

信息完整性与应聘者数量对不同认知闭合需要者招聘决策的影响^{*}

王阿妹 董杰 朱文静 胡冬梅^{**} 司继伟

(山东师范大学心理学院, 济南, 250358)

摘要 结合问卷和信息板技术, 探讨了信息完整性和应聘者数量对不同认知闭合需要个体招聘决策过程发挥的潜在影响。结果显示: (1) 高认知闭合需要应聘者平均决策时间更短, 探索深度更浅, 信息了解的更少; (2) 信息完整条件下, 应聘者平均决策时间更短, 探索深度更浅; 信息不完整条件下, 低认知闭合需要应聘者的平均搜索时间增幅较大; (3) 随着应聘者人数的增加, 应聘者平均决策时间变长, 低认知闭合需要应聘者平均搜索时间增幅较大, 且两者探索模式都趋于属性加工。这意味着信息完整性与应聘者数量对不同认知闭合需要应聘者的决策影响不同, 应注意培训应聘者的决策能力, 提高员工招聘质量。

关键词 招聘决策 认知闭合需要 信息完整性 应聘者数量

1 引言

Hastie (2001) 认为决策 (decision-making) 是个体根据自己意愿做出选择的过程, 包括选项过程和选择过程。招聘决策是招聘者根据公司需要招聘员工, 并通过笔试、面试等方式对应聘者进行考核最终选出合适应聘者的决策过程。在实际招聘中, 招聘者经常遇到多人竞岗现象。这时就需要通过一定的方法对候选人进行一再筛选。决策的生态理性观认为, 人在决策时会基于自然和社会环境的匹配 (唐本钰, 2004)。招聘者在招聘情境中如何做出恰当的决策就非常值得探讨。另外, 招聘者个人因素是否会对招聘决策产生影响也值得深思。

在实际生产生活中, 人们对事物信息的掌握程度并非都是完整的, 会存在一定的模糊情境。Fox 和 Weber (2002) 通过对模糊任务的研究发现, 人们相对于模糊情境, 更加偏好确定情境。Kröner, Bettinger, Gertzen 和 Albert (2007) 利用信息板技术对模糊情境的信息不完整情形进行了更深入的探讨, 在信息不完整条件下被试倾向对每条线索下各选项的赋值进行比较而做出决策, 个体对模糊情境反应存在差异, 且被试的信息搜索方式会受到信息缺失情境的影响。Ebenbach 和 Moore (2000) 从决

策结果角度则发现, 由于个体对缺失信息的解释不同, 以致决策结果出现差异。因此, 信息完整性会影响决策偏好、决策过程与结果。而且, 在实际决策情境中, 人们面临的备选数量有多有少, 备选数量不同是否会影响决策者的决策结果和信息搜索过程也值得探讨。于泳红和汪航 (2005) 使用信息板技术研究选项数量和属性权重对信息加工的影响曾发现, 选项数量越多, 被试决策时探索深度就越低。而在招聘决策中, 备选数量多少是否会影响招聘决策尚未见报道。

此外前人研究显示, 认知闭合需要、认知风格、风险态度等个人因素都对个体决策过程产生影响 (刘雪峰, 梁均平, 2007; 张艳梅, 杜秀芳, 李假, 郭玲霄, 2013; Brand, Laier, Pawlikowski, & Markowitsch, 2009)。其中, 认知闭合需要是个体在面对模糊性时, 给模糊问题找确定答案时所表现出的个人动机和愿望, 是人们在认知加工过程中表现出的相对稳定的个人特性, 常被用来描述信息加工倾向。张志学和张文慧 (2004) 曾发现, 在模糊环境中, 认知闭合需要较高的个体对决策环境中信息关注度较高, 搜集信息频率增大, 从而对决策产生影响。表明, 认知闭合需要会对决策过程产生影响, 但是否对招聘决策过程产生影响目前尚不清楚。

