

Stefan Brünn:

Internettestverfahren zur Personalauswahl.

Einflussgrößen der Fairnesswahrnehmung und ihre Wirkung auf die Intentionen und Reaktionen der Bewerber

ISBN 978-3-86618-472-5, ISBN 978-3-86618-572-2 (e-book pdf),

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering. 2010, 324 S., €32.80

Die jüngere Vergangenheit ist aus informationstechnologischer Perspektive durch ein stark ansteigendes Wachstum der Internettechnologie geprägt. Über diese technologische Entwicklung und zunehmende gesellschaftliche Verbreitung des Internets treten auch internetbasierte Verfahren zur Rekrutierung und Auswahl von Bewerbern in den Vordergrund des wissenschaftlichen Erkenntnisinteresses.

Während insbesondere messtheoretische Probleme in der Forschung von internetbasierten Auswahlverfahren eine große Dominanz aufweisen, bleibt weitgehend unbekannt, wie Bewerber den internetbasierten Auswahlprozess wahrnehmen und welche Reaktionsformen zu erwarten sind. Das Ziel dieser Arbeit ist es, einen Erklärungsbeitrag zu der Frage zu leisten, welche Einflussgrößen die Bewerberwahrnehmung bei Internettestverfahren bestimmen und welche Wirkung diese Wahrnehmung auf die Intentionen und Reaktionen der Bewerber ausübt.

Der Autor untersucht diese Fragestellung empirisch im Rahmen eines internetbasierten Personalauswahlprozesses und wählt mit der „Organizational Justice Theory“ einen theoretischen Zugang, der sich insbesondere auf die Fairnesswahrnehmung von Verfahren und Prozeduren im Rahmen von Entscheidungsprozessen richtet. Auf der Basis eines quantitativen Untersuchungsdesigns, in dessen Rahmen vor allem Verfahren der multivariaten Datenanalyse zum Einsatz kommen, werden die differenzierten Einflussgrößen der wahrgenommenen Fairness der Bewerber identifiziert sowie die Wirkbeziehungen zwischen dieser Fairnesswahrnehmung und den Intentionen und Reaktionen der Bewerber herausgearbeitet.

Schlüsselwörter: Internettestverfahren, Online-Assessment, Personalauswahl, Bewerberwahrnehmung, Fairness, „Organizational Justice Theory“

Stefan Brünn, Jahrgang 1977, studierte Wirtschaftswissenschaften an der Universität Hannover. Ende 2002 beendete er sein Studium und arbeitete bis 2005 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Personal und Arbeit. In dieser Zeit war er mit der Konzeption, Koordination und Umsetzung des empirischen Forschungsprogramms des Projekts „Online- und Multimedainstrumente zur Kompetenzerfassung“ betraut. Seine Promotion schloss er 2010 ab.

Stefan Brünn

Internettestverfahren zur Personalvorauswahl

Einflussgrößen der Fairnesswahrnehmung und ihre
Wirkung auf die Intentionen und Reaktionen der Bewerber

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.

ISBN 978-3-86618-472-5 (print)
ISBN 978-3-86618-572-2 (e-book)
DOI 10.1688/9783866185722
1. Auflage, 2010

© 2010 Rainer Hampp Verlag München und Mering
Marktplatz 5 D – 86415 Mering
www.Hampp-Verlag.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

∞ *Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.*

Liebe Leserinnen und Leser!

Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.

Meinen Eltern

Geleitwort

Die jüngere Vergangenheit ist aus informationstechnologischer Perspektive durch ein stark ansteigendes Wachstum der Internettechnologie geprägt. Über diese technologische Entwicklung und zunehmende gesellschaftliche Verbreitung des Internets treten auch internetbasierte Verfahren zur Rekrutierung und Auswahl von Bewerbern in den Vordergrund des wissenschaftlichen Erkenntnisinteresses.

Vorliegende empirische Studien konzentrieren sich auf die Frage nach der Vergleichbarkeit unterschiedlicher Formen eignungsdiagnostischer Instrumente und Verfahren. Während damit insbesondere messtheoretische Probleme in der Forschung von internetbasierten Auswahlverfahren eine große Dominanz aufweisen, bleibt weitgehend unbekannt, wie Bewerber den internetbasierten Auswahlprozess wahrnehmen und welche Reaktionsformen zu erwarten sind.

Herr Brünn untersucht diese Fragestellung empirisch im Rahmen eines internetbasierten Personalauswahlprozesses und wählt dazu eine theoretische Basis, die dem Objektbereich und der Problemlage in mehrfacher Hinsicht sehr gut gerecht wird. Mit der „Organizational Justice Theory“ nutzt Herr Brünn einen theoretischen Zugang, der sich insbesondere auf die Fairnesswahrnehmung von Verfahren und Prozeduren im Rahmen von Entscheidungsprozessen richtet und die Erwartungshaltung von Individuen an die Behandlung ihrer Person in spezifischen Kategorien zusammenfasst. Gleichzeitig berücksichtigt dieser Ansatz den Zusammenhang zwischen der Fairnesswahrnehmung des Individuums und spezifischen personalen und organisationsrelevanten Ergebnisvariablen.

Auf der Basis eines quantitativen Untersuchungsdesigns, in dessen Rahmen vor allem Verfahren der multivariaten Datenanalyse zum Einsatz kommen, wird der Einsatz von Internettestverfahren zur Personalauswahl empirisch erhoben und theoretisch analysiert. Sehr sorgfältig werden die differenzierten Einflussgrößen der wahrgenommenen Fairness der Bewerber identifiziert sowie die Wirkbeziehungen zwischen dieser Fairnesswahrnehmung und den Intentionen und Reaktionen der Bewerber herausgearbeitet. So tragen die Untersuchungsergebnisse von Herrn Brünn dazu bei, die Bewerberwahrnehmung bei Internettestverfahren und ihre Wirkung auf das Bewerberverhalten zu erhellen.

Für die Wissenschaft stellt die vorliegende Studie eine sehr interessante Weiterentwicklung der Erkenntnisse zur Bewerberwahrnehmung in der internetgestützten Personalauswahl dar und wird die Diskussion innerhalb der Forschung bereichern. Ich empfehle diese Arbeit aber auch denjenigen, die sich mit der Einführung von Internettestverfahren zur Personalauswahl praktisch beschäftigen. Für beide Zwecke wünsche ich dieser Arbeit eine weite Verbreitung.

Vorwort

Bei der Entscheidung, im Rahmen der Promotion eine quantitative Studie durchzuführen, bleibt es nicht aus, auch die an der Erstellung der Promotion maßgeblich beteiligten Variablen und Wirkungszusammenhänge einer Signifikanzanalyse zu unterziehen. Dabei konnte ich viele direkte und moderierende „Faktoren“ identifizieren, die mit substanzieller „Effektstärke“ und adäquater „statistischer Power“ unterstützend und fördernd auf den Verlauf meiner Promotion Einfluss genommen haben. Ihnen allen möchte ich hiermit danken.

Mein Dank geht zunächst an meinen Doktorvater Herrn Prof. Dr. Hans-Gerd Ridder, der mich mit viel Geduld und noch mehr Ausdauer durch die Unwägbarkeiten des wissenschaftlichen Arbeitens geführt sowie in konstruktiven und anregenden Diskussionen unterstützt hat. Des Weiteren geht ein Dankeschön an Prof. Dr. Ulf Schrader der mir nicht nur im Rahmen einer methodischen Betreuung immer hilfreich zur Seite stand, sondern auch bereitwillig das Zweitgutachten zu meiner Arbeit übernommen hat. Abschließend danke ich Prof. Dr. Klaus-Peter Wiedmann für die Übernahme des Vorsitzes im Rahmen meines Prüfungsverfahrens.

