

Electronic Human Resource Management

Akzeptanzbetrachtung von Karriere-ePortfolios im Recruiting: Eine Analyse auf Basis des Technology Acceptance Models

Oliver Schottek



universaar

Universitätsverlag des Saarlandes
Saarland University Press
Presses Universitaires de la Sarre

Schriftenreihe
Electronic Human Resource Management
Band 2

herausgegeben von
Prof. Dr. Stefan Strohmeier

In immer stärkerem Maße „informatisiert“ sich das betriebliche Personalmanagement – schon seit Längerem gibt es keinen personalwirtschaftlichen Funktionsbereich mehr, für den keine informationstechnische Unterstützung existiert. Neben der Unterstützung personalwirtschaftlicher Akteure bei der Durchführung unterschiedlichster Aufgaben, bildet insbesondere die technische Vernetzung von Akteuren die Grundlage zahlreicher Veränderungen und Innovationen der Personalarbeit. Diese praktischen Entwicklungen werden inzwischen unter dem Begriff „electronic Human Resource Management“ zusammengefasst. Der praktischen Bedeutung des Phänomens entsprechend hat sich inzwischen ein interdisziplinäres Forschungsgebiet an der Schnittstelle zwischen Informationstechnik und Managementforschung etabliert.

Diesem Forschungsgebiet widmet sich die vorliegende Schriftenreihe zum „electronic Human Resource Management“. Dem interdisziplinären Charakter des Gebiets entsprechend ist der Fokus der Schriftenreihe breit angelegt und zielt sowohl auf technische Fragen der Entwicklung wie betriebswirtschaftliche Fragen der Verwendung der Informationstechnik im Personalmanagement und damit auf einen breiten, interdisziplinären Leserkreis.

Oliver Schottek

**Akzeptanzbetrachtung von
Karriere-ePortfolios im Recruiting:
Eine Analyse auf Basis des
Technology Acceptance Models**

Mit einem Geleitwort von Prof. Dr. Stefan Strohmeier



universaar

Universitätsverlag des Saarlandes
Saarland University Press
Presses Universitaires de la Sarre

D 291

© 2016 *universaar*
Universitätsverlag des Saarlandes
Saarland University Press
Presses Universitaires de la Sarre



Postfach 151150, 66041 Saarbrücken

ISBN: 978-3-86223-179-9 gedruckte Ausgabe
ISBN: 978-3-86223-180-5 Online-Ausgabe
URN nbn:de:bsz:291-universaar-1534

zugl. Dissertation zur Erlangung des Grades eines Doktors der Wirtschaftswissenschaft
(doctor rerum oeconomicarum) der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
der Universität des Saarlandes

Tag der Disputation: 11.02.2015

Dekan (zum Zeitpunkt der Dissertation): Prof Dr. Gerd Waschbusch

Erstberichterstatter: Prof. Dr. Stefan Strohmeier

Zweitberichterstatter: Prof Dr. Peter Loos

Projektbetreuung *universaar*: Natascha Magyar

Satz: Bernhard Schiestel

Umschlaggestaltung: Julian Wichert

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.

Geleitwort

Seit einiger Zeit bilden elektronische Portfolios (auch digitale, virtuelle, Web- oder Online-Portfolios) eine prominente Bildungsinnovation, die auf die systematische selbstgesteuerte Entwicklung von Qualifikationen zielt. Der Idee von Portfolios in den bildenden Künsten folgend, sollen relevante Qualifikationen umfassend geplant, sukzessive entwickelt und basierend auf einer Sammlung elektronischer Artefakte systematisch dokumentiert werden. Dabei wird die Selbststeuerung des Lernens im Sinne reflektierter Planung, Erwerb und Evaluation eigener Qualifikationen übereinstimmend als zentraler Vorteil des Konzepts gesehen. E-Portfolios werden dabei als breit einsetzbares Instrument verstanden, das startend von der Grundschule bis zur postgraduierten Ausbildung breit zur Entwicklung aller Arten von Qualifikationen eingesetzt werden kann. International belegt eine große Zahl von Praxisberichten die weite Verbreitung des Instruments. Darüber hinaus verweisen verschiedene politische Initiativen wie etwa die Kampagne „e-portfolios for all“ (European Institute for E-Learning), die mittelfristig auf die flächendeckende Nutzung von elektronischen Portfolios in der Europäischen Union abzielt, die besondere internationale Bedeutung.

Vor dem Hintergrund der ansteigenden Nutzung, sowie der breiten Zustimmung zu elektronischen Portfolios, werden diese zunehmend auch als sinnvolles Instrument für Arbeitgeber gesehen, um geeignete und qualifizierte Mitarbeiter zu rekrutieren. Üblicherweise wird dies mit deutlichen verbesserten Informationsmöglichkeiten, die elektronische Portfolios zur Evaluation von Bewerbern bieten, begründet. Elektronische Portfolios sollen es Arbeitgebern ermöglichen, die Bewerber zu finden, welche exakt die spezifisch benötigten Qualifikationen besitzen. Allerdings ist angesichts des Umfang und Detaillierungsgrades, den elektronische Portfolios im Vergleich zu konventionellen Bewerbungsunterlagen besitzen, auch absehbar, dass Auswahlprozesse auf der Basis von elektronischen Portfolios deutlich anspruchsvoller und langwieriger ausfallen. Entsprechend zeigen die wenigen explorativen empirischen Studien zum Einsatz elektronischer Portfolios in der Rekrutierung ein widersprüchliches Bild. Einige Studien berichten, dass Arbeitgeber elektronische Portfolios als besonders geeignetes Rekrutierungsinstrument sehen, während andere es als wenig praktikable Alternative zu bisherigen Instrumenten sehen.

VI

Vor diesem Hintergrund hat es sich Herr Schottek mit seiner Dissertationsschrift zur Aufgabe gemacht, die Akzeptanz von elektronischen Portfolios in der Rekrutierung von Mitarbeitern näher zu untersuchen. Konkret zielt die Arbeit auf Beantwortung der folgenden Fragen:

- Stoßen elektronische Portfolios auf Akzeptanz bei Personalbeschaffern und Personalentscheidern in den Fachabteilungen?
- Welche Faktoren beeinflussen die Akzeptanz von elektronischen Portfolios in der Personalbeschaffung?
- Wie wichtig ist die Authentizität von elektronischen Portfolios für Personalbeschaffer?

Die vorliegende Arbeit schließt damit eine aktuelle Lücke und bietet eine erste wissenschaftliche, quantitative, empirische Untersuchung an. Ich wünsche der Arbeit daher eine weite Verbreitung und eine gute Rezeption in der wissenschaftlichen wie praktischen Diskussion.

Saarbrücken, im Juni 2016

Univ.-Prof. Dr. Stefan Strohmeier

Vorwort

Im Rahmen dieser Forschungsarbeit habe ich mich mit der Akzeptanz von Karriere-ePortfolios im Recruiting beschäftigt. Ein ePortfolio ist eine elektronische Sammelmappe, die Arbeits- und Lernergebnisse des Erstellers beinhalten kann. Bei der Sonderform – dem Karriere-ePortfolio – hat der Ersteller in erster Linie die Dokumentation und Präsentation seiner Kompetenzen im Blick. Die Inhalte, auch Artefakte genannt, bestehen neben den Standardunterlagen wie Anschreiben, Zeugnissen und Lebenslauf auch aus weiteren Informationen in Form von Bildern, Videos und Blogs, welche die Fähigkeiten und die Kompetenzentwicklung des Bewerbers verdeutlichen. Nach einiger Recherche verdichtete sich der Eindruck, dass Personalentscheider auf diese Weise Bewerber teilweise besser einschätzen könnten und so wertvolle Zeit durch die Vermeidung von nutzlosen Bewerbungsgesprächen im Vorfeld eingespart würde. Des Weiteren könnten Karriere-ePortfolios dabei helfen passende Kandidaten zu identifizieren, die durch das Raster des Standardvorgehens gefallen wären. Dies stellt ein großes Potenzial dar. Ich habe im weiteren Verlauf ein empirisches Design entwickelt, mit dessen Hilfe Personalentscheider im Rahmen eines Experiments die Frage nach der Akzeptanz von Karriere-ePortfolios im Recruiting möglichst realitätsnah beantwortet konnten.

Während der Arbeit an meiner Dissertation habe ich viel Unterstützung erfahren, für die ich mich bedanken möchte. Zuallererst danke ich meinem Doktorvater Prof. Dr. Stefan Strohmeier, der permanent ansprechbar war und mich stets optimal betreut hat. Er hat, abgestimmt auf die Situation, fortwährend die richtige Ansprache gefunden. Dies hat mich auch in den Durststrecken immer motiviert weiter zu machen. Ebenso möchte ich dem Zweitgutachter Prof. Dr. Peter Loos danken, der mit seiner respektvollen und freundlichen Art die aufregende Disputation zu einer angenehmen Erinnerung für mich hat werden lassen. Mein Dank gilt auch Prof. Dr. Alois Paul Knobloch als Vorsitzendem und Dr. Martin Becker als Mitglied des Disputationsausschusses. Außerdem möchte ich einigen Menschen danken, die mich auf meinem Weg auf unterschiedlichste Arten und Weisen unterstützt haben. Ich danke Thorsten Bost, Atl Marsch, Tobias Felt, Janine Felten, Rosemarie Schottek, Christa und Giovanni Buffone, sowie Lilli Smal. Ebenso möchte ich allen Mitarbeitern der ting Beratungs-GmbH danken, die mir immer wieder den Rücken frei gehalten haben, damit ich mich meiner Dissertation widmen konnte. Besonders bedanken möchte ich mich bei Sandra Buffone Schottek, meiner Frau. Ihr ruhiger Zuspruch hat mir den Mut und die Zuversicht gegeben, mich auf dieses Abenteuer zu begeben. Auch wenn dies in der heutigen Zeit manchem seltsam vorkommen mag, danke ich Jesus, meinem Freund und Herrn. Ich habe mich in all den Jahren getragen und letztlich stark gesegnet gefühlt.

Saarbrücken, im August 2016

Oliver Schottek

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	V
Vorwort	VII
Inhaltsverzeichnis	IX
Abbildungsverzeichnis	XII
Tabellenverzeichnis	XV
Abkürzungsverzeichnis	XVI
1 Einführung	1
1.1 Ausgangssituation	1
1.2 Ziel und Aufbau der Arbeit	4
1.3 Forschungsbeitrag der Arbeit	7
2 Konzeptionelle Grundlagen der Forschungsarbeit	9
2.1 Grundlagen und internationale Anwendung von ePortfolios	9
2.1.1 Definition und Abgrenzung des ePortfolio-Begriffs	9
2.1.2 Darstellung der verschiedenen Inhaltstypen des ePortfolios	10
2.1.3 Abgrenzung von Ersteller und Eigentümer eines ePortfolios	11
2.1.4 Kategorisierung von ePortfolios nach Anwendungszweck	12
2.1.5 Anwendung und Beispiele von ePortfolios	15
2.1.6 Merkmale eines reifen Karriere-ePortfolios	21
2.1.7 Erstellung eines ePortfolios mithilfe von Software-Tools	24
2.2 Recruiting im 21. Jahrhundert	26
2.2.1 Die Auswirkungen des War for Talent auf das Recruiting von heute	27
2.2.2 Recruiting in sozialen Netzwerken	29
2.2.3 Bewerberscreening im Internet	30
2.3 State of the Art	32
3 Theoretischer Forschungsrahmen	41
3.1 Definition des Akzeptanzbegriffs	41
3.2 Theory of Reasoned Action (TRA)	43
3.3 Die Theory of Planned Behavior (TPB)	44

3.4	Decomposed Theory of Planned Behavior (DTPB)	46
3.5	Das Technology Acceptance Model (TAM)	48
3.6	Das Technology Acceptance Model 2	50
3.7	Modell der Determinanten der Perceived Ease of Use (PEOU)	53
3.8	Das Technology Acceptance Model 3	57
3.9	Modellbildung – Begründung der Modellauswahl, -herleitung und -erweiterung	59
3.9.1	Das Technology Acceptance Model 2 als Basis für die Modellbildung	59
3.9.2	Streichung der Konstrukte Subjektive Norm, Freiwilligkeit und Erfahrung	60
3.9.3	Die Erweiterung des Modells um das Konstrukt Informationsvertrauen	61
4	Design der empirischen Untersuchung	63
4.1	Wahl der Erhebungsmethode	63
4.2	Festlegung des experimentellen Designs	64
4.3	Ausgestaltung des Experiments	65
4.3.1	Bildung eines reales Recruiting-Szenarios	65
4.3.2	Entwicklung des Prototyps eines reifen Karriere-ePortfolios	68
4.3.3	Ausgestaltung des Online-Interviews	77
4.3.4	Festlegung der Skalen	78
4.3.5	Operationalisierung der Konstrukte	82
4.3.6	Herleitung der Hypothesen	92
4.3.7	Wahl der Auswertungsmethode	104
4.3.8	Festlegung der Vorgehensweise bei der Untersuchung	105
4.4	Datenerhebung und Stichprobe	107
4.4.1	Konzeption und Durchführung des Pre-Tests	107
4.4.2	Konzeption und Durchführung des Pre-Experiments	108
4.4.3	Durchführung des finalen Feldexperiments	110
5	Methodische Herangehensweise	113
5.1	Strukturgleichungsmodelle mit latenten Variablen – Kausalanalyse	113
5.2	Grundlagen des PLS-Ansatzes	115

5.2.1	Der PLS-Algorithmus	115
5.2.2	Vor- und Nachteile des PLS-Ansatzes	116
5.3	Beurteilung von PLS-Pfadmodellen mithilfe von Gütemaßen	118
5.3.1	Gütekriterien zur Bewertung der Messmodelle	119
5.3.2	Gütekriterien zur Bewertung des Strukturmodells	124
6	Ergebnisse der empirischen Untersuchung	129
6.1	Beurteilung der Messmodelle	129
6.1.1	Wahrgenommene Nützlichkeit	129
6.1.2	Job-Relevanz	132
6.1.3	Nachweisbarkeit der Ergebnisse	135
6.1.4	Qualität des Outputs	137
6.1.5	Informationsvertrauen	139
6.1.6	Wahrgenommene Einfachheit	142
6.1.7	Nutzungsabsicht	145
6.2	Beurteilung des Strukturmodells	148
6.2.1	Stärke und Signifikanz der Wirkungsbeziehungen	148
6.2.2	Anteil der erklärten Varianz der endogenen Variablen	155
6.2.3	Substanzieller Einfluss der exogenen auf die endogenen Variablen	156
6.3	Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse und Beantwortung der Forschungsfragen	158
7	Fazit und Ausblick	167
7.1	Fazit	167
7.2	Ausblick und Ansatzpunkte für die Karriere-ePortfolio-Forschung	168
7.2.1	Einsatz von Karriere-ePortfolios in Bezug auf die jeweilige Recruitingphase	168
7.2.2	Informationsvertrauen	169
7.2.3	Akzeptanzbetrachtung aus der Perspektive des Bewerbers	170
7.3	Implikationen und Empfehlungen für das Recruiting	175
Anhang A		179
Anhang B		193
Literaturverzeichnis		199

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Gang der Arbeit	8
Abbildung 2:	Phasen des Recruiting	26
Abbildung 3:	Personalsuche in verschiedenen Kanälen	28
Abbildung 4:	Ziele von Social-Media-Recruitment	30
Abbildung 5:	Kategorien zur Charakterisierung von ePortfolio-Literatur	33
Abbildung 6:	Die Theorie der begründeten Handlung	44
Abbildung 7:	Theory of Planned Behavior (TPB)	45
Abbildung 8:	Decomposed Theory of Planned Behavior (DTPB)	47
Abbildung 9:	Das Technology Acceptance Model (TAM)	48
Abbildung 10:	Das Technology Acceptance Model 2	53
Abbildung 11:	Modell der Determinanten der Perceived Ease of Use (PEOU)	57
Abbildung 12:	Das Technology Acceptance Model 3	58
Abbildung 13:	Finales Modell – erweitert mit Informationsvertrauen	61
Abbildung 14:	Elemente eines Experiments	64
Abbildung 15:	Fiktive Stellenanzeige	67
Abbildung 16:	Schlagworte – an die Anforderungen des Unternehmens angepasst	69
Abbildung 17:	Verantwortlichkeiten zeigen die Erfahrung in geforderten Disziplinen	70
Abbildung 18:	Details zeigen größere Tiefe und Breite in relevanten Bereichen	71
Abbildung 19:	Screenshot des ePortfolio-Prototyps mit multimedialem Artefakt (Video)	72
Abbildung 20:	Nachweis von Inhalten	73
Abbildung 21:	Nachweis von geforderten Fähigkeiten über Videos	74

Abbildung 22: Arbeitsproben zeigen die geforderte Kompetenz 75

Abbildung 23: Prototyp des Treatment B ohne Videos 76

Abbildung 24: Screenshot des Online-Fragebogens 77

Abbildung 25: Beispiele für verbal-numerische Skalen 80

Abbildung 26: Online-Fragebogen mit Ausweichkategorie 82

Abbildung 27: Wirkungsbeziehungen im Strukturmodell inklusive
der Hypothesen 103

Abbildung 28: Screenshot des Online-Fragebogens bei der
Abfrage der Personalbeschaffungserfahrung 106

Abbildung 29: Screenshot des ePortfolio-Prototyps mit
doppeltem Anschreiben 108

Abbildung 30: Übersicht über das finale Modell mit allen
Konstrukten und Items 109

Abbildung 31: Übersicht aller teilnehmenden Unternehmen 112

Abbildung 32: Strukturgleichungsmodell 114

Abbildung 33: Schematische Darstellung des PLS-Algorithmus 116

Abbildung 34: Ergebnisse des Messmodells von Wahrgenommene
Nützlichkeit 130

Abbildung 35: Ergebnisse des Messmodells von Job-Relevanz 133

Abbildung 36: Ergebnisse des Messmodells von Nachweisbarkeit
der Ergebnisse 135

Abbildung 37: Ergebnisse des Messmodells von Qualität des
Outputs 137

Abbildung 38: Ergebnisse des Messmodells von Informations-
vertrauen 141

Abbildung 39: Ergebnisse des Messmodells von Wahr-
genommene Einfachheit 144

Abbildung 40: Ergebnisse des Messmodells von Nutzungsabsicht 146

Abbildung 41: Ergebnisse der Wirkung von Wahrgenommene
Nützlichkeit auf Nutzungsabsicht 148

XIV	<i>Akzeptanzbetrachtung von Karriere-ePortfolios im Recruiting</i>	
Abbildung 42:	Ergebnisse der Wirkung von Job-Relevanz auf Wahrgenommene Nützlichkeit	149
Abbildung 43:	Ergebnisse der Wirkung von Qualität des Outputs auf Wahrgenommene Nützlichkeit	150
Abbildung 44:	Ergebnisse der Wirkung von Informations- vertrauen auf Qualität des Outputs	151
Abbildung 45:	Ergebnisse der Wirkung von Nachweisbarkeit der Ergebnisse auf Wahrgenommene Nützlichkeit	152
Abbildung 46:	Ergebnisse der Wirkung von Wahrgenommene Einfachheit auf Nutzungsabsicht	153
Abbildung 47:	Ergebnisse der Wirkung von Wahrgenommene Einfachheit auf Wahrgenommene Nützlichkeit	154
Abbildung 48:	Bestimmtheitsmaße der abhängigen Konstrukte je nach Gruppe	156
Abbildung 49:	Überprüfung des substanziellen Erklärungsbeitrags	158
Abbildung 50:	Mögliche Einsatzmomente eines Karriere- ePortfolios	169

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Kategorisierung von ePortfolios	12
Tabelle 2:	Checkliste eines reifen ePortfolios	23
Tabelle 3:	Facebook vs. ePortfolio	25
Tabelle 4:	Skalenniveaus in der Marktforschung	79
Tabelle 5:	Operationalisierung des Konstrukts Wahrgenommene Nützlichkeit	85
Tabelle 6:	Operationalisierung des Konstrukts Job-Relevanz	86
Tabelle 7:	Operationalisierung des Konstrukts Qualität des Outputs	87
Tabelle 8:	Operationalisierung des Konstrukts Informations- vertrauen	88
Tabelle 9:	Operationalisierung des Konstrukts Nachweisbarkeit der Ergebnisse	89
Tabelle 10:	Operationalisierung des Konstrukts Wahrgenommene Einfachheit der Bedienung	91
Tabelle 11:	Operationalisierung des Konstrukts Nutzungsabsicht	92
Tabelle 12:	Codierung der Items	110
Tabelle 13:	Finale Fragen des Feldexperimentes	111
Tabelle 14:	Vorgehensweise bei der Beurteilung des Messmodells	124
Tabelle 15:	Vorgehensweise bei der Gütebeurteilung des Strukturmodells	127
Tabelle 16:	Übersicht der bestätigten Hypothesen	158
Tabelle 17:	Mittelwerte und Standardabweichung	159
Tabelle 18:	Gesamteffekte der Untersuchung	160

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Erläuterung
CMS	Content Management System
CPP	Career Portfolio Program
CRM	Customer Relationship Management
DEV	Durchschnittlich erklärte Varianz
DTPB	Decomposed Theory of Planned Behavior
EifEL	European Insitute for E-Learning
EU	Europäische Union
HBI	Dutch Catering Trade Institute
IK	Interne Konsistenz
IV	Informationsvertrauen
JR	Job-Relevanz
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
NA	Nutzungsabsicht
NE	Nachweisbarkeit der Ergebnisse
NLII	National Learning Infrastructure Initiative
PEOU	perceived ease of use
PLS	Partial-Least-Squares
PU	perceived usefulness
QO	Qualität des Outputs
TAM	Technology Acceptance Model
TPB	Theory of Planned Behavior
TRA	Theory of Reasoned Action
UK	United Kingdom
USA	United States of America
WE	Wahrgenommene Einfachheit
WN	Wahrgenommene Nützlichkeit

1 Einführung

Die hier vorliegende Forschungsarbeit untersucht die Akzeptanz eines für das Recruiting in Deutschland noch größtenteils neuen Werkzeugs namens Karriere-ePortfolio und überprüft Potenziale für das heutige Recruiting. Es handelt sich hier um die erste empirische Untersuchung mit Recruitern in Deutschland zum Thema Karriere-ePortfolios.

In dieser Arbeit soll die Akzeptanz von ePortfolios als Werkzeug im Recruiting detailliert beleuchtet werden. Die Analyse wird mithilfe eines Akzeptanzmodells durchgeführt und im Zuge dessen werden die Anforderungen aus der Perspektive der relevanten Rollen, Recruiter und Entscheider, in der Fachabteilung zugrunde gelegt.

Das Experiment fußt auf dem Technology Acceptance Model, und auf Basis der Ergebnisse werden Handlungsempfehlungen für das Recruiting formuliert, vor dem Hintergrund der immer schwieriger werdenden Personalbeschaffung, die als Hilfestellung für Unternehmen dienen sollen, sich im Wettbewerb um gute Mitarbeiter besser aufzustellen.

Im ersten Kapitel wird im Rahmen der Ausgangssituation die Relevanz dieser Arbeit dargelegt. Danach wird die Zielsetzung erläutert und der Aufbau der Arbeit verdeutlicht. Unter dem letzten Punkt dieses Kapitels wird der Beitrag zur Forschung aufgezeigt, den diese Untersuchung leistet.

1.1 Ausgangssituation

Unter dem Namen ePortfolio kommt ein neues Werkzeug auf Basis von elektronischen Medien zur Anwendung, dem weltweit starke Aufmerksamkeit vonseiten der breiten Öffentlichkeit, der Politik und der Wissenschaft entgegengebracht wird.¹ Eine genauere Definition folgt später, einführend ist aber zu sagen, dass ein ePortfolio eine elektronische Sammelmappe ist, die Arbeits- und Lernergebnisse des Erstellers beinhaltet.² Die Inhalte bestehen unter anderem aus sogenannten Artefakten. Dies können Arbeitsproben des Erstellers des Portfolios sein.³ Diese Inhalte werden immer für einen bestimmten Zweck zusammengestellt.⁴ Der Zweck des ePortfolios kann unterschiedlich sein. Dies wird im zweiten Kapitel noch genauer ausgeführt.

1 Vgl. Attwell, G. et al., 2007, S. 22 ff.; Aalderink, W.; Veugelers, M., 2006, S.358 ff.; Stevens, H., 2008, S. 290 ff.; O'Brien, K., 2006, S. 290 ff.; Hornung-Prähauser, V. et al., 2007, S. 29 ff.

2 Vgl. Bauer, R.; Baumgartner, P., 2012, S. 9.

3 Vgl. Hornung-Prähauser, V. et al., 2007, S. 13 f.

4 Vgl. Paulson, F.; Paulson, P.; Meyer, C., 1991, S. 60.

Ein ganz bestimmter Anwendungszweck, der im Vorfeld zu betonen ist, ist die Dokumentation von Kompetenzen und Fähigkeiten des Erstellers.⁵ Dadurch kann das ePortfolio bei einer Bewerbung genutzt werden, was konkrete Anknüpfungspunkte zum Recruiting beinhaltet. Die Recherche hat ergeben, dass Recruiter teilweise durchaus von Vorteilen von ePortfolios im Recruiting berichten und somit die Möglichkeit besteht, dass hier ein geeignetes Recruiting-Instrument existiert,⁶ das aber in Deutschland noch sehr selten eingesetzt wird.⁷

Kompetenzen werden vom Bewerber oft nicht authentisch genug dargestellt. Die Aussagefähigkeit von Zeugnissen und Zertifikaten bezüglich der tatsächlichen Kompetenzen eines Kandidaten ist begrenzt, insbesondere wenn der Bewerber seine Qualifikationen im Ausland erworben hat. Die Vorauswahl im Rahmen der Bewerbungsanalyse ist trotz Hilfsmitteln wie dem Personalfragebogen für den Recruiter oft schwierig. Vieles kann erst im späteren persönlichen Gespräch geklärt werden.⁸ In Pilotprojekten und Studien wurde positiv über die Fähigkeiten von ePortfolios bezüglich der transparenten und authentischen Darstellung von Kompetenzen berichtet.⁹ Es ist nachzuvollziehen, dass mit mehr Einsicht der Recruiter in die tatsächlichen Kompetenzen der Bewerber, die richtigen Gesprächspartner im Vorfeld besser ausgewählt werden können. Weitere Ergebnisse aus anderen Pilotprojekten in Großbritannien zeigen teilweise, dass ePortfolios Bewerbern dabei geholfen haben, ihre tatsächlich vorhandenen Kompetenzen zu erkennen und adäquat darzustellen.¹⁰ Dies könnte den Recruiter bei der Vorauswahl von Bewerbern unterstützen.

Beim Recruiting-Prozess agieren immer zwei Parteien: der Bewerber und der Entscheider in der Personalabteilung. Deshalb wäre es grundsätzlich wichtig, die Akzeptanz von Karriere-ePortfolios auch aus diesen beiden Perspektiven zu betrachten. Nur wenn auf beiden Seiten der Einsatz eines ePortfolios als nützlich und einfach empfunden wird und somit bei beiden Parteien positive Akzeptanz vorliegt, kommt es auch zu einer erfolgreichen Anwendung. Ziel dieser Arbeit ist es jedoch insbesondere, die Erwartungen der Entscheider im Unternehmen genauer zu beleuchten und die Erfüllung dieser Erwartungen durch ein ePortfolio zu überprüfen. Im Rahmen dieser Arbeit wird also versucht, die Frage zu beantworten, inwiefern ein ePortfolio ein geeignetes Recruiting-Instrument ist.

5 Vgl. Strohmeier, S., 2010, S. 270; Brady, N., 2008, S.

6 Vgl. Hornung-Prähauser, V. et al., 2007, S.116 f.; Stevens, H., 2007, S. 290 ff.

7 Vgl. Strohmeier, S., 2010, S. 296 ff.

8 Vgl. Scholz, C., 2000, S. 467 ff.

9 Vgl. Hornung-Prähauser, V. et al., 2007, S.116 f.; Stevens, H., 2007, S. 290 ff.

10 Vgl. Stevens, H., 2007, S. 290 ff.

Ein ePortfolio kann mithilfe von Software-Tools erstellt werden. In diesem Zusammenhang ist zu betonen, dass insbesondere Social-Media-Plattformen dem Ersteller den Aufbau des eigenen ePortfolios sehr einfach machen. Beliebte soziale Netzwerke bieten mittlerweile schon standardmäßig die Möglichkeiten für den Aufbau und die spätere nahtlose Integration des ePortfolios in das eigene Profil an. Dies ist besonders relevant, wenn man sich die heutige Situation im Recruiting anschaut. Durch den War for Talent öffnen sich die Unternehmen immer mehr neuen Technologien und neuen Bewerbungsformen.¹¹ Firmen betreiben zunehmend Social Recruiting¹² und screenen Bewerber im Internet und auf den sozialen Netzwerken.¹³ Die aktuelle Ausgangslage könnte es also begünstigen, dass Recruiter immer mehr mit ePortfolios in Berührung kommen. Ein ePortfolio könnte sozusagen Teil einer Bewerbung der Zukunft werden. Dementsprechend ist es von größtem Interesse zu untersuchen, wie Personaler mit diesem Werkzeug umgehen, insbesondere in Anbetracht der stetig schwieriger werdenden Situation für Unternehmen offene Stellen zu besetzen.¹⁴

Das Bild, das sich in der Literatur bezüglich der Anwendung von ePortfolios im Recruiting zeigt, ist ambivalent. Einerseits äußern sich Recruiter positiv über ePortfolios, andererseits gibt es Bedenken und negative Stimmen. Positiv scheint zu sein, dass mehr und ganzheitlichere Informationen über Bewerber vorliegen, die zu einer besseren Beurteilung der Bewerber im Vorfeld führen. Negativ kann sich die zu große Menge an Informationen auswirken, die Recruiter zeitlich überfordern könnte. Es gibt auch negative Erfahrungen über zu viele Informationen. Der zeitliche Aspekt wird dem Recruiter immer wichtiger. Dies könnte zur Ablehnung von ePortfolios im Recruiting führen.

Es gibt aktuell keine empirische Untersuchung, die diese Ambivalenz auflöst. Es ist somit interessant herauszufinden, ob Recruiter in Zukunft ePortfolios im Recruitingprozess anwenden oder ob dies eher eine Ablehnung erfährt. Das ist das Hauptziel dieser Arbeit. Zusätzlich wird untersucht, inwiefern die Authentizität der Artefakte vom Recruiter wahrgenommen wird und ob dies Auswirkungen auf die Akzeptanz des ePortfolios hat. Dies wird auch im Hinblick auf die Reife eines Karriere-ePortfolios untersucht.

11 Vgl. Weitzel, T., 2012, S. 6 ff.

12 Vgl. BITKOM, 2012, S. 10 ff.

13 Vgl. Smith, W.; Kidder, D., 2010, S. 494; Ollington, N.; Gibb, J.; Harcourt, M., 2013, S. 251; Warr, W., 2008, S. 591 ff.

14 Vgl. Weitzel, T., 2012, S. 6 ff.

1.2 Ziel und Aufbau der Arbeit

Im Rahmen dieser Forschungsarbeit wird also der Versuch unternommen zu klären, ob ein Karriere-ePortfolio ein hilfreiches Werkzeug im Recruiting sein kann.

Da es, wie dargelegt, nicht klar ist, ob Recruiter dieses IT-Werkzeug als nützlich empfinden und auch tatsächlich im Recruiting anwenden, stellt sich im gegebenen Kontext und in diesem speziellen Anwendungsfall nun die Frage nach der Akzeptanz von Karriere-ePortfolios im Recruiting.

Um diese Frage zu beantworten, wird diese Arbeit die Akzeptanz von ePortfolios im Recruiting betrachten, indem die wesentlichen Einflussgrößen der Akzeptanz des Instruments analysiert werden. Die Akzeptanz ist in diesem Fall als positive Entscheidung zu bezeichnen, die zur Nutzung eines innovativen Werkzeugs führt¹⁵. In der vorliegenden Forschungsarbeit werden jene entscheidenden Punkte und Prämissen herausgestellt, die Auswirkungen auf die Nutzungsabsicht des Recruiters haben und somit die Akzeptanz von Karriere-ePortfolios im Recruiting nachhaltig beeinflussen.

Die theoretische Basis der Analyse bildet das Technology Acceptance Model (TAM). Die Untersuchung wird mithilfe einer auf den Anwendungsfall angepassten Version des TAM durchgeführt. TAM ist ein Modell, das im angloamerikanischen Raum intensive Anwendung erfahren hat.¹⁶ TAM hat weltweit große Bedeutung erlangt und kommt aufgrund seiner spezifischen Anwendbarkeit häufig insbesondere dann zum Einsatz, wenn die Akzeptanz von Informationssystemen zu erklären ist. Im Bereich des Recruitings ist TAM noch relativ unbekannt; da ein ePortfolio jedoch auf Informationstechnologie basiert, passt dieses Akzeptanzmodell ideal und fungiert als Grundlage für die weiteren Analysen.

Im Rahmen der Untersuchung im Hinblick auf die Anwendung während des Recruitingprozesses, gilt es drei zentrale Fragen zu beantworten:

1. Stoßen Karriere-ePortfolios während des Recruitingprozesses auf Akzeptanz bei den Recruitern und den Entscheidern in den Fachabteilungen?

2. Welche Faktoren beeinflussen die Akzeptanz dieses Werkzeugs bei der Anwendung im Recruiting?

¹⁵ Vgl. Kollmann, T., 1998.

¹⁶ Vgl. Legris, P.; Ingham, J.; Collette, P., 2003, S. 191 ff.

3. Wie wichtig ist die Authentizität von Karriere-ePortfolio-Inhalten für Recruiter?

Die Arbeit ist in sieben Kapitel aufgeteilt. Im *zweiten Kapitel* werden die konzeptionellen Grundlagen der Forschungsarbeit dargelegt. Es wird der Begriff des ePortfolios definiert und abgegrenzt, und die unterschiedlichen Typen werden anwendungszweckbezogen dargestellt und erläutert. Des Weiteren wird die Anwendung von ePortfolios pro Anwendungszweck anhand von Erfahrungen in internationalen Projekten veranschaulicht. Es wird weiter aufgezeigt, dass eine gewisse Qualität des ePortfolios Grundvoraussetzung für die Zweckerfüllung ist. In diesem Kontext wird der Begriff der ePortfolio-Reife eingeführt und erläutert.¹⁷ Des Weiteren wird die Ausgangslage des heutigen Recruiting dargelegt. Es werden sowohl die Auswirkungen der sich langsam zuspitzenden Situation auf dem Bewerbermarkt auf das heutige Recruiting offengelegt als auch die rasant fortschreitende Entwicklung im Bereich der Kommunikation mit Schlagworten wie Web 2.0, Social Media und Mobile mit einbezogen und daraus abgeleitet die Relevanz für die Nutzung von Karriere-ePortfolios im Recruiting aufgezeigt. Im Anschluss daran wird der Stand der Forschung mit Blick auf die Zielsetzung der Arbeit systematischer dargelegt. Dabei werden die widersprüchlichen Resultate aus Anwendungen diskutiert und die empirischen Erkenntnisse dargelegt. Letztlich wird in diesem Kapitel verdeutlicht, dass ein Karriere-ePortfolio ein neues, vielversprechendes, aber ambivalentes Werkzeug für das Recruiting darstellt, das derzeit nur unzureichend untersucht ist.

Das *dritte Kapitel* erläutert den theoretischen Forschungsrahmen und zeigt die Verankerung des Technology Acceptance Model in zwei theoretischen Ansätzen. Die Theory of Reasoned Action (TRA) und die Theory of Planned Behavior (TPB) werden dargelegt und somit die Grundlagen des später in der Untersuchung benutzten Akzeptanzmodells aufgezeigt. Weiterhin wird im Rahmen der Modellbildung die Auswahl der zweiten Version des Technology Acceptance Model (TAM) als Basis des Experiments begründet. Angepasst an den spezifischen Anwendungsfall werden verschiedene latente Konstrukte gestrichen. Dies wird aus der Theorie heraus begründet. Abschließend wird im dritten Kapitel das bestehende TAM mit Informationsvertrauen um ein weiteres Konstrukt erweitert. Dies ist notwendig, um eine der drei zentralen Fragen dieser Arbeit beantworten zu können.

17 Vgl. Strohmeier, S., 2010, S. 270.

Im Verlauf des *vierten Kapitels* wird das Design der empirischen Untersuchung vorgestellt und die Wahl der Erhebungsmethode begründet. Bei der Darstellung, wie das Experiment ausgestaltet wird, wird dargelegt, wie der Versuchsaufbau letztlich ein reales Recruiting-Szenario abbildet. Des Weiteren wird die Entwicklung des Prototyps eines reifen Karriere-ePortfolios erklärt. Nach der Vorstellung der Vorgehensweise bei der Ausgestaltung des Onlineinterviews, der Festlegung der Skalen und der Operationalisierung der Konstrukte, werden die Hypothesen hergeleitet.

Im Rahmen der Diskussion der Wahl der Auswertungsmethode wird erklärt, warum für die Analyse des Modells und die Überprüfung der Hypothesen die Partial-Least-Squares-Methode zum Einsatz kam, ohne die die Beantwortung der Forschungsfragen nicht möglich gewesen wäre. Danach wird die Vorgehensweise bei der Untersuchung aufgezeigt und der Ansatz schrittweise dargestellt, der aus einem dreistufigen Pre-Test, einem Pre-Experiment und dem finalen Feldexperiment besteht. Am Schluss des Kapitels wird im Rahmen der Datenerhebung und der Stichprobe, die Konzeption und Durchführung jedes einzelnen Untersuchungsschritts erläutert.

Das *fünfte Kapitel* erklärt die methodische Herangehensweise und erläutert die Kausalanalyse auf Basis von Strukturgleichungsmodellen mit latenten Variablen. Die Grundlagen des PLS-Ansatzes werden erläutert und die Vor- und Nachteile aufgezeigt. Als Letztes wird die Beurteilungsmechanik mithilfe von Gütemaßen dargelegt und die relevanten Gütemaße vorgestellt und erklärt. Das *sechste Kapitel* stellt die Ergebnisse der empirischen Untersuchung vor und überprüft diese anhand der bereits vorgestellten Gütemaße. Basierend auf der erläuterten Vorgehensweise werden die relevanten Gesamteffekte aufgezeigt. Im Verlauf des *siebten und letzten Kapitels* werden die empirischen Ergebnisse noch einmal zusammengefasst und damit die drei zentralen Fragen der Forschungsarbeit beantwortet. Zusätzlich werden die Grenzen dieser Arbeit beleuchtet und Potenziale für zukünftige Forschung aufgezeigt. Danach werden auf Basis der Ergebnisse dieser Arbeit Handlungsempfehlungen für das Recruiting formuliert.

Abschließend ist zu betonen, dass die Auswertungsmethode, die für dieses Experiment gewählt wurde, eine wichtige Rolle spielt, was die Realisierbarkeit dieser Forschungsarbeit angeht. Partial Least Squares ist eine Methode, die bisher im Personalmanagement eher selten zur Anwendung gekommen ist, in den vergangenen Jahren aber stetig an Bedeutung gewonnen hat. PLS hat neben verschiedenen Merkmalen einen entscheidenden Vorteil, da es mit sehr geringen Stichproben verlässliche Ergebnisse liefern kann.

1.3 Forschungsbeitrag der Arbeit

Die Betrachtung von ePortfolios als Werkzeuge im Recruiting im Rahmen dieser Forschungsarbeit soll dazu beitragen, diesen spezifischen Aspekt, der bisher noch nicht ausreichend wissenschaftlich untersucht wurde, stärker zu beleuchten. Insbesondere das Involvement von Praktikern aus den Personal- und Fachabteilungen quer durch Deutschland in dieser Untersuchung, leistet einen Beitrag zur Forschung, der bisher so nicht erbracht wurde.

Es soll also letztlich die Frage nach der Akzeptanz von Karriere-ePortfolios im Recruiting beantwortet werden. Der Versuchsaufbau ist dergestalt, dass sich einerseits die ganzheitliche Akzeptanz ableiten lassen kann und andererseits eingehender betrachtet werden kann, welche Aspekte der ePortfolio-Inhalte von den Recruitern besonders gewürdigt werden.

Ein zusätzlicher wichtiger Beitrag zur Forschung dieser Arbeit ist die Erweiterung des TAM um ein weiteres Konstrukt. Dieses Konstrukt trägt die Bezeichnung Informationsvertrauen und trägt dem Sachverhalt Rechnung, dass die Bedeutung der Authentizität von Informationen mit dem bestehenden TAM-Modell nur unzureichend erfasst wird.¹⁸ Diese Theorieerweiterung ist angelehnt an die Studien von Milchrahm (2002), in denen die Bedeutung von Systemvertrauen dargelegt und erstmals mit TAM in Verbindung gebracht wurde.¹⁹

Die verfügbaren Informationen in einem ePortfolio können zwar objektiv als hochwertig und hilfreich wahrgenommen werden, müssen aber vom Recruiter grundsätzlich als vertrauenswürdig eingestuft werden. Nur dann sind es auch verwendbare Informationen für die Vorauswahl der Bewerber im Rahmen des Recruiting.²⁰ Diese Erweiterung des TAM ist notwendig, um die Forschungsfrage letztlich umfassend beantworten zu können.

18 Vgl. Davis, F., 1986; Milchrahm, E., 2002, S. 27 ff.

19 Vgl. Milchrahm, E., 2002, S. 27 ff.

20 Vgl. Milchrahm, E., 2002, S. 30ff.; Kuhlen, R., 1999.

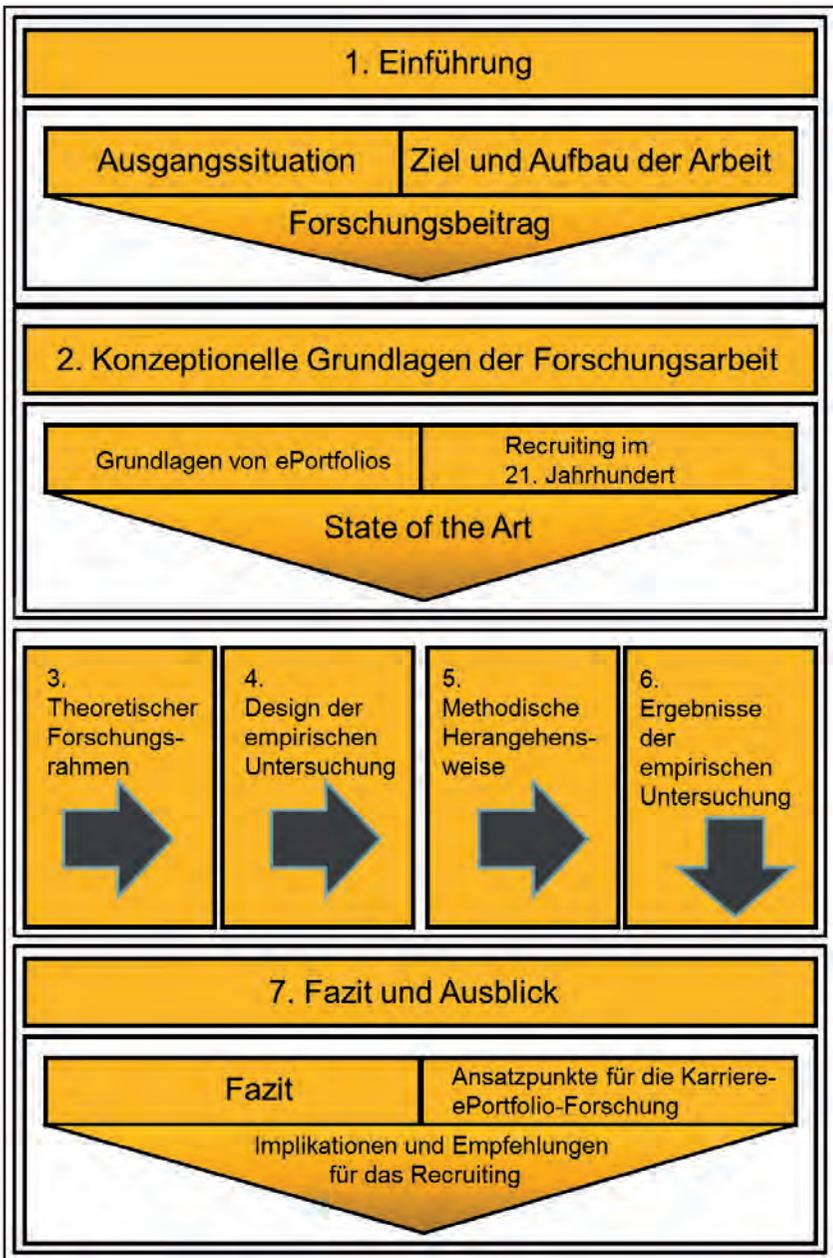


Abbildung 1: Gang der Arbeit

2 Konzeptionelle Grundlagen der Forschungsarbeit

2.1 Grundlagen und internationale Anwendung von ePortfolios

2.1.1 Definition und Abgrenzung des ePortfolio-Begriffs

Allgemein gesprochen basiert ein ePortfolio oder electronic portfolio auf der didaktischen Anwendung der Portfoliomethode. Der Begriff Portfolio kommt aus dem Lateinischen und wird aus „portare“, was „tragen“, und „folium“, was „Blatt“ bedeutet, zusammengesetzt.²¹

Ein Portfolio ist eine Sammlung von Arbeits- und Lernergebnissen des Erstellers, das die Erfolge und Fortschritte in verschiedenen Bereichen verdeutlicht.²² Ein Portfolio ist also eine Art Sammelmappe, in der sozusagen „Blätter“ aufbewahrt und transportiert sowie anwendungsspezifisch präsentiert werden können. Die Inhalte bestehen unter anderem aus sogenannten Artefakten. Dies sind mit „Geschick gemachte Arbeiten“ des Erstellers des Portfolios.²³ Die Zusammenstellung der Inhalte erfüllt immer einen Zweck und zeigt auch die Selbstreflexion des Erstellers.²⁴ Dies unterstreicht die National Learning Infrastructure Initiative (NLII, 2003) und definiert ein electronic portfolio als „a collection of authentic and diverse evidence, drawn from a larger archive representing what a person or organization has learned over time on which the person or organization has reflected, and designed for presentation to one or more audiences for a particular rhetorical purpose.“²⁵ Der besagte Zweck des ePortfolios kann unterschiedlich sein und dies hat Auswirkungen auf den Inhalt. Die Definition ePortfolio „... as a selective and structured collections of information, gathered for specific purposes, showing/evidencing one’s accomplishments and growth which are stored digitally and managed by appropriate software, developed by using appropriate multimedia and customarily within a web environment and retrieved from a website, or delivered by CD-ROM or by DVD“²⁶ zeigt, die Inhalte werden zweckbezogen selektiert. Des Weiteren zeigt die Definition, dass von einem „e“-Portfolio

21 Vgl. Hornung-Prähauser, V. et al., 2007, S. 13 f.

22 Vgl. Bauer, R.; Baumgartner, P., 2012, S. 9.

23 Vgl. Hornung-Prähauser, V. et al., 2007, S. 13 f.

24 Vgl. Paulson, F.; Paulson, P.; Meyer, C., 1991, S. 60.

25 Zitiert in Barrett, H.; Carney, J., 2005, S. 1.

26 Challis, D., 2005, S. 2.

gesprochen wird, wenn für die Erstellung eine entsprechende Software benutzt wird, die Inhalte in digitaler Form vorliegen sowie strukturiert multimedial gespeichert und vorgehalten werden. „E-Portfolios sind nichts anderes als die digitale Realisierung des Portfoliogedankens: elektronische Sammelmappen“²⁷ Üblicherweise wird der Zugang zum ePortfolio und zu den entsprechenden Inhalten in einer Internetumgebung ermöglicht. Ein USB-Stick, eine CD-ROM oder DVD kann jedoch ebenso als Trägermedium eingesetzt werden.²⁸ Ein ePortfolio kann als ein Content-Management-System (CMS) bezeichnet werden, mit dem der Ersteller digitale Inhalte strukturieren, sammeln und darstellen kann.²⁹ Bis jetzt lässt sich in der Literatur nicht auf eine einheitliche Definition zurückgreifen.³⁰ Zusammenfassend ist zu sagen, dass ein ePortfolio als eine von einem Ersteller reflektierte und strukturierte Sammlung von elektronischen Inhalten bezeichnet werden kann, die mithilfe eines IT-Systems zusammengestellt wurde, um einen ganz spezifischen Zweck zu erfüllen.³¹

2.1.2 Darstellung der verschiedenen Inhaltstypen des ePortfolios

Ein ePortfolio kann aus Artefakten, Kommentaren, Feedbacks und Zeugnissen bestehen.³² Ein Artefakt kann eine Arbeitsprobe des Erstellers in Form von multimedialen Dateien wie Text, Bildern und Videos, beispielsweise eines entworfenen Prototyps, eines erfolgreichen Events, eines eingeführten Systems oder Ähnliches, sein.³³ Die Inhaltsvielfalt wird durch ein breites Spektrum gekennzeichnet. Durch die Offenheit von ePortfolios zum Web 2.0 können auch Blogs, Learning Wikis, Lerntagebücher, veröffentlichte Publikationen oder auch ganze Software-Programme über Verlinkung zu dem ePortfolio integriert werden.³⁴ Kommentare des Erstellers zeichnen sich durch Reflexion aus und geben Aufschluss über den Entwicklungsprozess, die gemachten Fortschritte, und die Auswahl von Inhalten, die dem ePortfolio hinzugefügt werden.³⁵ Feedbacks werden von Lehrern und Vorgesetzten zu den jeweiligen

27 Baumgartner, P., 2007, S. 21.

28 Vgl. Challis, D., 2005, S. 2.

29 Vgl. Baumgartner, P., 2012, S. 7.

30 Vgl. Strohmeier, S., 2010, S. 269; Grant, S., 2005, S. 58 ff.

31 Vgl. Strohmeier, S., 2010, S. 269.

32 Vgl. Strohmeier, S., 2010, S. 269.

33 Vgl. Kimeldorf, M., 1999, S. 99 ff.; Borgen, W.; Amundson, N.; Reuter, J., 2004, S. 50; Gibson, D., 2006, S. 141 f.

34 Vgl. Strohmeier, S., 2010, S. 268.

35 Vgl. Herteis, E., 2004, S.108.

Lernerfolgen erteilt.³⁶ Diese dienen dazu, die Entwicklung zu verbessern, und helfen dem Ersteller, sein Lernverhalten anzupassen.³⁷ Schlussendlich sind Zeugnisse eine wichtige inhaltliche Komponente, da die am Entwicklungsprozess des Erstellers beteiligten Institutionen den Erwerb von Kompetenzen formell bestätigen. Dies können sowohl Schul- und Universitätszeugnisse, Ausbildungszeugnisse als auch Arbeitszeugnisse des Arbeitgebers sein.³⁸

2.1.3 Abgrenzung von Ersteller und Eigentümer eines ePortfolios

Ein ePortfolio wird von einem Ersteller entwickelt, in diesem Zusammenhang kann zwischen Einzelerstellern, Gruppen und ganzen Organisationen unterschieden werden. Die Gruppe der einzelnen Personen, die als Ersteller fungieren, stellt die Mehrheit dar, dies wird in der Literatur deutlich.³⁹ Gruppenportfolios unterstützen das gemeinschaftliche Lernen und Universitäten können als ganze Organisationen sogenannte institutionelle ePortfolios entwickeln.⁴⁰ In dem Fall ist die Universität der Eigentümer, und die Studierenden können als Ersteller ihre eigenen ePortfolios hinzufügen.⁴¹ In der Regel agiert der Ersteller eines ePortfolios gleichzeitig als Eigentümer, deshalb werden beide Begriffe teilweise deckungsgleich benutzt.⁴² Die absolute Kontrolle über die Informationen innerhalb des Portfolios sollte in den Händen des Erstellers liegen. Die Entscheidung über die Wahl und Darstellung der Artefakte will der Ersteller selbstständig je nach Einsatzart des Portfolios treffen.⁴³ Wie oben beschrieben, gibt es aber Situationen, in denen der Ersteller und der Eigentümer differenziert auftreten. Eine Institution wie eine Universität ist letztlich der Eigentümer aller eingestellten ePortfolios, auch wenn der Ersteller die volle Kontrolle über den Inhalt seines eigenen ePortfolios behält.

Dieser Sachverhalt ist bei der ePortfolio-Diskussion im Sinne einer Unterscheidung dieser beiden Rollen und Begriffe zu beachten.⁴⁴ Im Weiteren wird vom ePortfolio-Ersteller gesprochen.