^{*} 本研究得到国家自然科学基金项目 (31471002) 和山东省应用基础型名校工程建设应用心理学项目专项经费的资助。

^{**} 通讯作者: 胡冬梅。E-mail: hudongmei2004@126.com

DOI:10.16719/j.cnki.1671-6981.20180618

综上,目前尚未发现关于信息完整性与认知闭合需要影响招聘决策过程的综合探索。同时,现实情境中随时都存在的备选数量,其对决策影响如何尚无定论,且备选数量是否会对招聘决策产生影响尚不清楚。为此,本研究拟探讨招聘者的个人特征因素(认知闭合需要)和环境因素(信息完整性和备选数量)对招聘决策过程的作用。据前人研究(刘雪峰,梁均平,2007;杨洋,郭盟,2012;于泳红,汪航,2005;张志学,张文慧,2004;Brand et al.,2009;Ebenbach & Moore,2000;Kröner et al.,2007),形成初步假设:(1)认知闭合需要、应聘者数量和信息完整性分别影响招聘决策;(2)高认知闭合需要个体,在信息完整和不完整条件下,应聘者数量越多,探索时间越长,探索深度越浅,探索模式更倾向基于属性的探索;(3)低认知闭合需要个体,在信息完整条件下,应聘者数量越多,探索时间越长,探索深度越浅,探索模式差异不大;在不完整条件下,应聘者数量越多,探索时间越长,探索深度差异不大,探索模式更倾向基于属性的探索。

2 方法

2.1 被试

预实验选取公司有相关招聘经验的员工40名;正式实验则选取有招聘经验的员工59名,平均年龄24.81岁($SD=2.61$ 岁),男性31人,女性28人。

2.2 实验设计

预实验采用问卷法,正式实验采用问卷与信息板结合的技术。采用2(认知闭合需要:高、低) \times 2(信息完整性:完整、不完整) \times 2(应聘者数量:4人、8人)的混合实验设计。其中认知闭合需要为被试间变量,信息完整性和应聘者数量为被试内变量。应聘者数量的设定主要参照前人的相关研究(王大伟,2009;王森,2012)。因变量主要有:(1)平均决策时间=被试完成一次选择任务所使用的总时间,单位为秒;(2)搜索深度(depth of search, DS)=被试所查看的有效信息单元占整个信息板所有单元的比例,即 $DS=(\text{点开单元格个数}-\text{点开空白单元格个数})/(\text{所有单元格个数}-\text{所有空白单元格个数})$;(3)搜索模式(pattern of Search, PS)=(线索内-选项内)/(线索内+选项内),线索值表示每个选项的属性线索,如,我们用“+”、“-”来表示线索值,“+”代表某选项存在该属性,“-”

则代表某选项不存在该属性。PS为正值说明决策者以线索为基础搜索信息,PS为负值说明决策者以选项为基础搜索信息。

2.3 材料与工具

2.3.1 属性词筛选

将招聘人员所注重的应聘者30个属性词(王森,2012)形成的问卷,筛选出招聘者看重的8~10个关于应聘者的属性词并进行水平划分。作为正式实验的信息板的属性项。

2.3.2 信息板技术

采用信息板来模拟招聘选择任务。在每个信息板上,列呈现4或8个应聘者(选项),而行显示与每一应聘者相关的9个属性。在信息板材料赋值时,所有属性赋值均由随机函数生成。本实验中信息板材料共分为4种。分别对应4种实验水平:4人 \times 信息完整;4人 \times 信息不完整;8人 \times 信息完整;8人 \times 信息不完整。信息不完整条件下,所有空白信息位置均通过随机函数生成。为平衡实验顺序,四种实验水平随机出现。为保证空白信息出现概率,空白单元格数量在12到24不等。被试需要点开单元格查看相关属性值,最终在4个或8个应聘者中选出最为中意的应聘者完成招聘决策任务。

2.3.3 认知闭合需要测量

我们采用Webster和Kruglanski(1994)开发后经刘雪峰和梁钧平(2007)修订的《认知闭合需要量表》(中文版)作为认知闭合需要的测量工具。量表共42道题目,均采用6点计分,“1”代表“强烈不同意”,“6”代表“强烈同意”。采用认知闭合需要研究中通用的中值划分的方法,划分出高认知闭合需要组和低认知闭合需要组。在本研究中,该问卷的克隆巴赫 α 系数为.74,分半信度为.76。

