Vorstellungsgespräche per Telefon, Videokonferenz oder Videoaufzeichnung:

Inwiefern unterscheiden sich derartige technologie-mediierte Interviews von persönlich durchgeführten Gesprächen?

Prof. Dr. Klaus Melchers

Mein Hintergrund

- Psychologie-Studium in Marburg und London
- 2003 Promotion
- 2003-2012 Assistent bzw. Oberassistent an der Universität Zürich
- Seit 2012 Professor für Arbeits- & Organisationspsychologie an der Universität Ulm
- knapp 20 Jahre Forschung zu eignungsdiagnostischen Fragestellungen
- Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats des Forum Assessment

Vorstellungsgespräche

Ganz klassisch: Persönlich und Face-to-Face

- 1 Bewerber*in und mindestens 1 Interviewer*in
- Am gleichen Ort
- Bei Einhaltung bestimmter Qualitätsstandards sehr gute Vorhersage der späteren beruflichen Leistung möglich
- Nachteile:
  - Terminfindung
  - ggf. Reiseaufwand
  - Durchführbarkeit zu Corona-Zeiten

Technologie-mediierte Interviews (TMIs)

Häufigste Formen:

Telefon

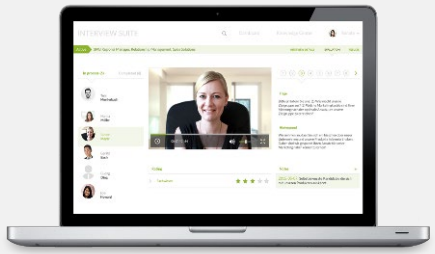
- Synchrone Interaktion
- Interviewer*in und Bewerber*in nicht am selben Ort

Videokonferenz

- Synchrone Interaktion
- Interviewer*in und Bewerber*in nicht am selben Ort

Asynchrone Video-Interviews

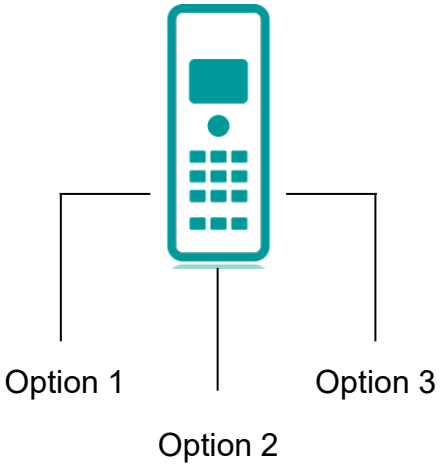
- Asynchrone Interaktion
- Kein direktes Zusammentreffen von Interviewer*in und Bewerber*in



Außerdem…

Früher: Interview per Sprachdialogsystem

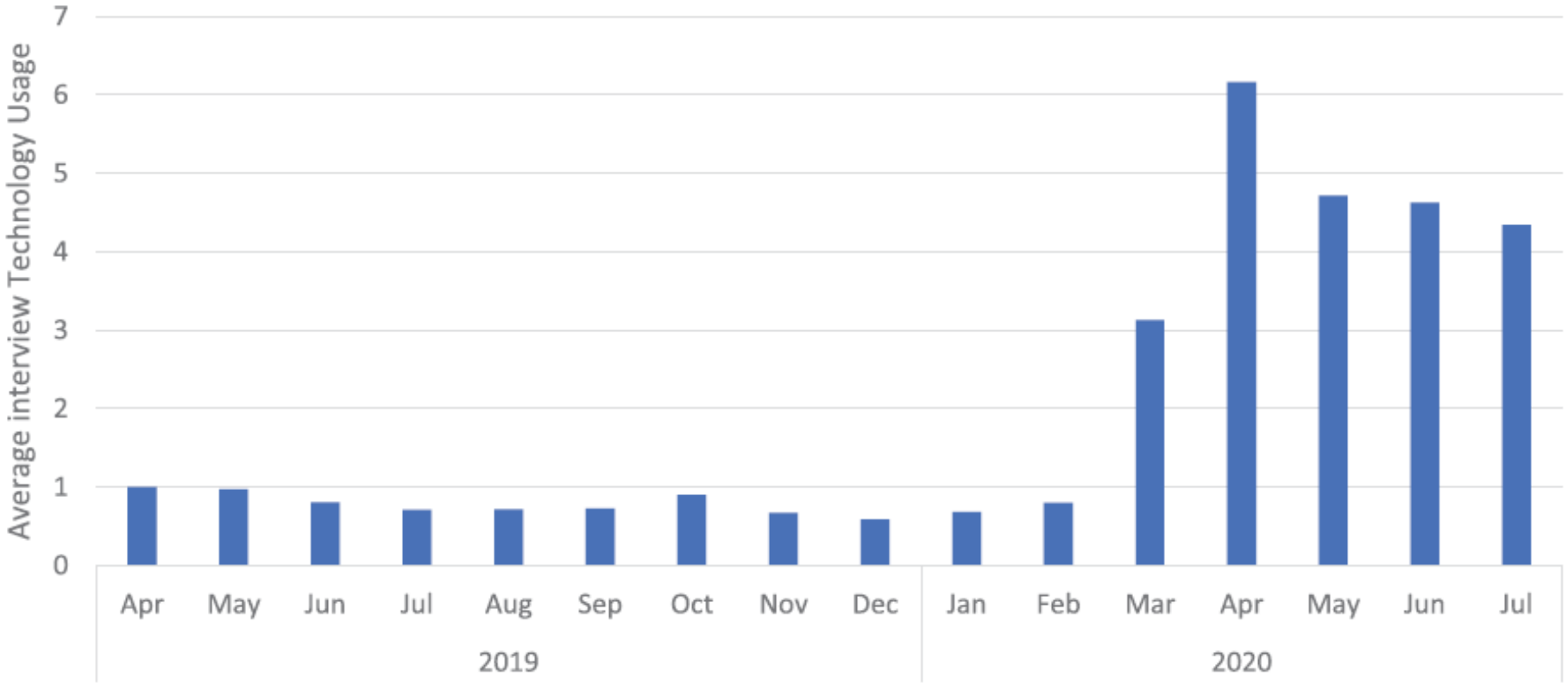
- englisch: Interactive Voice Response (IVR) System
- Um die Jahrtausendwende
- Informationsaustausch asynchron und nur in eine Richtung
- z. T. Beantwortung über Tasten-Eingabe



Effekte der Corona-Pandemie auf die Nutzung von TMIs

Gibson et al. (2021):

- Durchschnittliche Nutzung der Interview-Technologie eines US-Anbieters relativ zum April 2019:



Quelle: Gibson, C., Van Iddekinge, C. H., & Vaughn, D. (2021). Hiring during a pandemic: Insights from the front lines of research and practice. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice, 14*(1-2), 105-109. (S. 107)

Relevante Fragen beim Einsatz von TMIs

- Wie werden TMIs von potenziellen Bewerber*innen wahrgenommen?
- Wirkt sich die Art der Interview-Durchführung auf das Abschneiden der Bewerber*innen aus?
- Wie gut lässt sich Arbeitsleistung durch technologie-mediierte Interviews vorhersagen?

Wie werden TMIs von potenziellen Bewerber*innen wahrgenommen?

