

Bachelorarbeit

im Bachelorstudiengang Wirtschaftspsychologie
an der Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm

Bewerbende im Fokus:

Welchen Einfluss hat eine gute versus eine schlechte Übertragungsqualität in
technologie-medierten Interviews auf die Bewertung?

Erstprüfer: Prof. Dr. Basch

Zweitprüferin: Prof. Dr. Eßbach

Verfasserin: Annika Elke Schönhöfer (Matrikel-Nr.: 298241)

Buchdruckerwiesen 17

86633 Neuburg an der Donau

Thema erhalten: 24.10.2024

Arbeit abgeliefert: 23.02.2025

Abstract

Aufgrund der Digitalisierung und seit der COVID-19-Pandemie werden in der Personalauswahl vermehrt technologie-mediierte Interviews eingesetzt. Neuere Studien auf diesem Gebiet fanden erste Anzeichen dafür, dass eine schlechte Übertragungsqualität bei technologie-mediierten Interviews einen negativen Einfluss auf die Leistungsbewertung von Bewerbern¹ haben kann. Jedoch sind die genauen Auswirkungen und die Gründe für diese Unterschiede bisher noch unklar. Daher wurde in dieser Studie ein Online Experiment mit 198 Teilnehmern durchgeführt, um eine gute versus eine schlechte Übertragungsqualität in Bezug auf Interviewleistung und Bewerberwahrnehmung zu vergleichen. Dabei wurde die vermittelnde Rolle von sozialer Präsenz und Impression Management Taktiken untersucht sowie die Technikaffinität und Vorerfahrung der Bewerter mit Interviews als mögliche Moderationsfaktoren betrachtet. Zusätzlich wurde untersucht, ob ein erhöhter Cognitive Load der Grund für die niedrigere Leistungsbewertung sein könnte. Die Ergebnisse zeigen, dass Bewerber bei einer schlechten Übertragungsqualität hinsichtlich ihrer Interviewleistung negativer bewertet wurden. Unterschiede in der wahrgenommenen sozialen Präsenz und der Impression Management Taktiken des Bewerbers trugen zu diesem Effekt bei. Dahingegen leisteten die Technikaffinität und die Vorerfahrung der Bewerter in der Durchführung und Bewertung von Interviews sowie der Cognitive Load keinen relevanten Erklärungsbeitrag für diesen Effekt. Die Ergebnisse sollten von Bewerbern und Unternehmen berücksichtigt werden, um eine durch die schlechte Übertragungsqualität verursachte benachteiligende Bewerberauswahl zu vermeiden.

Keywords: Technologie-mediierte Interviews, Videointerviews, Übertragungsqualität, Videoqualität, Social Presence, Impression Management, Technikaffinität

¹ Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird nachfolgend auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten geschlechterübergreifend.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	I
Tabellenverzeichnis	1
Abbildungsverzeichnis	1
1. Einleitung	2
2. Theoretischer Hintergrund	2
2.1 Technologie-medierte Interviews im Unterschied zu Präsenzinterviews	2
2.2 Social Presence und Impression Management	5
2.3 Stereotype Content Model	7
2.4 Persönliche Charakteristika des Bewerterers	9
2.5 Cognitive Load Theory	11
3. Methodik	12
3.1 Stichprobe.....	12
3.2 Untersuchungsplan und -ablauf.....	13
3.3 Erhobene Variablen	15
4. Ergebnisse	17
4.1 Vorbereitende Analyse.....	17
4.2 Manipulationscheck	17
4.3 Testung der Hypothesen	20
5. Diskussion	24
5.1 Generelle Diskussion	24
5.2 Limitationen und zukünftige Forschung	29
5.3 Praktische Implikationen.....	31
5.4 Fazit.....	32
Literaturverzeichnis.....	33
Anhang A.....	42
Anhang B.....	44
Anhang C.....	45
Anhang D	53
Übersicht verwendeter Hilfsmittel	54
Selbstständigkeitserklärung.....	55

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Deskriptive Statistiken und Korrelationen für die Hauptvariablen (N = 198)	19
Tabelle 2: Mittelwerte, Standardabweichungen, Effektgrößen und <i>p</i> -Werte für die einseitigen <i>t</i> -Tests der abhängigen Variablen zwischen den hochauflösenden und niedrigauflösenden Interviewsequenzen	20
Tabelle 3: Ergebnisse der indirekten Pfade der Mediationsanalysen der Hypothesen H2c und H2d	22
Tabelle 4: Moderator Analysen der Forschungsfrage RQ1 und Hypothese 4a: Einfluss der Charakteristika des Bewerterers auf die Interviewleistung	23

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Pfadmodell für die Mediationsanalyse der Hypothese H2c	21
---------------------------------------------------------------------------	----

1. Einleitung

Technologie-mediierte Interviews sind im Rekrutierungsprozess heutzutage nicht mehr wegzudenken. Sie erleichtern den Bewerbungsprozess vor allem für Unternehmen, die dadurch Geld, Zeit und personelle Ressourcen einsparen können (Basch & Melchers, 2020; Morelli et al., 2017; Susanto & Hamzali, 2024). Auch für Bewerber können sich Vorteile durch technologie-mediierte Interviews ergeben, wie zum Beispiel eine erhöhte Flexibilität sowie geringere Anreisekosten und Anreizezeiten (Basch et al., 2021; Blacksmith et al., 2016). Allerdings unterscheidet sich die Kommunikation in technologie-mediierten Interviews von der in traditionellen Präsenzinterviews, was auf Bewerberseite zu einer niedrigeren Leistungsbewertung führen kann. Viele Studien haben bereits Gründe für die veränderte Kommunikation in technologie-mediierten Interviews versus Präsenzinterviews gefunden, wie beispielsweise eine geringere wahrgenommene soziale Präsenz, einen erschwerten Einsatz von Impression Management Taktiken und eine eingeschränkte non-verbale Kommunikation (Basch et al., 2021; Blacksmith et al., 2016; Sears et al., 2013). Während diese Forschung wichtige Einblicke in die Unterschiede zwischen Präsenz und technologie-mediierten Interviews geliefert hat, wurde der Einfluss der Übertragungsqualität und der Wirkmechanismen, durch die eine schlechte Übertragungsqualität zu einer geringeren Leistungsbeurteilung führen kann, bisher kaum miteinbezogen. Fiechter et al. (2018) lieferten erste Anzeichen dafür, dass die Übertragungsqualität ein wichtiger Faktor für die Bewertung von Bewerbern sein könnte. Jedoch blieb die spezifische Frage, inwiefern und über welche Mechanismen die Übertragungsqualität, also die Videoauflösung, Verzögerungen sowie die Synchronität von Ton- und Videospur, die Bewertung von Bewerbern beeinflusst, bislang unerforscht. Hier setzt die vorliegende Studie an, indem sie diese Forschungslücke gezielt analysiert und die Auswirkungen der Übertragungsqualität auf die Bewertung in technologie-mediierten Interviews untersucht und dabei relevante Wirkungsmechanismen betrachtet. Zusätzlich untersucht diese Studie erstmalig den Cognitive Load als mögliche Ursache für eine niedrigere Bewertung bei einer schlechten Übertragungsqualität.

2. Theoretischer Hintergrund

2.1 Technologie-mediierte Interviews im Unterschied zu Präsenzinterviews

Vorstellungsgespräche sind bereits seit vielen Jahrzehnten ein bewährtes Instrument der Personalauswahl. Weltweit zählen sie zu den am häufigsten genutzten Auswahlinstrumenten und kommen oft sogar als einziges Instrument zum Einsatz, um die Eignung von Bewerbern

zu beurteilen (Levashina et al., 2014; Sarges, 2013). Diese Entwicklung ist kein Zufall, denn Vorstellungsgespräche sind nicht nur leicht anzuwenden, sondern sie genießen sowohl bei Bewerbern als auch bei Unternehmen eine hohe Akzeptanz (Anderson et al., 2010; Armoneit et al., 2020; Schuler et al., 2007). Auch aus methodischer und eignungsdiagnostischer Sicht kann das Vorstellungsgespräch überzeugen, sofern es auf Basis von eignungsdiagnostischen Standards entwickelt wurde. Unter diesen Bedingungen gewährleistet es eine hohe Validität und erweist sich als zuverlässiger Prädiktor für die zukünftige Arbeitsleistung (Huffcutt et al., 2004, 2014; McDaniel et al., 1994).

Das Interview Performance Modell von Huffcutt et al. (2011) bietet einen hilfreichen Ansatz, um die Interviewleistung des Bewerbers in Zusammenhang mit Einflussfaktoren zu analysieren und zu bewerten. Das Modell konzentriert sich auf die verschiedenen Faktoren, die einerseits die Interviewleistung des Bewerbers, aber auch die Bewertung durch den Interviewer beeinflussen können. Auf der Seite der Interviewleistung spielen persönliche Merkmale, das Aussehen, die Dynamik zwischen Interviewer und Bewerber, die Vorbereitung sowie Kernqualifikationen, geistigen Fähigkeiten und Wissen des Bewerbers eine Rolle. Einflussfaktoren auf Seiten des Interviewers stellen laut Modell vor allem Begrenzungen des Gedächtnisses, Verzerrungen sowie vereinfachende Heuristiken dar. Darüber hinaus wirkt sich übergreifend auch die allgemeine Interviewgestaltung als wichtige Einflussgröße auf die Interviewleistung aus. Ein entscheidender Einflussfaktor ist dabei die Wahl des Interviewmediums. In der Literatur werden vormals die zwei Interviewformen Präsenzinterviews und technologie-medierte Interviews unterschieden.

Während Präsenzinterviews persönliche Gespräche vor Ort zwischen Bewerbern und Vertretern eines Unternehmens bezeichnen, spricht man bei technologie-medierten Interviews von Bewerbungsgesprächen, die über ein Medium durchgeführt werden, beispielsweise über Videokonferenzen oder Telefone. Technologie-medierte Interviews bieten durch ihre besonders leichte Anwendung und Flexibilität zusätzliche Vorteile. Während sich die wohl bekannteste Form des technologie-medierten Interviews, die Videokonferenz, durch ihre leichte Terminplanung und Kostenersparnisse auszeichnet (Blacksmith et al., 2016; Fiechter et al., 2018), punktet das asynchrone Videointerview als eine Weiterentwicklung der technologie-medierten Interviews, zusätzlich durch eine noch höhere Alltagstauglichkeit und eine erhöhte Standardisierung (Basch et al., 2020). Bei dieser Interviewform beantworten Bewerber die von dem Unternehmen zuvor auf einer Internetplattform festgelegten Fragen, per Videokamera und Mikrofon (Basch, 2023). Der Bewerber entscheidet selbst, zu welchem

Zeitpunkt er das Interview durchführen möchte und das Unternehmen entscheidet flexibel, wann es dieses auswertet. Zwischen dem Bewerber und dem Unternehmen findet somit keine gleichzeitige, sondern eine asynchrone Interaktion statt.

Trotz dessen, dass technologie-medierte Interviews zahlreiche Vorteile bieten, genießen sie im Vergleich zu Präsenzinterviews eine geringere Akzeptanz seitens der Bewerber (Basch et al., 2020), was möglicherweise auf eine niedrigere Bewertung der Interviewleistung in technologie-medierten Interviews zurückzuführen ist. Obwohl es inzwischen zahlreiche Formen technologie-medierter Interviews gibt und technologische Fortschritte wie hochauflösende Kameras, Mikrofone und High-Speed-Internetverbindungen die Übertragungsqualität verbessern und die Interviews so zunehmend den persönlichen Präsenzinterviews ähneln, bestehen nach wie vor Unterschiede zwischen den beiden Interviewformen. Da beispielsweise nicht davon ausgegangen werden kann, dass jeder Bewerber entsprechendes Equipment besitzt, kann die Übertragungsqualität je nach Bewerber variieren. Wenn gleich gut qualifizierte Bewerber aufgrund von Unterschieden in ihrem Equipment unterschiedlich bewertet werden, kann das zu einer benachteiligenden Bewerberauswahl führen. Technologie-medierte Interviews können bei einer schlechten Übertragungsqualität merkbare Verzögerungen oder fehlende Synchronisation bei der Videoübertragung aufweisen, was zu Veränderungen in der Gesprächsstruktur führen kann (Sears et al., 2013). Dies kann auch anhand der Fluency Theorie erklärt werden. Diese besagt, dass die Leichtigkeit und Flüssigkeit mit der Informationen verarbeitet werden, einen positiven Einfluss auf die Bewertung von Reizen haben kann (Reber et al., 2004). Daraus kann abgeleitet werden, dass eine flüssige und nicht unterbrochene, gute Übertragungsqualität zu positiveren Urteilen führen kann. Umgekehrt könnte das folglich bedeuten, dass eine schlechte Übertragungsqualität, welche die Informationsverarbeitung erschwert und somit mit mehr Anstrengung verbunden ist, zu einer niedrigen Fluency (Winkielman et al., 2006) und zu einer niedrigeren Bewertung des Bewerbers führen kann. So zeigten Studien der Fluency Theorie beispielsweise, dass Merkmale, die die mühelose Verarbeitung von Informationen beeinträchtigen, zu negativeren Urteilen führen können. So wurden Bewerber, die mit einem Akzent sprachen (Hosoda & Stone-Romero, 2010) oder markante Merkmale, wie Narben, aufwiesen (Madera & Hebl, 2012), negativer beurteilt. Folglich kann gemäß dieser Erkenntnisse und der Fluency Theorie angenommen werden, dass eine beeinträchtigte Gesprächsstruktur, verursacht durch merkbare Verzögerungen und fehlende Synchronisation in der Videoübertragung, die kognitive Verarbeitung erschwert und somit zu negativeren

Bewertungen führen kann (Lick & Johnson, 2015). Deswegen wird die folgende Hypothese aufgestellt:

Hypothese 1: Eine schlechte Übertragungsqualität führt zu einer a) schlechteren Bewertung der Interviewleistung des Bewerbers, b) zu einer geringeren Bewertung der potenziellen Arbeitsleistung und c) zu einer geringeren Einstellungswahrscheinlichkeit.

2.2 Social Presence und Impression Management

Zwar nähern sich technologie-medierte Interviews dank des technologischen Fortschritts immer mehr den Präsenzinterviews an, dennoch bestehen weiterhin wesentliche Unterschiede, wie beispielsweise in der wahrgenommenen sozialen Präsenz (Basch et al., 2021). Die Social Presence Theory beschreibt, dass Menschen je nach Kommunikationsmedium die Präsenz ihres Kommunikationspartners unterschiedlich stark wahrnehmen (Short et al., 1976). Anhand der Übertragung von non-verbaler Kommunikation, von Gesichtsausdrücken, der Gestik oder der Augenbewegungen, wird die Präsenz des Kommunikationspartners unterschiedlich stark wahrgenommen (Short et al., 1976). Je besser die Übertragung dieser Signale über ein Kommunikationsmedium gewährleistet wird, desto größer wird das Zusammengehörigkeitsgefühl zwischen den beiden Kommunikationspartnern und die soziale Präsenz wahrgenommen (Biocca et al., 2003). Während bei Präsenzinterviews eine tatsächliche physische soziale Präsenz gegeben ist, wird diese über technologie-medierte Interviewformen lediglich imitiert (Basch & Melchers, 2023). Da angenommen werden kann, dass diese ohnehin nur imitierte Präsenz des Kommunikationspartners durch eine schlechte Übertragungsqualität, einhergehend mit einer eingeschränkten Übermittlung der wichtigen non-verbaler Kommunikation, zusätzlich gestört wird, fällt die physikalische Abwesenheit des Kommunikationspartners stärker auf. Dadurch kann sich die wahrgenommene soziale Präsenz verringern, weshalb wir annehmen:

Hypothese 2a: Eine schlechte Übertragungsqualität führt zu einer geringeren wahrgenommenen sozialen Präsenz.