36 Vgl. Black, P.; Wiliam, D., 2004, S. 20 ff.

37 Vgl. Barrett, H.; Carney, J., 2005.

38 Vgl. Strohmeier, S., 2010, S. 269.

39 Vgl. Strohmeier, S., 2010, S. 269.

40 Vgl. Lorenzo, G.; Ittelson, J., 2005, S. 2 ff.

41 Vgl. Ketcheson, K., 2001, S. 178 ff.

42 Vgl. Strohmeier, S., 2010, S. 296.

43 Vgl. Hornung-Prähauser, V. et al., 2007, S. 14 ff.

44 Vgl. Heinrich, E., 2008, S. 409 ff.

2.1.4 Kategorisierung von ePortfolios nach Anwendungszweck

Ein ePortfolio kann unterschiedliche Ausprägungen haben, verschiedene Aufgaben erfüllen und verändert sich idealerweise im Lauf des Lebenszyklus des Erstellers.⁴⁵ Die Erstellung eines ePortfolio kann unterschiedliche Ziele verfolgen.⁴⁶ ePortfolios können auf Basis der Zielsetzungen in drei große Kategorien eingeteilt werden: Entwicklung, Beurteilung und Präsentation.⁴⁷ D.h. ePortfolios können als Lehr- und Entwicklungsinstrument, als alternatives Beurteilungs- und als Präsentationsinstrument eingesetzt werden. Eine wesentliche Eigenschaft haben alle unterschiedlichen Arten gemeinsam: die Selbstreflexion. Der Ersteller hinterfragt permanent seinen eigenen Entwicklungsprozess und das jeweilige Resultat.⁴⁸ Ein besonderer Aspekt bei ePortfolios ist, dass nicht nur das Endprodukt oder Lernergebnis, sondern auch der Weg dorthin dokumentiert werden kann.⁴⁹

	Kategorisierung in der Literatur		
Zeichner und Wray 2001	learning portfolio	credential portfolio	show case portfolio
Greenberg 2004	learning e-portfolio	structured e-portfolio	show case e-portfolio
Barrett und Carney 2005	learning portfolio	accountability portfolio	marketing portfolio
Abrami und Barrett 2005	process portfolio	assessment portfolio	show case portfolio
Brady 2008	PDP* portfolio learning portfolio	assessment portfolio	presentation portfolio
	abgeleitete Kategorien		
	development oriented e-portfolio	assessment oriented e-portfolio	documentation oriented e-portfolio
	<small>*personal development planning</small>		

Tabelle 1: Kategorisierung von ePortfolios⁵⁰

2.1.4.1 Erläuterung und Darstellung von entwicklungsorientierten ePortfolios

Bevor eine Kompetenz beurteilt oder dargestellt werden kann, muss sie zuerst aufgebaut werden, deshalb wird zunächst das entwicklungsorientierte

45 Vgl. Sherman, G., 2006, S. 1 ff.

46 Vgl. Carney, J., 2004; Abrami, P.; Barrett, H., 2005, S. 1 ff.; Butler, P., 2006, S. 2 f.

47 Vgl. Strohmeier, S., 2010, S. 270.

48 Vgl. Hornung-Prähauser, V. et al., 2007, S. 13 ff.

49 Vgl. Abrami, P.; Barrett, H., 2005, S. 2 f.

50 Strohmeier, S., 2010, S. 270.

ePortfolio dargestellt. Bei einem Entwicklungsportfolio geht es insbesondere darum, Fähigkeiten zu erwerben. Hier sind zu den Arbeitsproben häufiger Feedbacks und Kommentare von Kollegen und Lehrpersonal zu finden.⁵¹ Entwicklungsorientierte ePortfolios bestehen in der Regel aus Inhalten wie Artefakten, Kommentaren und insbesondere aus Feedbacks, die den Ersteller orientierend während des Lernprozesses und der eigenen Entwicklung unterstützen.⁵² Diese Art ePortfolio hat eine stärkere Dynamik und verändert sich stetig in Abhängigkeit von den Lernaufgaben und Interessen des Erstellers.⁵³ Die bewusst zusammengestellte Sammlung von Arbeiten veranschaulicht die Anstrengungen und den Fortschritt des Erstellers im Rahmen des Lernprozesses, den er in einem bestimmten Bereich durchläuft.⁵⁴

2.1.4.2 Erläuterung und Darstellung von beurteilungsorientierten ePortfolios

Bei einem ePortfolio, bei dem der Beurteilungscharakter stark im Vordergrund steht, geht es mehr um Leistungen, die beispielsweise an einer Universität erbracht werden müssen⁵⁵ und die dann auch später in Form eines Zertifikats eine Arbeitsprobe darstellen können. Diese ePortfolio-Typen helfen, unterschiedlich dokumentierte Lernergebnisse zu bewerten;⁵⁶ dies geschieht oftmals neben dem formalen Zertifizierungsprozess. Der Umfang von beurteilungsorientierten ePortfolios ist geringer, und der Inhalt ist geprägt von Artefakten und Kommentaren, deren Auswahl sehr nah an den Lernzielen ausgerichtet ist.⁵⁷ So können der Werdegang des Lernprozesses, die Anstrengungen, die der Ersteller unternimmt, und letztlich die Zielerreichung transparent gemacht werden.⁵⁸ Ein Portfolio kann in diesem Kontext dabei helfen, Dimensionen von Kompetenzen zu greifen, die bei traditionelleren Beurteilungsmethoden leicht übersehen werden können. Beim Portfolioansatz wird deutlich, dass Beurteilung ein dynamischer Prozess sein kann, der angereichert wird durch Nachweise der Lernentwicklung, die unterschiedliche Ausgangspunkte haben können und über einen bestimmten Zeitraum unter authentischen Rahmen-

51 Vgl. Smith, K.; Tillema, H., 2003.

52 Vgl. Strohmeier, S., 2010, S. 269.

53 Vgl. Greenberg, G., 2004, S. 32.

54 Vgl. Abrami, P.; Barrett, H., 2005 S. 2; Arter, J.; Spandel, V., 1992, S. 36 ff.; Maclsaac, D.; Jackson, L., 1994, S. 63 ff.

55 Vgl. Strohmeier, S., 2010, S. 270.

56 Vgl. Barrett, H.; Carney, J., 2005.

57 Vgl. Strohmeier, S., 2010, S. 270.

58 Vgl. Arter, J.; Spandel, V., 1992, S. 36 ff.; Maclsaac, D.; Jackson, L., 1994, S. 63 ff.

bedingungen gesammelt wurden.⁵⁹ Ein besonderes Merkmal beurteilungsorientierter ePortfolios ist die Tatsache, dass der Ersteller durch die permanente Selbstreflexion selbst zum Beurteiler wird. Es findet quasi ein Wechsel statt vom passiven Objekt der Beurteilung hin zum aktiven Teilnehmer des Gesamtprozesses, der letztlich zur Beurteilung führt. Beim Lernenden wird so die Fähigkeit zu unabhängigem, eigeninitiativem Lernen gefördert.⁶⁰

2.1.4.3 Erläuterung und Darstellung von dokumentationsorientierten ePortfolios

Als letzter Typ ist das dokumentationsorientierte ePortfolio zu nennen, bei dem es dem Ersteller insbesondere darum geht, Dritten seine Lernerfolge, Fähigkeiten und Kompetenzen mithilfe der Inhalte, wie z.B. den Artefakten, nachzuweisen.⁶¹ Der Ersteller will mithilfe des Portfolios und der darin enthaltenen Inhalte die eigene Kompetenzentwicklung dokumentieren und verdeutlichen.⁶² Ein dokumentationsorientiertes ePortfolio wird bevorzugt benutzt, um in eine Position beispielsweise bei einem neuen Arbeitgeber zu kommen.⁶³ Hierbei werden dann oftmals dem potenziellen neuen Arbeitgeber die besten Arbeitsproben⁶⁴, Zeugnisse, Zertifikate, Bilder, Videos⁶⁵ u.ä. im ePortfolio präsentiert.⁶⁶ Bei diesem Anwendungszweck spielen Zeugnisse eine wichtige Rolle.⁶⁷ In der Regel werden Arbeiten zusammengestellt, die bereits erfolgreich beendet wurden und sich nicht mehr im Erstellungsprozess befinden.⁶⁸ Auch wenn dieser ePortfolio-Typ nur für die Dokumentation und Präsentation genutzt werden kann, so ist er doch ein recht genauer Gradmesser für den tatsächlichen Entwicklungsstand der Kompetenzen und Fähigkeiten des Erstellers.⁶⁹ Der Ersteller hat die Möglichkeit, den Inhalt an den Anlass angepasst zusammenzustellen und beispielsweise über Passwortschutz zu kontrollieren, wer Zugang zu dieser Sicht des ePortfolios erhält.⁷⁰ Beispieler

59 Vgl. Wolf, K., 1991, S. 130.

60 Vgl. Paulson, F.; Paulson, P.; Meyer, C., 1991, S. 63.

61 Vgl. Strohmeier, S., 2010, S. 270; Brady, N., 2008, S. 2.

62 Vgl. Flanigan, E.; Amirian, S., 2006, S. 102.

63 Vgl. Smith, K.; Tillema, H., 2003, S. 627.

64 Vgl. Attwell, G. et al., 2007, S. 19.

65 Vgl. Ward, C.; Moser, C., 2008, S. 13.

66 Vgl. Woodbury, D.; Neal, W.; Addams, L., 2008.

67 Vgl. Strohmeier, S., 2010, S. 270.

68 Vgl. Greenberg, G., 2004, S. 31.

69 Vgl. Barrett, H.; Carney, J., 2005, S. 2.

70 Vgl. Greenberg, G., 2004, S. 31.

zeigen, dass sich entwicklungs- und beurteilungsorientierte ePortfolios in dokumentationsorientierte ePortfolios umwandeln lassen.⁷¹

Wie dargestellt gibt es unterschiedliche Arten von ePortfolios sowie eine Vielzahl von Bezeichnungen und Einsatzmöglichkeiten. Dem ePortfolio-Konzept kann sich von unterschiedlichen Seiten genähert werden, und der Schwerpunkt kann in die oben erläuterte eine oder andere Richtung gelegt werden. Es muss aber deutlich gemacht werden, dass die Grenzen zwischen den Schwerpunkten Lehr-/Entwicklungsinstrument und Beurteilungs-/Präsentationsinstrument teilweise fließend sind.⁷² Auch die Stärke der Auseinandersetzung mit den Lernsituationen variiert mit der Funktion des ePortfolios. Wird innerhalb eines Kurses an der Universität ein ePortfolio eingesetzt, um die Inhalte zu erarbeiten und die erforderlichen Qualifikationen zum Erbringen der notwendigen Kursleistungen nachzuweisen, dann wird der Eigentümer seine Lernleistung anders reflektieren als bei einem ePortfolio, das er für Karrierezwecke im Rahmen einer Bewerbung einsetzt. In diesem Fall macht der Bewerber Erfahrungen und erhält ein Feedback des Unternehmens, was wiederum in die Ausgestaltung des dokumentationsorientierten ePortfolios mündet bzw. in weitere Lernanstrengungen münden kann.⁷³ In diesem Zusammenhang wird auch vom Karriere-ePortfolio gesprochen⁷⁴; dieser Begriff wird auch im weiteren Verlauf dieser Arbeit verwendet. Wenn sich ein späterer Bewerber mitten in der Entwicklung von Fähigkeiten, beispielsweise während seiner Ausbildung, befindet, laufen andere Prozesse ab, als wenn sich dieselbe Person am Ende des Studiums auf eine vakante Stelle bewirbt. Dies schlägt sich dementsprechend auch in dem begleitenden ePortfolio nieder. Das heißt nicht, dass eine Person nach dem Studium nicht mehr lernt und sich nicht weiterentwickelt. Die Prioritäten sind aber für einen Moment verschoben. In der Bewerbungsphase geht es vor allem darum, die vorhandenen Kompetenzen adäquat und nachvollziehbar darzustellen. Dies kann mit einem Karriere-ePortfolio flankierend unterstützt werden.⁷⁵

2.1.5 Anwendung und Beispiele von ePortfolios

ePortfolios werden international auf unterschiedlichen Ebenen des Lernens – wie in der Schule, der Universität und der Erwachsenenbildung – erfolgreich eingesetzt⁷⁶ und von Politikern, Wissenschaftlern sowie Recruitern als

71 Vgl. Zeichner, K.; Wray, S., 2001, S. 618.

72 Vgl. Hornung-Prähauser, V. et al., 2007, S. 20 ff.

73 Vgl. Garis, J., 2006, S. 1 ff.

74 Vgl. Flanigan, E.; Amirian, S., 2006.

75 Vgl. Loudon, A. et al., 2006, S. 532 ff.

76 Vgl. Attwell, G. et al., 2007, S. 22 ff.; Aalderink, W.; Veugelers, M., 2006, S. 358 ff.; Stevens, H., 2008, S. 290 ff.

flexibles, dynamisches Werkzeug für lebenslanges Lernen gefördert.⁷⁷ Die nun folgenden Anwendungsbeispiele sind den unterschiedlichen e-Portfolio-Typen zugeordnet. In diesem Zusammenhang ist auf das Problem der Trennschärfe hinzuweisen. Ein entwicklungsorientiertes Portfolio kann sich in ein beurteilungsorientiertes ePortfolio weiterentwickeln bzw. Aspekte davon adaptieren. Ebenso kann ein Studierender, der ein obligatorisches ePortfolio erstellt, um damit Leistungen im Rahmen seines Studiums nachzuweisen, später am Ende seines Studiums dieses Portfolio weiterentwickeln und für Bewerbungen nutzen.⁷⁸

2.1.5.1 Anwendungsbeispiele von entwicklungsorientierten ePortfolios

An amerikanischen Universitäten werden ePortfolios teilweise eng mit dem Studium verknüpft, und auch Credit Points werden teilweise ausschließlich für die Erstellung eines ePortfolios vergeben. Ebenso werden teilweise Kursleistungen mithilfe eines ePortfolios erbracht und auch über dieses Instrument bewertet.⁷⁹ Auch vonseiten der EU und der nationalen Politik in Europa wird das Thema stark gefördert. Life Long Learning ist ein wichtiges Schlagwort, wenn es um die Wettbewerbsfähigkeit der EU als Wirtschaftsraum geht. Dementsprechend initiiert die EU einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens.⁸⁰ Laut Kommission sollen die Lehr- und Lernmethoden Innovationen erfahren und die Fähigkeit zum selbstgesteuerten Lernen stärker gefördert werden. Des Weiteren wird auf verstärkte Transparenz gesetzt, was die Qualifikationen des Einzelnen angeht, insbesondere wenn diese durch informelles Lernen, d.h. nicht strukturiertes Lernen im Alltag, im Job oder in der Freizeit, erworben wurden. Die Nutzung von modernen Informations- und Kommunikationstechnologien wird betont.⁸¹ In dem 2005 eingeführten Europass-Lebenslauf kann der Passinhaber seine Kompetenzen in nachvollziehbarer und transparenter Form standardisiert darstellen.⁸² Mit der Initiative „E-Portfolio for all“ verfolgt das European Institute for E-Learning (EiFEL) das Ziel, jedem EU-Bürger ein ePortfolio bereitzustellen⁸³, das neben anderen Funktionen insbesondere den Europass-Lebenslauf komplett abbildet.⁸⁴

77 Vgl. O'Brien, K., 2006, S. 74 ff.; Attwell, G. et al., 2007, S. 32; Hornung-Prähauser, V. et al., 2007; S. 29 ff.

78 Vgl. Barrett, H.; Carney, J., 2005., S. 1 ff.

79 Vgl. Hornung-Prähauser, V. et al., 2007, S. 114 ff.

80 Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2000, S. 8.

81 Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2000, S. 3 ff.

82 Vgl. Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, 2007, S. 4 f.

83 Vgl. Eifel, 2008.

84 Vgl. Coillie, M. van, 2007, S. 2 ff.

In Großbritannien wird die Anwendung von ePortfolios von höchster staatlicher Ebene gefördert. Im „E-Learning Strategy Report: Harnessing Technology“ wurde im Rahmen der „e-strategy“ der Regierung das Ziel ausgeschrieben, dass in Zukunft jeder Lernende in UK ein ePortfolio besitzen soll. Im Jahr 1998 wurden auf Basis des Konzepts des Personal Development Planning die ersten ePortfolios in UK eingeführt. Dies sollte vor allem die Studierenden bei der eigenverantwortlichen Planung und Durchführung des Studiums und der Karriereplanung unterstützen. Künftig soll in Großbritannien der Fokus auf dem Konzept des Life Long Learning liegen.⁸⁵

Eines der wesentlichen strategischen Ziele professionell eingeführter ePortfolio-Programme ist die optimale Unterstützung der Benutzer bei der Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind.⁸⁶ Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass der ePortfolio-Besitzer, der sich mit diesem Werkzeug bewirbt, in die Lage versetzt werden soll, aufgebaute arbeitsmarktrelevante Fähigkeiten entsprechend darzustellen und erfolgreich an zukünftige Arbeitgeber zu vermarkten.⁸⁷ Im Rahmen dieser karrierefördernden Programme wird den Studierenden von Anfang an eine professionelle Orientierung eingeprägt. Sie sollen optimal dabei unterstützt werden, eine Karrierevision zu entwickeln und diese nachhaltig weiterzuverfolgen.⁸⁸ Der Blick wird weg von der reinen klausur- und Credit-Point-getriebenen Vorgehensweise hin zum Bewusstsein für die Notwendigkeit des Aufbaus von wertvollen fächerübergreifenden Fähigkeiten gelenkt. Diese Kernkompetenzen, an denen sich der zukünftige Bewerber messen lassen muss, werden im Rahmen der Implementierung von Karriere-ePortfolio-Programmen gemeinsam mit Arbeitgebern entwickelt.⁸⁹ In enger Abstimmung mit den Studierenden wird die Entwicklung von Kompetenzen und Fähigkeiten unterstützt.

Wie das Beispiel der University of California in San Diego zeigt, ist es oft Hauptziel der Karriere-ePortfolio-Programme, die Studierenden herausfinden zu lassen, welche Fähigkeiten bei Arbeitgebern besonders gewürdigt werden; dementsprechend soll die eigene Erfahrungskurve im Auge behalten werden.⁹⁰ Das Karriere-ePortfolio-Programm in Florida ist eng vernetzt mit flankierenden Kursangeboten. Gemeinsam mit Beratern kann so das entsprechende Paket zusammengestellt werden, das den Studierenden dabei unterstützt, eine identifizierte erfolgsrelevante Fähigkeit zu entwickeln. Dies wird von den

85 Vgl. Dalziel, C.; Challen, R.; Sutherland, S., 2006, S. 370 ff.; Hornung-Prähauser, V. et al., 2007, S. 126 ff.

86 Vgl. Ceperley, A.; Schmidt, C., 2007, S. 72.

87 Vgl. Reardon, R.; Lumsden, J.; Meyer, K., 2005, S. 372.

88 Vgl. Garis, J., 2006, S. 2.

89 Vgl. Reardon, R.; Lumsden, J.; Meyer, K., 2005, S. 370.

90 Vgl. Ceperley, A.; Schmidt, C., 2007, S. 70.

Arbeitgebern gewürdigt, die es für wichtig erachten, dass Bewerber nicht nur einen Abschluss nachweisen können, sondern sozusagen bereit sind für den Arbeitsmarkt.⁹¹ Die späteren Bewerber äußern sich positiv darüber, wie sich das ePortfolio als starkes Werkzeug entpuppte, indem es sie zum einen dazu brachte, abzuwägen, welche Tätigkeiten sie in ihrer bisherigen Karriere ausgeübt hatten, und sie zum anderen erkennen ließ, welche wertvollen, für die Zukunft hilfreichen Fähigkeiten sie aufgebaut hatten.⁹² Die Selbstreflexion, die immer wieder als Schlagwort im Rahmen von ePortfolio-Arbeit genannt wird, bezeichnen Benutzer als Schlüssel, wenn es darum geht, herauszufinden, wo die eigenen Stärken, Vorlieben und Fähigkeiten liegen. Die authentische Ausarbeitung der tatsächlichen Fähigkeiten ist die Voraussetzung für eine darauf folgende nachvollziehbare Darstellung.⁹³ Die Rückmeldungen von Teilnehmern an ePortfolio-Projekten zeigen, dass der Effekt der gleiche ist, unabhängig davon, ob es sich um Studierende handelt oder um Beschäftigte, die über eine längere Berufserfahrung verfügen. In diesem Zusammenhang wird über ein besseres Verständnis für die eigenen Fähigkeiten und Eigenschaften sowie ein gewachsenes Bewusstsein für von Arbeitgebern gewünschte Kompetenzen berichtet.⁹⁴

2.1.5.2 Anwendungsbeispiele von beurteilungsorientierten ePortfolios

In den USA werden ePortfolios auch verstärkt als Assessment-Werkzeuge verwendet⁹⁵ und häufig bei der Lehrerausbildung eingesetzt.⁹⁶ Nicht nur das Studium wird damit unterstützt, auch der weitere Werdegang soll damit gefördert werden. Das an der Florida State University 2002 eingeführte Karriere-ePortfolio hat bisher mehr als 36.000 Studierende bei ihrer Karriereplanung unterstützt.⁹⁷ Die Erfolge haben auch Universitäten in Europa motiviert – wie in Finnland die University of Jyväskylä und die Universität Kuopio-, die den Aufbau eines e-Portfolios für Higher Education in Finnland vorantreiben.⁹⁸

In den Niederlanden ist – unter anderem auch wegen der „competence oriented education“ an den dortigen Hochschulen – das Interesse an ePortfolios groß. Es gibt einen reichen Erfahrungsschatz, und das Thema wird sys-

91 Vgl. Reardon, R.; Lumsden, J.; Meyer, K., 2005, S. 371 f.

92 Vgl. Ford, C.; Lumsden, J.; Luljguraj, B., 2009, S. 5 f.

93 Vgl. Brammer, C., 2007, S. 4.

94 Vgl. Stevens, H., 2007, S. 3.

95 Vgl. Black, P.; Wiliam, D., 2001.

96 Vgl. Strudler, N.; Wetzels, K., 2005, S. 411 ff.

97 Vgl. Garis, J., 2006, S. 1 ff.

98 Vgl. Garis, J., 2006, S. 1 ff.; Haapaniemi, T.; Karvonen, P., 2006, S. 305 ff.

tematisch auf verschiedenen Ebenen vorangetrieben.⁹⁹ Anwendungen findet man an der Fachhochschule Windesheim, an der Universität von Amsterdam und an der INHOLLAND Universität, die nach einem Zusammenschluss von vier Hochschulen nun 35.000 Studierende vereint.¹⁰⁰ Wenn auch die Ansätze unterschiedlich sind, die ePortfolio-Implementierungen in den Niederlanden weisen einen hohen Reifegrad auf. Dazu hat auch die Initiative NL Portfolio der SURF Stiftung seit 2004 beigetragen.¹⁰¹ Es gibt noch einige andere Länder in Europa, in denen ePortfolios im universitären Umfeld genutzt werden. Die ersten Erfahrungen zeigen, dass Studierende, die mit diesem Instrument vertraut sind, dies auch beim späteren Eintritt ins Berufsleben nutzen.¹⁰² Des Weiteren wird deutlich, dass Hochschulen, die im internationalen Wettbewerb stehen, ein hohes Interesse haben, ihre Absolventen optimal in die Wirtschaft zu vermitteln.¹⁰³ Gerade aus diesem Grund werden Karriere-ePortfolios an Hochschulen eingeführt, wie das Beispiel an der Florida State University zeigt.¹⁰⁴

Jüngere Beispiele zeigen hingegen auch schon Anwendungen in Unternehmen oder in Bereichen, die Unternehmen stark tangieren. Der Handelsriese Tesco hat im April 2008 in Großbritannien als erstes Unternehmen einen arbeitgebergetriebenen Studienabschluss gemeinsam mit der University of the Arts London, und der Manchester Metropolitan University ins Leben gerufen.¹⁰⁵ Dabei verbindet ein ePortfolio-System die Lernumgebungen der beiden Universitäten. Dies ermöglicht für den gleichzeitig bei Tesco arbeitenden Studierenden reflektiertes Lernen und strukturiertes Assessment.¹⁰⁶

2.1.5.3 Anwendungsbeispiele von dokumentationsorientierten ePortfolios

Zusätzlich zu den Beispielen im Bereich der Entwicklung und Beurteilung werden dokumentationsorientierte ePortfolios bei der Karriereplanung, der Jobsuche und im Rahmen des Bewerbungsprozesses eingesetzt.¹⁰⁷ Treiber im

99 Vgl. Aalderink, W.; Veugelers, M., 2006, S. 358 ff.

100 Vgl. Hornung-Prähauser, V. et al., 2007, S. 142 ff.; Kemper, M., 2005, S. 165 ff.

101 Vgl. Aalderink, W.; Veugelers, M., 2006, S. 358 ff.

102 Vgl. Flanigan, E.; Amirian, S., 2006, S. 102 f.

103 Vgl. Hornung-Prähauser, V. et al., 2007, S. 25 f.

104 Vgl. Garis, J., 2006, S. 1 ff.

105 Vgl. Unionlearn: Every Little Helps: Tesco Sets Standards for Retail Foundation Degree, 2008, <https://www.unionlearn.org.uk/case-studies/every-little-helps-tesco-sets-standards-retail-foundation-degree> (16.02.2010).

106 Vgl. Arntsen, R., 2007, S. 1.

107 Vgl. Hilzensauer, W.; Hornung-Prähauser, V., 2006, S. 5.

Zusammenhang mit der Anwendung solcher ePortfolios sind in erster Linie Universitäten, Verbände und Arbeitsvermittler. Obwohl ePortfolios zurzeit im universitären Umfeld noch verstärkt in anderen Feldern zum Einsatz kommen, werden gerade dort schon die Fundamente für die dokumentationsorientierte Verwendung dieser Werkzeuge bei späteren Bewerbungen gelegt. Da in den USA die Hochschulen starkes Interesse daran haben, die eigenen Studierende optimal auf den künftigen Eintritt in den Arbeitsmarkt vorzubereiten, unterstützen spezielle Career Centers die Karriereplanung. Bei der Entwicklung und Darstellung von Kompetenzen geschieht dies durch eigens darauf ausgelegte Karriere-ePortfolios.¹⁰⁸

Ein Beispiel aus den Niederlanden zeigt, wie ein Verband ein solches Werkzeug strategisch einsetzt, um die Mitgliedsunternehmen beim Recruiting zu unterstützen. Unter dem Namen „Catering in the Netherlands 2015“ hat das Dutch Catering Trade Institute (HBI) eine Strategie definiert, die dem großen Personalbedarf in der Gastronomie in den Niederlanden Rechnung trägt. HBI entwickelt ein zweigeteiltes ePortfolios-System, das einerseits den Mitarbeiter oder Bewerber bei der Karriereentwicklung und der Weiterqualifizierung unterstützen soll und andererseits dem Arbeitgeber ein Werkzeug an die Hand geben soll, mit dem er leichter die geeigneten Bewerber für seine Bedürfnisse finden kann.¹⁰⁹

Bei der Arbeitsvermittlung kommen ePortfolios auch schon zur Anwendung. Die holländische Arbeitsagentur setzt ein ePortfolio als wichtigen Baustein innerhalb ihres Services ein. Dieses Werkzeug sucht verborgene Potenziale, analysiert Entwicklungsbedarf und unterstützt den Job-Suchenden bei der Identifikation und Darstellung seiner Kompetenzen. Die einstellenden Unternehmen haben Zugang zu dem System und der erfolgreiche Match zwischen Bewerber und Unternehmen soll damit gefördert werden.¹¹⁰

Die Gründe für die Förderung des Instruments ePortfolio sind vielfältig. Ein oftmals sehr wichtiges Ziel der Karriere-ePortfolio-Programme an Universitäten ist, dafür zu sorgen, dass eine steigende Anzahl hochwertig ausgebildeter Studierenden ihr Studium erfolgreich abschließt. Absolventen, die aufgrund einer solchen Ausbildung einen hohen Stellenwert auf dem Arbeitsmarkt haben, strahlen wieder positiv zurück auf die Universität, die sie besucht haben. Das erhöht die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität der Hochschule sowie der Region.¹¹¹ Verbände, die Branchen mit einer Unterdeckung an gut ausgebildeten Fachkräften und einer sich schwierig gestaltenden Personalsuche vertreten,

108 Vgl. Hornung-Prähauser, V. et al., 2007, S. 124 ff.; Garis, J., 2006, S. 2.

109 Vgl. Oostrum, H. van; Bitter-Rijkema, M., 2007, S. 1.

110 Vgl. Fretz, M., 2007, S. 1 f.

111 Vgl. Reardon, R.; Lumsden, J.; Meyer, K., 2005, S. 371.

sind stark daran interessiert, Möglichkeiten zu schaffen, die die Weiterbildung und Karriereentwicklung fördern.¹¹²

Wie dargelegt ist es sinnvoll, je nach Anwendungszweck ein entsprechendes ePortfolio auszugestalten bzw. unterschiedliche Sichten zu generieren.¹¹³ Unabhängig davon ist aber eine gewisse Qualität des ePortfolios Grundvoraussetzung, damit der Zweck erfüllt wird. In der Literatur wird dieser Aspekt unter dem Begriff der ePortfolio-Reife diskutiert und an verschiedenen Indikatoren wie dem Grad der Selbstreflektion oder der Auswahl der ePortfolio-Inhalte festgemacht.¹¹⁴

Wie bereits dargelegt, findet sich in der Literatur im Kontext des dokumentationsorientierten ePortfolios häufig der Begriff Karriere-ePortfolio.¹¹⁵ In dieser Arbeit wird der dokumentationsorientierte ePortfolio-Typ näher beleuchtet, und im weiteren Verlauf wird vom Karriere-ePortfolio gesprochen. Im folgenden Punkt wird nun aufgezeigt, welche Anforderungen ein Karriere-ePortfolio erfüllen muss, damit es vom Zielpublikum als reif empfunden wird und somit den Zweck der Dokumentation von Fähigkeiten und Kompetenzen optimal erfüllt.

2.1.6 Merkmale eines reifen Karriere-ePortfolios

Mit einem Karriere-ePortfolio hat der Ersteller also in erster Linie die Dokumentation und Präsentation seiner Kompetenzen im Blick. Es gibt bestimmte Anforderungen an ein „reifes“ ePortfolio. Die Inhalte eines reifen ePortfolios müssen eine gewisse Breite und Tiefe aufweisen und somit die Persönlichkeit und Gedankengänge des Erstellers aufzeigen.¹¹⁶ Die Erstellung eines reifen Karriere-ePortfolio ist zwar sehr arbeitsaufwendig, am Ende des Prozesses, in dem sich der Eigentümer intensiv mit seinen Stärken, Interessen und Fähigkeiten auseinandergesetzt hat, kann ein Paket mit vielen wertvollen Informationen entstehen, das die Fähigkeiten und Kompetenzen des Erstellers zweckmäßig veranschaulicht.¹¹⁷ Gerade zwei Aspekte sind hier besonders wichtig: die spezifische Anpassung und die Authentizität des Karriere-ePortfolios.¹¹⁸

Ein ePortfolio, das einen ausgeprägten Reifegrad aufweist, ist beispielsweise an die Anforderung des Unternehmens bezüglich einer zu besetzenden

112 Vgl. Oostrum, H. van; Bitter-Rijpkema, M., 2007.

113 Vgl. Arnaud, M., 2006, S. 264.

114 Vgl. Strohmeier, S., 2010., S. 270.

115 Vgl. Garis, J., 2006, S. 1 ff.; Lumsden, J.; Garis, J.; Reardon, R., 2001.

116 Vgl. Challis, D., 2005.

117 Vgl. Woodbury, D.; Neal, W.; Addams, L., 2008.

118 Vgl. Strohmeier, S., 2010.

Stelle angepasst.¹¹⁹ In einer Stellenanzeige hat das Unternehmen relativ genau erläutert, was es von der Person erwartet, die die vakante Position zukünftig besetzen soll. Der Bewerber und Ersteller des Portfolios entwickelt dann eine Version seines Karriere-ePortfolios, in der solche Artefakte und Arbeitsproben in den Vordergrund gestellt werden, die dem Unternehmen nachvollziehbar demonstrieren, dass er den Anforderungen entspricht und die gewünschten Fähigkeiten aufweist, um die Stelle optimal auszufüllen.

Des Weiteren muss eine ausreichende Sicherheit über die Echtheit und Zugehörigkeit der Artefakte zum Ersteller vorhanden sein. Unklarheiten bezüglich Fälschungen, Plagiaten oder Ghostwriting im Zusammenhang mit Artefakten wirken sich negativ aus. Deshalb ist die Authentizität der Inhalte als weiterer wichtiger Faktor der ePortfolio-Reife zu nennen.¹²⁰ Der schnelle Zugang zu nützlichen Informationen ist zwar wichtig, jedoch nützt dieser Komfort nichts, wenn die Information als solches in Zweifel gezogen wird. Ein Video, in dem der Bewerber über seine Teamfähigkeit spricht, ermöglicht dem Betrachter zwar tiefere Einblicke in die Sozialkompetenz des Aspiranten, wenn jedoch die Aufnahme gestellt wirkt, dann wird diese Information nutzlos und somit letztlich auch der Informationsträger, das Karriere-ePortfolio.

Beide Aspekte, der der Anpassung und der Authentizität, werden im Zuge dieser Forschungsarbeit in die Akzeptanzbetrachtung mit einbezogen. Es gibt einige Anforderungen an ein reifes ePortfolio und unterschiedliche Ansätze, dies darzulegen. Love, McKean und Gathercoal haben fünf verschiedene Reifegrade, sogenannte „Maturation Levels“, aufgestellt. Der oberste Grad, Maturation Level 5, erfordert u.a. multimediale Artefakte und Inhalte, die einen potenziellen Arbeitgeber umfassend informieren.¹²¹ Des Weiteren hat Challis mit ihrer Checkliste für ein reifes ePortfolio aufgezeigt, welche Ansprüche an ein reifes Karriere-ePortfolio gestellt werden.¹²²

119 Vgl. Powell, K.; Jankovich, J., 1998; Temple, V.; Allan, G.; Temple, B., 2003.

120 Vgl. Loughheed, P. et al., 2004; Brady, N., 2008; Chen-Wilson, L. et al., 2009; Strohmeier, S., 2010.

121 Vgl. Love, B. et al., 2004.

122 Vgl. Challis, D., 2005, S. 1 ff.

Materialauswahl	Reflexionsniveau	Inhalt	Nutzung von Multimedia	Design/ Gestaltung	Navigatior
Relevant – alles wurde Zweck und Publikum angepasst.	Zeigt tiefes (fundiertes) Verständnis	Macht bedeutende Überlegungen (Gedanken) über einen bestimmten Zeitraum deutlich	Unterstützt Inhalt und beteiligt (bezieht mit ein)	Ordentlich und elegant	Klar verständlich
Sorgfältig ausgewählt, um bestimmte Punkte deutlich hervorzuheben (um mit einleuchtenden Argumenten zu überzeugen)	Eingebettet	Auswahl (Vielfalt), die Tiefe und Breite zeigt (aufweist)	Angemessen und gezielt (zweckmäßig)	Grafiken im Einklang mit Ziel und Urheber des Portfolios	Erlaubt Benutzern, ihren eigenen Pfad zu wählen
Jedes Beispiel/ Darstellung (Erklärung) leistet einen Beitrag	Zeigt Selbsterkenntnis und Wachstum	Ist kontextualisiert (auf den Kontext abgestimmt)	Hoch qualitatives Audio/ Video	Keine störenden Elemente	Ganz mit Hyperlinks versehen
Kein unbearbeitetes oder unbedeutendes Material	Nimmt auf (berücksichtigt) und geht auf Feedback von anderen ein.	Zeigt Persönlichkeit sowie Überlegungen	Nicht störend (lenkt nicht ab)	Gut organisiert und schlüssig (verständlich)	
Nicht unangemessen ausgewählt, um falsch darzustellen (zu verzerrten)		Der gesamte Text ist sorgfältig sowie kurz und bündig verfasst Sprachgewandtheit	Integriert	Zusammenhänge sind verständlich (werden verständlich gemacht)	

Tabelle 2: Checkliste eines reifen ePortfolios¹²³

Die Inhalte eines reifen Karriere-ePortfolios bieten also im Gegensatz zu traditionelleren bzw. üblichen Bewerbungsformen eine größere Informationsbreite und -tiefe.¹²⁴ Da der Ersteller eines ePortfolios nicht unbedingt an einen Standard gebunden ist, unterscheiden sich Karriere-ePortfolios grundsätzlich stärker voneinander als beispielsweise Papierbewerbungen, bei denen ein gewisser gewachsener Standard mitschwingt. Auch der Wahl der Artefakte sind kaum Grenzen gesetzt. Dies können Texte, Grafiken, Audiodateien, multimediale Videos, Blogs etc. sein.¹²⁵ Solange die Arbeitsprobe die Kompetenzen und Fähigkeiten des Bewerbers transparent macht, kann sie in das ePortfolio integriert werden.

123 In Anlehnung an Challis, D., 2005, S. 1 ff.

124 Vgl. Strohmeier, S., 2010.

125 Vgl. Temple, V.; Allan, G.; Temple, B., 2003.

2.1.7 Erstellung eines ePortfolios mithilfe von Software-Tools

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, ein ePortfolio mit Softwareunterstützung zu erstellen. Die Dynamik, mit der sich die ePortfolio-Thematik entwickelt, macht es fast unmöglich, den ePortfolio-Software-Markt zu überblicken.¹²⁶ Die Marktübersicht zeigt ein relativ einheitliches Bild, was die Kategorien angeht, in die ePortfolio-Software eingeteilt werden kann.¹²⁷ Diese IT-Werkzeuge können in die Bereiche proprietäre ePortfolio-Software-Produkte, Lern-managementsysteme mit ePortfolio-Funktionalitäten, Content-Management-Systeme mit individuell erweiterten ePortfolio-Funktionalitäten und Social Software bzw. Web-2.0-Tools eingeteilt werden.¹²⁸

Entscheidend ist, dass der Ersteller bei den notwendigen prototypischen Portfolioprozessen durch diese Lösungen unterstützt wird. Diese sind das Sammeln, Organisieren und Selektieren von ePortfolio-Inhalten, das Reflektieren, Prüfen, Nachweisen und Planen und letztlich das Darstellen und Publizieren.¹²⁹

Ein besonderes Augenmerk ist auf Social Software und Plattformen im Web 2.0 zu legen. Facebook, Xing, Twitter und LinkedIn sind die sozialen Netzwerke, die bisher am meisten Relevanz für das Recruiting aufweisen.¹³⁰ Der Aufbau des eigenen Profils auf Basis des „ePortfolio-Gedankens“ ist für den Ersteller auf diesen Plattformen schnell und einfach möglich. Beispiele zeigen, dass sich auf Facebook und LinkedIn, mit den plattformeigenen Funktionen verzahnt, mit Open-Source-Tools wie Slideshare, Google docs, Freedrive oder Youtube ein Karriere-ePortfolio aufbauen lässt. Multimediale Artefakte lassen sich nahtlos in das eigene Profil integrieren.¹³¹ Viele Funktionalitäten und die Einstellungen des eigenen Profils auf diesen sozialen Netzwerken ermöglichen es, dort ein maßgeschneidertes Karriere-ePortfolio aufzubauen.

126 Vgl. Himpfel, K.; Baumgartner, P., 2009, S. 8.

127 Vgl. Hornung-Prähauser, V. et al., 2007, S. 47 ff.

128 Vgl. Hornung-Prähauser, V. et al., 2007, S. 48 ff.

129 Vgl. Himpfel, K.; Baumgartner, P., 2009, S. 13 ff.

130 Vgl. Zils, E., 2011, S. 5 f.

131 Vgl. Raja Hussain, M.; Zher, N., 2010, S. 236 ff.

Facebook-Funktionen	ePortfolio-Elemente
Informationen	Persönliche Informationen und andere relevante Artefakte sowie Erfahrungen im Ausbildungs- und Arbeitskontext, die die professionelle Entwicklung reflektieren.
Notizen	Ähnlich wie ein Weblog: Hier kann regelmäßig individuelle Entwicklung dokumentiert werden.
Videos, Links, Fotos	Digitale Sammlung von Artefakten, die die eigenen Kompetenzen demonstriert und Lernen reflektiert.

Tabelle 3: Facebook vs. ePortfolio¹³²

Es gibt aber auch verschiedene Möglichkeiten, ein bereits bestehendes Karriere-ePortfolio in ein soziales Netzwerk zu überführen. Es ist z.B. sehr einfach möglich, das eigene ePortfolio, das beispielsweise auf einer ePortfolio-Plattform mit einer proprietären Technologie¹³³ aufgebaut ist, mit dem persönlichen Profil auf einem sozialen Netzwerk zu verknüpfen. LinkedIn bietet mittlerweile eine gesonderte Funktion für die Integration und Verlinkung von externen ePortfolios. Dies trifft auch auf das größte Business-Netzwerk im deutschsprachigen Raum Xing zu. Xing geht aber noch weiter und bietet die Möglichkeit, ein ePortfolio auf Basis von Xing-Funktionen aufzubauen und nahtlos in das eigene Profil zu integrieren.¹³⁴ Auf dieses Profil können Recruiter direkt zugreifen.

Die Verknüpfung ist aber genauso in anderer Richtung möglich. Eigene Profile in sozialen Netzwerken, wie beispielsweise in Facebook oder Linked-In, lassen sich mit dem eigenen ePortfolio über einen Button verzahnen. Die Verschmelzung der relevanten Social-Media-Plattformen mit Karriere-ePortfolios ist im Verlauf weiter zu beobachten, da sich hier die Anknüpfungspunkte für Recruiter zu Karriere-ePortfolios von Bewerbern mehr und mehr häufen könnten. Die Bedeutung von Social Media für das Recruiting und weitere kritische Aspekte, die einen möglichen Einfluss auf die Anwendung von Karriere-ePortfolios im Recruiting haben, werden im nun folgenden Kapitelteil herausgearbeitet.

132 In Anlehnung an Raja Hussain, M.; Zher, N., 2010, S. 237.

133 Vgl. Mahara, Open Source EPortfolios, 2013, <https://mahara.org/about> (12.05.2014).

134 Vgl. Xing, Portfolio, 2013, <https://www.xing.com/help/hilfe-fragen-und-antworten-2/ihr-xing-profil-376/portfolio-813> (14.11.2013).

2.2 Recruiting im 21. Jahrhundert

Der Teil im Personalmanagement, der das Unternehmen mit neuen Mitarbeitern bzw. mit Bewerberkandidaten versorgt, aus denen dann neue Mitarbeiter resultieren, wird als Recruiting bezeichnet.¹³⁵ Die Mitarbeiter – das sogenannte Humankapital – werden für die Unternehmen immer mehr zu einem entscheidenden Faktor im Wettbewerb.¹³⁶ Demzufolge ist das Recruiting eine zentrale und strategische Funktion, wenn es darum geht, die Unternehmensentwicklung nachhaltig erfolgreich zu gestalten.¹³⁷

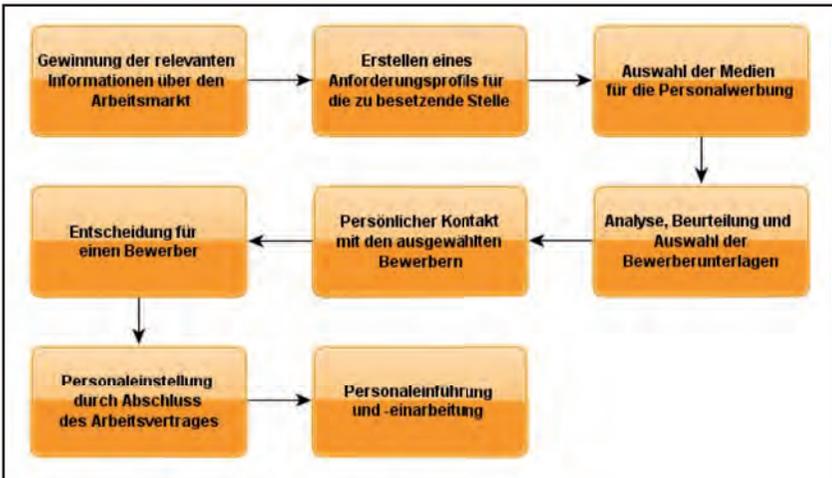


Abbildung 2: Phasen des Recruiting¹³⁸

Das Recruiting muss sich in diesem Zusammenhang einigen Herausforderungen stellen. Das Angebot an qualifizierten Bewerbern wird allgemein kleiner. Der demografische Wandel und der Fachkräftemangel zeigen zunehmend ihre Auswirkungen.¹³⁹ Den Unternehmen fällt es immer schwerer, offene Stellen zu besetzen.¹⁴⁰ Des Weiteren verändert sich das Kommunikationsverhalten in

135 Vgl. Dillerup, R.; Stoi, R., 2008, S. 574 ff.; Wöhe, G.; Döring, U., 2008, S. 139.

136 Vgl. Schneider, M., 2007, S. 13 ff.

137 Vgl. McKinsey Deutschland, 2011, S. 6.

138 Vgl. Karagah, A., 2010, S. 6 in Anlehnung an Strutz, H., 1993, S. 161 und an Dincher, R., 2007, S. 11.

139 Vgl. Gramke, K. et al., 2009, S. 6 ff.

140 Vgl. Brücker, H., 2010, S. 11.

der Gesellschaft durch neue Entwicklungen. Allen voran sind hier auch Social Media und das Web 2.0 zu nennen.¹⁴¹

Diese skizzierte Situation und das Verhalten der Zielgruppen bringt Veränderungsprozesse im Recruiting in Gang, die darauf ausgerichtet sind, das Unternehmen im Wettbewerb um gute Mitarbeiter erfolgreich aufzustellen.¹⁴² Dieses Phänomen wird unter dem Begriff „War for Talent“ zusammengefasst.¹⁴³ Die Ausführungen unter dem nächsten Punkt versuchen darzulegen, dass Recruiter im Rahmen dieses „Kampfes um die besten Talente“ eine stärkere Offenheit für neue nützliche Informationstechnologien zeigen und dies könnte die Anwendung von ePortfolios im Recruiting beeinflussen.

2.2.1 Die Auswirkungen des War for Talent auf das Recruiting von heute

Wenn die letzten 20 Jahre betrachtet werden, dann hat sich das Recruiting stark verändert. In den neunziger Jahren haben Unternehmen in erster Linie Anzeigen in Printmedien wie Tageszeitungen oder Branchenmagazinen geschaltet, wenn es darum ging, neue Mitarbeiter zu finden. Der interessierte Bewerber hat sich dann auf dem damals klassischen Weg beworben und eine Bewerbungsmappe per Post geschickt. Dies hat sich massiv gewandelt. Es ist zu konstatieren, dass das Recruiting deutlich komplexer geworden ist.¹⁴⁴ Unternehmen müssen sich immer stärker um den Bewerber bemühen.¹⁴⁵ Einerseits versucht das Unternehmen, sich als attraktiver Arbeitgeber darzustellen. In dem Zusammenhang geht es um den Aufbau einer Arbeitgebermarke im Rahmen von Employer Branding, um die Präsenz auf den relevanten Plattformen und um die richtige Ansprache der Zielgruppe.¹⁴⁶ Andererseits versuchen die Unternehmen, immer effizienter zu arbeiten. Dementsprechend versucht sich auch das Recruiting auf das Internet einzustellen, die Prozesse zu optimieren und mithilfe von Bewerbermanagementsystemen methodisch zu unterstützen.¹⁴⁷

Dies können aber zwei gegensätzlich arbeitende Kräfte sein, denn Bewerber lassen sich nicht immer eine bestimmte Vorgehensweise aufkotzieren, sondern befürworten eine gewisse Freiheit beim Bewerben.¹⁴⁸ Auch wenn die Karriere-Page auf der Unternehmens-Webseite immer mehr zum Dreh- und

141 Vgl. Weitzel, T., 2012, S. 6 ff.

142 Vgl. Ewerlin, D., 2013, S. 279 ff.

143 Vgl. Chambers, E. et al., 1998.

144 Vgl. Eckhardt, A., 2011, S. 2.

145 Vgl. Weitzel, T., 2012, S. 6 ff.; Ewerlin, D., 2013, S. 279 ff.

146 Vgl. Sivertzen, A.; Nilsen, E.; Olafsen, A., 2013, S. 473 ff.

147 Vgl. Russell, D., 2007, S. 91 ff.

148 Vgl. Pesch, U., 2013, S. 34 f.

Angelpunkt des Recruitings wird, zeigt es sich, dass Unternehmen zunehmend mehr Kanäle adressieren und sich heterogeneren Ansprachen und neuen Bewerbungsformen öffnen.¹⁴⁹

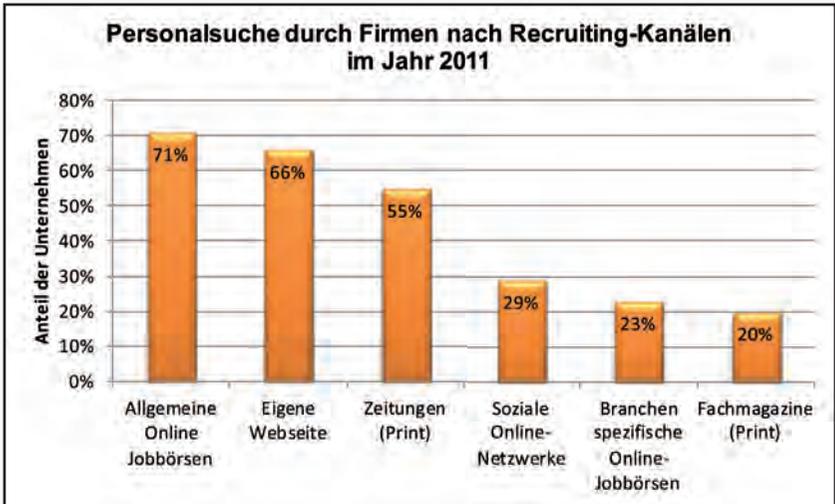


Abbildung 3: Personalsuche in verschiedenen Kanälen¹⁵⁰

Unternehmen könnten Bewerbern die Möglichkeit bieten, das erstellte Karriere-ePortfolio in das unternehmenseigene Bewerbermanagementsystem zu verlinken. Ebenso könnten Karriere-ePortfolios, die per E-Mail dem Recruiter zur Verfügung gestellt wurden, in den Beurteilungsprozess mit einfließen. Diese Veränderungen werden die Unternehmen aber nur aufnehmen, wenn die Anwendung eines Karriere-ePortfolios als nützlich empfunden wird.

¹⁴⁹ Vgl. Pesch, U., 2013, S. 7.

¹⁵⁰ Vgl. LinkedIn, 2011, S. 6.

2.2.2 Recruiting in sozialen Netzwerken

Es ist deutlich zu merken, dass die Geschwindigkeit der Veränderungen, auch die HR-Abteilungen betreffend, stetig steigt.¹⁵¹ Darin stecken für das Recruiting des 21. Jahrhundert sowohl Chancen als auch Herausforderungen gleichermaßen und sicherlich noch einiges an Veränderungspotenzial.¹⁵² Studien zeigen, dass bereits in Deutschland schon fast 30 Prozent der Großunternehmen sogenanntes Social-Media-Recruiting betreiben. Das bedeutet, dass Web-2.0-Plattformen wie Facebook, Xing, LinkedIn und Twitter als Werkzeuge beim Recruiting eingesetzt werden.¹⁵³ Dieser Anstieg verlief auffallend rasant, wenn man bedenkt, dass 2008 noch keines der befragten Unternehmen Social Media im Recruiting eingesetzt hat. Einer der Gründe ist, dass die Unternehmen die Zielgruppe der zukünftigen Mitarbeiter auch auf Social-Media-Plattformen ansprechen und optimalerweise eine interaktive Verbindung pflegen wollen. Erfahrungen zeigen, dass durch die Aktivitäten auf sozialen Netzwerken Kontakte mit Bewerbern generiert werden, die durch klassische Kanäle nicht hätten erreicht werden können.¹⁵⁴ Manche Unternehmen leisten Bonuszahlungen an Mitarbeiter, die eine Stellenanzeige auf ihrem Privatprofil in einem sozialen Netzwerk gepostet haben, wenn dadurch ein Bewerber eingestellt wird.¹⁵⁵

Wie bereits dargelegt, ist der Aufbau eines ePortfolios auf Social-Media-Plattformen naheliegend. Wenn ein Kandidat beispielsweise auf Xing vom Recruiting direkt angesprochen wird und er ein Portfolio auf seinem Profil eingebettet hat, dann könnte dieses zur Einschätzung des Bewerbers genutzt werden. Auch hier wird das Recruiting nur vom Standardvorgehen abweichen, wenn es sich Vorteile davon verspricht. Die Möglichkeiten, den Bewerber direkt auf einer Social-Media-Plattform anzusprechen und sich dort über ihn zu informieren, sind für den Recruiter ohne Frage besser geworden. Es ist sicherlich auch lohnenswert, mehr über den Bewerber zu erfahren, als in der Bewerbungsmappe steht, bevor man ihn zum Gespräch einlädt, bzw. sich nach dem Gespräch noch zusätzliche Gewissheit zu verschaffen.

151 Vgl. PwC, 2012, S. 2 ff.

152 Vgl. Eckhardt, A., 2011, S. 2.

153 Vgl. BITKOM, 2012, S. 10 ff.

154 Vgl. Smith, W.; Kidder, D., 2010, S. 493 f.

155 Vgl. Zeidner, R., 2007, S. 57 ff.

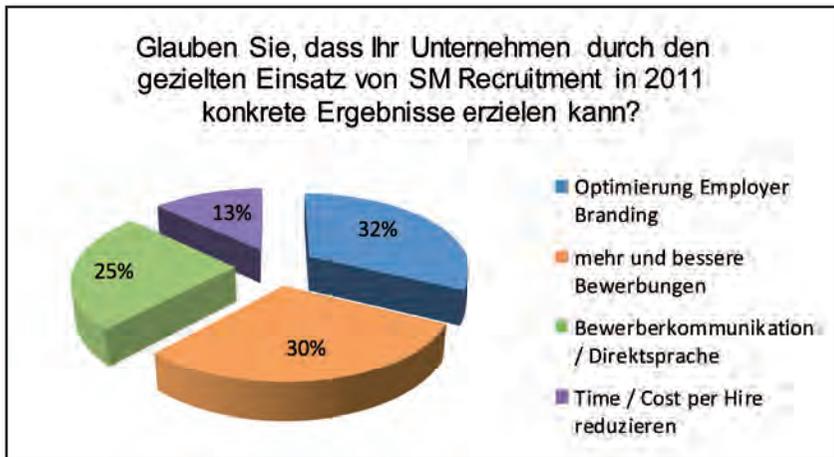


Abbildung 4: Ziele von Social-Media-Recruitment¹⁵⁶

Allerdings führt dieses Streben nach mehr Informationen in der Personalabteilung auch zu mehr Zeitaufwand. Dabei versuchen die Experten gerade, das Gegenteil zu erreichen. In Umfragen äußern Recruiter, dass sie gerade durch den Einsatz von modernen Kommunikationsplattformen die Zeit pro Einstellungsvorgang reduzieren wollen.¹⁵⁷ Diese Tatsache macht es weiter unklar, wie Recruiter die Anwendung von Karriere-ePortfolios bewerten. Dieser Aspekt wird in die Untersuchung mit einfließen.

2.2.3 Bewerberscreening im Internet

Unternehmen nutzen immer mehr das Internet und die sozialen Netzwerke, um Bewerber zu überprüfen¹⁵⁸ und deren Hintergründe auszuleuchten.¹⁵⁹ Das Background-Checking von Bewerbern ist ein in der Fachpresse durchaus kontrovers diskutiertes Thema. In Deutschland ist die Diskussion um das Thema noch recht neu, doch in den USA werden Bewerber schon seit einigen Jahren mithilfe solcher Checks überprüft, um das Risiko bei der Personalauswahl möglichst gering zu halten.¹⁶⁰ Das Konzept Background-Checking ist nicht einheitlich definiert, und es bestehen unterschiedliche Herangehensweisen.

¹⁵⁶ Vgl. Zils, E., 2011, S 21.

¹⁵⁷ Vgl. Zils, E., 2011, S. 21.

¹⁵⁸ Vgl. Smith, W.; Kidder, D., 2010, S. 494.

¹⁵⁹ Vgl. Brecht-Heitzmann, H.; Gröls, M.; Reichmuth, T., 2009, S. 70.