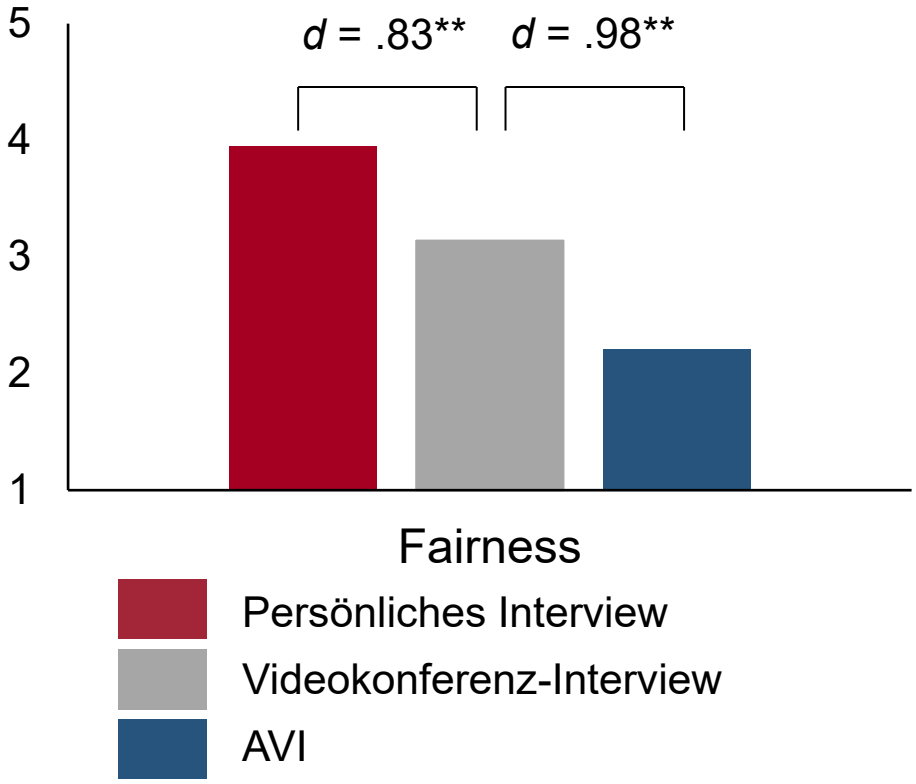
Wie werden TMIs von potenziellen Bewerber*innen wahrgenommen?

- In bisherigen Studien zeigte sich, dass Bewerber*innen technologie-mediierte Interviews **schlechter akzeptieren** als persönliche Vorstellungsgespräche Face-to-Face (Blacksmith et al., 2016).

Wie werden TMIs von potenziellen Bewerber*innen wahrgenommen? (II)

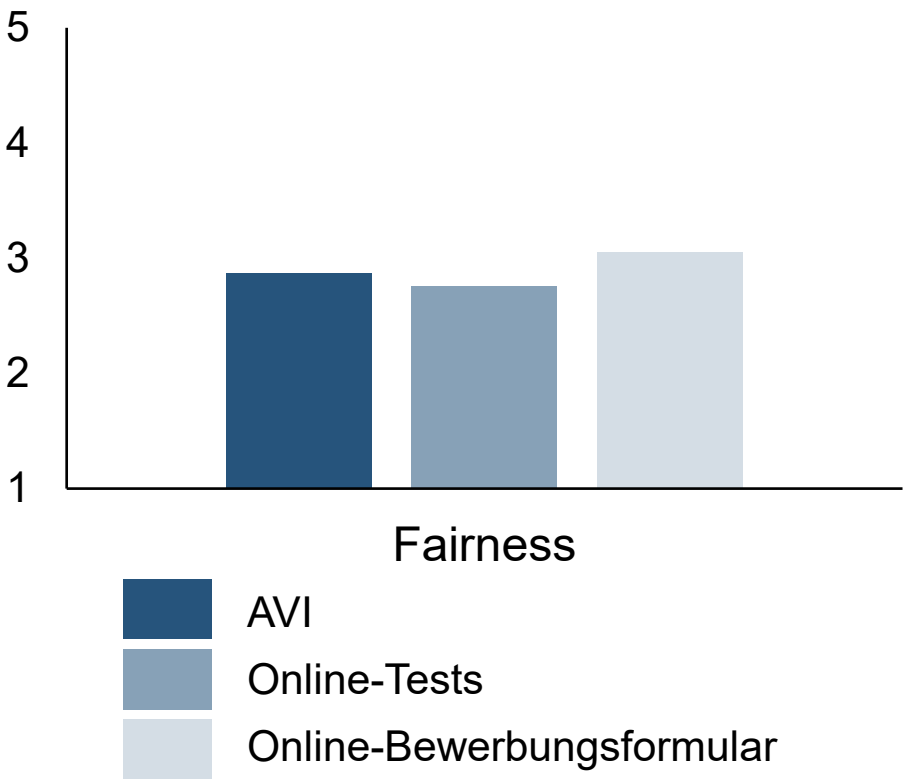
Im Vergleich zu persönlichen Interviews:

- Basch, Melchers et al. (2020a):



AVIs im Vergleich zu anderen Vorauswahl-Instrumenten:

- Basch, Melchers et al. (submitted):



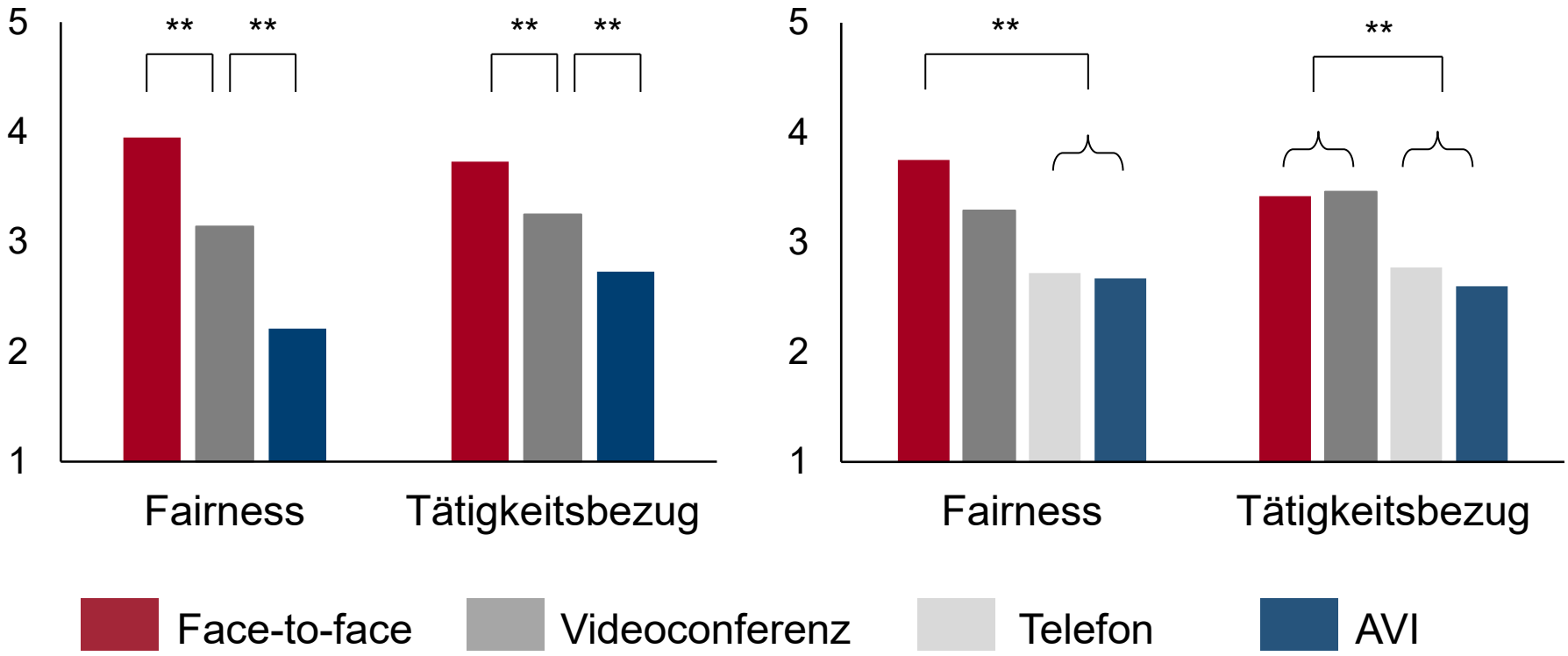
Unterscheiden sich Wahrnehmungen zwischen potentiellen Bewerber*innen und Personaler*innen?