Die Durchführung empirischer Forschung ist ohne entsprechende externe Unterstützung kaum möglich. Mein herzlicher Dank geht daher an Frau Swantje Ziegert von der Gruner + Jahr AG & Co KG Hamburg sowie an Herrn Joachim Diercks von der CYQUEST Recruitment GmbH die meine empirische Untersuchung ermöglicht haben.

Ein herzliches Dankeschön möchte ich auch meinen Kolleginnen und Kollegen des Instituts Personal und Arbeit Hans-Jürgen Bruns, Christina Hoon, Fabian Spier, Alina McCandless, Erk Piening, Miriam Pfingstmann, Vanessa Doege, Susanne Martini und Jeong Eon Lee aussprechen, die zum Gelingen meiner Arbeit wesentlich beigetragen haben. Mein besonderer Dank gilt Christina Linke, die nicht nur die technische und administrative Unterstützung meiner Arbeit übernommen hat, sondern neben einem offenen Ohr für Probleme auch immer mit entsprechender Hilfe zur Stelle war.

Wertvolle Unterstützung im Rahmen meines Promotionsprozesses haben zudem alle Freundinnen und Freunde geleistet, die mich durch jede einzelne Phase meiner Promotion begleitet und für den notwendigen Ausgleich gesorgt haben. Euch allen lieben Dank!

Nicht zuletzt möchte ich meiner Familie und insbesondere meinen Eltern danken, die immer an einen erfolgreichen Promotionsverlauf geglaubt und mir jederzeit zur Seite gestanden haben. Ihnen sei diese Arbeit gewidmet.

Stefan Brünn

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG	2
1.1. PROBLEMSTELLUNG UND ZIELSETZUNG DER UNTERSUCHUNG	2
1.2. GANG DER UNTERSUCHUNG	13
2. „INTERNET TESTING“ – INTERNETBASIERTES TESTEN ZUR PERSONALVORAUSWAHL.....	17
2.1. ZIELSETZUNG DES „INTERNET TESTING“	17
2.2. DIMENSIONEN DES „INTERNET TESTING“	18
2.3. INSTRUMENTE DES „INTERNET TESTING“	22
2.3.1. <i>Eignungsdiagnostische Grundlagen internetbasierter Testverfahren</i>	22
2.3.2. <i>Internetbasierte Testverfahren</i>	26
2.4. PROZESSE DES „INTERNET TESTING“ – STUFEN EINER INTERNETBASIERTEN VORSELEKTION	31
2.5. ADMINISTRATION UND RAHMENBEDINGUNGEN DES „INTERNET TESTING“	35
2.5.1. <i>Administration einer internetbasierten Vorselektion</i>	35
2.5.2. <i>Rahmenbedingungen internetbasierter Testverfahren</i>	39
2.6. EMPIRISCHE BEFUNDE ZUM „INTERNET TESTING“	43
2.6.1. <i>Klassifikation der empirischen Basis</i>	43
2.6.1.1. <i>Organisationsperspektive vs. Bewerberperspektive</i>	43
2.6.1.2. <i>Computerbasiertes Testen vs. Internetbasiertes Testen</i>	45
2.6.2. <i>Empirische Studien zur Organisationsperspektive bei Internettettestverfahren</i>	47
2.6.3. <i>Empirische Studien zur Bewerberperspektive bei Internettettestverfahren</i>	49
2.7. ZWISCHENFAZIT: FORSCHUNGSBEDARF ZU DEN EINFLUSSGRÖßEN DER BEWERBERWAHRNEHMUNG BEI INTERNETBASIERTEN TESTVERFAHREN	54
3. THEORETISCHE ERKLÄRUNGSANSÄTZE ZUR ANALYSE DER BEWERBERWAHRNEHMUNG – „ORGANIZATIONAL JUSTICE THEORY“	59
3.1. THEORETISCHE EINORDNUNG DER BEWERBERWAHRNEHMUNG.....	59
3.2. „ORGANIZATIONAL JUSTICE“ – FAIRNESSWAHRNEHMUNG VON INDIVIDUEN BEI ORGANISATIONALEN ENTSCHEIDUNGEN UND ENTSCHEIDUNGSPROZESSEN	63
3.2.1. <i>Überblick</i>	63
3.2.2. <i>„Organizational Justice Constructs“</i>	65

3.2.2.1.	„Distributive Justice“ – Ergebnis-/Verteilungsfairness.....	65
3.2.2.2.	„Procedural Justice“ – Prozessfairness	67
3.2.3.	„Organizational Justice“ im Selektionskontext – Analyse der Fairnesswahrnehmung von Bewerbern	70
3.2.3.1.	Modellkonzeption nach Gilliland – Überblick.....	70
3.2.3.2.	„Distributive Justice Rules“	72
3.2.3.3.	„Procedural Justice Rules“	77
3.2.3.3.1.	Überblick.....	77
3.2.3.3.2.	„Formal Characteristics“	78
3.2.3.3.3.	„Explanation“	81
3.2.3.3.4.	„Interpersonal Treatment“	83
3.2.3.4.	„Organizational Justice Outcomes“	86
3.3.	ZWISCHENFAZIT: „ORGANIZATIONAL JUSTICE“ ALS THEORETISCHER ERKLÄRUNGSANSATZ.....	88
4.	UNTERSUCHUNGSMODELL UND HYPOTHESEN ZUR ANALYSE DER FAIRNESSWAHRNEHMUNG VON BEWERBERN BEI INTERNETBASIERTEN TESTVERFAHREN	94
4.1.	ERKLÄRUNGSBEITRAG DER „ORGANIZATIONAL JUSTICE THEORY“	94
4.2.	PRIMÄRE WIRKUNGSZUSAMMENHÄNGE	96
4.2.1.	Überblick.....	96
4.2.2.	Wirkungszusammenhang 1: Einfluss der „Procedural Justice Rules“ auf die wahrgenommene Prozessfairness von Bewerbern	97
4.2.3.	Wirkungszusammenhang 2 – Einfluss der wahrgenommenen Prozessfairness auf die Intentionen und Reaktionen der Bewerber.....	107
4.3.	SEKUNDÄRE WIRKUNGSZUSAMMENHÄNGE	117
4.4.	MODERATOREN.....	123
4.5.	KONTROLLVARIABLEN.....	126
4.6.	ZWISCHENFAZIT: UNTERSUCHUNGSMODELL UND HYPOTHESEN ZUR ANALYSE DER FAIRNESSWAHRNEHMUNG VON BEWERBERN BEI INTERNETTESTVERFAHREN	130
5.	QUANTITATIVE STUDIE ZUR ANALYSE DER FAIRNESSWAHRNEHMUNG VON BEWERBERN BEI INTERNETTESTVERFAHREN.....	132
5.1.	AUSWAHL EINER QUANTITATIVEN UNTERSUCHUNGS-METHODE.....	132
5.2.	„PARTIAL LEAST SQUARES“ (PLS) ALS METHODE DER QUANTITATIVEN EMPIRISCHEN SOZIALFORSCHUNG	133
5.3.	MODELLIERUNG VON STRUKTURGLEICHUNGSMODELLEN IN PLS.....	139

