Zusammenfassung

In der vorliegenden Arbeit wurden Zusammenhänge zwischen Einflussfaktoren der Akzeptanz von Auswahlverfahren aus Bewerbersicht und möglichen Auswirkungen der Akzeptanz im Unternehmenskontext untersucht. Ausgehend von den Gerechtigkeitsregeln von Gilliland (1993) sowie dem Heuristischen Modell von Ryan und Ployhart (2000) wurde angenommen, dass es sowohl Personenmerkmale als auch Verfahrenseigenschaften gibt, die mit der Akzeptanz zusammenhängen. Personenmerkmale waren die Vorerfahrung mit Auswahlprozessen sowie Persönlichkeitseigenschaften. Als Verfahrenseigenschaften wurden der Status hinsichtlich der erreichten Auswahlstufe (Zusage/ Absage) sowie die Dauer des Auswahlprozesses verwendet. Weiterhin wurde angenommen, dass die Akzeptanz mit dem Erleben und Verhalten der Bewerber nach einem absolvierten Personalauswahlprozess in Zusammenhang steht. Hierzu wurden für das Erleben die Bewertung des Unternehmens (Attraktivität) und für das Verhalten die Intentionen zur Weiterempfehlung und Wiederbewerbung sowie die Selbstselektion (Bewerber lehnen ein Angebot ab oder ziehen im Prozess ihre Bewerbung zurück) herangezogen.

Zur Erhebung der Akzeptanz wurde ein Fragebogen entwickelt und validiert, mit dem eine Erfassung der Gesamtakzeptanz sowie ihrer Facetten möglich ist. Es wurden zwei Feldstudien in unterschiedlichen Unternehmenskontexten durchgeführt. An Studie 1 nahmen 163 Bewerber eines Hausgeräteherstellers teil. In Studie 2 waren es 118 Bewerber eines Herstellers medizintechnischer Geräte. Die Teilnehmer wurden gebeten, Einschätzungen zum erlebten Auswahlprozess und zu ihren persönlichen Einstellungen zum Unternehmen abzugeben.

In den einzelnen Phasen des Auswahlprozesses konnte für den Status nach einer Zu- bzw. Absage durch das Unternehmen der stärkste Zusammenhang mit der Akzeptanz gezeigt werden. Darüber hinaus steht die Dauer des Auswahlprozesses in stark negativem Zusammenhang mit der Akzeptanz. Ein lang andauernder Prozess wird von den Bewerbern negativ wahrgenommen. Auch die Relevanz von Persönlichkeitsausprägungen im Zusammenhang mit der Akzeptanz konnte gezeigt werden, während die Vorerfahrung mit Bewerbungssituationen keine nennenswerte Rolle für die Akzeptanzeinschätzung spielte. Die Akzeptanz steht in signifikant positivem Zusammenhang mit der Wahrnehmung der Attraktivität des Unternehmens sowie den Intentionen der Wiederbewerbung und Weiterempfehlung. Über diese Intentionen hinaus konnte für das behaviorale Maß der Selbstselektion gezeigt werden,

dass die Akzeptanz in unmittelbarem Zusammenhang mit der tatsächlichen Annahme oder Ablehnung eines Stellenangebots steht. Als wichtigste Einzelfacette der Akzeptanz erwies sich die Fairnesswahrnehmung der Bewerber. Die Ergebnisse beider Studien werden vergleichend diskutiert und Implikationen für die Forschung und Praxis der Berufseignungsdiagnostik dargelegt.