Basch, Melchers et al. (2020a):

- Potentielle Bewerber*innen

Basch & Melchers (2021):

- Personaler*innen



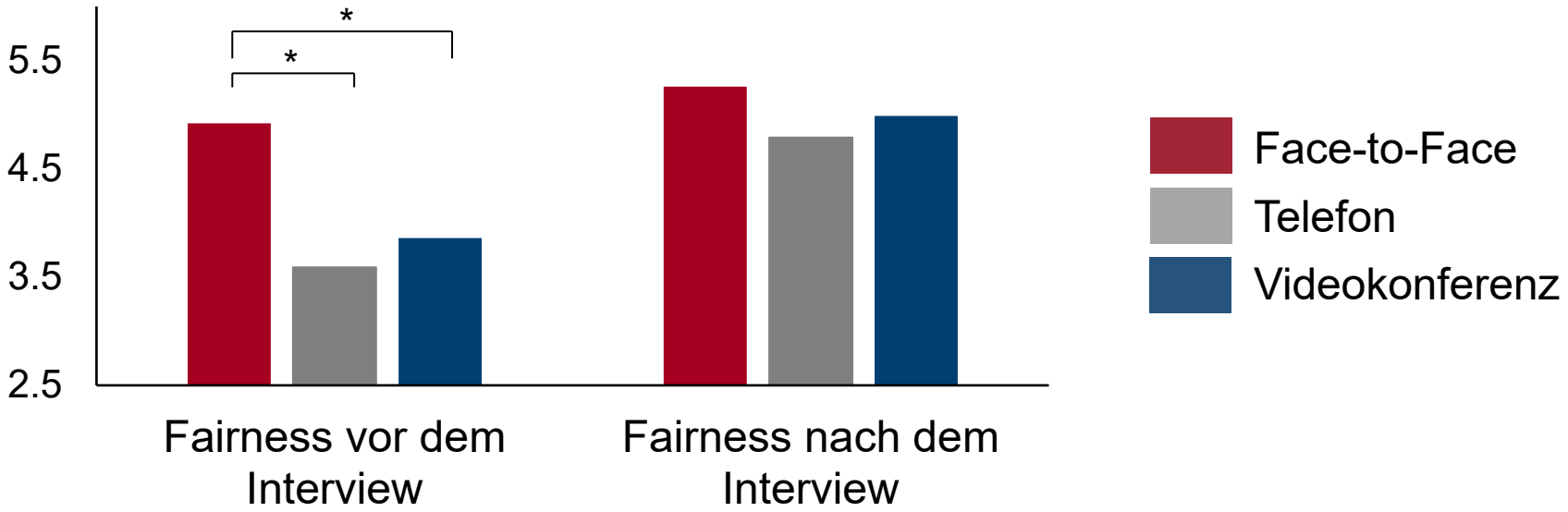
Verändert Erfahrung mit TMIs, wie diese wahrgenommen werden?

Basch, Melchers et al. (in preparation):

- Im Vergleich zu Vor-Corona etwas bessere Akzeptanz von Videokonferenz-Interviews
- Erfahrung mit Telefon-, VC- und asynchronen Video-Interviews …
  - hängt positiv mit wahrgenommener Fairness und Motivation zusammen
  - und negativ mit Interview-Angst

Melchers et al. (2021):

- Wahrnehmung verschiedener Interviews vor vs. nach der Durchführung



Was könnten weitere Ursachen für die Akzeptanzunterschiede sein?

Vermutete Ursachen

Media Richness (Daft & Lengel, 1986):

- Reichhaltigkeit der Informationsvermittlung sinkt bei Technologie-vermittelten Interviews
- Höhere Zweideutigkeit von Signalen

Soziale Präsenz (Short et al., 1976):

- Niedrigere soziale Präsenz durch technische Barriere zwischen Interaktionspartnern
- Dies beeinträchtigt die Interaktion

Vermutete Ursachen (II)

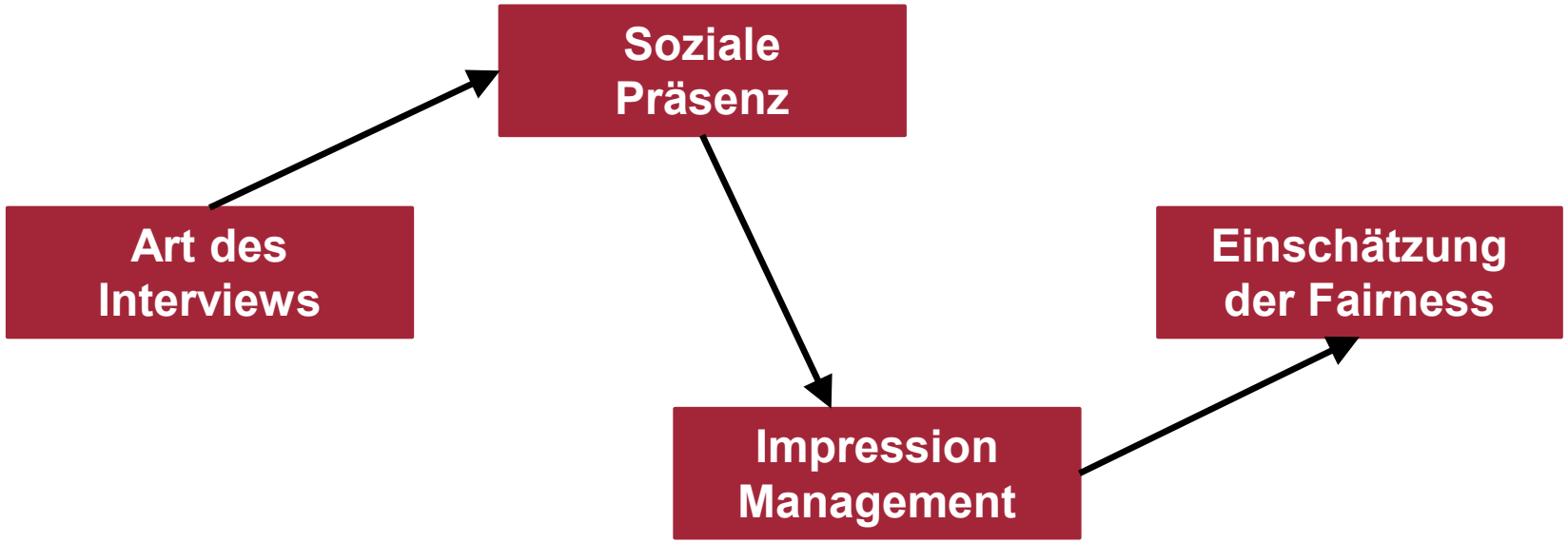
Impression Management (Blacksmith et al., 2016):

- Impression Management = Steuerung des Eindrucks, den man auf andere macht
- Technik beeinträchtigt…
  - den Empfang und das Senden von sozialen Signalen
  - die Effektivität von üblichen Impression-Management-Strategien

Gründe für geringere Akzeptanz

Basch et al. (2020a, 2021b):

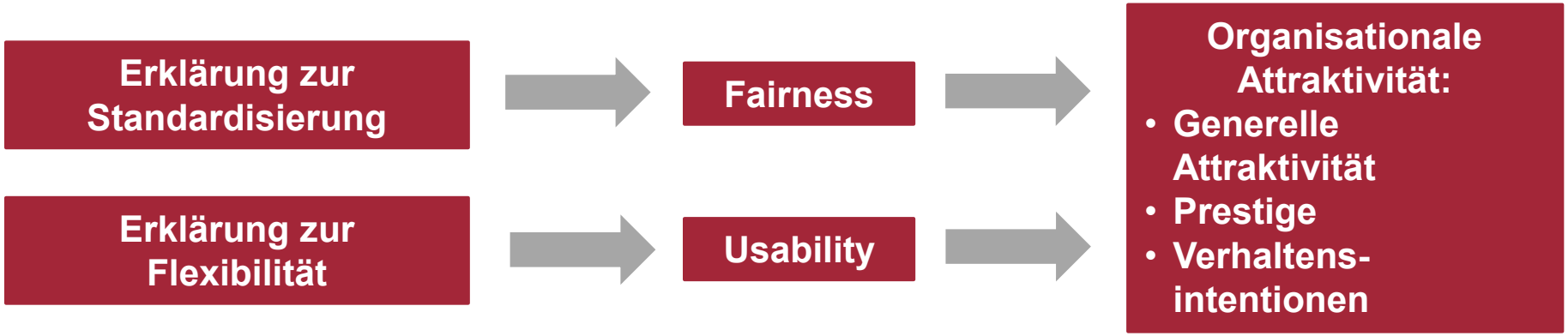
- Ergebnismuster aus einer Umfrage als auch in einer Interview-Simulation



Was können Unternehmen tun, um die Akzeptanz zu verbessern?

