

AI 招聘系统特征对求职者接受意愿的影响： AI 理解水平的调节作用

欧阳灵¹ 张喆淼¹ 李迎澳¹ 한인구^{1*}

(1. 韩国又松大学, 韩国 大田广域市 34606)

摘要: 本文考察 AI 招聘系统特征如何影响求职者及潜在申请人对 AI 介入招聘程序的接受意愿。基于信号理论、组织公平理论和技术接受模型, 研究将算法透明性、数据使用公平性、人机协作保障和岗位相关性界定为申请人可感知的程序性信号, 检验四类特征对公正性认知与感知有用性的影响及二者对接受意愿的影响, 以及 AI 理解水平对算法透明性作用路径的调节作用。基于 702 份有效问卷, 采用 SPSS 25.0 和 AMOS 24.0 进行信效度检验、结构方程模型和层级回归分析。结果表明, 四类系统特征均显著提升公正性认知; 算法透明性、数据使用公平性和人机协作保障显著提高感知有用性, 而岗位相关性对感知有用性的直接影响不显著。公正性认知和感知有用性均正向影响 AI 招聘接受意愿, 且公正性认知作用更强; AI 理解水平显著强化算法透明性对公正性认知和感知有用性的影响。研究说明, 申请人对 AI 招聘的接受并非单纯源于技术偏好, 而是在程序公正、功能价值和信息可理解性综合评价基础上形成的态度。

关键词: AI 招聘系统; 算法透明性; 数据使用公平性; 公正性认知; 感知有用性; AI 理解水平; 接受意愿

DOI: doi.org/10.65436/hssj.v1i5.34

一、引言

人工智能工具正广泛应用于企业招聘与人才选拔, 已被用于简历筛选、岗位匹配、在线测评、AI 辅助视频面试分析、候选人排序和推荐等环节^[1]。已有研究指出, AI 赋能的招聘工具能提升大规模人才获取的效率与一致性^{[2],[3]}, 但也持续引发关于算法偏见、数据使用正当性、可解释性和责任归属的讨论^{[4],[5]}。

招聘不同于一般意义上的技术使用, 它直接关系到个人的就业机会与社会流动。申请人不会只把 AI 招聘系统理解为更快的工具, 还会关心自己依据什么标准被评价、哪些数据被使用、决策逻辑能否被解释, 以及出错时是否存在人工复核。因此, AI 招聘接受意愿是一种复合性态度, 既包含对技术效用的判断, 也包含对程序正当性的判断。

现有研究已从 AI 招聘工具应用、申请人反应、算法公平和技术接受等角度展开讨论^[6], 但仍存在不足: 其一, 较少把具体系统特征与申请人的公正性认知、感知有用性和接受意愿放入同一模型中考察; 其二, 算法透明性常被理解为“是否提供说明信息”, 但其能否真正发挥作用, 还取决于申请人是否具备理解 AI 判断逻辑和系统边界的能力。换言之, 透明性不仅是信息提供问题, 也是信息解释问题。

基于上述问题, 本文选取算法透明性、数据使用公平性、人机协作保障和岗位相关性四类 AI 招聘系统特征, 考察其如何通过公正性认知与感知有用性两条并列路径影响 AI 招聘接受意愿, 并进一步检验 AI 理解水平是否强化算法透明性的作用。本文的主要贡献在于: 将 AI 招聘系统特征理解为程序性信号; 区分公正性认知和感知有用性两条评价路径; 把 AI 理解水平纳入透明性作用过程, 从而更细致地解释申请人接受 AI 招聘的形成机制。

二、理论基础与研究假设

作者简介: 欧阳灵(1997—), 女, 博士研究生, 研究方向为 AI 与人力资源管理;

张喆淼(1998—), 男, 博士研究生, 研究方向为消费者行为;

李迎澳(1999—), 男, 博士研究生, 研究方向为消费者行为。

通讯作者: 한인구(1955—), 男, 教授, 博士生导师, 研究方向人工智能辅助财务报表分析、企业可持续发展。

AI 招聘系统是指企业在招聘与选拔中使用人工智能、算法或自动化工具，对申请人信息进行收集、分析和评价并辅助筛选或推荐决策的技术性与制度性系统。本文不将其视为中性的自动化工具，而是嵌入招聘程序之中的制度安排。由于申请人无法直接观察算法内部逻辑，系统外在呈现的特征便成为他们判断程序是否可信、合理的重要依据。