Ein weiterer Unterschied zeigt sich im veränderten Verhalten der Bewerber in technologie-medierten Interviews. Eine geringere wahrgenommene soziale Präsenz kann zu einer veränderten, negativeren Gesprächsatmosphäre führen, was sich wiederum auf das Verhalten der Bewerber auswirken kann (Basch et al., 2021). In Bewerbungsgesprächen nutzen Bewerber oft bewusst oder unbewusst Taktiken, um sich positiver darzustellen. Doch je nach Interviewmedium variiert, ob und wie oft Bewerber diese tatsächlich anwenden. Eine Studie

zeigte bereits, dass bestimmte Interviewtaktiken in technologie-medierten Interviews im Vergleich zu Präsenzinterviews seltener genutzt werden (Basch et al., 2021). Unter Umständen nutzen Bewerber bei einer geringeren wahrgenommenen sozialen Präsenz weniger Impression Management Taktiken (Basch et al., 2021). Impression Management Taktiken bezeichnen die bewusste oder unbewusste Intention, einen positiven Eindruck von sich selbst zu vermitteln (Schlenker, 1980). Das kann beispielsweise durch non-verbale Kommunikation, wie häufiges Nicken, Lächeln, Halten von Blickkontakt oder das Runterspielen von Schwächen, erreicht werden (Frauendorfer & Mast, 2015). In einer angespannten und negativen Gesprächsatmosphäre, möglicherweise durch eine schlechte Übertragungsqualität bedingt, könnten Impression Management Taktiken von Bewerbern weniger effektiv ankommen und positive Effekte reduziert werden. Ausschlaggebend hierfür könnte die geringere wahrgenommene soziale Präsenz sein, die sich wie oben erwähnt durch fehlende non-verbale Kommunikation, Gestiken, Gesichtsausdrücke und Augenbewegungen, ergeben kann. Da sich Bewerber eben diese Signale auch bei Impression Management zunutze machen können, wird bei schlechter Übertragung non-verbaler Kommunikation durch eine schlechte Übertragungsqualität nicht nur die soziale Präsenz beeinträchtigt, sondern möglicherweise auch die Wahrnehmung dieser Taktiken verringert. Daraus ergibt sich die folgende Hypothese:

Hypothese 2b: Eine geringere wahrgenommene soziale Präsenz führt zu einer reduzierten Wahrnehmung von Impression Management Taktiken des Bewerbers.

Ergebnisse, wie diese von Basch et al. (2021), deuten darauf hin, dass geringere Leistungsbewertungen in technologie-medierten Interviews auf die reduzierte Wahrnehmung der Impression Management Taktiken zurückzuführen sein können. Mehrere Studien fanden positive Korrelationen zwischen dem Einsatz von Impression Management Taktiken und der Leistungsbewertung, was darauf hindeutet, dass diese Taktiken tatsächlich zu einer höheren Leistungsbewertung beitragen können (Barrick et al., 2009; Burnett & Motowidlo, 1998; Levashina et al., 2014). Sollten die Impression Management Taktiken also tatsächlich durch eine schlechte Übertragungsqualität schlechter oder weniger wahrgenommen werden, so kann die folgende Hypothese aufgestellt werden:

Hypothese 2c: Der Zusammenhang zwischen einer schlechten Übertragungsqualität und einer niedrigen Bewertung der Interviewleistung wird mediiert durch die geringere Wahrnehmung von Impression Management Taktiken.

Darüber hinaus zeigten Basch et al. (2021), dass die schlechtere Leistungsbewertung in technologie-mediierten Interviews durch die reduzierte soziale Präsenz und die eingeschränkte Anwendung von Impression Management Taktiken vermittelt wird. Angesichts der Tatsache, dass eine schlechte Übertragungsqualität in technologie-mediierten Interviews die soziale Präsenz vermutlich noch weiter beeinträchtigt und gleichzeitig die Wahrnehmung der Impression Management Taktiken durch die eingeschränkte Übertragung wichtiger non-verbaler Kommunikation verringert, könnte die von Basch et al. (2021) identifizierte Mediation nicht nur auf den Unterschied zwischen Präsenz- und technologie-mediierten Interviews zutreffen. Vielmehr könnte sie auch auf die Unterschiede innerhalb technologie-mediierten Interviews aufgrund der Übertragungsqualität zutreffen. Daher nehmen wir an:

Hypothese 2d: Der Zusammenhang zwischen einer schlechten Übertragungsqualität und einer schlechteren Bewertung der Interviewleistung wird seriell mediiert durch eine geringere wahrgenommene soziale Präsenz und Impression Management Taktiken, sodass die Bewerber eine geringere sozialen Präsenz in technologie-mediierten Interviews wahrnehmen, was dann zu einer eingeschränkten Wahrnehmung von Impression Management Taktiken führt, was schließlich zu der geringeren Leistungsbewertung führt.

2.3 Stereotype Content Model

Ein weiterer Unterschied der technologie-mediierten Interviews zu Präsenzinterviews ist, dass in technologie-mediierten Interviews das Abbild der Konversationspartner über die Kamera übertragen wird. Dabei kann die Übermittlung des Abbildes durch einen beschränkten Kameraausschnitt, eine schlechte Videoqualität oder fehlende non-verbale Kommunikation beeinträchtigt werden (Sears et al., 2013). Fehlende non-verbale Kommunikation oder ein verzerrtes Kamerabild können einen negativen Einfluss auf die Wahrnehmung und des Bewerbers haben (Cuddy et al., 2011; Daft & Lengel, 1986; Sears et al., 2013; Sellen, 1995). Erklärungsansätze dafür lassen sich auch in den Ableitungen aus dem Stereotype Content Model von Fiske et al. (2002) finden: Das Modell dient als theoretische Grundlage dafür, dass Menschen aufgrund evolutionärer Schemata intuitiv einschätzen, ob jemand als potenziell freundlich oder bedrohlich zu bewerten ist. Die erste Einschätzung kann dabei durch die Dimension Wärme vorgenommen werden, welche die Freundlichkeit und guten Absichten einer Person repräsentiert (Fiske et al., 2002). Im beruflichen Kontext spielen Soft Skills, welche mit Wärme assoziiert werden, eine wesentliche Rolle (Hager et al., 2002). Sie sind

entscheidend für die Zusammenarbeit im Team und für ein positives Arbeitsklima (Ravindranath, 2016).

Fousiani et al. (2023) fanden in einer Studie heraus, dass die Arbeitsumgebung einer Position, ob vor Ort oder remote, beeinflusst, wie stark die Wärme und Kompetenz von Bewerbern bei der Bewertung gewichtet werden. Konkret zeigte sich, dass bei einer Remote Anstellung die Kompetenz eines Bewerbers stärker in den Vordergrund rückte, während bei einer Büroanstellung die Wärme eine größere Rolle spielte. Dies deutet darauf hin, dass Bewerber für remote ausgeführte Tätigkeiten weniger soziale Interaktion voraussetzten, weshalb Wärme in ihrer Bewerberbewertung an Bedeutung verliert. Da auch technologie-medierte Interviews, ähnlich wie Remote Arbeit, über technische Medien durchgeführt werden, könnte sich ein ähnlicher Effekt auf die Bewerberbewertung in technologie-medierten Interviews übertragen.

In technologie-medierten Interviews könnte die Wahrnehmung der Wärme eines Bewerbers tendenziell verringert werden, da die Interaktion eher auf Kompetenz fokussiert ist und non-verbale Kommunikation, die Wärme vermitteln kann, möglicherweise nicht in vollem Umfang erfasst wird. Eine schlechte Übertragungsqualität könnte diesen Effekt zusätzlich verstärken. Die Bedeutung der Wärme als relevanter Bewertungsfaktor könnte noch weiter in den Hintergrund rücken, wenn eine schlechte Übertragungsqualität die soziale Interaktion zusätzlich beeinträchtigt. Außerdem können technologische Einschränkungen und der Verlust non-verbaler Kommunikation zu einer gewissen Entpersonalisierung führen (Rice, 1993; Short et al., 1976), wodurch Bewerber möglicherweise kühler oder distanzierter wirken. Während also bereits das Medium an sich die Wahrnehmung der Wärme eines Bewerbers beeinflussen kann, könnte eine schlechte Übertragungsqualität diesen Effekt weiter verstärken. Daher formulieren wir folgende Hypothese:

Hypothese 3a: Bewerber werden bei einer schlechten Übertragungsqualität als weniger warm wahrgenommen.

Neben der Wärme ist die Kompetenz die zweite Dimension, im Stereotype Content Model (Amaral et al., 2019; Fiske et al., 2002). Kompetenz bezeichnet gemäß des Stereotype Content Models die Fähigkeit einer Person oder Gruppe, Ziele erfolgreich zu erreichen (Fiske et al., 2002). Ob es je nach Interviewmedium Unterschiede in der Wahrnehmung der Kompetenz des Bewerbers gibt, wurde bereits in einer Studie von Sears et al. (2013) untersucht. Während diese Studie (Sears et al., 2013) gezeigt hat, dass technologie-medierte Interviews vor allem die Wahrnehmung der Wärme eines Bewerbers beeinflussen, ist die

Frage, ob die Kompetenzbewertung durch technische Faktoren beeinflusst wird, bisher kaum untersucht worden. Der technologische Fortschritt hat dazu beigetragen, dass technische Schwierigkeiten in technologie-medierte Interviews durch entsprechendes Equipment und eine gute Vorbereitung weitgehend reduziert werden können (Jenner & Myers, 2019). Haben Bewerber jedoch nun in technologie-medierte Interviews eine schlechte Übertragungsqualität, so kann das als mangelnde Vorbereitung und Kompetenz gewertet werden. Dies lässt sich mit den Befunden von Fousiani et al. (2023) in Verbindung bringen, die darauf hindeuten, dass in Remote Arbeitsumgebungen die Kompetenz eines Bewerbers eine große Rolle in der Bewertung spielt. Da technologie-medierte Interviews, ähnlich zur Remote Arbeit, ebenfalls eine technologiegestützte Interaktion darstellen, könnten Bewerber eine gewisse technologische Kompetenz voraussetzen. Wird diese Erwartung durch eine schlechte Übertragungsqualität nicht erfüllt, könnte dies den allgemeinen Eindruck der Kompetenz des Bewerbers beeinträchtigen und zu niedrigeren Bewertungen führen. Daher nehmen wir die folgende Hypothese an:

Hypothese 3b: Bewerber werden bei schlechter Übertragungsqualität als weniger kompetent wahrgenommen.

2.4 Persönliche Charakteristika des Bewerbers

Bewerbungsgespräche stellen eine soziale Interaktion dar, in denen sowohl auf Seite des Bewerbers als auch auf Seite des Bewerbers verschiedene Faktoren und Charakteristika zu Beeinflussungen in der Bewertung führen können (Huffcutt et al., 2011). Auf Basis von vorausgegangener Forschung sind dabei beispielsweise die Technikaffinität sowie vorherige Erfahrungen mit technologie-medierte Interviews zu berücksichtigen. Während der bisherige Fokus vorheriger Studien darauf lag, bei der Technikaffinität die Seite des Bewerbers als Einflussfaktor zu untersuchen (Bauer et al., 2011; Sears et al., 2013), gibt es bisher wenig Evidenz zum Einfluss der Technikaffinität auf Seite des Bewerbers.

Vorausgegangene Forschung (Sears et al., 2013) fand Anzeichen dafür, dass sich besonders wenig technisch begabte Bewerber in technologie-medierte Interviews unfairer behandelt fühlten. Dies könnte daran liegen, dass die technische Kompetenz, auch wenn diese nicht zwingend jobrelevant ist, in die Bewertung miteinfließt, was wiederum von wenig technisch begabten Bewerbern als unfaire Behandlung ihrerseits wahrgenommen werden kann (Sears et al., 2013). Die Studienlage zu dem Einfluss der Technikaffinität des Bewerbers ist dazu weniger eindeutig: Trotz Instruktion, eine schlechte Übertragungsqualität nicht zu berücksichtigen, bezogen Teilnehmer einer Studie von Fiechter et al. (2018) diese dennoch in

ihre Bewertung mit ein. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Übertragungsqualität unbewusst immer mitbewertet wird, wobei die negative Beeinflussung bei technikaffinen Bewertern stärker ausgeprägt sein könnte, da sie sich besser mit Technologien auskennen und diese technologischen Faktoren stärker gewichten. Dennoch könnte es auch zutreffen, dass technikaffinere Bewerber durch ihre Vertrautheit mit der Technologie und dem Bewusstsein dafür, dass bei Technologien oft auch Probleme auftreten können, besser darin sind, zwischen der Leistung des Bewerbers und technischen Problemen zu unterscheiden. Da aus der bisherigen Forschung noch keine klaren Tendenzen abgeleitet werden können, wird eine Forschungsfrage mit offener Wirkrichtung formuliert:

Forschungsfrage RQ1: Wird der Effekt der schlechten Übertragungsqualität auf die Bewertung der Interviewleistung durch die Technikaffinität moderiert?

Bewerter, die bereits Erfahrung mit technologie-mediierten Interviews sowie allgemein Erfahrung im Führen von Interviews haben, sollten idealerweise mit strukturierten und standardisierten Interviewmethoden vertraut sein. Mit strukturierten und standardisierten Interviewmethoden wird das Ziel verfolgt, die Beeinflussung der Interviewsituation durch den Interviewer durch einheitlich festgelegte Fragen und Bewertungsmaßstäbe zu minimieren und somit eine höhere Objektivität zu erzielen (Kanning & Ohlms, 2023). So identifizierten Barrick et al. (2009) Zusammenhänge, dass mit einer steigenden Strukturiertheit des Interviews die Beeinflussungswirkung auf den Bewerber von Aussehen, Impression Management Taktiken und non-verbaler Kommunikation des Bewerbers deutlich reduziert wurde. Durch strukturierte Interviews können klar definierte Kompetenzen des Bewerbers identifiziert und anhand festgelegter Bewertungsmaßstäbe beurteilt werden. Daher sollten sich Bewerber mit Vorerfahrung mit diesen Tools weniger von externen Faktoren beeinflussen lassen und den Fokus auf die Kompetenzen des Bewerbers legen. Zudem ist es wahrscheinlicher, dass Personen, die Erfahrung im Führen von Interviews haben, bereits Kenntnisse zu Beobachtungs- und Beurteilungsfehlern in Interviews haben oder entsprechende Schulungen dazu erhalten haben. Schulungen und Beobachtertrainings können Verzerrungen durch Beurteilerfehler reduzieren und so zu einer höheren Objektivität im Interview beitragen (Woehr & Huffcutt, 1994). Durch entsprechende Erfahrung in der Personaldiagnostik sollten Bewerber mit Vorerfahrung in der Interviewführung fähiger sein, Kompetenzen von Bewerbern objektiver und getrennt von externen Faktoren, wie einer schlechten Übertragungsqualität, bewerten zu können. Deswegen wird die folgende Hypothese aufgestellt:

Hypothese 4a: Der Zusammenhang zwischen einer schlechten Übertragungsqualität und einer schlechteren Leistungsbewertung wird moderiert durch die Vorerfahrung des Bewerbers, sodass Bewerber mit Vorerfahrung die Leistung von Bewerbern bei schlechter Übertragungsqualität positiver bewerten als Bewerber ohne Vorerfahrung.

2.5 Cognitive Load Theory

Zur Analyse der Ursache des möglichen Effekts, dass Bewerber bei schlechter Übertragungsqualität schlechter bewertet werden, kann die Cognitive Load Theory herangezogen werden. Diese besagt, dass bei der Bewältigung von Aufgaben oder in Lernsituationen kognitive Anstrengung erforderlich ist, um Informationen ins Arbeitsgedächtnis aufzunehmen und zu verarbeiten. Gemäß der Cognitive Load Theory ist das Arbeitsgedächtnis in seiner Verarbeitungskapazität sowie in der zeitlichen Speicherung der Informationen begrenzt (Sweller & Chandler, 1991). Durch die Integration der Ansätze der Cognitive Load Theory können Bedingungen für Lerndesigns entwickelt werden, die der Architektur des menschlichen Gehirns gerecht werden (Klepsch et al., 2017) und eine Überlastung des Arbeitsgedächtnisses vermeiden. Dabei werden drei Arten des Cognitive Loads unterschieden (Sweller et al., 1998): Der Intrinsic Cognitive Load, der Germane Cognitive Load und der Extraneous Cognitive Load, welcher in diesem Studiendesign von besonderer Relevanz ist. Dieser bildet den Cognitive Load ab, der nicht durch das Lernmaterial selber entsteht, sondern durch die Präsentation des Lernmaterials (Sweller et al., 1998). Extraneous Cognitive Load entsteht dort, wo der Lerner zusätzliche kognitive Ressourcen aufbringen muss, die nicht notwendig sind, um das Lernmaterial an sich zu verarbeiten, sondern um die ungünstige Darstellung des Lernmaterials zu verarbeiten (Klepsch et al., 2017). Der Extraneous Cognitive Load beschreibt die erschwerte Informationsverarbeitung der schlechten Übertragungsqualitätsbedingung am besten, da die schlechtauflösende Videoqualität und die eingefügten Lags einer ungünstigen Darstellung der Interviewinhalte entsprechen. Gemäß Mayer and Moreno (2010, zitiert nach Klepsch et al., 2017) könnten dabei vor allem die Lags, die zu einer zeitlichen Asynchronität zwischen Ton- und Videospur führen, den Extraneous Cognitive Load erhöhen. Entsprechend dem Temporal Contiguity Principle (Mayer & Moreno, 2010, zitiert nach Klepsch et al., 2017) sollten beispielsweise Textinformationen synchron zu Videos präsentiert werden, um eine effizientere kognitive Verarbeitung und Integration der Informationen zu ermöglichen. In der vorliegenden Studie erschweren zeitliche Verzögerungen zwischen Bild und Ton, die beispielweise durch Lags verursacht werden, diese idealerweise gleichzeitig ablaufenden

kognitiven Verarbeitungsprozesse. Dadurch wird die Integration der Informationen behindert, was wiederum zu einem erhöhten Cognitive Load führen kann und eine flüssige Verarbeitung der Interviewinhalte erschweren kann. Daher wird die folgende Hypothese formuliert:

Hypothese 5a: Eine schlechtauflösende Übertragungsqualität führt zu einem erhöhten Cognitive Load.