2.4 实验程序

首先从30个招聘者注重的属性词中让被试评估重要性,选取8~9个属性词并进行水平划分作为信息板属性选项。随后进行认知闭合需要问卷调查,按照中值划分的方法筛选出高、低认知闭合需要组分别进行招聘决策模拟实验。

2.5 数据统计

采用SPSS 17.0对数据进行整理统计分析。

3 结果

3.1 应聘者相关属性词筛选

我们通过预实验得出频数排名前十名的属性词

从高到低依次是学习能力、执行力、工作主动性、团队意识等。选取了频数在 25 及以上的 9 个属性词作为信息板的属性选项, 并进行水平划分(见表 1)。

3.2 认知闭合需要分组检验

采用中值划分的方法将被试划分为高低认知闭合需要组。总分 ≤ 152 分的为低认知闭合组, 共计 28 人, $M = 141.79$, $SD = 8.81$; 总分 >152 分的为高认知闭合组, 共计 31 人, $M = 164.13$, $SD = 8.54$ 。对两组平均分进行独立样本 t 检验, $t = -9.89$, $p < .001$, 表明两组得分存在非常显著的差异, 分组有效。

表 1 各个属性词的水平划分

属性词	水平
学习能力	强、一般、弱
执行力	强、一般、弱
工作主动性	强、一般、弱
责任感	强、一般、弱
团队意识	强、一般、弱
沟通能力	强、一般、弱
应变能力	强、一般、弱
创新能力	强、一般、弱
专业知识技能	强、一般、弱

者人数为 4 人时, 认知闭合需要的影响不显著, $F(1, 57) = 1.34$, $p > .05$; 在应聘者人数为 8 人时, 认知闭合需要的影响显著, $F(1, 57) = 4.60$, $p < .05$, $\eta_p^2 = .08$; (4) 认知闭合需要与信息完整性交互作用显著, $F(1, 57) = 6.61$, $p < .05$, $\eta_p^2 = .10$ 。进一步简单效应分析表明: 在信息完整条件下, 认知闭合需要的影响不显著, $F(1, 57) = 1.56$, $p > .05$; 在信息不完整条件下, 认知闭合需要的影响显著, $F(1, 57) = 4.71$, $p < .05$, $\eta_p^2 = .08$ 。由以上结果可知: 在同一种实验条件下, 低认知闭合需要组(比高认知需要组)被试的平均决策时间都长但差异不显著; 通过进一步的简单效应分析也可看出, 随着应聘者人数的增加, 被试的平均决策时间显著延长, 但低认知闭合需要组(比高认知闭合需要组)的增幅更大; 信息完整条件下, 个体的平均探索时间显著短于信息不完整条件下。

3.4 信息完整性、应聘者人数对不同认知闭合需要招聘者平均探索深度(DS)的影响

高、低认知闭合需要组被试在四种不同实验条

3.3 应聘者数量与信息完整性对不同认知闭合需要招聘者平均决策时间的影响

高、低认知闭合需要组被试在四种实验条件下的平均决策时间详见表 2。重复测量方差分析发现:

(1) 认知闭合需要主效应不显著, $F(1, 57) = 3.33$, $p > .05$; (2) 应聘者数量、信息完整性主效应非常显著, $F(1, 57) = 90.96$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .62$; $F(1, 57) = 64.17$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .07$; (3) 认知闭合需要与应聘者数量交互作用显著 $F(1, 57) = 4.19$, $p < .05$, $\eta_p^2 = .69$ 。进一步简单效应分析表明: 在应聘