从信号理论看，招聘过程存在明显的信息不对称。企业掌握评价规则、数据处理方式和最终决策逻辑，而申请人通常只能根据公开说明、系统界面和反馈方式进行判断。因此，AI 招聘系统特征不仅是技术属性，也是企业向申请人释放的制度信号。算法透明性传递可解释性，数据使用公平性传递数据正当性，人机协作保障传递责任承担和纠错可能性，岗位相关性则传递选拔标准的有效性。

算法透明性是指评价标准、决策逻辑、数据使用方式和结果生成过程能够以申请人可理解的方式呈现的程度。当算法决策被感知为“黑箱”时，不确定感和算法回避倾向会增强^{[7]、[8]}。在招聘情境中，透明性既能降低申请人对任意评价的担忧，也有助于其理解系统的功能价值，因此可能同时提升公正性认知和感知有用性。

数据使用公平性是指申请人认为其数据以岗位相关、合法正当并尽量降低偏见风险的方式被收集和使用的程度。算法虽常被赋予“客观”形象，但历史数据和代理变量中的偏见可能被复制到选拔结果中^{[9]、[10]}。当申请人相信数据来源合理、处理正当且敏感信息受到控制时，更容易把 AI 招聘程序视为公正且有助于提高评价准确性的工具。

人机协作保障是指在 AI 判断之后，申请人感知到仍存在人工复核、申诉、错误更正和负责任干预的可能性。自动化研究表明，人的监督有助于形成适度信任和程序性接受^{[11]、[12]}。在招聘场景中，若 AI 评价被理解为最终且单向的决定，申请人往往会产生不安；相反，人工复核和申诉机制能缓解自动化判断的封闭感，提高程序可接受性。

岗位相关性是指 AI 评价标准与实际岗位要求之间的匹配程度，选拔研究长期将其视为申请人反应和程序公平的重要基础^{[13]、[14]}。在 AI 招聘中，申请人尤其会质疑表情、反应速度、线上行为等间接指标是否真正反映岗位绩效；若评价内容与工作要求的联系清晰可见，则更可能认为该程序具有评价有效性和程序正当性。

不过，岗位相关性的作用可能具有双重性：岗位相关性越清晰，申请人越容易相信选拔程序建立在合理标准之上；但系统能够识别岗位要求，并不等于它能充分理解个人经验、职业潜力和特殊情境。因此，岗位相关性在公正性路径和有用性路径中的作用强度可能并不一致。

组织公平理论认为，个体不只根据结果判断公平，也会根据程序和信息质量作出评价^[15]；技术接受模型则强调感知有用性是解释接受意愿的重要变量^{[16]、[17]}。在 AI 招聘情境中，公正性认知回答“程序是否正当”，感知有用性回答“程序是否有帮助”，两者相关但不等同。尤其在高风险招聘情境中，申请人即使认可 AI 效率，也可能因程序不透明或数据使用不当而降低接受意愿。

AI 理解水平是指申请人对 AI 基本原理、数据驱动判断、系统局限、错误可能性和伦理影响的理解程度，它不同于单纯的技术熟悉度，更接近一种解释能力^{[18]–[20]}。说明信息并不会自动转化为理解：AI 理解水平较高者更可能把算法说明转化为公正性和有用性判断，较低者即便获得说明也可能仍感不确定。因此，AI 理解水平可能成为算法透明性发挥作用的边界条件。

综合上述分析，本文围绕“系统特征→公正性认知/感知有用性→接受意愿”及 AI 理解水平的调节作用，提出研究假设 H1a–H6，具体内容见表 1。

表 1 研究假设汇总

假设	主要内容
H1a–H1d	算法透明性、数据使用公平性、人机协作保障和岗位相关性分别正向影响公正性认知。
H2a–H2d	算法透明性、数据使用公平性、人机协作保障和岗位相关性分别正向影响感知有用性。
H3–H4	公正性认知和感知有用性分别正向影响 AI 招聘接受意愿。
H5	AI 理解水平强化算法透明性对公正性认知的影响。
H6	AI 理解水平强化算法透明性对感知有用性的影响。