Wie bereits oben aus den Ableitungen der Fluency Theorie geschlussfolgert, kann eine erschwerte Informationsverarbeitung mit erhöhtem Aufwand dazu führen, dass Bewertungen negativer ausfallen. Auch hier kann daher die Hypothese aufgestellt werden, dass eine schlechte Übertragungsqualität, die mit einem erhöhten Cognitive Load und einer erschwerten Informationsverarbeitung einhergeht, zu einer reduzierten Fluency (Winkielman et al., 2006) und somit zu einer niedrigeren Bewerberbewertung führen kann, weswegen die folgende Hypothese vermutet wird:

Hypothese 5b: Ein höherer Cognitive Load führt zu einer niedrigeren Bewertung der Interviewleistung.

Werden die beiden vorhergehenden Hypothesen miteinander in Beziehung gesetzt, ergibt sich eine vorausgesagte Mediation. Demnach wird der Zusammenhang zwischen dem Cognitive Load und einer niedrigeren Bewertung der Interviewleistung mediiert durch die schlechtauflösende Übertragungsqualität, wodurch sich die folgende Hypothese ergibt:

Hypothese 5c: Der Zusammenhang zwischen einer schlechtauflösenden Übertragungsqualität und einer niedrigeren Bewertung der Interviewleistung wird mediiert durch einen erhöhten Cognitive Load.

3. Methodik

3.1 Stichprobe

Von den 252 Personen, die den Fragebogen starteten, schlossen 199 die Umfrage vollständig ab. Einer der Teilnehmer wurde exkludiert, da er einen Aufmerksamkeitscheck nicht bestanden hat. Die 198 Teilnehmer der finalen Stichprobengröße (69% Frauen, 29% Männer, 1% divers, 1% keines der angegebenen Geschlechter; Alter: $M = 27.37$ Jahre, $SD = 7.63$) wiesen bei Angabe des Bildungsabschlusses überwiegend einen Universitätsabschluss auf (54% Bachelorabschluss, 24% Abiturabschluss, 15% Masterabschluss, 5% Abgeschlossene Berufsausbildung, 1% Mittlere Reife, 1% Promotionsabschluss) und waren vor allem als Studenten oder Angestellte tätig (62% Studenten, 31% Angestellte, 3% Schüler, 2%

Selbstständige, die restlichen 3% ergeben sich durch die Angabe eines anderen Beschäftigungsverhältnisses, darunter ein Beamter, ein Referendar, ein Teilnehmer in Erwerbminderungsrente und zwei duale Studenten). Im Durchschnitt arbeiten die Teilnehmer der Studie wöchentlich 25.52 Stunden ($SD = 13.49$). Ein Großteil der Teilnehmer wurde über die Plattform SurveyCircle gewonnen. Die übrigen Teilnehmer wurden durch direkte Ansprachen sowie über Beiträge und Gruppen in sozialen Medien, wie LinkedIn, oder den Mailverteiler eines Personaldienstleisters rekrutiert. Die letztere Rekrutierungsmaßnahme zielte insbesondere darauf ab, Teilnehmer mit Erfahrung in Bewerbungsgesprächen zu rekrutieren. Insgesamt wiesen 62 Teilnehmer Erfahrung in der Durchführung oder Bewertung von Präsenzinterviews auf, mit einer durchschnittlichen Erfahrung von 3.73 Jahren ($SD = 4.00$). Bei der Durchführung oder Bewertung von technologie-mediierter Interviews gaben 67 Teilnehmer an Erfahrung zu haben, wobei die durchschnittliche Erfahrung bei 2.54 Jahren lag ($SD = 1.96$).

3.2 Untersuchungsplan und -ablauf

In der vorliegenden Studie wurde die Übertragungsqualität von gut zu schlecht innerhalb eines einfaktoriellen Between-Subjects Designs manipuliert. Die Teilnehmer nahmen an einem Online Fragebogen der Plattform LimeSurvey teil, der aus drei Phasen bestand. Die Teilnehmer wurden zunächst gebeten, die Umfrage nach Möglichkeit auf einem möglichst großen Bildschirm oder einem Tablet und an einem ruhigen Ort durchzuführen, an dem sie Videosequenzen anschauen und anhören können.

Im ersten Teil des Fragebogens wurde den Teilnehmern eine fiktive Stellenanzeige für eine Position als Projektmanager präsentiert, zu der sie anschließend nacheinander insgesamt vier fiktive Interviewfragen lasen und anschließend die Antwort der Bewerberin in einer nachgestellten Bewerbungssituation sahen. Die vier situativen Interviewfragen wurden aus einer Studie von Ingold et al. (2014) ausgewählt und basierend auf den in der Stellenanzeige beschriebenen Anforderungen für die Position des Projektmanagers angepasst. Zwei Fragen thematisierten die Strukturierungsfähigkeit, während zwei weitere auf die Dimension Zusammenarbeit abzielten (siehe Anhang A). Um eine realistische Bewertung zu ermöglichen, wurde im Durchschnitt auf eine mittlere Antwortqualität geachtet. Die Antworten wurden anhand des Bewertungsschemas aus der Studie von Ingold et al. (2014) zwischen einer guten, einer schlechten und zwei mittleren Antwortqualitäten variiert, um eine ausreichende Varianz zu gewährleisten. Dadurch sollte sichergestellt werden, dass eine zu gute inhaltliche Qualität der Antworten den Effekt der schlechten Übertragungsqualität nicht

dominiert und so den Einfluss der Videoqualität minimiert. Außerdem wurde bewusst auf Ankerbeschriftungen der Skalen verzichtet, um den Einfluss einer schlechten Übertragungsqualität durch einen größeren subjektiven Interpretationsspielraum sichtbar zu machen. Antwortanker könnten den Interpretationsspielraum einschränken und dadurch zu objektiveren Ergebnissen führen.

Die Teilnehmer wurden randomisiert entweder in die Kontrollgruppe, bei der die Videosequenzen in guter Übertragungsqualität gezeigt wurden, oder in die Experimentalgruppe zugeteilt, bei der die Videosequenzen in schlechter Übertragungsqualität gezeigt wurden. In der Bedingung mit schlechter Übertragungsqualität wurde die Videoqualität der vier Videosequenzen nachträglich mit dem Programm CapCut verschlechtert und mit verschiedenen Störeffekten versehen, wie Bildeinfrierungen, Lags, Asynchronitäten zwischen Bild- und Tonspur sowie Wacklern (siehe Anhang B). Vor der offiziellen Veröffentlichung des Fragebogens wurde ein Pretest mit einer kleinen Stichprobe von 9 Teilnehmern durchgeführt, um das experimentelle Material zu überprüfen. Basierend auf dem erhaltenen Feedback wurde die Einbettung der Videos in der Fragebogenplattform nochmal überarbeitet, sodass die Videoqualität nicht automatisch oder selbstständig verändert werden konnte. Der Pretest bestätigte, dass die Videos der schlechten Übertragungsqualität Bedingung tatsächlich schlechter in der Übertragungsqualität bewertet wurde, weswegen der Fragebogen anschließend freigegeben werden konnte.

Nach der Stellenanzeige und jeder der Videosequenzen wurden Aufmerksamkeitschecks eingefügt, bei denen die Teilnehmer angeben mussten, ob sie die Stellenanzeige beziehungsweise die Videosequenzen aufmerksam angeschaut haben. Die Teilnehmer sollten nach Bestehen des Aufmerksamkeitschecks die Antwortqualität der Bewerberin in den einzelnen Videosequenzen auf einer Stufenskala ohne Ankerbeschriftungen bewerten, was die Interviewleistung widerspiegelte. Nach Abschluss der Videosequenzen folgte die globale Bewertung der Bewerberin und der Interviewsituation, bestehend aus Fragen zur potenziellen Arbeitsleistung, zur Einstellungswahrscheinlichkeit, zum Stereotype Content Model, zur Wahrnehmung der Impression Management Taktiken sowie zur wahrgenommenen sozialen Präsenz und abschließend zum Cognitive Load während der Beantwortung des Fragebogens. Sobald die Bewertung der Bewerberin abgeschlossen war, folgte der Manipulationscheck, bestehend aus der Einstufung der Übertragungsqualität (Videoauflösung, Verzögerungen, Synchronität Ton und Videospur) der gezeigten Interviewsequenzen. Den Abschluss der Umfrage bildeten Fragen zu den Charakteristika der Teilnehmer, darunter ihre Technikaffinität

und ihre Erfahrung mit Bewerbungsgesprächen, sowie demographische Daten. Der gesamte Fragebogen kann in Anhang C gefunden werden.

3.3 Erhobene Variablen

Sofern nicht anders angegeben, wurden alle Items auf 5-Punkt-Likert-Skalen bewertet, die von 1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 = „stimme voll und ganz zu“ reichten. Items, für die keine deutsche Version verfügbar war, wurden für die vorliegende Studie ins Deutsche übersetzt.

Interviewleistung. Die Variable Interviewleistung erfasste die Beurteilung der Qualität der Interviewantworten durch die Teilnehmer. Nach jeder der vier Interviewsequenzen sollten die Teilnehmer unmittelbar anschließend die Qualität der Interviewantwort beurteilen. Hierfür wurde ein fünfstufiges Einzelitem basierend auf Roulin et al. (2023) verwendet („Bitte geben Sie an, wie Sie die Qualität der Antwort der Person im Video beurteilen.“). Die Bewertung erfolgte auf einer 5-Punkte-Likert-Skala von „Sehr schlecht“ bis „Sehr gut“.

Potential Work Performance. Für die potenzielle Arbeitsleistung wurden 4 Items aus früheren Studien von Roulin et al. (2023) übernommen und angepasst (z.B. „Die Bewerberin besitzt das notwendige Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, um die Aufgaben der Position, für die sie interviewt wurde, auszuführen.“, $\alpha = .88$).

Einstellungswahrscheinlichkeit. Die Einstellungswahrscheinlichkeit wurde mithilfe eines Einzelitems, welches zuvor bereits beispielsweise in der Studie von Chapman & Webster (2001) verwendet wurde, erhoben („Wie wahrscheinlich wäre es, dass Sie die Bewerberin aufgrund ihrer Antworten in den Videos einstellen würden?“). Die Bewertung erfolgte auf einer 5-Punkte-Likert-Skala von „Sehr unwahrscheinlich“ bis „Sehr wahrscheinlich“.

Soziale Präsenz. 9 Items, entwickelt von Lukacik & Basch (2024) und Basch & Melchers (2024), wurden eingesetzt, um die soziale Präsenz zu messen (z.B. „Während der gezeigten Interviewsequenzen hatte ich das Gefühl, dass ich eine gute persönliche Verbindung mit der Bewerberin aufbauen konnte.“, $\alpha = .90$). Auch die getrennten Analysen der Ursprungsskalen ergaben hohe Konsistenzwerte, mit einem Cronbachs Alpha von .85 für die Skala von Basch & Melchers (2024) und .89 für die Skala von Lukacik & Basch (2024). Da das Alpha der kombinierten Skala den Wert der einzelnen Skalen übersteigt, spricht dies dafür, dass die Zusammenführung der Items die Reliabilität der Messung insgesamt verbessert hat.

Impression Management. Die Wahrnehmung der Impression Management Taktiken wurde anhand einer Auswahl von 9 Items aus Studien von Kristof-Brown et al. (2002), Roulin & Bourdage (2017), Tsai et al. (2005) und Wayne & Ferris (1990) erfasst, die darauf abzielten, wie gut die Impression Management Taktiken wahrgenommen wurde (z.B. „Im Interview konnte die Bewerberin ihre Qualitäten, die sie besitzt, gut hervorheben.“, $\alpha = .85$). Die getrennten Analysen der Skalen ergaben für die Items aus Kristof-Brown et al. (2002) ein Cronbachs Alpha von .81 und für die Skala von Roulin & Bourdage (2017) ein Alpha von .85, was auf eine hohe interne Konsistenz in beiden Fällen hinweist. Die übrigen beiden Items wurden als Einzelitems aus den Fragebögen übernommen. Die Itemkorrelationen lagen zwischen .33 und .73, wobei das Item von (Wayne & Ferris, 1990) mit .33 eine vergleichsweise geringe Korrelation mit der Gesamtskala aufwies. Die insgesamt hohe Reliabilität der Skala und die überwiegend stabilen Korrelationen der Items deuten jedoch darauf hin, dass die Zusammenführung der vier Fragebögen weitgehend funktioniert hat.

Stereotype Content Model. Für die Messung der beiden Dimensionen Wärme und Kompetenz des Stereotype Content Model wurde eine Auswahl von Items aus der Skala von Fiske et al. (2002) übernommen. Die Teilnehmer bewerteten, wie sie die Person in den Videosequenzen wahrnahmen („Ich empfinde die Bewerberin aus den Interviewsequenzen als...“), wobei für die Dimension Wärme die Adjektive herzlich, gutmütig, freundlich und wohlwollend ($\alpha = .82$) herangezogen wurden, während für die Dimension Kompetenz die Adjektive kompetent, fähig, intelligent und selbstbewusst ($\alpha = .85$) genutzt wurden.

Erfahrung Interviews. Die Erfahrung der Bewerter mit technologie-medierten und Präsenzinterviews wurde jeweils getrennt über das zweistufige Einzelitem („Haben Sie bereits Erfahrung in der Durchführung/Bewertung von Präsenz Einstellungsinterviews?“ / Haben Sie bereits Erfahrung in der Durchführung/Bewertung von Online Einstellungsinterviews z.B. per Videokonferenzen wie Zoom oder Microsoft Teams, per Telefon, etc.?“) erhoben. Wurde die Frage mit „Ja“ beantwortet, folgte die damit verzweigte offene Frage zur Dauer der Erfahrung („Wie viele Jahre haben Sie schon Erfahrung in der Durchführung/Bewertung von Online Einstellungsinterviews? / Wie viele Jahre haben Sie schon Erfahrung in der Durchführung/Bewertung von Online Einstellungsinterviews?“).

Technikaffinität. Die Fragebogenteilnehmer bewerteten ihre eigene Technikaffinität auf einer auf die Studie angepassten Auswahl von 13 Items (z.B. „Endgeräte erleichtern mir den Alltag.“, $\alpha = .71$) von Karrer et al. (2009).

Cognitive Load. Die Erfassung des Cognitive Loads konzentrierte sich überwiegend auf die zwei Items, die den Extraneous Cognitive Load abbildeten, da dieser am besten die erschwerte Informationsverarbeitung aufgrund von schlechter Bildqualität und Lags beschreibt (z.B. „Bei der Bewertung dieses Interviews war es mühsam, die wichtigsten Informationen zu erkennen.“, $\alpha = .91$). Um die Vollständigkeit der Cognitive Load Skala von Klepsch et al. (2017) zu gewährleisten, wurden ergänzend die insgesamt vier Items zum Germane Cognitive Load und Intrinsic Cognitive Load übernommen.

4. Ergebnisse

4.1 Vorbereitende Analyse

Zur Überprüfung der Vergleichbarkeit von Kontroll- und Experimentalgruppe sowie zur Sicherstellung einer korrekten Randomisierung wurden t-Tests und Chi-Quadrat-Tests berechnet. Diese ergaben sowohl für die metrischen sozio-demographischen Variablen Alter, $t(198) = -0.37, p = .71$, Arbeitsstunden, $t(198) = -0.76, p = .45$, und Technikaffinität, $t(198) = -0.01, p = .99$, als auch für die kategorialen Variablen Geschlecht, $X^2(3) = 3.98, p = .26$, Bildungsabschluss, $X^2(6) = 3.98, p = .72$, Beschäftigungsverhältnis, $X^2(4) = 4.63, p = .33$, und Interviewerfahrung, sowohl für Präsenzinterviews, $X^2(1) = 0.02, p = .88$, als auch technologie-mediierte Interviews, $X^2(1) = 0.03, p = .86$, keine signifikanten Unterschiede. Somit kann von einer erfolgreichen Randomisierung ausgegangen werden.