¹⁶⁰ Vgl. NAPBS, o.J., S. 2.

Der Umfang kann stark variieren und reicht von der einfachen Recherche im Internet bis zum Abfragen von Schufa-Daten, grafologischen Tests und psychologischen Gutachten.¹⁶¹ Unabhängig davon in welchem Umfang dies geschieht, grundsätzlich lässt sich konstatieren: Das „Googling“ von Bewerbern ist mittlerweile Teil des Tagesgeschäfts für Recruiter geworden. Im Recruiting des 21. Jahrhunderts ist dieses Phänomen zunehmend Teil des Gesamtprozesses.¹⁶² Und dies hat Auswirkungen: Studien zeigen, dass Bewerber mit problematischen Internetauftritten deutliche Nachteile bei der Auswahl erfahren und weniger wahrscheinlich zum Gespräch eingeladen werden als in dem Kontext unauffällige Bewerber.¹⁶³ Teilweise eruieren Recruiter Informationen, wie Angaben zu Hobbys oder Lieblingsbüchern, um sie im späteren Bewerbergespräch zu nutzen, um durch Nachfragen Darstellungen zu verifizieren oder die Einstellungen des Kandidaten detaillierter herauszuarbeiten.¹⁶⁴ Es werden aber auch Informationen im Internet oder Profile auf sozialen Netzwerken von Recruitern überprüft, um Angaben im Lebenslauf des Bewerbers zu validieren.¹⁶⁵

Es ist festzustellen, dass auch die Bewerber sich dessen zunehmend bewusster werden und Career Center darauf hinweisen, die eigenen Social-Media-Präsenzen so zu gestalten, dass sie im Falle einer Überprüfung nicht negativ auffallen.¹⁶⁶ Auch wenn die Zahlen von Studie zu Studie variieren¹⁶⁷ und die Situation in den USA sich signifikant von Deutschland unterscheidet, hat eine aktuelle Untersuchung doch deutlich gemacht, dass die Zahl der Recruiter in Deutschland, die den Ruf von Bewerbern im Internet überprüfen, stetig steigt.¹⁶⁸ Die Nutzung von Internet und sozialen Netzwerken für das Bewerberscreening ist jedoch nicht unproblematisch. Es gibt einige rechtliche Unsicherheiten für Recruiter, da teilweise die Inhalte nicht für das Screening genutzt werden dürfen.¹⁶⁹ Eine intransparente und rechtsunkonforme Vorgehensweise in diesem Zusammenhang kann aber negative Auswirkungen auf die Wahrnehmung des Arbeitgeberimages bei potenziellen Bewerbern haben.¹⁷⁰

161 Vgl. Deloitte, 2012, S. 6 ff.

162 Vgl. Zeidner, R., 2007, S. 57 ff.

163 Vgl. Stone, B. Is Facebook Growing Up Too Fast, in: The New York Times, 2009, http://www.nytimes.com/2009/03/29/technology/internet/29face.html?pagewanted=all&_r=0 (28.10.2013); Brecht-Heitzmann, H.; Gröls, M.; Reichmuth, T., 2009, S. 76.

164 Vgl. Smith, W.; Kidder, D., 2010, S. 494.

165 Vgl. Ollington, N.; Gibb, J.; Harcourt, M., 2013, S. 251; Warr, W., 2008, S. 591 ff.

166 Vgl. Peluchette, J.; Karl, K., 2009, S. 35 f.

167 Vgl. Bundesministerium für Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, 2009.

168 Vgl. Brecht-Heitzmann, H.; Gröls, M.; Reichmuth, T., 2009, S. 69 ff.

169 Vgl. Withiam, G., 2011, S. 6 ff.

170 Vgl. Madera, J., 2012, S. 1280 f.

Dies zeigt, dass Recruiter sich offenbar immer mehr Zeit nehmen wollen, Zusatzinformationen aus dem Internet zu untersuchen. Die rechtliche Unsicherheit könnte dazu führen, dass beim Screeningprozess Informationen aus ePortfolios präferiert werden, da Inhalte, die in ePortfolios beispielsweise bei Xing oder LinkedIn hinterlegt sind, von Recruitern rechtssicher zum Screening herangezogen werden können.

Ein Hauptgrund, warum Recruiter den Background von Bewerbern checken¹⁷¹, könnte somit von Karriere-ePortfolios abgedeckt werden. Es wird interessant zu untersuchen, ob Recruiter den Bewerber mit Inhalten aus seinem ePortfolio weitergehend überprüfen können, die Informationen in der Standardbewerbung somit stärker verifiziert werden können und sie so herausfinden können, ob Bewerber authentisch sind. Der wichtige Aspekt der Authentizität wird in der Untersuchung mit betrachtet.

2.3 State of the Art

Zur Vorbereitung dieser Arbeit wurde eine umfangreiche Literaturrecherche durchgeführt, um aktuelle Informationen zu generieren und den Stand der wissenschaftlichen ePortfolio-Forschung auf globaler Ebene zu erheben. Im Rahmen dieser Vorgehensweise wurden wissenschaftliche Artikel zum Thema ePortfolio miteinbezogen, die im Zeitraum von 2004 bis 2014 veröffentlicht wurden. Des Weiteren wurden alle Fallbeispiele im Research-Handbook für ePortfolios betrachtet, die Proceedings der ePortfolio-Konferenzen geprüft und eine Reihe von Studien und Projektberichten analysiert. Dabei wurde deutlich, dass die Anwendung von ePortfolios und die begleitende Forschung in Deutschland, im Vergleich zu anderen Ländern, noch zurückbleibt. Es gibt nur eine Studie über ePortfolios in deutscher Sprache, die von der Salzburg Research Forschungsgesellschaft herausgegeben wurde. Um die Vision „E-Portfolio for all“ des European Institute for E-Learning (EifEL) zu unterstützen, wurde bereits im März 2006 die E-Portfolio-Initiative Austria gegründet. Die Gründung einer E-Portfolio-Initiative Deutschland erfolgte erst 2007. Diesbezügliche Forschungsaktivitäten sind aber bis jetzt nicht zu recherchieren. International gibt es zahlreiche Artikel und Studien¹⁷² und rege Forschungsaktivitäten im ePortfolio-Sektor. Bei der Literaturrecherche zeigte sich weiterhin, dass die Schwerpunkte der wissenschaftlichen Diskussion, in Bezug auf ePortfolios, vor allem deutlich im universitären und schulischen Bereich auszumachen sind. Die themenspezifische Auswertung der betrachteten Lite-

171 Vgl. Levashina, J.; Campion, M., 2009, S. 231 ff.

172 Vgl. Strivens, J., 2007; Butler, P., 2006; Strudler, N.; Wetzel, K., 2005; Beetham, H., 2004.

ratur ergab, dass sich der Großteil der ePortfolio-Forschung im thematischen Bereich Schule und Universität bewegt. Nur im geringen Maße behandelte die Forschung die Anwendung von ePortfolios in Unternehmen.

Aus aller ePortfolio behandelnden Literatur wurden insgesamt 24 Arbeiten selektiert. Bei der Literatursauswertung wurden in Anbetracht der Relevanz einige Restriktionen festgelegt. Diese werden im Folgenden dargelegt. Aufgrund der Tatsache, dass ein Karriere-ePortfolio ein dokumentationsorientiertes ePortfolio ist, wurden im Rahmen eines selektiven Reviews¹⁷³ nur Artikel und Arbeiten berücksichtigt, die auch den dokumentationsorientierten ePortfolio-Typ betrachtet haben. Es konnten durchaus auch ein anderer Typ oder auch beide anderen Typen miteinbezogen worden sein. Artikel, die jedoch nur den entwicklungsorientierten oder den beurteilungsorientierten Typ oder beide Typen besprachen, ohne hingegen den dokumentationsorientierten ePortfolio-Typ zu betrachten, wurden bei der Auswertung aussortiert.

Charakteristik	Kategorie			
	ePortfolio-Typ	Nur dokumentationsorientiert	dokumentationsorientiert und entwicklungsorientiert	dokumentationsorientiert und beurteilungsorientiert
Perspektive	Bewerber		Unternehmen	Beide Perspektiven
Fokus	Theoretische Forschungsaspekte, Konzeptionell		Erfahrungen und Anwendungen	Empirische Untersuchungsbefunde
Empirischer Ansatz	Explorativ		Theoriebasiert und Hypothesengestützt	

Abbildung 5: Kategorien zur Charakterisierung von ePortfolio-Literatur

Beispielsweise fokussierten sich Malita und Martin 2009 ausschließlich auf ein dokumentationsorientiertes ePortfolio und zeigten auf, inwiefern Studierende diese Werkzeuge nutzen können, um besser Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden. Von den selektierten Veröffentlichungen haben insgesamt acht ausschließlich den dokumentationsorientierten Typ diskutiert.¹⁷⁴

Wie bereits dargelegt, kann sich ein entwicklungsorientiertes ePortfolio in ein dokumentationsorientiertes ePortfolio weiterentwickeln. Deshalb haben einige Veröffentlichungen diese beiden Typen betrachtet, im Rahmen der

173 Vgl. Fettke, P., 2006, S. 265 f.

174 Vgl. Andre, K., 2010; Borgen, W.; Amundson, N.; Reuter, J., 2004; Fretz, M., 2007; Malita, L.; Martin, C., 2010; Strohmeier, S., 2010; Tzeng, J., 2011; Ward, C.; Moser, C., 2008; Wilkie, L.; Willis, L., 2009.

Selektion waren dies elf Arbeiten.¹⁷⁵ Der Beitrag von Stewart verdeutlicht beispielhaft diese Klassifizierung und zeigt auf, wie ein entwicklungsorientiertes ePortfolio im Zeitverlauf reift und später entsprechend konfiguriert wird und dann dokumentationsorientiert zum Einsatz kommen kann und somit letztendlich den zukünftigen Arbeitgebern im Rahmen des Recruitingprozesses die Kompetenzen und Fähigkeiten des Erstellers aufzeigt. Dieser Artikel zeigt die Ambivalenz dieses Werkzeuges insofern, als Recruiter Bedenken äußerten bezüglich des zeitlichen Aufwandes der Analyse des ePortfolios des Bewerbers.¹⁷⁶

Eine weitere Restriktion bei der Literaturlauswertung war die Erwartung an die Betrachtung der beiden Perspektiven, die im Recruitingprozess eingenommen werden können. Dies ist einerseits die des Bewerbers und andererseits die des Unternehmens. Es wurde dementsprechend nur Literatur selektiert, die mindestens eine dieser Perspektiven einnahm. Zwischen den beiden Perspektiven gab es aber eine Abstufung bezüglich der Relevanz. Wenn ein Artikel nur die Bewerberperspektive miteinbezog, dann war er im Rahmen des Themenkomplexes durchaus relevant, interessanter war es jedoch, wenn die Perspektive des Unternehmens und der Beteiligten im Recruitingprozess genauer analysiert wurde, da diese Perspektive in der vorliegenden Arbeit für die Fragestellung besonders relevant ist.

Beispielhaft für die Kategorie der Artikel mit Bewerberperspektive ist die Untersuchung von Stevens, die zu dem Schluss gekommen ist, dass ePortfolio-Ersteller im Rahmen des Entstehungsprozesses ein klareres Bewusstsein entwickeln, was ihre Stärken und Eigenschaften angeht. Ebenso verbessert sich die Fähigkeit, sich dem zukünftigen Arbeitgeber zu präsentieren.¹⁷⁷

Von den im Rahmen der Auswertung selektierten Arbeiten haben insgesamt 14 Veröffentlichungen ausschließlich die Bewerberperspektive untersucht und besprochen.¹⁷⁸

175 Vgl. Balaban, I.; Mu, E.; Divjak, B., 2013; Ford, C.; Lumsden, J.; Luljguraj, B., 2009; Garis, J., 2006; Graves, N., 2011; Kryder, L., 2011; Okoro, E.; Washington, M.; Cardon, P., 2011; Reardon, R.; Lumsden, J.; Meyer, K., 2004; Reardon, R.; Lumsden, J.; Meyer, K., 2005; Stevens, H., 2008; Stewart, S., 2013; Temple, V.; Allan, G.; Temple, B., 2003.

176 Vgl. Stewart, S., 2013, S. e117.

177 Vgl. Stevens, H., 2008, S. 209 ff.

178 Vgl. Andre, K., 2010; Borgen, W.; Amundson, N.; Reuter, J., 2004; Cambridge, D., 2008; Fretz, M., 2007; Graves, N., 2011; Green, J.; Wyllie, A.; Jackson, D., 2014; Kryder, L., 2011; Lin, Q., 2008; Malita, L.; Martin, C., 2010; Okoro, E.; Washington, M.; Cardon, P., 2011; Stevens, H., 2008; Stewart, S., 2013; Tzeng, J., 2011; Wilkie, L.; Willis, L., 2009.

Die für diese Arbeit wichtigere Unternehmensperspektive wurde nur in insgesamt 11 Veröffentlichungen näher beleuchtet.¹⁷⁹ Hierbei ist noch zu bemerken, dass sich davon nur zwei Artikel ausschließlich der Unternehmensperspektive gewidmet haben, ohne die Bewerberperspektive zu betrachten.¹⁸⁰ In verschiedenen Arbeiten zeigten sich Vorteile für Recruiter bei der Anwendung von ePortfolios im Recruitingprozess. Umfassende Forschung der Betreiber – wie beispielsweise der Universitäten – sowohl im Vorfeld als auch innerhalb der Projekte selbst hat dazu geführt, dass die Kompetenzraster, nach denen Karriere-ePortfolios strukturiert sind, teilweise sehr ausgereift und auf den Zweck der übersichtlichen Darstellung von Erfahrungen, Fähigkeiten und Kompetenzen optimiert sind.¹⁸¹ Diese Portfolios listen in strukturierter Form Erfahrungen und Fähigkeiten auf. Sie erfüllen somit die Funktion eines Lebenslaufs¹⁸² und können darüber hinaus einen kompletten Einblick in die tatsächlichen Kompetenzen des Inhabers bieten. Im Rahmen einer Kurzdarstellung, beispielsweise in Form von Bullet Points, kann der Fokus auf die wichtigsten Fähigkeiten gelegt werden. Diese Funktion wird von suchenden Unternehmen als sehr hilfreich empfunden. So äußerten sich Recruiter dahingehend, dass sie sich einen raschen Überblick verschaffen und schnell geeignete Kandidaten identifizieren können.¹⁸³ Für eine tiefere Recherche eignen sich dann die nach Fähigkeiten und Erfahrungen mithilfe des Kompetenzrasters zugeordneten Artefakte. Im Rahmen einer Vorstudie vor der eigentlichen Einführung des Karriere-ePortfolios an der Florida State University wurden acht Kernkompetenzen entwickelt, die von Arbeitgebern als erfolgsnotwendig wahrgenommen werden. Dazu zählen unter anderem Kommunikations- und Teamfähigkeit, aber auch Social Responsibility.¹⁸⁴ Nach dieser Skills-Experiences-Matrix kann der ePortfolio-Inhaber seine Arbeitsproben strukturiert einordnen. Die Darstellung macht für den Inhaber transparent, wo noch Entwicklungsbedarf besteht, und hilft ihm so zu erkennen, an welchen Fähigkeiten er noch arbeiten muss, um bei Bewerbungen Erfolg zu haben.¹⁸⁵ Die Möglichkeit des Nachweises von Kompetenzen und Fähigkeiten mittels der Artefakte in den ePortfolios wird von den Recruitern begrüßt. In einer Befragung äußern sich die Recruiter

179 Vgl. Balaban, I.; Mu, E.; Divjak, B., 2013; Brammer, C., 2007; Ford, C.; Lumsden, J.; Lulgjuraj, B., 2009; Garis, J., 2006; Love, B. et al., 2004; Malita, L.; Martin, C., 2010; Reardon, R.; Lumsden, J.; Meyer, K., 2004; Reardon, R.; Lumsden, J.; Meyer, K., 2005; Strohmeier, S., 2010; Temple, V.; Allan, G.; Temple, B., 2003; Ward, C.; Moser, C., 2008.

180 Vgl. Strohmeier, S., 2010; Ward, C.; Moser, C., 2008.

181 Vgl. Reardon, R.; Lumsden, J.; Meyer, K., 2005, S. 373.

182 Vgl. Hilzensauer, W.; Hornung-Prähauer, V., 2006.

183 Vgl. Ford, C.; Lumsden, J.; Lulgjuraj, B., 2009, S. 13.

184 Vgl. Garis, J., 2006, S. 2.

185 Vgl. Reardon, R.; Lumsden, J.; Meyer, K., 2005, S. 373.

sinngemäß dahingehend, dass Zeugnisse zwar die Lernleistung im schulischen und akademischen Bereich eines Bewerbers attestieren, Artefakte jedoch viel deutlicher die Qualifikation in einem bestimmten Bereich nachweisen.¹⁸⁶ In einigen Untersuchungen äußern sich Unternehmen positiv und geben an, definitiv solche Programme in zukünftigen Einstellungsverfahren nutzen zu wollen.¹⁸⁷ Allerdings könnte es durch eine Informationsüberflutung auch zu zeitlichen Nachteilen für Entscheider in den Personalabteilungen kommen. Es kann jedoch angenommen werden, dass ePortfolios nach und nach im Rahmen des Recruitings gebräuchlicher werden.¹⁸⁸

Im Rahmen der weiteren Auswertung wurde die Literatur systematisiert und kategorisiert. Bei der Berücksichtigung des Fokus der einzelnen Artikel erfolgte die Einteilung je nachdem, ob theoretische Forschungsaspekte, Erfahrungen und Anwendungen oder empirische Untersuchungsbefunde besprochen wurden.

Insgesamt haben sieben Arbeiten theoretische Forschungsaspekte betrachtet.¹⁸⁹ Jedoch nur drei Arbeiten haben dokumentationsorientierte ePortfolios aus Unternehmenssicht unter dem Blickwinkel der theoretischen Forschungsaspekte untersucht.¹⁹⁰ Beispielhaft ist der Artikel von Strohmeier¹⁹¹, der das Thema ePortfolios im Recruiting konzeptionell erarbeitet und die Frage nach der Akzeptanz dieser Werkzeuge erstmalig mit dem Technology Acceptance Model (TAM) beantwortet. Dabei wird u.a. aufgezeigt, dass es bis jetzt noch keine Systeme gibt, die die Analyse von Bewerbungen mithilfe von Karriere-ePortfolios automatisiert unterstützen.¹⁹² Mit seiner Gegenüberstellung der verschiedenen Bewerbungsformen zeigt er die jeweilige Auswirkung auf den Analyseprozess. Neben dem Vorteil der umfänglicheren Informationsversorgung besteht gegebenenfalls der Nachteil einer längeren und komplexeren Analyse.¹⁹³ Dieser Aspekt ist durchaus als Nachteil zu nennen und ein wichtiger Punkt, dessen Auswirkung auf die Akzeptanz dieser Werkzeuge im Recruiting im Zuge dieser Forschungsarbeit untersucht werden muss.

186 Vgl. Ford, C.; Lumsden, J.; Luljguraj, B., 2009, S. 9.

187 Vgl. Andrews, K. und Wooten, B. (2005), S. 43.

188 Vgl. Brammer, C., 2007, S. 8.

189 Vgl. Andre, K., 2010; Balaban, I.; Mu, E.; Divjak, B., 2013; Graves, N., 2011; Green, J.; Wyllie, A.; Jackson, D., 2014; Love, B. et al., 2004; Malita, L.; Martin, C., 2010; Strohmeier, S., 2010.

190 Vgl. Balaban, I.; Mu, E.; Divjak, B., 2013; Love, B. et al., 2004; Strohmeier, S., 2010.

191 Vgl. Strohmeier, S., 2010.

192 Vgl. Ravet, S., 2007.

193 Vgl. Strohmeier, S., 2010.

Aus den gesamten selektierten Arbeiten haben zehn Erfahrungen und Anwendungen im Fokus¹⁹⁴, aber nur vier haben auch noch zusätzlich die Unternehmensperspektive im Blick.¹⁹⁵ Beispielhaft ist der Artikel von Brammer, der die Erfahrungen der Studierenden schildert, die sich mit ihrem während des Studiums erstellten ePortfolio bei Firmen beworben haben, und die entsprechenden Reaktionen der involvierten Recruiter aufzeigt. Die Resultate sind hier sehr positiv, sowohl die berichteten Erfolge der Studierenden bei der Jobsuche als auch die Äußerungen bezüglich der Akzeptanz der ePortfolios bei den Recruitern. Die Recruiter konstatierten eine bessere Einschätzung bezüglich des Charakters des Kandidaten und der tatsächlichen Fähigkeiten aufgrund der nachvollziehbaren Nachweise in Form der Artefakte.

Insgesamt neun Veröffentlichungen haben empirische Untersuchungsbefunde im Fokus.¹⁹⁶ Wurden bei einer Veröffentlichung empirische Untersuchungsbefunde besprochen, dann wurde identifiziert, inwiefern es sich um eine explorative Vorgehensweise handelte oder ob die Untersuchung auf einer Theorie basierte und hypothesengestützt vorgenommen wurde. Dabei ergab sich, dass nur zwei Artikel eine hypothesengestützte Vorgehensweise verfolgten¹⁹⁷ und der Rest explorativ arbeitete.¹⁹⁸ Ein sehr relevanter Artikel, stellvertretend für die Kategorie explorative Vorgehensweise, stellt der von Reardon¹⁹⁹ dar. In diesem Evaluation Report werden die Erfahrungen bei der Einführung und permanenten Verbesserung des FSU Online Career Portfolio Program (CPP) an der Florida State University beschrieben. Hier wurden in Focus Groups die Anforderungen von Recruitern erhoben und später in einer Umfrage die Akzeptanz des Karriere-ePortfolio beim Recruiting abgefragt. Das Feedback aus den Focus Groups war sehr positiv in Bezug auf die Nutzung des ePortfolios im Recruitingprozess. 86% der involvierten Recruiter in den Focus Groups erklärten, dass sie in Zukunft dieses Werkzeug bei der Überprüfung der

194 Vgl. Borgen, W.; Amundson, N.; Reuter, J., 2004; Brammer, C., 2007; Cambridge, D., 2008; Fretz, M., 2007; Garis, J., 2006; Kryder, L., 2011; Malita, L.; Martin, C., 2010; Okoro, E.; Washington, M; Cardon, P., 2011; Reardon, R.; Lumsden, J.; Meyer, K., 2005; Wilkie, L.; Willis, L., 2009.

195 Vgl. Brammer, C., 2007; Garis, J., 2006; Malita, L.; Martin, C., 2010; Reardon, R.; Lumsden, J.; Meyer, K., 2005.

196 Vgl. Balaban, I.; Mu, E.; Divjak, B., 2013; Ford, C.; Lumsden, J.; Lulgjuraj, B., 2009; Lin, Q., 2008; Reardon, R.; Lumsden, J.; Meyer, K., 2004; Stevens, H., 2008; Stewart, S., 2013; Temple, V.; Allan, G.; Temple, B., 2003; Tzeng, J., 2011; Ward, C.; Moser, C., 2008.

197 Vgl. Balaban, I.; Mu, E.; Divjak, B., 2013; Tzeng, J., 2011.

198 Vgl. Ford, C.; Lumsden, J.; Lulgjuraj, B., 2009; Lin, Q., 2008; Reardon, R.; Lumsden, J.; Meyer, K., 2004; Stevens, H., 2008; Stewart, S., 2013; Temple, V.; Allan, G.; Temple, B., 2003; Ward, C.; Moser, C., 2008.

199 Vgl. Reardon, R.; Lumsden, J.; Meyer, K., 2004.

Kandidaten benutzen würden.²⁰⁰ Ebenso waren die Ergebnisse der Umfrage, an der letztendlich 88 Recruiter teilnahmen, positiv. Es äußerten 87%, dass der Zugang zu einem ePortfolio, in denen die Kandidaten selbst ihre Fähigkeiten darstellen und auch darüber berichten, sehr hilfreich für die Überprüfung potenzieller Kandidaten ist.²⁰¹ Eine Schwäche dieser Untersuchung ist die Tatsache, dass ein Großteil der Recruiter noch nicht tatsächlich mit dem ePortfolio gearbeitet hatte und von daher die Antworten auf einer abstrakten Basis fußen, was die Belastbarkeit der Aussagen infrage stellt.²⁰²

Eine weitere Untersuchung brachte ebenso interessante Ergebnisse und positive Indizien. Bei einer Befragung von 5310 Recruitern, an der letztlich 13% teilnahmen, erklärten 95% der Recruiter, dass sie es vorziehen würden, Zugang zu einem webbasierten ePortfolio eines Kandidaten zu bekommen. Schwäche bei dieser Arbeit ist die Unklarheit bezüglich des Bewusstseins der Recruiter bezüglich eines Karriere-ePortfolios. Die Recruiter wurden befragt, und es ist nicht klar, ob jeder der Befragten die gleiche Vorstellung bezüglich des untersuchten ePortfolios hat. Des Weiteren kann aus dem Artikel nicht eindeutig bestimmt werden, ob theoriegestützt und hypothesenbasiert vorgegangen wurde. Es kann angenommen werden, dass hier ebenfalls explorativ gearbeitet wurde.²⁰³

Bei der Untersuchung von Temple gab es einige negative Rückmeldungen von Recruitern. Insbesondere fühlten sich die Recruiter teilweise von der Flut der Informationen überfordert.

Der Ersteller eines ePortfolios orientiert sich teilweise an keinem Standard. Aus diesem Grund können sich Karriere-ePortfolios stärker voneinander unterscheiden. Gerade bei der Auswahl der Artefakte sind keine Grenzen gesetzt. Solange die Arbeitsprobe die Kompetenzen und Fähigkeiten des Bewerbers transparent macht, kann sie auch in das ePortfolio integriert werden. Der Recruiter muss sich somit jedes Mal neu in ein ePortfolio einarbeiten. Ebenso wurde Kritik an den elektronischen Artefakten geübt und der Wunsch nach papierbasierten Arbeitsproben genannt.²⁰⁴

Für alle Arbeiten dieser Kategorie ist noch zu konstatieren, dass die Validität und die Reliabilität der Ergebnisse der selektierten Veröffentlichungen aufgrund der explorativen Vorgehensweise nicht verlässlich nachzuweisen sind, was als Schwäche zu nennen ist.

Wie bereits dargelegt, basierten von allen selektierten Arbeiten die Untersuchungen nur bei zwei Artikeln auf einer Theorie und wählten eine

200 Vgl. Reardon, R.; Lumsden, J.; Meyer, K., 2004, S. 27.

201 Vgl. Reardon, R.; Lumsden, J.; Meyer, K., 2004, S. 10.

202 Vgl. Reardon, R.; Lumsden, J.; Meyer, K., 2004, S. 29.

203 Vgl. Ward, C.; Moser, C., 2008, S. 13 ff.

204 Vgl. Temple, V.; Allan, G.; Temple, B., 2003.

hypothese gestützte Vorgehensweise.²⁰⁵ Tzeng untersuchte die Nutzerakzeptanz eines Karriere-ePortfolios auf Basis des Technology Acceptance Models (TAM). Interessant hierbei waren die methodische Vorgehensweise und das erstmalige Verwenden von TAM bei Erhebungen im ePortfolio-Kontext. Jedoch hat er sich ausschließlich auf die Perspektive des Bewerbers bzw. des studentischen Nutzers konzentriert, sodass hier keine Erkenntnisse über die Akzeptanz von Karriere-ePortfolios im Unternehmen und somit bei Recruitern gewonnen werden konnten.²⁰⁶

Balaban et al. haben im Rahmen ihrer Arbeit einerseits ein Messinstrument für den Erfolg von ePortfolio-Projekten an Universitäten entwickelt und andererseits ein ePortfolio Success Model auf der theoretischen Basis von DeLone's und McLean's Information Systems Success Model konzipiert. Nach einer Untersuchung mit 186 studentischen Nutzern eines ePortfolios haben nun Universitäten eine Vorlage, mit deren Hilfe sie den Erfolg ihrer eigenen ePortfolio-Initiativen messen können. Die Autoren haben dabei auch teilweise die Perspektive des Unternehmens und des Recruiters miteinbezogen, der Schwerpunkt lag jedoch deutlich auf der Perspektive des späteren Bewerbers. Die Operationalisierung war recht generisch, und somit sind auch hier keine Erkenntnisse für die Anwendung beim Recruiting zu gewinnen.²⁰⁷ Als letzter Schritt bei der Literaturlauswertung wurde analysiert, welche Aussagen in den Veröffentlichungen zu finden waren, die Notwendigkeiten für zukünftige Forschungen im eingegrenzten Themenfeld aufzeigten. Dabei wurden nur Aussagen zu Forschungen mit einbezogen, die die Unternehmensperspektive und das Recruiting im Blick hatten.

Die eben genannte Veröffentlichung von Balaban et al. hat aufgrund des Bewerberschwerpunkts deutlich die Notwendigkeit der Erweiterung der Studie im Hinblick auf die Anforderungen von Recruitern an ePortfolios dargelegt. Des Weiteren stellen Malita und Martin im Zusammenhang mit weiteren Herausforderungen für ePortfolio-Projekte die Frage nach der Akzeptanz von ePortfolios im Recruiting aus Unternehmensperspektive und machen deutlich, dass hier insbesondere noch unklar ist, was die Anforderungen vonseiten der Recruiter sind, was in weiteren Forschungen zu klären ist.²⁰⁸

Ebenso weist Stewart darauf hin, dass innerhalb der Zielgruppen Bewerber, Universitätspersonal und Recruiter zu untersuchen ist, inwiefern der Übergang vom universitären ausbildungslastigen Zweck eines ePortfolios hin zur Praxis und zur Dokumentation der Kompetenzen möglichst reibungslos

205 Vgl. Balaban, I.; Mu, E.; Divjak, B., 2013; Tzeng, J., 2011.

206 Vgl. Tzeng, J., 2011, S. 157 ff.

207 Vgl. Balaban, I.; Mu, E.; Divjak, B., 2013, S. 409 ff.

208 Vgl. Malita, L.; Martin, C., 2010; S. 3060 ff.

vonstattengehen kann.²⁰⁹ Reardon erklärt, dass, obwohl das Karriere-ePortfolio-Programm der FSU schon stark optimiert wurde und einige Erfolge bei Studierenden und Recruitern aufweisen kann, insbesondere noch theoriebasierte Forschung einen großen Nutzen stiften könnte, um das Konzept noch stärker auf arbeitsmarktrelevante Kompetenzen zuzuschneiden.²¹⁰ Strohmeier, der der Frage nach der Akzeptanz konzeptionell mit TAM nachgegangen ist, schreibt, dass der Nutzen von ePortfolios im Recruiting ambivalent wahrgenommen wird und dass diese Ambivalenz nur durch weitere Forschung aufgelöst werden kann. Er bemerkt, dass dabei insbesondere die speziellen Bedingungen in den Recruiting-Situationen kritische Faktoren sein können, und stellt das ePortfolio als sehr bemerkenswertes Konzept für das Recruiting heraus, das durch weitere Forschungsarbeiten weiterentwickelt und begleitet werden sollte.²¹¹

Wie im Rahmen des zweiten Kapitels gezeigt wurde, werden Unternehmen zukünftig stärker mit Karriere-ePortfolios konfrontiert. Es wurde dargelegt, dass der Recruiter durch ein Karriere-ePortfolio mehr Einblick und Informationen generieren kann, als bei einer gegenwärtigen Standardbewerbung. Seine Vorteile wurden eingehend aufgezeigt. Genauso gibt es aber negative Stimmen, was den zeitlichen Aufwand einer Nutzung eines solchen Werkzeugs im Recruiting-Prozess angeht. Des Weiteren wird die Nützlichkeit eines Karriere-ePortfolios beim Recruiting infrage gestellt, wenn beim Recruiter keine ausreichende Sicherheit über die Echtheit und Zugehörigkeit der Artefakte vorhanden ist.

Diese Ambivalenz lässt sich auch nach eingehender Literaturrecherche nicht auflösen. Es fehlt an theoriebasierter Forschung, die die Akzeptanz eines Karriere-ePortfolios beim Recruiting untersucht und einen Beitrag zur Auflösung dieser Ambivalenz leistet. Da ein Karriere-ePortfolio ein relevantes und hilfreiches Werkzeug für das Recruiting sein kann, wird im Folgenden dieses Thema eingehend wissenschaftlich untersucht, um einen Beitrag dazu zu leisten gegenwärtige Forschungslücken zu schließen. Das experimentelle Design soll der tatsächlichen Vorgehensweise eines Recruiters sehr ähnlich sein; die Teilnehmer sollten demnach genau darüber informiert werden, was ein Karriere-ePortfolio ist, um eine objektive Bewertung darüber abgeben zu können. Die Analyse wird auf Basis eines bewährten Modells der Akzeptanzforschung durchgeführt. Im nächsten Abschnitt werden dessen theoretischen Grundlagen erläutert und die Vorgehensweise in dem besprochenen Szenario beim Recruiting dargelegt.

209 Vgl. Stewart, S., 2013, S. e120 ff.

210 Vgl. Reardon, R.; Lumsden, J.; Meyer, K., 2004, S. 33 f.

211 Vgl. Strohmeier, S., 2010, S. 278.

3 Theoretischer Forschungsrahmen

Die grundsätzliche Relevanz von ePortfolios im Recruiting wurde bereits dargestellt. Es stellt sich nun aber die Frage nach der Akzeptanz des Werkzeugs ePortfolio in diesem spezifischen Anwendungsfall. Im täglichen Arbeiten muss überprüft werden, ob ein Informationswerkzeug dieser Art als nützlich empfunden wird. Die Akzeptanz bei der Nutzung innovativer Informationstechnologie ist von größter Wichtigkeit. Wird dies vernachlässigt, kann es zu teuren Fehlentwicklungen kommen, die später nicht den Anforderungen der Nutzer standhalten.²¹² Die Akzeptanzforschung hat gezeigt, dass die Bedürfnisse der Nutzer eines Informationssystems unbedingt berücksichtigt werden müssen, da sie Grundvoraussetzung sind für die Akzeptanz durch den Anwender und dessen Bereitschaft, das Werkzeug im Rahmen der Alltagsarbeit auch wirklich zu nutzen.²¹³

Im Rahmen dieser Arbeit werden die wesentlichen Einflussgrößen auf die Akzeptanz dieses Informationswerkzeugs analysiert. Dies geschieht in einem abgegrenzten Szenario, wobei das Karriere-ePortfolio die beteiligten Anwender während des Recruitingprozesses unterstützen soll.

3.1 Definition des Akzeptanzbegriffs

Damit die Einflüsse auf die Akzeptanz festgelegt und gemessen werden können, muss der Begriff der Akzeptanz eindeutig definiert werden. Es gibt unterschiedliche Ansätze bei der Definition des Akzeptanzbegriffs. Allgemein gesprochen ist Akzeptanz das Gegenteil von Ablehnung und sozusagen eine positive Entscheidung im Sinne der Annahme einer Innovation durch den Anwender.²¹⁴ Akzeptanz kann in diesem Zusammenhang als eine positive Entscheidung zur Nutzung eines innovativen Produkts oder Werkzeugs bezeichnet werden.²¹⁵

Eine weitergehende Definition stammt von Anstadt. „Akzeptanz drückt die positive Einstellung eines Anwenders gegenüber [...] einer Technologie aus und äußert sich in dessen Bereitschaft, in konkreten Anwendungssituationen diese aufgabenbezogen einzusetzen und zu nutzen.“²¹⁶ Hier werden sowohl die Einstellung als auch die tatsächliche Nutzung unterstrichen. Die Differenzierung dieser beiden Aspekte ist von großer Bedeutung und mittlerweile

212 Vgl. Kollmann, T., 1998.

213 Vgl. Bürg, O.; Mandl, H., 2005, S. 75 ff.

214 Vgl. Simon, B., 2001, S 89.

215 Vgl. Kollmann, T., 1998.

216 Anstadt, U., 1994, S. 70.

Standard in der Akzeptanzforschung. Eine Untergliederung in Einstellungsakzeptanz und Verhaltensakzeptanz wurde erstmals 1986 von Müller-Böling und Müller vollzogen. Bei der Einstellungsakzeptanz kann die Einstellung zum Verhalten nicht beobachtet, sondern muss mithilfe von Konstrukten beschrieben werden²¹⁷, wohingegen die Verhaltensakzeptanz im Rahmen von konkretem Verhalten beobachtet werden kann, so beispielsweise bei der Annahme und Nutzung eines neuen Systems durch die Anwender.²¹⁸

Bei der Einstellungsakzeptanz handelt es sich um eine Einstellung gegenüber der Innovation, die von Dauer ist. Dabei kommen affektive und kognitive Aspekte zum Tragen. Bei der affektiven Komponente wird beim Anwender in der Regel eine Emotion erzeugt, die als Akzeptanzstimmung bezeichnet wird. Der kognitive Anteil beinhaltet Eindrücke, Vorstellungen, Wahrnehmungen in Bezug auf die Glaubwürdigkeit, Ideen und Anschauungen von der betrachteten Neuerung. Außerdem beinhaltet die Einstellungsakzeptanz das Motiv der Handlungsbereitschaft. Diese sagt aus, dass in dem Fall die Innovation die Bereitschaft beim Nutzer generiert, eine Handlung in die Tat umzusetzen, ohne dass dies jedoch tatsächlich geschehen muss. Dieser Aspekt geht schon in Richtung der Verhaltensakzeptanz.²¹⁹ Dabei geht es um das Verhalten, das de facto vorliegt und das betrachtet werden kann. Dieses Verhalten kann im Rahmen der Beobachtung der Nutzung einer Innovation analysiert werden. Damit ist aber nicht das Beantworten eines Fragebogens bezüglich Akzeptanz gemeint. Dies wird der Einstellungsakzeptanz zugeschrieben, da hier kein reales Verhalten beobachtet werden kann.²²⁰ Die Einstellungsakzeptanz übt einen starken Einfluss auf die Verhaltensakzeptanz aus. Die tatsächliche Anwendung und Nutzung, die ja die Verhaltensakzeptanz ausmacht, kommt sozusagen auf Grundlage einer guten und vorhandenen Einstellungsakzeptanz zustande.²²¹

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Akzeptanz grundsätzlich mit einer positiven Grundhaltung des Anwenders einer Neuerung einhergeht. Diese Sichtweise hat zwei Ausprägungen. Einerseits geht es um die nicht unmittelbar beobachtbare Einstellungsakzeptanz des Nutzers bezüglich der Innovation und andererseits um die Verhaltensakzeptanz unter der Voraussetzung, dass es zur tatsächlichen Nutzung kommt. Die Verhaltensakzeptanz ist im Hinblick auf das spätere Experiment besonders interessant.

217 Vgl. Simon, B., 2001; Kollmann, T., 2000.

218 Vgl. Müller-Böling, D.; Müller, M., 1986.

219 Vgl. Müller-Böling, D.; Müller, M., 1986.

220 Vgl. Müller-Böling, D.; Müller, M., 1986.

221 Vgl. Bürg, O.; Mandl, H., 2005, S. 75 ff.

Im Folgenden wird die Theory of Reasoned Action (TRA) vorgestellt, da das Technology Acceptance Model (TAM) auf Grundlage der Theory of Reasoned Action (TRA) weiterentwickelt wurde. Danach wird die Theory of Planned Behavior (TPB) als Erweiterung der TRA erklärt und erläutert. Ebenso wird die Decomposed Theory of Planned Behavior (DTPB) im Folgenden besprochen, die eine überarbeitete Version der Theory of Planned Behavior darstellt. Nachdem diese Grundlage gelegt ist, wird das Technology Acceptance Model (TAM) vorgestellt.

3.2 Theory of Reasoned Action (TRA)

Der Verhaltensforschung stehen im Bereich der wissenschaftlichen Anwendung unterschiedliche theoretische Akzeptanzmodelle zur Auswahl. Die bereits 1975 entwickelte Theory of Reasoned Action (TRA) zählt bis heute zu den einflussreichsten sozialpsychologischen Modellen. Diese Theorie zielt darauf ab, die Entstehung von Verhalten zu erklären.²²² Bei der TRA wird zwischen einigen Sachverhalten unterschieden. Die Autoren differenzieren Ansichten („beliefs“), Einstellungen („attitudes“), Absichten („intentions“) und das tatsächliche Verhalten („behavior“). Dabei wird im Rahmen der Theorie die Annahme aufgestellt, dass es klare Abhängigkeiten gibt. TRA postuliert, dass die Ausführung einer bestimmten Handlung eindeutig davon abhängt, zu welchem Grad die Person die Absicht besitzt, dies auch tatsächlich zu tun. In dem Zusammenhang bedeutet Absicht oder Intention einen konkreten Vorsatz zu dem besagten Verhalten, sozusagen als Mittel zur Erfüllung eines Zwecks bzw. zur Zielerreichung. Dies bedeutet: Actual Behavior („tatsächliches Verhalten“) ist abhängig von Behavioral Intention („Verhaltensintention“). Demzufolge prognostiziert die Verhaltensintention in dem Modell das tatsächliche Verhalten und fungiert demnach als unmittelbarer und direkter Prädiktor für Behavioral Intention.

Die Verhaltensintention wird bei der TRA ausschließlich durch zwei Determinanten beeinflusst. Der eine bestimmende Faktor ist die Einstellung des Nutzers zum Verhalten („Attitude Toward Behavior“). Er wird von Fishbein und Ajzen als eine affektive Komponente beschrieben. Dieser Part besteht zum einen aus den Überzeugungen über die Auswirkungen und Konsequenzen, die die Handlung zur Folge haben, und zum anderen aus den subjektiven Einschätzungen dieser besagten Auswirkungen. Der andere bestimmende Faktor ist die Subjektive Norm („Subjective Norm“) bezüglich des besagten Verhaltens. Dieser Faktor beschreibt die Beeinflussung der Verhaltensabsicht durch die Erwartungen anderer Personen, die für die handelnde Person eine

222 Vgl. Fishbein, M.; Ajzen, I., 1975.

wichtige Bedeutung haben, da den genannten Erwartungen möglicherweise Folge geleistet wird. Wenn für die handelnde Person relevante Menschen eine bestimmte Verhaltensweise von ihr erwarten, dann sind dies soziale Einflüsse, die Auswirkungen auf die Verhaltensabsicht haben. Dies sind jedoch subjektive Wahrnehmungen des eigenen Umfeldes.²²³ Es kommt in diesem Zusammenhang natürlich entscheidend darauf an, inwiefern die handelnde Person überhaupt bereit ist, Erwartungen dieser Art zu entsprechen bzw. wie wichtig diese Vorstellungen für sie sind.

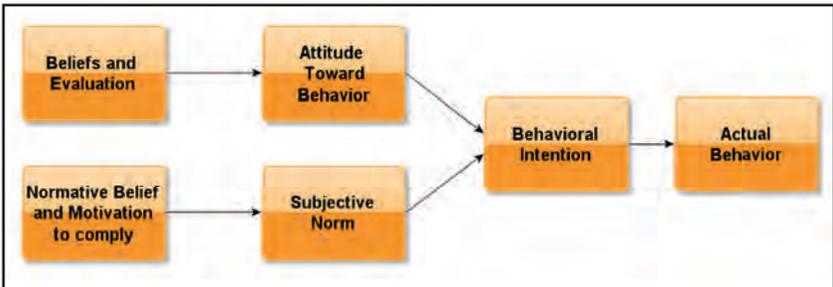


Abbildung 6: Die Theorie der begründeten Handlung²²⁴

Das folgende Muster von Ajzen und Fishbein (1980) macht das Zusammenspiel zwischen den beiden Faktoren, ihre Auswirkung auf die Verhaltensabsicht und folglich auf das tatsächliche Verhalten deutlich. „Consider, for example, a student who has an unfavorable attitude toward his attending church but who believes his important others think he should attend church. If we knew that the student pays more attention to attitudinal than normative considerations, we could predict that he would intend to not go to church.“²²⁵ Diese Theorie bildet eine gute Basis für die Klärung der Forschungsfrage im späteren Experiment.

3.3 Die Theory of Planned Behavior (TPB)

Die Theory of Planned Behavior (TPB) erweitert die Theory of Reasoned Action (TRA) um ein Konstrukt namens „perceived behavioral control“, was als „Wahrgenommene Verhaltenskontrolle“ bezeichnet werden kann. Dieses Konstrukt basiert auf dem von Bandura (1986) entwickelten Konzept des Selbst-

223 Vgl. Fishbein, M.; Ajzen, I., 1975. S. 301 ff.

224 In Anlehnung an Davis, F.; Bagozzi, R.; Warshaw, P., 1989, S. 984.

225 Ajzen, I.; Fishbein, M., 1980.

vertrauens („self efficacy“), in dem es um das Ausmaß der Überzeugung des Einzelnen geht, ein bestimmtes Verhalten auch wahrhaftig durchzuführen.²²⁶

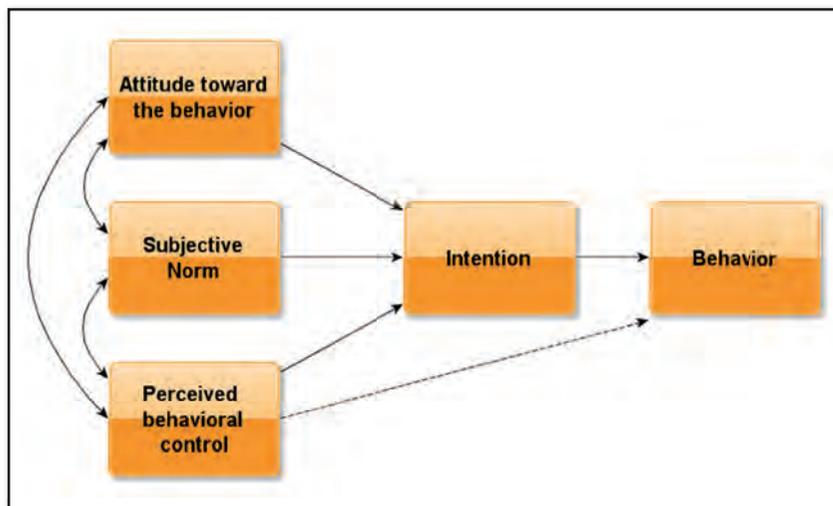


Abbildung 7: Theory of Planned Behavior (TPB)²²⁷

Die TPB versucht den Mangel der TRA bei der Erklärung von Sachverhalten auszugleichen, bei denen die einzelnen Akteure keine vollständige Kontrolle über ihr Verhalten besitzen.

Den beiden TRA-Determinanten der Verhaltensintention, Attitude Toward Behavior und Subjective Norm, wird im Rahmen der TPB das Konstrukt Perceived Behavioral Control als dritter bestimmender Faktor zur Seite gestellt.

Die Wahrgenommene Verhaltenskontrolle wird von Störfaktoren beeinflusst, sowohl von externen wie beispielsweise den einzelnen Fähigkeiten der Akteure als auch von externen Faktoren wie der Auswirkung von zeitlichen Restriktionen auf das jeweilige Verhalten.²²⁸

226 Vgl. Bandura, A., 1986.

227 Vgl. Ajzen, I.; Madden, T., 1986, S. 458.

228 Vgl. Ajzen, I.; Madden, T., 1986, S. 456 f.

3.4 Decomposed Theory of Planned Behavior (DTPB)

Es gibt eine überarbeitete Version der Theory of Planned Behavior. Taylor und Todd haben 1995 die Decomposed Theory of Planned Behavior (DTPB) vorgestellt.²²⁹ Wie in Abbildung 6 zu sehen ist, werden bei dieser modifizierten Variante die drei Determinanten „Einstellung des Nutzers zu dem Verhalten“, „Subjektive Norm“ und „Wahrgenommene Verhaltenskontrolle“ in mehrdimensionale Teilkonstrukte aufgeteilt.

Das Konstrukt „Einstellung des Nutzers zu dem Verhalten“ wird aufgeteilt in Benutzerfreundlichkeit, Wahrgenommenen Nutzen und Kompatibilität. Die Subjektive Norm wird durch Meinungen von „Peers“, Vorgesetzten und Untergebenen beeinflusst, und die Wahrgenommene Verhaltenskontrolle hat die Einfluss ausübenden Vorläuferkonstrukte „Self Efficiency“ wie z.B. das Individuelle Selbstvertrauen im Umgang mit neuen Technologien, „ressourcenbezogene Bedingungen“ wie beispielsweise Zeit und „technologiebezogene Bedingungen“ wie zum Beispiel die Kompatibilität von IT-Werkzeugen beeinflusst.

Diese modifizierte Version der TPB ist leichter zu operationalisieren und flexibler auf unterschiedliche Rahmen anwendbar.²³⁰

229 Vgl. Taylor, S.; Todd, P., 1995, S. 151.

230 Vgl. Teo, T.; Pok, S., 2003, S. 485.

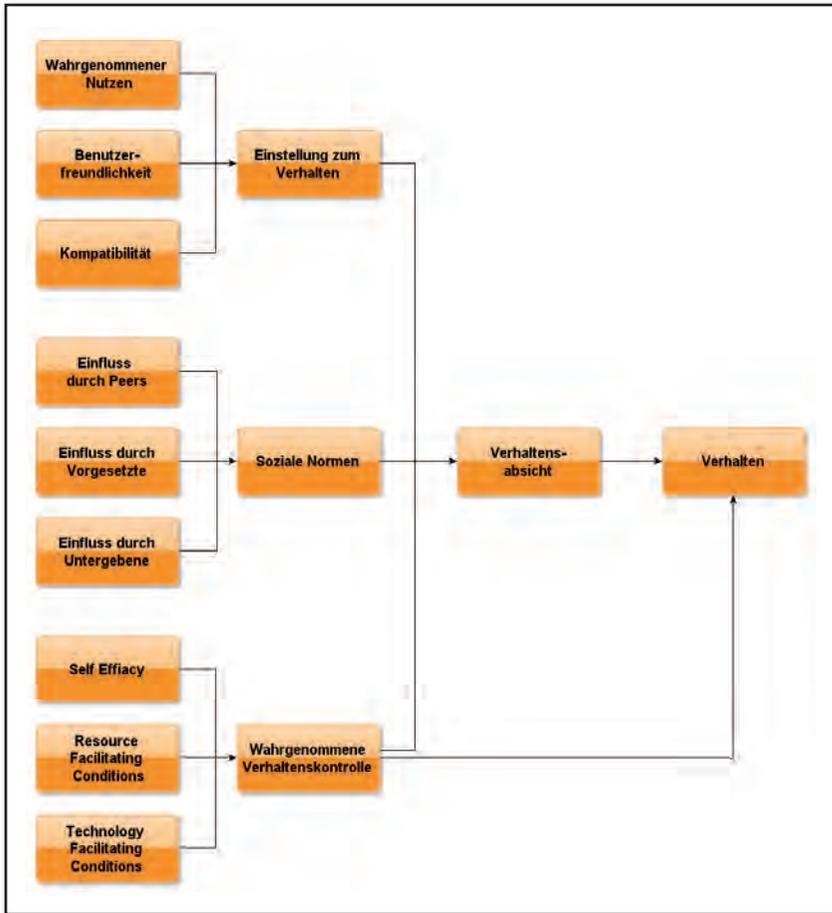


Abbildung 8: Decomposed Theory of Planned Behavior (DTPB)²³¹

Die beiden Theorien bieten bestimmte Vorteile. Die diffuse Vorstellung von Akzeptanz wird mithilfe dieser beiden Modelle gut strukturiert und klar geordnet. Die einzelnen Komponenten erklären in großem Maße die entsprechenden Sachverhalte. Davis²³² hat schon dargelegt, inwiefern hier eine Beziehung zu vielen anderen bereits aufgestellten Theorien besteht.

231 Vgl. Teo, T.; Pok, S., 2003, S. 146.

232 Vgl. Davis, F., 1986.

Diese beiden Theorien sind eine gute Grundlage für empirische Untersuchungen. Die Wirkungsbeziehungen und Operationalisierungen sind nachvollziehbar dokumentiert und die Definitionen der Konstrukte eindeutig und ersichtlich.²³³ Sowohl TRA als auch TPB wurden in unterschiedlichen Anwendungsszenarien eingesetzt, um Verhalten zu erklären.²³⁴ Insbesondere bei der Einschätzung der zukünftigen Nutzung von IT hat sich ein auf Grundlage der Theory of Reasoned Action (TRA) weiterentwickeltes Modell als bevorzugt erwiesen.²³⁵ Im weiteren Verlauf wird deutlich gemacht, inwiefern die vorgestellten Theorien eine gute Basis für diese Arbeit darstellen. Das darauf aufbauende Technology Acceptance Model (TAM) wird nun im Folgenden vorgestellt.

3.5 Das Technology Acceptance Model (TAM)

Auf Basis der TRA wurde 1989 als Weiterentwicklung das Technology Acceptance Model (TAM) vorgestellt. Davis hat die theoretischen Grundlagen auf die Nutzung von Informationssystemen übertragen. TAM wurde speziell für die Untersuchung der User-Akzeptanz bei der Anwendung von Informationstechnologie entwickelt.²³⁶ Obwohl im Bereich des Personalmanagements noch relativ unbekannt, ist TAM ein Modell, das insbesondere im angloamerikanischen Raum große Bedeutung erlangt und intensive Anwendung erfahren hat.²³⁷ Da TAM aufgrund seiner spezifischen Anwendbarkeit weltweit häufig dann bevorzugt zum Einsatz kommt, wenn es darum geht, die Akzeptanz von Informationssystemen zu erklären, wird auch im Rahmen dieser Arbeit TAM idealerweise als Basis für die weiteren Untersuchungen gewählt – schließlich basiert ein Karriere-ePortfolio auf Informationstechnologie.

Ein weiterer Vorteil von TAM ist, dass das Modell einerseits einfach und übersichtlich, andererseits sehr präzise und analytisch ist.