三、研究设计

（一）研究模型

本文的研究模型由三个层次构成：前因层为算法透明性、数据使用公平性、人机协作保障和岗位相关性，认知评价层为公正性认知与感知有用性，结果层为 AI 招聘接受意愿；AI 理解水平被设定为算法透明性两条作用路径的调节变量。该模型整合信号理论、组织公平理论和技术接受模型：系统特征被视为申请人可观察的程序性信号，申请人通过解读这些信号形成公正与有用性评价，进而影响其接受 AI 介入招聘程序的意愿。

其中，公正性认知和感知有用性位于模型中间层，分别对应规范性评价和工具性评价；AI 招聘接受意愿位于结果层。AI 理解水平作为调节变量只作用于算法透明性相关路径，原因在于透明性信息能否发挥作用，很大程度上取决于申请人是否能够理解这些说明。

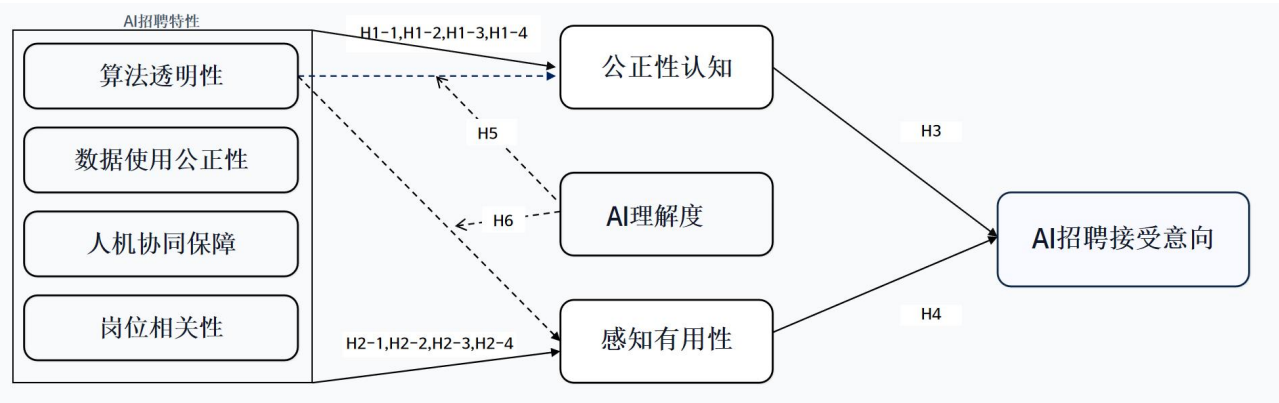


图 1 研究模型

(二) 数据收集与变量测量

本文采用在线问卷调查收集数据。调查对象为能够理解 AI 招聘情境并作出回应的个体，包括当前求职者、潜在申请人以及在职人员。问卷要求受访者想象自己正在参与某企业的招聘程序，该企业使用 AI 招聘系统进行简历筛选、岗位匹配、在线测评、AI 辅助视频面试分析或候选人推荐；随后，受访者以求职者或潜在申请人的身份回答相关问题。最终共有 702 份有效问卷进入分析。

样本同时包含学生、求职者、非管理与管理岗位员工，因为 AI 招聘的影响并不限于正在求职的人群——许多在职人员在未来跳槽、内部竞聘或职业转换时也可能面对 AI 招聘系统。因此，本文将研究对象界定为实际求职者与潜在申请人的结合体，以把握其一般形成机制。

所有核心变量均采用五点 Likert 量表测量。算法透明性、数据使用公平性、人机协作保障、岗位相关性、公正性认知、感知有用性、AI 理解水平和 AI 招聘接受意愿均由 4 个题项测量，共形成 32 个题项。题项表述在保留既有量表核心含义的基础上，根据 AI 招聘情境进行了调整。数据分析使用 SPSS 25.0 和 AMOS 24.0 完成，包括信效度检验、结构方程模型和层级回归分析。

表 2 样本主要特征 (N=702)