件下的 DS 如表 3 所示。重复测量方差分析结果发现: (1) 认知闭合需要、信息完整性主效应显著, $F(1, 57) = 7.99$, $p < .05$, $\eta_p^2 = .12$; $F(1, 57) = 8.55$, $p < .05$, $\eta_p^2 = .13$; (2) 应聘者数量主效应不显著, $F(1, 57) = 3.47$, $p > .05$; (3) 认知闭合需要与应聘者数量交互作用、与信息完整性交互作用及应聘者人数与信息完整性的交互作用都不显著, $F(1, 57) = 3.44$, $p > .05$; $F(1, 57) = .39$, $p > .05$; $F(1, 57) = .53$, $p > .05$; (4) 三者之间的交互作用不显著, $F(1, 57) = .23$, $p > .05$ 。从以上结果可知, 高认知闭合需要个体平均 DS 比低认知闭合需要个体要浅; 当应聘者人数为 4 人时, 被试平均 DS 比应聘者人数为 8 人时要深, 但变化不明显; 信息完整时, 个体的 DS 要比信息不完整时浅。

3.5 信息完整性、应聘者人数对不同认知闭合需要招聘者平均探索模式(PS)的影响

高、低认知闭合需要组被试在四种不同实验条件下的平均 PS 表 4 所示。重复测量方差分析结果发现: (1) 认知闭合需要、信息完整性主效应不显

表 2 不同认知闭合需要被试在不同实验条件下的平均决策时间(单位: 秒)($M \pm SD$)

	应聘者人数为 4 人		应聘者人数为 8 人	
	信息完整	信息不完整	信息完整	信息不完整
低认知闭合需要	37.20 \pm 17.63	49.04 \pm 23.05	56.59 \pm 22.89	75.69 \pm 32.41
高认知闭合需要	34.38 \pm 18.91	40.94 \pm 19.34	47.88 \pm 22.04	57.28 \pm 24.73

著, $F(1, 57)=1.49, p>.05$; $F(1, 57)=.84, p>.05$;
 (2) 应聘者数量主效应显著, $F(1, 57)=4.27, p<.05$, $\eta_p^2=.07$, 随着应聘者数量的增加, 个体更加趋向基于属性的探索模式; (3) 认知闭合需要与应聘者数量交互作用、与信息完整性交互作用及应聘者数量与信息完整性交互作用都不显著, $F(1, 57)=.84, p>.05$; $F(1, 57)=1.97, p>.05$; $F(1, 57)=2.29, p>.05$; (4) 三者之间交互作用也不显著, $F(1, 57)$

$=.05, p>.05$ 。由以上结果可知, 所有个体普遍采用基于属性的信息 PS, 但是在应聘者人数为 8 人时, 相对于应聘者人数为 4 人时个体更倾向于基于属性的 PS; 认知闭合需要与信息完整性对平均 PS 的影响都不显著。

4 讨论

4.1 认知闭合需要对招聘决策过程的影响

表 3 不同认知闭合需要被试在不同实验条件下的平均 DS ($M \pm SD$)

	应聘者人数为 4 人		应聘者人数为 8 人	
	信息完整	信息不完整	信息完整	信息不完整
低认知闭合需要	.56 \pm .25	.59 \pm .17	.53 \pm .28	.62 \pm .20
高认知闭合需要	.48 \pm .16	.57 \pm .26	.38 \pm .21	.48 \pm .16

表 4 不同认知闭合需要被试在不同实验条件下的平均 PS ($M \pm SD$)

	应聘者人数为 4 人		应聘者人数为 8 人	
	信息完整	信息不完整	信息完整	信息不完整
低认知闭合需要	-.28 \pm .59	-.35 \pm .59	-.49 \pm .49	-.46 \pm .50
高认知闭合需要	-.50 \pm .48	-.48 \pm .44	-.62 \pm .37	-.47 \pm .42

