

*Stefan Brünn:*

**Internettestverfahren zur Personalauswahl.  
Einflussgrößen der Fairnesswahrnehmung und ihre Wirkung auf  
die Intentionen und Reaktionen der Bewerber**

ISBN 978-3-86618-472-5, ISBN 978-3-86618-572-2 (e-book pdf),  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering. 2010, 324 S., €32.80

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

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

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

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

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



Stefan Brünn

# Internettestverfahren zur Personalvorauswahl

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

### **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

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

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

© 2010 Rainer Hampp Verlag München und Mering  
Marktplatz 5 D – 86415 Mering  
[www.Hampp-Verlag.de](http://www.Hampp-Verlag.de)

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

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

*Liebe Leserinnen und Leser!*

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

*Meinen Eltern*



## Geleitwort

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

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

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

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

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

## Vorwort

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

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

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

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

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

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

Stefan Brünn

# INHALTSVERZEICHNIS

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

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

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

6.3. LIMITATIONEN .....	275
6.4. AUSBLICK AUF DIE ZUKÜNFTIGE FORSCHUNG.....	278
<b>LITERATURVERZEICHNIS.....</b>	<b>283</b>
<b>ANHANG.....</b>	<b>302</b>

## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

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

---

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

---

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