Die Analyse der Korrelationstabelle (Tabelle 1) zeigte signifikant negative Korrelationen zwischen dem Alter der Bewerter und der Beurteilung der Kompetenz, der Wärme sowie der Einstellungswahrscheinlichkeit der Bewerberin aus den Interviewsequenzen auf. Dies deutet darauf hin, dass ältere Bewerter die Bewerberin tendenziell negativer beurteilten. Zudem zeigt sich eine signifikant negative Korrelation zwischen dem Alter der Bewerter und der Wahrnehmung der sozialen Präsenz, was darauf schließen lässt, dass ältere Bewerter die soziale Präsenz während der Interviewsequenzen insgesamt als geringer empfanden.

4.2 Manipulationscheck

Der t-Test zur Überprüfung des Manipulationserfolgs zeigte, dass die Gruppe mit schlechter Übertragungsqualität diese signifikant schlechter bewertete als die Gruppe mit guter Übertragungsqualität, $t(196) = 23.30, p < .01$. Dies spiegelt sich auch bei der Betrachtung der Mittelwertsunterschiede zwischen den beiden Gruppen wider, bei denen sich zeigt, dass die Gruppe der schlechten Übertragungsqualität deutlich niedrigere Werte bei der Bewertung der

Übertragungsqualität ($M = 2.05$, $SD = 0.71$) aufweist, als die Gruppe mit guter Übertragungsqualität ($M = 4.42$, $SD = 0.72$). Beide Analysen bestätigen die erfolgreiche Manipulation der Übertragungsqualität zwischen den beiden Gruppen.

Tabelle 1:

Deskriptive Statistiken und Korrelationen für die Hauptvariablen ($N = 198$)

Variable	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. Geschlecht	-	-																
2. Alter	27.28	7.49	-.04															
3. Bildung	-	-	-.01	.25**														
4. Arbeitsstunden	25.28	13.44	-.08	.27**	.12													
5. Übertragungsqualität	-	0.50	.07	.05	.01	.07												
6. Interviewleistung	3.73	0.64	.01	-.05	-.14*	-.02	-.19**											
7. Potential Performance	3.85	0.71	.08	-.11	-.03	-.03	-.11	.58**	(.88)									
8. Einstellungswkt	3.70	0.83	.10	-.14*	-.13	-.01	-.10	.62**	.77**									
9. Soziale Präsenz	3.22	0.76	-.04	-.23**	-.09	-.01	-.21**	.44**	.50**	.49**	(.90)							
10. Impression Management	2.89	0.71	-.12	-.08	-.05	-.06	-.18*	.35**	.50**	.44**	.66**	(.85)						
11. Wahrnehmung Wärme	3.60	0.70	.11	-.25**	-.12	-.03	.01	.33**	.51**	.50**	.65**	.48**	(.85)					
12. Wahrnehmung Kompetenz	4.01	0.66	.02	-.18**	-.06	-.11	-.07	.54**	.76**	.61**	.41**	.42**	.38**	(.82)				
13. Erfahrung Präsenzinterview	-	-	.09	.31**	.21**	.37**	.02	-.13	-.15*	-.09	-.14	-.10	-.13	-.16*				
14. Erfahrung Online Interview	-	-	.07	.18*	.21**	.35**	-.02	-.02	-.11	-.03	-.04	-.05	-.10	-.12	.74**			
15. Technikaffinität	3.38	0.48	.02	-.13	.06	-.00	.00	-.06	.01	.01	.10	.07	.10	.04	-.11	-.00	(.71)	
16. Cognitive Load	2.66	0.89	-.03	-.01	-.08	-.12	-.00	-.25**	-.20**	-.25**	-.20**	-.08	-.18*	-.15*	-.10	-.09	-.02	(.91)

Anmerkungen. *M* = Mittelwert. *SD* = Standardabweichung. Geschlecht wurde kodiert als 0 = männlich, 1 = weiblich. Bildung wurde aufsteigend kodiert 1 = kein Abschluss, 2 = Hauptschulabschluss, 3 = Abgeschlossene Berufsausbildung, 4 = Mittlere Reife, 5 = Abitur, 6 = Bachelor, 7 = Master/Diplom, 8 = Promotion. Erfahrung mit Präsenzinterviews/Online Interviews wurde kodiert als 0 = keine Erfahrung, 1 = Erfahrung. Übertragungsqualität wurde kodiert als 0 = Gut, 1 = Schlecht. Die Werte in der Diagonalen repräsentieren interne Konsistenzen Cronbachs α .

* $p < .05$; ** $p < .01$.

4.3 Testung der Hypothesen

Hypothese 1 postulierte, dass eine schlechtauflösende Übertragungsqualität zu einer a) schlechteren Bewertung der Interviewleistung des Bewerbers, zu b) einer geringeren Bewertung der potenziellen Arbeitsleistung und c) zu einer reduzierten Einstellungswahrscheinlichkeit führt. Die einseitigen t-Tests ergaben jedoch nur für die Bewertung der Interviewleistung einen signifikanten Unterschied zwischen den Bedingungen guter und schlechter Übertragungsqualität, $t(196) = 2.55, p = <.01$. Dieser zeigte sich dadurch, dass die Bewertung der Interviewleistung in der schlechten Übertragungsqualität Bedingung signifikant niedriger waren als in der guten. Wie in Tabelle 2 dargestellt, konnten für die potenzielle Arbeitsleistung und die Einstellungswahrscheinlichkeit hingegen keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden. Somit wird Hypothese 1a bestätigt, während Hypothesen 1b und 1c verworfen werden müssen.

Tabelle 2:

Mittelwerte, Standardabweichungen, Effektgrößen und p-Werte für die einseitigen t-Tests der abhängigen Variablen zwischen den hochauflösenden und niedrigauflösenden Interviewsequenzen

Abhängige Variable	Hochauflösend	Niedrigauflösend	Cohen's <i>d</i>	<i>p</i> -Wert
	(<i>n</i> = 96)	(<i>n</i> = 102)		
	<i>M</i> (<i>SD</i>)	<i>M</i> (<i>SD</i>)		
Interviewleistung	3.85 (0.58)	3.62 (0.67)	0.36	<.01
Potenzielle Arbeitsleistung	3.93 (0.70)	3.78 (0.70)	0.22	.06
Einstellungswahrscheinlichkeit	3.78 (0.85)	3.62 (0.80)	0.20	.08
Soziale Präsenz	3.36 (0.71)	3.07 (0.77)	0.39	<.01
Wahrgenommene Wärme	3.59 (0.73)	3.61 (0.68)	-0.03	.60
Wahrgenommene Kompetenz	4.05 (0.66)	3.97 (0.66)	0.12	.19
Extraneous Cognitive Load	2.49 (1.03)	2.55 (0.99)	-0.06	.33

Hypothese 2a untersuchte, ob eine schlechte Übertragungsqualität mit einer geringeren wahrgenommenen sozialen Präsenz einhergeht. Diese Hypothese konnte durch einen signifikanten Unterschied des einseitigen t-Tests, $t(196) = 2.73, p = <.01$, bestätigt werden. Demnach war die wahrgenommene soziale Präsenz in der schlechten Übertragungsqualität Bedingung signifikant niedriger als in der Bedingung der guten Übertragungsqualität.

Aufbauend auf diesen Ergebnissen wurde die Korrelationsanalyse zur Überprüfung der Hypothese H2b, dass eine geringere wahrgenommene soziale Präsenz zu einer reduzierten Wahrnehmung von Impression Management Taktiken führt, untersucht. Entsprechend der Hypothese korreliert die Wahrnehmung der sozialen Präsenz stark signifikant mit der Wahrnehmung der Impression Management Taktiken ($r = .70, p = <.05$). Daher wird folglich auch die Wirkrichtung der Hypothese, dass eine geringere wahrgenommene soziale Präsenz mit einer geringeren Wahrnehmung der Impression Management Taktiken korreliert, unterstützt.

In Hypothese H2c wurde angenommen, dass der Zusammenhang zwischen einer schlechten Übertragungsqualität und einer niedrigeren Bewertung der Interviewleistung durch eine geringere Wahrnehmung von Impression-Management Taktiken mediiert wird. Die Mediationen wurde in R mittels der importierten Funktion PROCESS durchgeführt. Der indirekte Effekt über die Wahrnehmung der Impression-Management-Taktiken schloss den Wert 0 im 95%-Konfidenzintervall nicht ein und war dementsprechend signifikant (siehe Tabelle 3). Daher wird Hypothese H2c unterstützt.

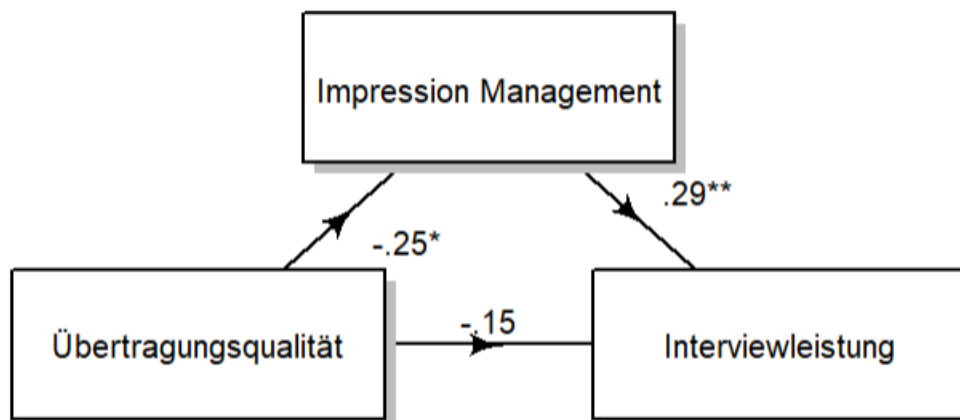


Abbildung 1: Pfadmodell für die Mediationsanalyse der Hypothese H2c

Für die serielle Mediation der Hypothese H2d, dass der Zusammenhang zwischen einer schlechten Übertragungsqualität und einer niedrigeren Bewertung der Interviewleistung via der sozialen Präsenz und Wahrnehmung der Impression Management Taktiken mediiert wird, zeigte sich lediglich der indirekte Effekt über die soziale Präsenz als signifikant (siehe Tabelle 3). Allerdings war der vollständige serielle Pfad via der sozialen Präsenz und Wahrnehmung der Impression Management Taktiken nicht signifikant, da das 95%-Konfidenzintervall den Wert 0 einschließt (siehe Tabelle 3). Ebenso erwies sich in der seriellen Mediation der

indirekte Effekt der Wahrnehmung von Impression Management Taktiken auf die Interviewleistung als nicht mehr signifikant (siehe Tabelle 3). Zusammenfassend kann Hypothese H2d nicht bestätigt werden. Dies deutet darauf hin, dass der Einfluss einer schlechten Übertragungsqualität auf die Leistungsbewertung nicht in der erwarteten Reihenfolge vermittelt wird, also nicht zunächst über eine verringerte soziale Präsenz, die wiederum zu einer schwächeren Wahrnehmung von Impression Management Taktiken führt. Aufgrund dieser Ergebnisse wurde daher in einer zusätzlichen Analyse die Reihenfolge der Mediatoren verändert. Der indirekte Effekt über Wahrnehmung der Impression Management Taktiken und sozialer Präsenz erwies sich für diese serielle Mediation als signifikant, $IE_{med} = -0.08$, $SE_{Boot} = 0.04$, 95% CI = [-0.16, -0.02].

Tabelle 3:

Ergebnisse der indirekten Pfade der Mediationsanalysen der Hypothesen 2c und 2d

Modell	IE_{med}	SE_{Boot}	95% CI
Übertragungsqualität → IM → Interviewleistung	-0.11	0.06	[-0.25, -0.02]
Übertragungsqualität → IM → Interviewleistung	-0.01	0.02	[-0.07, 0.01]
Übertragungsqualität → Soziale Präsenz → Interviewleistung	-0.13	0.05	[-0.32, -0.25]
Übertragungsqualität → Soziale Präsenz → IM → Interviewleistung	-0.03	0.03	[-0.09, 0.02]

N = 198. Das 95% Konfidenzintervall für die Effekte wurde durch den Bootstrap mit 10.000 Wiederholungsstichproben ermittelt. IM = Impression Management. IE_{med} = vollständig standardisierter indirekter Effekt der Mediation. SE_{Boot} = Standardfehler der Bootstrap-Effektgrößen.

Zur Testung der beiden Hypothesen H3a und H3b, dass Bewerber bei einer schlechten Übertragungsqualität als weniger warm und weniger kompetent wahrgenommen werden, wurden einseitige t-Tests berechnet. Die in Tabelle 2 dargestellten Ergebnisse zur wahrgenommenen Wärme und Kompetenz zeigten keine signifikanten Unterschiede. Damit widersprechen die Ergebnisse den beiden Hypothesen, sodass die Bewerberin unter der Bedingung der schlechten Übertragungsqualität weder signifikant negativer in Bezug auf ihre Wärme noch auf ihre Kompetenz bewertet wurde. Folglich mussten die Hypothesen H3a und H3b verworfen werden.

Zur Beantwortung der Forschungsfrage RQ1 wurde untersucht, ob der Effekt der schlechten Übertragungsqualität auf die Bewertung der Interviewleistung durch die Technikaffinität der Bewerter moderiert wird. Die Ergebnisse zeigen, dass weder der direkte Effekt der Technikaffinität noch der Moderationspfad signifikant wurden (siehe Tabelle 4). Das 95%-

Konfidenzintervall für den Moderationseffekt schließt den Nullpunkt ein, sodass keine Moderation durch die Technikaffinität festgestellt werden konnte, weswegen die Ergebnisse der Forschungsfrage widersprechen. Daraus lässt sich schließen, dass der Moderator Technikaffinität keinen Erklärungsbeitrag dazu leistet, inwiefern oder auf welchem Weg eine schlechtere Übertragungsqualität zu einer niedrigeren Leistungsbewertung in Hinblick auf die Interviewleistung führt.

Tabelle 4:

<i>Moderator Analysen der Forschungsfrage RQ1 und Hypothese 4a: Einfluss der Charakteristika des Bewerter auf die Interviewleistung</i>				
Effekt	F	R ²	95% CI	p
Interviewleistung		.05		
Übertragungsqualität	6.58		[-0.43, 0.00]	.06
Erfahrung mit Online Interviews	3.64		[-0.29; 0.23]	.81
Übertragungsqualität x Erfahrung mit Online Interviews	0.98		[-0.40, 0.33]	.85
Interviewleistung		.03		
Übertragungsqualität	6.44		[-0.50, -0.07]	<.01
Erfahrung mit Präsenzinterviews	0.29		[-0.54, -0.01]	.04
Übertragungsqualität x Erfahrung mit Präsenzinterviews	0.04		[-0.18, 0.55]	.32
Interviewleistung		.05		
Übertragungsqualität	6.57		[-0.35, 2.16]	.16
Technikaffinität	1.00		[-0.18, 0.35]	.54
Übertragungsqualität x Technikaffinität	3.24		[0.03, 0.70]	.07

N = 198. CI = Konfidenzintervall.

In Hypothese H4a wurde untersucht, ob die Vorerfahrung der Bewerter mit Interviews den Zusammenhang zwischen einer schlechten Übertragungsqualität und der Bewertung der Interviewleistung moderiert. Dabei wurde die Vorerfahrung getrennt für Präsenzinterviews und technologie-medierte Interviews betrachtet, um mögliche Unterschiede in den jeweiligen Interviewformen zu berücksichtigen. Tatsächlich zeigte die Moderationsanalyse, dass Bewerter mit Erfahrungen in Präsenzinterviews die Bewerberin insgesamt signifikant negativer in Bezug auf die Interviewleistung beurteilten als Bewerter ohne Erfahrung in Präsenzinterviews (siehe Tabelle 4). Für Bewerter mit Erfahrung in technologie-medierten Interviews ergab sich hingegen kein vergleichbarer signifikanter Effekt. Allerdings konnten

für beide Erfahrungsformen keine signifikanten Moderationseffekte festgestellt werden (siehe Tabelle 4). Somit trägt der Moderator Vorerfahrung mit Interviews nicht wesentlich zur Erklärung des Zusammenhangs zwischen schlechter Übertragungsqualität und einer niedrigeren Bewertung der Interviewleistung bei.

