of Selection and Assessment, 31* (2), 347-354*.* DOI: 10.1111/ijsa.12424

下面我们想要知道你对【社交媒体】在招聘过程中被使用的态度。请阅读每句话，并决定你在多大程度上同意或不同意这句话:1 =非常不同意;2 =不同意;3 =中立(既不同意也不不同意);4 =同意;5 =强烈同意

**公平度感知**

* PJ1.潜在雇主根据我【社交媒体】资料中获得的信息做出招聘的决定是公平的。
* PJ2. 潜在雇主基于从我的【社交媒体】资料中获得的信息，将我从申请流程中剔除是公平的。
* PJ3. 我认为筛查我的【社交媒体】资料是雇主在招聘过程中可以使用的一种有效工具。
* PJ4. 潜在雇主根据从我【社交媒体】资料获得的信息，将我的知识、技能和能力与其他候选人进行比较，这是公平的。
* PJ5. 我认为潜在雇主以任何方式记录我【社交媒体】资料中的信息都没有问题。
* PJ6. 我认为我应该对我【社交媒体】资料上的任何内容负责。

**隐私侵犯**

* PI1. 如果我知道潜在雇主可能会访问我的【社交媒体】资料我会感到担心。
* PI2. 如果我知道一个潜在雇主在我不知情的情况下浏览了我的【社交媒体】个人资料，我会感到不舒服。
* PI3. 如果潜在雇主浏览我的【社交媒体】资料，我个人会觉得不受尊重。
* PI4. 如果潜在雇主将我【社交媒体】中的信息分享给其他员工，我会觉得有问题。
* PI5. 如果我知道潜在雇主会筛选我的【社交媒体】资料，我仍然能够自由地发布内容。

**表面效度**

* FV1. 潜在雇主可以根据我的【社交媒体】资料准确评估我有多可靠。
* FV2. 潜在雇主可以根据我的【社交媒体】资料准确评估我的工作表现。
* FV3. 潜在雇主可以根据我的【社交媒体】资料准确评估我的性格。