5.3.1. Messtheoretische Grundlagen.....	139
5.3.2. Reflektive Messmodelle.....	141
5.3.3. Formative Messmodelle.....	143
5.3.4. Mediiierende und moderierende Effekte in PLS.....	145
5.4. DER QUANTITATIVE FORSCHUNGSPROZESS IM ÜBERBLICK.....	148
5.4.1. Design der quantitativen Studie.....	148
5.4.2. Auswahl der Untersuchungsobjekte.....	150
5.4.3. Aufbau und Konstruktion des Fragebogens.....	155
5.4.3.1. Entwicklung geeigneter Messskalen.....	155
5.4.3.2. Design des Fragebogens und Rahmenbedingungen der Befragung.....	161
5.5. DURCHFÜHRUNG DES PRE-TESTS - ERGEBNISSE EINER VORSTUDIE.....	165
5.5.1. Gütebeurteilung des entwickelten Erhebungsinstruments.....	165
5.5.1.1. Überblick.....	165
5.5.1.2. Reflektive Messmodelle.....	166
5.5.1.3. Formative Messmodelle.....	171
5.5.2. Anpassung der Messskalen des Fragebogens.....	176
5.6. ERGEBNISSE DER EMPIRISCHEN HAUPTSTUDIE.....	178
5.6.1. Demographische Zusammensetzung der Stichprobe.....	178
5.6.2. Deskriptive Statistiken des erfassten Datensatzes.....	183
5.6.3. Gütebeurteilung der reflektiven Messmodelle.....	186
5.6.4. Gütebeurteilung der formativen Messmodelle.....	193
5.6.5. Evaluation des Strukturmodells – Testung der Hypothesen und Prüfung des Gesamtmodells.....	199
5.6.5.1. Überblick.....	199
5.6.5.2. Stichprobengröße und Teststärke.....	200
5.6.5.3. Direkte Wirkungszusammenhänge – Prädiktoren.....	202
5.6.5.4. Moderierende Effekte – Moderatoren.....	218
5.6.5.5. Ergänzende Effekte – Kontrollvariablen.....	231
5.6.5.6. Mehrgruppenvergleiche – Demographische Variablen.....	235
5.7. ZWISCHENFAZIT: ZUSAMMENFASSUNG DER EMPIRISCHEN ERGEBNISSE.....	245
6. FAZIT: INTERPRETATION UND DISKUSSION DER UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE.....	250
6.1. BEITRAG DER UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE ZUR BESTEHENDEN FORSCHUNG.....	250
6.1.1. Beitrag zu den Wahrnehmungen und Reaktionen von Bewerbern bei Internettetstverfahren zur Personalvorauswahl.....	250
6.1.2. Beitrag zur „Organizational Justice Theory“.....	264
6.2. PRAKTISCHE IMPLIKATIONEN FÜR DIE INTERNETBASIERTE PERSONALREKRUTIERUNG.....	270

6.3. LIMITATIONEN	275
6.4. AUSBLICK AUF DIE ZUKÜNFTIGE FORSCHUNG.....	278
LITERATURVERZEICHNIS.....	283
ANHANG.....	302

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Aufbau der Untersuchung.....	14
Abbildung 2: Phasen einer internetbasierten Vorselektion.....	33
Abbildung 3: „Test Perceptions Model“ nach Arvey et al. (1990).....	60
Abbildung 4: „Organizational Justice Framework“ nach Gilliland (1993).....	62
Abbildung 5: „Organizational Justice“ – Grundlagen.....	64
Abbildung 6: „Organizational Justice“ in Selektionskontexten – Modellkonzeption nach Gilliland.....	72
Abbildung 7: „Distributive Justice Rules“ – „Equity“.....	74
Abbildung 8: Kategorisierung der „Procedural Justice Rules“.....	78
Abbildung 9: „Formal Characteristics“ als Kategorie der wahrgenommenen Prozessfairness.....	81
Abbildung 10: „Explanation“ als Kategorie der wahrgenommenen Prozessfairness.....	83
Abbildung 11: „Interpersonal Treatment“ als Kategorie der wahrgenommenen Prozessfairness.....	86
Abbildung 12: „Organizational Justice Outcomes“.....	87
Abbildung 13: Primäre Wirkungszusammenhänge.....	97
Abbildung 14: Relevante „Procedural Justice Rules“ bei internetbasierten Testverfahren.....	99
Abbildung 15: Erster primärer Wirkungszusammenhang zwischen der Einhaltung/Verletzung der Prozessregeln und der wahrgenommenen Prozessfairness der Bewerber – Hypothesen (1).....	101
Abbildung 16: Erster primärer Wirkungszusammenhang zwischen der Einhaltung/Verletzung der Prozessregeln und der wahrgenommenen Prozessfairness der Bewerber – Hypothesen (2).....	102
Abbildung 17: Erster primärer Wirkungszusammenhang zwischen der Einhaltung/Verletzung der Prozessregeln und der wahrgenommenen Prozessfairness der Bewerber – Hypothesen ..	104
Abbildung 18: Erster primärer Wirkungszusammenhang zwischen der Einhaltung/Verletzung der Prozessregeln und der wahrgenommenen Prozessfairness der Bewerber.....	106
Abbildung 19: Auswahl der organisationsrelevanten Ergebnisvariablen innerhalb des Selektions- prozesses („Organizational Outcomes – Reactions during Hiring“).....	110
Abbildung 20: Zweiter primärer Wirkungszusammenhang zwischen der wahrgenommenen Prozessfairness und den organisationsrelevanten Intentionen und Reaktionen der Bewerber innerhalb des Selektionsprozesses – Hypothesen (1).....	113
Abbildung 21: Zweiter primärer Wirkungszusammenhang zwischen der wahrgenommenen Prozessfairness und den organisationsrelevanten Intentionen und Reaktionen der Bewerber innerhalb des Selektionsprozesses – Hypothesen (2).....	115

Abbildung 22: Zweiter primärer Wirkungszusammenhang zwischen der wahrgenommenen Prozessfairness und den organisationsrelevanten Intentionen und Reaktionen der Bewerber innerhalb des Selektionsprozesses	115
Abbildung 23: Untersuchungsmodell zur wahrgenommenen Prozessfairness von Bewerbern bei Internetttestverfahren und daraus resultierenden organisationsrelevanten Intentionen und Reaktionen innerhalb des Selektionsprozesses – Primäre Wirkungszusammenhänge.....	117
Abbildung 24: Sekundäre Wirkungszusammenhänge	119
Abbildung 25: Sekundäre Wirkungszusammenhänge – Hypothesen (1)	120
Abbildung 26: Sekundäre Wirkungszusammenhänge – Hypothesen.....	122
Abbildung 27: Untersuchungsmodell zur wahrgenommenen Prozessfairness von Bewerbern bei internetbasierten Testverfahren und daraus resultierenden organisationsrelevanten Intentionen und Reaktionen innerhalb des Selektionsprozesses – Primäre und sekundäre Wirkungszusammenhänge	123
Abbildung 28: Moderatoren.....	124
Abbildung 29: Moderatoren – Hypothesen.....	125
Abbildung 30: Untersuchungsmodell zur wahrgenommenen Prozessfairness von Bewerbern bei internetbasierten Testverfahren und daraus resultierenden organisationsrelevanten Intentionen und Reaktionen innerhalb des Selektionsprozesses – Primäre, sekundäre und moderierende Wirkungszusammenhänge	126
Abbildung 31: Untersuchungsmodell zur wahrgenommenen Prozessfairness von Bewerbern bei internetbasierten Testverfahren und daraus resultierenden organisationsrelevanten Intentionen und Reaktionen innerhalb des Selektionsprozesses – Primäre und sekundäre Wirkungszusammenhänge, Moderatoren und Kontrollvariablen.....	129
Abbildung 32: Zusammenhang zwischen den Ebenen von Strukturmodell und Messmodell	140
Abbildung 33: Reflektives Messmodell mit drei Indikatoren.....	142
Abbildung 34: Formatives Messmodell mit drei Indikatoren.....	144
Abbildung 35: Der quantitative Forschungsprozess im Überblick.....	150
Abbildung 36: Beispiel einer internetbasierten Postkorbübung im Rahmen von „CyPRESS“	154
Abbildung 37: Design des Online-Fragebogens (1)	163
Abbildung 38: Design des Online-Fragebogens (2)	164
Abbildung 39: Zusammensetzung der Stichprobe (1)	179
Abbildung 40: Demographische Zusammensetzung der Stichprobe (2)	180
Abbildung 41: Demographische Zusammensetzung der Stichprobe (3)	181
Abbildung 42: Demographische Zusammensetzung der Stichprobe (4)	182