Abschließend postulierte die Hypothese H5a, dass eine schlechtere Übertragungsqualität zu einem erhöhten Cognitive Load, insbesondere des Extraneous Cognitive Loads, der Bewerber führt. Die Analyse mittels eines einseitigen t-Tests ergab jedoch keine signifikanten Unterschiede zwischen den Bedingungen mit hoher und niedriger Übertragungsqualität (siehe Tabelle 2). Auch bei der Betrachtung des gesamten Cognitive Load zeigte sich kein signifikanter Unterschied, $t(298) = -0.21, p = .42$. Somit konnte Hypothese H5a nicht bestätigt werden.

Im nächsten Schritt wurde die Hypothese H5b überprüft, die annahm, dass ein höherer Cognitive Load der Bewerber mit einer schlechteren Bewertung der Interviewleistung einhergeht. Sowohl die Gesamtbetrachtung des Cognitive Loads ($r = -.34, p < .01$) als auch die isolierte Analyse des Extrinsic Cognitive Load zeigte eine starke, signifikant negative Korrelation mit der Bewertung der Interviewleistung ($r = -.46, p < .01$). Dies deutet darauf hin, dass Bewerber, die durch den Cognitive Load stärker belastet wurden, die Interviewleistung schlechter beurteilten.

Da sich zwischen den beiden Übertragungsqualitätsbedingungen keine signifikanten Unterschiede im Cognitive Load zeigten, wurde auf die hypothetisierte Moderationsanalyse zur Hypothese H5c verzichtet.

5. Diskussion

5.1 Generelle Diskussion

Das Ziel dieser Studie war es, die Auswirkungen einer schlechten Übertragungsqualität auf die Beurteilung von Bewerbern in technologie-mediierten Interviews zu untersuchen und Erklärungsmechanismen für diesen Einfluss zu identifizieren. Entgegen des von Fiechter et al. (2018) gefundenen Effekts, dass eine schlechte Übertragungsqualität zu einer negativeren Bewertung des Bewerbers führt, konnte dieser Effekt nur teilweise repliziert und nur in Hinsicht auf die Interviewleistung bestätigt werden. Die Einstellungswahrscheinlichkeit und Bewertung der potenziellen Arbeitsleistung ergaben knapp keine signifikanten Unterschiede. Ein möglicher Erklärungsansatz für diesen Befund kann der Einfluss von Primacy und Recency Effekten auf die Wahrnehmung und Bewertung von Bewerbern sein. Diese Effekte

wurden bereits mehrfach im Kontext der Personalauswahl untersucht (Farr, 1973; Farr & York, 1975; Shaheen, 2010; Steiner & Rain, 1989; Webster & Anderson, 1965). Der Primacy Effekt beschreibt, dass die ersten Informationen, die während eines Interviews über einen Bewerber gesammelt werden, einen überproportionalen Einfluss auf die Gesamtbewertung und weitere Informationen des Bewerbers haben können (Bolster & Springbett, 1961; Farr, 1973; Webster & Anderson, 1965). Der Recency Effekt hingegen tritt auf, wenn die letzten Informationen, die der Bewerber über die Person gewonnen hat, besonders stark in die Gesamtbewertung einfließen (Baddeley & Hitch, 1993; Steiner & Rain, 1989). Beide Effekte können gleichermaßen und gleichzeitig in Interviews wirken, wobei die Dominanz der Effekte vom spezifischen Kontext abhängt (Miller & Campbell (1959), zitiert nach Steiner & Rain, 1989). Welcher Effekt schlussendlich überwiegt, kommt auf die Betrachtung des Einzelfalls an. Im Allgemeinen tendieren Menschen dazu, frühen Informationen mehr Aufmerksamkeit zu schenken, während spätere Informationen weniger Beachtung finden. Wenn jedoch die Situation so gestaltet ist, dass Personen kontinuierlich auf neue Informationen achten und ihre Aufmerksamkeit durch besonders prägnante oder herausstechende Reize erneut fokussiert wird, kann stattdessen der Recency Effekt dominieren, bei dem die zuletzt erhaltenen Informationen einen besonders starken Einfluss auf die Gesamtbeurteilung haben (Steiner & Rain, 1989). In der vorliegenden Studie könnte so ein ähnlicher Mechanismus gewirkt haben. Die vierte und letzte Antwort der Bewerberin wurde im Durchschnitt als qualitativ hochwertigste bewertet ($M = 4.20$, $SD = 0.88$) und könnte die Aufmerksamkeit der Bewerber besonders stark geweckt haben. Dies hätte ihre Wahrnehmung gezielt auf diesen positiven Eindruck gelenkt und den Recency Effekt verstärkt. Die letzten Informationen hätten dadurch die zuvor gegebenen, durchschnittlich bewerteten Antworten ($M = 3.57$, $SD = 0.38$) überlagern können. Dies könnte erklären, warum die geringere Gesamtbewertung der Interviewleistung, die immer unmittelbar nach den Interviewsequenzen erfolgte und daher nicht vom Recency Effekt der letzten Antwort betroffen ist, nicht zu einer entsprechend reduzierten Einstellungswahrscheinlichkeit oder potenziellen Arbeitsleistung geführt hat.

Ein weiterer Erklärungsansatz für diesen Befund könnte in der Stabilität erster Eindrücke liegen. In Einklang mit den Ergebnissen von Fiechter et al. (2018) fanden sich auch in dieser Studie keine signifikanten Mittelwertsunterschiede bei der Bewertung der sozialen Dimensionen Wärme und Kompetenz. Zwar wurden die Wärme und Kompetenz erst nach der Interviewleistung bewertet, jedoch werden erste Eindrücke oft bereits in den ersten Sekunden eines Gesprächs intuitiv gebildet und bleiben oft auch noch bei nachfolgenden Urteile stabil

bestehen (Barrick et al., 2012, 2012; Cuddy et al., 2011; Fiske et al., 2007). Dies könnte zum einen erklären, warum sowohl die Wahrnehmung von Wärme als auch von Kompetenz durch die schlechte Übertragungsqualität kaum negativ beeinflusst wurde. Dies wäre insbesondere dann der Fall, wenn die Einschätzungen zu Wärme und Kompetenz bereits zu Beginn des Gesprächs geformt wurden. Erst nach den ersten paar Sekunden der Interviewsequenz zeigten sich die Auswirkungen der schlechten Übertragungsqualität, wie Verzögerungen und eine sehr schlechte Videoqualität, besonders stark. Dadurch könnten ursprünglich zu Beginn der Interviewsequenz gebildete Eindrücke weitgehend stabil geblieben sein. Gleichzeitig liefert es eine weitere mögliche Erklärung dafür, dass die Einstellungswahrscheinlichkeit und potenzielle Arbeitsleistung weniger stark negativ beeinflusst wurden von einer niedrigen Übertragungsqualität als die Interviewleistung. Die Bewertung der Einstellungswahrscheinlichkeit und der potenziellen Arbeitsleistung basiert nicht ausschließlich auf den inhaltlichen Antworten im Interview, sondern können auch soziale Wahrnehmungen wie Wärme und Kompetenz miteinbeziehen (Huffcutt et al., 2011; Tews et al., 2011). Die Bewerter könnten sich bei der Einschätzung der Einstellungswahrscheinlichkeit und der potenziellen Arbeitsleistung nicht ausschließlich an der Interviewleistung orientiert haben, sondern zusätzlich die wahrgenommene Wärme und Kompetenz der Bewerberin berücksichtigt haben. Da diese Wahrnehmungen der Wärme und Kompetenz möglicherweise bereits zu Beginn gebildet wurden, könnten sie durch die schlechte Übertragungsqualität weniger beeinträchtigt worden sein und somit erklären, warum die Einstellungswahrscheinlichkeit und potenzielle Arbeitsleistung trotz der geringeren Interviewleistung nicht entsprechend niedriger ausfiel.

Weitere Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass der Zusammenhang zwischen schlechter Übertragungsqualität und einer schlechteren Interviewbewertung durch die Wahrnehmung von Impression Management Taktiken mediiert wird. Dies unterstützt die Annahme, dass bei schlechter Übertragungsqualität die Wahrnehmung der Impression Management Taktiken verringert wird, was sich negativ auf die Bewertung der Interviewleistung auswirkt. Dieser Befund stimmt mit früheren Studien überein, die die Bedeutung von Impression Management Taktiken in Interviews und deren Einfluss auf die Interviewbewertung untersucht haben (Basch et al., 2021). Eine schlechte Übertragungsqualität könnte also folglich dazu führen, dass Impression Management Taktiken weniger wahrgenommen werden, wodurch die Gesamtbewertung negativ beeinflusst werden könnte. Im Gegensatz dazu wurde in Bezug auf die serielle Mediation und die Forschung von Basch et al. (2021) ein unerwartetes Ergebnis erzielt. Obwohl die soziale Präsenz einen signifikanten indirekten Effekt auf die

Interviewleistung hatte, konnte der vollständige serielle Pfad, bei dem die Interviewleistung via der sozialen Präsenz und der Wahrnehmung von Impression Management Taktiken mediiert wird, nicht bestätigt werden. Diese Abweichung von den vorherigen Ergebnissen könnte darin begründet sein, dass in der vorliegenden Studie die Wahrnehmung von Impression Management Taktiken untersucht wurde, während Basch et al. (2021) die verringerte Anwendung der Impression Management Taktiken durch die Bewerber untersucht haben. Zudem glich die Interviewsituation in der Studie von Basch et al. (2021) einem synchronen Interview während dieses Studiendesign einem asynchronen Interview entspricht. Dieser Unterschied in den Interviewformen könnte die Ergebnisse beeinflussen, da synchrone technologie-mediierte Interviews eine stärkere soziale Präsenz durch die Möglichkeit der Interaktion bieten, als asynchrone technologie-mediierte Interviews, die keine Interaktion ermöglichen (Basch & Melchers, 2023). Dies könnte ein möglicher Faktor sein, der die Unterschiede in den Ergebnissen der seriellen Mediation erklärt. Ein weiterer Unterschied könnte in der bereits erwähnten unterschiedlichen Konstruktdefinition der Impression Management Taktiken liegen. In der seriellen Mediation von Basch et al. (2021) wurde untersucht, ob eine geringere Anwendung der Impression Management Taktiken, bedingt durch die reduzierte soziale Präsenz der Interviewform, zu einem negativen Einfluss auf die Bewertung der Interviewleistung führt. In der vorliegenden Studie blieben die Impression Management Taktiken in ihrer Anwendung unverändert, ihre Wirksamkeit wurde jedoch durch die schlechte Übertragungsqualität weniger wahrgenommen. Die soziale Präsenz hingegen wurde im Gegensatz zu den Impression Management Taktiken nicht nur durch die schlechte Übertragungsqualität, sondern auch durch das asynchrone Interviewformat negativ beeinflusst, was möglicherweise zu veränderten Einflüssen in der seriellen Mediation und auf die Bewertung der Interviewleistung geführt hat. Dafür könnte auch die zusätzlich durchgeführte signifikante serielle Mediation mit der veränderten Reihenfolge der Mediatoren sprechen, die jedoch nicht weiter interpretiert werden sollte, da es sich um eine zusätzliche, nicht vorher begründete Hypothese handelt. Zusätzlich könnte eine zu geringe Stichprobengröße dazu beigetragen haben, dass mögliche Effekte nicht vollständig erkannt werden konnten.

Die Moderatoren Technikaffinität und Vorerfahrung der Bewerter in der Durchführung und Bewertung von Interviews erwiesen sich nicht als weitere Erklärungsfaktoren für die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen. Es ergab sich lediglich der Effekt, dass Bewerter mit Erfahrungen in Präsenzinterviews die Bewerberin insgesamt signifikant negativer in Bezug auf ihre Interviewleistung beurteilten. Dieser Befund könnte im Einklang zu

vorherigen Studien stehen (Basch et al., 2021; Blacksmith et al., 2016; Sears et al., 2013), die zeigten, dass Bewerber in technologie-medierten Interviews insgesamt schlechter bewertet werden als in Präsenzinterviews. Insbesondere Bewerber mit Erfahrung in Präsenzinterviews könnten dazu neigen, ihre Bewertungen an dem für sie vertrauten Standard der Präsenzinterviews auszurichten. Dadurch könnten sie die technischen Einschränkungen durch das technologie-medierte Interview, darunter beispielsweise die in dieser Studie beobachtete geringere soziale Präsenz, als störender wahrnehmen als Bewerber ohne Erfahrungen in Präsenzinterviews.

Überraschenderweise erwies sich auch der Cognitive Load nicht als signifikanter Mediator und leistet keinen Erklärungsbeitrag für die niedrigere Bewertung der Interviewleistung. Weder der insgesamt erfasste Cognitive Load noch der speziell in diesem Kontext relevante Extraneous Cognitive Load wiesen in der Gruppe mit schlechter Übertragungsqualität höhere Werte auf als die Gruppe mit guter Übertragungsqualität. Somit ergab sich keine Evidenz dafür, dass die beeinträchtigte Darstellung durch Lags und eine reduzierte Videoqualität zu einem erhöhten Cognitive Load führte, die wiederum eine Erklärung für die niedrigere Bewertung der Interviewleistung liefern könnte. Eine mögliche Erklärung für dieses Ergebnis könnte darin begründet liegen, dass sich der Extraneous Cognitive Load in diesem Studiendesign möglicherweise nicht so stark auswirkte, wie es theoretisch angenommen wurde. Zwar kann eine schlechtere Übertragungsqualität die Informationsverarbeitung erschweren, jedoch könnte insgesamt der Cognitive Load durch die Bewertungsaufgabe der einzelnen Interviewsequenzen relativ gering ausgefallen sein, sodass sich ein erhöhter Extraneous Cognitive Load weniger stark auswirkte. Besonders der Intrinsic Cognitive Load, der von der Komplexität der Aufgabe abhängt, könnte bei der Bewertungsaufgabe niedrig ausgefallen sein. Gemäß der Cognitive Load Theory (Sweller, 1994; Sweller et al., 1998) verursacht eine Aufgabe dann einen hohen Intrinsic Cognitive Load, wenn viele Informationen präsentiert werden, die gleichzeitig verarbeitet und stark miteinander verknüpft werden müssen. Dies sollte auf die Bewertungsaufgabe dieser Studie jedoch eher nicht zutreffen, da diese keine tiefergehende Verarbeitung oder das Zusammenführen von Informationen über längere Zeiträume hinweg erfordert hat. Da das Arbeitsgedächtnis sowohl in seiner Speicherdauer und Kapazität sehr begrenzt sind (Paas et al., 2010), sollten Aufgaben besonders dann kognitiv anspruchsvoll ausfallen, wenn viele Informationen über längere Zeit im Arbeitsgedächtnis gehalten und miteinander in Beziehung gesetzt werden müssen. Da die präsentierten Interviewsequenzen jedoch relativ kurz waren, reduzierte sich die Notwendigkeit, große Informationsmengen über eine längere Zeit zu speichern und zu

verarbeiten. Dies könnte dazu beigetragen haben, dass der gesamte Cognitive Load, trotz schlechter Übertragungsqualität, nicht signifikant anstieg. Da sich der Intrinsic Cognitive Load und der Extraneous Cognitive Load gegenseitig addieren können (Paas et al., 2010), könnte dies erklären, warum der insgesamte Cognitive Load trotz eines erhöhten Extraneous Cognitive Load bei einem geringen Intrinsic Cognitive Load kaum ansteigt. Zudem hatte der Extraneous Cognitive Load möglicherweise aufgrund der kurzen Interviewsequenzen weniger Zeit und Möglichkeit, sich auszuwirken. In einem synchronen technologie-medierten Interview könnte der insgesamte Cognitive Load und der Extraneous Load bei einer schlechten Übertragungsqualität jedoch höher ausfallen, da die Bewerber über längere Zeit hinweg Informationen verarbeiten und aufrechterhalten müssen. Gleichzeitig können sich technische Störungen bei einer niedrigen Übertragungsqualität über einen längeren Zeitraum hinweg auswirken, was den Extraneous Cognitive Load zusätzlich erhöhen könnte. Dadurch könnte sich der Cognitive Load insgesamt stärker bemerkbar machen als in dieser Studie, in der lediglich kurze Videosequenzen eines eher asynchronen Interviewsettings bewertet wurden. Ein vollständiges, synchron geführtes Interview könnte demnach sowohl aufgrund seiner inhaltlichen Komplexität als auch durch technologische Einschränkungen einen deutlich höheren Cognitive Load erzeugen, der sich in einer niedrigeren Bewertung der Interviewleistung widerspiegeln könnte. Dafür spricht auch die gefundene Korrelation, dass Bewerber mit einem erhöhten Cognitive Load oder erhöhten Extraneous Cognitive Load die Interviewleistung niedriger bewerteten.