本研究发现在平均决策时间上, 低认知闭合需要 (比高认知闭合需要) 个体的招聘决策用时更长; 在探索深度上, 平均探索深度更深。这与已有结果一致 (朱泓, 2015)。我们推论, 低认知闭合需要个体会进行更深的信息探索, 相应地所需平均决策时间也 longer。虽在平均决策时间上, 认知闭合需要的主效应仅边缘显著, 但扩大样本量之后相信认知闭合需要的影响将更明显。另外, 结合前人研究结果 (牟兵兵, 司继伟, 邬钟灵, 2012), 我们也发现, 由于个体在面对模糊情境时, 会感到压力和焦虑。为消除这种状态, 高认知闭合需要招聘者会选择即使还未了解应聘者的所有信息, 也会据目前已有信息做出选择; 但低认知闭合需要招聘者对模糊性的容忍度较高, 因而会进行更深入思考做出决策。

4.2 信息完整性对招聘决策过程的影响

由实验结果所知, 信息完整性对招聘决策的平均决策时间、探索深度会产生影响。相较于信息完整条件, 不完整条件下个体的平均决策时间会更长、探索深度更深。据此可以推测招聘者在搜集应聘者信息过程中由于只能了解到部分信息, 他们会进一步搜集其它信息来补充并最终做出选择, 从而导致决策时间增加, 探索深度加深。这一发现与前人研究结果一致 (杨骏, 2013; Jacoby, Jaccard, Currim, Kuss, Ansari, & Troutman, 1994)。Kröner 等人 (2007) 利用信息板技术对信息不完整情境下的决策研究发

现, 个体倾向采用依据线索重要性程度查看信息的决策策略。由于未知信息的出现, 招聘者根据其它已知信息综合判断或推测未知信息可能赋值的行为增加了其信息加工量及所需时间。因此, 信息不完整延长了招聘者的平均决策时间。我们还发现, 无论是信息完整与否, 招聘者都普遍采用快捷、简便的基于属性的探索模式。这符合多属性决策任务中选择最佳启发法。该策略也被证实由于其相对简单自动化, 在时间不充裕条件下是个体普遍采用的一种决策策略 (Gigerenzer & Goldstein, 1996)。

4.3 应聘者数量对招聘决策过程的影响

本研究还发现, 当应聘者人数由 4 人升至 8 人时, 招聘者平均探索时间延长、信息探索深度下降、更倾向基于属性的信息探索模式。这可能是因为当招聘者面临更多应聘者时, 其所需查看的信息增多, 且招聘者还需对应聘者进行对比分析, 这就调动了更多认知资源, 从而延长了决策时间。但探索深度并未随探索时间的延长加深, 反而有了下降趋势。这一发现与前人研究一致 (王森森, 2012; 于泳红, 汪航, 2005), 说明应聘者数量增加, 只增加了招聘者的探索时间, 并未提高有效信息的搜索速度。在探索模式上, 应聘者人数的增加使招聘者更倾向基于属性的探索模式。这也与前人研究结果相一致 (刘亚娟, 2009; 王大伟, 2009; 于泳红, 汪航, 2005)。由于招聘者信息加工能力有限, 当应聘者

较多时,招聘者给予每位应聘者的认知资源就较少,所需处理的信息就更多,此时便会更倾向选择基于属性的信息探索模式。另外,本研究中被试平均年龄约 25 岁,大多属于职场新人,由于缺乏招聘经验,还不能灵活采用不同决策策略,因而会采用快速的信息探索模式。