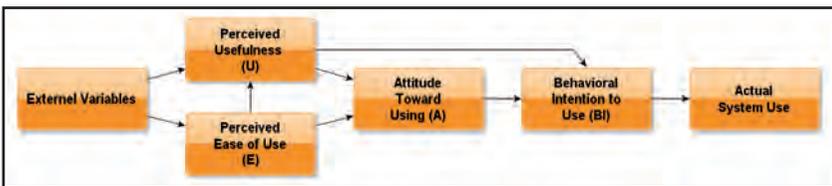


Abbildung 9: Das Technology Acceptance Model (TAM)²³⁸

233 Vgl. Davis, F., 1986.

234 Vgl. Aronson, E.; Wilson, T.; Akert, R., 2004, S. 256.

235 Vgl. Taylor, S.; Todd, P., 1995, S. 167 ff.

236 Vgl. Davis, F., 1989, S. 319 ff.; Davis, F.; Bagozzi, R.; Warshaw, P., 1989, S. 982 ff.

237 Vgl. Legris, P.; Ingham, J.; Colletette, P., 2003, S. 191 ff.

238 Davis, F., 1989, S. 985.

Bei TAM wird – basierend auf TRA – die Annahme getroffen, dass die „Intention to Use“, d.h. die Absicht, das IT-System in Zukunft zu nutzen, auch dessen Akzeptanz bestimmt. Die empirischen Ergebnisse von Davis haben gezeigt, dass der „Actual System Use“, der die tatsächliche Nutzung eines informationstechnologischen Werkzeugs meint, von der Nutzungsabsicht abhängt. In Fortführung der TRA entspricht demnach „Intention to Use“ der Einstellungsakzeptanz und „Actual System Use“ der Verhaltensakzeptanz. Im Rahmen von empirischen Studien konnte eine starke positive Beziehung zwischen diesen beiden Konstrukten nachgewiesen werden, was bedeutet, dass eine positive Nutzungsabsicht zu tatsächlicher Nutzung und somit zu Akzeptanz führt.²³⁹

Im Ur-TAM-Modell wird die Nutzungsabsicht von der „Attitude toward Using“, der sogenannten Nutzungseinstellung, und der „Perceived Usefulness“, der bezeichneten Wahrgenommenen Nützlichkeit, beeinflusst.²⁴⁰ Spätere empirische Untersuchungen haben aber gezeigt, dass die Nutzungseinstellung keine signifikante Erklärung zu TAM beisteuert.²⁴¹ Das Konstrukt „Perceived Ease of Use“ – oder auch: Wahrgenommene Einfachheit der Bedienung – wirkt als weitere Bestimmungsgröße über die Wahrgenommene Nützlichkeit indirekt auf die Nutzungsabsicht. In den Weiterentwicklungen TAM 2 und TAM 3 wirkt die Wahrgenommene Einfachheit der Bedienung direkt auf die Nutzungsabsicht. In Anbetracht der so gewonnenen empirischen Erkenntnisse soll der dabei erzielte Wissenszuwachs in dieser Arbeit auch auf das Ur-TAM-Modell angewendet werden. Das die Nutzungseinstellung bezeichnende Konstrukt „Attitude toward Using“ dagegen wird aufgrund seiner geringen Signifikanz unberücksichtigt bleiben. In dem auf die relevante Fragestellung angewendeten Modell wirkt also die „Perceived Ease of Use“ direkt auf die „Intention to Use“. Externe Variablen nehmen über die Konstrukte der „Wahrgenommenen Nützlichkeit“ und „Wahrgenommenen Einfachheit der Bedienung“ indirekten Einfluss auf die Nutzungsabsicht. Die beiden Faktoren, die die Nutzungsabsicht also in erster Linie maßgeblich beeinflussen, sind die Wahrgenommene Nützlichkeit („perceived usefulness“ – PU) und die Wahrgenommene einfache Bedienbarkeit („perceived ease of use“ – PEOU).²⁴²

239 Vgl. Venkatesh, V.; Davis, F., 2000, S. 197.

240 Vgl. Davis, F., 1989, S. 319 ff.

241 Vgl. Davis, F.; Bagozzi, R.; Warshaw, P., 1989, S. 982 ff.

242 Vgl. Davis, F., 1989, S. 319 ff.

3.6 Das Technology Acceptance Model 2

Die Urform des Technology Acceptance Models wurde von Venkatesh und Davis (2000) weiterentwickelt. Dabei wurden vor allem die externen Stimuli, die bei TAM nicht näher betrachtet wurden, herausgearbeitet. Bei TAM 2 werden diese externen Stimuli operationalisiert und im Rahmen von Konstrukten erfasst. In dem Zusammenhang wird in dieser Modelvariante zwischen sozialen Prozessvariablen und kognitiv instrumentellen Variablen unterschieden. Die sozialen Prozessvariablen werden von den Konstrukten namens „Subjektive Norm“, „Freiwilligkeit der Nutzung“ und „Image der Nutzung“ gebildet. Die latenten Variablen „Job Relevance“, „Output Quality“, „Result Demonstrability“ und „Perceived Ease of Use“ sind in den Bereich der kognitiv-instrumentellen Prozessvariablen eingeteilt.

Beim TAM-Basis-Modell wurde die soziale Prozessvariable Subjektive Norm noch ausgeklammert. Dies geschah aufgrund fehlender beziehungsweise widersprechender empirischer Ergebnisse. In dem weiterentwickelten TAM-2-Modell ist die Subjektive Norm nun ein Teil des Ganzen. Diese Variable ist ein wichtiger Aspekt der Theorie der begründeten Handlung und wird von Venkatesh und Davis (2000) in Anlehnung an Fishbein und Ajzen (1975) beschrieben als „person’s perception that most people who are important to him think he should or should not perform the behavior in question“²⁴³. Die Subjektive Norm kommt zum Tragen, wenn eine Person, die dem Nutzer wichtig ist, die Verwendung des Systems bevorzugt. Dies ist bei einem Mitarbeiter oftmals der Vorgesetzte.

Das Image der Nutzung steht als weitere soziale Prozessvariable in direktem Zusammenhang mit der Subjektiven Norm. Das Konstrukt Image wird definiert als „the degree to which use of an innovation is perceived to enhance one’s (...) status in one’s social system“²⁴⁴.

Dies bedeutet, dass der Nutzer überzeugt ist, dass die Anwendung des neuen IT-Systems seinen persönlichen sozialen Status innerhalb des Unternehmens positiv beeinflusst. Je stärker der Nutzer diesen Effekt einschätzt, umso positiver empfindet und bewertet er die Nützlichkeit des Systems. Im Rahmen der Studien konnten die Autoren einen moderierenden Effekt von Subjektiver Norm auf Image feststellen.

Die Freiwilligkeit der Nutzung ist die dritte soziale Prozessvariable. Dabei geht es darum, zwischen vorgeschriebener Nutzung, beispielsweise durch den Arbeitgeber, und Nutzung des Anwenders, die auf Freiwilligkeit beruht, zu

243 Fishbein, M.; Ajzen, I., 1975, S. 302.

244 Venkatesh, V.; Davis, F., 2000, S. 188 in Anlehnung an Moore, G.; Benbasat, I., 1991.

differenzieren. Dieses Konstrukt wird von Venkatesh und Davis (2000) definiert als „the extent to which potential adopters perceive the adoption decision to be non-mandatory“²⁴⁵. Freiwilligkeit der Nutzung moderiert den Einfluss der Subjektiven Norm auf die Nutzungsabsicht. Die TAM-2-Studien von Venkatesh und Davis (2000) haben gezeigt: Wenn die Nutzung des Systems nicht angewiesen wird, sondern freiwillige Nutzung vorliegt, ist kein Einfluss der Subjektiven Norm auf die Nutzungsabsicht nachzuweisen.

Es liegt nur eine Wirkungsbeziehung zwischen Subjektiver Norm und Nutzungsabsicht vor, wenn die Nutzung des Informationssystems für den Anwender Pflicht ist.²⁴⁶ Venkatesh und Davis (2000) erklären, dass die Wirkungsbeziehung nur dann vorliegt, „whenever an individual perceives that a social actor wants him or her to perform a specific behavior, and the social actor has the ability to reward the behavior or punish nonbehavior“²⁴⁷.

In der weiterentwickelten Variante des TAM hat die zunehmende Erfahrung aufgrund der Nutzung eines Systems ebenfalls einen moderierenden Einfluss sowohl auf die Wirkung der Subjektiven Norm auf die Nutzungsabsicht als auch auf die Wirkung der Subjektiven Norm auf die Wahrgenommene Nützlichkeit. Dies ist so zu erklären, dass sich der Nutzer anfangs aufgrund fehlenden Wissens noch stärker auf die Aussagen anderer Meinungsbildner verlässt. Dieser Effekt lässt aber, insbesondere bei der Wirkung auf die Nutzungsabsicht, mit zunehmender Erfahrung mit dem System nach.²⁴⁸

Nach den sozialen Prozessvariablen bilden die kognitiv-instrumentellen Prozessvariablen den zweiten Teil der bestimmenden Faktoren der Perceived Usefulness. Die Konstrukte werden als „Job Relevance“, „Output Quality“ und „Result Demonstrability“ bezeichnet. Job Relevance drückt die Relevanz des Informationssystems für die täglichen Arbeitsanforderungen aus, Output Quality erfasst die Qualität der Ergebnisse des Systems, und Result Demonstrability drückt aus, inwiefern die auf die Nutzung des Systems zurückzuführenden Arbeitsergebnisse ersichtlich sind.

Der User eines Systems bewertet gedanklich den Beitrag des Systems zu Erledigung seiner beruflichen Anforderungen. Die drei genannten Prozessvariablen erfassen die grundlegenden Aspekte dieses Bewertungsprozesses. Die letztendlich Wahrgenommene Nützlichkeit ergibt sich in zwei Stufen. Zuerst sortiert der Anwender alle Systeme aus, die nicht seine Erwartung in Bezug auf seine Anforderungen erfüllen. Die danach noch vorhandenen Systeme werden dann abschließend mental bewertet. Die größte Wahr-

245 Venkatesh, V.; Davis, F., 2000, S. 188.

246 Vgl. Barki, H.; Hartwick, J., 1994; Venkatesh, V.; Davis, F., 2000.

247 Venkatesh, V.; Davis, F., 2000 S. 188.

248 Vgl. Venkatesh, V.; Davis, F., 2000.

genommene Nützlichkeit wird dem System zugewiesen, das die Anforderungen am besten trifft und so für den Anwender im Alltag den größten Nutzen generiert.²⁴⁹

Eine Determinante der Wahrgenommenen Nützlichkeit ist Job Relevance, die beschrieben wird als „an individual’s perception regarding the degree to which the target system is applicable to his or her job“²⁵⁰. Sie zeigt somit auf, inwiefern die funktionalen Eigenschaften des Systems Wichtigkeit für die Bewältigung der beruflichen Aufgaben des Anwenders besitzen. Wenn der Einsatz des Systems in direktem Zusammenhang steht mit einem Nutzen, den der Anwender für die Erledigung seiner Arbeit dadurch hat, dann erhöht sich somit für den User die Wahrgenommene Nützlichkeit des Informationssystems, je höher dieser systemgetriebene Nutzen ist. Hier wird die Annahme getroffen, dass Informationssysteme, die in dem Zusammenhang den Anwender in seiner täglichen Arbeit grundsätzlich unterstützen, hier signifikante Werte erzielen.

Der zweite bestimmende Faktor der kognitiv-instrumentellen Prozessvariablen ist die Output Quality. In TAM 2 wird ein Wirkungszusammenhang zwischen dem Grad der Qualität der Arbeitsergebnisse eines Systems und der Wahrgenommenen Nützlichkeit angenommen. Es geht hier also nicht nur um eine grundsätzliche Unterstützung des Anwenders bei seinen relevanten Prozessen, sondern darum, wie gut die Unterstützung des Systems hier ist. Die Annahme im Modell lautet: Liefert das System hier gute Ergebnisse, dann bewertet der Nutzer das System als nützlich.

Beim Konzept der Result Demonstrability – Nachweisbarkeit der Ergebnisse als letzte kognitiv-instrumentelle Determinante der Wahrgenommenen Nützlichkeit – geht es um die tatsächliche Zuordnung, der mithilfe des Systems verbesserten Arbeitsergebnisse, auf die originäre Systemnutzung durch den Anwender. Ein Informationssystem, das die Arbeit funktional unterstützt und dabei positive Arbeitsergebnisse hervorbringt, kann trotzdem vom Anwender abgelehnt werden, wenn er diesen Zusammenhang nicht erkennt und den positiven Beitrag nicht dem System zuschreibt. Deshalb wird bei diesem Konstrukt der Grad der Zuordnung von Arbeitsergebnissen zur Nutzung des entsprechenden Informationssystems gemessen.²⁵¹

249 Vgl. Venkatesh, V.; Davis, F., 2000, S. 190 f.

250 Venkatesh, V.; Davis, F., 2000, S. 191.

251 Vgl. Venkatesh, V.; Davis, F., 2000, S. 186 ff.

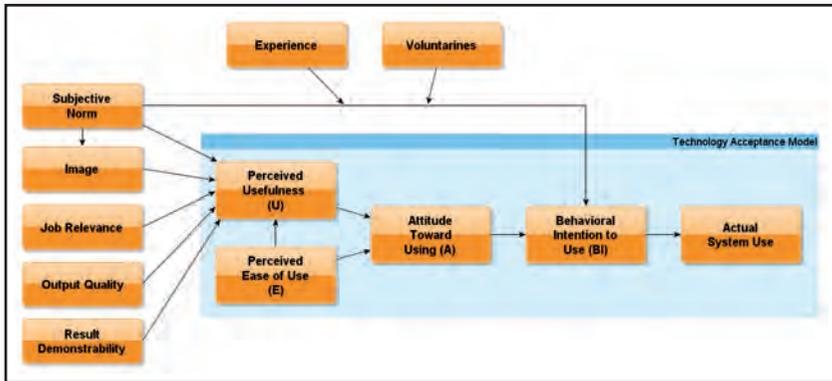


Abbildung 10: Das Technology Acceptance Model 2²⁵²

3.7 Modell der Determinanten der Perceived Ease of Use (PEOU)

Dieses im Jahr 2000 von Venkatesh entwickelte Modell basiert auf den theoretischen Annahmen und Wirkungsbeziehungen des Technology Acceptance Model. Das Modell der Determinanten der Perceived Ease of Use widmet sich insbesondere den Faktoren, die die PEOU bzw. die Wahrgenommene Einfachheit der Handhabung bestimmen. Bei der Weiterentwicklung von TAM auf TAM 2 haben sich die Autoren insbesondere auf die detailliertere Ausarbeitung der Wahrgenommenen Nützlichkeit (PU) konzentriert.²⁵³ Diesen Mangel versuchte Venkatesh auszugleichen und den zweiten wichtigen Faktor in Bezug auf die Nutzungsabsicht und somit auf die Einstellungsakzeptanz klarer zu bestimmen. Dabei hat der Autor unterschiedliche Einflussfaktoren untersucht. Darunter fallen die individuell von der Eigenschaft der Person beeinflussenden Variablen wie auch Einflüsse, die aus der spezifischen Beziehung zwischen dem Anwender und dem System entspringen. Ebenso wurde der Einfluss der Erfahrung mit dem System betrachtet. In dem grundlegenden Design des Modells wird angenommen, dass sich die Wirkung der Konstrukte, die eine Beziehung mit PEOU haben, mit zunehmender Erfahrung mit dem Informationssystem verändert. Am Anfang der Nutzung wirken insbesondere die Anchors auf die PEOU. Anchors sind die personenbezogenen Einflussvariablen, bei denen vor allem allgemeine Meinungen und Einstellungen des Users zu Technik und

252 Venkatesh, V.; Davis, F., 2000, S. 188.

253 Vgl. Venkatesh, V.; Davis, F., 2000, S. 190 f.

Computer zum Tragen kommen. Diese sind komplett unabhängig von jeglicher Anwendung oder Nutzung eines Systems. Es handelt sich vielmehr um Eigenschaften, die ein User besitzt, und Einstellungen, die er hat und die er sich durchaus auf Basis von Erfahrungen mit Computern und Softwareanwendungen erworben hat. Liegen keine oder kaum Erfahrungen mit einem bestimmten System vor, dann entfalten bei der Beurteilung und Akzeptanzbewertung zuerst immer diese von Venkatesh bezeichneten Anchors ihre Wirkung.

Venkatesh (2000) modelliert vier Konstrukte, die allesamt den Anchors zugeordnet werden. Dazu gehören Wahrgenommene internale Kontrolle (Computer Self-Efficacy) und Wahrgenommene externale Kontrolle (Perceptions of external control), Computer-Ängstlichkeit (Computer Anxiety) und Computer-Verspieltheit oder auch Computer-Unbefangenheit (Computer Playfulness)

Nach den Anchors wirken dann insbesondere die Adjustments auf die PEOU. Aus der Interaktion des Users mit dem System, also der auf Basis von Erfahrung gebildeten spezifischen Beziehung zwischen dem Anwender und dem System, erwachsen dann weitere Einflussfaktoren, die den Anwender zunehmend seine Bewertung des Systems anpassen lässt. Der Anwender sammelt während der Nutzung und Auseinandersetzung mit dem Informationssystem weitere Erfahrungen und bekommt neue Informationen, die er quasi simultan und fortlaufend bewertet. So passt der User seine Beurteilung Stück für Stück an, weshalb Venkatesh hier von Adjustments spricht. Die grundsätzlichen Einstellungen zu Technik und Computern verlieren nicht ihre Gültigkeit, dennoch nimmt die Wirkung der Adjustments mit fortlaufender Erfahrung stetig zu. Zu den Adjustment gehören nach Venkatesh die Freude an der Nutzung (Enjoyment) und die Wahrgenommene Gebrauchstauglichkeit (Objective Usability).

Bei der detaillierten Betrachtung der Anchors erkennt man, dass Wahrgenommene Kontrolle ein wichtiger Aspekt in diesem Zusammenhang darstellt. Der Autor definiert diese Wahrgenommene Kontrolle als „an individual’s perception of the availability of knowledge, resources, and opportunities required to perform the specific behavior“²⁵⁴. Es wird hier jedoch zwischen der Wahrgenommenen internalen und externalen Kontrolle differenziert. Die Wahrgenommene internale Kontrolle, Computer Self-Efficacy genannt, hat in erster Linie mit der Person des Anwenders zu tun und drückt in dem Fall Vertrauen in die eigenen Computerkenntnisse aus. Computer Self-Efficacy wird vom Autor definiert als: „one’s belief about her/his ability to perform a specific task/job using a computer“²⁵⁵. Die signifikante Wirkung dieses und des

254 Vgl. Venkatesh, V., 2000, S. 346.

255 Vgl. Venkatesh, V., 2000, S. 347.

folgenden Konstrukts auf PEOU konnten bei den Untersuchungen nachgewiesen werden.²⁵⁶

Die Wahrgenommene externale Kontrolle (Perceptions of external control) hat sehr viel mit den Bedingungen des Arbeitsumfeldes zu tun (facilitating conditions). Hierbei geht es um Support und Einführungs erleichterung durch die eigene Firma im Rahmen der anfänglichen Nutzung des Systems. Dies verdeutlicht sich z.B. durch Hilfestellung beim Erlernen von Vorgehensweisen und Funktionen des noch neuen Systems. Anwender, die schon Erfahrung mit der Einführung von neuen Softwarelösungen sammeln konnten, haben dadurch bereits eine generelle Wahrnehmung der externalen Kontrolle aufgebaut.

Die nächste Variable betrifft wieder unmittelbar die Person mit ihrem Charakter und ihren Eigenschaften. Es handelt sich um die Computer Playfulness, die auch als Computer-, „Verspieltheit“ oder Computerunbefangenheit bezeichnet werden kann. Hierbei wird vor allem die intrinsische Motivation des Anwenders betrachtet, in Bezug auf die Nutzung und den Umgang mit Computern und Softwaresystemen im Allgemeinen. Bei dieser Form der Motivation geht es dem User nicht um die bestmögliche Erledigung einer Aufgabe bzw. um die Erreichung eines Ziels, sondern eher darum, Spaß an der Arbeit mithilfe der Nutzung eines IT-Werkzeugs zu haben. Die Auswirkung dieser Variablen auf die PEOU stützt sich laut Venkatesh auf die Annahme, dass Herausforderungen, die ein neues System an den User stellt, bis er es gut kennt, vom jeweiligen Anwender unterschiedlich empfunden werden können. Ein Anwender, dem es grundsätzlich Spaß macht, mit IT-Systemen zu hantieren, wird Schwierigkeiten mit neuer Informationstechnologie eher sportlich nehmen und auch Spaß am Erkunden neuer Funktionalitäten haben. Computer Playfulness wirkt positiv auf die PEOU.²⁵⁷

Im Gegensatz dazu wirkt Computer-Ängstlichkeit (Computer Anxiety) negativ auf die PEOU. Die Wirkung dieses Konstrukts ist in erster Linie emotionsgetrieben und somit systemunabhängig. Ein User, der Computer eher ungern benutzt, empfindet die gleichen Schwierigkeiten, die ein „verspielter“ IT-Anwender als interessant wahrnimmt, als große Last. Dieser Effekt wirkt sich umso stärker aus, je größer die Computer-Ängstlichkeit beim jeweiligen Anwender ausgeprägt ist. Dementsprechend negativ ist die Wirkung dieses Faktors auf die PEOU. Der Autor definiert diese latente Variable als „an individual’s apprehension, or even fear, when she/he is faced with the possibility of using computers“²⁵⁸. Gerade am Anfang der Nutzung des Systems sind die Anchors die bestimmenden Treiber der Wahrgenommenen Einfachheit der

256 Vgl. Venkatesh, V., 2000.

257 Vgl. Venkatesh, V., 2000, S. 348.

258 Venkatesh, V., 2000, S. 348 f.

Nutzung (PEOU). Im Laufe der Nutzung des Systems treten jedoch die Adjustments mehr und mehr in den Vordergrund der Wahrnehmung. Die Adjustments sind die Determinanten, die abhängig vom System sind. Von daher wird deutlich, dass sich deren Wirkung durch die Systemerfahrung stetig verändert. Zu den Adjustments gehören zwei Variablen: Perceived Enjoyment und Objective Usability.

Perceived Enjoyment bildet den Spaß ab, den ein Anwender hat, wenn er mit einem IT-System arbeitet. In dem Zusammenhang geht es nicht um den Output für den User oder die Leistung des Systems. Perceived Enjoyment wird von Venkatesh definiert als „the extent, to which the activity of using a specific system is perceived to be enjoyable in it's own right, aside from any performance consequences resulting from system use“²⁵⁹.

Bei Objective Usability geht es um die Wahrnehmung des Users, inwiefern sich ein System als einfach oder schwierig in der Anwendung darstellt. Diese Wahrnehmung geschieht von einem zunehmend objektiven Standpunkt aus, auf Basis von steigender direkter Erfahrung mit dem System. Die Einschätzung, dass ein System einfach zu bedienen ist, würde auch ein Anwender treffen, der eine hohe Aversion gegen IT hat (Computer Anxiety), wenn er es in der tatsächlichen Anwendung des Systems so erfahren hat. Der Autor definiert Objective Usability als „a construct that allows for a comparison of systems based on the actual level (rather than perceptions) of effort required to complete specific tasks“²⁶⁰.

Die Anchors haben auch mit zunehmender Erfahrung mit einem System weiterhin Auswirkung auf die PEOU. Die Adjustments modifizieren sozusagen die Wirkung der Anchors. Die Wirkung der Adjustments wird stärker, je länger das System benutzt wird, und sie sind letztlich die maßgeblichen Treiber der PEOU, wenn Erfahrung vorliegt.²⁶¹

259 Venkatesh, V., 2000, S. 351.

260 Venkatesh, V., 2000, S. 350 f.

261 Vgl. Venkatesh, V.; Davis, F., 2000, S. 346 ff.

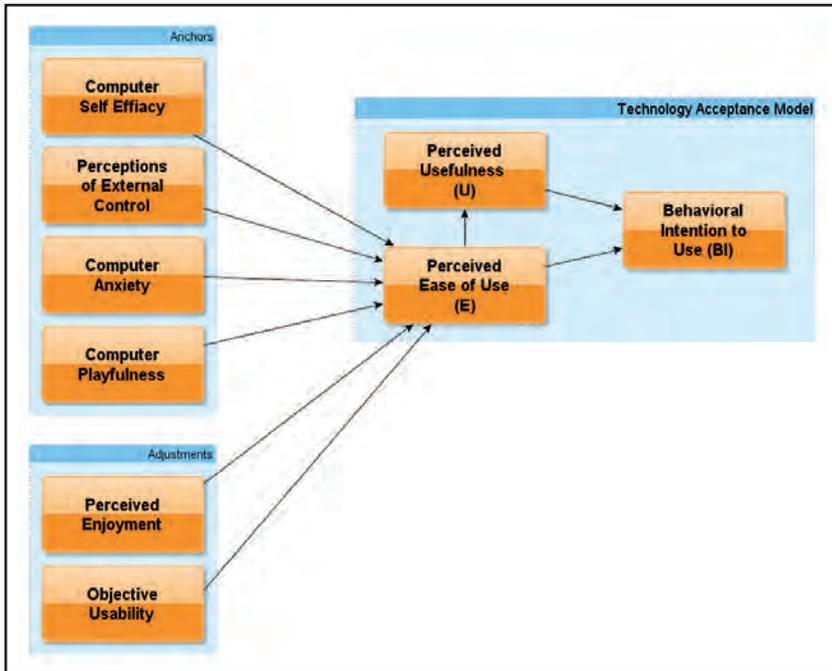


Abbildung 11: Modell der Determinanten der Perceived Ease of Use (PEOU)²⁶²

3.8 Das Technology Acceptance Model 3

Bei der aktuellsten Version von TAM dem Technology Acceptance Model 3 wird von den Autoren ein integriertes Modell aus TAM 2 und dem Modell der Determinanten der Perceived Ease of Use (PEOU) entwickelt. Die jeweiligen Determinanten aus den Vorläufermodellen werden beibehalten und es wird die Annahme getroffen, dass sich die bestimmenden Faktoren von PU und PEOU nicht untereinander beeinflussen. Diese Annahme haben die Feldversuche von Venjatesh und Bala bestätigt.²⁶³ Konzeptionell sind alle Konstrukte schon in Kapitel 3.5 und Kapitel 3.6 dargelegt worden. Deshalb wird hier nicht erneut darauf eingegangen.

²⁶² Venkatesh, V., 2000, S. 346.

²⁶³ Vgl. Venkatesh, V.; Bala, H., 2008, S. 273 ff.

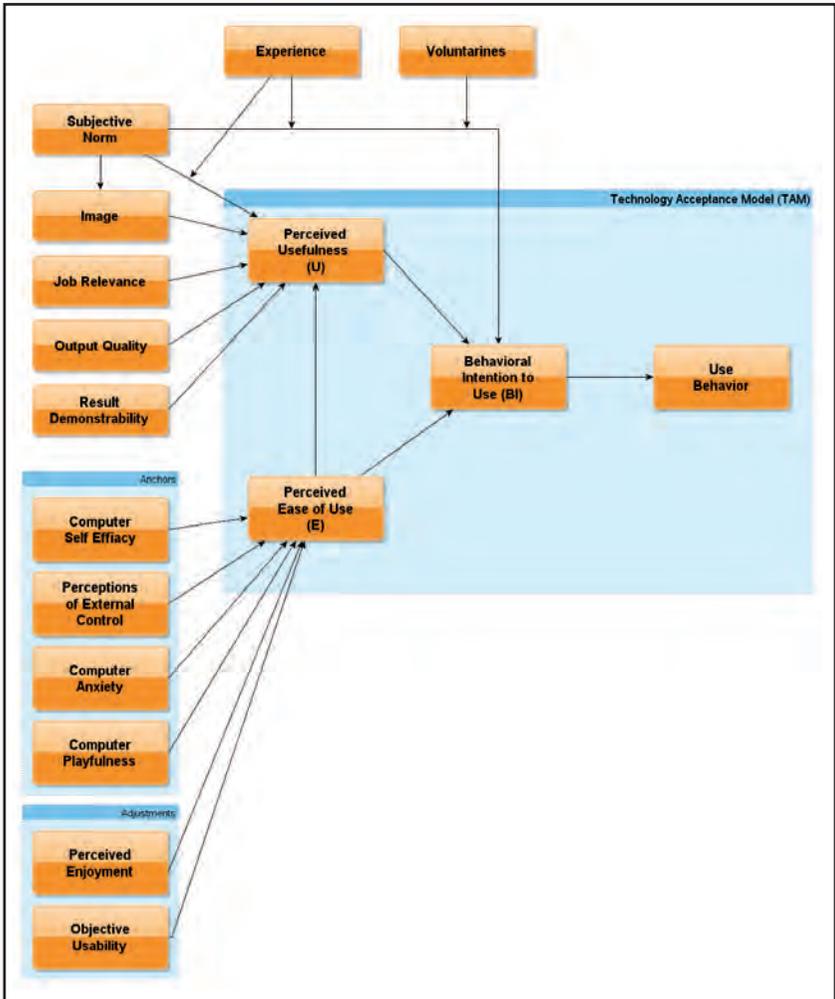


Abbildung 12: Das Technology Acceptance Model 3²⁶⁴

3.9 Modellbildung – Begründung der Modellauswahl, -herleitung und -erweiterung

Die Beantwortung der Forschungsfrage steht und fällt mit dem erfolgreichen Involvement der Zielgruppe, die Erfahrung im Recruiting hat und dementsprechend auch qualifizierte Aussagen zu der Akzeptanz von Karriere-ePortfolios machen kann. D.h. die Auswahl des Modells muss das experimentelle Design bestmöglich unterstützen, die Wahl der Auswertungsmethode muss ebenfalls nahtlos in die Gesamtarchitektur passen, und auch die Ausgestaltung des Fragebogens muss sowohl methodisch stimmig als auch anwendbar für die Zielgruppe sein, die sich aufgrund ihrer täglichen Arbeitsbelastung keine zwei Stunden Zeit für ein Experiment nehmen kann. In den nächsten Abschnitten werden die einzelnen Komponenten erläutert und auch ihr jeweiliger Beitrag zum Gesamtaufbau deutlich gemacht.

3.9.1 Das Technology Acceptance Model 2 als Basis für die Modellbildung

Obwohl mit TAM 3 das aktuellste Akzeptanzmodell vorgestellt wurde, kommt bei dieser Arbeit TAM 2 zum Einsatz. Im Folgenden wird hergeleitet, dass TAM 2 die Erklärungsleistung bietet, die dieses Experiment braucht, um die Forschungsfrage zu beantworten. Es gibt einerseits Informationstechnologie, die funktionalitäts- bzw. systemgetrieben ist. So wird beispielsweise Software, die durch führende Technologie oder besondere Algorithmen bessere Ergebnisse als andere Produkte erzielt, vom Nutzer aufgrund seiner systemseitigen Eigenschaften bevorzugt. Doch es gibt auch IT-Systeme, die dadurch überzeugen, dass sie für den User notwendige Informationen optimal aufbereiten. In dem Fall ist für den Anwender die Informationsqualität des Systems der bestimmende Faktor für die Akzeptanz.

Karriere-ePortfolios bieten relativ wenig Systemfunktionalität, aber sie stellen Informationen über eine Person zur Verfügung. Das bedeutet, dass bei Karriere-ePortfolios wenn überhaupt nur Informationsqualität der entscheidende Treiber sein kann, wenn es um die Akzeptanz des Werkzeugs beim Recruitingprozess geht. Verschiedene Studien haben gezeigt, dass Informationsqualität insbesondere Perceived Usefulness beeinflusst. D.h. für diese Arbeit sind die Determinanten der Perceived Usefulness die entscheidenden Faktoren, die es zu betrachten gilt, bzw. Perceived Usefulness ist die wichtigere Determinante für die Nutzungsabsicht.²⁶⁵ Da TAM 3 im Vergleich zu TAM 2 nur auf

265 Venkatesh, V.; Bala, H., 2008, S. 294.

der Seite der Perceived Ease of Use eine Weiterentwicklung erfahren hat, ist diese Evolution für die vorliegende Arbeit von zu vernachlässigendem Nutzen. Die Weiterentwicklung zu TAM 3 bringt also für diese empirische Untersuchung keine Vorteile, was die Erklärungsleistung angeht. Sehr wohl gibt es Argumente gegen einen Einsatz von TAM 3, denn somit würde die Zeit, die sich die Probanden für die Durchführung des Experimentes nehmen müssten, in etwa verdoppeln. Die Gefahr, dass somit wichtige Teilnehmer das Experiment abbrechen, würde steigen. Perceived Ease of Use wird im Weiteren Wahrgenommene Einfachheit genannt und Perceived Usefulness Wahrgenommene Nützlichkeit.

3.9.2 Streichung der Konstrukte Subjektive Norm, Freiwilligkeit und Erfahrung

Das Modell wird an die experimentellen Bedingungen angepasst. Da die Probanden den Prototypen aus freien Stücken nutzen, herrscht hier Freiwilligkeit – „Voluntariness“ – vor. Das bedeutet, dass insofern freiwillige Nutzung vorliegt und kein Einfluss der Subjektiven Norm auf die Nutzungsabsicht nachzuweisen ist. Es liegt sozusagen nur dann eine Wirkungsbeziehung zwischen Subjektiver Norm und Nutzungsabsicht vor, wenn die Nutzung des Informationssystems für den User verpflichtend ist.²⁶⁶ Deshalb muss die Freiwilligkeit hier nicht abgefragt werden, und das Konstrukt der Subjektiven Norm findet keine Berücksichtigung im Modell. Die Frage nach dem moderierenden Effekt der Erfahrung stellt sich hier auch nicht, da es sich um ein einmaliges Experiment mit einem Prototypen handelt. Dies ist vergleichbar mit der Messung von Davis in T1,²⁶⁷ d.h. auch hier wird Erfahrung nicht abgefragt, da keine weitere Wirkungsbeziehung zu erwarten ist. Das Konstrukt Image wurde bei der Modellbildung kritisch hinterfragt. Theoretisch betrachtet ist bei der Durchführung des einmaligen Experimentes mithilfe des Prototyps kein Imageeffekt zu erwarten. Es ist nicht einleuchtend, warum sich das innerbetriebliche Image eines Recruiters verbessern sollte, nur weil er ein Karriere-ePortfolio bei der Bewerberauswahl miteinbezieht. Dieser Effekt wäre genauso wenig zu erwarten, wenn er Google nutzt, um den Bewerber im Internet und in sozialen Netzwerken zu überprüfen.

Dies hat Strohmeier bei seiner Analyse ebenfalls festgestellt.²⁶⁸ Trotzdem wurde im Pre-Experiment dieses Konstrukt auf den Prüfstand gestellt. Die Werte, die sich beim Pre-Experiment ergaben, haben dann letztlich gezeigt,

266 Vgl. Barki, H.; Hartwick, J., 1994, S. 422 ff.; Venkatesh, V.; Davis, F., 2000, S. 186 ff.

267 Vgl. Davis, F.; Bagozzi, R.; Warshaw, P., 1989, S. 986 ff.

268 Vgl. Strohmeier, S., 2010, S. 274 f.

dass dieses Konstrukt im Rahmen der Forschungsfrage zu vernachlässigen ist. Im finalen Modell für das Feldexperiment ist somit das Konstrukt Image nicht berücksichtigt.

3.9.3 Die Erweiterung des Modells um das Konstrukt Informationsvertrauen

Da ein Karriere-ePortfolio viele Artefakte enthält, die dem Recruiter Einblick in die Fachkenntnisse und in die Sozialkompetenz geben, ist es signifikant, inwiefern die Informationen, die zwar gut dargereicht werden und u.U. auch als gut bewertet werden, auch als authentisch wahrgenommen werden. Hier spielt das Informationsvertrauen eine wichtige Rolle. Im Rahmen ihrer Studien hat Milchrahm (2002)²⁶⁹ die Bedeutung von Systemvertrauen dargelegt und mit TAM in Verbindung gebracht. Das Verständnis von Informationen beinhaltet bestimmte Grundanforderungen.²⁷⁰ Es geht zum einen um die Handlungsrelevanz, d.h. im vorliegenden Fall darum, ob die Informationen in der jeweiligen Situation relevant für Aufgaben im Beruf sind, und zum anderen um die sogenannte informationelle Unsicherheit. Dabei steht die Frage im Vordergrund, ob die verfügbaren Informationen als vertrauenswürdig und somit auch als verwendbar vom Anwender eingestuft werden.²⁷¹ Dieser Sachverhalt wird durch die Variable Informationsvertrauen abgebildet. Im Rahmen der Modellbildung wird die Annahme getroffen, dass Informationsvertrauen als Determinante auf die Output-Qualität wirkt.

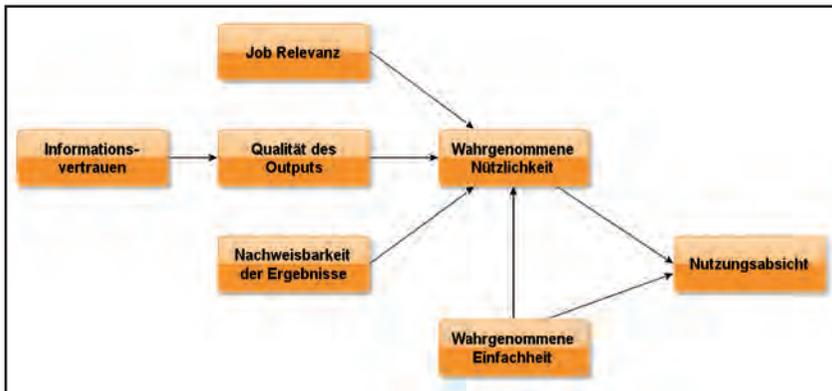


Abbildung 13: Finales Modell – erweitert mit Informationsvertrauen

269 Vgl. Milchrahm, E., 2002, S. 27 ff.

270 Vgl. Wersig, G., 1974.

271 Vgl. Milchrahm, E., 2002, S. 30 ff.; Kuhlen, R., 1999.

4 Design der empirischen Untersuchung

In diesem Kapitel wird nun dargelegt, wie die empirische Untersuchung abläuft. Im Rahmen dessen werden die einzelnen Aspekte beleuchtet und jeweils begründet, warum bestimmte Methoden, Instrumente und Vorgehensweisen gewählt wurden.

Bei der Analyse wurde ein konfigurierter Prototyp eines reifen Karriere-ePortfolios in zwei unterschiedlichen Versionen oder Treatments auf Akzeptanz im Rahmen des Recruitingprozesses getestet. Als Erhebungsmethode wurde dabei das Experiment gewählt. Ziel der Analyse ist zunächst, haltbare Ergebnisse zu erzielen, ob Recruiter und Beteiligte am Recruitingprozess ein reifes Karriere-ePortfolio als hilfreich und zielführend bei der Bewertung der Bewerber empfinden. Daraus lässt sich ableiten, ob Akzeptanz vorliegt oder nicht.

Des Weiteren soll durch die Faktorwirkungen zwischen den Variablen und Konstrukten, die sich aus der Analyse des abgeleiteten und verwendeten Strukturmodells ergeben, tiefer analysiert werden, wo die relevanten Punkte sind, die die Nutzung eines Karriere-ePortfolios im Recruiting signifikant beeinflussen. Dementsprechend werden Hypothesen aufgestellt. Daran anknüpfend kann durch verschiedene Gütekriterien gemessen werden, welche Faktoren positiv oder negativ auf die Nutzungsabsicht wirken.

Durch die Variation der Treatments soll darüber hinaus gezeigt werden, inwiefern sich der Reifegrad eines Karriere-ePortfolios auf die Nutzungsabsicht und somit auf die Akzeptanz auswirkt.

4.1 Wahl der Erhebungsmethode

Eine telefonische Vorrecherche mit einer kleinen Gruppe von Recruitern, im Folgenden Probanden genannt, hatte ergeben, dass die möglichen Probanden den Begriff des ePortfolios oft nicht einordnen konnten. Des Weiteren gibt es unterschiedliche Ausprägungen und Reifegrade von ePortfolios, sodass eine reine Befragung wenig Aussicht auf Erfolg hatte, da es dann auch unterschiedliche Vorstellungen bei den Befragten gegeben hätte, die dann aber allgemein abgefragt worden wären. Es war wichtig, hier eine Erhebungsmethode zu wählen, die den Probanden verdeutlicht, was ein Karriere-ePortfolio ist, und ihnen die Möglichkeit gibt, es auch im Recruiting-Kontext anzuwenden.

Die Entscheidung fiel deshalb auf die Methode des Experiments. Ein Experiment eignet sich zur Überprüfung von Kausalhypothesen und bietet aufgrund der Möglichkeit, die Bedingungen zu kontrollieren, Vorteile bei der

Untersuchung. Die Hypothesen können durch die Variation einer unabhängigen Variablen bestätigt werden.²⁷²

4.2 Festlegung des experimentellen Designs

Damit die Forschungsfrage möglichst mit hoher Validität beantwortet werden kann, müssen Störvariablen so weit wie möglich ausgeschaltet werden.²⁷³ Um einerseits Störvariablen weitestgehend auszuschalten und andererseits eine größtmögliche Repräsentativität der gewonnenen Ergebnisse zu erreichen, wurde als „echtes Experiment“ eine Nachher-Messung mit Kontrollgruppe gewählt, bei der eine Randomisierung vorgenommen wurde. Bei dieser Versuchsanordnung wird durch die Randomisierung die Ausgangslage bei der Test- und Kontrollgruppe ausgeglichen und so der Einfluss von Störvariablen umgangen.²⁷⁴ Da die Probanden der Testgruppe andere sind als die Probanden in der Kontrollgruppe, kann ein weiterer Störfaktor namens „Interaktion mit Treatments“ ausgeschlossen werden.²⁷⁵ Durch diesen Versuchsaufbau kann mit den beiden Gruppen überprüft werden, inwiefern die Reife eines Karriere-ePortfolios die Akzeptanz beeinflusst.

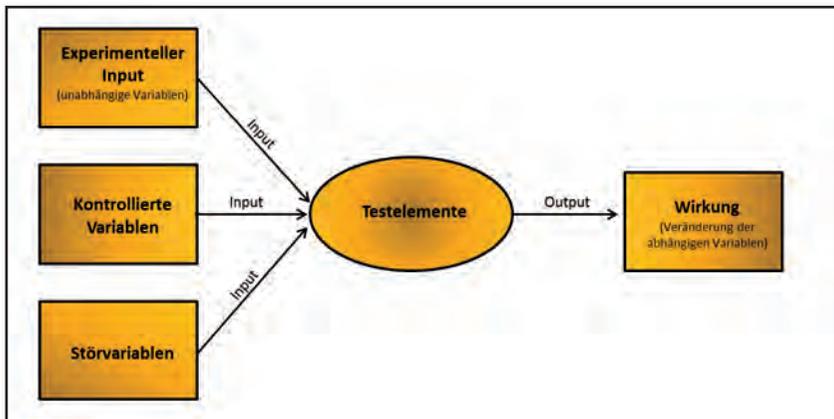


Abbildung 14: Elemente eines Experiments²⁷⁶

272 Vgl. Fantapié Altobelli, C., 2007, S. 141; Campbell, D.; Stanley, J., 1963, S. 171; Böhler, H., 2004, S. 40.

273 Vgl. Fantapié Altobelli, C., 2007, S. 141.

274 Vgl. Hüttner, M.; Schwarting, U., 2002, S. 174.

275 Vgl. Campbell, D.; Stanley, J., 1963, S. 175 f.

276 Vgl. Meffert, H., 1992, S. 208.

4.3 Ausgestaltung des Experiments

Das Experiment wurde mit einer Test- und einer Kontrollgruppe durchgeführt. Bei dieser Versuchsanordnung, die auch als Posttest-Only Control Group Design bezeichnet wird, wird der Prototyp in zwei unterschiedlichen Treatments getestet.²⁷⁷ Die Ausgestaltung der beiden Treatments wird nachfolgend erklärt. Jeder Proband führt das Experiment nur einmal durch und bekommt zufallsgeneriert entweder den Zugang zum Prototyp aus dem Treatment A oder aus dem Treatment B. Dadurch wird der Testeffekt vermieden.²⁷⁸ D.h. die Einstellung eines Probanden könnte sich im Rahmen der Durchführung des ersten Experimentes verändern und somit die Ergebnisse beim zweiten Durchgang verzerren. Dies soll durch die dargelegte Vorgehensweise entsprechend vermieden werden.

4.3.1 Bildung eines reales Recruiting-Szenarios

Bei der Konzeption des Experimentes war größtmögliche Praxisnähe ein wichtiger Aspekt. Vorherige Forschungen haben diesen Aspekt weniger stark berücksichtigt, und dementsprechend waren die Ergebnisse nicht sehr belastbar.²⁷⁹ Das jeweilige Treatment des Experiments bestand jeweils aus drei Komponenten: einer fiktiven Stellenanzeige in Form eines pdf-Dokuments, einem realen Prototyp eines Karriere-ePortfolios und einem Online-Fragebogen. Das finale Experiment wurde branchenübergreifend mit den relevanten Personen durchgeführt, die im gesamten Recruitingprozess involviert sind. Dies waren insbesondere die Beteiligten in der Personalabteilung, aber auch Linienführungskräfte, d.h. Verantwortliche in den Fachabteilungen. Es wurden weder bei der Branche noch bei der Größe der Unternehmen Einschränkungen gemacht. Im Rahmen des Experiments wurden sowohl Start-Ups und KMU als auch Konzerne angesprochen. Die Konzeption des Experiments war so angelegt, dass den Probanden ein möglichst realistisches Szenario präsentiert wurde. Dies zielte auf eine hohe externe Validität des Experiments ab, da so die Ergebnisse über die Untersuchungssituation hinaus generalisierbar werden. Jeder Proband wurde in einem persönlichen Telefonat immer durch den gleichen Versuchsleiter auf das Experiment vorbereitet. Dadurch konnte ein Instrumentalisierungseffekt vermieden werden.²⁸⁰ Das experimentelle Bewerbungsszenario war dahingehend konzipiert, dass mithilfe einer konkreten

277 Vgl. Hüttner, M.; Schwarting, U., 2002, S. 174.

278 Vgl. Malhotra, N., 2004, S. 210 ff.

279 Vgl. Ward, C.; Moser, C., 2008, S. 13 ff.

280 Vgl. Fantapié Altobelli, C., 2007, S. 143.

Stellenanzeige eine fiktive vakante Position vom Probanden zu besetzen war. Eine Standardbewerbung mit Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnissen wurde als gegeben zugrunde gelegt. Es ging nicht um einen Ersatz der Standardbewerbung, sondern um die Überprüfung einer sinnvollen Ergänzung der Standardbewerbung im Recruitingprozess.

Das Experiment konnte nun selbstständig durchgeführt werden, wodurch auch ein Beobachtungseffekt vermieden werden konnte.²⁸¹ Die Stellenanzeige musste zuerst gelesen werden, und danach bekam der Proband über einen Hyperlink die Möglichkeit, sich ein Treatment des Prototyps des Karriere-ePortfolios anzusehen und die darin enthaltenen Arbeitsproben bezogen auf die Anforderungen aus der Stellenanzeige zu überprüfen. Sobald der Proband, d.h. der Recruiter oder der Leiter der Fachabteilung, entweder die Entscheidung getroffen hatte, den Eigentümer des ePortfolios zum Vorstellungsgespräch einzuladen, oder ihm ein Ablehnungsschreiben zu schicken, konnte das ePortfolio geschlossen und im Anschluss daran der Online-Fragebogen beantwortet werden. Die Akzeptanz des Karriere-ePortfolios als Informationswerkzeug im Rahmen eines Beschaffungsprozesses, die hier untersucht wurde, bezog sich auf den Nutzen des ePortfolios, das zusätzlich zu den üblichen Komponenten einer Standardbewerbung zur Verfügung steht. Hier wurde also nicht der Ersatz einer Standardbewerbung durch ein ePortfolio untersucht. Der Versuchsaufbau war entsprechend dem experimentellen Umfeld ein sogenanntes Feldexperiment, bei dem die Probanden in ihrem natürlichen Arbeitsumfeld mit der Erhebung konfrontiert werden. Damit können Nachteile, wie eine geringe Realitätsnähe, die bei Laborexperimenten auftreten, ausgeschlossen werden.²⁸²

281 Vgl. Fantapié Altobelli, C., 2007, S. 102.

282 Vgl. Fantapié Altobelli, C., 2007, S. 139.

SIE machen den UNTERSCHIED!

Tesco ist die größte Handelskette in Großbritannien und die viertgrößte weltweit und betreibt in Großbritannien 1988 Supermärkte und beschäftigt weltweit 468.000 Mitarbeiter. In Summe betreibt Tesco weltweit 4308 Märkte. Im Jahr 2003 wurde die Kette dafür ausgezeichnet, dass sie mit die effizienteste Einkaufsmöglichkeit in Europa bietet. Besonders hervorgehoben wurde bei dieser Untersuchung, dass es Tesco im Gegensatz zu vielen Mitbewerbern schaffte, in allen Bereichen der Preis- und Qualitätsskala Eigenmarken zu etablieren.

Dies schafft Tesco nur mit Mitarbeitern, die sich auf den Kunden ausrichten. Im Bereich Marketing suchen wir daher zum nächstmöglichen Eintrittstermin eine/n

Leiter/in für Kundenbeziehungsmanagement (Customer Relationship Management - CRM)

Mit der Übernahme dieser Position sind Sie für die Leitung einer strategisch entscheidenden Abteilung verantwortlich

Die unternehmensstrategische Bedeutung der Abteilung liegt in der stetigen Entwicklung innovativer Instrumente zur Neukundengewinnung und Kundenbindung. Hierzu gehört die Identifizierung neuer Zielgruppen und der dazu geeigneten Ansprachekanäle sowie die Generierung von Umsatz über Cross-Selling Aktivitäten. Zu Ihren Aufgaben gehört die Betreuung und Weiterentwicklung unseres Kundenbindungsprogramms „Tesco-Card“. Sie leiten unser Service-Center und optimieren mit einem ganzheitlichen Beschwerdemanagement die Zufriedenheit unserer Kunden. Im Rahmen Ihrer Aktivitäten auf dem Gebiet der Marktforschung ermitteln Sie Trends und geben damit Anhaltspunkte für effektive Marketing-Kampagnen.

Wir erwarten mehrere Jahre Berufserfahrung in einer vergleichbaren Position mit Führungs- und Budgeterfahrung in einem führenden Handelsunternehmen, das sich durch erfolgreiches Kundenbeziehungsmanagement (CRM) auszeichnet, z.B. durch Loyalty Card Programme.

Zu Ihrem persönlichen Kompetenzprofil zählen eine ausgesprochene analytisch-strategische Stärke, Kreativität, Teamfähigkeit, starke Führungskompetenz, die Fähigkeit Projekte zum Erfolg zu führen sowie Markt- und Kundenorientierung mit detaillierten Kenntnissen der Handelslandschaft.

Sehr gute Englischkenntnisse setzen wir voraus. Auslandserfahrung im Studium oder Beruf sowie eine zweite Fremdsprache sind von Vorteil.

Wenn wir Ihr Interesse an dieser vielseitigen und anspruchsvollen Position wecken konnten, freuen wir uns auf Ihre Bewerbung.

Tesco – Supermärkte AG
 Dr. Marko Becker, Leiter Personalentwicklung,
 Kringsstraße 3, 60424 Frankfurt am Main




Abbildung 15: Fiktive Stellenanzeige

4.3.2 Entwicklung des Prototyps eines reifen Karriere-ePortfolios

Unter 2.1.6 wurde ausführlich dargestellt, welche Merkmale ein reifes Karriere-ePortfolio ausmachen. Zwei wichtige Aspekte, die genannt wurden, sind die Anpassung des ePortfolios an die Job-Anforderungen und die Authentizität der Inhalte. Dies wurde bei der Entwicklung des Prototyps entsprechend umgesetzt und beachtet. Als Vorlage für den Prototyp diente die Vita des Autors dieser Forschungsarbeit.

4.3.2.1 Die Komponenten und Merkmale des reifen Karriere-ePortfolio Treatment A

Die Anforderungen der zu besetzenden Stelle wurden bei der Ausgestaltung des Prototyps genau beachtet, was die Wahl der Artefakte und die Verdeutlichung von Hard und Soft Skills des ePortfolio-Inhabers betrifft. D.h. das Karriere-ePortfolio wurde auf die vakante Stelle angepasst. Dies ist ein klares Merkmal eines ePortfolios, das einen ausgeprägten Reifegrad aufweist. Auf die Anforderung des Unternehmens bezüglich einer zu besetzenden Stelle muss bei der Erstellung des Karriere-ePortfolios eingegangen werden.²⁸³ Gleich auf der ersten Seite wurde in Schlagworten deutlich gemacht, dass der Bewerber genau die Erfahrung mitbringt und die Fähigkeiten aufweist, die für diese Stelle benötigt werden. Dies gibt dem Recruiter die Möglichkeit, sich schnell ein erstes Bild über die grundsätzliche Eignung des Kandidaten zu machen. Dies trägt auch der Forderung nach klarem, verständlichem, aber kurzem und bündigem Inhalt Rechnung.²⁸⁴

Des Weiteren zeigt das Karriere-ePortfolio nicht nur schematisch die beruflichen Stationen, sondern geht tiefer ins Detail.²⁸⁵

283 Vgl. Powell, K.; Jankovich, J., 1998; Temple, V.; Allan, G.; Temple, B., 2003.

284 Vgl. Challis, D., 2005, S. 1 ff.

285 Vgl. Strohmeier, S., 2010.

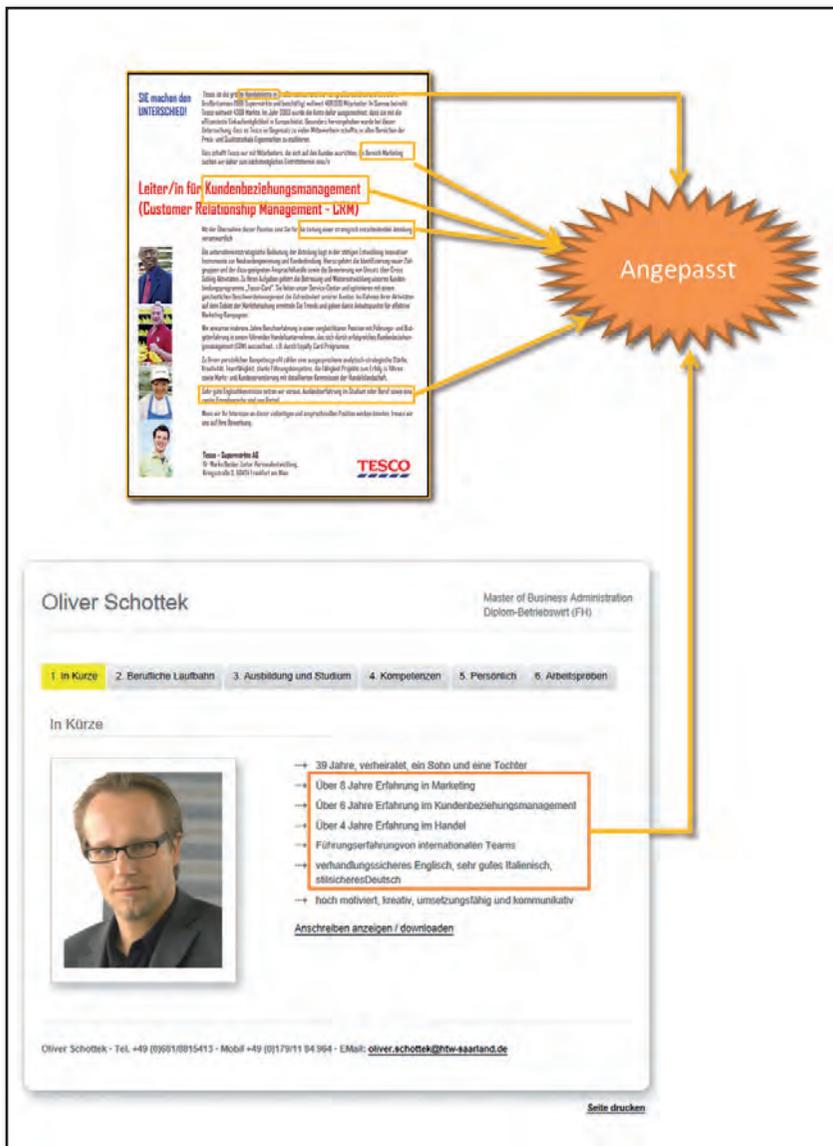


Abbildung 16: Schlagworte – an die Anforderungen des Unternehmens angepasst

Durch die Auflistung der Verantwortlichkeiten, die auf die Anforderungen an den Kandidaten abgestimmt sind, wird deutlich gemacht, dass der Bewerber den Anforderungen der Stelle entspricht.