Abbildung 43: Demographische Zusammensetzung der Stichprobe (5)	183
Abbildung 44: Direkte Wirkungszusammenhänge - Gesamtmodell	204
Abbildung 45: Testung der Hypothesen - Signifikante Wirkungszusammenhänge	210
Abbildung 46: Explorative Kausalanalyse - Signifikante Wirkungszusammenhänge	214
Abbildung 47: „Total Effects“ - Signifikante Wirkungszusammenhänge	216
Abbildung 48: Moderierende Wirkungszusammenhänge - Einzeleffekte	223
Abbildung 49: Moderierende Wirkungszusammenhänge - Gesamtmodell	226
Abbildung 50: Kontrollvariablen - Direkte und moderierende Effekte	234
Abbildung 51: Mehrgruppenvergleiche - Auswertung des Strukturmodells (1)	242
Abbildung 52: Einflussgrößen der wahrgenommenen (Prozess-)Fairness von Bewerbern bei Internettestverfahren zur Personalvorauswahl	257
Abbildung 53: Wirkung der wahrgenommenen Prozessfairness der Bewerber auf ihre organisationsrelevanten Intentionen und Reaktionen innerhalb des Selektionsprozesses	263

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Vor- und Nachteile internetbasierter Testverfahren	18
Tabelle 2: Basisklassifikation internetbasierter Testverfahren	24
Tabelle 3: Internetgestützte Testdurchführungsformen in Abhängigkeit der ausgeübten Kontrolle	36
Tabelle 4: Administrationsarten in verschiedenen Phasen	38
Tabelle 5: Empirische Befunde – Bewerberperspektive bei Internetttestverfahren.....	51
Tabelle 6: Relevante „Procedural Justice Rules“ bei Internetttestverfahren	105
Tabelle 7: Einfluss der „Procedural Justice Rules“ auf die wahrgenommene Prozessfairness der Bewerber – Empirische Studien	107
Tabelle 8: Organisationsrelevante Intentionen und Reaktionen der Bewerber innerhalb des Selektionsprozesses – Empirische Befunde.....	112
Tabelle 9: Methodenvergleich zwischen PLS und Kovarianzstrukturanalyse (LISREL)	137
Tabelle 10: Reflektive vs. formative Modellierung von Messmodellen.....	141
Tabelle 11: Reflektiv modellierte Indikatoren (1)	157
Tabelle 12: Reflektiv modellierte Indikatoren (2)	159
Tabelle 13: Formativ modellierte Indikatoren	161
Tabelle 14: Pre-Test der reflektiven Messmodelle	169
Tabelle 15: Pre-Test der formativen Messmodelle (1)	174
Tabelle 16: Pre-Test der formativen Messmodelle (2)	175
Tabelle 17: Anpassung der reflektiven und formativen Messskalen	177
Tabelle 18: Deskriptive Statistiken der empirischen Hauptstudie	186
Tabelle 19: Gütebeurteilung der reflektiven Messmodelle (1)	189
Tabelle 20: Gütebeurteilung der reflektiven Messmodelle (2)	191
Tabelle 21: Gewichtung der Indikatoren der formativen Messmodelle	194
Tabelle 22: Korrelationsmatrix der formativen Messmodelle (1)	195
Tabelle 23: Korrelationsmatrix der formativen Messmodelle (2)	196
Tabelle 24: Kollinearitätsstatistik der formativen Messmodelle (1).....	196
Tabelle 25: Kollinearitätsstatistik der formativen Messmodelle (2).....	197
Tabelle 26: Kollinearitätsdiagnose der formativen Messmodelle (1).....	198
Tabelle 27: Kollinearitätsdiagnose der formativen Messmodelle (2).....	198
Tabelle 28: Direkte Wirkungszusammenhänge - Pfadkoeffizienten und „Total Effects“	203
Tabelle 29: Direkte Wirkungszusammenhänge - Gütekriterien des Strukturmodells	207
Tabelle 30: Direkte Wirkungszusammenhänge - Testung der Hypothesen.....	212

Tabelle 31: Direkte Wirkungszusammenhänge - Zusammenfassung der Ergebnisse	218
Tabelle 32: Moderierende Wirkungszusammenhänge - Gütebeurteilung der Messmodelle	221
Tabelle 33: Moderierende Wirkungszusammenhänge - Pfadkoeffizienten Einzeleffekte und Gesamtmodell	224
Tabelle 34: Moderierende Wirkungszusammenhänge - Gütekriterien des Strukturmodells	228
Tabelle 35: Moderierende Wirkungszusammenhänge - Testung der Hypothesen	229
Tabelle 36: Moderierende Wirkungszusammenhänge - Zusammenfassung der Ergebnisse	230
Tabelle 37: Kontrollvariablen - Pfadkoeffizienten und Gütekriterien des Strukturmodells	232
Tabelle 38: Mehrgruppenvergleiche - Univariate ANOVAs	239
Tabelle 39: Mehrgruppenvergleiche - Auswertung des Strukturmodells (2)	243
Tabelle 40: Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse	247

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Ad ...)	= zu ...)
AMOS	= Analysis of Moment Structures
ANOVA	= Analysis of Variance
ASP	= Application Service Provider
AVE	= Average Variance Extracted
BA	= Bachelor of Arts
BWL	= Betriebswirtschaftslehre
bzw.	= beziehungsweise
CAT	= Call Center Aptitude Test
CBSEM	= Covariance Based Structural Equation Modeling
CoA	= Consistency of Administration
CyPRESS	= Cyber-PreSelectionSystem
d.h.	= das heißt
Dipl.	= Diplom
e.g.	= beispielsweise
EoF	= Ease of Faking
EQS	= Equation-based Structural Program
et al.	= und andere
etc.	= et cetera
excl.	= exklusiv
FAQ's	= Frequently Asked Questions
FB	= Feedback
i.d.R.	= in der Regel
incl.	= inklusiv
JAI	= Job Acceptance Intentions
JAL	= Job Alternatives
JAt	= Job Attractiveness
JR	= Job Relatedness
KSAO's	= Knowledge, Skills, Abilities and other Characteristics
LISREL	= Linear Structural Relations System

