



KATRIN MAYER

WIE UNTERSCHIEDEN SICH
FACE-TO-FACE-INTERVIEWS VON TECHNOLOGIE-
MEDIERTEN AUSWAHLVERFAHREN?

NEUE MEDIEN IM RECRUITING

Katrin Mayer

Neue Medien im Recruiting

Wie unterscheiden sich Face-to-Face-Interviews von technologiemediierten Auswahlverfahren?

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Impressum:

Copyright © Studylab 2019

Ein Imprint der Open Publishing GmbH, München

Druck und Bindung: Books on Demand GmbH, Norderstedt, Germany

Coverbild: Open Publishing GmbH | Freepik.com | Flaticon.com | ei8htz

Abstract

In der Personalauswahl hat in den letzten Jahren eine zunehmende Digitalisierung stattgefunden. Neue Technologien finden immer mehr Einsatz in Bewerbungsprozessen (Chapman & Rowe, 2001; Melchers, Petrig, & Sauer, 2016, April; Ryan et al., 2015; Stone, Lukaszewski, Stone-Romero, & Johnson, 2013). Neben den vielen Vorteilen, die solche Verfahren mit sich bringen, sind die potentiellen Risiken jedoch weitestgehend ungeklärt. Ziel der vorliegenden Studie war es aus diesem Grund, die Unterschiede zwischen technologie-medierte Interviews und persönlichen Vorstellungsgesprächen besser zu verstehen. Hierfür wurden 51 Psychologiestudierende der Universität des Saarlandes und der Universität Ulm in einem kontextualisierten Einstellungssetting untersucht. Die Probanden wurden dabei zufällig in eine der drei Interviewbedingungen Face-to-Face Interview, Videokonferenz-Interview und asynchrones Interview eingeteilt. Der vermutete Unterschied in der Interviewleistung konnte nicht nachgewiesen werden. Teilweise bestätigt werden konnte die Annahme über einen Zusammenhang zwischen dem Interviewmedium und der Fairnesswahrnehmung. Ebenso konnte ein Zusammenhang zwischen dem Interviewmedium und der Akzeptanz des Auswahlverfahrens nachgewiesen werden. Ein Zusammenhang zwischen dem Interviewmedium und Privacy Concerns zeigte sich ebenfalls. Ein Unterschied in der Kriteriumsvalidität zwischen den Interviewmodalitäten ergab sich dagegen nicht. Obwohl die Ergebnisse aufgrund der geringen Stichprobengröße nur rein explorativ betrachtet werden können, zeigen sie die Relevanz weiterer Forschung in diesem Bereich auf.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	III
1 Einleitung	1
2 Theoretischer Hintergrund	2
2.1 Technologie-medierte Einstellungsinterviews.....	2
2.2 Rolle der Bewerberreaktion	3
2.3 Privacy Concerns	5
2.4 Mögliche Auswirkungen auf die Kriteriumsvalidität.....	6
3 Methoden	8
3.1 Stichprobe.....	8
3.2 Rekrutierung	8
3.3 Versuchsdurchführung.....	8
3.4 Messinstrumente	10
4 Ergebnisse	15
4.1 Vorbereitende Analysen	15
4.2 Testung der Hypothesen und der Forschungsfragen.....	15
5 Diskussion	25
5.1 Zusammenfassung und Diskussion der Befunde.....	25
5.2 Einschränkungen der vorliegenden Studie	31
5.3 Zukünftige Forschung und praktische Implikationen	31
5.4 Fazit	33
Literaturverzeichnis	34
Anhang A	41

1 Einleitung

Die Digitalisierung von Prozessen und Abläufen findet immer mehr Einzug in die Arbeitswelt. Neue Technologien werden zunehmend in ehemals analogen Auswahlprozessen eingesetzt (Chapman & Rowe, 2001; Melchers et al., 2017; Ryan et al., 2015; Stone et al., 2013). Einige Beispiele sind Online-Stellenanzeigen, digitale Bewerbungsunterlagen und Online-Tests. Die aufgezählten Aspekte scheinen in erster Linie Vorteile zu haben. Z. B. ist es möglich durch eine räumliche Unabhängigkeit, die online Videokonferenzen bieten, eine höhere Zahl potentieller Bewerber¹ zu erreichen. Weitere Vorteile des Einsatzes neuer Technologien in der Personalauswahl sind reduzierte Anreise- und Personalkosten, ein beschleunigter Auswahlprozess und eine höhere Standardisierung des Ablaufes (Bauer, Truxillo, Mack, & Ana, 2011; Bauer, Truxillo, & Paronto, 2004; Blacksmith, Willford, & Behrend, 2016; Chamorro-Premuzic, Winsborough, Sherman, & Hogan, 2016). Diese Vorteile scheinen jedoch den Blick für etwaige Nachteile getrübt zu haben. So gibt es bisher keine empirischen Befunde zu eventuellen negativen Auswirkungen.

