

Nonverbales Verhalten von Interviewenden beeinflusst die Kompetenzbewertung von Bewerbenden in Einstellungsinterviews: Eine Studie zu sozialer Beeinflussung mit 360-Grad Videos mit Virtual Reality und 2D Bildschirmen

Thomas WYSENENBACH, Melina ZEBALLOS, Stefan LOOSLI,
Adrian SCHWANINGER

*Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), Hochschule für Angewandte
Psychologie, Institut Mensch in komplexen Systemen
Riggenbachstrasse 16, CH-4600 Olten*

Kurzfassung: Zwischenmenschliche Interaktionen sind stets von Mimik und Gestik begleitet. Für viele Alltagssituationen ist dieser Automatismus hilfreich – doch bspw. bei Kompetenzbewertungen von Bewerbenden in Einstellungsinterviews kann es die Objektivität verzerren. Angehende Mitarbeitende des Personalwesens sollten daher bereits in der Ausbildung auf solche Effekte sensibilisiert werden; immersive Virtual Reality (VR) ist dafür ein vielversprechendes Medium.

In dieser Studie wurde untersucht, ob nonverbales Verhalten einer interviewenden Person die Kompetenzbewertungen von Beobachtenden eines Einstellungsgesprächs beeinflusst. Dazu wurden mit Schauspielenden realistische 360-Grad-Videos eines Einstellungsgesprächs erstellt. Die Studienteilnehmenden (Psychologiestudierende im 1. Semester; $n=110$) beobachteten das Einstellungsgespräch und bewerteten drei Kompetenzen des Bewerbers (Dienstleistungsorientierung, Verhalten im Team, Verkaufsgeschick). Wir verwendeten ein 2x2 between-subject Design mit dem nonverbalen Verhalten (positiv vs. negativ) der Interviewerin und dem Displaytyp (VR-Cardboard vs. 2D-Bildschirm) als unabhängige Variablen. Nach der Einschätzung der Kompetenzen bewerteten die Teilnehmenden zudem Aspekte der Immersion mit dem Fragebogen zu Augmented-Reality-Immersion (ARI; Georgiou & Kyza, 2017) und zur Zufriedenheit mit dem Erlebnis. Bei zwei der drei Kompetenzen (Dienstleistungsorientierung, Verhalten im Team) gaben die Teilnehmenden bei positivem nonverbalem Verhalten der Interviewerin höhere Kompetenzbewertungen ab, verglichen zu negativem nonverbalem Verhalten. Dieser Effekt der sozialen Beeinflussung waren bei der Betrachtung mit VR und auf 2D-Bildschirmen ähnlich. Erwartungsgemäss führte VR in Bezug auf die Dimensionen Flow und Presence zu einer höheren Immersion - als auch zu einer höheren Zufriedenheit - als bei der Betrachtung auf 2D-Bildschirmen. Zudem deuten die Ergebnisse darauf hin, dass der ARI-Fragebogen für die Bewertung von 360-Grad-Videos mit VR und 2D-Bildschirmen reliabel ist.

Schlüsselwörter: Virtual Reality, 360-Grad Video, Soziale Beeinflussung, Nonverbales Verhalten, Immersion, Einstellungsinterviews

Literatur

Georgiou Y, Kyza E A (2017) The development and validation of the ARI questionnaire. *International Journal of Human Computer Studies*, 98, 24–37.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Technologie und Bildung in hybriden Arbeitswelten

68. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und
Fabrikautomatisierung IFF, Magdeburg

02. – 04. März 2022

GfA-Press

Bericht zum 68. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 02. – 04. März 2022

Otto-von Guericke-Universität Magdeburg;

Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und -automatisierung IFF, Magdeburg

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Sankt Augustin: GfA-Press, 2022

ISBN 978-3-936804-31-7

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Sankt Augustin**

Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003

Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de · www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de

Screen design und Umsetzung

© 2022 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de