LV	= Latente Variable
MIMIC	= Multiple Indicators and Multiple Causes
MW	= Mittelwert
OAt	= Organizational Attractiveness
OtP	= Opportunity to Perform
PE	= Prior Experience
PF	= Process Fairness
PLS	= Partial Least Squares
PoQ	= Propriety of Questions
RAI	= Reapplication Intentions
RCI	= Recommendation Intentions
SA	= Standardabweichung
S.E.	= Standard Error
SI	= Selection Information
SPJS	= Selection Procedural Justice Scale
SPSS	= Statistical Package for the Social Sciences
SSL	= Secure Socket Layer
TC	= Technological Conditions
TE	= Total Effects
TwC	= Two-way Communication
vs.	= versus
vgl.	= vergleiche
VIF	= Variance Inflation Factor
VWL	= Volkswirtschaftslehre
z. B.	= zum Beispiel

1. EINLEITUNG

1.1. PROBLEMSTELLUNG UND ZIELSETZUNG DER UNTERSUCHUNG

Die jüngere Vergangenheit ist aus informationstechnologischer Perspektive durch ein stark ansteigendes Wachstum der Internettechnologie geprägt. Über diese technologische Entwicklung und zunehmende gesellschaftliche Verbreitung des Internet treten auch internetbasierte Verfahren zur Vorauswahl von Bewerbern in den Vordergrund des wissenschaftlichen Erkenntnisinteresses. Diese Entwicklungen eröffnen für Unternehmen die Option, das Internet als Plattform im Rahmen der Personalrekrutierung zu nutzen, um z.B. Bewerber zu akquirieren und/oder zu testen (vgl. Bartram 2000; Lievens/Harris 2003). „*A major consequence of the rapid growth of the Internet and its increasing accessibility is that increasing numbers of organizations are recruiting and selecting applicants for jobs online*“ (Bartram 2000, 264). Korrespondierend dazu ist der Nutzungsgrad von internetbasierten Testverfahren zur organisationsinternen und -externen Rekrutierung und Vorselektion von Probanden überproportional angestiegen. So haben schon 88% der Global 500 Unternehmen ein entsprechendes Rekrutierungssegment in ihre Unternehmenshomepage integriert; 90% der Großunternehmen in den USA nutzen bereits eine internetgestützte Rekrutierung/Akquisition und 12% setzen internetbasierte Testverfahren zur Vorselektion ihres Bewerberpools ein (vgl. dazu Cappelli 2001; Cober et al. 2000; Dineen et al. 2002; Stone et al. 2006). Vor diesem Hintergrund richtet sich das „*Internet Testing*“ auf die informationstechnische Unterstützung personalwirtschaftlicher Zuordnungsentscheidungen bei der Vorauswahl von Bewerbern. Das vorrangige Ziel einer Vorselektion ist dabei, die Anzahl der ungeeigneten Kandidaten im Vorfeld der anschließenden Selektion entscheidend zu reduzieren. Darüber hinaus kann ein großes Bewerbervolumen weniger zeit- und kostenintensiv bearbeitet sowie besonders attraktive Kandidaten schnell identifiziert werden. Das Spektrum der Instrumente des „*Internet Testing*“ reicht von der Erfassung biografischer Daten mittels internetbasierter Bewerbungsformulare

über die Nutzung internetgestützter Testverfahren bis hin zum Einsatz von medial aufwändigen und interaktiven Online-Assessments (vgl. Bartram 2000; Geister/Rastetter 2009; Konradt/Sarges 2003; Knoll/Preuss 2003; Lievens/Harris 2003).

Mit Blick auf die zunehmende Verbreitung von Internettetestverfahren weist die empirische Begleitforschung des „*Internet Testing*“ einen Nachholbedarf auf. So konzentrieren sich die vorliegenden empirischen Studien dieses Segments insbesondere auf die Untersuchung der psychometrischen Äquivalenz, d.h. auf die Messgenauigkeit und Messgültigkeit, von Internettetestverfahren. Dabei wird der Frage nach der Vergleichbarkeit unterschiedlicher Darbietungsformen eignungsdiagnostischer Instrumente und Verfahren eine besondere Bedeutung beigemessen. In diesem Zusammenhang eruieren die bisherigen Arbeiten, ob „traditionelle“ Testverfahren (Papier- und Bleistift-Verfahren) hinsichtlich ihrer Gütekriterien, d.h. ihrer Messgenauigkeit (Reliabilität) und Messgültigkeit (Validität), in internetbasierte Medien übertragen werden können, ohne dass dieser Transfer einen Äquivalenzverlust bedingt (vgl. Buchanan/Smith 1999; Hertel et al. 2002; Joinson 1999; Konradt/Hertel 2002; Konradt/Hertel/Joder 2003; Rietz/Wahl 1999; Salgado/Moscoso 2003; Schwarzer et al. 1999; Stanton 1998). Zu den Inhalten dieses Literatursegments können hier beispielhaft die Befunde von Buchanan/Smith (1999), Hertel et al. (2002) und Konradt/Hertel (2002) angeführt werden. So zeigen die Ergebnisse der Studie von Buchanan/Smith (1999) keine signifikanten Unterschiede für die untersuchten psychometrischen Parameter (Reliabilität, Faktorstruktur, Mittelwerte und Standardabweichung) von „traditionellen“ und internetbasierten nicht-kognitiven Testverfahren. Setzte sich die Stichprobe dieser Studie ausschließlich aus Studierenden zusammen, untersuchte die Arbeit von Hertel et al. (2002) die Reliabilität und Validität von internetbasierten Persönlichkeitstests unter Einbezug von Studierenden und Arbeitnehmern. Die Befunde weisen ebenfalls keine signifikanten Unterschiede zwischen den Darbietungsmodi aus (vergleichbare Korrelationsmuster zwischen Persönlichkeitsdaten und Verhaltenseinschätzungen für Internet vs. Papier- und-Bleistift). Auch die Studie von Konradt/Hertel (2002) stellt empirische Ergebnisse zur Prüfung der

psychometrischen Äquivalenz von nicht-kognitiven Internetttests bereit. Die Untersuchungstichprobe bildeten reale Bewerber im Rahmen eines Vorselektionsprozesses. Für beide Testformate dokumentieren die Befunde eine vergleichbare und zufriedenstellende Reliabilität und Validität. Zusammenfassend belegen die Ergebnisse der empirischen Studien, dass eine messtheoretische Äquivalenz von Internetttestverfahren gegeben ist (vgl. Buchanan/Smith 1999; Hertel et al. 2002; Joinson 1999; Konrad/Hertel 2002; Konrad/Hertel/Joder 2003; Rietz/Wahl 1999; Salgado/Moscoso 2003; Schwarzer et al. 1999; Stanton 1998).