5.2 Limitationen und zukünftige Forschung

Die Ergebnisse der Arbeit müssen unter Berücksichtigung einiger Limitationen betrachtet werden. Die erste dieser Einschränkungen betrifft die Zusammensetzung der Stichprobe, die überwiegend aus relativ jungen Studenten besteht. Studenten und allgemein jüngere Teilnehmer sind im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung möglicherweise besser mit modernen Kommunikationstechnologien vertraut (De la Fuente Anuncibay, 2017; Helsper & Eynon, 2010; Lenhart et al., 2010), mehr an auftretende technische Störungen gewöhnt und gehen erfahrener mit diesen um. Dies könnte auch ein Erklärungsansatz sein, warum ältere Bewerber die Bewerberin sowohl in der guten als auch in der schlechten Bedingung insgesamt negativer beurteilten, da sie mit modernen Kommunikationsmedien und technologie-medierten Interviewformen weniger vertraut sind. Das könnte auch dadurch deutlich werden, dass ältere Bewerber insgesamt die soziale Präsenz in beiden Bedingungen der Interviewsequenzen als deutlich niedriger bewerteten. Da die Stichprobe überwiegend aus

jungen Teilnehmern bestand, könnten die Effekte der schlechten Übertragungsqualität auf die Leistungsbeurteilung insgesamt niedriger ausgefallen sein als sie in Wahrheit sind.

Das könnte auch im Falle des nicht signifikanten Moderators Technikaffinität eine Rolle gespielt haben. Wie in anderen Studien bereits untersucht (McMullin et al., 2007; Morris et al., 2005; Tams et al., 2018), ist auch in dieser Studie anzunehmen, dass junge Teilnehmer tendenziell technikaffiner sind als ältere Teilnehmer. In der vorliegenden Stichprobe waren jedoch nur wenige ältere Teilnehmer vertreten. Dadurch könnte die Gruppe der weniger technikaffinen Personen nicht so ausreichend repräsentiert gewesen sein, als dass sich der Moderator Technikaffinität als erklärungs-würdig erweisen hätte können.

Eine weitere Limitation der Studie könnte darin bestehen, dass Teilnehmer in der schlechten Übertragungsqualität Bedingung nicht eindeutig wussten, ob die Lags und die schlechte Videoqualität auf technische Probleme ihrer eigenen Verbindung oder Equipment zurückzuführen waren, weswegen sie die schlechte Übertragungsqualität bei ihrer Bewertung möglicherweise weniger stark berücksichtigt haben. Da das Studiendesign eher einem asynchronen Interviewsetting ohne Interaktionsmöglichkeiten entsprach, hatten die Teilnehmer bis zum Manipulationscheck keine eindeutigen Anhaltspunkte, um festzustellen, ob die Störungen von der Bewerberin oder der eignen Technik ausgingen. Folglich ergibt sich daraus die zusätzliche Limitation, dass die Effekte nur in einem asynchronen Videosetting getestet wurden, was somit die Generalisierbarkeit auf synchrone technologie-medierte Interviews einschränken könnten. Grundsätzlich ist jedoch davon auszugehen, dass die Dynamik und die zugrundeliegenden Mechanismen zwischen den beiden Interviewformen vergleichbar sind und sich somit eher in ihrer Effektstärke als in ihrer grundsätzlichen Wirkung unterscheiden. Da bei synchronen Interviewformen technische Störungen durch Lags oder ähnliches die Gesprächsatmosphäre und den Gesprächsfluss noch stärker beeinträchtigen können, könnten die gefundenen Effekte bei synchronen Interviewformen möglicherweise stärker ausfallen. Dementsprechend besteht zukünftiger Forschungsbedarf darin, die Effekte in synchronen, praxisnahen technologie-medierten Interviewformen zu untersuchen. Eine realistische Interviewumgebung anstelle eines simulierten Interviewszenarios könnte so zusätzlich zu praxisnäheren und besser übertragbaren Ergebnissen führen (Posthuma et al., 2002). Da jedoch synchrone Interviewformen üblicherweise interaktiv sind, ist es schwierig, die Interviews und Antworten der Bewerber standardisiert und somit vergleichbar zu gestalten, um klare Effekte identifizieren zu können. Eine andere Möglichkeit, um zu untersuchen, inwieweit es einen Unterschied macht, ob die Bewerber die Störungen auf den Bewerber oder ihr eigene Verbindung und Equipment

zurückführen, könnte eine Studie sein, die zusätzlich drei unterschiedliche Instruktionen vergleicht. Beispielsweise könnte ein Teil der Bewerber explizit darauf hingewiesen werden, dass die Störungen absichtlich herbeigeführt wurden, während eine andere Gruppe zusätzlich instruiert wird, diese Störungen aktiv nicht in ihre Bewertung einfließen zu lassen und eine dritte Gruppe könnte, wie in der vorliegenden Studie, keine Informationen über die Ursache der technischen Probleme erhalten. Durch diese Differenzierung könnte deutlich werden, ob und in welchem Maße sich Effekte und deren Stärke verändern, wenn die Störungen explizit bewerberbedingt wahrgenommen werden.

5.3 Praktische Implikationen

Ausgehend von den Erkenntnissen über die Gefahr einer niedrigeren Leistungsbewertung in technologie-medierten Interviews bei einer schlechten Übertragungsqualität sollten Bewerber benötigtes Equipment und Internetverbindungen vor technologie-medierten Interviews testen, um mögliche Probleme zu identifizieren und beheben zu können. Auch wenn nicht für alle Leistungsvariablen signifikante Effekte gefunden wurden, waren die Mittelwerte in der Bedingung mit schlechter Übertragungsqualität insgesamt niedriger. Das könnte sich so auch im realen Bewerbungskontext zeigen und zu einer benachteiligenden Bewerberauswahl führen, sodass bei gleich gut geeigneten Bewerbern der Bewerber mit einer besseren Übertragungsqualität eingestellt wird. Da sowohl in dieser Studie als auch in der vorherigen Studienlage (Basch et al., 2021) der positive Effekt von Impression Management Taktiken auf die Leistungsbeurteilung herausgestellt werden konnte, scheint es ebenfalls sinnvoll zu sein, den Kameraausschnitt bei technologie-medierten Interviews so zu wählen, dass Gestiken gut ersichtlich sind. Auf diese Weise wird trotz schlechterer Übertragungsqualität die Chance erhöht, dass diese beim Gesprächspartner ankommen und einen positiven Einfluss haben.

Für die Seite der Unternehmen können gleich mehrere Implikationen abgeleitet werden. Um die Chancengleichheit für Bewerber zu verbessern, könnten Unternehmen bei der Einladung zu technologie-medierten Interviews einheitliche Empfehlungen zu Kameraeinstellungen, Lichtverhältnissen und Internetanforderungen geben, an denen sich Bewerber orientieren können. Zusätzlich könnte es auch sinnvoll sein, die Beobachtung von der Bewertung zu trennen (Schuler, 2014), das heißt also, dass Interviewer für jeden Bewerber im strukturierten Interviewleitfaden die Antworten protokollieren, aber erst mit zeitlichem Abstand dazu die Bewertung anhand der Bewertungsmaßstäbe vornehmen, um mögliche Verzerrungen durch die schlechte Übertragungsqualität zu verringern. Auch können, wie bereits anfangs im Theorieteil erwähnt, Schulungen und Beobachtertrainings dabei helfen, Verzerrungen durch

Beurteilerfehler zu reduzieren und so zu einer höheren Objektivität im Interview beitragen (Woehr & Huffcutt, 1994).

Ebenfalls sinnvoll erscheint es für Unternehmen, die Personalauswahl nicht ausschließlich auf technologie-medierte Verfahren zu stützen. Stattdessen könnte die Nutzung mehrere Informationskanäle durch eine Kombination von Präsenz- und technologie-medierten Auswahlverfahren zu einer valideren Personalauswahl führen. Dies könnte insbesondere in der heutigen, von Digitalisierung geprägten Arbeitswelt von Vorteil sein (Cijan et al., 2019; Griep et al., 2021). Angesichts dieser Entwicklungen könnte es ratsam sein, Auswahlprozesse mit Technologien zu kombinieren, um eine praxisnähere und realistischere Einschätzung der Bewerber sowie ihrer technischen Kompetenzen zu ermöglichen. Technologie-medierte Auswahlverfahren können, je nach zu besetzender Position, einen stärkeren Bezug zu den tatsächlichen Tätigkeiten aufweisen und somit die technologischen Anforderungen des Arbeitsalltags realistischer abbilden. Dennoch bevorzugen viele Bewerber nach wie vor Präsenzinterviews und empfinden diese als fairer (Basch et al., 2020). Um diese beiden Aspekte zu kombinieren, erscheint es sinnvoll, beide Interviewformen in die Personalauswahl zu integrieren. Dabei sollte aber darauf geachtet werden, dass eine Mischung aus Präsenz- und technologie-medierten Interviews in der gleichen Auswahlphase vermieden wird, um allen Bewerbern die gleiche Chance zu geben, da die Bewerberleistung in technologie-medierten Interview im Vergleich zu Präsenzinterviews tendenziell niedriger bewertet wird (Basch et al., 2021). Daher könnte es für Unternehmen sinnvoll sein, technologie-medierte Interviews aufgrund der Kosteneinsparungen (Basch & Melchers, 2024; Morelli et al., 2017; Susanto & Hamzali, 2024) für die Vorauswahl zu nutzen und Bewerber für den abschließenden Auswahlschritt zu einem Präsenzinterview einzuladen.

5.4 Fazit

Zusammenfassend deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die Leistung von Bewerbern bei einer schlechten Übertragungsqualität zumindest teilweise schlechter beurteilt wird als bei einer guten Übertragungsqualität. Dementsprechend sollten sich Bewerber dieser möglichen Effekte bewusst sein und ihr Equipment vor technologie-medierten Interviews testen und gegebenenfalls Optimierungen vornehmen. Um jedoch eine faire und objektive Bewerberauswahl zu gewährleisten sollten vor allem auch Unternehmen Maßnahmen ergreifen, um den Einfluss der Übertragungsqualität auf die Leistungsbewertung zu minimieren und eine benachteiligende Bewerberauswahl zu verhindern.

Literaturverzeichnis

- Amaral, A. A., Powell, D. M., & Ho, J. L. (2019). Why does impression management positively influence interview ratings? The mediating role of competence and warmth. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(4), 315–327. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12260>
- Anderson, N., Salgado, J. F., & Hülshager, U. R. (2010). Applicant reactions in selection: Comprehensive meta-analysis into reaction generalization versus situational specificity. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(3), 291–304. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00512.x>
- Arnoneit, C., Schuler, H., & Hell, B. (2020). Nutzung, Validität, Praktikabilität und Akzeptanz psychologischer Personalauswahlverfahren in Deutschland 1985, 1993, 2007, 2020. *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie*, 64(2), 67–82. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000311>
- Baddeley, A. D., & Hitch, G. (1993). The recency effect: Implicit learning with explicit retrieval? *Memory & Cognition*, 21(2), 146–155. <https://doi.org/10.3758/BF03202726>
- Barrick, M. R., Dustin, S. L., Giluk, T. L., Stewart, G. L., Shaffer, J. A., & Swider, B. W. (2012). Candidate characteristics driving initial impressions during rapport building: Implications for employment interview validity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(2), 330–352. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02036.x>
- Barrick, M. R., Shaffer, J. A., & DeGrassi, S. W. (2009). What you see may not be what you get: Relationships among self-presentation tactics and ratings of interview and job performance. *Journal Of Applied Psychology*, 94(6), 1394–1411. <https://doi.org/10.1037/a0016532>
- Basch, J. M. (2023). Technologie-medierte Interviews. In U. P. Kanning & M. L. Ohlms (Hrsg.), *Digitale Personalauswahl und Eignungsdiagnostik* (S. 155–172). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-68211-1_7
- Basch, J. M., & Melchers, K. G. (2020). Technologie-medierte Einstellungsinterviews: Ein Überblick über Befunde und offene Fragen. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 51(1), 71–79. <https://doi.org/10.1007/s11612-020-00497-y>

- Basch, J. M., & Melchers, K. G. (2023). Interviews per Telefon, Videokonferenz oder Videoaufzeichnung – inwiefern macht dies einen Unterschied? In *Eignungsdiagnostische Interviews* (S. 279–298). Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-38720-4_12
- Basch, J. M., & Melchers, K. G. (2024). Here's looking at you: Does eye contact in video interviews affect how applicants are perceived and evaluated? *Journal of Business and Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s10869-024-09981-4>
- Basch, J. M., Melchers, K. G., Kegelmann, J., & Lieb, L. (2020). Smile for the camera! The role of social presence and impression management in perceptions of technology-mediated interviews. *Journal of Managerial Psychology*, 35(4), 285–299. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2018-0398>
- Basch, J. M., Melchers, K. G., Kurz, A., & Miller, L. (2021). It takes more than a good camera: Which factors contribute to differences between face-to-face interviews and videoconference interviews regarding performance ratings and interviewee perceptions? *Journal of Business and Psychology*, 36(5), 921–940. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09714-3>
- Bauer, T., Truxillo, D., Mack, K., & Costa, A. (2011). Applicant reaction to technology-based selection: What we know so far. In N. T. Tippins, S. Adler, & A. I. Kraut (Hrsg.), *Technology-Enhanced Assessment of Talent* (S. 190–223). Jossey-Bass.
- Biocca, F., Harms, C., & Burgoon, J. K. (2003). Toward a more robust theory and measure of social presence: Review and suggested criteria. *Presence: Teleoperators & Virtual Environments*, 12(5), 456–480. <https://doi.org/10.1162/105474603322761270>
- Blacksmith, N., Willford, J. C., & Behrend, T. S. (2016). Technology in the employment interview: A meta-analysis and future research agenda. *Personnel Assessment and Decisions*, 2(1), 12–20. <https://doi.org/10.25035/pad.2016.002>
- Bolster, B. I., & Springbett, B. M. (1961). The reaction of interviewers to favorable and unfavorable information. *Journal of Applied Psychology*, 45(2), 97–103. <https://doi.org/10.1037/h0048316>
- Burnett, J. R., & Motowidlo, S. J. (1998). Relations between different sources of information in the structured selection interview. *Personnel Psychology*, 51(4), 963–983. <https://doi.org/10.1002/9781405164221.ch6>

- Chapman, D., & Webster, J. (2001). Rater correction processes in applicant selection using videoconference technology: The role of attributions. *Journal of Applied Social Psychology, 31*, 2518–2537. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb00188.x>
- Cijan, A., Jenič, L., Lamovšek, A., & Stemberger, J. (2019). How digitalization changes the workplace. *Dynamic Relationships Management Journal, 8*(1), 3–12. <https://doi.org/10.17708/DRMJ.2019.v08n01a01>
- Cuddy, A. J., Glick, P., & Beninger, A. (2011). The dynamics of warmth and competence judgments, and their outcomes in organizations. *Research in Organizational Behavior, 31*, 73–98. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2011.10.004>
- Daft, R. L., & Lengel, R. H. (1986). Organizational information requirements, media richness and structural design. *Management Science, 32*(5), 554–571. <https://doi.org/10.1287/mnsc.32.5.554>
- De la Fuente Anuncibay, R. (2017). ICTs and teenage students. Problematic usage or dependence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 237*, 230–236. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2017.02.068>
- Farr, J. L. (1973). Response requirements and primacy-recency effects in a simulated selection interview. *Journal of Applied Psychology, 57*(3), 228–232. <https://doi.org/10.1037/h0034708>
- Farr, J. L., & York, C. M. (1975). Amount of information and primacy-recency effects in recruitment decisions. *Personnel Psychology, 28*(2), 233–238. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01383.x>
- Fiechter, J. L., Fealing, C., Gerrard, R., & Kornell, N. (2018). Audiovisual quality impacts assessments of job candidates in video interviews: Evidence for an AV quality bias. *Cognitive Research: Principles and Implications, 3*(47), 1–5. <https://doi.org/10.1186/s41235-018-0139-y>
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J., & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: Warmth and competence. *Trends in Cognitive Sciences, 11*(2), 77–83. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2006.11.005>
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition.

Journal of Personality and Social Psychology, 82(6), 878–902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>

Fousiani, K., Sypes, C., & Armenta, B. M. (2023). Applying for remote jobs? You'd better be competent! Teleworking turns recruiters attention to candidate competence over warmth-related skills. *Personality and Individual Differences*, 204, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.112063>

Frauendorfer, D., & Mast, M. S. (2015). The impact of nonverbal behavior in the job interview. In A. Kostić & D. Chadee (Hrsg.), *The Social Psychology of Nonverbal Communication* (S. 220–247). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9781137345868_11

Griep, Y., Vranjes, I., Van Hooff, M. M. L., Beckers, D. G. J., & Geurts, S. A. E. (2021). Technology in the workplace: Opportunities and challenges. In C. Korunka (Hrsg.), *Flexible working practices and approaches: Psychological and social implications* (S. 93–116). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-74128-0_6

Hager, P., Holland, S., & Beckett, D. (2002). Enhancing the learning and employability of graduates: The role of generic skills. *Business/Higher Education Round Table*, 9, 3–16.