类别	分布
性别	男 341 人 (48.6%)；女 361 人 (51.4%)
年龄	18–20 岁 34 人 (4.8%)；21–30 岁 254 人 (36.2%)；31–40 岁 279 人 (39.7%)；41–50 岁 104 人 (14.8%)；51 岁及以上 31 人 (4.4%)
学历	高中及以下 160 人 (22.8%)；专科 188 人 (26.8%)；本科 272 人 (38.7%)；硕士 49 人 (7.0%)；博士及以上 33 人 (4.7%)
当前身份	学生 37 人 (5.3%)；求职者 123 人 (17.5%)；非管理岗位员工 413 人 (58.8%)；管理岗位员工 82 人 (11.7%)；其他 47 人 (6.7%)
AI 招聘认知水平	不了解 101 人 (14.4%)；稍有了解 175 人 (24.9%)；比较了解 271 人 (38.6%)；非常了解 155 人 (22.1%)
AI 招聘接触水平	没有接触 120 人 (17.1%)；听说过但无经历 167 人 (23.8%)；有一定接触 272 人 (38.7%)；有实际经历 143 人 (20.4%)

表 3 变量的操作性定义

变量	操作性定义	题项数
算法透明性	申请人对 AI 评价标准、数据使用逻辑、决策规则和结果生成过程	4

	可理解程度的感知	
数据使用公平性	申请人认为其数据以岗位相关、正当且尽量降低歧视风险的方式被使用的程度	4
人机协作保障	申请人感知到人工复核、申诉、错误更正和负责任干预可获得的程度	4
岗位相关性	AI 评价标准与实际岗位要求之间匹配程度的感知	4
公正性认知	对 AI 招聘程序、评价标准、信息提供和人工干预机制正当性与合理性的感知	4
感知有用性	对 AI 招聘系统有助于提升程序质量、岗位匹配、评价准确性和申请体验的感知	4
AI 理解水平	对 AI 原理、数据化判断、局限、错误可能性和伦理问题的理解程度	4
AI 招聘接受意愿	认可、参与并接受包含 AI 系统的招聘程序的意愿	4

四、实证分析

(一) 信度与效度检验

如表 4 所示，各潜变量的 Cronbach’s α 与组合信度（CR）均介于 0.839 至 0.887 之间，高于 0.70 标准；平均方差提取量（AVE）介于 0.566 至 0.663 之间，说明各构念具有良好的内部一致性和收敛效度^{[21],[22]}。KMO 值为 0.929，Bartlett 球形检验在 $p<0.001$ 水平显著；按特征值大于 1 共提取 8 个因子，累计解释总方差的 71.563%。

验证性因子分析显示测量模型拟合良好： $\chi^2/df=1.458$ ，RMSEA=0.026，CFI=0.983，TLI=0.981。Harman 单因子检验中未旋转的第一个因子解释 32.088% 的方差，说明共同方法偏差不太可能主导结果，量表适用于后续结构模型分析。

表 4 信度与收敛效度检验结果

变量	Cronbach’s α	CR	AVE
算法透明性	0.887	0.887	0.663
数据使用公平性	0.856	0.856	0.598
人机协作保障	0.848	0.848	0.583
岗位相关性	0.871	0.871	0.629
公正性认知	0.860	0.860	0.607
感知有用性	0.839	0.839	0.566
AI 理解水平	0.872	0.873	0.631
AI 招聘接受意愿	0.868	0.868	0.622

(二) 结构模型与直接效应

结构模型与样本数据的拟合情况较好： $\chi^2/df=1.530$ ，RMSEA=0.027，GFI=0.951，AGFI=0.940，NFI=0.953，IFI=0.983，TLI=0.981，CFI=0.983。这些指标说明，本文提出的理论模型能够较好地解释样本数据^{[23],[24]}。

如表 5 所示，四类系统特征均对公正性认知产生显著正向影响，其中数据使用公平性的标准化系数最大（ $\beta=0.339$ ），说明申请人尤其关注数据处理的正当性与歧视风险控制。算法透明性、数据使用公平性和人机协作保障对感知有用性均有显著正向影响，而岗位相关性对感知有用性的直接影响不显著，意味着其更可能作为程序正当性和评价有效性的基础发挥作用，而非直接转化为对系统功能价值的判断。公正性认知和感知有用性均显著提高接受意愿，且公正性认知作用更强。