4.4 认知闭合需要、信息完整性和应聘者数量对招聘决策过程的共同影响

信息不完整会使个体平均决策时间增加,但相较于高认知闭合需要个体,低认知闭合需要者所需的时间会更长。我们认为这是由于出现了部分空白信息,招聘者需进一步搜集信息来补充并做出选择,这就导致平均决策时间的延长。对高认知闭合需要个体来说,当获得了自认为足够的明确信息后,就会根据现有信息做出决策。但对低认知闭合需要个体来说,这很可能被其视作为一种积极挑战。在面对信息不完整的情境时,他们会尽可能挖掘所需信息,然后进行分析对比,最终做出决策。本研究还发现,应聘者人数上升会使个体平均决策时间延长,低认知闭合需要个体会延长更多。根据决策中的后悔理论(Bell, 1982; Loomes & Sugden, 1982),决策者不仅会关注自己所选方案产生的结果,还会关注其他选择方案可能产生的结果。当应聘者人数增加时,招聘者需关注更多应聘者的信息,对高认知闭合需要个体来说,为能快速做出决策,其并不会关注其他所有选项可能产生的结果。但对低认知闭合需要个体来说,应聘者数量增加则关注更多应聘者信息,并思考各选项可能产生的结果,这使得决策时间更长。但我们并未发现低认知闭合需要个体在面对信息完整情境时,随着应聘者人数上升,探索深度明显下降;面对信息不完整情境时,应聘者人数上升,探索深度差异不大的结果,但是对于高认知闭合需要者,当应聘者人数上升时其搜索深度会下降。根据框架效应,正负向的信息表述方式会影响个体的决策方式(Dunegan, 1993; Tversky & Kahneman, 1981),应聘者人数的增加会导致招聘者处理信息量增加,而高认知闭合者对模糊环境的容忍度低,他们就会以“努力就能完成任务”的正向形式思考问题,因此,高认知闭合需要者会据相对较少的信息、较快做出决策。

5 结论

本研究可得出以下结论:

(1) 招聘者普遍以基于属性的信息探索模式完成招聘决策任务;

(2) 认知闭合需要高的个体在完成招聘决策任务时对信息的搜索深度较低;

(3) 应聘者数量的增加会使个体的探索模式倾向基于属性的加工、明显延长了低认知闭合需要个体完成招聘决策的时间;

(4) 提升应聘者信息完整性会降低招聘者做出招聘决策时对信息的探索深度,明显缩短低认知闭合需要招聘者的决策时间。

参考文献

- 刘雪峰,梁钧平.(2007). 认知闭合需要的测量及其对工作结果的影响. *经济科学*, 29(4), 119-128.
- 刘亚娟.(2009). 决策时间和备选项数量对服务消费决策的影响. 苏州大学硕士学位论文.
- 牟兵兵,司继伟,郭钟灵.(2012). 促销策略与认知闭合需要对模糊消费决策的影响. *心理研究*, 5(3), 61-69.
- 唐本钰.(2004). 论生态理性. *济南大学学报(社会科学版)*, 14(3), 79-84.
- 王大伟.(2009). 时间压力、属性数量影响决策信息加工的研究. *山东师范大学学报(人文社会科学版)*, 54(6), 126-130.
- 王森森.(2012). 招聘人员决策的线索偏好与信息加工模式. 华东师范大学硕士学位论文.
- 于泳红,汪航.(2005). 选项数量和属性重要性对决策中信息加工的影响. *应用心理学*, 11(3), 222-226.
- 杨骏.(2013). 风险偏好、信息完整性对职业决策信息加工的影响. *心理科学*, 36(6), 1435-1440.
- 张艳梅,杜秀芳,李假,郭玲霄.(2013). 居民风险态度对消费决策及其信息加工过程的影响. *吉林工商学院学报*, 29(5), 46-50, 77.
- 张志学,张文慧.(2004). 认知需要与战略决策过程之间的关系. *心理科学*, 27(2), 358-360.
- 朱泓.(2015). 认知闭合需要对不同决策角度的购买决策的影响. 曲阜师范大学硕士毕业论文.
- Bell, D. E. (1982). Regret in decision making under uncertainty. *Operations Research*, 30(5), 961-981.
- Brand, M., Laier, C., Pawlikowski, M., & Markowitsch, H. J. (2009). Decision making with and without feedback: The role of intelligence, strategies, executive functions, and cognitive styles. *Journal of Clinical and Experimental Neuropsychology*, 31(8), 984-998.
- Dunegan, K. J. (1993). Framing, cognitive modes, and image theory: Toward an understanding of a glass half full. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 491-503.
- Ebenbach, D. H., & Moore, C. F. (2000). Incomplete information, inferences, and individual differences: The case of environmental judgments. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 81(1), 1-27.
- Fox, C. R., & Weber, M. (2002). Ambiguity aversion, comparative ignorance, and decision context. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 88(1), 476-498.
- Gigerenzer, G., & Goldstein, D. G. (1996). Reasoning the fast and frugal way: Models of bounded rationality. *Psychological Review*, 103(4), 650-669.