Basch & Melchers (2019): Einsatz von Erklärungen

- Test von zwei verschiedenen Erklärungen für asynchrone Video-Interviews (*N* = 203)

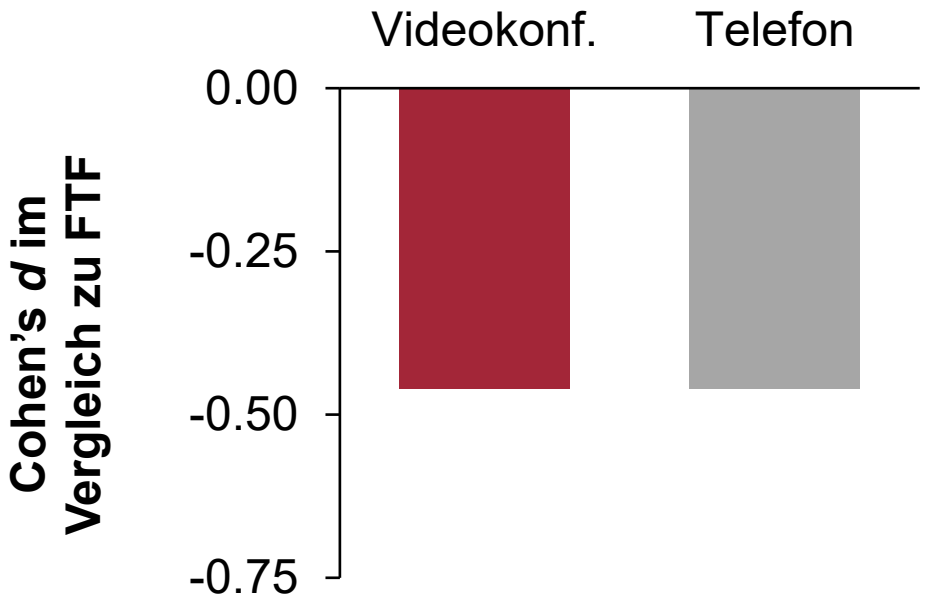


Wirkt sich die Art der Interview-Durchführung auf das Abschneiden der Bewerber*innen aus?

Effekte auf die Leistung in Telefon- bzw. Videokonferenz-Interviews

Metaanalytische Ergebnisse:

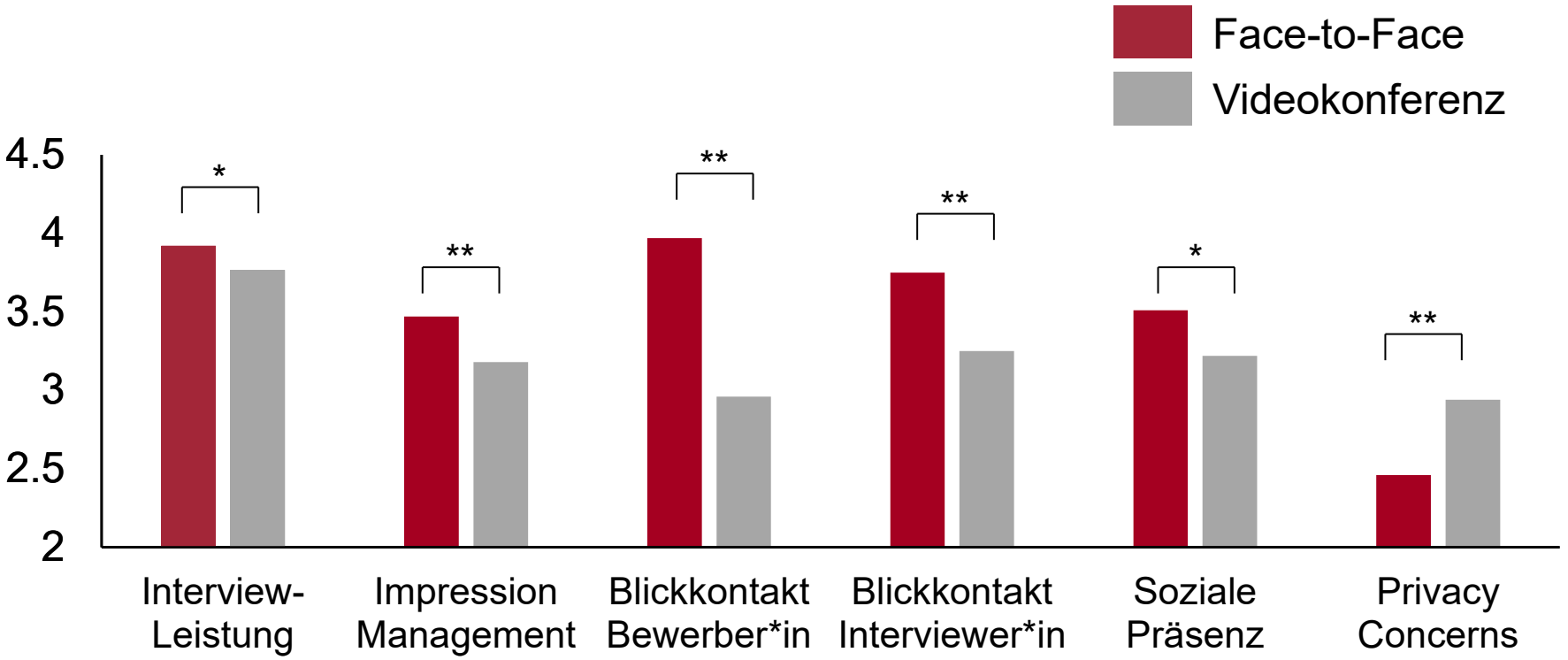
- Im Vergleich zu persönlichen Vorstellungsgesprächen im Durchschnitt deutlich schlechtere Leistung (Blacksmith et al., 2016)
- Aber: Effekte…
  - schwanken jedoch von Studie zu Studie
  - sind im Feld häufig größer als im Labor



Vermutete Ursachen

Basch, Melchers et al. (2021b):

- Vergleich verschiedener vermuteter Ursachen bei tatsächlich durchgeführten Face-to-Face-Interviews und Videokonferenz-Interviews



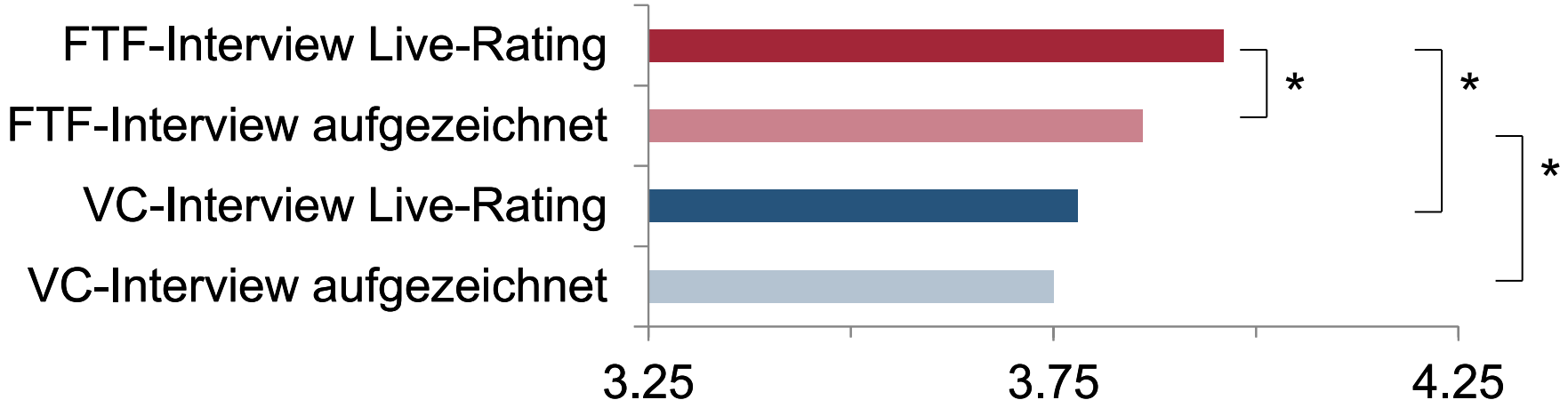
Effekte gibt es bei beiden Interaktionspartnern

Interviewer*in:

- Niedrigere Beurteilungen auf Basis einer Video-Aufzeichnung vs. im FTF-Interview selbst
- Kein Effekt der Aufzeichnung bei Videokonferenz-Interview

Interviewte Person:

- Niedrigere Leistung im Videokonferenz-Interview als im FTF-Interview



Basch, Melchers et al. (2021b)