Abbildung 17: Verantwortlichkeiten zeigen die Erfahrung in geforderten Disziplinen.

Es wurden unterschiedliche Arten von Artefakten gewählt. Das Angebot reichte von Texten, Grafiken, Bildern und Audiodateien über multimediale Artefakte bis zu Inhalten, die die Anforderungen an ein reifes ePortfolio erfüllen.²⁸⁶ Des Weiteren bieten die Inhalte eine größere Informationsbreite und -tiefe.

Bei der Produktion und Zusammenstellung der Videos wurde beachtet, dass der ePortfolio-Inhaber sich authentisch und glaubwürdig präsentiert. Leichte Versprecher wurden nicht verbessert, da dies in einem normalen Gespräch auch vorkommt, Dies trägt der Anforderung an die Authentizität eines Karriere-ePortfolios Rechnung.²⁸⁷

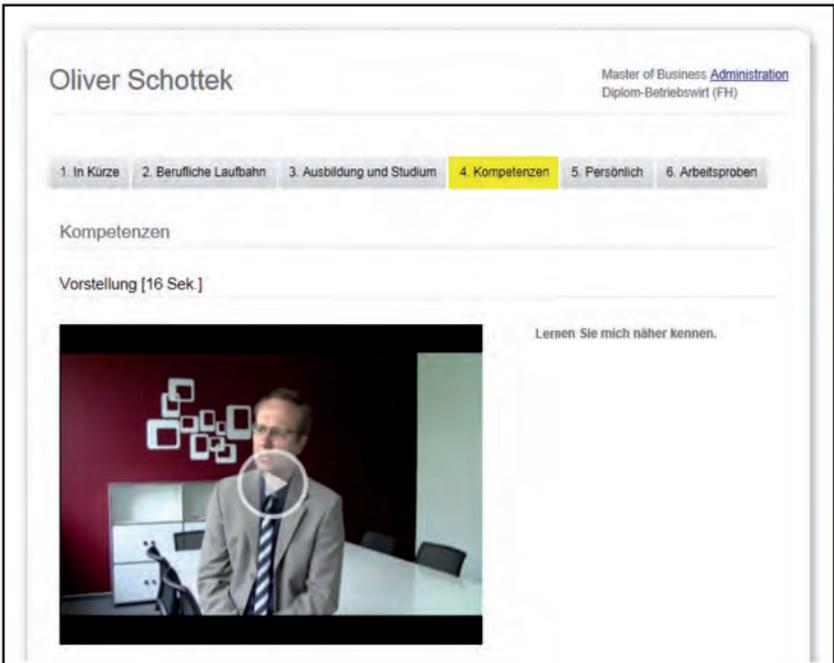


Abbildung 19: Screenshot des ePortfolio-Prototyps mit multimedialem Artefakt (Video)

286 Love, B. et al., 2004.

287 Vgl. Strohmeier, S., 2010.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Verlinkung zu den Unternehmen und den Zeugnissen, die dem Recruiter sofort die Möglichkeit verschafft zu überprüfen, ob die Darstellung im ePortfolio auch vom ehemaligen Unternehmen im Zeugnis bestätigt wird.

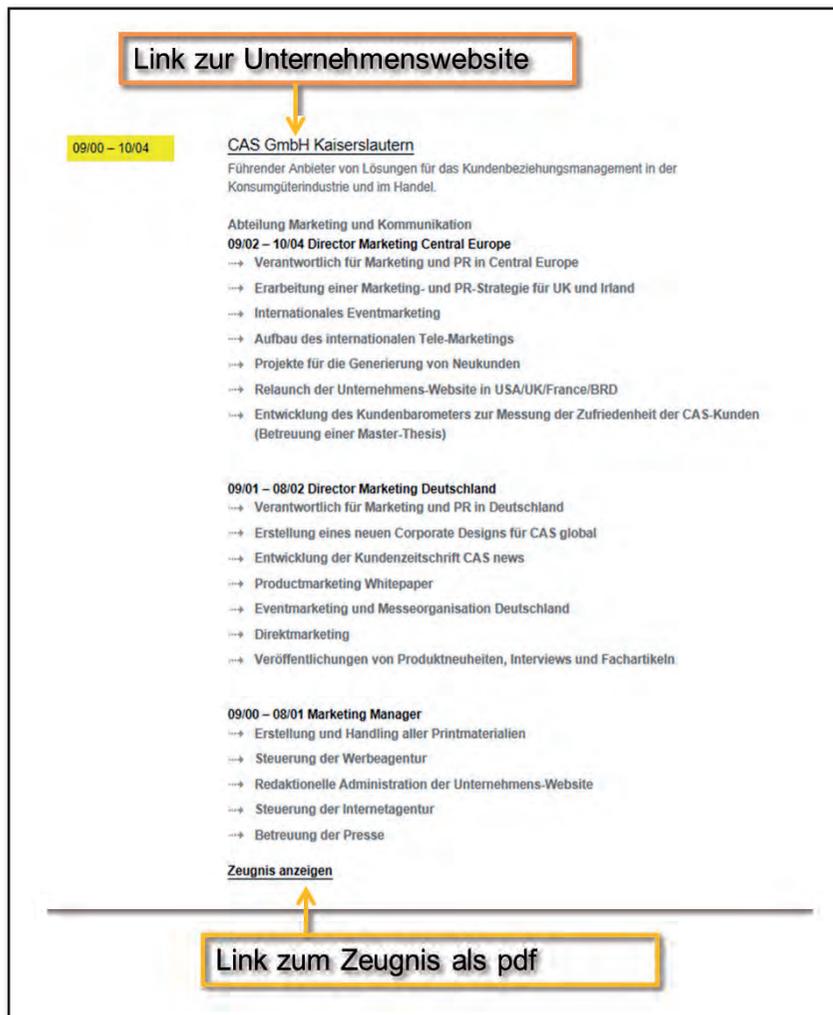


Abbildung 20: Nachweis von Inhalten

In Videos wurden sowohl die Anpassung auf die Anforderungen des Unternehmens an den Kandidaten adressiert als auch die Glaubhaftigkeit des ePortfolio-Erstellers beachtet.

Die Titel und die Inhalte der Videos referenzierten auf Attribute, die der Wunschkandidat für die Stelle mitbringen soll.

The image shows a screenshot of an ePortfolio for 'Oliver Schottak'. On the left, there is a list of video thumbnails with titles such as 'Management', 'Kundenbeziehung', 'Teamarbeit', 'Innovationsfähigkeit', 'Kommunikation', 'Krisenmanagement', 'Krisen', and 'Wirtschaft und Finanzen'. Orange arrows point from these titles to a central orange star labeled 'Angepasst'. From this star, another orange arrow points to a job advertisement on the right for 'Leiter/in für Kundenbeziehungsmanagement (Customer Relationship Management - CRM)' at Tesco. The job advertisement includes details about the role, requirements, and the company logo.

Abbildung 21: Nachweis von geforderten Fähigkeiten über Videos.

Die Auswahl der Arbeitsproben erfolgte in Anpassung an den geforderten Kompetenzbereich ausschließlich im Themenfeld Customer Relationship Management. Die Erklärungen rund um die Arbeitsproben zeigen die Persönlichkeit des ePortfolio-Erstellers und machen die Arbeitsproben glaubhaft.

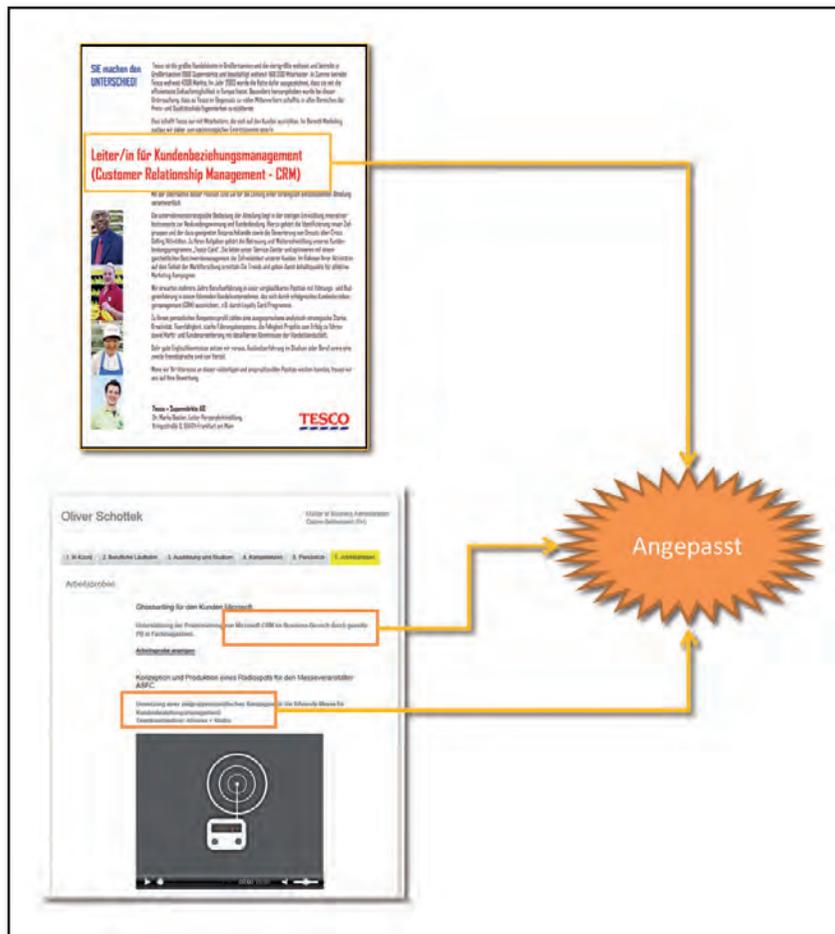


Abbildung 22: Arbeitsproben zeigen die geforderte Kompetenz.

Der im Rahmen des Experiments getestete Prototyp ist somit ein Karriere-ePortfolio mit einem hohen Reifegrad.

4.3.2.2 Die Komponenten und Merkmale des reifen Karriere-ePortfolio Treatment B

Beim Treatment B fehlt dem ePortfolio-Prototyp der Reiter mit den Videos. Dies ist der einzige Unterschied zwischen den beiden Treatments. Alle anderen Inhalte sind identisch. Das Treatment A weist aufgrund der Arbeitsproben in Form von Videos einen höheren Reifegrad auf als das Treatment B, dem diese audiovisuellen Artefakte fehlen. Trotzdem handelt es sich auch bei Treatment B um ein reifes ePortfolio. Love, McKean und Gathercoal fordern zwar beim obersten Grad dem Maturation Level 5 u.a. multimediale Artefakte und Inhalte. Dies müssen aber nicht unbedingt Videos sein. Die Arbeitsproben bieten in Form von Grafiken und Audiodateien durchaus multimediale Inhalte.²⁸⁸ Es werden somit zwei reife Treatments auf Akzeptanz getestet, die Reifegrade variieren jedoch. Durch dieses experimentelle Design wird versucht herauszufinden, ob der Reifegrad eines Karriere-ePortfolios Auswirkungen auf die Akzeptanz hat.



Abbildung 23: Prototyp des Treatment B ohne Videos

288 Vgl. Love, B. et al., 2004.

4.3.3 Ausgestaltung des Online-Interviews

Der Online-Fragebogen besteht aus verschiedenen Frageblöcken, die jeweils von den Konstrukten aus TAM 2 abgeleitet wurden. Die einzelnen Frage-Items von TAM 2 wurden auf den spezifischen Anwendungsfall hin operationalisiert. Die einzelnen reflektiven Indikatoren jedes latenten TAM 2-Konstrukts wurden auf den speziellen Anwendungsfall im Rahmen einer Rekrutierungssituation operationalisiert. Der Proband wurde am Telefon über den Gesamttablauf des Experimentes informiert und erhielt dann per Mail die Zugangs-Links zu dem ePortfolio und dem Online-Fragebogen. Diesen musste der Proband, nachdem er das ePortfolio angeschaut hatte, selbstständig ausfüllen. Es mussten alle Fragen beantwortet werden.

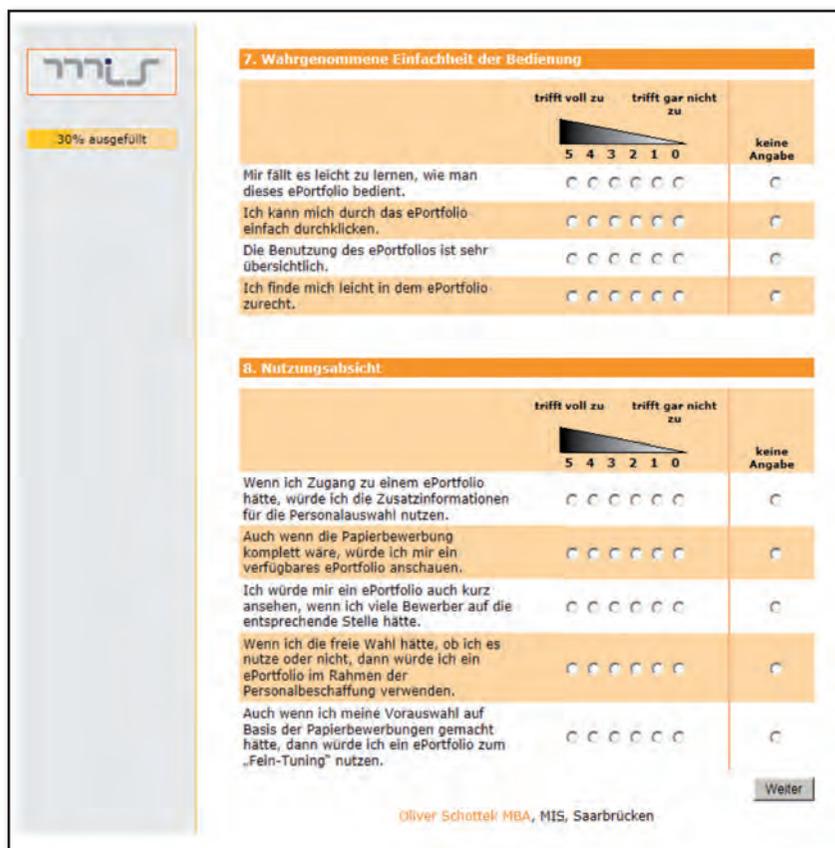


Abbildung 24: Screenshot des Online-Fragebogens

Wenn eine Frage nicht verstanden wurde, konnte der Proband das Feld „keine Angabe“ wählen und so die Beantwortung dieser Frage abschließen.

4.3.4 Festlegung der Skalen

Skalierung kann auch als die Generierung eines Kontinuums bezeichnet werden. Dabei geht es um die Positionierung von gemessenen Eigenschaften von Objekten.²⁸⁹ Im Rahmen dieser Arbeit wurden die Items mithilfe einer Sechspunkte-RatingSkala von 0 („trifft gar nicht zu“) bis 5 („trifft voll zu“) gemessen. Die beiden wichtigsten Entscheidungen in diesem Zusammenhang sind die Festlegung des Skalenniveaus²⁹⁰ und die Festlegung des entsprechenden Skalierungsverfahrens.²⁹¹

Die Festlegung des Skalenniveaus ist von großer Wichtigkeit, da es sowohl die entsprechenden Verfahren zur Datenanalyse bestimmt als auch starke Auswirkungen auf die Aussagekraft von Ergebnissen empirischer Forschung wie dieser hat.²⁹² Die wichtigsten Skalen sind die Nominalskala, die Ordinalskala, die Intervallskala und die Ratioskala.²⁹³ Die Nominalskala und die Ordinalskala gehören zu den nichtmetrischen Skalen, während die Intervall- und die Ratioskala zu den metrischen Skalen zählen.²⁹⁴

289 Vgl. Fantapié Altobelli, C., 2007, S. 172.

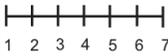
290 Vgl. Backhaus, K. et al., 2003, S. 4 ff.

291 Vgl. Malhotra, N., 2004, S. 241 ff.

292 Vgl. Fantapié Altobelli, C., 2007, S. 172.

293 Vgl. Backhaus, K. et al., 2003, S. 4.

294 Vgl. Fantapié Altobelli, C., 2007, S. 172.

	zulässige Rechenoperationen	empirische Aussage	zulässige Maßzahlen u. Verfahren	Beispiel
Nominalskala	jede eindeutige Operation	Feststellen von Identitäten	Modus, Kontingenzmaße	Geschlecht des Probanden: 1 = männlich 2 = weiblich
Ordinalskala	jede monotone, rangerhaltende Operation	Feststellung von größeren oder kleineren Werten	Median, Centile, Rangkorrelation	Rangreihe von Produkten nach ihrer Präferenzierung durch Probanden: Produkt B = Rang 1 Produkt C = Rang 2 Produkt A = Rang 3
Intervallskala	lineare Transformation	Feststellung der Gleichheit von Intervallen oder Differenzen	arithmetisches Mittel, Varianz, Produkt-Moment-Korrelation, t-Test, F-Test	Einstellung eines Probanden zu einem Produkt ¹⁾ <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100%;"> sehr gut sehr schlecht </div> 
Verhältnisskala	Ähnlichkeitstransformation	Feststellung eines Verhältnisses zweier Werte	geometrisches Mittel, harmonisches Mittel	Einkommen in €

1) Antwortskala hat zunächst ordinales Niveau. Sie nimmt die Eigenschaft einer Intervallskala an, wenn die Hypothese zu Grunde gelegt werden kann, dass die semantischen Abstände zwischen den Skalenwerten als gleich eingeschätzt werden.

Tabelle 4: Skalenniveaus in der Marktforschung ²⁹⁵

Des Weiteren lassen sich Skalen in monopolare oder bipolare und kontinuierliche oder diskontinuierliche Skalenarten einteilen. Bei dieser Arbeit wurde eine monopolare diskontinuierliche Skala gewählt. Monopolar, da hier an den Skalenden jeweils ein Minimum und ein Maximum angegeben wurden, und diskontinuierlich, da sich die Befragten auf eine der sechs angegebenen Antwortmöglichkeiten festlegen mussten. ²⁹⁶

295 Vgl. Zentes, J., 2005, S. 333.

296 Vgl. Sander, M., 2004, S. 147.

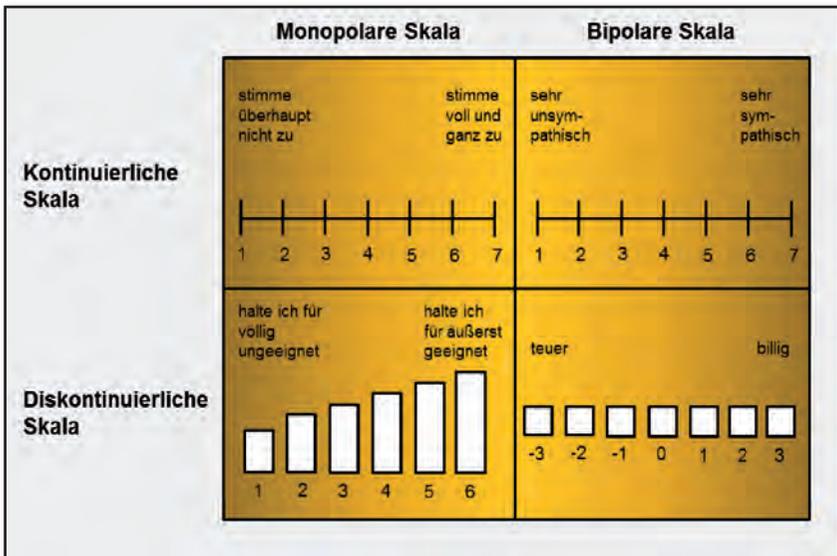


Abbildung 25: Beispiele für verbalnumerische Skalen²⁹⁷

Die Art und Weise, wie mithilfe der Skalen die Datenmessung vollzogen wird, zeigt sich im jeweiligen Skalierungsverfahren.²⁹⁸ Die Verfahren werden unterschieden in Verfahren komparativer Skalierung und nicht-komparativer Skalierung.²⁹⁹ Während bei komparativer Skalierung, die auch als nichtmetrische Skalierung bezeichnet wird, die Objekte direkt miteinander verglichen und so in eine Rangfolge gebracht werden, wird bei nichtkomparativer Skalierung jedes Objekt isoliert bewertet. Insbesondere bei Einstellungsmessungen mithilfe von Ratingskalen werden diese Verfahren angewandt.³⁰⁰ Gerade aus diesem Grund kommt bei diesem Experiment eine nichtkomparative Skalierung zum Einsatz.

Zur optimalen Zahl der Kategorien, d.h. der Punkte und Antwortmöglichkeiten, gibt es mannigfaltige Studien, die sich teilweise widersprechen. Obwohl zur Beantwortung dieser Frage viel geforscht wurde, gibt es bis heute keine Klarheit diesbezüglich.³⁰¹

297 Vgl. Sander, M., 2004, S. 149.

298 Vgl. Fantapié Altobelli, C., 2007, S. 174.

299 Vgl. Malhotra, N., 2004, S. 241 ff.

300 Vgl. Fantapié Altobelli, C., 2007, S. 174 ff.

301 Vgl. Stier, W., 1996, S. 68 ff.; Jäpel, W., 1985, S. 154 f.

Bei dieser Arbeit war es wichtig, die Darstellung so einfach zu wählen, dass es für die Befragten verständlich war und nachvollziehbar beantwortet werden konnte. Eine zu hohe Zahl von Antwortkategorien hätte dieser Zielsetzung entgegengestanden. Doch bei Experten eines Fachgebiets kann davon ausgegangen werden, dass eine trennschärfere Differenzierung möglich ist.³⁰² Da zur Vermeidung einer mittleren Kategorie eine gerade Anzahl von Kategorien gewählt werden sollte, fiel die Wahl auf die erwähnte Sechs-Punkte-Rating-Skala. Bezüglich der optimalen Anzahl von Antwortkategorien lässt sich abschließend sagen, dass es keine zu verallgemeinernde Optimalzahl gibt, sondern dass es immer auf die Situation ankommt, in der die Erhebung stattfindet.³⁰³ Eine gerade Zahl von Antwortkategorien hat keinen Mittelpunkt. Dadurch wird verhindert, dass ein Proband bei Unwissenheit, mangelndem Verständnis der Skala oder auch bei Bequemlichkeit eine mittlere Bewertung gibt. Damit ein Befragter aber trotzdem eine Alternativmöglichkeit hat, wenn er beispielsweise die Frage nicht versteht oder einfach keine Angabe dazu geben kann, wird zur Berücksichtigung einer Ausweichkategorie angeraten. Da der Proband somit nicht zu einer Antwort gezwungen wird, spricht man hier von einem nichtforcierten Rating. Somit lassen sich echte neutrale Einstellungen von pseudoneutralen abgrenzen.³⁰⁴ Da die Verwendung einer ungeraden Anzahl an Antwortkategorien inklusive einer Ausweichkategorie und einer nicht zu geringen Zahl von Einheiten die meiste und am wenigsten verzerrte Information generieren soll³⁰⁵, wurde dies hier analog im Online-Fragebogen umgesetzt.

302 Vgl. Stier, W., 1996, S. 69.

303 Vgl. Jäpel, W., 1985, S. 145.

304 Vgl. Stier, W., 1996, S. 71.

305 Vgl. Jäpel, W., 1985, S. 155.

	trifft voll zu						trifft gar nicht zu	
	5	4	3	2	1	0	keine Angabe	
Wenn ich Zugang zu einem ePortfolio hätte, würde ich die Zusatzinformationen für die Personalauswahl nutzen.	<input type="radio"/>							
Auch wenn die Papierbewerbung komplett wäre, würde ich mir ein verfügbares ePortfolio anschauen.	<input type="radio"/>							
Ich würde mir ein ePortfolio auch kurz ansehen, wenn ich viele Bewerber auf die entsprechende Stelle hätte.	<input type="radio"/>							
Wenn ich die freie Wahl hätte, ob ich es nutze oder nicht, dann würde ich ein ePortfolio im Rahmen der Personalbeschaffung verwenden.	<input type="radio"/>							
Auch wenn ich meine Vorauswahl auf Basis der Papierbewerbungen gemacht hätte, dann würde ich ein ePortfolio zum „Fein-Tuning“ nutzen.	<input type="radio"/>							

Abbildung 26: Online-Fragebogen mit Ausweichkategorie

4.3.5 Operationalisierung der Konstrukte

Bei der Operationalisierung von Variablen geht es einerseits darum, die zu erhebenden Merkmale sehr genau und klar abgegrenzt zu erfassen, und andererseits um die Bestimmung der Items bzw. Indikatoren.³⁰⁶ Diese Items, die als beobachtbare Sachverhalte gemessen werden können, ermöglichen die Darstellung der latenten Variablen als hypothetische Konstrukte.³⁰⁷

Grundsätzlich kann in diesem Zusammenhang zwischen reflektiven und formativen Indikatoren unterschieden werden. Reflektive Indikatoren repräsentieren ihre Konstrukte, d.h. die Indikatoren werden von ihrem zugehörigen Konstrukt hervorgerufen.³⁰⁸ Sie sind miteinander stark korreliert und austauschbar bzw. eliminierbar, da das Konstrukt dadurch inhaltlich nicht verändert wird.³⁰⁹

Im Gegensatz dazu rufen formative Indikatoren ihr zugehöriges Konstrukt hervor. Die Indikatoren definieren sozusagen das Konstrukt gemeinsam. Wenn

306 Vgl. Böhler, H., 2004, S. 107; Fantapié Altobelli, C., 2007, S. 171.

307 Vgl. Churchill, G.; Iacobucci, D., 2002, S. 155; Fantapié Altobelli, C., 2007, S. 171.

308 Vgl. Fassott, G.; Eggert, A., 2005, S. 37.

309 Vgl. Bollen, K.; Lennox, R., 1991, S. 308.

ein Indikator geändert wird, ändert sich folglich auch das Konstrukt. Dies geschieht auch, wenn sich die Werte der anderen Indikatoren dabei nicht ändern. Es liegen keine signifikanten Korrelationen zwischen den Indikatoren vor, sodass eine Änderung eines Indikators nicht unbedingt Auswirkungen auf einen anderen Indikator haben muss. Zur Messung eines Konstrukts, das von formativen Variablen verursacht wird, muss ein vollständiges Set an formativen Indikatoren gebildet werden.³¹⁰ Aufgrund des Effektes auf das Konstrukt ist eine Eliminierung von formativen Indikatoren ausgeschlossen.³¹¹ Die Auswahl der formativen Indikatoren muss dementsprechend im Vorfeld sehr sorgfältig erfolgen.³¹²

Die Operationalisierung der latenten Variablen basiert auf den existierenden Skalen, die Venkatesh und Davis bei der Entwicklung von TAM benutzt haben. Diese sind laut Theorie allesamt reflektiv.³¹³ Nach einer der Definition folgenden Überprüfung ließ sich auch beim vorliegenden Fall erkennen, dass alle hier in der Praxis verwendeten Konstrukte von ihren Indikatoren repräsentiert werden und somit reflektive Indikatoren sind.³¹⁴ Davis ging bei der Erarbeitung von Merkmalen, die die beiden Konstrukte (PU und PEOU) beschreiben, Schritt für Schritt vor. Sein Ziel war es, neue, sogenannte „multiitem scales“ zu entwickeln, die eine hohe Reliabilität und Validität vorweisen können. Dabei stellte er zuerst 14 Variablen pro Konstrukt auf Basis der konzeptionellen Definition von PU und PEOU auf und überprüfte sie im Rahmen von Pre-Test-Interviews. Dies führte zu einer Reduktion auf zehn Items, die dann in zwei aufeinanderfolgenden Feldstudien empirisch überprüft wurden. Die Resultate zeigten, dass sechs Items ausreichen, um die beiden Konstrukte zu erschließen. Diese sechs Items konnten sehr hohe Reliabilitäts-Level nachweisen.

Die Items, die das jeweilige Konstrukt beschreiben, haben die Tendenz zu einer inhaltlichen Überlappung. Dies war von Davis intendiert, da unterschiedliche Individuen dem gleichen Item leicht unterschiedliche Bedeutungen zuschreiben. Mit der latenten Redundanz der Items wollte Davis die stärksten Indikatoren auf die Konstrukte vollkommen abgreifen und jegliche äußere Einwirkung auf einzelne Items reduzieren.

Eine zusätzliche Clusteranalyse ermöglichte die Kategorisierung der Items und zeigte, dass die sechs stärksten insgesamt in jeweils drei Kategorien pro Konstrukt passten.³¹⁵

310 Vgl. Jarvis, C.; Mackenzie, S.; Podsakoff, P., 2003, S. 200 ff.

311 Vgl. Diamantopoulos, A., 1999, S. 453 f.; Bollen, K.; Lennox, R., 1991, S. 306.

312 Vgl. Diamantopoulos, A.; Winklhofer, M., 2001, S. 271 ff.

313 Vgl. Venkatesh, V.; Davis, F., 2000, S. 201.

314 Vgl. Fassott, G.; Eggert, A., 2005, S. 37.

315 Vgl. Davis, F., 1989, S. 323 ff.

Für die Perceived Usefulness ergibt sich Folgendes: Davis bezeichnet sie in seiner Definition als „the degree to which a person believes that using a particular system would enhance his or her job performance“³¹⁶. Die „Perceived Usefulness“ oder „Wahrgenommene Nützlichkeit“ zeigt demnach an, bis zu welchem Grad der Nutzer eines Informationssystems der Meinung ist, damit seine Produktivität und Effektivität am Arbeitsplatz steigern zu können. Die sechs Items, die die Perceived Usefulness am besten beschreiben, fallen in drei Kategorien:

A – Job effectiveness, B – Productivity and time savings und C – Importance of the system to one’s job. Die zugeordneten Items lauten für Kategorie A: Job performance, effectiveness, für Kategorie B: Work more quickly, increase productivity und für Kategorie C: Makes Job easier. Diese Merkmale müssen laut Davis bei einem Informationssystem vorliegen, damit eine Nützlichkeit wahrgenommen wird.

Beim Konstrukt Perceived Ease of Use stellt sich die Situation folgendermaßen dar: Davis definiert sie als „the degree to which the prospective user expects the target system to be free of effort“³¹⁷. Mit seinen Forschungsergebnissen hat Davis gezeigt, dass ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Nutzerfreundlichkeit und der Akzeptanz eines Informationssystems besteht. Hat der Nutzer die Wahl zwischen zwei Systemen mit den gleichen Funktionalitäten, wird er immer das Werkzeug wählen, das einfacher zu handhaben ist. Die Nutzungsabsicht wird nach dieser Darstellung somit stark davon beeinflusst, inwiefern der User die Arbeit mit dem IT-System als mühevoll oder eben als einfach empfindet. Auch hier sind es drei Kategorien, denen die sechs Items, die die Perceived Ease of Use am besten beschreiben, zugeordnet sind: A – Physical effort, B – Mental effort und C – Easy to learn.

Die entsprechend zugeordneten Items lauten für Kategorie A: Controllable, flexible, für Kategorie B: Clear and understandable und für Kategorie C: Easy to learn, easy to become skilful. Diese Merkmale müssen nach Davis für den Nutzer eines Informationssystems gegeben sein, damit das Werkzeug als einfach in der Bedienung wahrgenommen wird.

Zur Gewinnung der passenden Items für den speziellen Anwendungsfall im Rahmen des Recruitings wurde auf die Literatur zurückgegriffen, und es wurden Interviews mit Recruitern geführt. Die Ursprungs-Items aus dem TAM-2-Modell wurden dann auf den Anwendungsfall angepasst.

316 Davis, F., 1989, S. 320.

317 Davis, F., 1989, S. 985.

4.3.5.1 Wahrgenommene Nützlichkeit

Bei diesem Konstrukt geht es darum, ob der Nutzer eines Informationssystems bei der Nutzung das Gefühl hat, dass sich seine Leistung am Arbeitsplatz entsprechend steigert. Schlagworte für den Anwender sind in diesem Zusammenhang Steigerung der Produktivität und der Effektivität. Außerdem ist eine schnellere Erledigung der Aufgaben bzw. Zeitersparnis ein wichtiger Punkt. Systeme, die die Arbeit einfacher machen, werden ebenfalls als nützlich empfunden.³¹⁸ Bei diesem Anwendungsfall ist die Reaktion der Anwender auf diese Variable sehr wichtig, da es hier ein Spannungsverhältnis gibt zwischen wichtigen relevanten Informationen und dem Zeitaufwand, der für die Aufnahme und Bewertung dieser Informationen notwendig ist. Eine Nützlichkeit kann hier nur wahrgenommen werden, wenn der Personaler den Eindruck hat, dass ihm das ePortfolio letztendlich Zeit spart. Letztendlich bedeutet in dem Zusammenhang, dass er bereit ist, u.U. im Vorfeld in die Analyse eines Kandidaten mithilfe eines ePortfolios mehr Zeit zu investieren als bei der klassischen Methode. Zugrunde liegt die Überzeugung, dass er aber trotzdem Zeit spart, da es seine Produktivität erhöht, weil er aufgrund besserer Informationslage bessere Entscheidungen treffen kann, die am Ende dazu führen, dass das Recruitingverfahren erfolgreich abgeschlossen wird.

Die Wahrgenommene Nützlichkeit ist eine wichtige latente Variable, da sie entscheidend das Konstrukt Nutzungsabsicht bestimmt.

Konstrukt	Indikatoren	
Wahrgenommene Nützlichkeit	EP01_01	Die Nutzung des ePortfolios spart mir bei der Personalbeschaffung letztendlich Zeit.
	EP07_02	Ich empfinde ein solches ePortfolio hilfreich bei der Personalbeschaffung.
	EP07_03	Ein ePortfolio erleichtert mir die Vorauswahl von Bewerbern.
	EP07_04	Durch die Zusatzinformationen in dem ePortfolio kann ich den Bewerber besser einschätzen.
Messmodell	reflektiv	

Tabelle 5: Operationalisierung des Konstrukts Wahrgenommene Nützlichkeit³¹⁹

318 Vgl. Venkatesh, V.; Davis, F., 2000, S. 985.

319 Modifiziert nach Venkatesh, V.; Davis, F., 2000, S. 201.

4.3.5.2 Job-Relevanz

Job-Relevanz erfasst die Beurteilung des Nutzers, in welchem Umfang das System für seine Arbeit geeignet ist. Genauer bedeutet dies, dass die Job-Relevanz eines Systems steigt, je mehr Aufgaben das System im Arbeitsalltag unterstützen kann.³²⁰ Im Recruiting-Kontext bedeutet das, dass der Recruiter durch das Karriere-ePortfolio Unterstützung in seinen konkreten Aufgaben bezüglich der Besetzung einer Stelle erhält. Der Recruiter muss das ePortfolio und die darin enthaltenen Informationen grundsätzlich für wichtig und relevant für die Aufgaben im Rahmen der Recruitingsituation erachten.

Eine gute Informationslage vor einem Bewerbungsgespräch wird von den Recruitern angestrebt. Im Rahmen des Experiments wird hier abgefragt, ob dies durch ein ePortfolio geleistet werden kann. Job-Relevanz wirkt im Modell als ein wichtiger bestimmender Faktor auf die Wahrgenommene Nützlichkeit. Wenn die Nutzung des Karriere-ePortfolios in direktem Zusammenhang mit den Aufgaben steht, die der Recruiter im Rahmen der Recruitings hat, und dementsprechend die Systemnutzung als relevant und notwendig erachtet wird, dann erhöht sich somit für den jeweiligen Anwender die Wahrgenommene Nützlichkeit des Informationssystems, je höher diese systemseitige Relevanz ist.³²¹

Konstrukt	Indikatoren	
Job Relevanz	EP06_01	Bei der Personalbeschaffung ist die Nutzung der Informationen des ePortfolios wichtig.
	EP06_02	Die Nutzung des ePortfolios und der darin enthaltenen Informationen hat Relevanz im Prozess der Personalbeschaffung.
	EP06_03	Die Nutzung eines solchen ePortfolios ist sachdienlich für meine Aufgaben im Rahmen der Endauswahl von Bewerbern.
	EP06_04	Die Zusatzinformationen in dem ePortfolio sind relevant für eine gute Vorauswahl (z.B. zum Vorstellungsgespräch) von Bewerbern.
	EP06_05	Die Einblicke, die ich aus den Videos gewinne sind wichtig für die ganzheitliche Beurteilung des Bewerbers.
Messmodell	reflektiv	

Tabelle 6: Operationalisierung des Konstrukts Job-Relevanz³²²

320 Vgl. Venkatesh, V.; Davis, F., 2000, S. 191.

321 Vgl. Venkatesh, V.; Davis, F., 2000, S. 191.

322 Modifiziert nach Venkatesh, V.; Davis, F., 2000, S. 201.

4.3.5.3 Qualität des Outputs

Bei der kognitiv-instrumentellen Prozessvariablen Qualität des Outputs ist eine positive Wirkung auf die Wahrgenommene Nützlichkeit nur dann zu messen, wenn der Anwender der Meinung ist, dass das System gute Ergebnisse liefert. In diesem Zusammenhang geht es nicht um die Unterstützung der Alltagsprozesse, sondern um Arbeitsergebnisse, die der Anwender braucht, um seine Aufgaben gut bewältigen zu können. In dem hier getesteten Anwendungsfall bedeutet dies, dass der Recruiter nicht nur ein übersichtliches ePortfolio-System braucht, sondern dass die Informationen, die er aus dem Karriere-ePortfolio generiert, ihm helfen das Recruiting optimal durchzuführen. Dies steht und fällt mit den Artefakten eines ePortfolios, d.h. Arbeitsproben, Zeugnissen etc. Deshalb wird beim Konstrukt Qualität des Outputs die Bewertung der Informationsqualität dieser Inhalte explizit abgefragt.

Konstrukt	Indikatoren	
Qualität des Outputs	EP07_01	Die Qualität des Outputs bzw. die Qualität der Informationen des ePortfolios ist hoch.
	EP07_02	Aufgrund des Informationswertes der Inhalte bewerte ich den Nutzen des ePortfolios im Rahmen der Personalbeschaffung als hoch.
	EP07_03	Die Qualität der Informationen (Arbeitsproben, Dokumente, etc.) des ePortfolios ist für mich in Ordnung.
	EP07_04	Die multimedialen Inhalte wie Videos, Bilder etc. haben im Rahmen der Personalbeschaffung eine hohe Informationsqualität.
	EP07_05	Durch die Informationen aus dem ePortfolio kann ich besser einschätzen, ob der Bewerber auf den Job passt oder nicht.
Messmodell	reflektiv	

Tabelle 7: Operationalisierung des Konstrukts Qualität des Outputs³²³

323 Modifiziert nach Venkatesh, V.; Davis, F., 2000, S. 201.

4.3.5.4 Informationsvertrauen

Im Rahmen der Operationalisierung von Qualität des Outputs ist deutlich geworden, wie wichtig die Informationsqualität der Inhalte des ePortfolios ist. Eine Arbeitsprobe kann zwar sehr gut aufbereitet sein und auch einen hohen Informationsgehalt haben, doch wenn sie vom Betrachter nicht als authentisch und glaubwürdig wahrgenommen wird, dann wirkt sich das negativ auf die Wahrgenommene Nützlichkeit des Gesamtsystems aus. Die Studien von Milchrahm haben gezeigt, dass es bestimmte grundsätzliche Anforderungen an Informationen gibt. Dabei spielt die sogenannte informationelle Unsicherheit eine wichtige Rolle. Das bedeutet für diesen Anwendungsfall, dass die Arbeitsproben, die dem Recruiter Einblick in die Fachkenntnisse und in die Sozialkompetenz des Bewerbers geben, nur dann Wirkung entfalten können, wenn die verfügbaren Informationen vom Personalbeschaffer auch als vertrauenswürdig und somit als verwendbar eingestuft werden.³²⁴ Diese Situation wird durch das Konstrukt Informationsvertrauen erfasst. Im Gesamtmodell wird angenommen, dass Informationsvertrauen als Determinante auf die Qualität des Outputs wirkt.

Konstrukt	Indikatoren	
Informations- vertrauen	EP12_01	Ich bewerte die Arbeitsproben und Zeugnisse als authentisch.
	EP12_02	Die Arbeitsproben (Zeugnisse, Videos, Bilder, etc.) geben mir einen glaubhaften Einblick in die Persönlichkeit des Bewerbers.
	EP12_03	Ich habe keine Zweifel, dass die Inhalte in dem ePortfolio echt sind.
Messmodell	reflektiv	

Tabelle 8: Operationalisierung des Konstrukts Informationsvertrauen³²⁵

324 Vgl. Kuhlen, R., 1999; Milchrahm, E., 2002, S. 27 ff.

325 Modifiziert nach Venkatesh, V.; Davis, F., 2000, S. 201.

4.3.5.5 Nachweisbarkeit der Ergebnisse

Result Demonstrability, die Nachweisbarkeit der Ergebnisse, ist die letzte kognitiv-instrumentelle Determinante der Wahrgenommenen Nützlichkeit. Hierbei geht es darum, dass der User des Systems die Verbesserung seiner Arbeit bzw. deren Ergebnisse auch der tatsächlichen Systemnutzung zuschreibt. Wenn dies nicht der Fall ist, kann die Akzeptanz gering ausfallen, obwohl das IT-System eine gute funktionale Unterstützung der Prozesse bietet und gute Ergebnisse generiert. Erkennt der User nicht den vorteilhaften Beitrag des Systems, dann wird er das System auch nicht als nützlich bewerten. Aus diesem Grunde wird bei dieser Variablen der Grad der Zuordnung von Arbeitsergebnissen zur Nutzung des entsprechenden IT-Werkzeugs gemessen.³²⁶ In unserem Fall bedeutet das, dass der Personalbeschaffer klar erkennt, dass ihm durch das ePortfolio und die Informationen, die er aus dem System bekommt, u.a. eine verbesserte Bewerberauswahl ermöglicht wird. Ist dies der Fall, dann kann der Proband dies auch intern seinen Kollegen vermitteln. Das wird bei diesem Sachverhalt dann auch durch die Frage-Items des Konstrukts Nachweisbarkeit der Ergebnisse abgefragt.

Konstrukt	Indikatoren	
Nachweisbarkeit der Ergebnisse	EP08_01	Die Bewerberauswahl wird aufgrund der Nutzung eines ePortfolios nachweislich verbessert.
	EP08_02	Es fällt mir leicht, anderen (Kollegen, Vorgesetzten, Mitarbeitern, etc.) von den Vorteilen der ePortfolio-Nutzung bei der Bewerberauswahl zu berichten.
	EP08_03	Ich kann anderen vermitteln, was die Nutzung eines ePortfolios für Auswirkungen auf die Personalbeschaffung hat.
	EP08_04	Der Erfolg der Nutzung des ePortfolios während des Personalbeschaffungsprozess ist für mich offensichtlich.
	EP08_05	Es ist einfach zu erklären, warum die Nutzung des ePortfolio bei der Vorauswahl von Vorteil sein könnte.
	EP08_06	Es ist offensichtlich, dass ich durch die Einblicke, die ich durch die Videos bekomme unpassende Kandidaten bereits im Vorfeld aussortiere.
Messmodell	reflektiv	

Tabelle 9: Operationalisierung des Konstrukts Nachweisbarkeit der Ergebnisse³²⁷

326 Vgl. Venkatesh, V.; Davis, F., 2000, S. 192.

327 Modifiziert nach Venkatesh, V.; Davis, F., 2000, S. 201.

4.3.5.6 Wahrgenommene Einfachheit der Bedienung

Neben dem Konstrukt Wahrgenommene Nützlichkeit, das durch die beschriebenen Variablen Job-Relevanz, Qualität des Outputs und Nachweisbarkeit der Ergebnisse bestimmt wird, hat die Wahrgenommene Einfachheit der Bedienung ebenfalls eine große Bedeutung im Modell, da auch sie eine Determinante der Nutzungsabsicht ist. Je nachdem, wie einfach der Anwender die Arbeit mit dem System empfindet, wird die Nutzungsabsicht positiv oder negativ beeinflusst. Bei der latenten Variablen Wahrgenommene Einfachheit der Bedienung geht es um die Erwartung des Anwenders an ein übersichtliches, einfach zu bedienendes System, das er ohne große Einführung intuitiv nutzt. In dem Zusammenhang ist der physische und mentale Aufwand, den der User betreiben muss, um die Bedienung des Systems zu erlernen, von Bedeutung. Es ist wichtig, wie einfach es ist, sich mit dem System vertraut zu machen. Schlagworte, die die Items beschreiben, sind: kontrollierbar, flexibel, einfach zu erlernen, klar und verständlich. Die Studien von Davis haben aufgezeigt, dass ein Zusammenhang zwischen der Nutzerfreundlichkeit eines IT-Systems und dessen Akzeptanz durch den Anwender besteht.³²⁸ Da ein Recruiter nur eine begrenzte Zeit für die Sichtung der Bewerberinformationen zur Verfügung hat, muss ein ePortfolio klar und übersichtlich sein und seine Bedienung muss sich sofort ohne Tutorial und FAQ erschließen. Es ist anzunehmen, dass ePortfolio-Systeme, die an diesem Punkt schlecht konzipiert sind, vom Anwender schnell abgelehnt werden. Dem Anwender muss im Rahmen des Recruitingprozesses ein schneller Zugriff auf die Arbeitsproben, die er analysieren will, möglich sein. Somit kann er unmittelbar überprüfen, inwiefern die Fähigkeiten und Skills, die hinter diesen Arbeitsproben stehen, auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle passen.

328 Vgl. Davis, F.; Bagozzi, R.; Warshaw, P., 1989, S. 985.

Konstrukt	Indikatoren	
Wahrgenommene Einfachheit der Bedienung	EP02_01	Mir fällt es leicht zu lernen, wie man dieses ePortfolio bedient.
	EP02_02	Ich kann mich durch das ePortfolio einfach durchklicken.
	EP02_03	Die Benutzung des ePortfolios ist sehr übersichtlich.
	EP02_04	Ich finde mich leicht in dem ePortfolio zurecht.
Messmodell	reflektiv	

Tabelle 10: Operationalisierung des Konstrukts Wahrgenommene Einfachheit der Bedienung³²⁹

4.3.5.7 Nutzungsabsicht

Nach Davis ist die Nutzungsabsicht das Konstrukt, das letztendlich Akzeptanz prognostizieren kann. Basierend auf den zugrunde liegenden Theorien ist das tatsächliche Verhalten abhängig von der Verhaltensintention.³³⁰ Im TAM entspricht die Nutzungsabsicht der Verhaltensintention bzw. der Einstellungsakzeptanz. Im Rahmen von empirischen Studien konnte eine starke Wechselwirkung zwischen Nutzungsabsicht und tatsächlicher Nutzung nachgewiesen werden. Dies macht deutlich, dass eine positive Nutzungsabsicht zu tatsächlicher Nutzung führt. Demnach liegt Akzeptanz vor.³³¹ Demzufolge prognostiziert das Konstrukt der Nutzungsabsicht im TAM-Modell das tatsächliche Verhalten und fungiert demnach als unmittelbarer und direkter Prädiktor für die Akzeptanz des Systems. Im Recruitingprozess muss der Verantwortliche immer entscheiden, welche und wie viele Informationen zugrunde gelegt werden, um einen Bewerber zu beurteilen. Bei diesem Experiment wurde konstatiert, dass dem Recruiter die Papierbewerbung vorliegt, d.h. es sollten genug Informationen für die standardmäßige Vorgehensweise vorliegen. Nun ist es interessant, ob der Recruiter trotzdem das Karriere-ePortfolio für das Recruiting und für die Beurteilung des Bewerbers nutzen will. Ist dies der Fall, erlaubt das eine positive Aussage bezüglich der Akzeptanz von Karriere-ePort-

329 Modifiziert nach Venkatesh, V.; Davis, F., 2000, S. 201.

330 Vgl. Fishbein, M.; Ajzen, I., 1975, S. 301 ff.

331 Vgl. Venkatesh, V.; Davis, F., 2000, S. 197.

folios für den Recruitingprozess. Für das Experiment war es wichtig abzufragen, ob der Entscheider Interesse bekundet, die Zusatzinformationen, die das ePortfolio beinhaltet, auch zu nutzen. Des Weiteren war es eine wichtige Forschungsfrage, ob dies auch geschehen würde, wenn wenig Zeit zur Verfügung steht bzw. wenn es viele Bewerber auf die Stelle gibt.

Konstrukt	Indikatoren	
Nutzungsabsicht	EP03_01	Wenn ich Zugang zu einem ePortfolio hätte, würde ich die Zusatzinformationen für die Personalauswahl nutzen.
	EP03_02	Auch wenn die Papierbewerbung komplett wäre, würde ich mir ein verfügbares ePortfolio anschauen.
	EP03_03	Ich würde mir ein ePortfolio auch kurz ansehen, wenn ich viele Bewerber auf die entsprechende Stelle hätte.
	EP03_04	Wenn ich die freie Wahl hätte, ob ich es nutze oder nicht, dann würde ich ein ePortfolio im Rahmen der Personalbeschaffung verwenden.
	EP03_05	Auch wenn ich meine Vorauswahl auf Basis der Papierbewerbungen gemacht hätte, dann würde ich ein ePortfolio zum "Fein-Tuning" nutzen.
Messmodell	reflektiv	

Tabelle 11: Operationalisierung des Konstrukts Nutzungsabsicht³³²

4.3.6 Herleitung der Hypothesen

Da das TAM-Modell zwar in empirischen Betrachtungen erfolgreich auf unterschiedlichste IT-Systeme angewendet wurde, bisher jedoch noch nicht auf den Einsatz von ePortfolios im Recruiting, werden für die angenommenen Beziehungen der dargestellten Konstrukte entsprechende Hypothesen formuliert. Hierbei wird die Perspektive der unternehmensseitig im Recruitingprozess Involvierten zugrunde gelegt. Die Analyse startet mit der Perceived Usefulness – Wahrgenommene Nützlichkeit.

332 Modifiziert nach Venkatesh, V.; Davis, F., 2000, S. 201.

4.3.6.1 Wirkung der Wahrgenommenen Nützlichkeit

Die Wahrgenommene Nützlichkeit von Karriere-ePortfolios aus Sicht des Entscheiders wird nun näher betrachtet. Zentrale Messgrößen bezüglich der Wahrgenommenen Nützlichkeit sind allgemein gesprochen schnellere Ausführung von Aufgaben und Verbesserung der Arbeitsleistung sowie Erhöhung der Produktivität und Steigerung der Effektivität. Ebenso muss das Werkzeug sowohl zweckmäßig sein als auch zur Vereinfachung der Arbeit beitragen, um einen positiven Effekt auf die Wahrgenommene Nützlichkeit zu erzielen. Bezogen auf die beschriebene Perspektive sind die Anforderungen jedoch sehr speziell. Der Recruiter muss eine Nützlichkeit wahrnehmen, wenn im Einstellungsprozess ein ePortfolio im Vergleich bzw. in Ergänzung zur klassischen Bewerbungsmappe zum Einsatz kommt. In der Analyse werden die Anforderungen des Entscheiders im Unternehmen in Verbindung gebracht mit Merkmalen, die in der Theorie nachgewiesenen Einfluss auf die Wahrgenommene Nützlichkeit haben. Es wird sozusagen unter die Lupe genommen, was beispielsweise die Arbeit des Recruiters im Recruiting effektiver machen könnte, wenn ein ePortfolio zum Einsatz kommt. Einen wichtigen Treiber der Wahrgenommenen Nützlichkeit haben Davis und Venkatesh schon bei der Anwendung des TAM-Ur-Modells herausgearbeitet: Job performance – effectiveness. Der Grundgedanke ist hier, dass ein IT-System den Anwender in die Lage versetzen muss, seinen Job besser auszuführen.³³³ Das bedeutet für die Recruiter die Aufgabe, die richtigen Mitarbeiter einzustellen. Die Erfahrungen, die in der Literatur zu finden sind, zeigen, dass Bewerber, die sich unterstützt durch ein ePortfolio bewerben, von vornherein besser einzuschätzen sind. Die Reaktionen von Bewerbern und Arbeitgebern, die im Rahmen der Evaluierung von Karriere-ePortfolios erhoben wurden, stellen in diesem Kontext die Nützlichkeit dieser Werkzeuge im Bereich des Recruitings heraus. Bei einer Untersuchung an der Florida State University beantworteten 351 Arbeitgeber Fragebögen. Dabei wurde die Effektivität des career-ePortfolios als überdurchschnittlich bewertet.³³⁴ Für die Entscheider im Unternehmen war sehr von Vorteil, wenn aufgrund der guten Informationslage die richtigen Aspiranten zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden konnten und kein High Potential übersehen wurde. Gerade die Möglichkeit des Nachweises von Kompetenzen und Fähigkeiten wurde von den Arbeitgebern begrüßt.³³⁵ Grundsätzlich lässt sich sagen, dass eine klassische Bewerbung keine solche Funktionalität

333 Vgl. Davis, F., 1989, S. 319 ff.

334 Vgl. Garis, J. 2006, S.1ff., Reardon, R. u.a. 2004

335 Vgl. Garis, J., 2006, S.1ff.

bietet. In einer Befragung äußerten sich Entscheider im Unternehmen sinn- gemäß dahingehend, dass Zeugnisse zwar die Lernleistung im schulischen und akademischen Bereich eines Bewerbers attestieren, Artefakte jedoch viel deutlicher die Qualifikation in einem bestimmten Bereich nachweisen.³³⁶ Des Weiteren scheinen die Bewerber, die ein ePortfolio einreichen, stärker sensibilisiert zu sein für Fähigkeiten, die Arbeitgeber interessieren, auch im Bereich der Soft Skills. In der Literatur entsteht der Eindruck, dass der Recruiter mit einem ePortfolio besser einschätzen kann, wie gut entsprechende Bewerber auf die zu besetzende Stelle und die spezifischen Anforderungen vorbereitet sind. Dies macht es für das einstellende Unternehmen einfacher, den richtigen Kandidaten herauszufiltern, und der operativ arbeitende Recruiter kann seine Aufgabe besser erfüllen. Arbeitgeber, die es für wichtig erachten, dass Bewerber nicht nur einen Abschluss nachweisen können, sondern sozusagen bereit sind für den Arbeitsmarkt, wissen den Vorteil eines ePortfolios daher zu würdigen.³³⁷ Die genannten Effekte haben entsprechend positive Wirkung auf die Wahrgenommene Nützlichkeit und werden im Rahmen der Akzeptanzbetrachtung miteinbezogen.