- Hastie, R. (2001). Problems for judgment and decision making. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 653–683.
- Jacoby, J., Jaccard, J. J., Currim, I., Kuss, A., Ansari, A., & Troutman, T. (1994). Tracing the impact of item-by-item information accessing on uncertainty reduction. *Journal of Consumer Research*, 21(2), 291–303.
- Kröner, C., Gertzen, H., Bettinger, C., & Albert, D. (2007). Comparative judgments with missing information: A regression and process tracing analysis. *Acta Psychologica*, 125(1), 66–84.
- Loomes, G., & Sugden, R. (1982). Regret theory: An alternative theory of rational choice under uncertainty. *The Economic Journal*, 92(368), 805–824.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1981). The framing of decisions and the psychology of choice. *Science*, 211(4481), 453–458.
- Webster, D. M., & Kruglanski, A. W. (1994). Individual differences in need for cognitive closure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1049–1062.

Effect of Information Integrity and the Amount of Candidates on Recruiters' Decision-Making with Different Need for Cognitive Closure

Wang A'Mei, Dong Jie, Zhu Wenjing, Hu Dongmei, Si Jiwei

(School of Psychology, Shandong Normal University, Jinan, 250358)

Abstract For job-hunter and employers, most jobs need an interview. Especially for some jobs with higher demands, employers will have multiple interviews, psychological tests, and so on, to fully understand candidates' abilities so as to determine which one is more suitable for the job, and finally finish the task of recruitment. Recruitment is a mutual process of selection between recruiters and candidates. Previous studies have shown that individuals' need for cognitive closure has an impact on the decision-making process. However, it is unclear whether it has an impact on the decision-making process of recruitment. In addition, previous studies also present that information loss and the change of the number of alternatives in the actual recruitment decision-making process have an influence on the actual decision. In fact, the result of recruitment is not only influenced by environmental factors, but also influenced by the personal characteristics of the recruiter. Therefore, the present study intends to explore whether the cognitive closure need, information integrity and the number of candidates can affect the process of recruitment decision-making or not.

We have two experiments: pre-experiment and formal experiment. The preliminary experiment is mainly to form a questionnaire consisting of 30 attributes which recruiters may concern about. This information is summarized by domestic scholars, and 40 subjects finish the pre-experiment by selecting the important information. Then the importance of the top nine attributes is used in an information board. In the formal experiment, 59 subjects are divided into high and low cognitive closure needs group by the cognitive closure requirement scale. The formal experiment is of a mixed experimental design of 2 (high need for cognitive closure, low need for cognitive closure) \times 2 (Information integrity, information loss) \times 2 (4 candidates, 8 candidates). The two groups of subjects need to finish simulating recruitment decision-making under 4 kinds of experimental conditions by information board to examine the effect of the need for cognitive closure, information integrity and the number of candidates on the recruitment decision-making process through simulating recruitment decision-making.

The results and conclusions are as follows: (1) Compared to low need for cognitive closure group, the high ones are shorter in average decision-making time and shallower in depth of search. With the increasing of cognitive closure need, it reduces the depth of the individual's search for information when completing the recruitment decision-making task; (2) When the number of candidates increases, individuals tend to attribute search mode. This significantly prolongs the recruitment time for low need for cognitive closure groups; (3) For candidates, the improvement of information integrity reduces the depth of information searching when recruiters complete the recruitment decision-making task. And it significantly shortens the time for those with low need for cognitive closure to finish the task. This study focuses on the research of recruitment decision-making process. At present, the impacts of information integrity and the need of cognitive closure on the recruitment process have not yet been fully explored. In addition, it is not clear whether the amount of candidates in actual situations has an impact on recruitment decisions. Our findings fill the gaps in this field and open up a new path for future researchers.

Key words recruitment decision-making, need for cognitive closure, information integrity, the amount of candidates