Weitere Einflussfaktoren auf Leistung und Bewertung

Fiechter et al. (2018):

- Schlechtere Bewertung von Personen bei schlechterer Übertragungsqualität (= mehr Lags und schlechtere Bildqualität)

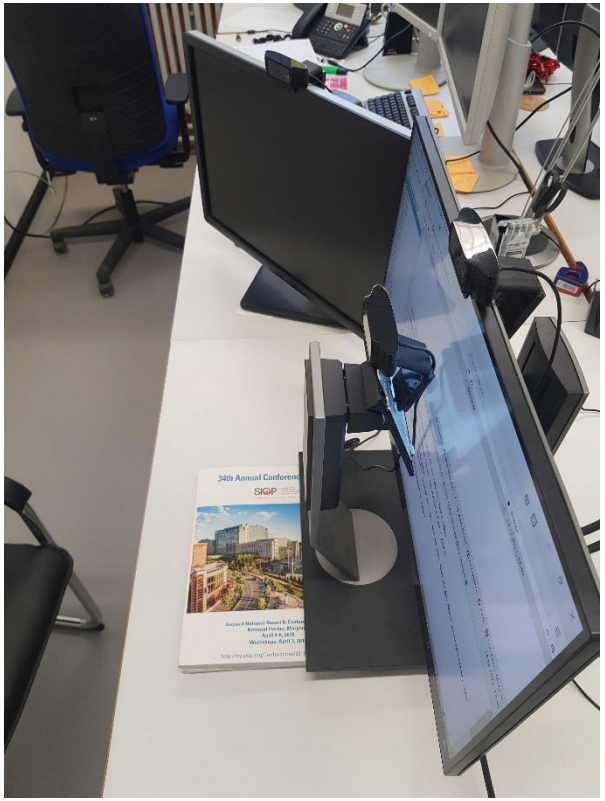
Führt schlechterer Blickkontakt zu schlechteren Beurteilungen in TMIs?

- Blickkontakt trägt zu wahrgenommener sozialer Präsenz bei (Biocca et al., 2003)
- Blickkontakt hängt positiv mit beurteilter Interview-Leistung in persönlichen Vorstellungsgesprächen zusammen (z. B. Burnett & Motowidlo, 1998)

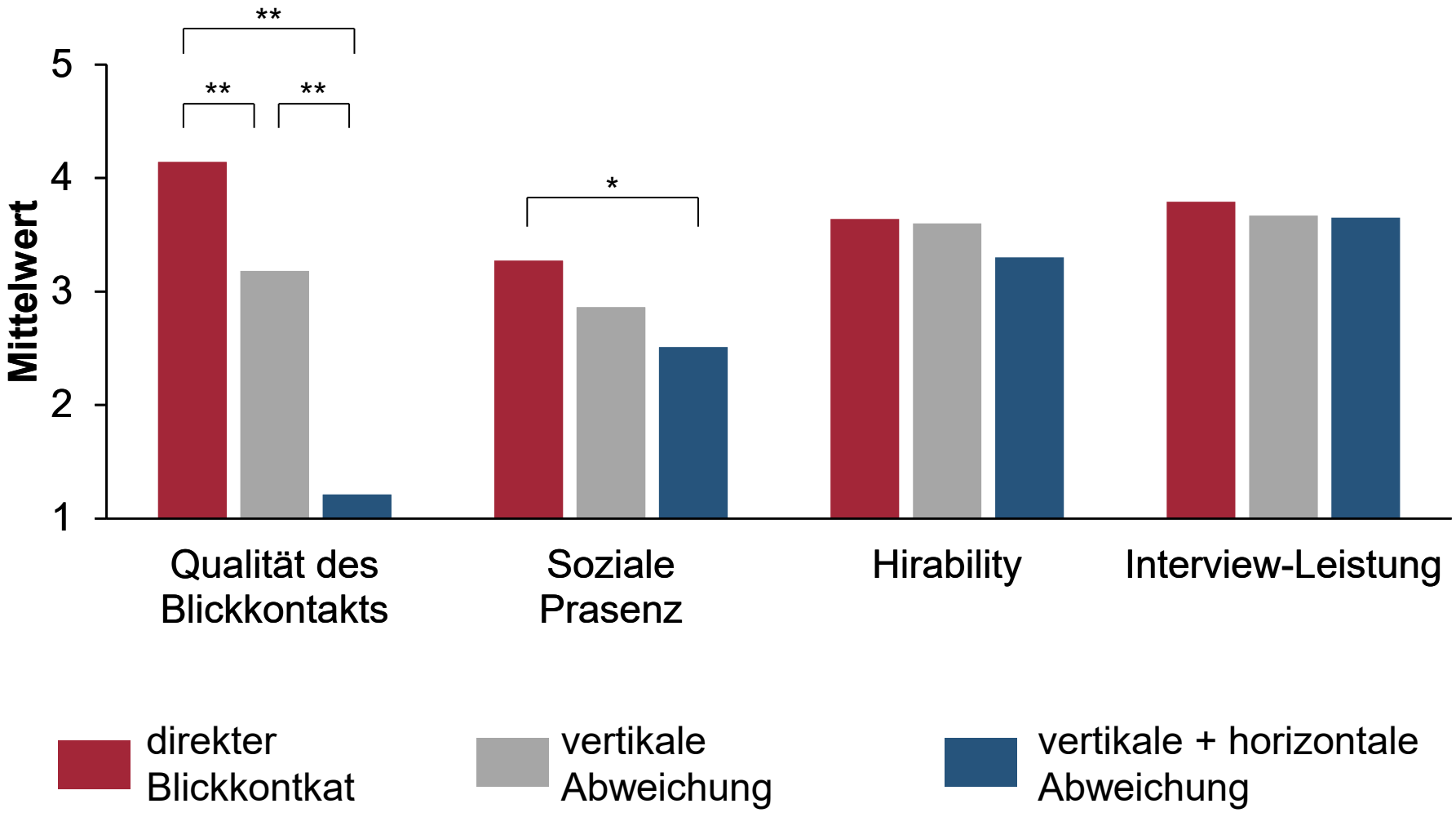
Führt schlechter Blickkontakt zu schlechteren Beurteilungen in TMIs? (II)

Experimentelle Variation des Blickkontakt:

- Aufnahme eines Vorstellungsgesprächs per Videokonferenz
- 3 unterschiedliche Versionen des Interviews



Effekte des Blickkontakts



Ist die bewertete Leistung in AVIs am schlechtesten?

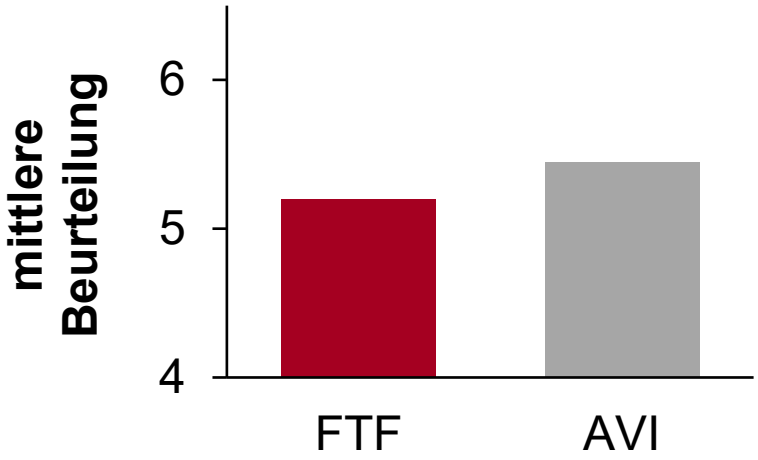
Erwartung im Vergleich zu FTF-Interviews:

- Schlechtere Media Richness
- Niedrigere soziale Präsenz
- Weniger Impression Management

→ im Vergleich zu allen anderen Interviews schlechtere Leistung in AVIs zu erwarten

Aber tatsächliche Unterschiede:

- Castro & Gramzow (2015):



Mögliche Ursachen

Langer et al. (2017):

- Vorbereitungszeit in asynchronen Video-Interviews
- Bewerber*innen können eine bessere Antwort vorbereiten

Weitere mögliche Effekte der Vorbereitungszeit:

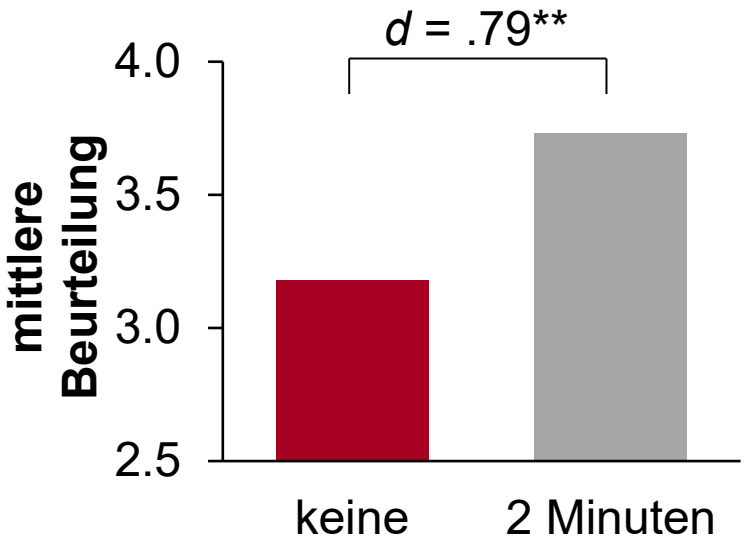
- weniger Stress
- mehr Impression Management

Effekte der Vorbereitungszeit auf die Leistung in AVIs

Basch et al. (2021a)

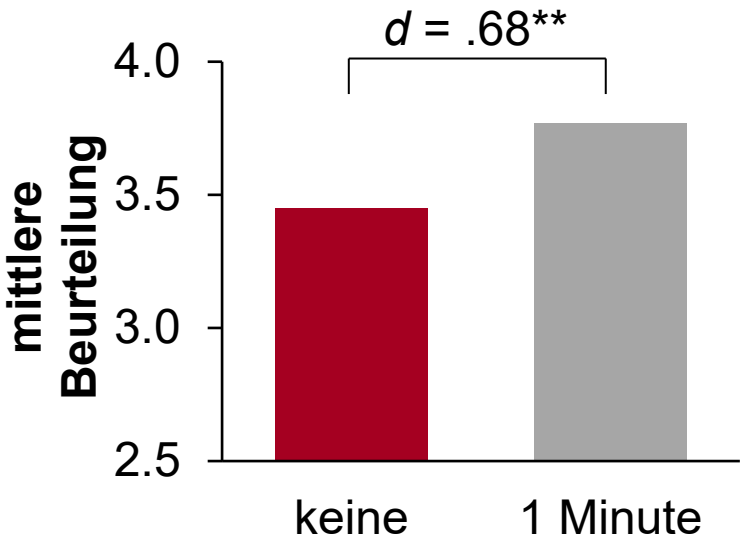
Studie 1:

- 2 Bedingungen:
  - keine Vorbereitungszeit
  - max. 2 Minuten Vorbereitung

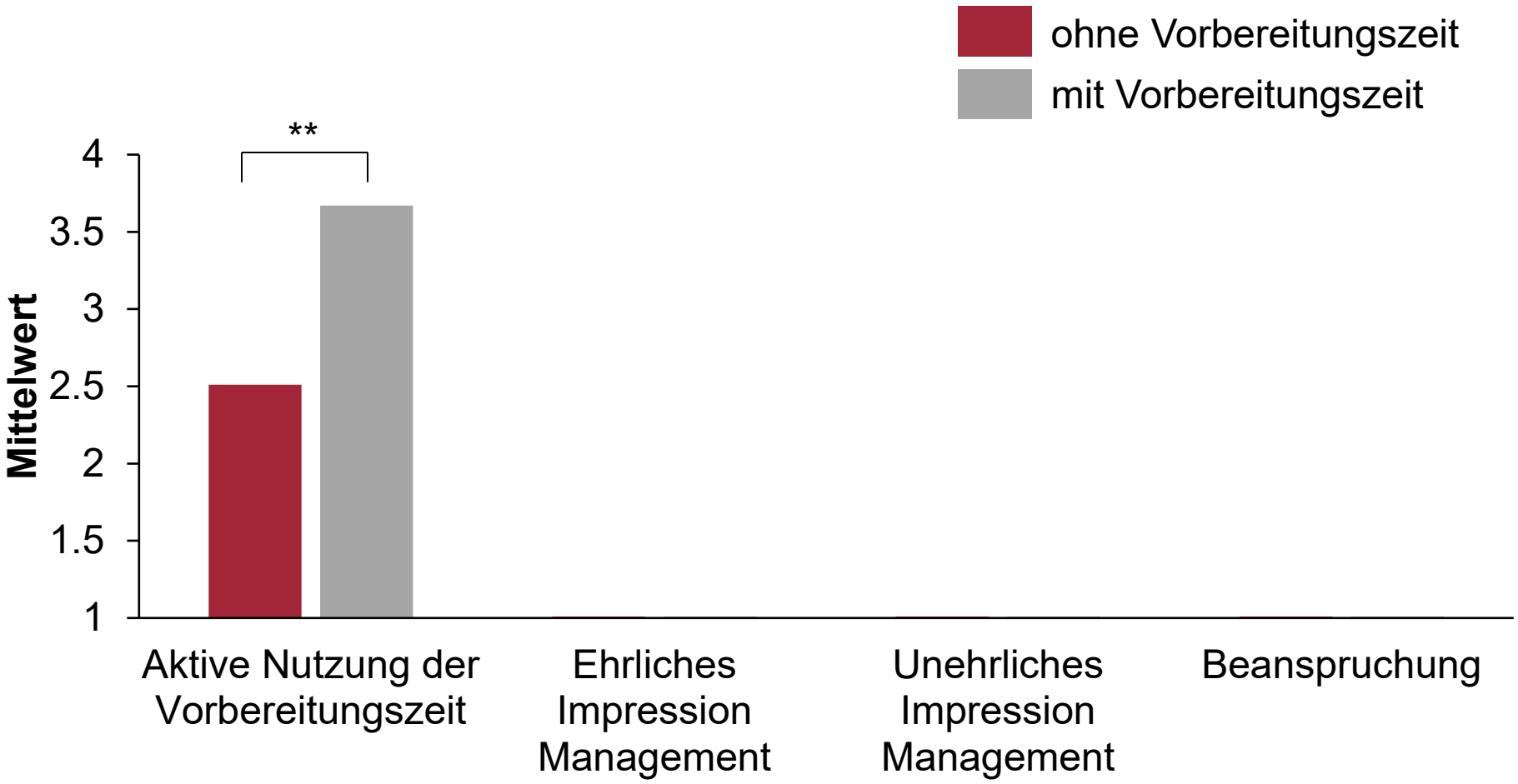


Studie 2:

- 2 Bedingungen:
  - keine Vorbereitungszeit
  - max. 1 Minute Vorbereitung

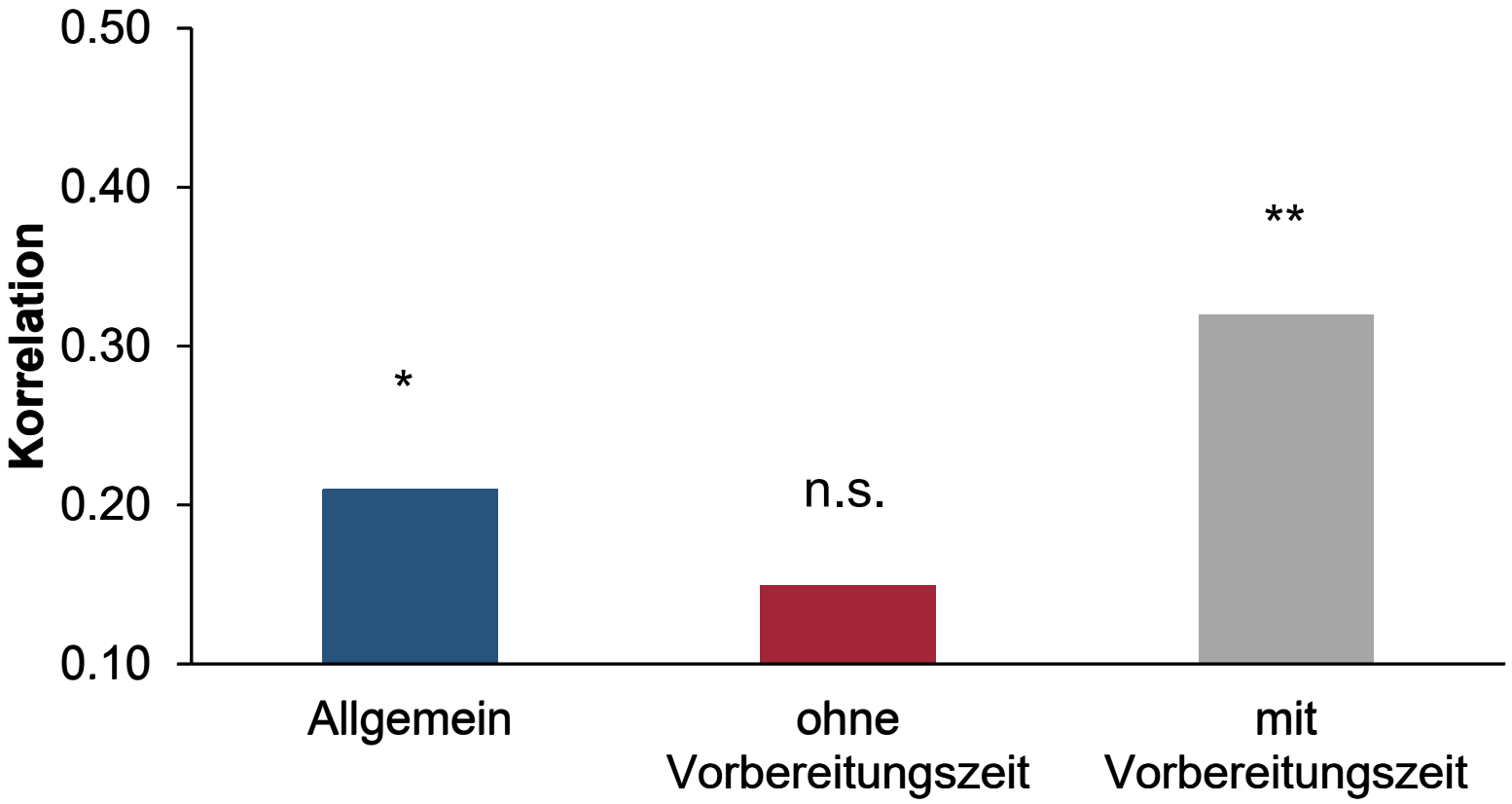


Prüfung der verschiedenen Erklärungsansätze



Zusätzliche Befunde

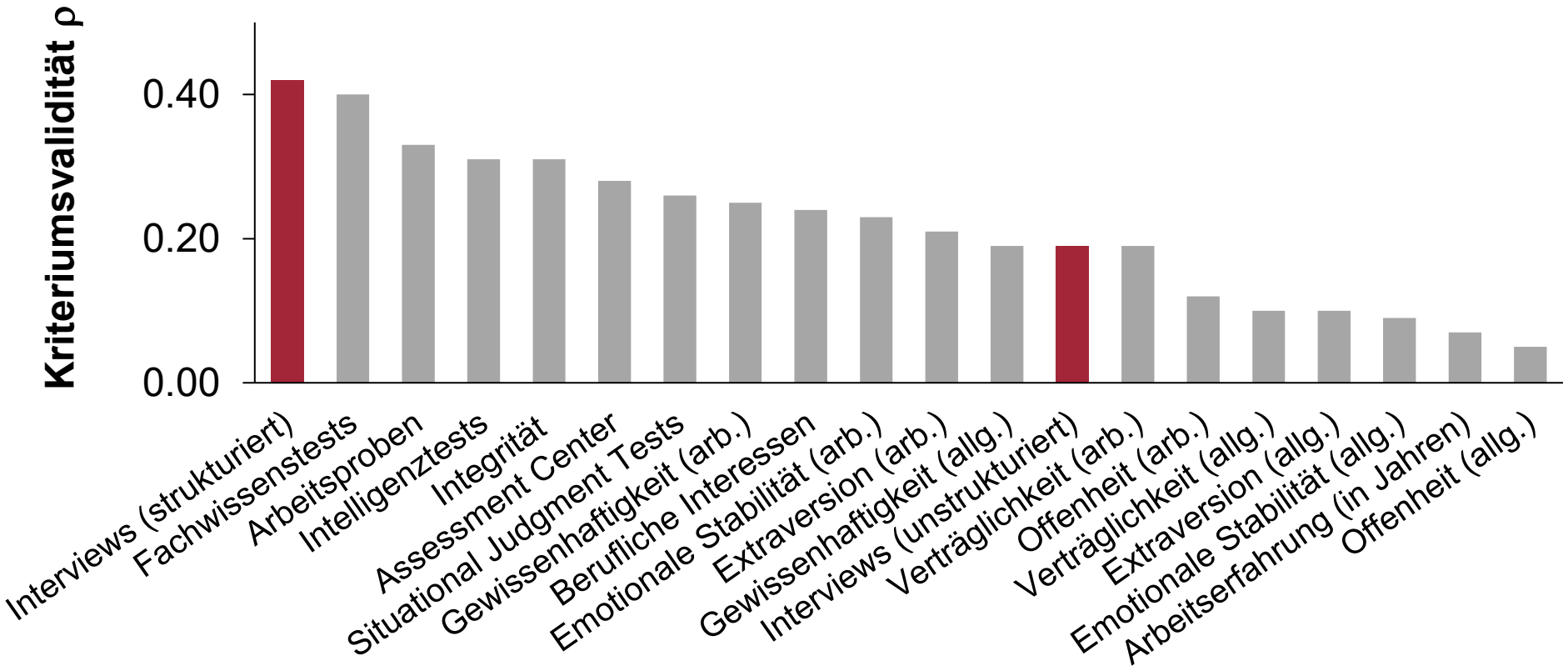
Zusammenhang zwischen Intelligenz und Leistung im Interview:



Wie gut lässt sich Arbeitsleistung durch die verschiedenen Interviews vorhersagen?

Kriteriumsvalidität von persönlichen Vorstellungs-gesprächen im Vergleich zu anderen Auswahlverfahren

Metaanalytische Kriteriumsvaliditäten für die Vorhersage von Arbeitsleistung gemäß Sackett et al. (2021):



arb. = arbeitsbezogen,
allg. = allgemein

Was ist wichtig für die Kriteriumsvalidität – und was heißt „strukturiert“?

Inhalt und Durchführung:

- Relevante und anforderungs-bezogene Fragen
- Gleiche Fragen in der gleichen Abfolge für alle
- Verzicht auf ergänzende Informationen, die zu Verzerrungen führen können
- …

Beurteilung und Auswertung:

- Beurteilung aller Antworten anhand einheitlicher Kriterien
- Einheitliche Verrechnung der Beurteilungen - statt globaler Gesamteindruck
- Beurteilertraining
- …

= Standardisierung der Interviews

Campion et al. (1997), Levashina et al. (2014)

Befunde zur Kriteriumsvalidität von TMIs

Befundlage:

- Bisher eher überschaubar… - aber durchaus ermutigend
- AVIs, IVR-Interviews und hoch strukturierte Telefon-Interviews sagen bei Bewerber*innen verschiedene Kriterien vorher:
  - Fachwissen (Bird et al., 2019; Hopson et al., 2019)
  - Leistung in nachfolgenden Auswahlverfahren (Brenner, 2019)
  - Arbeitsleistung (Schmidt & Rader, 1999; Van Iddekinge et al., 2003)
- AVIs und Videokonferenz-Interviews sind in Forschungsstudien Prädiktoren von:
  - selbst beurteilter Arbeitsleistung (Gorman et al., 2018)
  - Studienleistung (Bill, Melchers et al., in preparation)
- Allerdings: Alle diese Interviews weißen ein vergleichsweise hohes Ausmaß an Standardisierung auf

Befunde zur Kriteriumsvalidität von TMIs (II)

Was es noch nicht gibt:

- Direkte Vergleiche der Kriteriumsvalidität von verschiedenen Interviews mit identischem Inhalt
- Studien dazu, welche Rolle bestimmte Aspekte für die Kriteriumsvalidität von TMIs haben:
  - Visuelle Informationen (z. B. beim Vergleich Telefon vs. Videokonferenz)
  - Gestaltung der AVIs wie z. B. Variationen der Vorbereitungszeit