Helsper, E. J., & Eynon, R. (2010). Digital natives: Where is the evidence? *British Educational Research Journal*, 36(3), 503–520. <https://doi.org/10.1080/01411920902989227>

Hosoda, M., & Stone-Romero, E. (2010). The effects of foreign accents on employment-related decisions. *Journal of Managerial Psychology*, 25(2), 113–132. <https://doi.org/10.1108/02683941011019339>

Huffcutt, A. I., Conway, J. M., Roth, P. L., & Klehe, U. (2004). The impact of job complexity and study design on situational and behavior description interview validity. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(3), 262–273. https://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.280_1.x

Huffcutt, A. I., Culbertson, S. S., & Weyhrauch, W. S. (2014). Moving forward indirectly: Reanalyzing the validity of employment interviews with indirect range restriction methodology. *International Journal of Selection and Assessment*, 22(3), 297–309. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12078>

- Huffcutt, A. I., Van Iddekinge, C. H., & Roth, P. L. (2011). Understanding applicant behavior in employment interviews: A theoretical model of interviewee performance. *Human Resource Management Review, 21*(4), 353–367. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2011.05.003>
- Ingold, P., Kleinmann, M., König, C., Melchers, K., & Van Iddekinge, C. (2014). Why do situational interviews predict job performance? The role of interviewees' ability to identify criteria. *Journal of Business and Psychology, 30*, 387–398. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9368-3>
- Jenner, B. M., & Myers, K. C. (2019). Intimacy, rapport, and exceptional disclosure: A comparison of in-person and mediated interview contexts. *International Journal of Social Research Methodology, 22*(2), 165–177. <https://doi.org/10.1080/13645579.2018.1512694>
- Kanning, U. P., & Ohlms, M. L. (2023). Digitale Personalauswahl und Eignungsdiagnostik – Eine Einführung. In U. P. Kanning & M. L. Ohlms (Hrsg.), *Digitale Personalauswahl und Eignungsdiagnostik* (S. 1–20). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-68211-1_1
- Karrer, K., Glaser, C., Clemens, C., & Bruder, C. (2009). Technikaffinität erfassen–der Fragebogen TA-EG. *Der Mensch im Mittelpunkt technischer Systeme, 8*(2009), 196–201. https://www.researchgate.net/profile/Carmen-Bruder/publication/266876811_Technikaffinitat_erfassen_-_der_Fragebogen_TA-EG/links/563c526708ae45b5d286f7d0/Technikaffinitaet-erfassen-der-Fragebogen-TA-EG.pdf
- Klepsch, M., Schmitz, F., & Seufert, T. (2017). Development and validation of two instruments measuring intrinsic, extraneous, and germane cognitive load. *Frontiers in Psychology, 8*, 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01997>
- Kristof-Brown, A., Barrick, M. R., & Franke, M. (2002). Applicant impression management: Dispositional influences and consequences for recruiter perceptions of fit and similarity. *Journal of Management, 28*(1), 27–46. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(01\)00131-3](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(01)00131-3)
- Lenhart, A., Ling, R., Campbell, S., & Purcell, K. (2010). Teens and mobile phones: Text messaging explodes as teens embrace it as the centerpiece of their communication strategies with friends. *Pew Internet & American Life Project*, 1–20.
- Levashina, J., Hartwell, C. J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2014). The structured employment interview: Narrative and quantitative review of the research literature. *Personnel Psychology, 67*(1), 241–293. <https://doi.org/10.1111/peps.12052>

- Lick, D. J., & Johnson, K. L. (2015). The interpersonal consequences of processing ease: Fluency as a metacognitive foundation for prejudice. *Current Directions in Psychological Science*, 24(2), 143–148. <https://doi.org/10.1177/0963721414558116>
- Lukacik, E.-R., & Basch, J. M. (2024). *Laugh it up: Perceptions of social presence and intentions to use humour in face-to-face and technology-mediated interviews*. Advance online publication, Brussels, Belgium.
- Madera, J. M., & Hebl, M. R. (2012). Discrimination against facially stigmatized applicants in interviews: An eye-tracking and face-to-face investigation. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 317–330. <https://doi.org/10.1037/a0025799>
- McDaniel, M. A., Whetzel, D. L., Schmidt, F. L., & Maurer, S. D. (1994). The validity of employment interviews: A comprehensive review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 599–616. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.599>
- McMullin, J. A., Duerden Comeau, T., & Jovic, E. (2007). Generational affinities and discourses of difference: A case study of highly skilled information technology workers. *The British Journal of Sociology*, 58(2), 297–316. <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2007.00152.x>
- Morelli, N., Potosky, D., Arthur, W. J., & Tippins, N. (2017). A call for conceptual models of technology in IO psychology: An example from technology-based talent assessment. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(4), 634–653. <https://doi.org/10.1017/iop.2017.70>
- Morris, M. G., Venkatesh, V., & Ackerman, P. L. (2005). Gender and age differences in employee decisions about new technology: An extension to the theory of planned behavior. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 52(1), 69–84. <https://doi.org/10.1109/TEM.2004.839967>
- Paas, F., Van Gog, T., & Sweller, J. (2010). Cognitive load theory: New conceptualizations, specifications, and integrated research perspectives. *Educational Psychology Review*, 22(2), 115–121. <https://doi.org/10.1007/s10648-010-9133-8>
- Posthuma, R. A., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2002). Beyond employment interview validity: A comprehensive narrative review of recent research and trends over time. *Personnel Psychology*, 55(1), 1–81. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00103.x>

- Ravindranath, S. (2016). Soft skills in project management: A review. *IUP Journal of Soft Skills, 10*(4), 16–25.
- Reber, R., Schwarz, N., & Winkielman, P. (2004). Processing fluency and aesthetic pleasure: Is beauty in the perceiver's processing experience? *Personality and Social Psychology Review, 8*(4), 364–382. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0804_3
- Roulin, N., & Bourdage, J. S. (2017). Once an impression manager, always an impression manager? Antecedents of honest and deceptive impression management use and variability across multiple job interviews. *Frontiers in Psychology, 8*(29), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00029>
- Roulin, N., Lukacik, E., Bourdage, J. S., Clow, L., Bakour, H., & Diaz, P. (2023). Bias in the background? The role of background information in asynchronous video interviews. *Journal of Organizational Behavior, 44*(3), 458–475. <https://doi.org/10.1002/job.2680>
- Sarges, W. (2013). Interviews. In W. Sarges (Hrsg.), *Management-Diagnostik* (4., vollständig überarb. und erw. Aufl., S. 575–591). Hogrefe.
- Schlenker, B. R. (1980). *Impression management: The self-concept, social identity, and interpersonal relations*. Brooks/Cole.
- Schuler, H. (2014). Biografieorientierte Verfahren der Personalauswahl. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3., überarb. und erw. Aufl, S. 257–300). Hogrefe.
- Schuler, H., Hell, B., Trapmann, S., Schaar, H., & Boramir, I. (2007). Die Nutzung psychologischer Verfahren der externen Personalauswahl in deutschen Unternehmen: Ein Vergleich über 20 Jahre. *Zeitschrift für Personalpsychologie, 6*(2), 60–70. <https://doi.org/10.1026/1617-6391.6.2.60>
- Sears, G. J., Zhang, H., Wiesner, W. H., Hackett, R. D., & Yuan, Y. (2013). A comparative assessment of videoconference and face-to-face employment interviews. *Management Decision, 51*(8), 1733–1752. <https://doi.org/10.1108/MD-09-2012-0642>
- Sellen, A. (1995). Remote conversations: The effects of mediating talk with technology. *Human-Computer Interaction, 10*, 401–444. https://doi.org/10.1207/s15327051hci1004_2

Shaheen, J. (2010). The recency and primacy effects in the talent acquisition process. *Journal of Corporate Recruiting Leadership*, 5(3), 13–15.

<https://doi.org/10.6084/M9.FIGSHARE.14109398>

Short, J., Williams, E., & Christie, B. (1976). *The social psychology of telecommunications*. John Wiley & Sons.

Steiner, D. D., & Rain, J. S. (1989). Immediate and delayed primacy and recency effects in performance evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 136–142.

<https://doi.org/10.62794/je3s.v5i3.3800>

Susanto, D. B., & Hamzali, S. (2024). The role of technology in improving the effectiveness of employee recruitment and selection. *Journal of Economic Education and Entrepreneurship Studies*, 5(3), 421–434. <https://doi.org/10.62794/je3s.v5i3.3800>

Sweller, J. (1994). Cognitive load theory, learning difficulty, and instructional design.

Learning and Instruction, 4(4), 295–312. [https://doi.org/10.1016/0959-4752\(94\)90003-5](https://doi.org/10.1016/0959-4752(94)90003-5)

Sweller, J., & Chandler, P. (1991). Evidence for cognitive load theory. *Cognition and Instruction*, 8(4), 351–362. https://doi.org/10.1207/s1532690xci0804_5

Sweller, J., Van Merriënboer, J. J. G., & Paas, F. G. W. C. (1998). Cognitive architecture and instructional design. *Educational Psychology Review*, 10(3), 251–296.

<https://doi.org/10.1023/A:1022193728205>

Tams, S., Thatcher, J. B., & Grover, V. (2018). Concentration, competence, confidence, and capture: An experimental study of age, interruption-based technostress, and task performance. *Journal of the Association for Information Systems*, 19(9), 857–908.

<https://doi.org/10.17705/1jais.00511>

Tews, M. J., Stafford, K., & Tracey, J. B. (2011). What matters most? The perceived importance of ability and personality for hiring decisions. *Cornell Hospitality Quarterly*,

52(2), 94–101. <https://doi.org/10.1177/1938965510363377>

Tsai, W.-C., Chen, C.-C., & Chiu, S.-F. (2005). Exploring boundaries of the effects of applicant impression management tactics in job interviews. *Journal of Management*, 31(1),

108–125. <https://doi.org/10.1177/0149206304271384>

- Wayne, S. J., & Ferris, G. R. (1990). Influence tactics, affect, and exchange quality in supervisor-subordinate interactions: A laboratory experiment and field study. *Journal of Applied Psychology, 75*(5), 487–499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.5.487>
- Webster, E. C., & Anderson, C. W. (1965). Decision making in the employment interview. *McGill University, Industrial Relations Center, 20*(3).
- Winkielman, P., Halberstadt, J., Fazendeiro, T., & Catty, S. (2006). Prototypes are attractive because they are easy on the mind. *Psychological Science, 17*(9), 799–806. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2006.01785.x>
- Woehr, D., & Huffcutt, A. (1994). Rater training for performance appraisal: A quantitative review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 67*, 189–205. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1994.tb00562.x>

Anhang A

Interviewskript

Frage 1 (Zusammenarbeit):

Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten in einem Projektteam und während einer Besprechung äußert ein Teammitglied scharfe Kritik an Ihrer Herangehensweise, die Sie als unsachlich und überzogen wahrnehmen. Wie würden Sie in dieser Situation reagieren:

Antwort (Antwortqualität 3/5):

Das ist eine schwierige Frage. Ich denke, ich würde mich zuerst verteidigen, weil ich ja auch meine Gründe für mein Vorgehen habe. Wenn jemand unsachlich wird, finde ich das ziemlich respektlos, und ich würde das auch genauso ansprechen. Wahrscheinlich würde ich die Kritik zurückweisen, weil ich ja überzeugt bin, dass ich richtig handle.

Frage 2 (Zusammenarbeit):

Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten in einer Projektgruppe, in der es unterschiedliche Meinungen zu einem wichtigen Thema gibt. Wie würden Sie in einer solchen Situation vorgehen, um die Gruppe von Ihrem Standpunkt zu überzeugen:

Antwort (Antwortqualität: 3/5):

Ich würde einfach versuchen, meinen Punkt möglichst klar zu machen. Wenn die Anderen das nicht direkt einsehen, kann ich da nicht viel machen und muss ihre Meinung akzeptieren. Trotzdem würde ich nochmal meine Argumente klar und strukturiert darlegen und mich dabei auf Daten oder Fakten stützen. Vielleicht lässt sich die Gruppe dadurch doch noch überzeugen. Gleichzeitig würde ich vielleicht versuchen Lösungen zu finden, die meinen Ansatz mit den der Anderen vereint, um nicht zu stur zu wirken und um einen Kompromiss zu ermöglichen.

Frage 3 (Strukturierungsfähigkeit):

Versetzen Sie sich in folgende Situation. Ihr Chef informiert Sie kurzfristig, dass Sie für Ihren Kollegen in einer Kundenpräsentation in einer Stunde einspringen müssen, da dieser erkrankt ist. Ihnen ist das Fachgebiet nicht genau bekannt und Ihnen steht lediglich die Präsentation

Ihres Kollegen plus ein paar Grundlageninformationen zur Verfügung. Wie gehen Sie in der Situation vor:

Antwort (Antwortqualität 1/5):

Da die Zeit zu knapp ist, würde ich die Präsentation oberflächlich durchgehen und mich dabei hauptsächlich auf die Folien meines Kollegen verlassen. Ich würde dabei nicht zu tief ins Detail gehen und mich auf das beschränken, was auf den Folien steht. Ich glaube, es wäre schwierig, auf Fragen einzugehen, die über die Folien hinausgehen, weil ich die Details des Projekts nicht kenne. Ich würde das dann einfach ehrlich sagen und betonen, dass ich NUR kurzfristig eingesprungen bin.

Frage 4 (Strukturierungsfähigkeit):

Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten an einem wichtigen Kundenprojekt. Während eines Teammeetings, bei dem die nächsten Projektschritte geplant werden sollen, bringen mehrere Teammitglieder unterschiedliche und teilweise widersprüchliche Ansätze ein. Die Diskussion wird unübersichtlich, und es fällt schwer, eine klare Richtung zu finden. Wie würden Sie in einer solchen Situation vorgehen:

Antwort (Antwortqualität 5/5):

In so einer Situation würde ich zunächst ruhig bleiben und mich bemühen, die Diskussion zu beruhigen. Ich würde vorschlagen, dass jedes Mitglied kurz seine Ideen vorstellt, um die Übersicht zu behalten und sicherzustellen, dass alle Meinungen gehört werden.

Wahrscheinlich wäre es auch sinnvoll, eine klare Agenda festzulegen und jemanden zu bestimmen, der die Diskussion leitet. Am Ende wäre es mir wichtig, eine Lösung zu finden, die hilfreich für das Projekt ist.

Anhang B

Illustration gute vs. schlechte Übertragungsqualität

Gute Übertragungsqualität



Schlechte Übertragungsqualität



Anhang C

Vollständiger Fragebogen

Studie zum Thema "Online Interviews"

Liebe Teilnehmer und Teilnehmerinnen,
herzlich Willkommen zur Studie zum Thema "Online Interviews".

In dieser Studie untersuchen wir die **Wahrnehmung von Bewerbern und Bewerberinnen im Rahmen von Online Interviews**.

Wir möchten Sie bitten, uns im Folgenden einige Fragen zu Ihren allgemeinen Einstellungen, Gedanken und Verhaltensweisen in Bezug zu Ihrer Person und einer hypothetischen Bewerbungssituation zu beantworten. Bitte lesen Sie sich die Instruktionen und die Fragen sorgfältig durch und sagen Sie ehrlich Ihre Meinung zu den Aussagen. **Es gibt keine falschen Antworten**. Richtig ist das, was Sie denken. Sie haben die Möglichkeit, die Umfrage jederzeit zu unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt erneut zu starten. Es ist außerdem wichtig, dass Sie **alle** Fragen beantworten. Bitte lassen Sie keine Frage aus, auch wenn Sie sich nicht sofort für eine Antwort entscheiden können. Wählen Sie immer die Antwort, die am ehesten Ihrer Meinung entspricht!

Bitte nehmen Sie an der Umfrage an einem ruhigen Ort teil, an dem Sie kurze Videosequenzen anschauen und anhören können.

Falls möglich führen Sie die Umfrage bitte an einem Laptop, einem großen Bildschirm oder Tablet durch. Sollte dies nicht möglich sein, kann die Teilnahme auch über ein Smartphone erfolgen. In diesem Fall sollte jedoch darauf geachtet werden, dass die Videosequenzen bei Bedarf herausgezoomt werden, um den gesamten Bildausschnitt korrekt darzustellen.