Nach den dargelegten signifikanten Erfolgsmerkmalen in Bezug auf die Wahrgenommene Nützlichkeit wird die erste Hypothese entsprechend formuliert:

Hypothese 1

„Je höher die Wahrgenommene Nützlichkeit eines Karriere-ePortfolios im Recruiting ist, umso stärker ist die zukünftige Nutzungsabsicht dieses Werkzeugs.“

4.3.6.2 Wirkung der Job-Relevanz

Job-Relevanz als eine der Determinanten der Wahrgenommenen Nützlichkeit zeigt insbesondere die Bedeutsamkeit des Systems für den Arbeitsalltag auf. Wichtige Aspekte in diesem Zusammenhang, die bei der Entwicklung des TAM-Modells herausgearbeitet wurden, sind unter dem Schlagwort „increase productivity“ zusammengefasst.³³⁸ Umfassende Forschung der Betreiber von ePortfolio-Projekten, wie beispielsweise der Universitäten, sowohl im Vorfeld als auch innerhalb der Projekte selbst, hat dazu geführt, dass die Kompetenz-

336 Vgl. Ford, C.; Lumsden, J.; Lulgjuraj, B., 2009; S. 9.

337 Vgl. Reardon, R.; Lumsden, J.; Meyer, K., 2005, S. 371 ff.

338 Davis, F., 1989, S. 319 ff.

schemata, nach denen Karriere-ePortfolios strukturiert sind, sehr ausgereift und auf den Zweck der übersichtlichen Darstellung von Erfahrungen, Fähigkeiten und Kompetenzen optimiert sind.³³⁹ Diese Portfolios listen in klar strukturierter Form Erfahrungen und Fähigkeiten auf. Sie erfüllen somit die Funktion eines Lebenslaufs³⁴⁰ und können darüber hinaus einen kompletten Einblick in die tatsächlichen Kompetenzen des Inhabers bieten. Für eine tiefere Recherche eignen sich die nach Fähigkeiten und Erfahrungen mithilfe des Kompetenzschemas zugeordneten Artefakte. Da hier viel mehr Informationen vorliegen als bei einer klassischen Bewerbung, liegt der Schluss nahe, dass in dieser Phase der Recruiter mit einem ePortfolio mehr Zeit aufwendet. Diese Tatsache scheint sich aber durch höhere Auswahlqualität auszuwählen. Recruiter berichten, dass sie im Auswahlverfahren auch stark auf weiche Faktoren achten. Es erleichtere ihre Arbeit ungemein und spare auch sehr viel Zeitaufwand, wenn der Bewerber nicht nur von seinen fachspezifischen Fähigkeiten, sondern auch von seiner Persönlichkeit her zur Unternehmenskultur passe. Der neue Mitarbeiter muss in den meisten Fällen in der Lage sein, produktiv im Team zu arbeiten. Fachkompetenz allein reicht dabei nicht aus, denn es sind vielmehr wieder die sogenannten Soft Skills, die hier gefragt sind. Wenn es darum geht, diese herauszufinden, nehmen Arbeitgeber die Artefakte in Form von Bildern oder Videos – beispielsweise die Präsentation einer Gruppenarbeit – als sehr hilfreich wahr, da sie viel über den Bewerber aussagen. Der Recruiter bekommt durch ein Karriere-ePortfolio mehr Einblick und Informationen. Dies kann von Vorteil sein. In einigen Untersuchungen äußern sich Unternehmen positiv und geben an, definitiv solche Programme in zukünftigen Einstellungsverfahren nutzen zu wollen.³⁴¹ Das Verbesserungspotenzial ist enorm, denn ein unnötiges Bewerbungsgespräch kostet den Entscheider viel Zeit. Bessere Vorauswahl zahlt sich hier signifikant aus und wäre für die Aufgaben eines Recruiters sicherlich relevant. Des Weiteren hätte dies eine entsprechend starke positive Wirkung auf die Wahrgenommene Nützlichkeit. Es könnte gerade die Möglichkeit der ganzheitlichen Beurteilung des Bewerbers sein, die Entscheider in Unternehmen dazu veranlassen, Karriere-ePortfolios als relevant für ihre Arbeit beim Recruitingprozess einzuschätzen. Dieser Versuchsaufbau hat zum Ziel, auf Basis eines alltagsrelevanten Szenarios einen Nachweis in diesem Aspekt zu liefern.

339 Vgl. Reardon, R.; Lumsden, J.; Meyer, K., 2005, S. 373 ff.

340 Vgl. Hilzensauer, W.; Hornung-Prähauser, V., 2006.

341 Vgl. Andrews, K.; Wooten, B., 2005, S. 43

Nach den dargelegten signifikanten Erfolgsmerkmalen der Job-Relevanz in Bezug auf die Wahrgenommene Nützlichkeit wird die zweite Hypothese entsprechend formuliert:

Hypothese 2

„Je höher die Relevanz der Informationen in einem Karriere-ePortfolio für das Recruiting ist, desto höher ist der Einfluss auf die Wahrgenommene Nützlichkeit.“

4.3.6.3 Wirkung der Qualität des Outputs

Output Quality bzw. Qualität des Outputs als Determinante von Wahrgenommener Nützlichkeit zielt insbesondere auf die Ergebnisse ab, die das System liefert. D.h., es geht um Arbeitsergebnisse, die der Recruiter braucht, um die Stelle gut besetzen zu können. Dies hat sehr stark mit den Arbeitsproben zu tun, die im ePortfolio hinterlegt sind. Wichtige Aspekte in diesem Zusammenhang hat Davis unter dem Schlagwort „Makes job easier“ zusammengefasst.³⁴²

Einerseits gaben Recruiter an, eine bessere Einschätzung der Persönlichkeit des Bewerbers zu erhalten und durch die realen Arbeitsproben bzw. Artefakte nützliche Nachweise für die Glaubwürdigkeit der behaupteten Fähigkeiten des Kandidaten zu bekommen, andererseits gab es aber auch kritische Stimmen, die den zeitlichen Aufwand fürchteten und auch, dass die Ergebnisse, die das System liefert, nicht dem zusätzlichen Aufwand entsprechen.³⁴³

Die breit gefächert vorliegenden Informationen in einem Karriere-ePortfolio eines Bewerbers haben zusätzliche Nutzenpotenziale. Oftmals versucht der Recruiter ohnehin, durch Webrecherche, z. B. in Facebook, Xing etc., mehr über einen interessanten Bewerber zu erfahren. Durch ein ePortfolio könnte diese aufwendige Vorgehensweise zumindest teilweise ersetzt und somit erleichtert werden.³⁴⁴ Wie bereits dargelegt, werden Arbeitsproben multi-medialer Art von Recruitern als hilfreich bezeichnet, wenn es darum geht, den Bewerber im Voraus über das normale Maß hinaus einzuschätzen. Gerade die weichen Faktoren, wie Teamfähigkeit oder der Match zwischen Unternehmenskultur und Sozialkompetenz des Bewerbers, sind durch statische Artefakte wie

342 Davis, F., 1989, S. 319 ff.

343 Vgl. Brammer, C., 2007, S. 5 ff.

344 Vgl. Brammer, C., 2007, S. 6 f.

Zeugnisse nur schwer einzuschätzen. Bezüglich der zukünftigen Nutzung von solchen Inhalten äußern sich die Recruiter teilweise sehr positiv; es gibt aber auch Kritik.³⁴⁵ Dieser Zusammenhang wird in dieser Arbeit überprüft, und es wird versucht, diese Ambivalenz aufzulösen.

Nach der besprochenen Bedeutung der Qualität des Outputs bezüglich der Wahrgenommenen Nützlichkeit wird die dritte Hypothese entsprechend formuliert:

Hypothese 3

„Je höher die Qualität des Outputs bei der Nutzung eines Karriere-ePortfolio ist, desto höher ist der Einfluss auf die Wahrgenommene Nützlichkeit des ePortfolios im Recruiting.“

4.3.6.4 Wirkung des Informationsvertrauens

Bei der Wirkung von Informationsvertrauen auf die Qualität des Outputs handelt es sich um eine Modellerweiterung. Die im TAM-2-Modell enthaltene Variable Qualität des Outputs zeigt auf, wie wichtig die Informationsqualität der Arbeitsproben des Karriere-ePortfolios ist. Im zugrunde liegenden Recruiting-Szenario bedeutet dies, dass ein Artefakt, wie beispielsweise ein Video des Bewerbers, das seine Teamfähigkeit zeigt, zwar sehr gut erstellt sein und auch grundsätzlich für den Recruiter einen hohen Informationsgehalt haben könnte. Wenn diese Arbeitsprobe jedoch nicht als wahrhaftig, sondern latent als „gefaked“ wahrgenommen wird, dann könnte sich das negativ auf die Wahrgenommene Nützlichkeit des gesamten ePortfolio auswirken. In die Formulierung der Wirkungszusammenhänge dieses Konstrukts im Modell sind die Studien von Milchrahm eingeflossen. Dort wurde empirisch nachgewiesen, dass gewisse Basisanforderungen an Informationen existieren.³⁴⁶ Der Begriff informationelle Unsicherheit hat in diesem Zusammenhang eine große Bedeutung. Das heißt, dass Arbeitsproben nur dann als qualitativ gut und nützlich empfunden werden, wenn der Entscheider im Einstellungsprozess den entsprechenden Inhalten auch vertraut und diese somit auch als relevant bewertet.³⁴⁷ Gerade dieser Aspekt wird dabei gesondert betrachtet und bei der Analyse überprüft.

345 Vgl. Andrews, K.; Wooten, B., 2005, S. 43.

346 Vgl. Milchrahm, E., 2002, S. 30 f.

347 Vgl. Kuhlen, R., 1999.

Nach der angenommenen Bedeutung des Informationsvertrauens auf die Qualität des Outputs wird postuliert:

Hypothese 4

„Je größer das Informationsvertrauen bei der Nutzung eines Karriere-ePortfolio ist, desto höher ist der Einfluss auf die Qualität des Outputs des ePortfolios im Recruiting.“

4.3.6.5 Wirkung der Nachweisbarkeit der Ergebnisse

Die Variable Nachweisbarkeit der Ergebnisse zeigt auf, inwiefern der Personalentscheider, der ein ePortfolio im Beschaffungsprozess nutzt, die positiven Auswirkungen auch tatsächlich auf die Nutzung des Werkzeugs projiziert. Nur dann wird auch eine positive Akzeptanz möglich sein. Venkatesh und Davis haben diese Variable so konstruiert, dass sie den Grad der Zuordnung von Arbeitsergebnissen in Bezug auf die Nutzung des entsprechenden IT-Werkzeugs misst.³⁴⁸ Für den zu untersuchenden Anwendungsfall bedeutet dies beispielsweise, dass der Recruiter klar zuordnen kann, dass er durch das ePortfolio und die Informationen, die er aus dem System bekommt, die Bewerber im Vorfeld besser einschätzen und so eine bessere Vorauswahl treffen kann. Diese Vorauswahl zahlt sich einerseits in der Bewerberqualität aus, kann andererseits aber auch quantitativ Vorteile bringen, da so die Zahl der unnötigen Bewerbergespräche reduziert werden kann. Ob dies tatsächlich auch von den Probanden so wahrgenommen wird, soll in diesem Zusammenhang geklärt werden.

Nach der dargelegten Relevanz der Variable Nachweisbarkeit der Ergebnisse bezüglich der Wirkung auf die Wahrgenommene Nützlichkeit, wird die fünfte Hypothese entsprechend formuliert:

Hypothese 5

„Je höher die Nachweisbarkeit der Ergebnisse im Recruiting durch die Nutzung eines Karriere-ePortfolio ist, desto höher ist der Einfluss auf die Wahrgenommene Nützlichkeit.“

348 Vgl. Venkatesh, V.; Davis, F., 2000.

4.3.6.6 Wirkung der Wahrgenommenen Einfachheit der Bedienung

Die Untersuchungen von Davis haben gezeigt, dass die Variable Wahrgenommene Einfachheit der Bedienung im Modell auf zwei Konstrukte wirkt. Zuerst wird nun die Wirkung der Wahrgenommenen Einfachheit der Bedienung von Karriere-ePortfolios auf die Nutzungsabsicht aus Sicht des Entscheiders weiter erörtert. Vonseiten des Personalmanagers sind bestimmte spezifische Anforderungen zu beachten, damit das Werkzeug ePortfolio in der Bedienung als einfach wahrgenommen wird. Es gibt einige wichtige Aspekte in diesem Zusammenhang, die Davis unter verschiedenen Begriffen zusammengefasst hat. Ein wichtiger Aspekt ist das schnellere Arbeiten.³⁴⁹ Im Rahmen einer Kurzdarstellung, beispielsweise in Form von Bullet Points, kann in einem Karriere-ePortfolio der Fokus auf die wichtigsten Fähigkeiten gelegt werden. Diese Funktion wird von suchenden Unternehmen als sehr hilfreich empfunden. Der Recruiter kann sich einen raschen Überblick verschaffen und schnell geeignete Kandidaten identifizieren.³⁵⁰ Durch den schnelleren Überblick und die daraus folgende schnellere Vorauswahl, die die nützliche Funktionalität der ePortfolios ermöglicht, könnte somit im Vorfeld eine Zeitersparnis für das Unternehmen generiert werden. Des Weiteren sollte das ePortfolio für den Anwender im Unternehmen übersichtlich und verständlich sein.³⁵¹ Bei diesem Anwendungsfall könnte gerade dieser Aspekt bedeutend sein. Da der Entscheider im Unternehmen das ePortfolio nur lesend benutzt, ist es von großer Wichtigkeit, ob der Recruiter umgehend Zugang zu den relevanten Informationen³⁵² sowie rasch einen klaren Überblick über die Kompetenzen des Bewerbers erhält oder ob er von einer unübersichtlichen Struktur, unnötigen Dokumenten und Dateien überrollt wird. Entscheidend ist, ob die Bedienbarkeit als einfach, übersichtlich und strukturiert empfunden wird, er sich als „Leser“ leicht zurechtfindet und schnell an die Artefakte gelangt, die ihn interessieren. Dieser Umstand erzielt deutlich positive Wirkung auf die Wahrgenommene Einfachheit der Bedienung. Nach Davis sollte das System außerdem einfach zu erlernen sein.³⁵³ Ein ePortfolio, das im Rahmen des Recruitings eingesetzt wird, sollte sich durch intuitive Benutzerführung auszeichnen und die Sprache der User sprechen. Auf Kompetenzschemata gestützte Karriere-ePortfolios beinhalten wichtige Schlagworte und Fachbegriffe, wie beispielsweise den der Kurzdar-

349 Davis, F., 1989, S. 319 ff.

350 Vgl. Ford, C.; Lumsden, J.; Lulgjuraj, B., 2009, S. 13.

351 Davis, F., 1989, S. 322 ff.

352 Vgl. Lederer, A. et al., 2000.

353 Davis, F., 1989, S. 319 ff.

stellung (résumé) etc., sodass der Recruiter sich schnell zurechtfindet.³⁵⁴ Die auf Basis von Internettechnologien aufgebauten Werkzeuge sollten auch keine weitere Installation von Zusatz-Tools erfordern, damit der durchschnittliche Internetnutzer sofort, ohne großen Rüstaufwand, mit dem ePortfolio arbeiten kann und Unternehmen, die meistens über bestimmte Sicherheitsstandards für die Internetnutzung verfügen, die volle Funktionsbreite des ePortfolios nutzen können und alle Artefakte sofort für den Recruiter verfügbar sind. Da bei informationsgetriebenen IT-Systemen dieses Konstrukt, wie bereits dargelegt, nicht die prioritäre Wirkung auf die Nutzungsabsicht hat, ist es interessant zu sehen, wie hier, bei einem ebenso informationslastigen Werkzeug wie dem Karriere-ePortfolio, die Resultate ausfallen.

Nach der dargelegten Bedeutung von Wahrgenommener Einfachheit der Bedienung bezüglich der Wirkung auf die Nutzungsabsicht wird im Rahmen der sechsten Hypothese postuliert:

Hypothese 6

„Je höher die Wahrgenommene Einfachheit der Bedienung eines Karriere-ePortfolios im Recruiting für den Entscheider ist, umso stärker ist die zukünftige Nutzungsabsicht dieses Werkzeugs.“

Abschließend wird nun die Wirkung der durch den Entscheider Wahrgenommenen Einfachheit der Bedienung eines Karriere-ePortfolios auf die Wahrgenommene Nützlichkeit des Werkzeugs betrachtet. Davis hat in seinen Studien die positive Wirkung der Wahrgenommenen Einfachheit der Bedienung eines Werkzeugs der Informationstechnologie auf die Wahrgenommene Nützlichkeit desselben nachweisen können. Zwei wichtige Anforderungen an das System sind nach Davis „controllable“ und „flexible“.³⁵⁵ Betrachtet man nun in diesem Zusammenhang den Prozess des Recruitings, dann ist die Verteilbarkeit innerhalb des Unternehmens ein wichtiger Ansatzpunkt.³⁵⁶ Ein ePortfolio, das von einem Bewerber in einer Internetumgebung zur Verfügung gestellt wird, beispielsweise durch einen Link in einer E-Mail mit den zugehörigen Zugangsdaten, kann innerhalb des Unternehmens schnell und einfach verteilt werden und so alle am Einstellungsprozess beteiligten Personen in der Personalabteilung, den Fachbereichen und im Management umgehend in einen guten Informationsstand versetzen. Die Entscheidung, wen man zu einem

354 Vgl. Garis, J., 2006, S. 2.

355 Davis, F., 1989, S. 319 ff.

356 Vgl. Hornung-Prähauser, V. et al., 2007, S. 101 ff.

Vorstellungsgespräch einlädt, lässt sich rasch und substanziell treffen. Der Recruiter, der das Verfahren führt, hat dabei aber die Kontrolle, wann er die Verteilung initiiert. Das Vorhandensein dieser Merkmale könnte positiv bezüglich der Wahrgenommenen Einfachheit der Bedienung dieses Werkzeugs wirken. Allgemein gesprochen, sind wichtige Indikatoren bei der Wahrgenommenen Einfachheit der Bedienung in diesem Zusammenhang die Flexibilität in der Handhabung sowie die Klarheit und Verständlichkeit des Karriere-ePortfolios. Außerdem muss die Bedienung dieses Werkzeugs leicht zu erlernen und die Anwendung einfach sein.³⁵⁷

Nach der angenommenen relevanten Wirkung von Wahrgenommener Einfachheit der Bedienung auf die Wahrgenommene Nützlichkeit wird im Rahmen der siebten Hypothese die entsprechende Annahme getroffen.

Hypothese 7

„Je höher die durch den Entscheider Wahrgenommene Einfachheit der Bedienung eines Karriere-ePortfolios im Recruiting ist, desto stärker ist der positive Effekt auf die Wahrgenommene Nützlichkeit dieses Werkzeugs.“

4. 3.6.7 Die Wirkung des Reifegrades auf die Akzeptanz eines Karriere-ePortfolios beim Recruiting

Auf Basis der unter 2.1.6 diskutierten Aspekte ist anzunehmen, dass der Reifegrad bei einem Karriere-ePortfolio einen Einfluss auf die Akzeptanz dieses Werkzeuges beim Recruiting hat. Die beiden Treatments, die unterschiedlich konfiguriert wurden, werden nun bezüglich der Wirkung auf die beiden Determinanten der Nutzungsabsicht betrachtet. Wenn nun das reifere Karriere-ePortfolio stärker positiv auf die beiden Determinanten der Nutzungsabsicht wirkt, dann lässt sich somit ablesen, dass ein höherer Reifegrad die Akzeptanz eines Karriere-ePortfolios beim Recruiting positiv beeinflusst.

Nach der angenommenen relevanten Wirkung von Wahrgenommener Nützlichkeit auf die Nutzungsabsicht, wird im Rahmen der achten Hypothese die entsprechende Annahme getroffen.

357 Vgl. Davis, F., 1989, S. 319 ff.

Hypothese 8

„Je höher die Reife eines Karriere-ePortfolios im Recruiting ist, desto stärker ist der positive Effekt der Wahrgenommenen Nützlichkeit auf die Nutzungsabsicht dieses Werkzeugs.“

Dies gilt auch analog für die neunte Hypothese bezüglich der Wirkung von Wahrgenommener Einfachheit auf Nutzungsabsicht.

Hypothese 9

„Je höher die Reife eines Karriere-ePortfolios im Recruiting ist, desto stärker ist der positive Effekt der Wahrgenommenen Einfachheit auf die Nutzungsabsicht dieses Werkzeugs.“

4.3.6.8 Die abgeleiteten Hypothesen im Strukturmodell

Es wurden auf Basis des Technology Acceptance Models 2, wie in 4.2.6 dargestellt, neun Hypothesen abgeleitet und, wie in 4.2.5 aufgezeigt, die Operationalisierung der Einflussfaktoren mithilfe von manifesten Indikatoren vorgenommen. Abbildung 19 zeigt nun überblicksartig alle Hypothesen bezüglich der Wirkungen der latenten Variablen im Strukturmodell.

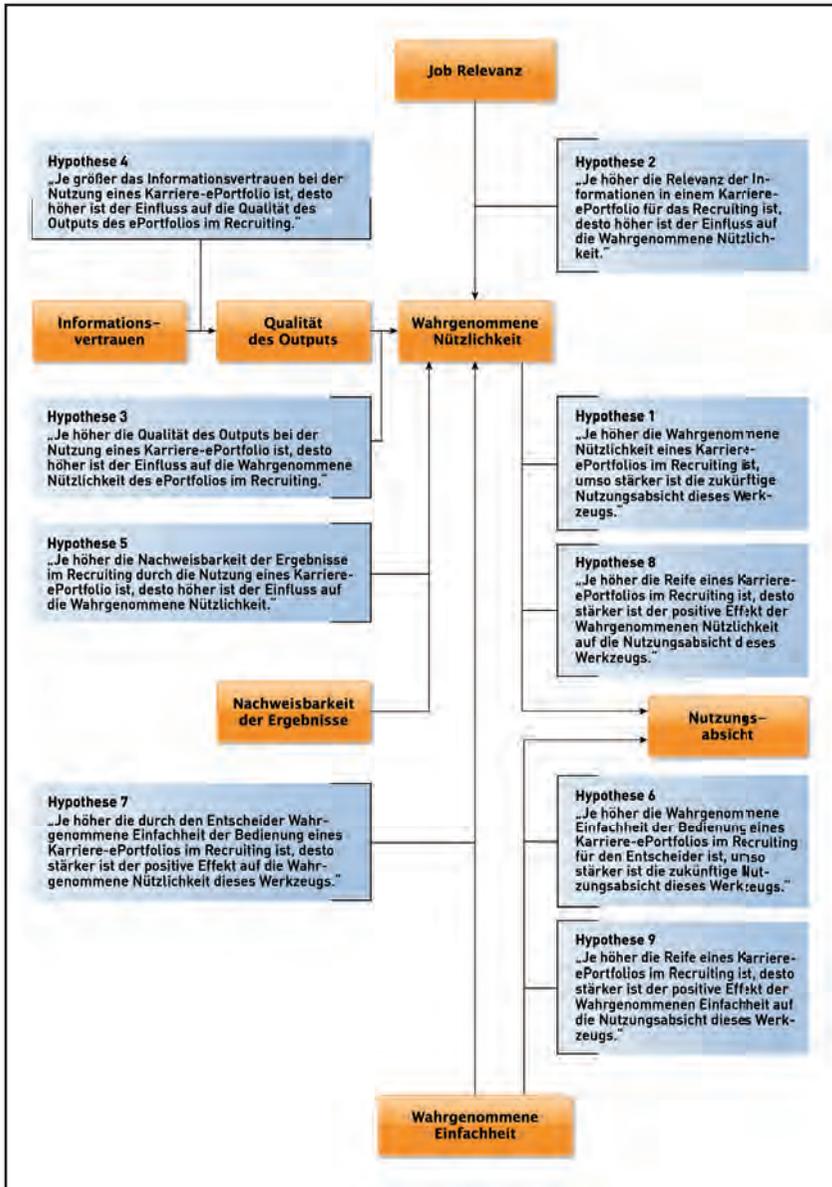


Abbildung 27: Wirkungsbeziehungen im Strukturmodell inklusive der Hypothesen

4.3.7 Wahl der Auswertungsmethode

Für die Analyse des Strukturmodells und die Überprüfung der Hypothesen kam mit SmartPLS 2.0 ein inferenzstatistisches Verfahren zum Einsatz, das die Parameter mithilfe eines varianzbasierten Vorgehens schätzt.³⁵⁸ Der Schätzalgorithmus des Partial-Least-Squares-Ansatzes (PLS) benutzt Gewichte als Hilfsvariablen und ermittelt so konkrete Werte für die latenten Variablen. Dies geschieht in einem iterativen Prozess. In dem Zusammenhang soll die residuale Varianz der Variablen im Modell möglichst klein werden.³⁵⁹ Im Gegensatz zu kovarianzbasierten Verfahren hat der PLS-Ansatz die optimale Reproduktion der tatsächlich vorliegenden Datenstruktur mit ihren jeweiligen Indikatorwerten zum Ziel. Über die im Rahmen der Analyse vorgenommene iterative Minimierung der Fehlerterme im Mess- sowie im Strukturmodell kommt es zu einer guten Vorhersagequalität. Der Zusammenhang zwischen den Variablen wird dadurch möglichst genau geschätzt.³⁶⁰ Deshalb wird der PLS-Ansatz auch als „predictionorientiert“ bezeichnet.³⁶¹ PLS setzt keine Normalverteilung der Variablen voraus, da deren Schätzung mithilfe von Ordinary-Least-Square-Regressionen geschieht.³⁶² Dies macht den PLS-Ansatz zum geeigneten Verfahren für das beschriebene Experiment, da die erhobenen Daten in größerem Umfang nicht normalverteilt sind. Im Rahmen der Analyse gewährleistet das Bootstrapping-Verfahren (n = 500) eine Aussage über signifikante Zusammenhänge.³⁶³ PLS ist nicht so stark auf eine Theorie mit festen Wirkungsbeziehungen zwischen den latenten Variablen angewiesen, wie das bei kovarianzbasierten Verfahren der Fall ist. Aus diesem Grund ist PLS auch sehr gut für explorative Untersuchungen geeignet.³⁶⁴ Dieser Umstand ist bei dem hier beschriebenen Experiment von großem Vorteil. Das Strukturgleichungsmodell, das hier getestet wird, basiert auf TAM 2, einem Modell, das auf der stabilen Theorie of Reasoned Action aufbaut,³⁶⁵ und wird erweitert um ein neues Konstrukt, das das Informationsvertrauen miteinbezieht. Die explorative Anwendbarkeit von PLS kommt der Validierung dieses neuen Konstrukts sehr entgegen. Um eine möglichst hohe Repräsentativität der Untersuchungsergebnisse für das Recruiting zu erreichen, müssen die im Hauptexperiment Befragten sehr intensiv in den Recruitingprozess involviert sein. Aufgrund

358 Vgl. Hansmann, K.; Ringle, C., 2004.

359 Vgl. Chin, W., 1998, S. 301.

360 Vgl. Betzin, J.; Henseler, J., 2005, S. 69.

361 Vgl. Fornell, C.; Cha, J., 1994, S. 73 f.

362 Vgl. Fornell, C.; Bookstein, F., 1982, S. 443.

363 Vgl. Chin, W., 1998, S. 318 ff.; Scholderer, J.; Balderjahn, I., 2005, S. 62.

364 Vgl. Chin, W., 1998, S. 303; Chin, W.; Newsted, P., 1999, S. 313.

365 Vgl. Bagozzi, R.; Yi, Y., 1994, S. 18 f.

dieser hohen Anforderung an die Probanden und wegen des aufwendigen experimentellen Designs konnte man nicht mit großen Gruppen arbeiten. In einer zehnmonatigen Erhebungsphase haben pro Gruppe 42 Teilnehmer am Experiment teilgenommen. Bei einem kovarianzbasierten Verfahren hätte hier keine ausreichend große Stichprobe vorgelegen, da dort der Mindest-Stichprobenumfang relativ hoch ist. Nur so können bei einem kovarianzbasierten Verfahren die Gütekriterien erfüllt werden.³⁶⁶ Die Forschungsfrage konnte sozusagen erst durch PLS erforscht werden, da dieser varianzbasierte Ansatz bereits mit kleinen Fallzahlen zuverlässige Analysen liefert.³⁶⁷

4.3.8 Festlegung der Vorgehensweise bei der Untersuchung

Um den gesamten Aufbau des Experiments, die Formulierungen, das Modell, den Fragebogen und die Operationalisierung auf Stimmigkeit zu prüfen, wurde schrittweise vorgegangen. Das gesamte Szenario und die einzelnen Komponenten wurden zuerst in einem dreistufigen Pre-Test geprüft, danach fand ein Pre-Experiment statt, und als letzter Schritt wurde das finale Experiment durchgeführt. Jeder einzelne Schritt wird unter 4.3 noch detaillierter dargelegt. Unter diesem Punkt werden die einzelnen Schritte kurz angerissen und insbesondere der Ablauf verdeutlicht.

Beim Pre-Test wurden der gesamte Ablauf des Experiments und der Fragebogen mit den Probanden komplett durchgesprochen und die Reaktionen analysiert. Beim Pre-Test wurde neben der ganzheitlichen Stimmigkeit des Experiments vor allem die Operationalisierung überprüft. Die Anpassung des Modells auf den spezifischen Anwendungsfall durch die Operationalisierung der Konstrukte muss für die Probanden nachvollziehbar sein und auch genau in dem Kontext verstanden werden, wie er von den Autoren gedacht war. Nachdem die Ergebnisse des Pre-Tests eingearbeitet waren, fand das Pre-Experiment statt. Dies war sozusagen die teilweise Simulation des finalen Experiments mit Studierenden. Da es sich hier um Studierende eines Personalmanagementkurses handelte, war eine Affinität zum Thema vorhanden, und es war den Probanden somit möglich, sich in die Situation hineinzusetzen. Das Pre-Experiment wurde mit etwa 80 Studierenden durchgeführt, die in zwei Testgruppen aufgeteilt wurden. Im Rahmen dieser Phase des Experiments sollte das konzipierte Modell getestet und gegebenenfalls Items eliminiert werden, die nur unzulänglich das Konstrukt beschreiben. Als letzte und entscheidende Phase wurde dann das finale Experiment mit 84 Recruitern bzw. Fachverantwortlichen mit Recruitingfahrung durchgeführt. Diese Feldphase lief

366 Vgl. Hu, L.; Bentler, P., 1995.

367 Vgl. Chin, W.; Newsted, P., 1999, S. 314; Fornell, C.; Bookstein, F., 1982, S. 443 f.

über zehn Monate. Alle drei Komponenten des Treatments des Experiments wurden im Rahmen einer E-Mail mit Anhängen und Links zu den Probanden geschickt. Die Erfahrung bezüglich Personalbeschaffung der Probanden wurde zu Beginn des Experimentes abgefragt.

Abbildung 28: Screenshot des Online-Fragebogens bei der Abfrage der Personalbeschaffungserfahrung

Grundsätzlich kamen in allen Phasen immer unterschiedliche Probanden zum Einsatz. Es hat kein Proband das Experiment zwei Mal durchlaufen. Dies ist wichtig, da durch Trennung der Versuchsgruppe des finalen Experimentes von den Gruppen der Probanden des Pre-Tests und des Pre-Experiments der sogenannte Pretesteffekt ausgeschlossen werden kann,³⁶⁸ wodurch eine Verfälschung des Ergebnisses vermieden wird.

³⁶⁸ Vgl. Fantapié Altobelli, C., 2007, S. 144.

4.4 Datenerhebung und Stichprobe

4.4.1 Konzeption und Durchführung des Pre-Tests

In dieser Phase wurde zuerst mit einer Gruppe von fünf Studierenden des Bachelor Wirtschaftsingenieurwesen, die gerade einen Personalmanagementkurs absolvierten, gestartet. Hier sprach der Versuchsleiter jedes einzelne Element und jede einzelne Frage mit dem Probanden durch und beobachtete die Reaktion. Das Feedback aus dieser ersten Testgruppe wurde berücksichtigt und es kam zu ersten kleinen Änderungen. Beispielsweise wurden mehrere negativ formulierte Fragen wieder auf eine positive Formulierung umgestellt, da im Zuge der Beantwortung des Online-Fragebogens festgestellt wurde, dass diese Fragen durch die negative Formulierung teilweise falsch verstanden wurden. Beispielsweise lautete die Formulierung des Frage-Items EP02_03, das auf Wahrgenommene Einfachheit operationalisiert wurde, ursprünglich: „Ich befürchte, dass die Benutzung des ePortfolios unübersichtlich und aufwendig ist“. Die negative Formulierung der Fragen wurde eingebaut, um die Aufmerksamkeit der Probanden auf hohem Niveau zu halten. In diesem Fall führte dies aber zu Fehlinterpretationen, deshalb wurde die Fragestellung auf: „Die Benutzung des ePortfolios ist sehr übersichtlich“ geändert. Die gleiche Vorgehensweise wurde danach mit einer weiteren fünfköpfigen Studierendengruppe umgesetzt, bei der es zu keiner zusätzlichen Änderung kam. Nun wurde mit einer letzten Testgruppe aus erfahrenen Recruitern der beschriebene Pre-Test durchgeführt. Die Rückmeldungen beleuchteten hier aufgrund der Erfahrung der Befragten andere Aspekte des Versuchsaufbaus. Ein ehemaliges Geschäftsführungsmitglied von SAP Deutschland, das hunderte von Einstellungsverfahren begleitete, war Teil dieser letzten Pre-Test-Gruppe. Seiner Meinung nach machte es Sinn, das Bewerbungsschreiben in das Karriere-ePortfolio mit aufzunehmen. Obwohl es hier unter Umständen in der Praxis zu Redundanzen kommen kann, da das Schreiben im Allgemeinen in der Papierbewerbung schon vorliegt, kann es z.B. bei rascher Weiterleitung des Links des ePortfolios von der Personalabteilung beispielsweise in die Fachabteilung vorkommen, dass möglicherweise die restlichen Bewerbungsunterlagen vorerst fehlen. In diesem Fall kann es wichtig sein, dass das Anschreiben dabei ist, da es Aufschluss über die Motivation des Bewerbers geben kann, warum er bei dem betreffenden Unternehmen arbeiten will. In allen drei Testgruppen wurde grundsätzlich eine Akzeptanz des Werkzeugs geäußert. Genauso wurde das Szenario als nachvollziehbar empfunden, des Weiteren der ePortfolio-Prototyp als leicht in der Funktionsweise wahrgenommen, und die Fragen waren überwiegend verständlich formuliert.



Abbildung 29: Screenshot des ePortfolio-Prototyps mit doppeltem Anschreiben

4.4.2 Konzeption und Durchführung des Pre-Experiments

Nachdem alle drei Komponenten im Rahmen des Pretest überprüft und kontinuierlich verbessert wurden, wurde ein Pre-Experiment durchgeführt und dabei wurden die einzelnen Komponenten in der Gesamtkonfiguration getestet. Bei diesem Pre-Experiment wurden sukzessive über 80 Studierende im vierten Semester ihres Bachelorstudiums Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftsingenieurwesen im Rahmen eines Personalmanagementkurses befragt. Es kamen zwei Treatments zum Einsatz, so wie auch später im finalen Feldexperiment. Die Probanden wurden je hälftig auf die zwei Gruppen aufgeteilt. Die Studierenden hatten weder Berufserfahrung noch Erfahrungen in der Personalabteilung vorzuweisen, aber am Ende des Kurses das "theoretische" Wissen, um sich in einen am Recruitingprozess Beteiligten hineinzusetzen.

Die Durchführung fand unter Laborbedingungen statt. Die Ergebnisse sind dementsprechend aufgrund des Beobachtungseffekts nicht komplett auf das spätere Feldexperiment anwendbar.³⁶⁹ Das war jedoch zu vernachlässigen, da dieses Pre-Experiment keine finalen belastbaren Ergebnisse generieren

369 Vgl. Fantapié Altobelli, C., 2007, S. 143.

sollte, sondern die Stimmigkeit der Gesamtkonfiguration, also der Versuchsanordnung, bestätigen, die Verständlichkeit von Fragen weiter verbessern und insbesondere das zugrunde liegende Akzeptanzmodell nach einer Prüfung des Messmodells mithilfe einer PLS-Analyse durch Elimination von Items optimieren sollte. Bei diesem Pre-Experiment konnte zudem auch der Zeitaufwand erhoben werden. Dies war hilfreich für die späteren Anfragen bei den Experten, da ein Experiment während des Tagesgeschäfts nicht zu lang sein durfte, da sonst die Probanden das Experiment nicht zu Ende führen. Der Zeitaufwand der Studierenden beim Pre-Experiment bewegte sich zwischen 20 und 30 Minuten. Im Rahmen der späteren Analyse der Daten konnten schwache Items eliminiert und somit das Modell verbessert werden.

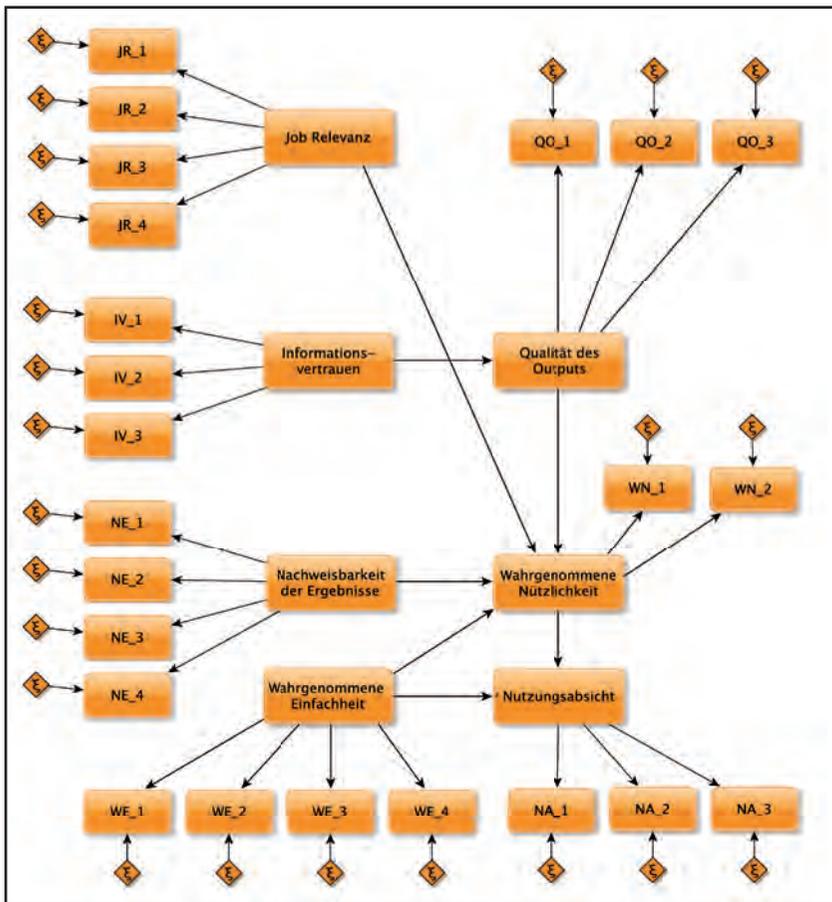


Abbildung 30: Übersicht über das finale Modell mit allen Konstrukten und Items

4.4.3 Durchführung des finalen Feldexperimentes

Nachdem das Modell in der optimierten Form vorlag, wurde das finale Feldexperiment gestartet.

ID im Pre-Experiment	ID im finalen Feldexperiment	Zugehöriges Konstrukt
EP01_02	WN_1	Wahrgenommene Nützlichkeit
EP01_03	WN_2	Wahrgenommene Nützlichkeit
EP02_01	WE_1	Wahrgenommene Einfachheit
EP02_02	WE_2	Wahrgenommene Einfachheit
EP02_04	WE_3	Wahrgenommene Einfachheit
EP11_01	WE_4	Wahrgenommene Einfachheit
EP03_01	NA_1	Nutzungsabsicht
EP03_03	NA_2	Nutzungsabsicht
EP03_04	NA_3	Nutzungsabsicht
EP06_01	JR_1	Job Relevanz
EP06_02	JR_2	Job Relevanz
EP06_03	JR_3	Job Relevanz
EP06_04	JR_4	Job Relevanz
EP07_01	QO_1	Qualität des Outputs
EP07_02	QO_2	Qualität des Outputs
EP07_05	QO_3	Qualität des Outputs
EP08_01	NE_1	Nachweisbarkeit der Ergebnisse
EP08_02	NE_2	Nachweisbarkeit der Ergebnisse
EP08_03	NE_3	Nachweisbarkeit der Ergebnisse
EP08_04	NE_4	Nachweisbarkeit der Ergebnisse
EP12_01	IV_1	Informationsvertrauen
EP12_02	IV_2	Informationsvertrauen
EP12_03	IV_3	Informationsvertrauen

Tabelle 12: Codierung der Items

Im Rahmen dieser etwa zehnmonatigen Phase wurden Recruiter aus unterschiedlichen Unternehmen wie Allianz, ThyssenKrupp, Terex Corporation, Evonik, PricewaterhouseCoopers, Peugeot Deutschland, Software AG, Villeroy&Boch, VSE AG, Saarstahl, Ernst&Young, ZF, SAP und Deutsche Bank per E-Mail oder Telefon für das Experiment angefragt. Bei Bereitschaft des Kontaktierten am Experiment teilzunehmen, wurde im Rahmen eines Telefontermins ein Briefing durchgeführt, bei dem der gesamte Versuchsaufbau und das Recruitingszenario erklärt und die Vorgehensweise erläutert wurden. Danach bekam der Proband eine E-Mail mit Anhängen und Links, die er zur Durchführung des Experiments brauchte. Der Proband war in dem fiktiven

Szenario nun mitentscheidend an der Besetzung der Stelle aus der in Abbildung 12 dargestellten Stellenanzeige. Diese Anzeige sollte sorgfältig durchgelesen werden. Eine vorhandene Papierbewerbung wurde sozusagen fiktiv zugrunde gelegt. Die Testeinheit sollte nun auf den Link zugreifen, die auf das Karriere-ePortfolio des fiktiven Bewerbers führte. Das ePortfolio konnte so lange angeschaut werden, bis der Proband für sich die Entscheidung treffen konnte, den Bewerber entweder abzulehnen oder für ein weiterführendes Gespräch einzuladen. Sobald diese Entscheidung getroffen werden konnte, sollte der Proband das ePortfolio schließen und den Link zum Online-Fragebogen aufrufen. Nach Beantwortung aller Fragen des Online-Fragebogens war das Experiment für den Probanden abgeschlossen.

ID	Konstrukt
Nutzungsabsicht	
NA_1	Wenn ich Zugang zu einem ePortfolio hätte, würde ich die Zusatzinformationen für die Personalauswahl nutzen.
NA_2	Ich würde mir ein ePortfolio auch kurz ansehen, wenn ich viele Bewerber auf die entsprechende Stelle hätte.
NA_3	Wenn ich die freie Wahl hätte, ob ich es nutze oder nicht, dann würde ich ein ePortfolio im Rahmen der Personalbeschaffung verwenden.
Wahrgenommene Nützlichkeit	
WN_1	Ich empfinde ein solches ePortfolio hilfreich bei der Personalbeschaffung.
WN_2	Ein ePortfolio erleichtert mir die Vorauswahl von Bewerbern.
Nachweisbarkeit der Ergebnisse	
NE_1	Die Bewerberauswahl wird aufgrund der Nutzung eines ePortfolios nachweislich verbessert.
NE_2	Es fällt mir leicht, anderen (Kollegen, Vorgesetzten, Mitarbeitern, etc.) von den Vorteilen der ePortfolio-Nutzung bei der Bewerberauswahl zu berichten.
NE_3	Ich kann anderen vermitteln, was die Nutzung eines ePortfolios für Auswirkungen auf die Personalbeschaffung hat.
NE_4	Der Erfolg der Nutzung des ePortfolios während des Personalbeschaffungsprozess ist für mich offensichtlich.
Job Relevanz	
JR_1	Bei der Personalbeschaffung ist die Nutzung der Informationen des ePortfolios wichtig.
JR_2	Die Nutzung des ePortfolios und der darin enthaltenen Informationen hat Relevanz im Prozess der Personalbeschaffung.
JR_3	Die Nutzung eines solchen ePortfolios ist sachdienlich für meine Aufgaben im Rahmen der Endauswahl von Bewerbern
JR_4	Die Zusatzinformationen in einem vergleichbaren ePortfolio sind relevant für eine gute Vorauswahl (z.B zum Vorstellungsgespräch) von Bewerbern
Output Quality	
OQ_1	Die Qualität des Outputs bzw. die Qualität der Informationen des ePortfolios ist hoch.
OQ_2	Aufgrund des Informationswertes der Inhalte bewerte ich den Nutzen des ePortfolios im Rahmen der Personalbeschaffung als hoch.
OQ_3	Durch die Informationen aus dem ePortfolio kann ich besser einschätzen ob der Bewerber auf den Job passt oder nicht.
Informationsvertrauen	
IV_1	Ich bewerte die Arbeitsproben und Zeugnisse als authentisch.
IV_2	Die Arbeitsproben (Zeugnisse, Videos, Bilder, etc.) geben mir einen glaubhaften Einblick in die Persönlichkeit des Bewerbers.
IV_3	Ich habe keine Zweifel, dass die Inhalte in dem ePortfolio echt sind.
Wahrgenommene Einfachheit der Bedienung	
WE_1	Mir fällt es leicht zu lernen, wie man dieses ePortfolio bedient
WE_2	Es ist einfach mit dem ePortfolio umzugehen
WE_3	Ich habe die Nutzung dieses ePortfolios voll im Griff.
WE_4	Ich finde mich leicht in dem ePortfolio zurecht

Tabelle 13: Finale Fragen des Feldexperimentes



Abbildung 31: Übersicht aller teilnehmenden Unternehmen

5 Methodische Herangehensweise

Zuerst wird in diesem nun folgenden Abschnitt die Basis für die methodische Herangehensweise im Rahmen dieser Untersuchung dargelegt. Dafür ist es notwendig, das Konzept der Strukturgleichungsmodelle vorzustellen und die Analyse von solchen Modellen einleitend zu erklären. Die Ergebnisse des Experimentes werden mit einem Verfahren analysiert, das als Partial-Least-Squares-Ansatz (PLS) bezeichnet wird. Dieses Verfahren zur Modellschätzung wird im Folgenden besprochen, und anhand der dann erläuterten Vor- und Nachteile wird aufgezeigt, warum gerade PLS für diese Untersuchung als multivariates Verfahren zum Einsatz kommt. Die Schätzergebnisse werden grundsätzlich mithilfe von Gütekriterien bewertet. Es wird in diesem Kapitel gezeigt, wie bei dieser Bewertung theoretisch vorgegangen wird und welche Kriterien dabei beachtet werden müssen. Nach dieser Vorlage werden dann analog die im Rahmen des Experimentes empirisch ermittelten Ergebnisse bewertet. Auf Basis dessen können klare Aussagen bezüglich der aufgestellten Hypothesen gemacht und eine Bewertung des gesamten Modells abschließend vollzogen werden.

5.1 Strukturgleichungsmodelle mit latenten Variablen – Kausalanalyse

Im Rahmen des Experimentes kommt ein Strukturgleichungsmodell zur Anwendung. Dieses Modell besteht aus latenten und manifesten Variablen. Das Verfahren ist in den Bereich der multivariaten Analyse einzuordnen, mit der eine simultane Schätzung der Wirkungsbeziehungen zwischen abhängigen und unabhängigen Variablen auf mehreren Ebenen möglich ist.³⁷⁰ Diese Vorgehensweise wird immer bedeutender in der empirischen Wirtschafts- und Sozialforschung und mittlerweile zur Klärung vieler Forschungsfragen standardmäßig angewandt.³⁷¹ Die Strukturgleichungsanalyse wird als moderner Ansatz sozusagen als Analyseverfahren der zweiten Generation bezeichnet.³⁷² Mit einem Strukturgleichungsmodell lassen sich Hypothesen überprüfen. Diese Hypothesen machen Aussagen über vermutete Wirkungsbeziehungen zwischen den latenten Variablen, die auch als Konstrukte bezeichnet werden. In dem Zusammenhang unterscheidet man zwischen exogenen und endogenen Variablen.

370 Vgl. Gerbing, D.; Anderson, J., 1988, S. 186 ff.

371 Vgl. Homburg, C.; Pfleffer, C., 2000, S. 635.

372 Vgl. Bagozzi, R.; Fornell, C., 1982, S. 24 ff.

Die unabhängige, also exogene Variable beeinflusst die abhängige, sprich endogene Variable. Diese Konstrukte sind Variablen, die sich i.d.R. nicht direkt messen lassen. Eine Messung erfolgt entsprechend durch die Operationalisierung mithilfe von manifesten Variablen, sogenannten Indikatoren. Durch die Messung der Indikatoren kann auf das Konstrukt geschlossen werden. Dies ist aber oft fehlerbehaftet, und daher ist es sinnvoll, mehrere manifeste Variablen zur Messung einer latenten Variablen zu verwenden. Damit können die Messfehler so gering wie möglich gehalten werden.³⁷³ Im Strukturgleichungsmodell werden also sowohl die Beziehungen zwischen den einzelnen Konstrukten in Bezug auf die abgeleiteten Hypothesen getestet, als auch das sogenannte Messmodell geprüft, um die Operationalisierung zu verifizieren.³⁷⁴

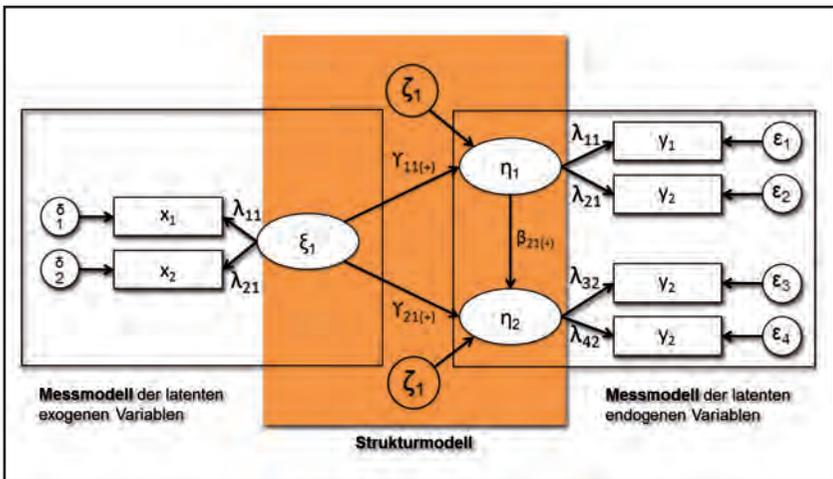


Abbildung 32: Strukturgleichungsmodell³⁷⁵

373 Vgl. Homburg, C.; Dobratz, A., 1998, S. 450.

374 Vgl. Hildebrandt, L.; Homburg, C., 1998, S. 18.

375 In Anlehnung an Backhaus, K. et al., 2003, S. 337.

5.2 Grundlagen des PLS-Ansatzes

5.2.1 Der PLS-Algorithmus

Partial Least Squares ist die Bezeichnung des Algorithmus, der bei der Schätzung des PLS-Modells zum Einsatz kommt. Bei dieser Methode wird Schritt für Schritt der jeweilige Konstruktwert für jede im Modell abgebildete latente Variable berechnet. Die Annahme, die bei dieser Berechnung zugrunde gelegt wird, lautet: Alle anderen Konstruktwerte liegen vor. Dadurch wird immer nur ein Ausschnitt, sozusagen ein partieller Teil, des Modells untersucht.³⁷⁶ Der Algorithmus baut auf der Hauptkomponentenanalyse und der kanonischen Korrelationsanalyse auf und hat zum Ziel, die Fallwerte aus der Rohdatenmatrix so genau wie möglich zu schätzen. Dies geschieht mit der Schätzung der kleinsten Quadrate, auch Least Squares genannt.³⁷⁷ Es wird Konstrukt für Konstrukt untersucht, und die Werte für die latenten Variablen werden errechnet. Die Schätzung des Modells erfolgt bei PLS dergestalt, dass die abhängigen Variablen durch die unabhängigen Variablen möglichst optimal erklärt werden.³⁷⁸ Die Verbesserung der Schätzwerte erfolgt iterativ, es wird abwechselnd eine innere und äußere Approximation durchgeführt. Das Messmodell und das Strukturmodell werden für jede latente Variable jeweils durch ein Gleichungssystem dargestellt.³⁷⁹ Die innere Approximation minimiert die Residualvarianzen im Strukturmodell, die äußere Approximation die des Messmodells. Es werden bei den Approximationen jeweils neue Schätzwerte und Gewichte für die Konstrukte ermittelt. Dieser iterative Vorgang wird beendet, sobald ein definiertes Konvergenzkriterium erzielt wird.³⁸⁰ Aufbauend auf diesen Schätzwerten werden die Pfadkoeffizienten im Strukturmodell errechnet, mit denen Aussagen zu den einzelnen Wirkungszusammenhängen im Modell bezüglich der Konstrukte gemacht werden können.³⁸¹

376 Vgl. Backhaus, K. et al., 2003, S. 408.

377 Vgl. Backhaus, K. et al., 2003, S. 408.

378 Vgl. Chin, W., 1998, S. 295 ff.

379 Vgl. Fornell, C.; Cha, J., 1994, S. 64.

380 Vgl. Betzin, J.; Henseler, J., 2005; Lohmöller, J., 1989, S. 29; Chin, W.; Newsted, P., 1999.

381 Weitere ergänzende Darstellungen des PLS-Algorithmus bei Götz, O.; Liehr-Gobbers, K., 2004a, S. 722 ff.; Betzin, J.; Henseler, J., 2005; Lohmöller, J., 1989, S. 29; Chin, W.; Newsted, P., 1999, S. 315 ff.