Während damit insbesondere messtheoretische Probleme die Forschung von internetbasierten Auswahlverfahren bestimmen, wird weitgehend vernachlässigt, wie Bewerber den internetbasierten Vorselektionsprozess wahrnehmen und wie sie auf dieser Basis ihre individuellen Verhaltensentscheidungen ausgestalten. Zwar liegen bereits einige Studien vor, die empirische Befunde zur Bewerberwahrnehmung bei Internetttestverfahren bereitstellen (vgl. Hertel et al. 2002; Joinson 1999; Konrad/Hertel 2002; Konrad/Hertel/Joder 2003; Salgado/Moscoso 2003; Sinar/Reynolds 2001; Stanton 1998; vgl. dazu auch die Übersicht bei Konrad et al. 2003). Allerdings skizzieren die Ergebnisse dieser Arbeiten ein differenziert zu bewertendes Bild. So beschreiben die Teilnehmer der Studie von Konrad/Hertel/Joder (2003) das internetbasierte Testverfahren als „hilfreich“, „angemessen“ und „wesentlich“ für die Auswahlentscheidung. Demgegenüber wurden in der Studie von Konrad/Hertel (2002) neben „verbesserten Partizipationsmöglichkeiten“ auch eine geringere „Verständlichkeit“ sowie ein weniger „offener Umgang“ für die Testung via Internet angegeben. Weiterhin nimmt die empirische Auseinandersetzung mit der Bewerberwahrnehmung bei internetbasierten Testverfahren ein überwiegend deskriptives Niveau an (vgl. Anderson 2003). Rückschlüsse auf die Wahrnehmungen von Bewerbern bei Internetttestverfahren erfolgen ausschließlich auf der Basis deskriptiver Kriterien, wie z.B. der Vollständigkeit der erhobenen Daten oder offenen Kommentaren der Teilnehmer. Zudem konzentriert sich der überwiegende Teil der empirischen Befunde auf internetbasierte Persönlichkeitstests als Untersuchungsgegenstand. Eine Berücksichtigung der Wahr-

nehmung von Online-Assessments als gegenwärtig innovativste Verfahren unterbleibt bislang (vgl. Hertel et al. 2002; Joinson 1999; Konradt/Hertel 2002; Konradt/Hertel/Joder 2003; Salgado/Moscoso 2003; Sinar/Reynolds 2001; Stanton 1998). Aus diesen Gründen ist der Erklärungsbeitrag dieser Befunde zu den Ursachen und Auslösern der Bewerberwahrnehmung begrenzt: Als direkte Folge der deskriptiven Ausrichtung resultiert aus den bisherigen empirischen Arbeiten nur ein geringer Erkenntnisgewinn zu der Frage, welche Einflussgrößen die Bewerberwahrnehmung bei Internetttestverfahren bestimmen (vgl. Anderson 2003; Chan/Schmitt 2004). Darüber hinaus bleibt ebenfalls offen, wie sich die Wahrnehmung der internetbasierter Testverfahren auf die potenziellen Intentionen und Reaktionen der Bewerber auswirkt. Die vorliegende empirische Befundlage weist keinerlei Bezugnahme auf den Zusammenhang zwischen Bewerberwahrnehmung und Bewerberverhalten aus. In diesem Zusammenhang argumentieren Ployhart/Ryan (1998) *„it is vital to link fairness to intentions and behavior. Although the study of fairness and justice are interesting in their own right, the practical importance of these perceptions lie in their ability to predict future applicant behavior“* (Ployhart/Ryan 1998, 14).

Vor diesem Hintergrund orientiert sich der Beitrag dieser Arbeit an den Defiziten des gegenwärtigen Forschungsstandes und setzt sich mit der Frage auseinander, welche Einflussgrößen die Bewerberwahrnehmung bei einem Einsatz von internetbasierten Testverfahren bestimmen und welche Wirkung diese Wahrnehmung der Bewerber auf ihre Intentionen und Reaktionen ausübt. Die Untersuchung der Bewerberwahrnehmung ist insbesondere über ihre Relevanz für die Personalauswahl zu begründen. So kann eine Vernachlässigung der Bewerberperspektive nachhaltige Folgen für den Erfolg des Personalauswahlprozesses implizieren. Mit Blick auf die Bedeutung der Bewerberperspektive ist nach Lengnick-Hall (2000) und Herriot (1989) zu argumentieren, dass Personalauswahl auch im innovativen Kontext der Internetttestverfahren als Verhandlungsprozess, d.h. als Prozess des Ausgleichs und der Vereinbarkeit differierender Ziele, als *„Social Relationship“* zwischen Individuum und Organisation, zu interpretieren ist (vgl. Herriot 1989; Lengnick-Hall 2000; Smither et al. 1993). Wird

die Perspektive der Bewerber, d.h. ihre Wahrnehmung der internetbasierten Personalvorauswahl, von Seiten der Organisation nicht berücksichtigt, ist davon auszugehen, dass die Bewerber auf die Vernachlässigung ihrer Ziele und Interessenlagen reagieren. *„Researchers have also developed an interest in examining selection from the applicant’s perspective, recognizing that not only do companies select employees, but applicants also select the organizations to which they will apply and where they are willing to work“* (Hausknecht et al. 2004, 640; vgl. auch Herriot 1989; Ryan et al. 2000; Ryan/Ployhart 2000; Rynes 1991; Rynes 1993). So ist zu erwarten, dass die Bewerber ihre individuellen Entscheidungen bezüglich einer Bewerbung, des Verbleibs innerhalb des Bewerbungsprozesses oder der Annahme von Stellenangeboten entsprechend anpassen, falls die spezifischen Charakteristika eines *„Distant Assessment“* (vgl. Ridder et al. 2004) unter Einsatz von internetbasierten Testverfahren ihren Erwartungen nicht entsprechen (vgl. Ryan et al. 2000). Ryan et al. (2000) kennzeichnen diese Auswahlentscheidung des Individuums als *„Self-Selection“* und Smither et al. (1993) stützen diese Argumentation dahingehend, dass *„if the applicant’s expectations are incongruent with those of the organization, the applicant is likely to leave the relationship (e.g., decide not to pursue employment)“* (Smither et al. 1993, S. 52; vgl. auch Herriot 1989). In diesem Zusammenhang erscheinen beispielsweise unfaire Wahrnehmungs- und ablehnende Verhaltensmuster gegenüber Internettestverfahren aufgrund einer nicht vorhandenen persönlichen Kommunikation, der Neuartigkeit der Auswahlverfahren, technischen Problemen/Risiken oder einer Aversion gegenüber Computer- und/oder Internettechnologie denkbar (vgl. Bartram 2006; Hertel et al. 2003; Knoll/Preuss 2003; Konrad/Hertel 2004; Lievens/Harris 2003). Abschließend ist zu argumentieren, dass insbesondere mit zunehmender Qualifikation der Individuen und der damit verbundenen Bedeutung dieser Bewerberpotenziale für die Unternehmen (Wert und Seltenheit der Qualifikation; vgl. dazu Lepak/Snell 1999) sich der Effekt der *„Self-Selection“* von Seiten der Bewerber weiter intensiviert. *„The importance of this issue is highlighted by evidence that suggests more qualified individuals may be more likely to react to negative in-*

formation about a job or organization during a selection process because they have more options available“ (Ryan et al 2000, 163; vgl. auch Rynes et al. 1991).