表 5 直接效应检验结果

假设	路径	B	C.R.	p	β	结论
H1a	算法透明性→公正性认知	0.179	4.683	***	0.201	支持
H1b	数据使用公平性→公正性认知	0.345	8.116	***	0.339	支持
H1c	人机协作保障→公正性认知	0.200	5.196	***	0.224	支持

H1d	岗位相关性→公正性认知	0.221	5.032	***	0.236	支持
H2a	算法透明性→感知有用性	0.261	5.872	***	0.314	支持
H2b	数据使用公平性→感知有用性	0.190	4.113	***	0.199	支持
H2c	人机协作保障→感知有用性	0.241	5.423	***	0.287	支持
H2d	岗位相关性→感知有用性	-0.061	-1.234	0.217	-0.069	不支持
H3	公正性认知→接受意愿	0.434	8.738	***	0.398	支持
H4	感知有用性→接受意愿	0.369	6.986	***	0.318	支持

注：***表示 $p < 0.001$ 。SMC 值分别为：公正性认知 0.610，感知有用性 0.349，AI 招聘接受意愿 0.369。

(三) 调节效应与补充分析

采用层级回归检验 AI 理解水平的调节作用^[25]，结果见表 6。AI 理解水平显著强化算法透明性的作用：算法透明性与 AI 理解水平的交互项对公正性认知的影响为 $B=0.124$ 、 $t=4.902$ 、 $p<0.001$ ，H5 得到支持；对感知有用性的影响为 $B=0.145$ 、 $t=5.606$ 、 $p<0.001$ ，H6 得到支持。这说明，透明性并不只是提供信息的问题；只有当申请人具备理解这些信息的能力时，透明性的作用才会更加充分地发挥。

进一步根据 AI 招聘接触水平和受访者身份进行多组分析，主要路径不存在显著的组间差异，表明无论低接触还是高接触、求职导向还是在职群体，接受意愿的基本形成结构都相对稳定。

表 6 AI 理解水平的调节效应检验结果

因变量	预测变量	B	t	p
公正性认知	算法透明性	0.460	15.683	0.000
公正性认知	AI 理解水平	0.181	6.242	0.000
公正性认知	AT×AIU	0.124	4.902	0.000
感知有用性	算法透明性	0.373	12.381	0.000
感知有用性	AI 理解水平	0.123	4.143	0.000
感知有用性	AT×AIU	0.145	5.606	0.000

注：AT=算法透明性，AIU=AI 理解水平。公正性认知模型 $R^2=0.311$ ，感知有用性模型 $R^2=0.217$ 。

五、讨论与结论

本文通过公正性认知与感知有用性两条路径解释 AI 招聘接受意愿。总体来看，申请人接受 AI 招聘并非因为直接偏好技术本身，而是会评价 AI 在招聘程序中以何种方式被制度化。四类系统特征均显著提升公正性认知，说明申请人关注的不只是是否使用 AI，而是程序释放出的信号质量；其中数据使用公平性作用尤为突出，表明个人数据、处理正当性和歧视风险已成为申请人反应中的核心议题。这提示 AI 招聘研究不能停留在“技术是否先进”层面：技术是否被纳入可解释、可申诉、可监督的制度框架，比技术本身更能影响接受态度。

从理论上讲，本文具有四方面贡献。第一，将技术接受视角与组织公平理论相结合，指出在招聘这一高风险情境中，程序正当性可能比功能有用性更能影响接受意愿。第二，将 AI 招聘系统特征概念化为程序性信号而非单纯的技术属性，从而把信号理论延伸到 AI 赋能的招聘情境。第三，对岗位相关性的作用作出更细致的解释：岗位相关性显著提升公正性认知，但未显著提升感知有用性，说明其更像是有效性性与公正性的线索，而非工具性有用线索。第四，将 AI 理解水平识别为透明性作用的边界条件，强调透明性不仅是信息提供问题，也是信息理解问题。