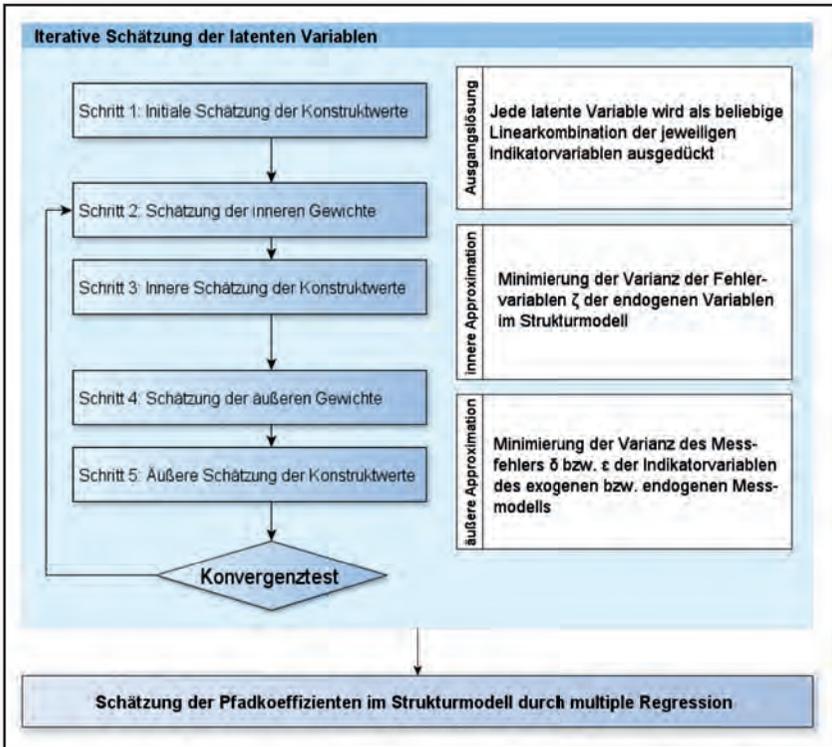


Abbildung 33: Schematische Darstellung des PLS-Algorithmus³⁸²

5.2.2 Vor- und Nachteile des PLS-Ansatzes

Um Strukturgleichungsmodelle zu schätzen, stehen zwei multivariate Verfahren der zweiten Generation zur Verfügung:³⁸³ der stark verbreitete LISREL-Ansatz³⁸⁴, der eine Kovarianzstrukturanalyse darstellt, und der PLS-Ansatz³⁸⁵. Multivariate Analysemethoden können mehrere Variablen mit den dazugehörigen Abhängigkeiten untersuchen. Dies können univariate Verfahren wie z.B. die Faktoranalyse nicht leisten.³⁸⁶ Als Verfahren der zweiten Generation basieren sowohl LISREL als auch PLS auf der kanonischen

382 In Anlehnung an Götz, O.; Liehr-Gobbers, K., 2004b, S. 723.

383 Vgl. Bagozzi, R.; Fornell, C., 1982, S. 24 ff.

384 Vgl. Jöreskog, K.; Sörbom, D., 1996.

385 Vgl. Wold, H., 1966, S. 411 ff.

386 Vgl. Stier, W., 1996, S. 237 ff.; Backhaus, K. et al., 2003, S. 7 ff.

Korrelation. Dabei werden Assoziationen, die zwischen zwei Gruppen von Variablen bestehen, analysiert und zahlenmäßig erfasst.³⁸⁷ Gerade auf diesen beschriebenen Relationen fußt das Prinzip der Strukturgleichungsmodelle. Die von den zugehörigen Indikatoren gebildeten Konstrukte sind sozusagen die Gruppen, die im Rahmen der formulierten Hypothesen die entsprechenden Wirkungsbeziehungen untereinander aufweisen. In Abgrenzung zu den multivariaten Verfahren der ersten Generation bieten die Verfahren der zweiten Generation vier entscheidende Analysemöglichkeiten. Sie ermöglichen die Berücksichtigung von multiplen unabhängigen sowie abhängigen Variablen, latenten Variablen, Messfehlern und konfirmatorischen Anwendungen.³⁸⁸ Mit diesen können die im Rahmen der theoretischen Herleitung aufgestellten Hypothesen statistisch geprüft werden.³⁸⁹ Obwohl die Kovarianzstrukturanalyse bei der Lösung von Strukturgleichungsmodellen noch am stärksten verbreitet ist³⁹⁰, gewann der PLS-Ansatz in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung.³⁹¹ Verschiedene Merkmale des PLS-Ansatzes können sich bei bestimmten Untersuchungskonstellationen als entscheidende Vorteile erweisen. Bei der Stichprobengröße bietet PLS die Möglichkeit, schon mit Fallzahlen von 30 zu arbeiten.³⁹² Dies ist mit kovarianzbasierten Verfahren nicht möglich.³⁹³ Für PLS reichen kleinere Stichproben. Dies liegt an zwei Hauptpunkten. Beim PLS-Verfahren werden Resampling-Methoden wie Bootstrapping oder Jackknifing zur Gütebeurteilung der Signifikanz des Modells verwandt. Hierbei werden aus der Stichprobe wiederum weitere Stichproben nach dem Zufallsprinzip gezogen. Des Weiteren wird bei Partial Least Squares nicht die Kovarianzmatrix der manifesten Indikatoren reproduziert, sondern die Schätzung der Werte führt letztendlich dazu, dass die Residualvarianzen minimiert werden. Dafür sind keine großen Stichproben nötig.³⁹⁴ Da bei dieser Untersuchung das Involvement und die Erfahrung der Probanden im Recruitingprozess sehr wichtig sind, ist die Tatsache, dass PLS geringere Restriktionen an die Stichprobengröße stellt, ein entscheidendes Kriterium für die Wahl dieser Analysemethode. Auch bei der Verteilungsannahme birgt der PLS-Ansatz Vorteile, da er auf der linearen Regression aufbaut. Somit müssen die Indikatoren nicht multi-normalverteilt sein, da hier keine Annahmen bezüglich der

387 Vgl. Fornell, C., 1987, S. 411.

388 Vgl. Fornell, C., 1987, S. 411.

389 Vgl. Fassott, G., 2005, S. 20.

390 Vgl. Krafft, M.; Haase, K.; Siegel, A., 2003, S. 95 f.

391 Vgl. Fassott, G., 2005, S. 22 ff.

392 Vgl. Chin, W.; Newsted, P., 1999.

393 Vgl. Bollen, K., 1989; Hair, J. et al., 1998.

394 Vgl. Götz, O.; Liehr-Gobbers, K., 2004a, S. 721.

Verteilung der Variablen gemacht werden.³⁹⁵ Diese Normalverteilung ist aber bei der im Rahmen einer Kovarianzanalyse meistens angewandten Maximum-Likelihood-Methode zwingend vorausgesetzt. Dies ist aber in vielen empirischen Untersuchungen nicht gewährleistet. Ein weiterer Vorteil an PLS ist, dass mit dieser Methode formative Konstrukte mit einbezogen werden können. Dies ist beim kovarianzbasierten Ansatz kaum möglich.³⁹⁶ Da in dem hier getesteten Versuchsaufbau aber ausschließlich reflektive Konstrukte zum Einsatz kommen, hat dieser Aspekt im Rahmen dieser Arbeit keinen Einfluss auf die Entscheidung für PLS als Analyseverfahren. Einer der Hauptnachteile des PLS-Verfahrens ist das Fehlen globaler Gütekriterien. Da bei diesem Ansatz keine Verteilungsannahme getroffen wird, können keine interferenzstatistischen, globalen Gütemaße zur Beurteilung herangezogen werden.³⁹⁷ Bei der Beschreibung der Grundgesamtheit durch die vorgenommene Stichprobe beurteilt die Interferenzstatistik die Unsicherheit dieser Beschreibung. Bei der Kovarianzstrukturanalyse stehen der Chi-Quadrat-Test oder der „Goodness of Fit Index“ als bewährte globale Prüfkriterien zur Verfügung, mit denen die Güte des Gesamtmodells beurteilt werden kann.³⁹⁸ Des Weiteren steht eine größere Anzahl an Gütekriterien auf Basis der Interferenzstatistik für den kovarianzbasierten Ansatz zur Verfügung.³⁹⁹ Obwohl jedoch beim PLS-Ansatz dieser Mangel bezüglich globaler Gütekriterien besteht, können mithilfe der bereits genannten Resampling-Techniken die Standardfehler entsprechend berechnet werden.⁴⁰⁰ Da die Forschungsfrage aufgrund der Stichprobenrestriktion mit der Kovarianzstrukturanalyse nicht beantwortet werden könnte, fällt die Wahl bei dieser Arbeit für den PLS-Ansatz leicht, da die Nachteile durch die zweistufige Vorgehensweise bei der Beurteilung des Mess- und Strukturmodells ausgeglichen werden können.⁴⁰¹

5.3 Beurteilung von PLS-Pfadmodellen mithilfe von Gütemaßen

Damit eine Aussage gemacht werden kann, inwieweit das ausgewählte Modell die Wirkungen zwischen den einzelnen Konstrukten bzw. den Variablen beschreibt, wird das Strukturgleichungsmodell mithilfe von Gütekriterien beur-

395 Vgl. Fornell, C.; Bookstein, F., 1982, S. 443.

396 Vgl. Fassott, G., 2005, S. 24 f.; Götz, O.; Liehr-Gobbers, K., 2004b, S. 1.

397 Vgl. Chin, W., 1998, S. 318 ff.

398 Vgl. Backhaus, K. et al., 2003, S. 372 ff.

399 Vgl. Scholderer, J.; Balderjahn, I., 2005, S. 91.

400 Vgl. Chin, W., 1998, S. 318 ff.

401 Vgl. Fornell, C.; Larcker, D., 1981, S. 45 f.; Götz, O.; Liehr-Gobbers, K., 2004a.

teilt.⁴⁰² Da das PLS nicht mit einem ganzheitlichen globalen Gütemaß bewertet werden kann, erfolgt die Beurteilung in einem iterativen, systematischen, zweistufigen Prozess.⁴⁰³ Chin⁴⁰⁴ hat eine umfassende Zusammenstellung nicht-parametrischer Gütemaße dargelegt, die sich für das Verfahren eignen und als Orientierung dienen. Anhand dieser Kriterien lassen sich die Messmodelle und das Strukturmodell beurteilen. Da es nur Sinn macht, die Beziehungen zwischen den latenten Variablen zu prüfen, wenn auch feststeht, dass die latenten Variablen auch zuverlässig geschätzt wurden, werden im ersten Schritt die Messmodelle überprüft.⁴⁰⁵ Auf dieser Basis werden im zweiten Schritt die Wirkungszusammenhänge im Strukturmodell überprüft.⁴⁰⁶

5.3.1 Gütekriterien zur Bewertung der Messmodelle

In der Literatur ist Einigkeit bezüglich der Wahl der Gütekriterien zur Überprüfung von Messmodellen zu konstatieren.⁴⁰⁷ Bezüglich des Vorgehens bei der Analyse und bei den Begrifflichkeiten in Bezug auf die Gütemaße gibt es unterschiedliche Herangehensweisen.⁴⁰⁸ Die hier im Folgenden dargelegte Strukturierung basiert auf Hulland (1999) und favorisiert drei relevante Gütekriterien: Indikatorreliabilität, Konvergenzvalidität und Diskriminanzvalidität.⁴⁰⁹

5.3.1.1 Gütemaße zur Bestimmung der Indikatorreliabilität

Mit der Indikatorreliabilität kann angezeigt werden, inwiefern die latenten Konstrukte von ihren zugehörigen Indikatoren gemessen werden. Hierbei wird insbesondere eine Aussage zur Genauigkeit der Messung gemacht. Durch die Maße der Faktorladungen wird die Varianz des manifesten Indikators gemessen, die erklärt wird durch die errechnete Varianz der latenten Variable, also des Konstrukts. Der Mindestwert, bei dem von positiver Indikatorreliabilität gesprochen wird, liegt bei 0,7. In dem Fall übersteigt die Varianz zwischen dem Indikator und dem latenten Konstrukt die Varianz des Schätzfehlers. Dies ist der Teil der Varianz, der nichts zur Erklärung der Gesamtvarianz

402 Vgl. Krafft, M.; Götz, O.; Liehr-Gobbers, K., 2005, S. 72.

403 Vgl. Fornell, C.; Larcker, D., 1981, S. 45 f.

404 Vgl. Chin, W., 1998, S. 316 ff.

405 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 214.

406 Vgl. Götz, O.; Liehr-Gobbers, K., 2004a.

407 Vgl. Chin, W., 1998, S. 320 ff.; O’Cass, A., 2002, S. 68 ff.; Ringle, C., 2004, S. 67 ff.; Krafft, M.; Götz, O.; Liehr-Gobbers, K., 2005.

408 Vgl. Fornell, C.; Larcker, D., 1981.

409 Vgl. Hulland, J., 1999, S. 198.

beisteuert; er wird auch als Fehlervarianz bezeichnet.⁴¹⁰ Die Faktorladungen sind Korrelationen, und die Quadrate der jeweiligen Faktorladungen ergeben die gemeinsame Varianz. Bei Erreichen des geforderten Wertes können über 50% der Varianz des manifesten Indikators auf das Konstrukt abgeleitet werden. Bei diesem Versuchsaufbau kommen ausschließlich reflektive Indikatoren zum Einsatz. In dem Fall gilt sogar ein geringerer Wert von 0,4.⁴¹¹

Zusätzlich bietet es sich an, die Signifikanz der Faktorladungen zu bestimmen. Als Basis dafür dienen die t-Statistiken, die mithilfe des Bootstrapping-Verfahren ermittelt werden. Diese t-Statistiken sagen aus, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass die betrachtete Wirkungsbeziehung falsch ist.⁴¹² Die Irrtumswahrscheinlichkeiten, die bei dieser Untersuchung ausgewiesen werden, schwanken zwischen Signifikanzniveaus von 0,001 bis mindestens 0,1, was einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 % entspricht.⁴¹³ Das bedeutet, dass alle Beziehungen unter einem Wert von 0,10 als nicht signifikant betrachtet werden. Die Signifikanzen sowohl der Messmodelle als auch der Beziehungen innerhalb des Strukturmodells werden, wie eben erwähnt, mithilfe des Bootstrapping, einer Resampling-Technik, ermittelt.⁴¹⁴ Die zwei Methoden, die beim PLS-Verfahren üblicherweise zum Einsatz kommen, sind das Jackknifing und das Bootstrapping. Bei der Arbeit wird das rechenintensivere Bootstrapping verwendet. Dadurch wird verhindert, dass die Stichprobe nicht weiter reduziert wird. Außerdem ist der Standardfehler beim Bootstrapping kleiner.⁴¹⁵ Erfüllen die Faktorladungen den geforderten Mindestwert und sind signifikante Zusammenhänge vorhanden, dann ist die Indikatorreliabilität erfüllt. Dies sagt dann aus, dass die betrachteten manifesten Indikatoren als Messgrößen für die entsprechende latente Variable geeignet sind.⁴¹⁶

5.3.1.2 Gütemaße zur Bestimmung der Konvergenzvalidität

Die Indikatoren, die eine latente Variable messen, müssen alle dasselbe Konstrukt beziehungsweise den gleichen Zusammenhang messen. Das heißt, die manifesten Indikatoren müssen stark miteinander korrelieren und in enger

410 Vgl. Carmines, E.; Zeller, R., 1979, S. 29.

411 Vgl. Krafft, M.; Götz, O.; Liehr-Gobbers, K., 2005, S. 73; Hulland, J., 1999, S. 198; Amoroso, D.; Cheney, P. 1991, S.80.

412 Vgl. Backhaus, K. et al., 2003, S.73 ff.

413 Vgl. Böing, H., 2001.

414 Vgl. Chin, W., 1998, S. 318 ff.

415 Vgl. Krafft, M.; Götz, O.; Liehr-Gobbers, K., 2005, S. 71.

416 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 212.

Einheit zueinander stehen.⁴¹⁷ Wenn dies nicht der Fall ist, dann wird das Konstrukt im Rahmen der Operationalisierung durch seine Indikatoren nicht genügend dargestellt und repräsentiert. Dies wurde von Diamantopoulos unterstrichen, der die Wichtigkeit der Konvergenzvalidität herausgestellt hat. Denn nur so kann sichergestellt werden, dass zwei Indikatoren auch wirklich das Gleiche, d.h. das gleiche Konstrukt, messen.⁴¹⁸ Zusammenfassend kann deutlich gemacht werden, dass die Konvergenzvalidität aufzeigt, inwiefern die Messinstrumente, also die Indikatoren, die den gleichen Sachverhalt, das latente Konstrukt, beschreiben sollen, letztendlich miteinander übereinstimmen. Damit dies gegeben ist, muss die Bedeutung des Konstrukts umfanglich, genau, spezifisch und anschaulich durch seine Indikatoren abgebildet werden.⁴¹⁹ Empfohlene Gütemaße, mit denen die Konvergenzvalidität beurteilt werden kann, sind Cronbachs Alpha, die Konstruktreliabilität und die durchschnittlich erklärte Varianz (DEV).⁴²⁰

Cronbachs Alpha Cronbachs Alpha misst die Konsistenz der Messung in Bezug auf die Indikatoren und ist als Gütekriterium der ersten Generation zu bezeichnen. Es ist kein optimaler Indikator, da es keine Schätzung der Messfehler zulässt und die Modellparameter nicht inferenzstatistisch überprüft werden können. Trotzdem ist Cronbachs Alpha hier Teil des Sets an Gütekriterien zur Bewertung der Parameterschätzung, da eine Erfüllung des Mindestwertes ein Indiz für die Beurteilung der Interne-Konsistenz-Reliabilität ist.⁴²¹ Der Grenzwert für Versuchsanordnungen wie im gegebenen Fall liegt bei Cronbachs Alpha $\geq 0,6$.⁴²²

Formell ausgedrückt stellt es sich folgendermaßen dar:⁴²³

$$\alpha \text{ (Cronbachsches Alpha)} = \frac{N \times \bar{r}}{1 + (N - 1) \times \bar{r}}$$

N: Anzahl der Indikatoren, \bar{r} : Inter-Indikator-Korrelation

417 Vgl. Krafft, M.; Götz, O.; Liehr-Gobbers, K., 2005, S. 71.

418 Vgl. Diamantopoulos, A., 2005, S. 1 ff.

419 Vgl. Krafft, M.; Götz, O.; Liehr-Gobbers, K., 2005, S. 71.

420 Vgl. Fornell, C.; Larcker, D., 1981; S. 45; Chin, W., 1998, S. 320 f.

421 Vgl. Weiber, R.; Mühlhaus, D., 2010, S. 105 ff.

422 Vgl. Robinson, J.; Shaver, P.; Wrightsman, L., 1991, S. 13.

423 Cronbach, L., 1951.

Im Gegensatz zu Cronbachs Alpha, das unterstellt, dass alle Indikatoren eines Konstruktes die gleiche Reliabilität haben, beruht die *Konstruktreliabilität*, auch *Faktorreliabilität* genannt,⁴²⁴ als weiteres Gütemaß auf weniger restriktiven Annahmen und wird deshalb als Gütekriterium vorgezogen.⁴²⁵ Ein Grenzwert von 0,6 sollte bei diesem Beurteilungskriterium gegeben sein, um die interne Konsistenz der Items als akzeptabel zu beurteilen.⁴²⁶ Ist dieses Gütekriterium erfüllt, dann sagt das aus, dass die dem jeweiligen Konstrukt zugeordneten Indikatoren eine starke Beziehung untereinander haben.⁴²⁷ Die Konstruktreliabilität ist ein Gütekriterium der zweiten Generation, das nachweisen kann, dass ein Konstrukt durch seine manifesten Variablen gut gemessen wird.⁴²⁸ Als Formel dargestellt bedeutet dies:⁴²⁹

$$\text{Interne Konsistenz} = \frac{(\sum_i \lambda_{ij})^2}{(\sum_i \lambda_{ij})^2 + \sum_i \text{var}(\delta_i)} \quad (\text{exogene Variable})$$

$$\frac{(\sum_i \lambda_{ij})^2}{(\sum_i \lambda_{ij})^2 + \sum_i \text{var}(\varepsilon_i)} \quad (\text{endogene Variable})$$

Als weitere Methode zur Messung in diesem Zusammenhang hat die *durchschnittlich je Faktor extrahierte Varianz (DEV)* eine Aussagekraft dahingehend, dass sie in Abgrenzung zur Konstruktreliabilität die Relation des durch die latente Variable erklärten Varianzanteils zu dem nicht erklärten Varianzanteil verdeutlicht.⁴³⁰ Der geforderte Mindestwert von DEV liegt bei $\geq 0,5$.⁴³¹ Als konservativeres Gütemaß zeigen erfüllte DEV-Werte, dass der durch das entsprechende Konstrukt erklärte Varianzanteil im Vergleich zum Messfehler hoch⁴³² und somit der Messfehler zu vernachlässigen ist.⁴³³

424 Vgl. Huber, F. et al., 2007, S. 35.

425 Vgl. Chin, W., 1998, S. 320.

426 Vgl. Chin, W., 1998, S. 320; Bagozzi, R.; Yi, Y., 1988, S. 82.

427 Vgl. Bliemel, F. et al., 2005, S. 74.

428 Vgl. Fornell, C.; Bookstein, F., 1982; Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 212.

429 Fornell, C.; Larcker, D., 1981, S. 45.

430 Huber, F. et al., 2007, S. 35.

431 Vgl. Fornell, C.; Larcker, D., 1981.

432 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 212.

433 Vgl. Fornell, C.; Larcker, D., 1981.

Als Formel lässt sich die DEV folgendermaßen darstellen:⁴³⁴

$$\text{Durchschnittlich erklärte Varianz} = \frac{\frac{\sum_i \lambda_{ij}^2}{\sum_i \lambda_{ij}^2 + \sum_i \text{var}(\delta_i)}}{\frac{\sum_i \lambda_{ij}^2}{\sum_i \lambda_{ij}^2 + \sum_i \text{var}(\varepsilon_i)}}$$

5.3.1.3 Gütemaße zur Bestimmung der Diskriminanzvalidität

Die Abgrenzung der einzelnen latenten Konstrukte untereinander wird durch die Diskriminanzvalidität deutlich gemacht und ausgedrückt.⁴³⁵ Die manifesten Variablen eines Konstrukts sollen zueinander stärkere Beziehungen haben als mit allen anderen Indikatoren im Modell.⁴³⁶ Das Kriterium der durchschnittlich je Faktor extrahierten Varianz (DEV) wird nun auch als Basis eingesetzt, um die Diskriminanzvalidität des latenten Konstrukts zu überprüfen. Die maximale Korrelation des jeweils betrachteten Konstrukts mit einem anderen Konstrukt im Modell wird ermittelt. Nach Fornell und Larcker sollte in diesem Fall das Quadrat dieser Zahl nicht größer sein als die DEV des betrachteten Konstrukts. Das sogenannte *Fornell-Larcker-Kriterium* weist, wenn es erfüllt ist, auf Diskriminanzvalidität hin und zeigt dann, dass es sich um ein eigenständiges Konstrukt handelt.⁴³⁷

Die sogenannten *Cross Loadings* oder Kreuzladungen tragen hier ergänzend zur Verdeutlichung der Diskriminanzvalidität bei.⁴³⁸ Die manifesten Variablen sollen jeweils die höchste Faktorladung mit ihrem theoretisch zugeordneten Konstrukt haben und keine stärkeren Relationen zu anderen latenten Konstrukten im Gesamtmodell aufweisen. Mit anderen Worten. Die Ladung zwischen der manifesten Variable und ihrem Konstrukt muss einen höheren Wert annehmen als dessen Kreuzladungen.⁴³⁹

434 Vgl. Fornell, C.; Larcker, D., 1981, S. 45.

435 Vgl. Bagozzi, R.; Phillips, L., 1982, S. 459 ff.

436 Vgl. Chin, W., 1998, S. 321.

437 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 213.

438 Vgl. Chin, W., 1998.

439 Vgl. Huber, F. et al., 2007, S. 37.

Gütearten	Definition	Verwendete Gütemaße	Anspruchsniveau
1.	Indikator- und Indikatorsignifikanz	Erklärungsgrad der Indikatorvarianz durch das Konstrukt	Mehr als 50% der Varianz des Indikators sollte durch das Konstrukt erklärt werden
		Signifikanz der Faktorladungen	t-Statistik der Pfadkoeffizienten
2.	Konvergenzvalidität	Erklärungsgrad, wie gut ein Konstrukt durch die ihm zugeordneten Indikatorvariablen gemessen wird	Interne Konsistenz (IK)
			Durchschnittl. Erklärte Varianz (DEV)
			Cronbachsches Alpha
3.	Diskriminanzvalidität	Unterschiedlichkeitsgrad verschiedener Konstrukte in einem Modell	Höhe Korrelation der Indikatoren eines Konstrukts als mit Indikatoren anderer Konstrukte im Modell

Tabelle 14: Vorgehensweise bei der Beurteilung des Messmodells⁴⁴⁰

5.3.2 Gütekriterien zur Bewertung des Strukturmodells

Damit das Strukturmodell in seiner Güte beurteilt werden kann, müssen die Beziehungen zwischen den einzelnen Konstrukten untersucht werden. In dem Zusammenhang wird untersucht, wie hoch der Erklärungsbeitrag der jeweiligen unabhängigen Variablen ist. Des Weiteren wird die Güte der Erklärung der abhängigen Variablen betrachtet. Die Beurteilung des Modells kann in folgenden drei Schritten geschehen: Zunächst ist es sinnvoll, im ersten Schritt die Höhe und die Signifikanz der Pfadkoeffizienten zu überprüfen, denn nur signifikante Pfadbeziehungen sind geeignet, die Hypothesen zu stützen.⁴⁴¹ Danach kann in einem weiteren Schritt das Bestimmtheitsmaß beurteilt werden. Das Bestimmtheitsmaß R^2 wird mithilfe des klassischen statistischen Verfahrens der Regressionsanalyse festgestellt.⁴⁴² Im dritten und letzten Schritt wird durch die Berechnung der Effektstärke geklärt, wie hoch der substantielle Einfluss bzw. der Erklärungsbeitrag der unabhängigen Variable auf die abhängige Variable ist.⁴⁴³

5.3.2.1 Höhe und Signifikanz der Pfadkoeffizienten

Damit eine Aussage über die Stärke der Wirkung der unabhängigen Variable auf die abhängige Variable gemacht werden kann, wird die Höhe des Pfad-

440 In Anlehnung an Krafft, M.; Götz, O.; Liehr-Gobbers, K., 2005, S. 85.

441 Vgl. Krafft, M.; Götz, O.; Liehr-Gobbers, K., 2005, S. 83.

442 Vgl. Chin, W., 1998, S. 323.

443 Vgl. Cohen, J., 1988, S. 410 ff.

koeffizienten berechnet und überprüft, ob dieser Wirkungszusammenhang auch tatsächlich signifikant ist.⁴⁴⁴ Die Gütebeurteilung geschieht mithilfe der multiplen linearen Regression, bei der in diesem Fall die Pfadkoeffizienten dem jeweiligen Regressionskoeffizienten entsprechen. Die latente endogene Variable fungiert als Regressand. Die latente exogene Variable stellt den Regressor dar.⁴⁴⁵ Der Pfadkoeffizient kann Werte zwischen -1 und 1 annehmen. Bei Werten, die sich nahe null bewegen, kann man von einem schwachen Erklärungsbeitrag der latenten Variablen sprechen. Werte im Bereich von Eins bzw. minus Eins jedoch zeigen deutlich einen starken Zusammenhang auf.⁴⁴⁶ Die Signifikanzen der Beziehungen innerhalb des Strukturmodells werden mithilfe des Bootstrapping ermittelt.⁴⁴⁷ Die Signifikanz der Pfade ist eine Grundvoraussetzung für die weitere Analyse. Sind die Pfade nicht signifikant, dann können die aufgestellten Hypothesen nicht bestätigt werden. Ebenso nicht bestätigt oder sogar widerlegt werden die Hypothesen, wenn die Pfadkoeffizienten hohe negative Werte aufweisen.⁴⁴⁸ Dabei ist zu sagen, dass die Tatsache einer insignifikanten Pfadbeziehung, die im ursprünglichen Modell als relevant betrachtet wurde, als Ergebnis einer empirischen Untersuchung in einem spezifischen Anwendungskontext eine wichtige Erkenntnis darstellt.⁴⁴⁹

5.3.2.2 Beurteilung des Bestimmtheitsmaßes

Als Ergebnis einer multiplen linearen Regression veranschaulicht das Bestimmtheitsmaß R^2 , inwiefern und wie stark ein Konstrukt von seinem Vorläuferkonstrukt bzw. seinen Vorläuferkonstrukten erklärt wird. R^2 zeigt sozusagen auf, welcher Anteil der Varianz des endogenen latenten Konstrukts durch die entsprechenden exogenen Variablen erklärt wird, und ist als Gütekriterium für den PLS-Ansatz sehr gebräuchlich.⁴⁵⁰ Im Rahmen der Berechnung wird durch R^2 die Güte der Anpassung der Regressionsfunktion an die vorliegenden empirischen Daten gemessen. In diesem Zusammenhang wird auch von „goodness of fit“ gesprochen.⁴⁵¹ Auch das Bestimmtheitsmaß bewegt sich zwischen Werten von 0 bis 1. Je höher das Ergebnis für R^2 ausfällt, umso höher ist der Anteil erklärter Varianz an der Gesamtvarianz der abhängigen latenten Variable. Die Richtwerte, die Chin im Rahmen seiner Studien festgelegt

444 Vgl. Chin, W., 1998, S. 316.

445 Vgl. Backhaus, K. et al., 2003, S. 61.

446 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 214.

447 Vgl. Chin, W., 1998, S. 318 ff.

448 Vgl. Krafft, M.; Götz, O.; Liehr-Gobbers, K., 2005, S. 83 f.

449 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 214.

450 Vgl. Chin, W., 1998, S. 323.

451 Vgl. Backhaus, K. et al., 2003, S. 63.

hat, helfen bei der Einstufung der PLS-Ergebnisse. Demnach bezeichnet man ein Bestimmtheitsmaß von 0,67 als „substanziell“, ab einem Wert von 0,33 spricht man von „durchschnittlich“, und Werte von 0,19 und weniger werden als „schwach“ klassifiziert.⁴⁵² Ringle schreibt in diesem Zusammenhang, dass diese Richtwerte als „sehr gute Orientierung zur Beurteilung des Bestimmtheitsmaßes in Partial-Least-Squares-Modellen“⁴⁵³ fungieren.

5.3.2.3 Klärung des substanziellen Einflusses mithilfe der Effektstärke

Neben Chin (1998) schlagen einige Autoren weitere Gütekriterien vor. Dies liegt insbesondere am prognoseorientierten Charakter des PLS-Ansatzes. Die Berechnung der Änderung des R^2 bei eingeschlossener und eliminiertes unabhängiger Variable ergibt die Effektstärke f^2 . Anhand dieses Gütemaßes lässt sich beobachten, ob ein wesentlicher Einfluss der unabhängigen (exogenen) latenten Variable auf die abhängige (endogene) latente Variable vorliegt.⁴⁵⁴ Mit anderen Worten geht es darum, zu analysieren, ob ein substanzieller Erklärungsbeitrag der unabhängigen Variablen in Bezug auf die abhängige Variable vorliegt.

Als Formel ausgedrückt bedeutet dies:⁴⁵⁵

$$\text{Effektstärke } f^2 = \frac{R_{\text{included}}^2 - R_{\text{excluded}}^2}{1 - R_{\text{included}}^2}$$

Sobald $f^2 > 0$, lässt sich von einem Erklärungsbeitrag sprechen. Je größer der Wert für f^2 wird, umso wesentlicher ist der Einfluss der Variable, d.h. umso substanzieller ist der Erklärungsbeitrag der jeweiligen Variablen zu werten. Die Richtwerte, die der Literatur zu entnehmen sind, sagen aus, dass ein f^2 von 0,02 auf einen „schwachen“ Einfluss der unabhängigen auf die abhängige latente Variable hinweist. Werte von 0,15 und 0,35 lassen jeweils einen „moderaten“ oder „substanziellen“ Einfluss erkennen.⁴⁵⁶

452 Vgl. Chin, W., 1998, S. 323.

453 Ringle, C., 2004, S. 15.

454 Vgl. Krafft, M.; Götz, O.; Liehr-Gobbers, K., 2005, S. 84; Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 15; Chin, W.; Marcolin, B.; Newsted, P., 2003, S. 211.

455 Cohen, J., 1988, S. 410 ff.

456 Vgl. Cohen, J., 1988, S. 410 ff.; Chin, W., 1998, S. 316.

Gütearten	Definition	Verwendete Gütemaße	Anspruchsniveau	
1.	Ausmaß und Signifikanz der Pfadkoeffizienten	Pfadkoeffizienten	Interpretierbar wie Regressionskoeffizienten	
	Signifikanz der Wirkungsbeziehung	t-Statistik der Pfadkoeffizienten	Signifikanzniveau mind. 0,10	
2.	Bestimmtheitsmaß	Anteil der erklärten Varianz der endogenen Variablen	Bestimmtheitsmaß R^2	Kein definiertes Minimum, interpretierbar wie bei multipler Regression
3.	Substanzieller Erklärungsbeitrag	Substanzieller Einfluss der exogenen auf die endogenen Variablen	Effektgröße f^2	$f^2 > 0$ Je höher f^2 , desto höher der Einfluss

Tabelle 15: Vorgehensweise bei der Gütebeurteilung des Strukturmodells⁴⁵⁷

457 In Anlehnung an Krafft, M.; Götz, O.; Liehr-Gobbers, K., 2005, S. 85.

6 Ergebnisse der empirischen Untersuchung

6.1 Beurteilung der Messmodelle

6.1.1 Wahrgenommene Nützlichkeit

Das latente endogene Konstrukt Wahrgenommene Nützlichkeit ist wie alle anderen Konstrukte in diesem Experiment über reflektive Messmodelle operationalisiert. Die zugeordneten Indikatoren sind WN1 und WN2. Die Faktorladungen liegen bei Treatment A mit 0,874 und 0,797 und bei Treatment B mit 0,947 und 0,955 über dem geforderten Mindestwert von 0,7,⁴⁵⁸ und der Signifikanztest fällt bei beiden Gruppen ebenso positiv aus. Dadurch ist die Indikatorreliabilität erfüllt, was aussagt, dass WN1 und WN2 sowohl bei A als auch bei B als Messgrößen für die latente Variable Wahrgenommene Nützlichkeit geeignet sind.⁴⁵⁹ Die Werte für Cronbachs Alpha liegen in der Testgruppe A bei 0,575 und bei Gruppe B bei 0,894. Der Grenzwert für Versuchsanordnungen wie im gegebenen Fall liegt bei Cronbachs Alpha $\geq 0,6$.⁴⁶⁰ Treatment A liegt knapp unter dem geforderten Schwellenwert. Cronbachs Alpha als Gütekriterium der ersten Generation ist kein optimaler Indikator, da es keine Schätzung der Messfehler zulässt und die Modellparameter nicht inferenzstatistisch überprüfen kann. Trotzdem ist Cronbachs Alpha hier Teil des Sets an Gütekriterien zur Bewertung der Parameterschätzung, da eine Erfüllung des Mindestwertes ein Indiz für die Beurteilung der Interne-Konsistenz-Reliabilität ist.⁴⁶¹ Im Gegensatz zu Cronbachs Alpha, das unterstellt, dass alle Indikatoren eines Konstrukts die gleiche Reliabilität haben, beruht die Konstruktreliabilität, auch Faktorreliabilität genannt,⁴⁶² als weiteres Gütemaß auf weniger restriktiven Annahmen und wird deshalb als Gütekriterium vorgezogen.⁴⁶³ Die Werte von 0,823 und 0,95 liegen deutlich über 0,6, was bei diesem Beurteilungskriterium gegeben sein muss, um die interne Konsistenz der Items als akzeptabel zu beurteilen.⁴⁶⁴

458 Vgl. Huber, F. et al., 2007, S. 35.

459 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 212.

460 Vgl. Robinson, J.; Shaver, P.; Wrightsman, L., 1991, S. 13.

461 Vgl. Weiber, R.; Mülhhaus, D., 2010, S. 105 ff.

462 Vgl. Huber, F. et al., 2007, S. 35.

463 Vgl. Chin, W., 1998, S. 320.

464 Vgl. Chin, W., 1998, S. 320.

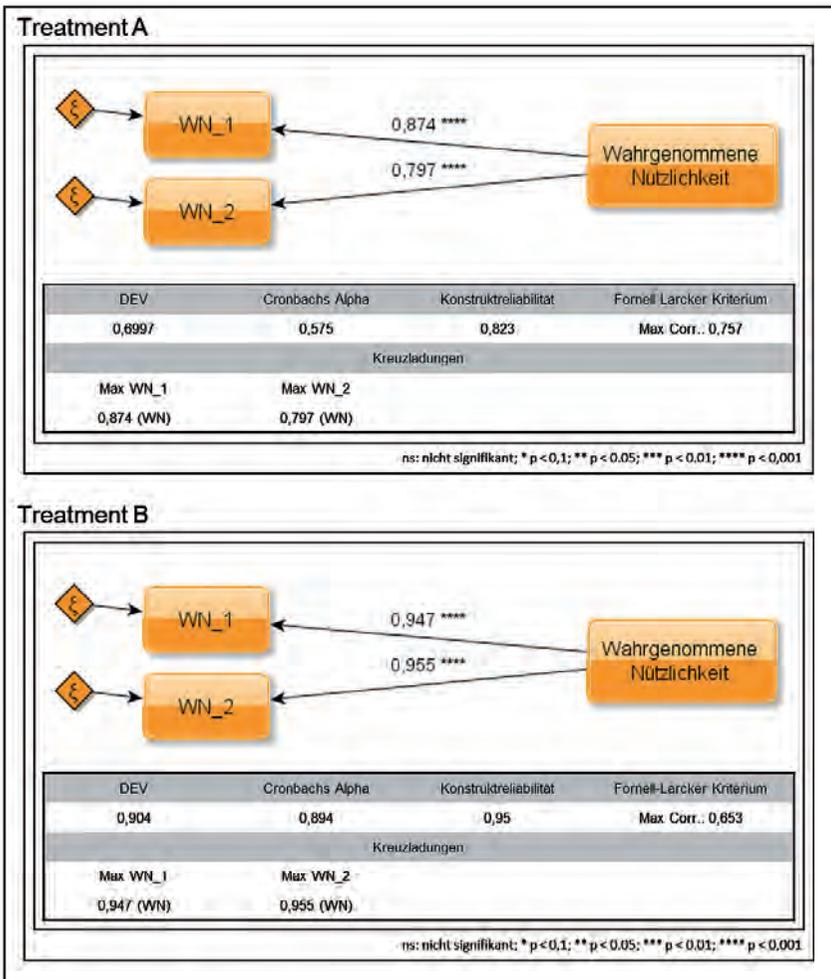


Abbildung 34: Ergebnisse des Messmodells von Wahrgenommene Nützlichkeit

Die hiermit gegebene Konstruktreliabilität sagt aus, dass die dem Konstrukt Wahrgenommene Nützlichkeit zugeordneten Indikatoren WN1 und WN2 bei beiden Treatments eine starke Beziehung untereinander haben.⁴⁶⁵ Mit diesem erfüllten Gütekriterium der zweiten Generation lässt sich konstatieren, dass Wahrgenommene Nützlichkeit in beiden Versuchsgruppen durch die manifesten

465 Vgl. Bliemel, F. et al., 2005, S. 74.

Variablen gut gemessen wird. Des Weiteren lassen sich positive Aussagen im Hinblick auf die Überprüfung der Konvergenzvalidität machen.⁴⁶⁶

Als weitere Methode zur Messung in diesem Zusammenhang hat die durchschnittlich je Faktor extrahierte Varianz (DEV) eine Aussagekraft dahingehend, dass sie die Relation des durch die latente Variable erklärten Varianzanteils zu dem nicht erklärten Varianzanteil verdeutlicht.⁴⁶⁷ Der Mindestwert von $DEV \geq 0,5$ ⁴⁶⁸ ist hier mit 0,697 (A) und 0,94 (B) klar erfüllt. Als konservativeres Gütemaß zeigen die DEV-Werte hier, dass der durch das Konstrukt Wahrgenommene Nützlichkeit erklärte Varianzanteil im Vergleich zum Messfehler hoch⁴⁶⁹ und somit der Messfehler zu vernachlässigen ist. Dieses Kriterium kann nun auch eingesetzt werden, um die Diskriminanzvalidität vom reflektiv operationalisierten latenten Konstrukt Wahrgenommene Nützlichkeit zu überprüfen. Die maximale Korrelation von Wahrgenommene Nützlichkeit mit einem anderen Konstrukt im Modell liegt bei Treatment A bei 0,757 und bei Treatment B bei 0,653. Nach Fornell und Larcker sollte in diesem Fall das Quadrat dieser Zahlen nicht größer sein als die DEV von Wahrgenommene Nützlichkeit in den jeweiligen Gruppen. Dies ist gegeben, da bei A $0,6997 > 0,573$ und bei B $0,904 > 0,426$ ist. Das sogenannte Fornell-Larcker-Kriterium weist hier deutlich auf Diskriminanzvalidität hin und zeigt, dass es sich hier bei Wahrgenommene Nützlichkeit um ein eigenständiges Konstrukt handelt.⁴⁷⁰ Die sogenannten Cross Loadings oder Kreuzladungen tragen hier ergänzend zur Verdeutlichung dieses Sachverhalts bei. Die manifesten Variablen WN1 und WN2 sollen die höchste Faktorladung mit dem Konstrukt Wahrgenommene Nützlichkeit haben und keine stärkeren Relationen zu anderen latenten Konstrukten im Modell aufweisen. Dies ist ebenfalls gegeben, da sowohl bei Treatment A als auch bei B die maximalen Ladungen Max WN 1 mit 0,874 bei A bzw. 0,947 bei B und Max WN 2 mit 0,797 bei A bzw. 0,955 bei B über das gesamte Modell den jeweiligen Korrelationen zwischen WN1 bzw. WN2 und dem latenten Konstrukt Wahrgenommene Nützlichkeit entsprechen.

466 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 212.

467 Vgl. Huber, F. et al., 2007, S. 35.

468 Vgl. Fornell, C.; Larcker, D., 1981.

469 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 212.

470 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 213.

6.1.2 Job-Relevanz

Job-Relevanz ist mit vier reflektiven Indikatoren operationalisiert. Die Items sind mit JR 1 bis JR 4 benannt. Die Faktorladungen erfüllen bei beiden Testgruppen die Voraussetzungen.⁴⁷¹ Darüber hinaus zeigt die PLS-Analyse signifikante Beziehungen zwischen den manifesten Indikatoren und dem latenten endogenen Konstrukt Job-Relevanz. Somit ist Indikatorreliabilität gegeben, und die Aussage bezüglich der Eignung von JR1, JR2, JR3 und JR4 als Variablen innerhalb des Messmodells bezüglich Job-Relevanz fällt positiv aus.⁴⁷² Zur Beurteilung der Interne-Konsistenz-Reliabilität zeigen die Werte für Cronbachs Alpha die Erfüllung der geforderten Mindestwerte.⁴⁷³ Bei beiden Treatments liegen die Werte mit jeweils 0,762 bei A und 0,845 bei B in einem guten Bereich.⁴⁷⁴ Da Cronbachs Alpha, wie bereits dargelegt, wegen seiner bedingten Eignung für eine Beurteilung dieses Aspekts nicht ausreicht, wird als weiteres Gütekriterium die Konstruktreliabilität zur Prüfung betrachtet.⁴⁷⁵ Die Werte liegen bei beiden Testgruppen klar über dem geforderten Wert von 0,6. Die interne Konsistenz der manifesten Variablen JR1 bis JR2 kann somit als gegeben konstatiert werden.⁴⁷⁶ Das auch Faktorreliabilität genannte Gütekriterium überprüft, ob die zugeordneten Indikatoren untereinander eine starke Beziehung haben.⁴⁷⁷ Es lässt sich in dem gegebenen Fall also sagen, dass das Konstrukt Job-Relevanz in beiden Treatments durch seine Items gut gemessen wird. Auf Basis dessen können nun positive Aussagen bezüglich der Konvergenzvalidität gemacht werden.⁴⁷⁸

471 Vgl. Huber, F. et al., 2007, S. 35.

472 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 212.

473 Vgl. Weiber, R.; Mühlhaus, D., 2010, S. 105 ff.

474 Vgl. Robinson, J.; Shaver, P.; Wrightsman, L., 1991, S. 13.

475 Vgl. Huber, F. et al., 2007, S. 35.

476 Vgl. Chin, W., 1998, S. 320.

477 Vgl. Bliemel, F. et al., 2005, S. 74.

478 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 212; Fornell, C., 1982, S. 1 ff.

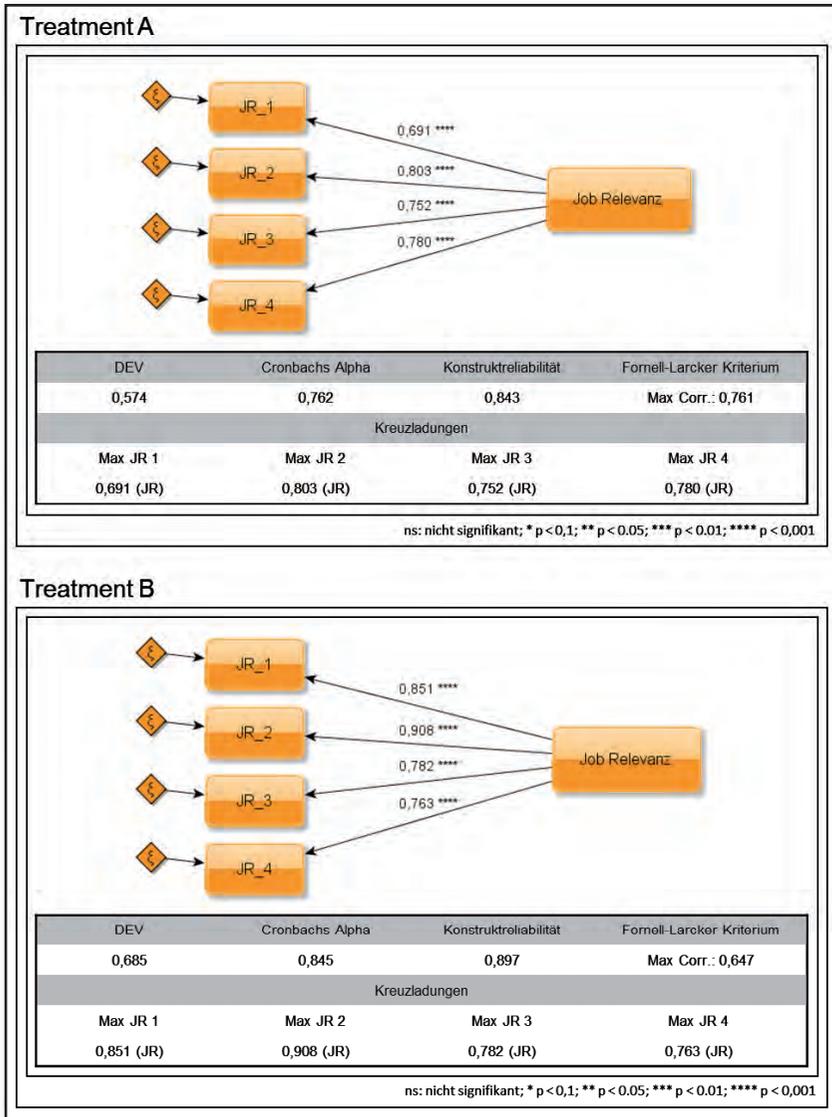


Abbildung 35: Ergebnisse des Messmodells von Job-Relevanz

Mit der durchschnittlich je Faktor extrahierten Varianz (DEV) kann nun die Konvergenzvalidität bestätigt werden.⁴⁷⁹ Mit dem erfüllten Grenzwert bei A mit 0,574 und bei B mit 0,685⁴⁸⁰ lässt sich sagen, dass der erklärte Varianzanteil von Job-Relevanz im Vergleich zum Messfehler hoch ist.⁴⁸¹ Danach kann mit dem Fornell-Larcker-Kriterium zum Teil die Diskriminanzvalidität überprüft werden. Hierbei wird die jeweilige DEV zugrunde gelegt. Die maximale Korrelation von Job-Relevanz mit einem anderen Konstrukt ist bei A 0,761 und bei B 0,647. Werden diese Werte quadriert, erhält man für A 0,579 und für B 0,418. Die DEV in beiden Gruppen ist bei A fast gleich und bei B größer. Damit ist das Fornell-Larcker-Kriterium bei A quasi und bei B klar erfüllt, und es kann im Grunde bestätigt werden, dass Job-Relevanz ein eigenständiges Konstrukt darstellt.⁴⁸² Die Werte für die Kreuzladungen von Max JR1 bis Max JR4 zeigen bei beiden Gruppen, dass die manifesten Faktoren die höchsten Ladungen mit dem ihnen zugeordneten Konstrukt Job-Relevanz haben. Es zeigen sich keine stärkeren Beziehungen zu den anderen Konstrukten im Modell. Mit den hier überprüften Cross Loadings ist somit ein weiteres Kriterium erfüllt, um die Diskriminanzvalidität festzustellen.

479 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 212.

480 Vgl. Fornell, C.; Larcker, D., 1981, S. 46.

481 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 212; Fornell, C. 1982, S. 370 ff.

482 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 213.

6.1.3 Nachweisbarkeit der Ergebnisse

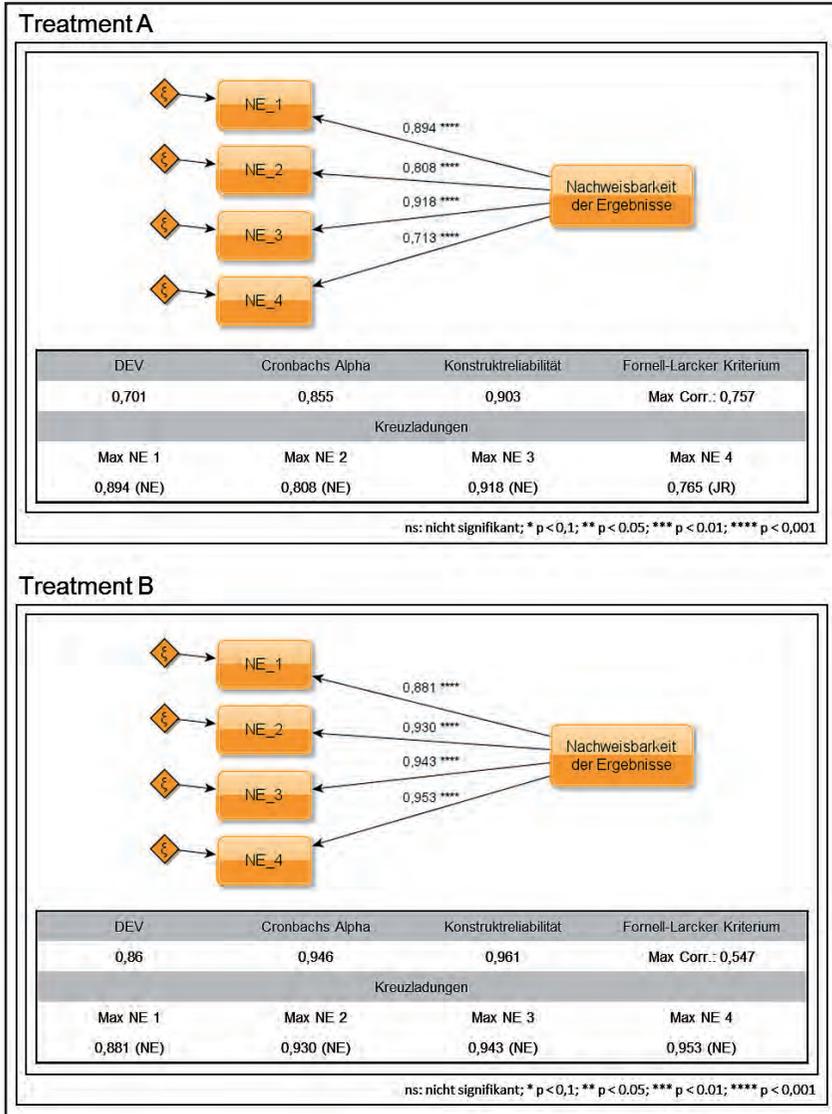


Abbildung 36: Ergebnisse des Messmodells von Nachweisbarkeit der Ergebnisse

Die endogene latente Variable Nachweisbarkeit der Ergebnisse wird ebenso wie das Konstrukt Job-Relevanz mit vier reflektiven manifesten Indikatoren gemessen. Die Werte der Faktorladungen bei der Testgruppe A schwanken zwischen 0,713 minimal und 0,918 maximal. Bei Gruppe B bewegt es sich zwischen minimal 0,881 und maximal 0,953. Damit erfüllen alle Faktoren den notwendigen Mindestwert von 0,7.⁴⁸³ Die Signifikanz ist bei allen Relationen voll gegeben. Durch die so bestätigte Indikatorreliabilität sind alle manifesten Variablen NE 1 bis NE 4 geeignet, das Konstrukt Nachweisbarkeit der Ergebnisse zu messen.⁴⁸⁴

Die Ergebnisse für Cronbachs Alpha fallen bei A mit 0,855 und bei B mit 0,946 sehr deutlich aus.⁴⁸⁵ Dies ist trotz der eingeschränkten Eignung von Cronbachs Alpha ein gutes Signal für die Interne-Konsistenz-Reliabilität. Zur weiteren Überprüfung dessen kann nach der Betrachtung der Konstrukt- bzw. Faktorreliabilität bestätigt werden, dass hier ein weiteres wichtiges Gütekriterium erfüllt wurde. Mit 0,903 bei A und 0,961 bei B werden die Mindestwerte hier deutlich erfüllt.⁴⁸⁶ Dies setzt auch ein klar positives Signal bezüglich der Konvergenzvalidität.⁴⁸⁷

Der geforderte Grenzwert für die DEV liegt bei 0,5,⁴⁸⁸ was sowohl bei Gruppe A mit 0,701 als auch bei Gruppe B mit 0,86 deutlich erfüllt wird. Die durchschnittlich je Faktor extrahierte Varianz (DEV) ist ein konservativeres Gütekriterium und die deutliche Übererfüllung des Mindestwertes zeigt klar, dass der Messfehler hier zum Großteil ausgeschlossen werden kann.⁴⁸⁹ Zur Überprüfung der Diskriminanzvalidität wird nun das Fornell-Larcker-Kriterium betrachtet. Die DEV bei Treatment A ist mit 0,701 größer als die quadrierte Maximal-Korrelation des Konstrukts in Höhe von 0,573. Bei B ist die Situation mit $DEV = 0,86 > 0,299$ noch klarer. Beide Gruppen erfüllen die geforderten Mindestwerte.