Die Teilnahme ist **freiwillig** und kann jederzeit ohne Angabe von Gründen beendet werden. Ihre Daten werden **vertraulich** behandelt und nicht an Dritte weitergegeben.

Die Umfrage wird voraussichtlich **8-12** Minuten dauern.

Nutzer der Forschungsplattform SurveyCircle.com erhalten für ihre Teilnahme SurveyCircle-Punkte.

Wenn Sie bereit sind mit dem Fragebogen zu beginnen, klicken Sie bitte auf "weiter".

Vielen Dank für Ihre vollständige Teilnahme und viel Spaß!
Annika Schönhöfer

Ich erkläre mich damit einverstanden, an der Studie "Online Interviews" teilzunehmen. Meine Teilnahme erfolgt **freiwillig**. Ich weiß, dass ich die Möglichkeit habe, meine Teilnahme an der Studie jederzeit und ohne Angabe von Gründen abzubrechen, ohne dass dadurch Nachteile für mich entstehen. Ich bin einverstanden, dass die während der Studie gesammelten Daten ausschließlich zu **wissenschaftlichen Forschungszwecken** verwendet werden und dass diese Daten vollständig **anonymisiert** sind, sodass **keine Rückschlüsse** auf meine Person gezogen werden können. Des Weiteren stimme ich einer möglichen **anonymen Veröffentlichung** der Studiendaten zu. Auch diese Einwilligung kann ich jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen.

*Ich bin mit den oben genannten Bedingungen einverstanden.

👉 Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Ja
- Nein (Sie beenden damit die Teilnahme an der Studie)

Im Folgenden möchten wir Sie bitten, sich in folgende Situation hineinzusetzen:

Stellen Sie sich vor, Sie sind Teil des Personalauswahlteams eines Unternehmens und haben die Aufgabe, die Antworten eines Bewerbers zu bewerten, die in einem Einstellungsinterview gegeben wurden. Sie werden nach diesem Abschnitt vier Videosequenzen sehen. Nach jeder Videosequenz sollen Sie die Qualität der Antworten der Person im Video anhand einer vorgegebenen Skala bewerten.

Die Stellenausschreibung für die zu besetzende Stelle sehen Sie hier:

Position: Junior Projektmanager
Unternehmen: ProjectYou GmbH
Standort: Ulm, Deutschland

Aufgaben:

- Unterstützung bei der Durchführung von Projekten von der Planung bis zum Abschluss
- Kommunikation und Abstimmung mit verschiedenen Abteilungen und Kunden zur Sicherstellung der Projektziele
- Einhalten von Deadlines und Überwachung der Ressourcenplanung
- Präsentieren von Fortschrittsberichten in Meetings

Anforderungen:

- Fachspezifische Ausbildung mit erster Erfahrung im Projektmanagement
- Ausgeprägte Teamfähigkeit gepaart mit starker, zielgerichteter Kommunikationsfähigkeit
- Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit interdisziplinären Teams und Kunden
- Hervorragende Strukturierungs- und Organisationsfähigkeit

*Ich habe die Stellenbeschreibung aufmerksam gelesen.

👉 Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Ja
- Nein

Achtung: Die Videosequenz kann nur einmal abgespielt werden!

Im Folgenden lesen Sie sich nun bitte jeweils die Fragestellung an den Bewerber durch und starten anschließend die Videosequenz, um die Antwort des Bewerbers zu hören.

Frage 1:

Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten in einem Projektteam und während einer Besprechung äußert ein Teammitglied scharfe Kritik an Ihrer Herangehensweise, die Sie als unsachlich und überzogen wahrnehmen. Wie würden Sie in dieser Situation reagieren:



*Ich habe mir das Video aufmerksam zu Ende angeschaut.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Ja
 Nein

*Bitte geben Sie an, wie Sie die Qualität der Antwort der Person im Video beurteilen.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Sehr schlecht Schlecht Neutral Gut Sehr gut

Achtung: Die Videosequenz kann nur einmal abgespielt werden!

Im Folgenden lesen Sie sich nun bitte die zweite Fragestellung an den Bewerber durch und starten anschließend die Videosequenz, um die Antwort des Bewerbers zu hören.

Frage 2:

Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten in einer Projektgruppe, in der es unterschiedliche Meinungen zu einem wichtigen Thema gibt. Wie würden Sie in einer solchen Situation vorgehen, um die Gruppe von Ihrem Standpunkt zu überzeugen:



*Ich habe mir das Video aufmerksam zu Ende angeschaut.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Ja
 Nein

*Bitte geben Sie an, wie Sie die Qualität der Antwort der Person im Video beurteilen.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Sehr schlecht Schlecht Neutral Gut Sehr gut

Achtung: Die Videosequenz kann nur einmal abgespielt werden!

Im Folgenden lesen Sie sich nun bitte die dritte Fragestellung an den Bewerber durch und starten anschließend die Videosequenz, um die Antwort des Bewerbers zu hören.

Frage 3:

Versetzen Sie sich in folgende Situation. Ihr Chef informiert Sie kurzfristig, dass Sie für Ihren Kollegen in einer Kundenpräsentation in einer Stunde einspringen müssen, da dieser erkrankt ist. Ihnen ist das Fachgebiet nicht genau bekannt und Ihnen steht lediglich die Präsentation Ihres Kollegen plus ein paar Grundlageninformationen zur Verfügung. Wie gehen Sie in der Situation vor:



*Ich habe mir das Video aufmerksam zu Ende angeschaut.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Ja
 Nein

*Bitte geben Sie an, wie Sie die Qualität der Antwort der Person im Video beurteilen.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Sehr schlecht Schlecht Neutral Gut Sehr gut

Achtung: Die Videosequenz kann nur einmal abgespielt werden!
 Im Folgenden lesen Sie sich nun bitte die vierte Fragestellung an den Bewerber durch und starten anschließend die Videosequenz, um die Antwort des Bewerbers zu hören.

Frage 4:

Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten an einem wichtigen Kundenprojekt. Während eines Teammeetings, bei dem die nächsten Projektschritte geplant werden sollen, bringen mehrere Teammitglieder unterschiedliche und teilweise widersprüchliche Ansätze ein. Die Diskussion wird unübersichtlich, und es fällt schwer, eine klare Richtung zu finden. Wie würden Sie in einer solchen Situation vorgehen:



*Ich habe mir das Video aufmerksam zu Ende angeschaut.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Ja
- Nein

*Bitte geben Sie an, wie Sie die Qualität der Antwort der Person im Video beurteilen.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Sehr schlecht
- Schlecht
- Neutral
- Gut
- Sehr gut

Die Videosequenzen sind nun abgeschlossen und wir möchten Sie nun bitten, uns im nächsten Schritt noch ein paar Fragen zu Ihrem Gesamteindruck des Bewerbers zu beantworten:

*Wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie die Bewerberin aufgrund ihrer Antworten in den Videosequenzen einstellen würden?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Sehr niedrig
- Niedrig
- Neutral
- Hoch
- Sehr hoch

*Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen:

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Weder noch	Stimme zu	Stimme voll und ganz zu
Die Bewerberin besitzt das notwendige Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, um die Aufgaben der Position, für die sie interviewt wurde, auszuführen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Bewerberin passt gut zur angestrebten Position.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Basierend auf dem Interview würde ich diese Bewerberin zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch einladen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich glaube, dass diese Bewerberin eine hohe Leistung in dem Job, für die sie interviewt wurde, erreichen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Bitte geben Sie an, inwieweit Sie folgenden Aussagen zustimmen:

Ich empfinde die Bewerberin als...

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Neutral	Stimme zu	Stimme voll und ganz zu
herzlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gutmütig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
freundlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wohlwollend.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kompetent.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
fähig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
intelligent.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
selbstbewusst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Im Folgenden möchten wir Sie bitten, einige Fragen zu Ihrem Eindruck der Interviewsituation während der gezeigten Videosequenzen zu beantworten.

*Bitte geben Sie an, inwieweit Sie folgenden Aussagen zustimmen:

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Neutral	Stimme zu	Stimme voll und ganz zu
Im Interview konnte die Bewerberin ihre Fertigkeiten und Fähigkeiten in einer attraktiven Art und Weise beschreiben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Interview konnte die Bewerberin ihr Wissen und ihre Expertise zeigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Interview konnte die Bewerberin ihre Qualitäten, die sie besitzt, gut hervorheben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Interview konnte die Bewerberin freundliche non-verbale Gesten wie Lächeln oder Kopfnicken einsetzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Interview konnte die Bewerberin ihre Verantwortung in ihren vorherigen Positionen gut herausstellen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Interview konnte die Bewerberin ihre Kompetenz durch ihre vorherige Berufserfahrung belegen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Interview konnte die Bewerberin herausstellen, warum sie eine Bereicherung für das Unternehmen ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Interview konnte die Bewerberin demonstrieren, dass sie in ihren vorherigen Positionen eine Leistungsträgerin war.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Interview konnte die Bewerberin verdeutlichen, dass ihre Qualifikationen gut zu der angestrebten Position passen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen:

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Weder noch	Stimme zu	Stimme voll und ganz zu
Die Bewertung dieses Interviews war sehr komplex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Bewertung des Interviews musste ich mich anstrengen, mir nicht nur einzelne Dinge zu merken, sondern auch den Gesamtzusammenhang zu verstehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Bewertung dieses Interviews musste ich intensiv überlegen, wie einzelne Dinge gemeint sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Bewertung dieses Interviews war es mühsam, die wichtigsten Informationen zu erkennen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Bewertung dieses Interviews war es schwierig, die zentralen Inhalte miteinander in Verbindung zu bringen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Bewertung dieses Interviews musste man viele Dinge gleichzeitig im Kopf bearbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Bitte geben Sie an, wie Sie die Übertragungsqualität (Videoauflösung, Verzögerungen, Synchronität Ton und Videospur) der gezeigten Interviewsequenzen wahrgenommen haben.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Sehr schlecht
 Schlecht
 Neutral
 Gut
 Sehr gut

Im Folgenden bitten wir Sie, Ihre **persönliche Einstellung** zu elektronischen Geräten anzugeben. Dabei beziehen wir uns ausschließlich auf elektronische Endgeräte, die mit einem Telekommunikations- oder Datennetz verbunden sind, wie beispielsweise **Computer, Telefone und Smartphones**.

*Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen:

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Weder noch	Stimme zu	Stimme voll und ganz zu
Ich liebe es, neue Endgeräte zu besitzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Endgeräte ermöglichen einen hohen Lebensstandard.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Endgeräte verringern den persönlichen Kontakt zwischen Menschen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Endgeräte erleichtern mir den Alltag.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Endgeräte machen mich unabhängiger.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Endgeräte machen krank.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Endgeräte führen zu geistiger Verarmung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Endgeräte verursachen Stress.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin begeistert, wenn ein neues Endgerät auf den Markt kommt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Endgeräte machen vieles umständlicher.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich informiere mich über Endgeräte, auch wenn ich keine Kaufabsicht habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Endgeräte helfen mir, an Informationen zu gelangen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es macht mir Spaß, ein Endgerät auszuprobieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zum Abschluss möchten wir Sie nun noch bitten, einige abschließende Fragen zu Ihrer Person zu beantworten.

*Haben Sie bereits Erfahrung in der Durchführung/Bewertung von Präsenz Einstellungsinterviews?

📍 Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Ja
 Nein

*Wie viele Jahre Erfahrung haben Sie bereits in der Durchführung/Bewertung von Präsenz Einstellungsinterviews?

📍 In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden.

Jahre

*Wie viele Präsenz Einstellungsinterviews haben Sie schätzungsweise bereits durchgeführt/bewertet?

📍 In diesem Feld darf nur ein ganzzahliger Wert eingetragen werden.

*Haben Sie bereits Erfahrung in der Durchführung/Bewertung von Online Einstellungsinterviews (z.B. per Videokonferenzen wie Zoom oder Microsoft Teams, per Telefon, etc.)?

📍 Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Ja
 Nein

*Wie viele Jahre haben Sie schon Erfahrung in der Durchführung/Bewertung von Online Einstellungsinterviews?

📍 In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden.

Jahre

*Wie viele Online Einstellungsinterviews haben Sie schätzungsweise bereits durchgeführt?

📍 In diesem Feld darf nur ein ganzzahliger Wert eingetragen werden.

*Bitte geben Sie an, wie viel Erfahrung Sie mit Videokonferenzen (im Alltag) haben.

📍 Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- 1 (Ich nehme nie an Videokonferenzen teil)
- 2
- 3 (Ich nehme mehrmals die Woche an Videokonferenzen teil und nutze dabei dasselbe Tool)
- 4
- 5 (Ich nehme mehrmals täglich, sowohl privat als auch beruflich, an Videokonferenzen teil und nutze hierfür verschiedene Tools)

*Bitte geben Sie Ihr Alter in Jahren an.

📍 In diesem Feld darf nur ein ganzzahliger Wert eingetragen werden.

Jahre

*Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

📍 Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Weiblich
- Männlich
- Divers
- Keines davon

*Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?

📍 Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Kein Abschluss
- Hauptschulabschluss
- Abgeschlossene Berufsausbildung
- Mittlere Reife
- Abitur / Fachhochschulreife
- Bachelor
- Master / Diplom
- Promotion
- Sonstiges:

*Wie lautet Ihr aktueller Beschäftigungsstatus?

📍 Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Angestellte / Angestellter
- Selbstständig
- Schüler / Schülerin
- Student / Studentin
- Sonstiges:

*Bitte geben Sie Ihre wöchentliche Arbeitszeit in Stunden an.

🟢 In diesem Feld darf nur ein ganzzahliger Wert eingetragen werden.

Wochenstunden

Gibt es sonst noch etwas, das Sie uns mit Bezug auf diese Studie mitteilen möchten?

Sie haben das Ende dieser Umfrage erreicht. Vielen Dank für Ihre Teilnahme an dieser Studie!

Für SurveyCircle Nutzer:

Survey Code mit einem Klick einlösen oder eingeben PUH7-RJ2H-HKZF-Y9B8

<https://www.surveycircle.com/PUH7-RJ2H-HKZF-Y9B8/>

Wenn Sie Fragen haben oder an den Ergebnissen der Studie interessiert sind, können Sie sich gerne unter folgender E-Mail Adresse melden: annika.schoenhoefer@student.hnu.de

Hochschule Neu-Ulm

Wileystraße 1, 89231 Neu-Ulm, Germany, Telefon: +49(0)731-9762-0, E-Mail: info@hnu.de

Anhang D

Experimentelles Setup



Übersicht verwendeter Hilfsmittel

Für die Erstellung dieser Bachelorarbeit kamen verschiedene IT-/KI-gestützte Schreibwerkzeuge zum Einsatz, um die Effizienz und Klarheit der Forschung und Ausarbeitung zu verbessern. Nachfolgend sind die beiden verwendeten Werkzeuge aufgeführt:

1. GPT-4 von OpenAI (<https://chat.openai.com>): In dieser Bachelorarbeit wurde das Sprachmodell GPT-4 verwendet, um Formulierungsvorschläge für einen klareren und verständlicheren Satzbau zu erhalten, den Text auf Rechtschreibung und Grammatik zu überprüfen, Unterstützung bei der Paraphrasierung von Zitaten zu erhalten sowie Hilfestellung beim Verfassen von Auswertungscodes in RStudio zu bekommen.
2. Turnitin (<https://www.turnitin.com/>): Um die Einzigartigkeit meiner Arbeit sicherzustellen, kam das Plagiatprüfungstool Turnitin zum Einsatz. Es führte umfassende Plagiatsprüfungen durch und deckte potenzielle Quellen von Textähnlichkeiten auf.

Die Verwendung dieser Hilfsmittel erfolgte in Übereinstimmung mit den akademischen Richtlinien und Vorgaben der Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm. Jegliche Auswirkungen dieser Werkzeuge auf den Inhalt der Arbeit wurden sorgfältig geprüft und sie wurden ausschließlich zur Verbesserung der Verständlichkeit der wissenschaftlichen Forschung eingesetzt. Die transparente Auflistung dieser Hilfsmittel gewährleistet, dass die Integrität und Originalität dieser Abschlussarbeit respektiert werden.

Selbstständigkeitserklärung

Ehrenwörtliche Erklärung

Ich versichere, dass ich die vorliegende Bachelorarbeit selbständig angefertigt, nicht anderweitig für Prüfungszwecke vorgelegt, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt, sowie wörtliche und sinngemäße Zitate als solche gekennzeichnet habe und die Überprüfung mittels Anti-Plagiatssoftware dulde.

Neuburg, 23.02.25

Ort, Datum

Annika Schönhöfer

Unterschrift