Zusammenfassend ist in Anbetracht der Konzentration der empirischen Forschung auf die psychometrische Äquivalenz von Internettestverfahren, der geringen Berücksichtigung der Bewerberwahrnehmung in Verbindung mit deren aufgezeigter Relevanz und Bedeutung für den Erfolg der Personalauswahl sowie der daraus resultierenden offenen Fragen zu schlussfolgern, dass hier eine Forschungslücke existiert. So besteht ein begründetes Interesse und Forschungsbedarf nach einem besseren Verständnis, welche Einflussgrößen die Bewerberwahrnehmung bei Internettestverfahren bestimmen und welche Wirkung diese Wahrnehmung auf die Intentionen und Reaktionen der Bewerber ausübt. Hier setzt die vorliegende Untersuchung an und geht den Forschungsfragen nach (1) *was die Einflussgrößen der Bewerberwahrnehmung bei Internettestverfahren zur Personalvorauswahl sind* und (2) *welche Wirkung diese Wahrnehmung auf die Intentionen und Reaktionen der Bewerber hat.*

Für eine theoretische Bearbeitung der Forschungsfragen diskutiert die bestehende Literatur insbesondere zwei differierende theoretische Ansätze zur Erklärung von Bewerberwahrnehmungen (vgl. Ryan/Ployhart 2000): Zum einen eine verstärkte Bezugnahme auf die Fairnesswahrnehmung von Selektionsprozeduren sowie deren Wirkung als potenzieller Einflussfaktor auf das Akquisitions- und Selektionspotenzial von Organisationen gegenüber Bewerbern (vgl. hierzu Gilliland 1993; Smither et al. 1993). Zum anderen eine Berücksichtigung der Einstellungen der Testteilnehmer als Bestimmungsgröße der innerhalb des Selektionsprozesses erzielten Testleistungen (vgl. hierzu Arvey et al. 1990). Ryan/Ployhart (2000) ordnen beide Konzeptionen so ein, dass der erste Ansatz (Gilliland 1993) primär die Wahrnehmung von Verfahren/Prozeduren und Entscheidungen fokussiert, wohingegen der zweite Ansatz (Arvey et al. 1990) eher auf die individuellen Kognitionen und Verhaltensweisen der Bewerber gerichtet ist (vgl. Ryan/Ployhart 2000). Ausgehend von der dominierenden Rolle des Ansatzes von Gilliland (1993) bei der Erklärung von Bewerberwahrneh-

mungen in Selektionskontexten (vgl. in diesem Zusammenhang die Arbeiten von Bauer et al. 1998; Gilliland 1994; Gilliland et al. 2001; McFarland 2003; Macan et al. 1994; Ryan et al. 1996; Smither et al. 1993; Truxillo et al. 2002) ist eine Präferenz für diesen theoretischen Erklärungsansatz insbesondere inhaltlich zu begründen. Da das im Rahmen dieser Arbeit formulierte Erkenntnisinteresse insbesondere auf eine Analyse der Bewerberwahrnehmung bei einem Einsatz von internetbasierten Testverfahren abzielt, wird, der Einschätzung von Ryan/Ployhart (2000) folgend, mit dem „*Organizational Justice Framework*“ nach Gilliland (1993) der stärker auf die Wahrnehmung von Verfahren und Prozeduren ausgerichtete theoretische Erklärungsansatz gewählt. Diese Entscheidung korrespondiert auch mit der Argumentation von Lievens/Harris (2003), die einen theoretischen Bezug zwischen dem Objektbereich der internetbasierten Testverfahren und der Modellkonzeption von Gilliland (1993) herstellen und diese als potenziellen theoretischen Erklärungsansatz zur Analyse der Fairnesswahrnehmung von Bewerbern im Rahmen von internetbasierten Personalvorauswahlprozessen interpretieren (vgl. Lievens/Harris 2003).

Dieser Argumentation folgend wird zur theoretischen Bearbeitung der Forschungsfragen die „*Organizational Justice Theory*“ nach Gilliland (1993) herangezogen. Den Ausgangspunkt für diesen theoretischen Ansatz stellte die Kritik des Autors an der Unabhängigkeit und Fragmentierung der bestehenden Forschung dar. So berücksichtigte die Literatur zur Rekrutierungsforschung nicht die Unterschiede in der Bewerberwahrnehmung bei spezifischen Auswahlverfahren und die Literatur zur Evaluation einzelner Auswahlverfahren aus Bewerberperspektive setzte sich nicht mit den Implikationen für den Rekrutierungskontext auseinander (vgl. Dodd 1977; Liden/Parsons 1986; Schmitt/Coyle 1976; Schmidt et al. 1977; für eine Übersicht zu dieser Literatur vgl. Schmitt/Gilliland 1992). Dies führte zu einer mangelnden Vereinheitlichung und damit auch Vergleichbarkeit von Methodologie und Ergebnissen (vgl. Gilliland 1993). Ausgehend davon entwickelte Gilliland (1993) ein Modell zur Analyse von Bewerberwahrnehmungen und -reaktionen im Rahmen von Personalauswahlprozessen „*that includes both psychological theory from organizational justi-*

ce and prior research on reactions to selection procedures. This model provides a framework for organizing current research, and it provides many research propositions that suggest directions for future research” (Gilliland 1993, 699). Grundlage ist dabei die Annahme, dass Individuen die Behandlung ihrer Person anhand ihrer individuellen Erwartungshaltung evaluieren. Diese Erwartungen fassen die „*Organizational Justice Theory*“ nach Gilliland (1993) mit Blick auf den Selektionskontext in spezifischen Kategorien zu „*Justice Rules*“ zusammen. Wird den Erwartungen entsprochen, liegt eine Einhaltung der „*Justice Rules*“ vor. Demgegenüber hat eine Nichterfüllung der Erwartungshaltung eine Regelverletzung zur Folge. An diese Argumentation anschließend bestimmt die Einhaltung bzw. Verletzung der „*Justice Rules*“ die Fairnesswahrnehmung des Individuums. Gilliland (1993) unterscheidet in diesem Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Fairness von Prozessen („*Process Fairness*“) und Verteilungsergebnissen („*Outcome Fairness*“). Korrespondierend dazu sind auch die „*Justice Rules*“ in Prozess- und Verteilungsregeln („*Procedural Justice Rules*“ und „*Distributive Justice Rules*“) zu differenzieren. Darüber hinaus postuliert der theoretische Erklärungsansatz einen Zusammenhang zwischen der Fairnesswahrnehmung des Individuums und spezifischen personalen und organisationsrelevanten Ergebnisvariablen („*Outcomes*“) (vgl. Gilliland 1993).

Dieser Ansatz ermöglicht es, die Fairnesswahrnehmung der Bewerber bei internetbasierten Verfahren/Prozeduren zu analysieren. So liefert die „*Organizational Justice Theory*“ nach Gilliland (1993) einen theoretischen Erklärungsbeitrag zu der Frage, welche Einflussgrößen („*Justice Rules*“) die Fairnesswahrnehmung von Bewerbern („*Procedural Justice*“) bei Internetttestverfahren bestimmen (vgl. Gilliland 1993; Arvey/Sackett 1993). „*Web-based testing provides excellent opportunities for testing [...] the procedural justice rules outlined in Gilliland’s (1993) model*“ (Lievens/Harris 2003, 157). Allerdings ist zu berücksichtigen, dass für internetbasierte Personalvorauswahlprozesse die direkten Wirkungsvermutungen zwischen den „*Procedural Justice Rules*“ und der Ausgestaltung der „*Procedural Justice*“ um weitere, insbesondere moderierende Wirkbeziehungen zu erweitern sind. So geht die