从实践上看，企业引入 AI 招聘系统时不能只强调效率与技术先进性。首先，应以申请人能理解的语言说明评价标准、数据使用逻辑和结果生成过程，使透明性成为降低不确定性、提升信任的沟通策略，而非形式化告知。其次，由于数据使用公平性对公正性认知影响最强，企业应加强数据治理，明确收集哪些数据、为何需要、如何与岗位相关以及歧视风险如何被控制，并将数据治理与隐私保护视为 AI 招聘被接受的核心条件。再次，企业需明确人机协作结构，说明 AI 在哪些环节作为辅助、人工复核是否可得、错误与申诉如何处理，以缓解申请人对单向自动化决策的不安。最后，岗位相关性应作为程序正当性的核心标准管理，并按申请人 AI 理解水平差异提供分层说明。对中国企业而言，申请人真正关心的往往不是系统多先进，而是其是否尊重知情权、解释权和申诉机会，因此 AI 招聘治理应由人力资源、法务与业务部门共同设计。

本文仍存在若干局限：其一，研究基于横截面数据，统计关系不宜解释为严格因果，未来可采用纵向或实验设计；其二，样本兼含实际申请人与基于情境作答的潜在申请人，有助于识别一般性机制，但可能无法完全捕捉

真实招聘经历中的情绪强度；其三，本文仅在算法透明性路径中检验了 AI 理解水平的调节作用，未来可考察其对其他系统特征理解的影响，并纳入算法焦虑、隐私敏感性、技术信任和组织信任等个体差异变量。

总体而言，AI 招聘系统的有效运行不能只依赖技术精度，还需依赖可被申请人理解和认可的程序安排。算法透明性、数据使用公平性、人机协作保障和岗位相关性构成了申请人判断 AI 招聘程序的重要基础，公正性认知与感知有用性则解释了这些系统特征如何进一步转化为接受意愿。

参考文献

- [1] Dadaboyev S M U, Abdullayeva J, Abbosova N, et al. Role of artificial intelligence in employee recruitment: systematic review and future research directions[J/OL]. Discover Global Society, 2025, 3(1): 99. DOI:10.1007/s44282-025-00246-w.
- [2] Black J S, Van Esch P. AI-enabled recruiting: What is it and how should a manager use it?[J/OL]. Business Horizons, 2020, 63(2): 215-226. DOI:10.1016/j.bushor.2019.12.001.
- [3] Budhwar P, Malik A, De Silva M T T, et al. Artificial intelligence – challenges and opportunities for international HRM: a review and research agenda[J/OL]. The International Journal of Human Resource Management, 2022, 33(6): 1065-1097. DOI:10.1080/09585192.2022.2035161.
- [4] Hunkenschroer A L, Luetge C. Ethics of AI-Enabled Recruiting and Selection: A Review and Research Agenda[J/OL]. Journal of Business Ethics, 2022, 178(4): 977-1007. DOI:10.1007/s10551-022-05049-6.
- [5] Raghavan M, Barocas S, Kleinberg J, et al. Mitigating bias in algorithmic hiring: evaluating claims and practices[C/OL]//Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency. Barcelona Spain: ACM, 2020: 469-481[2026-06-14]. <https://dl.acm.org/doi/10.1145/3351095.3372828>. DOI:10.1145/3351095.3372828.
- [6] Acikgoz Y, Davison K H, Compagnone M, et al. Justice perceptions of artificial intelligence in selection[J/OL]. International Journal of Selection and Assessment, 2020, 28(4): 399-416. DOI:10.1111/ijsa.12306.
- [7] Burrell J. How the machine ‘thinks’: Understanding opacity in machine learning algorithms[J/OL]. Big Data & Society, 2016, 3(1): 2053951715622512. DOI:10.1177/2053951715622512.
- [8] Diakopoulos N, Koliska M. Algorithmic Transparency in the News Media[J/OL]. Digital Journalism, 2017, 5(7): 809-828. DOI:10.1080/21670811.2016.1208053.
- [9] Barocas S, Selbst A D. Big Data’s Disparate Impact[J/OL]. SSRN Electronic Journal, 2016[2026-06-14]. <https://www.ssrn.com/abstract=2477899>. DOI:10.2139/ssrn.2477899.
- [10] Mehrabi N, Morstatter F, Saxena N, et al. A Survey on Bias and Fairness in Machine Learning[J/OL]. ACM Computing Surveys, 2022, 54(6): 1-35. DOI:10.1145/3457607.
- [11] Jarrahi M H. Artificial intelligence and the future of work: Human-AI symbiosis in organizational decision making[J/OL]. Business Horizons, 2018, 61(4): 577-586. DOI:10.1016/j.bushor.2018.03.007.
- [12] Lee J D, See K A. Trust in Automation: Designing for Appropriate Reliance[J/OL]. Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society, 2004, 46(1): 50-80. DOI:10.1518/hfes.46.1.50_30392.
- [13] Gilliland S W. The Perceived Fairness of Selection Systems: An Organizational Justice Perspective[J/OL]. The Academy of Management Review, 1993, 18(4): 694. DOI:10.2307/258595.
- [14] McCarthy J M, Bauer T N, Truxillo D M, et al. Applicant Perspectives During Selection: A Review Addressing “So What?,” “What’s New?,” and “Where to Next?”[J/OL]. Journal of Management, 2017, 43(6): 1693-1725. DOI:10.1177/0149206316681846.
- [15] Colquitt J A. On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure.[J/OL]. Journal of Applied Psychology, 2001, 86(3): 386-400. DOI:10.1037/0021-9010.86.3.386.
- [16] Davis F D. Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology[J/OL]. MIS Quarterly, 1989, 13(3): 319-340. DOI:10.2307/249008.
- [17] Venkatesh V, Davis F D. A Theoretical Extension of the Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies[J/OL]. Management Science, 2000, 46(2): 186-204. DOI:10.1287/mnsc.46.2.186.11926.
- [18] Long D, Magerko B. What is AI Literacy? Competencies and Design Considerations[C/OL]//Proceedings of the 2020 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems. Honolulu HI USA: ACM, 2020:

- 1-16[2026-06-14]. <https://dl.acm.org/doi/10.1145/3313831.3376727>. DOI:10.1145/3313831.3376727.
- [19] Ng D T K, Leung J K L, Chu S K W, et al. Conceptualizing AI literacy: An exploratory review[J/OL]. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 2021, 2: 100041. DOI:10.1016/j.caeai.2021.100041.
- [20] 황현정, 박지수, 김승완. 국내외 AI 리터러시의 연구 동향 분석: 체계적 문헌고찰 방법을 중심으로 [J/OL]. 2023, 29(3): 135-184. DOI:<http://doi.org/10.24159/joec.2023.29.3.135>.
- [21] Fornell C, Larcker D F. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error[J/OL]. *Journal of Marketing Research*, 1981, 18(1): 39-50. DOI:10.1177/002224378101800104.
- [22] Hair J F, William C Black, Babin B J, 等. *Multivariate Data Analysis*[M]. 8th ed. Cengage Learning, 2019.
- [23] Hu L, Bentler P M. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives[J/OL]. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 1999, 6(1): 1-55. DOI:10.1080/10705519909540118.
- [24] Kline R B. *Principles and practice of structural equation modeling*[M]. Fourth edition. New York: The Guilford Press, 2016.
- [25] Aiken L S, West S G, Reno R R. *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*[M]. Sage, 1991.

The Effect of AI Recruitment System Characteristics on Job Seekers' Acceptance Intention: The Moderating Role of AI Literacy

Ouyang Ling¹, Zhang Zhemiao¹, Li Ying'ao¹, Ingoo Han^{1*}

¹ Woosong University, Daejeon 34606, Republic of Korea

Abstract: This study examines how the characteristics of AI recruitment systems shape job seekers' intention to accept AI involvement in hiring. Drawing on signaling theory, organizational justice theory and the technology acceptance model, algorithm transparency, data-use fairness, human-AI collaboration assurance and job relevance are treated as procedural signals whose effects operate through justice perception and perceived usefulness, with AI literacy moderating the transparency paths. Based on 702 valid questionnaires analyzed with SPSS 25.0 and AMOS 24.0, all four characteristics significantly enhance justice perception, and all except job relevance significantly improve perceived usefulness. Both justice perception and perceived usefulness positively affect acceptance intention, with justice perception being stronger, while AI literacy significantly strengthens the effects of algorithm transparency on both. Acceptance thus reflects an integrated appraisal of procedural justice, functional value and information intelligibility rather than a simple technological preference.

Keywords: AI recruitment system; algorithm transparency; data-use fairness; justice perception; perceived usefulness; AI literacy; acceptance intention