Das wohl am häufigsten eingesetzte Auswahlinstrument stellt das Interview dar (Huffcutt & Culbertson, 2011). Interviews, abgehalten via Telefon, Videokonferenzsysteme oder Chats, stellen die technologie-medierte Variante des Gespräches dar (Levashina, Hartwell, Morgeson, & Campion, 2014). Verglichen wurden die verschiedenen Modalitäten bisher nur selten, weshalb diesbezüglich noch viele Fragen offen sind (Potosky, 2008). Weitere Forschung ist notwendig, um die Auswirkungen neuer Technologien auf wichtige Aspekte, wie die Reaktionen der Bewerber und den Einfluss auf die Kriteriumsvalidität zu ergründen (Blacksmith et al., 2016). Aus diesem Grund ist das Ziel dieser Studie, mögliche Unterschiede zwischen technologie-medierten Interviews und Face-to-Face Interviews aufzuzeigen und deren Ursachen näher zu untersuchen.

¹ Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird auf die geschlechtsneutrale Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter.

2 Theoretischer Hintergrund

2.1 Technologie-medierte Einstellungsinterviews

Klassische Auswahlinterviews, auch Face-to-Face Interviews genannt, haben sich als Instrument der Personalauswahl bewährt und werden von so gut wie allen Unternehmen mindestens einmal im Bewerbungsprozess eingesetzt – in einigen Fällen sogar als einziges Auswahlinstrument (Huffcutt & Culbertson, 2011; Levashina et al., 2014). Sie sind, wenn sie gut designt und vor allem strukturiert sind, valide Instrumente zur Vorhersage der späteren Arbeitsleistung und werden außerdem von Bewerbern gut akzeptiert (Anderson, Salgado, & Hülsheger, 2010; Huffcutt & Culbertson, 2011; Schmidt & Hunter, 1998). Neben dieser klassischen Form des Interviews steigt der Einsatz technologie-medierter Interviews kontinuierlich an (Levashina et al., 2014). Diese Interviews können z. B. via Telefon, Videokonferenz-Software oder über Sprachdialogsysteme geführt werden (Blacksmith et al., 2016). Der Fokus dieser Studie liegt auf Videokonferenz-Interviews und asynchronen Interviews.

Videokonferenz-Interviews sind in Zeiten von Skype und schnellen Internetverbindungen weit verbreitet (Sears, Zhang, Wiesner, Hackett, & Yuan, 2013). Hierbei handelt es sich um Interviews, bei denen sich die beiden Gesprächspartner durch eine Videoübertragung sehen und zeitgleich interagieren können. Durch den Umstand, dass die gleichen Kanäle der Informationsübermittlung benutzt werden (z. B. visueller Kontakt zum Gesprächspartner; nonverbale Kommunikation) besteht eine relativ große Ähnlichkeit zu klassischen Face-to-Face Interviews.

Bei asynchronen Interviews, auch digitale Interviews (Langer, König, & Krause, 2017) bzw. Videointerviews (Toldi, 2011) genannt, werden die Antworten auf vorgegebene, in Textform präsentierte Fragen per Webcam und Mikrofon aufgenommen. Die Beurteilung der Bewerber erfolgt nach der Aufzeichnung, sodass keine zeitgleiche Interaktion zur Durchführung des Interviews notwendig ist, was gerade bei Bewerbern, die sich in einer anderen Zeitzone als der Interviewer befinden, von Vorteil ist (Brenner, Ortner, & Fay, 2016). Ein weiterer Vorteil von asynchronen Interviews ist die garantierte Standardisierung des Verfahrens, da die Fragen immer in der gleichen Reihenfolge und Form präsentiert werden.

In bisherigen Studien hat sich jedoch gezeigt, dass Bewerber in technologie-medierten Interviews schlechter beurteilt werden als in persönlichen Vorstellungsgesprächen (Blacksmith et al., 2016; Melchers et al., 2017; Sears et al., 2013).