Modellkonzeption von „*Organizational Justice*“ in Selektionskontexten sowohl von „*other possible procedural rules*“ als auch von potenziellen Moderatoren der „*rule-fairness relationship*“ aus. Daran anschließend konstatieren Lievens/Harris (2003) und Truxillo et al. (2004) für den Einsatz von Internettestverfahren, dass eine isolierte Berücksichtigung der von Gilliland (1993) modellierten Kategorien zur Beschreibung der theoretischen Zusammenhänge zur Wahrnehmung von „*Procedural Justice*“ nicht ausreichend ist. Vor diesem Hintergrund führen die Autoren den ergänzenden Einfluss der „*Technological Conditions*“ auf die Wahrnehmung der „*Procedural Justice*“ an und argumentieren darüber hinaus, dass aufgrund des spezifischen Kontexts der Internettestverfahren die theoretischen Bezüge zwischen den „*Procedural Justice Rules*“ und der Wahrnehmung von „*Procedural Justice*“ differenziert zu beurteilen sind. Dies wird im relevanten Literetoursegment insbesondere am Beispiel des direkten persönlichen Kontaktes („*Two-way Communication*“) diskutiert. So wird davon ausgegangen, dass die spezifischen Charakteristika des internetbasierten Vorselektionsprozesses die Bedeutung dieser theoretischen Kategorie sowie deren Wirkbeziehung zur wahrgenommenen „*Procedural Justice*“ beeinflussen. „*Given these considerations, it is likely that many applicants would be willing to trade the “personal touch” for quick feedback and greater fidelity, particularly at early stages of the screening process*“ (Truxillo et al. 2004, 49).

Neben ihres Erklärungsbeitrages für die Fairnesswahrnehmung von internetbasierten Verfahren/Prozeduren im Rahmen von Entscheidungsprozessen nimmt die „*Organizational Justice Theory*“ nach Gilliland (1993) auch Bezug auf den Zusammenhang zwischen Bewerberwahrnehmung und Bewerberverhalten und verknüpft die Fairnesswahrnehmung der Individuen mit ihren Intentionen und Reaktionen (vgl. Gilliland 1993; Ployhart/Ryan 1997). In diesem Kontext argumentieren Celani et al. (2008), dass „*the application of organizational justice theory in applicant reactions research provides valuable insights into how individuals respond to selection procedures*“ (Celani et al. 2008, 64). So weisen die Ergebnisse der empirischen Studien zur „*Organizational Justice Theory*“ einen Zusammenhang zwischen der Fairnesswahr-

nehmung der Bewerber und ihren organisationsrelevanten Intentionen und Reaktionen nach (vgl. Bauer et al. 1998; Bauer et al. 2001; Gilliland 1994; Gilliland et al. 2001; Hausknecht et al. 2004; Macan et al. 1994; Ployhart/Ryan 1997; Ployhart/Ryan 1998; Smither et al. 1993). Schlussfolgernd ist dieser theoretische Erklärungsansatz nicht nur für die Analyse der wahrgenommenen Fairness von internetbasierten Verfahren/Prozeduren geeignet, sondern darüber hinaus auch um diese Fairnesswahrnehmung der Bewerber in Beziehung zu ihren Intentionen und Reaktionen zu setzen.

Zusammenfassend wird das Ziel der vorliegenden Arbeit durch den theoretischen Erklärungsansatz der „*Organizational Justice Theory*“ nach Gilliland (1993) geschärft. Es wird untersucht (1) *was die Einflussgrößen der wahrgenommenen Fairness von Bewerbern bei Internettestverfahren zur Personalvorauswahl sind* und (2) *welche Wirkung diese Fairnesswahrnehmung auf die Intentionen und Reaktionen der Bewerber hat*. Auf dieser Basis wird das konzeptionelle Untersuchungsmodell zur Analyse der Fairnesswahrnehmung von Bewerbern bei Internettestverfahren zur Personalvorauswahl entwickelt sowie die zu untersuchenden Forschungsfragen über entsprechende Hypothesen abgebildet.

Um diese Forschungsfragen empirisch zu bearbeiten und die Hypothesen zu testen, wird ein quantitatives Untersuchungsdesign gewählt (vgl. dazu Backhaus et al. 2003; Hair et al. 2006). Dies ist insbesondere auf die Ausrichtung der Untersuchung zurückzuführen. Die vorliegende empirische Studie zielt primär auf die Testung einer etablierten Theorie in einem neuen Objektbereich ab. Es werden theoretisch abgeleitete Hypothesen, d.h. Ursache-Wirkungsbeziehungen zwischen definierten und abgrenzbaren Konstrukten, getestet. Vor diesem Hintergrund ist ein quantitativer Untersuchungsansatz, in dessen Rahmen vor allem Verfahren der multivariaten Datenanalyse zum Einsatz kommen, möglichen qualitativen Optionen vorzuziehen (vgl. dazu Miles/Huberman 1994; Punch 2005; Zikmund 2003; Yin 2009). Infolge des latenten, nicht direkt beobachtbaren Charakters der zu erhebenden Wahrnehmungskonstrukte bietet sich dabei insbesondere die „*Partial Least Squares*“ (PLS)-Pfadanalyse zur

Modellierung von Strukturgleichungsmodelle mit latenten Variablen an. So ermöglicht PLS „die robuste Vorhersage unscharf definierter Kriteriumsvariablen durch unscharf definierte Prädiktorvariablen selbst in Situationen, wo einer großen Anzahl beobachteter Variablen nur eine kleine Stichprobe gegenübersteht“ (Scholderer/Balderjahn 2005, 98). Mit Blick auf die Datenerhebung setzt sich die Stichprobe aus Bewerbern zusammen, die im Rahmen eines realen Vorselektionsprozesses an einem Online-Assessment teilgenommen haben. Als Erhebungsinstrument wird ein standardisierter Online-Fragebogen mit geschlossenen Fragen gewählt. Dies gewährleistet die Vergleichbarkeit der empirisch ermittelten Antworten (vgl. Schnell et al. 2005; Lamnek 2005; Atteslander 2003). Die Fragebogenitems werden überwiegend aus in der bisherigen Forschung bereits erprobten und validierten Messskalen entnommen. Um die Messgenauigkeit und Messgültigkeit des entwickelten Fragebogenentwurfs sicherzustellen, wird dieser vorab einem Pre-Test unterzogen. Über den Einsatz von Reliabilitätsanalysen und explorativen Faktorenanalysen wird so die Reliabilität und Validität der etablierten und neu entwickelten Messskalen geprüft und bei Bedarf entsprechend angepasst. Auf dieser Basis werden die empirischen Daten erhoben und die erzielten Ergebnisse mittels der PLS-Pfadanalyse ausgewertet. Ausgehend von einer Untersuchung der demographischen Zusammensetzung der Stichprobe sowie der deskriptiven Statistiken des erfassten Datensatzes wird die Güte der PLS-Messmodelle evaluiert. Den zentralen und abschließenden Untersuchungsschritt der quantitativen Studie bestimmt die Auswertung des PLS-Strukturmodells, d.h. die Überprüfung des Gesamtmodells und die Testung der Hypothesen. Dies ermöglicht es, die zentralen Ergebnisse dieser Arbeit vor dem Hintergrund des Problembereichs der Untersuchung zu analysieren und mit Blick auf ihren empirischen, theoretischen und praktischen Beitrag zu interpretieren. Den Anfang markiert hier der Beitrag der empirischen Befunde zur Beantwortung der formulierten Forschungsfragen. Zunächst wird über die Testung der theoretischen Annahmen der „*Organizational Justice Theory*“ ein Erklärungsbeitrag dazu geleistet, welche Einflussgrößen die Fairnesswahrnehmung von Bewerbern bei Internetttestverfahren bestimmen und welche Wir-