Annahmen unsererseits…

- Maßnahmen, die zur Kriteriumsvalidität beitragen, sind unabhängig vom Interview-Medium immer relevant !
  - z. B. gute Interviewfragen, einheitlicher Bewertungsmaßstab, …
- Standardisierung trägt zur Kriteriumsvalidität bei, wird aber durch das Interview-Medium beeinflusst
  - persönliche Vorstellungsgespräche: immer im gleichen Raum, kein Einfluss von technischen Problemen, …
  - Telefon-Interviews: Vermeidung von verzerrenden Einflüssen durch Kleidung, Attraktivität, Hautfarbe, …
  - AVIs: maximale Standardisierung von Interview-Inhalt und Interview-Durchführung
- Standardisierung des Interview-Mediums trägt ebenfalls zur Kriteriumsvalidität bei

Basch, Roulin & Melchers (in preparation)

Empfehlungen für die Verwendung von TMIs

Empfehlungen für die Verwendung von TMIs

- Unternehmen sollten die ggf. schlechtere Akzeptanz von TMIs berücksichtigen – und etwas dagegen tun, wenn Sie TMIs verwenden wollen:
  - Vorteile erklären
  - Bewerber*innen die Möglichkeit geben, Erfahrung mit der jeweiligen Art von Interview zu sammeln
- Unternehmen sollten die Art der Interview-Durchführung standardisieren

  → Die gleiche Art der Durchführung für alle Bewerber*innen verwenden
- Bezüglich Inhalt und Durchführung:
  - Allgemeine Empfehlungen zur Standardisierung und anforderungs-bezogenen Gestaltung von Interviews beachten
  - Insbesondere: Gute Fragen stellen!

Praktische Implikationen für Bewerber*innen

Bewerber*innen sollten …

- das persönliche Gespräch wählen, wenn sie vor die Wahl gestellt werden
- darauf achten, dass sie für TMIs eine gute Telefon- bzw. Internet-Verbindung haben
- Erfahrung mit dem jeweiligen Medium sammeln bevor es ernst wird
- in AVIs Vorbereitungs- und Antwortzeit voll ausnutzen

Literaturhinweis: Überblicksartikel zu technologie-mediierten Interviews

- Basch, J. M., & Melchers, K. G. (2021). Technologie-mediierte Interviews: Lessons learned und offene Fragen. *Wirtschaftspsychologie, 23*(4), 6-17.

Vielen Dank

- Finanzielle Unterstützung: DFG KONRAD ADENAUER STIFTUNG

- Mitarbeiter und Kooperationspartner*innen:

- Studentische Hilfskräfte:
  - Linda Miller, Julia Büttner, Jacqueline Elbert, Ella Voigtländer, Marie Ohlms, Theresa Nagel
- Bachelorand*innen und Masterand*innen:
  - Helen Herzer, Eveline Schuwerk, Julia Kegelmann, Leonie Lieb, Luise Dräger, Anja Kurz, Maya Krieger, Amadeus Petrig, Laura Hein, Nele Jentsch, …

universität ulm

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Klaus Melchers

klaus.melchers@uni-ulm.de

Referenzen

- Basch, J. M., Brenner, F. S., Melchers, K. G., Krumm, S., Dräger, L., Herzer, H., & Schuwerk, E. (2021a). Good things need time: The role of preparation time in asynchronous video interviews. *International Journal of Selection and Assessment, 29*(3-4), 378-392. https://doi.org/10.1111/ijsa.12341
- Basch, J. M., & Melchers, K. G. (2019). Fair and flexible?! Explanations can improve applicant reactions towards asynchronous video interviews. *Personnel Assessment and Decisions, 5*(3), 1-11. https://doi.org/10.25035/pad.2019.03.002
- Basch, J. M., & Melchers, K. G. (2021). The use of technology-mediated interviews and their perception from the organization's point of view. *International Journal of Selection and Assessment, 29*(3-4), 495-502. https://doi.org/10.1111/ijsa.12339
- Basch, J. M., Melchers, K. G., & Büttner, J. (submitted). *Pre-selection in the digital age: A comparison of perceptions of asynchronous video interviews with online tests and online application documents*. Manuscript submitted for publication.
- Basch, J. M., Melchers, K. G., Kegelmann, J., & Lieb, L. (2020a). 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., Krieger, M., & Miller, L. (2021b). 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
- Basch, J. M., Roulin, N., & Melchers, K. G. (2022). *The same or not the same? A conceptual model on factors influencing the validity of technology-mediated interviews*. Manuscript in preparation
- Bird, S. B., Hern, H. G., Blomkalns, A., Deiorio, N. M., Haywood, Y., Hiller, K. M., Dunleavy, D., & Dowd, K. (2019). Innovation in residency selection: The AAMC standardized video interview. *Academic Medicine, 94*(10), 1489-1497. https://doi.org/10.1097/acm.0000000000002705
- 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

Referenzen

- Brenner, F. S. (2019). *Asynchronous video interviews in selection: A systematic review and five empirical investigations.* Unpublished doctoral dissertation, Freie Universität Berlin, Germany.
- 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/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00747.x
- Campion, M. A., Palmer, D. K., & Campion, J. E. (1997). A review of structure in the selection interview. *Personnel Psychology, 50*(3), 655-702. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00709.x
- Castro, J. R., & Gramzow, R. H. (2015). Rose colored webcam: Discrepancies in personality estimates and interview performance ratings. *Personality and Individual Differences, 74*202-207. https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.10.038
- 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
- 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*(1), Article 47. https://doi.org/10.1186/s41235-018-0139-y
- Gibson, C., Van Iddekinge, C. H., & Vaughn, D. (2021). Hiring during a pandemic: Insights from the front lines of research and practice. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice, 14*(1-2), 105-109. https://doi.org/10.1017/iop.2021.8
- Gilliland, S. W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review, 18*(4), 694-734. https://doi.org/10.2307/258595
- Gilliland, S. W., & Steiner, D. D. (2012). Applicant reactions to testing and selection. In N. Schmitt (Ed.), *The Oxford handbook of personnel assessment and selection* (pp. 629-666). Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199732579.013.0028
- Gorman, C. A., Robinson, J., & Gamble, J. S. (2018). An investigation into the validity of asynchronous web-based video employment-interview ratings. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 70*(2), 129-146. https://doi.org/10.1037/cpb0000102

Referenzen

- Hopson, L. R., Regan, L., Bond, M. C., Branzetti, J., Samuels, E. A., Naemi, B., Dunleavy, D., & Gisondi, M. A. (2019). The AAMC standardized video interview and the electronic standardized letter of evaluation in emergency medicine: A comparison of performance characteristics. *Academic Medicine, 94*(10), 1513-1521. https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000002889
- Langer, M., König, C. J., & Krause, K. (2017). Examining digital interviews for personnel selection: Applicant reactions and interviewer ratings. *International Journal of Selection and Assessment, 25*(4), 371-382. https://doi.org/10.1111/ijsa.12191
- 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
- Melchers, K. G., Petrig, A., Basch, J. M., & Sauer, J. (2021). A comparison of conventional and technology-mediated selection interviews with regard to interviewees' performance, fairness perceptions, and affective reactions. *Frontiers in Psychology, 11,* Article 603632. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.603632
- Sackett, P. R., Zhang, C., Berry, C. M., & Lievens, F. (2021). Revisiting meta-analytic estimates of validity in personnel selection: Addressing systematic overcorrection for restriction of range, *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. https://doi.org/10.1037/apl0000994
- Schmidt, F. L., & Rader, M. (1999). Exploring the boundary conditions for interview validity: Meta-analytic validity findings for a new interview type. *Personnel Psychology, 52*(2), 445-464. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00169.x
- Short, J., Williams, E., & Christie, B. (1976). *The social psychology of telecommunications*. Wiley.
- Truxillo, D. M., & Bauer, T. N. (2011). Applicant reactions to organizations and selection systems. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 379-397). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/12170-012
- Van Iddekinge, C. H., Eidson, C. E., Jr. , Kudisch, J. D., & Goldblatt, A. M. (2003). A biodata inventory administered via interactive voice response (IVR) technology: Predictive validity, utility, and subgroup differences. *Journal of Business and Psychology, 18*(2), 145-156. https://doi.org/10.1023/a:1027340913460