Als weiteres Gütekriterium zeigen die Kreuzladungen nun, ob Diskriminanzvalidität vorliegt. Alle Kreuzladungen zeigen hier bis auf NE 4 bei Gruppe A, dass die Indikatoren am stärksten mit dem ihnen zugeordneten Konstrukt korrelieren. Bei NE 4 ist die Max NE 4 mit 0,765 gering höher als die eigentliche Ladung mit 0,713. Der gleiche Indikator zeigt jedoch bei der Testgruppe B maximale Ladung auf das Konstrukt Nachweisbarkeit der Ergebnisse. Trotz

483 Vgl. Huber, F. et al., 2007, S. 35.

484 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 212.

485 Vgl. Weiber, R.; Mühlhaus, D., 2010, S. 105 ff.

486 Vgl. Chin, W., 1998, S. 320.

487 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 212; Fornell, C., 1982, S. 1 ff.

488 Vgl. Fornell, C.; Larcker, D., 1981.

489 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 212.

dieses minimalen Ausreißers kann mit den beiden letzten Gütemaßen bestätigt werden, dass Nachweisbarkeit der Ergebnisse ein valides eigenständiges Konstrukt ist.⁴⁹⁰

6.1.4 Qualität des Outputs

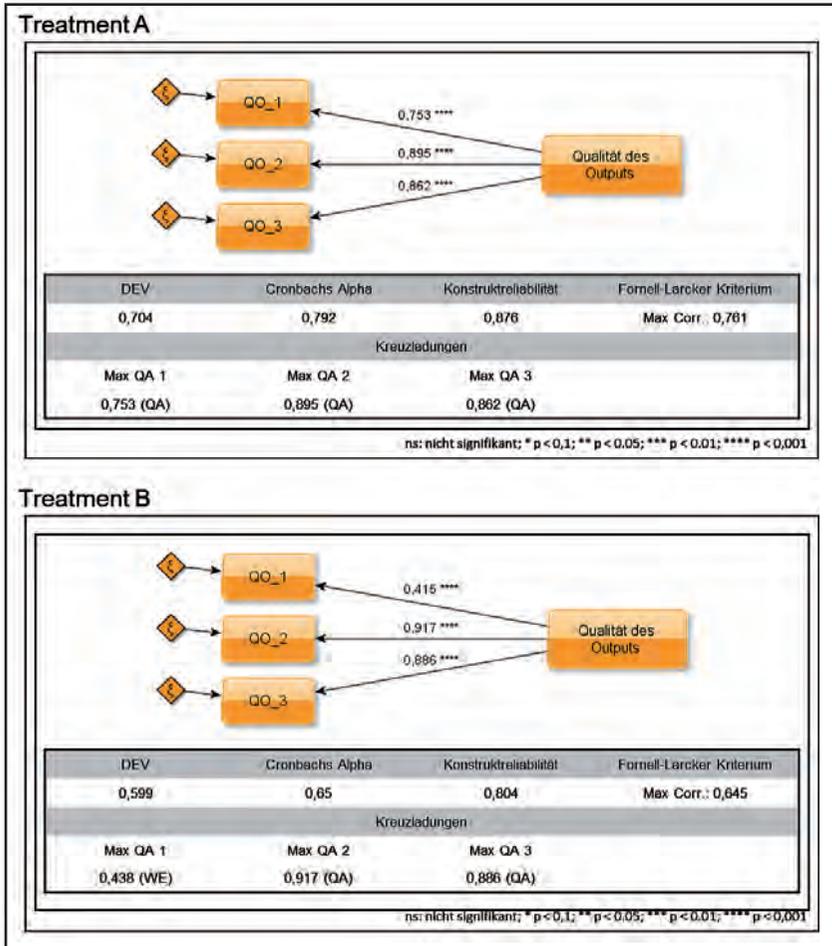


Abbildung 37: Ergebnisse des Messmodells von Qualität des Outputs

490 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 213.

Qualität des Outputs wird von den drei reflektiven manifesten Variablen QO 1 bis QO 3 dargestellt. Die Faktorladungen sollten mindestens den Wert 0,7 erreichen.⁴⁹¹ Dies ist bei Testgruppe A mit einer Mindestladung bei QO 1 von 0,753 auf Qualität des Outputs gegeben. Alle anderen Werte liegen über 0,8. Bei Testgruppe B erreichen QO 2 und QO 3 mit jeweils 0,917 und 0,886 gute Werte. QO 1 innerhalb des Treatments B erreicht aber mit 0,415 nur einen schlechten Wert und eine unterdurchschnittliche Signifikanz. Obwohl nun QO1 in Gruppe B unter dem Grenzwert liegt, wird aus zwei Gründen an diesem Indikator festgehalten: In Gruppe A sind Ladung sowie Signifikanz bei diesem Faktor gut, außerdem ist QO1 für die Stimmigkeit des Modells wichtig. Dies haben PLS-Analysen mit unterschiedlichen Item-Szenarien ergeben. Alle anderen Relationen weisen gute Signifikanzen auf. Bei den manifesten Variablen von Output-Qualität wird nun von Indikatorreliabilität ausgegangen.⁴⁹²

Die Werte für Cronbachs Alpha liegen bei A und bei B klar über dem für Versuchsanordnungen dieser Art geforderten Grenzwert von $\geq 0,6$.⁴⁹³ Dies ist ein klares Indiz für die Bestätigung der Interne-Konsistenz-Reliabilität.⁴⁹⁴

Die Faktorreliabilität⁴⁹⁵ zeigt gute Werte. Die Werte bei A von 0,876 und bei B von 0,804 liegen eindeutig über dem Mindestwert von 0,6. Dies bestätigt somit klar die interne Konsistenz der Items.⁴⁹⁶ Die so vorhandene Konstruktreliabilität bestätigt die starke Beziehung der Indikatoren untereinander, die dem Konstrukt Qualität des Outputs zugeordnet sind.⁴⁹⁷ Mit diesem erfüllten Gütekriterium wird bestätigt, dass Qualität des Outputs in beiden Versuchsgruppen durch die manifesten Variablen QO 1 bis QO 3 reliabel gemessen wird. Durch die Erfüllung der Anforderungen an dieses Gütemaß lassen sich nun positive Aussagen bei der Überprüfung der Konvergenzvalidität machen.⁴⁹⁸ Bei der Überprüfung der DEV kann nun der Messfehler bewertet⁴⁹⁹ und später der Frage nach der Diskriminanzvalidität nachgegangen werden. Der Mindestwert der DEV liegt bei $\geq 0,5$.⁵⁰⁰ Hier ist mit 0,704 (A) und 0,599 (B) dieser geforderte Wert erfüllt. Als konservativeres Gütemaß zeigen die DEV-Werte hier, dass der Messfehler zu vernachlässigen ist. Mit der DEV wird nun die Diskriminanzvalidität von dem latenten Konstrukt Qualität

491 Vgl. Huber, F. et al., 2007, S. 35.

492 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 212.

493 Vgl. Robinson, J.; Shaver, P.; Wrightsman, L., 1991, S. 13.

494 Vgl. Weiber, R.; Mülhhaus, D., 2010, S. 105 ff.

495 Vgl. Huber, F. et al., 2007, S. 35.

496 Vgl. Chin, W., 1998, S. 320.

497 Vgl. Bliemel, F. et al., 2005, S. 74.

498 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 212.

499 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 212 ff.

500 Vgl. Fornell, C.; Larcker, D., 1981.

des Outputs überprüft. Die maximale Korrelation von Qualität des Outputs mit einem anderen Konstrukt im Strukturgleichungsmodell liegt bei Treatment A bei 0,753 und bei Treatment B bei 0,438. Da nach Fornell und Larcker in diesem Fall das Quadrat dieser Zahlen nicht größer sein darf als die DEV in den jeweiligen Gruppen, ist dies hier gegeben. Bei Treatment A bedeutet dies $0,704 > 0,567$ und bei Gruppe B $0,438 > 0,192$. Das Fornell-Larcker-Kriterium bestätigt somit die Diskriminanzvalidität. Das bedeutet, dass es sich hier bei Qualität des Outputs eindeutig um ein eigenständiges Konstrukt handelt.⁵⁰¹ Die Kreuzladungen verdeutlichen hier grundsätzlich ebenfalls den Sachverhalt. Die manifesten Variablen QO 1 bis QO 3 haben überwiegend die höchste Faktorladung mit Qualität des Outputs und bis auf eine Ausnahme keine stärkeren Relationen zu den anderen latenten Konstrukten im Modell. Die Werte in der Gruppe A unterstreichen dies. Die Ladungen der einzelnen Indikatoren auf das Konstrukt entsprechen den Werten von Max QO 1, Max QO 2 und Max QO 3. Das heißt, die Indikatoren laden auf ihr zugeordnetes Konstrukt am stärksten. Dies ist bei Gruppe B bei QO 2 und 3 auch der Fall. Nur bei QO 1 ist die Ladung auf das eigene Konstrukt Qualität des Outputs minimal kleiner als der Wert für Max QO 1. Dies bedeutet, dass QO 1 auf ein anderes Konstrukt bei diesem Treatment etwas stärker lädt. Aus den anfangs genannten Gründen bleibt QO 1 aber als Indikator im Messmodell, und obwohl der Grenzwert hier knapp nicht erfüllt ist, kann hier von Diskriminanzvalidität ausgegangen werden. Auch wenn hier nicht komplett alle Gütekriterien optimal erfüllt sind, so spricht die Masse der erfüllten Gütemaße doch klar dafür, dass auch in Bezug auf das Konstrukt Qualität des Outputs die Überprüfung der Reliabilität und Validität des Messmodells positiv ausfällt.

6.1.5 Informationsvertrauen

Das Konstrukt Informationsvertrauen ist das Vorläuferkonstrukt von Qualität des Outputs. Bei IT-Werkzeugen, die klar informationslastig sind, d.h. im Gegensatz zu IT-Systemen, die ihren Nutzen sehr stark aus der Funktionalität wie beispielsweise Berechnungen mit speziellen Algorithmen ziehen, ist das Vertrauen in die Information an sich sehr wichtig. So wie dies hier bei dem vorliegenden Prototyp der Fall ist, muss der Recruiter Vertrauen in die Authentizität der Arbeitsproben haben, die in einem Karriere-ePortfolio enthalten sind. Dieser Sachverhalt wird mit dem Konstrukt Informationsvertrauen untersucht, und dies wird in diesem Versuchsaufbau für so bedeutsam erachtet, dass hier ein eigenes Konstrukt dem TAM-2-Modell hinzugefügt wird. Nun ist es interessant zu sehen, ob die Gütekriterien diese Modellerweiterung bestätigen.

501 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 213.

Informationsvertrauen ist von der Operationalisierung her mit drei manifesten Indikatoren dargestellt. Die Faktorladungen zeigen sowohl in Gruppe A als auch in der Versuchsgruppe B gute Werte. Die geringste Ladung hat IV 3 in Treatment A mit 0,759, und die höchste Ladung kann Item IV 1 bei Gruppe B mit 0,921 vorweisen. Alle anderen Werte bewegen sich dazwischen. Das heißt, der Mindestwert von 0,7 ist klar erreicht, und einige Items zeigen sehr gute Ladungen.⁵⁰² Indikatorreliabilität ist damit bestätigt und somit auch die Eignung der Items IV 1 bis IV 3 als reflektive Indikatoren für Informationsvertrauen innerhalb des Messmodells.⁵⁰³ Obwohl sie, wie schon erwähnt, nicht das optimale Gütemaß darstellen, fallen die Werte für Cronbachs Alpha gut aus, erfüllen mit 0,728 (A) und 0,863 (B) den notwendigen Grenzwert⁵⁰⁴ und setzen damit ein positives Signal in Bezug auf die Interne-Konsistenz-Reliabilität. Um diesen Aspekt noch deutlicher zu überprüfen, wird die Konstrukt- bzw. Faktorreliabilität betrachtet, die bei Informationsvertrauen mit 0,834 bei A und 0,915 bei B sehr gut ausfällt und deutlich über dem Mindestwert von 0,6 liegt. Die interne Konsistenz der manifesten Variablen IV 1, IV 2 und IV 3 ist hiermit eindeutig gegeben.⁵⁰⁵ Dies sagt ganz deutlich aus, dass die drei dem Konstrukt Informationsvertrauen zugeordneten Variablen eine starke Beziehung untereinander haben.⁵⁰⁶ Informationsvertrauen wird also in beiden Versuchsgruppen durch seine Items gut gemessen. Mit der Betrachtung der DEV von 0,626 bei A und 0,782 bei B kann nun die Überprüfung der Konvergenzvalidität vorangetrieben werden.⁵⁰⁷

502 Vgl. Huber, F. et al., 2007, S. 35.

503 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 212.

504 Vgl. Robinson, J.; Shaver, P.; Wrightsman, L., 1991, S. 13.

505 Chin, W., 1998, S. 320.

506 Vgl. Bliemel, F. et al., 2005, S. 74.

507 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 212; Fornell, C., 1982, S. 1 ff.

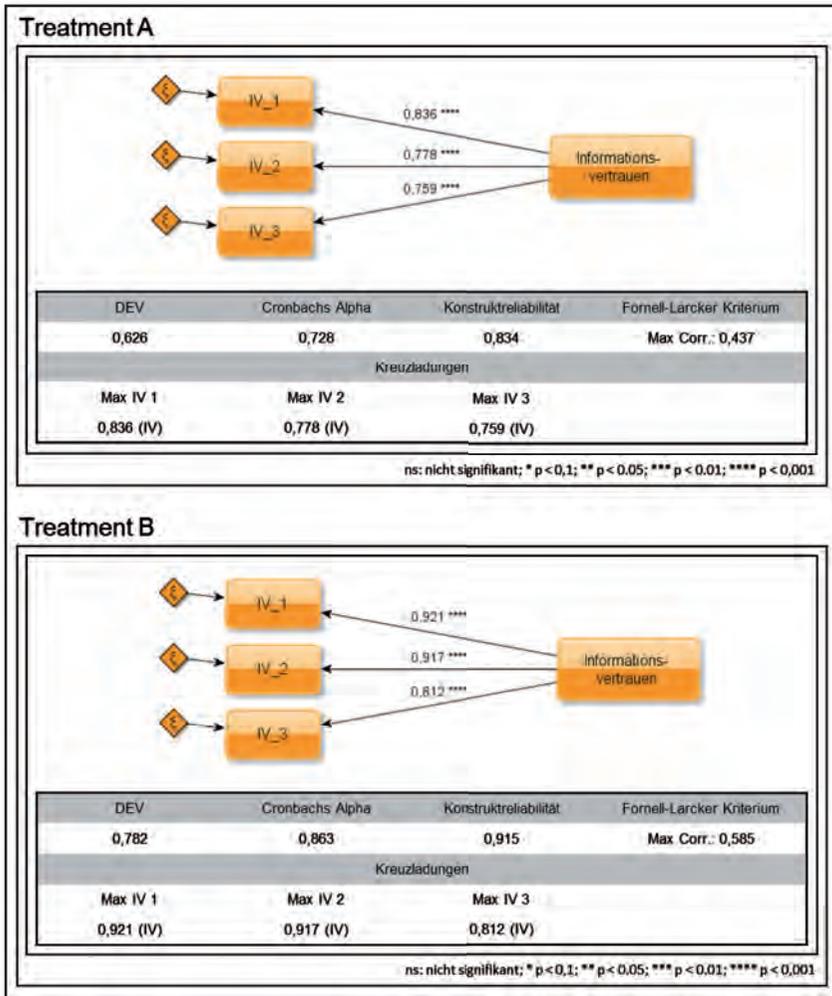


Abbildung 38: Ergebnisse des Messmodells von Informationsvertrauen

Die Werte erfüllen klar die Mindestvoraussetzungen an die DEV mit mindestens 0,5.⁵⁰⁸

Es lässt sich auf Basis der Ergebnisse für Informationsvertrauen nun sagen, dass der erklärte Varianzanteil von Job-Relevanz im Vergleich zum Messfehler hoch ist, d.h. der Messfehler fällt nicht ins Gewicht und somit kann von

508 Vgl. Fornell, C.; Larcker, D., 1981.

Konvergenzvalidität bezüglich des Messmodells von Informationsvertrauen gesprochen werden.⁵⁰⁹ Die Prüfung der Diskriminanzvalidität mithilfe des Fornell-Larcker-Kriteriums fällt folgendermaßen aus: Die maximale Korrelation von Informationsvertrauen mit einem anderen Konstrukt im Modell ist bei Gruppe A 0,437 und bei B 0,585. Das Quadrat dieser Werte ergibt für A 0,19 und für B 0,34, die beide wie gefordert unter den jeweiligen DEV-Werten liegen. Die Werte für die Kreuzladungen von Max IV 1 bis Max IV 3 zeigen, dass die Indikatoren die höchsten Ladungen mit dem Konstrukt Informationsvertrauen haben. Es können keine stärkeren Beziehungen zu anderen Konstrukten gefunden werden. Die somit überprüften Cross Loadings zeigen die Diskriminanzvalidität positiv auf. Somit ist das Fornell-Larcker-Kriterium bei beiden Gruppen klar erfüllt, und die Kreuzladungen fallen positiv aus. Es kann dementsprechend klar bestätigt werden, dass das neue Konstrukt Informationsvertrauen ein eigenständiges Konstrukt im Strukturgleichungsmodell darstellt.⁵¹⁰ Gerade bei diesem Konstrukt, das im Rahmen der Versuchsanordnung dem Modell neu hinzugefügt wurde, ist es sehr positiv, dass ausschließlich alle Gütekriterien deutlich positiv erfüllt sind. Im Rahmen des Messmodells hat Informationsvertrauen als eigenständiges Konstrukt also ganz klar seine Berechtigung.

6.1.6 Wahrgenommene Einfachheit

Wahrgenommene Einfachheit deckt als endogene latente Variable inhaltlich den Bereich der Wahrnehmung eines IT-Werkzeugs als einfach in der Benutzung ab. Das Konstrukt Wahrgenommene Einfachheit wird mit vier reflektiven Variablen gemessen. Die Werte der Faktorladungen bei der Testgruppe A sind 0,788 bei WE 1, 0,724 bei WE 2, 0,640 bei WE 3 und 0,763 bei WE 4. Die Werte von Gruppe B liegen bei WE 1 bis WE 3 alle mit 0,821, 0,832 und 0,821 über 0,8, was gute Werte sind. WE 4 hat eine Ladung von 0,553. Das bedeutet, dass die Ladungen außer bei WE 3 in Gruppe A und WE 4 in Gruppe B gut sind. WE 3 liegt knapp unter dem Mindestwert von 0,7 und WE 4 mit 0,555 schon etwas mehr darunter. Jedoch zeigen diese Indikatoren jeweils in der anderen Gruppe gute Werte mit 0,821 von WE 3 in Gruppe B und 0,763 von WE 4 in Gruppe A. Die Signifikanz zeigt sich in der Testgruppe A recht schwach, fällt im Gegensatz dazu bei Gruppe B bei allen Relationen gut bis sehr gut aus. Diese Betrachtung hat klar die Indikatorreliabilität im Blick. Trotz der zwei Ausreißer zeigen die Werte allerdings, dass alle manifesten Variablen vorerst

509 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 212.

510 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 213.

geeignet sind, Wahrgenommene Einfachheit als Konstrukt zu messen.⁵¹¹ Bei der Überprüfung von Cronbachs Alpha zeigen die Werte bei A mit 0,724 und bei B mit 0,771 deutlich die Erfüllung der Anforderungen für Experimente dieser Art.⁵¹² Die Interne-Konsistenz-Reliabilität kann vorerst als gegeben konstatiert werden. Zur Bestätigung dessen kann mithilfe des Gütemaßes Faktorreliabilität bestätigt werden, dass hier eine weitere wichtige Voraussetzung erfüllt wurde. Die Mindestwerte werden hier erfüllt, denn mit 0,820 bei A und 0,847 bei B wird der geforderte Wert von 0,6 klar überschritten.⁵¹³ Bezüglich der geforderten Konvergenzvalidität wird damit ein positives Signal gesetzt.⁵¹⁴ Nun folgt die Betrachtung der DEV. Der hierfür geforderte Grenzwert von 0,5⁵¹⁵ wird bei Gruppe A mit 0,534 und bei Gruppe B mit 0,584 erfüllt. Der Messfehler kann hier also vernachlässigt werden.⁵¹⁶ Auf Basis der DEV wird nun zur Überprüfung der Diskriminanzvalidität das Fornell-Larcker-Kriterium ermittelt und überprüft. Die DEV bei A ist mit 0,534 größer als die quadrierte Maximal-Korrelation des Konstrukts Wahrgenommene Einfachheit in Höhe von 0,138.

511 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 212.

512 Vgl. Weiber, R.; Mühlhaus, D., 2010, S. 105 ff.

513 Vgl. Chin, W., 1998, S. 320.

514 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 212; Fornell, C., 1982, S. 1 ff.

515 Vgl. Fornell, C.; Larcker, D., 1981, S.39 ff.

516 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 212.

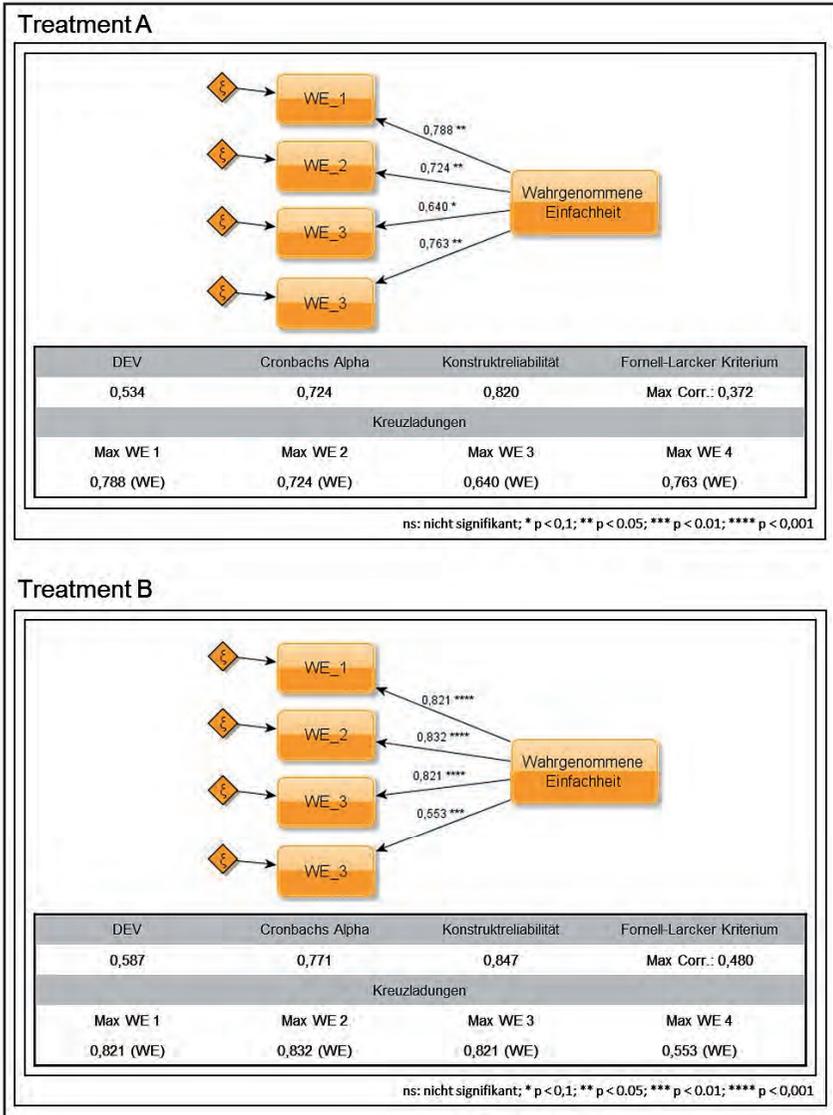


Abbildung 39: Ergebnisse des Messmodells von Wahrgenommene Einfachheit

Bei B ist die Situation mit $DEV = 0,584 > 0,23$ ebenso eindeutig. Beide Testgruppen erfüllen also die geforderten Grenzwerte. Um den nun entstandenen Eindruck bezüglich der Diskriminanzvalidität zu bestätigen, werden als wei-

teres Gütekriterium die Kreuzladungen betrachtet. Alle Kreuzladungen zeigen bei Gruppe A, dass die Indikatoren am stärksten mit dem ihnen zugeordneten Konstrukt Wahrgenommene Einfachheit korrelieren. Bei B ist dies ebenso. Die beiden letzten Gütemaße zeigen klar, dass Wahrgenommene Einfachheit ein valides eigenständiges Konstrukt ist.⁵¹⁷

6.1.7 Nutzungsabsicht

Das latente Konstrukt Nutzungsabsicht wirkt im TAM-Modell direkt auf die Tatsächliche Nutzung. Da bei diesem Experiment jedoch ein Prototyp getestet wird, findet keine Tatsächliche Nutzung statt wie bei produktiven Systemen, die im Berufsalltag freiwillig oder in vorgeschriebener Weise genutzt werden. Da im theoretischen Modell Nutzungsabsicht direkt auf die Tatsächliche Nutzung, von Davis et al. Actual System Use genannt⁵¹⁸, wirkt und hier aus den genannten Gründen Tatsächliche Nutzung als Konstrukt nicht getestet werden kann, sind die Ergebnisse bezüglich des Konstrukts Nutzungsabsicht richtungweisend für die Akzeptanz dieses Karriere-ePortfolios in dem besprochenen Anwendungsfall des Bewerbungsprozesses. Nutzungsabsicht ist wie alle anderen Konstrukte in dem Modell über reflektive Messmodelle operationalisiert. Die entsprechenden Indikatoren sind NA 1 bis NA 3.

Bei Treatment B liegen die Faktorladungen alle über dem Grenzwert von 0,7,⁵¹⁹ und der Signifikanztest fällt bei beiden Gruppen gut bis sehr gut aus. Bei Treatment A liegen NA 1 mit 0,649 und NA 2 mit 0,619 leicht unter dem Mindestwert, da aber die Ergebnisse in der anderen Gruppe bei NA 1 mit 0,731 und bei NA 2 mit 0,859 die Anforderungen voll erfüllen, werden alle Indikatoren beibehalten, die Indikatorreliabilität zugrunde gelegt⁵²⁰ und die Überprüfung fortgeführt.

Die entsprechenden Werte für Cronbachs Alpha liegen in der Testgruppe A bei 0,526 und bei Gruppe B bei 0,729. Der geforderte Wert für die gegebene Versuchsanordnung liegt bei Cronbachs Alpha $\geq 0,6$.⁵²¹ Das heißt, Gruppe A liegt knapp unter und Gruppe B deutlich über dem Schwellenwert. Dies ist kein klares Ergebnis, da nicht in beiden Gruppen die Erfüllung des Mindestwertes gelang und somit das Indiz für die Beurteilung der Interne-Konsistenz-Reliabilität nicht ganz so deutlich ausfällt.⁵²²

517 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 213.

518 Vgl. Davis, F.; Bagozzi, R.; Warshaw, P., 1989, S. 985 ff.

519 Vgl. Huber, F. et al., 2007, S. 35.

520 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 212.

521 Vgl. Robinson, J.; Shaver, P.; Wrightsman, L., 1991, S. 13.

522 Vgl. Weiber, R.; Mühlhaus, D., 2010, S. 105 ff.

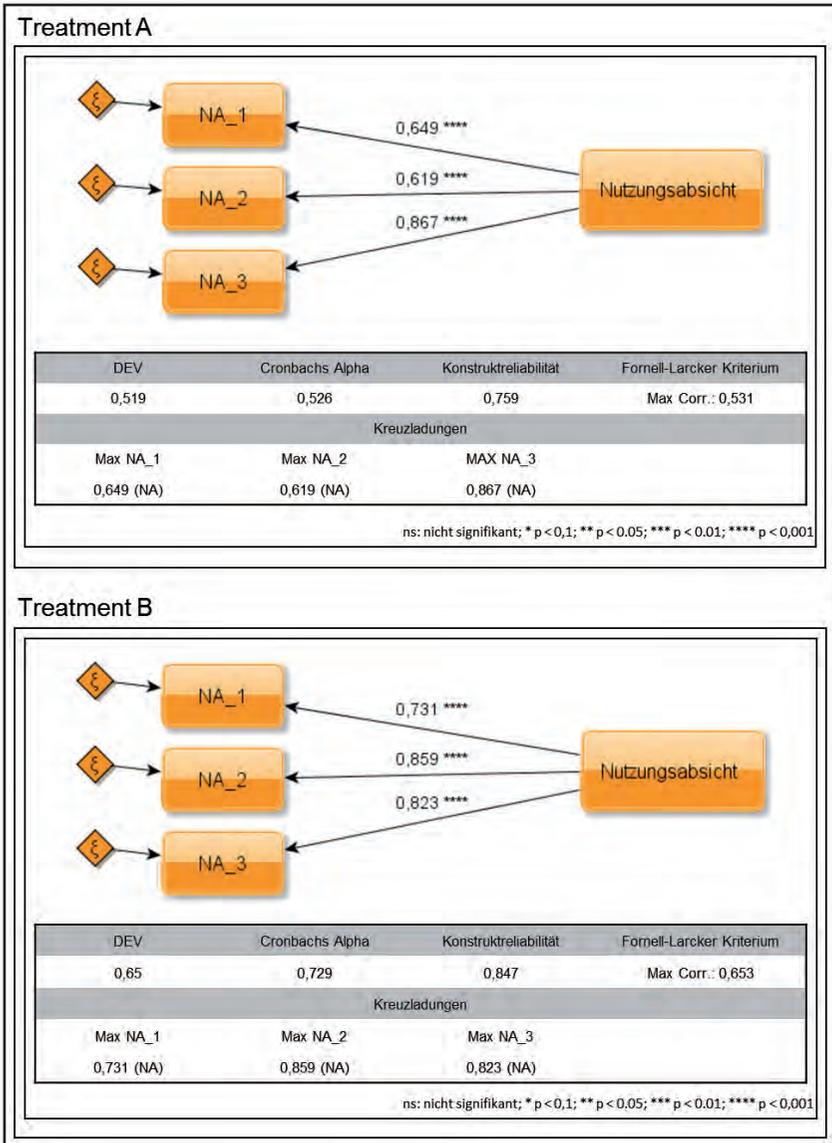


Abbildung 40: Ergebnisse des Messmodells von Nutzungsabsicht

Die Konstruktreliabilität, oder Faktorreliabilität genannt,⁵²³ kann nun als Gütekriterium, das im Vergleich zu Cronbachs Alpha auf weniger restriktiven Annahmen beruht, Klarheit schaffen.⁵²⁴ Die Werte liegen mit 0,759 und 0,847 eindeutig über 0,6, was klar aussagt, dass die interne Konsistenz der Items akzeptabel ist.⁵²⁵ Somit ist Konstruktreliabilität gegeben, und es kann belegt werden, dass die Items NA 1 bis NA 3 in beiden Testgruppen eine starke Beziehung untereinander haben.⁵²⁶ Faktorreliabilität als Gütekriterium der zweiten Generation ist nun erfüllt und sagt aus, dass Nutzungsabsicht in beiden Versuchsgruppen durch seine zugeordneten manifesten Variablen gut gemessen wird. Auf Basis dieser Bestätigung lässt sich nun die weitere Überprüfung der Konvergenzvalidität gestalten.⁵²⁷ Die Werte in beiden Gruppen erfüllen den Mindestwert von $DEV \geq 0,5$,⁵²⁸ und somit ist der Messfehler zu vernachlässigen. Die Maximale Korrelation von Nutzungsabsicht mit einem anderen Konstrukt ist für die Testgruppe A 0,531 und bei B 0,653. Das Quadrat dieser Zahlen ist nicht größer als die jeweilige DEV von Nutzungsabsicht, denn bei A heißt das $0,519 > 0,269$ und bei B $0,65 > 0,426$. Damit ist das Fornell-Larcker-Kriterium erfüllt, und dies weist deutlich auf Diskriminanzvalidität hin. Das bedeutet: Nutzungsabsicht kann als eigenständiges Konstrukt betrachtet werden.⁵²⁹ Die Überprüfung der Kreuzladungen verdeutlicht diese Tatsache zusätzlich. Die manifesten Variablen NA 1 bis NA 3 haben die höchste Faktorladung mit Nutzungsabsicht und zeigen keine stärkeren Relationen zu anderen latenten Konstrukten.

523 Vgl. Huber, F. et al., 2007, S. 35.

524 Vgl. Chin, W., 1998, S. 320.

525 Vgl. Chin, W., 1998, S. 320.

526 Vgl. Bliemel, F. et al., 2005, S. 74.

527 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 212; Fornell, C., 1982, S. 1 ff.

528 Vgl. Fornell, C.; Larcker, D., 1981.

529 Vgl. Ringle, C.; Spreen, F., 2007, S. 213.

6.2 Beurteilung des Strukturmodells

6.2.1 Stärke und Signifikanz der Wirkungsbeziehungen

6.2.1.1 Wirkung von Wahrgenommene Nützlichkeit auf Nutzungsabsicht

In beiden Gruppen liegen Werte vor, die starke Signifikanzen nachweisen. Des Weiteren sind die Pfadkoeffizienten mit 0,447 (A) und 0,562 (B) hoch und zeigen deutlich positive Wirkungszusammenhänge zwischen dem Konstrukt Wahrgenommene Nützlichkeit und dem Konstrukt Nutzungsabsicht. Die Ergebnisse bestätigt die aufgestellte Hypothese 1 in beiden Gruppen.

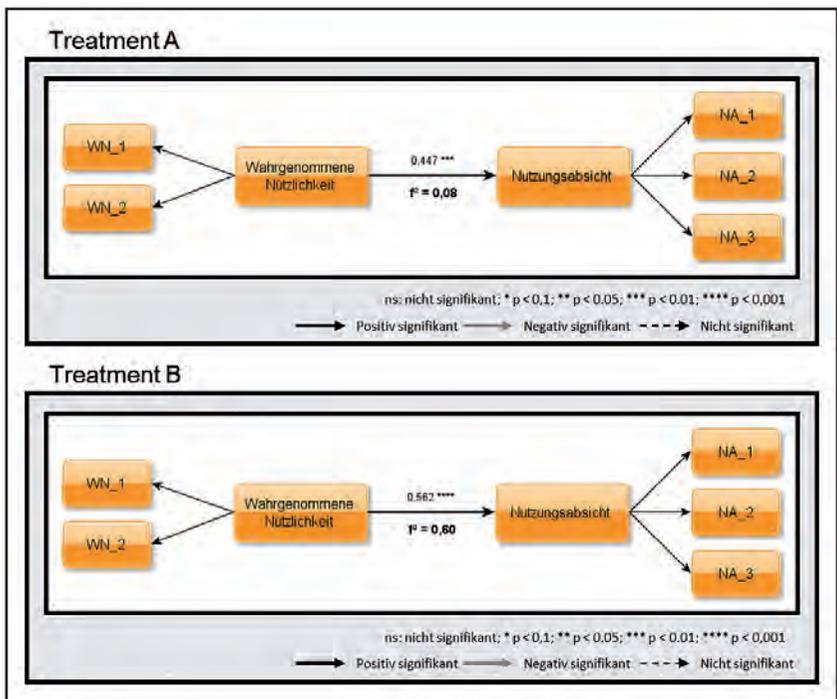


Abbildung 41: Ergebnisse der Wirkung von Wahrgenommene Nützlichkeit auf Nutzungsabsicht

6.2.1.2 Wirkung von Job-Relevanz auf Wahrgenommene Nützlichkeit

In Gruppe A kann kein signifikanter Wirkungszusammenhang festgestellt werden. Die Ergebnisse für Treatment B sind jedoch sowohl deutlich signifikant als auch aussagekräftig bezüglich der Wirkung des Pfadkoeffizienten. Der Wert liegt hier bei 0,381 und ist positiv.

Somit kann die Hypothese 2 in Gruppe A nicht bestätigt werden, jedoch in Gruppe B kann die Hypothese 2 bestätigt werden.

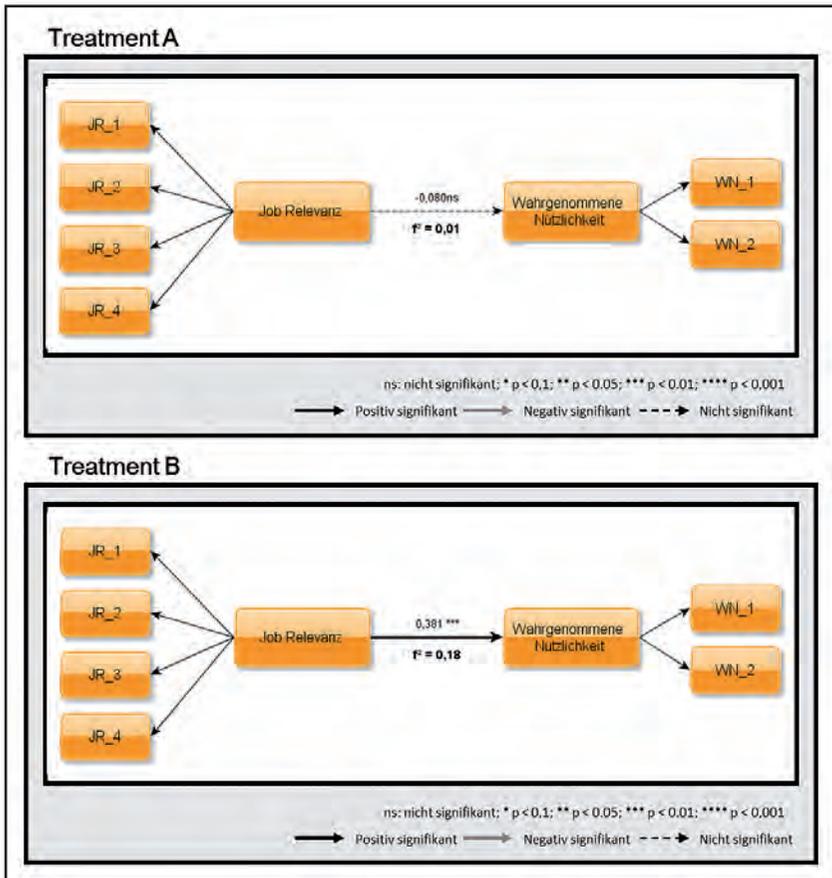


Abbildung 42: Ergebnisse der Wirkung von Job-Relevanz auf Wahrgenommene Nützlichkeit

6.2.1.3 Wirkung von Qualität des Outputs auf Wahrgenommene Nützlichkeit

Die Pfadkoeffizienten bestätigen in beiden Gruppen die vermutete Wirkungsrichtung. In Gruppe B liegt mit einem Wert von 0,203 eine positive Wirkung vor, und in Gruppe A zeigt sich mit 0,4262 ein deutlich positiver Zusammenhang. Signifikanz ist in Gruppe A klar und in Gruppe B ausreichend gegeben. Die Ergebnisse bestätigen die aufgestellte Hypothese 3 in beiden Gruppen.

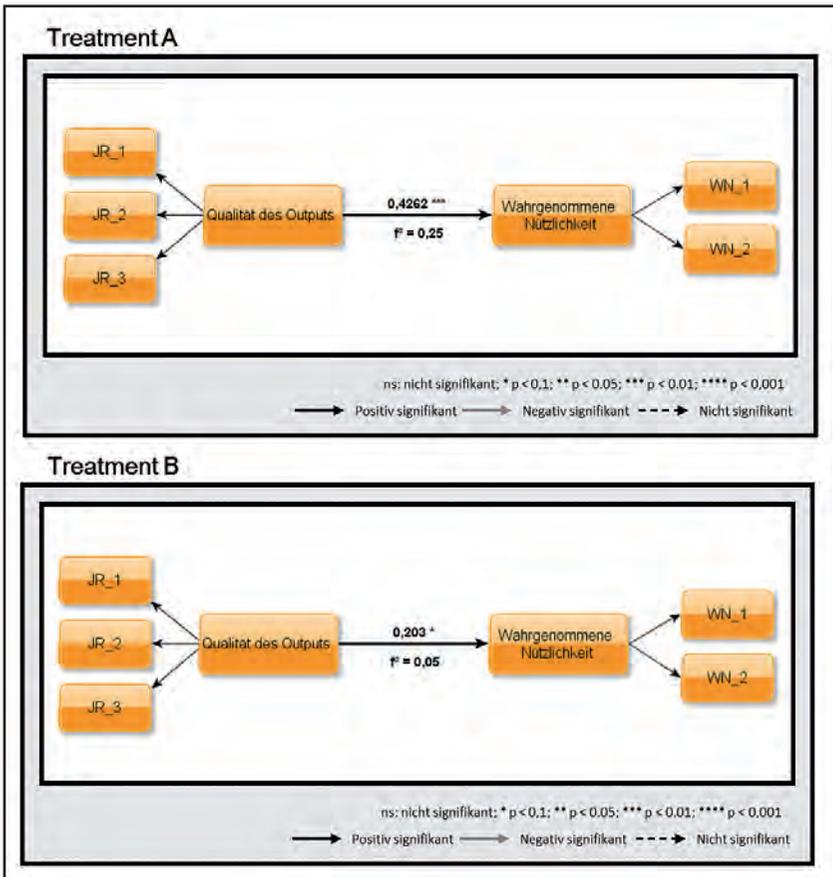


Abbildung 43: Ergebnisse der Wirkung von *Qualität des Outputs* auf *Wahrgenommene Nützlichkeit*

6.2.1.4 Wirkung von Informationsvertrauen auf Qualität des Outputs

Die Wirkung des Konstrukts Informationsvertrauen auf die Qualität des Outputs ist bei beiden Testgruppen grundsätzlich positiv. Der Pfadkoeffizient bei der Gruppe B ist mit 0,585 deutlich positiv und bei Treatment B mit 0,336 ebenfalls positiv.⁵³⁰ Das Signifikanzniveau ist bei A positiv erfüllt, und bei B ist eine starke Signifikanz gegeben. Die Ergebnisse bestätigen die aufgestellte Hypothese 4 in beiden Gruppen.

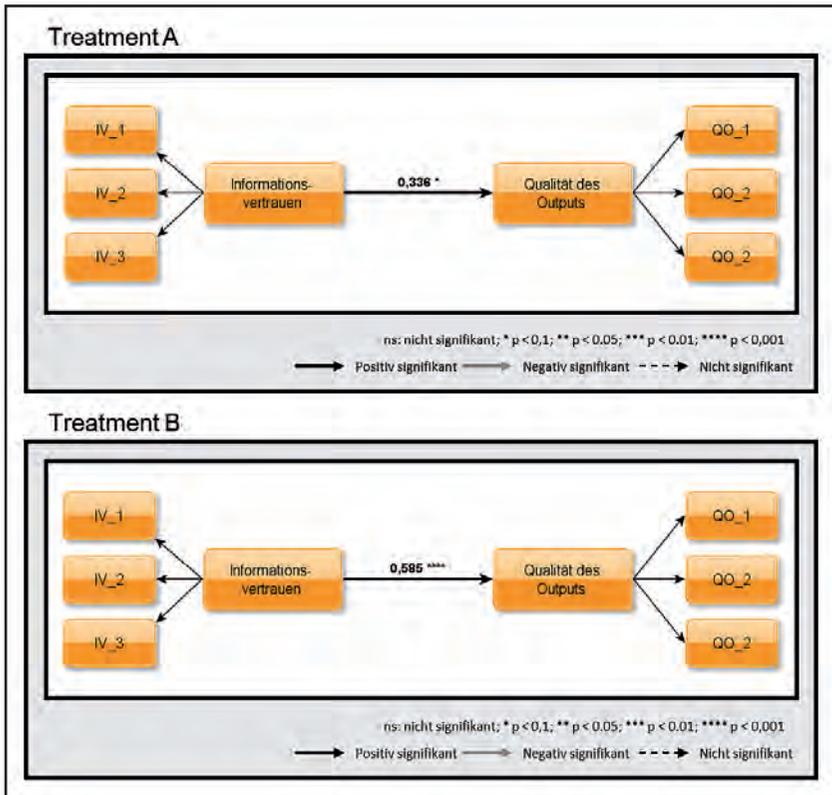


Abbildung 44: Ergebnisse der Wirkung von Informationsvertrauen auf Qualität des Outputs

530 Vgl. Backhaus, K. et al., 2003, S. 61.

6.2.1.5 Wirkung von Nachweisbarkeit der Ergebnisse auf Wahrgenommene Nützlichkeit

In beiden Gruppen sind signifikante bis stark signifikante Zusammenhänge nachzuweisen. Der Wert des Pfadkoeffizienten für Gruppe B ist mit 0,297 positiv und bei Gruppe A mit 0,590 deutlich positiv. Damit ist die Hypothese 5 in beiden Gruppen bestätigt.

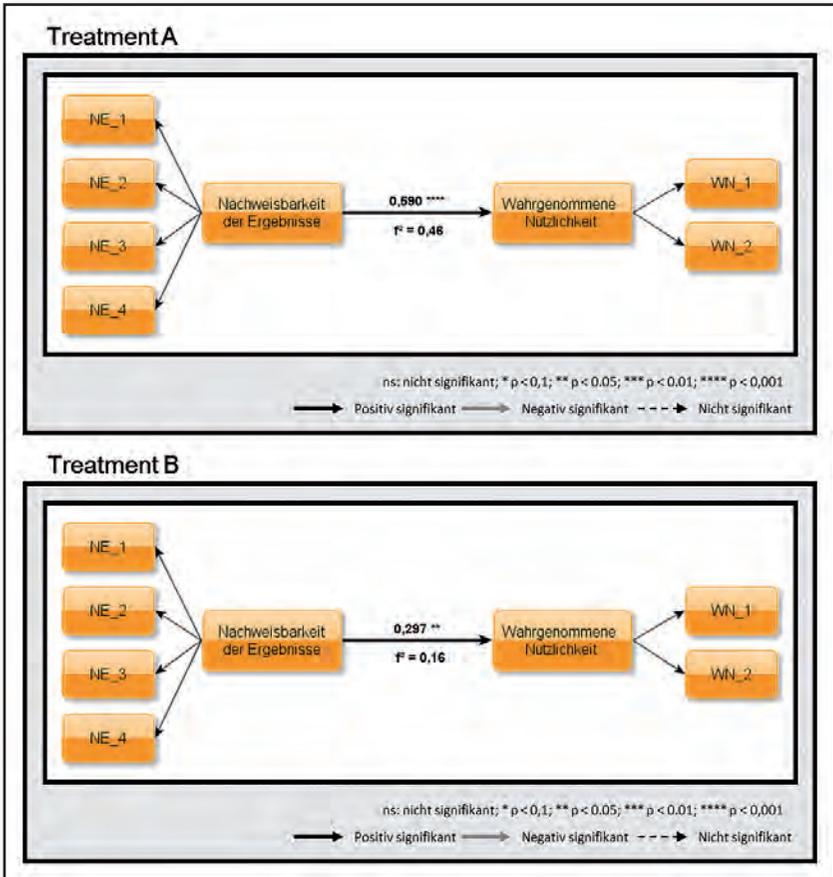


Abbildung 45: Ergebnisse der Wirkung von Nachweisbarkeit der Ergebnisse auf Wahrgenommene Nützlichkeit

6.2.1.6 Wirkung von Wahrgenommene Einfachheit auf Nutzungsabsicht

Auch hier zeigen die Signifikanzen in Gruppe A keine Wirkungen. Die Ergebnisse für die Pfadkoeffizienten liegen in A mit 0,118 nahe bei null, was zeigt, dass bei dieser Gruppe kein Effekt nachgewiesen werden kann. Damit ist die Hypothese 6 in Gruppe A abgelehnt.

In Gruppe B sind die⁵³¹ Werte signifikant; der Wirkungszusammenhang aus dem Wert von 0,321 ist als grundsätzlich positiv zu werten, und somit ist die Hypothese 6 in Gruppe B bestätigt. Dieses unausgewogene Ergebnis zwischen den Gruppen könnte ein weiteres Indiz für die untergeordnete Rolle des Konstrukts Wahrgenommene Einfachheit in dem Zusammenhang sein.

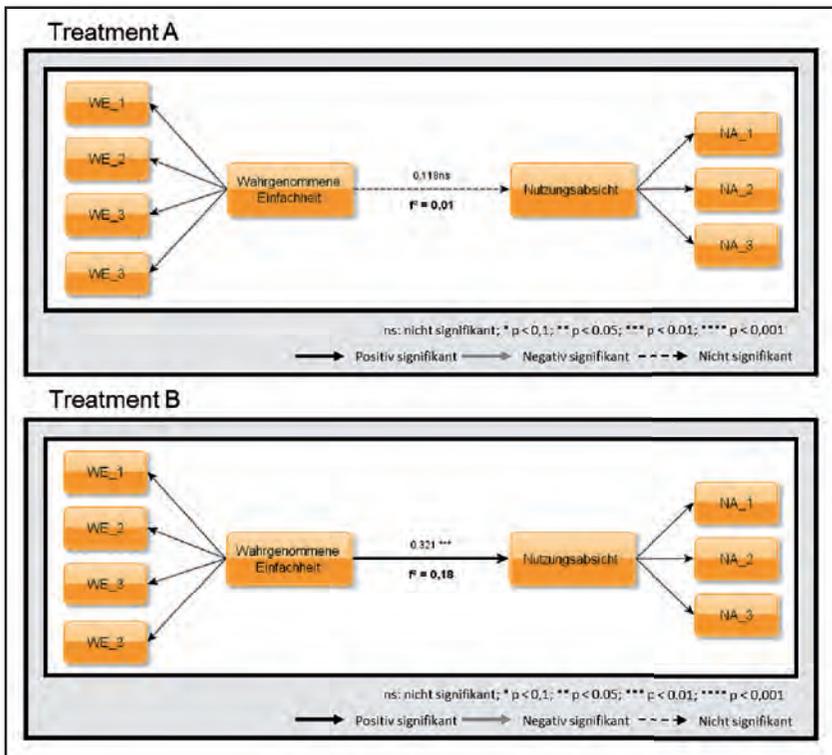


Abbildung 46: Ergebnisse der Wirkung von Wahrgenommene Einfachheit auf Nutzungsabsicht

531 Vgl. Davis, F., 1989.

6.2.1.7 Wirkung von Wahrgenommene Einfachheit auf Wahrgenommene Nützlichkeit

Sowohl die Signifikanzen als auch die Pfadkoeffizienten zeigen keinerlei Wirkungszusammenhang. In beiden Gruppen sind die Werte nicht signifikant. Außerdem weisen die Ergebnisse für die Pfadkoeffizienten sowohl in A mit $-0,124$ als auch in B mit $0,098$ darauf hin, dass hier kein Effekt vorliegt. Das heißt, hier kann keine Aussage bezüglich einer Wirkung der unabhängigen Variablen auf die abhängige Variable gemacht werden. Somit ist die Hypothese 7 in beiden Gruppen abzulehnen.

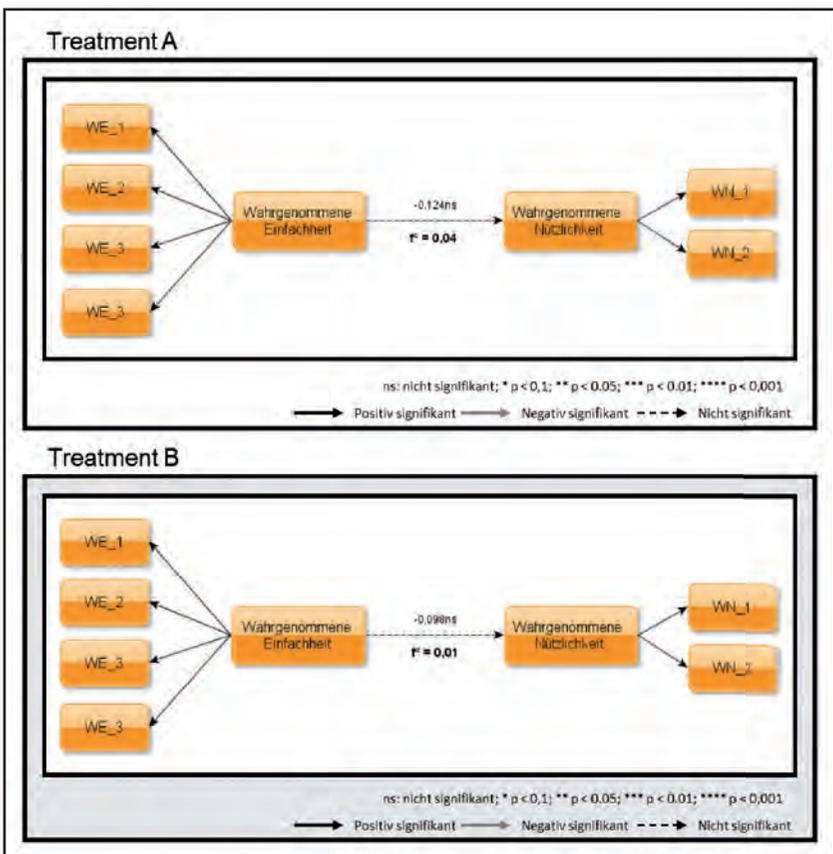


Abbildung 47: Ergebnisse der Wirkung von Wahrgenommene Einfachheit auf Wahrgenommene Nützlichkeit

Die Ergebnisse werden später noch erläutert, aber eine vorweggenommene Deutung dieses Ergebnisses könnte sein, dass in einem solchen Anwendungsfall die Wahrgenommene Einfachheit der Nutzung eine untergeordnete Rolle spielt und dass Oberflächen und Bedienung von webbasierten IT-Werkzeugen mittlerweile für den Nutzer selbsterklärend sind.

6.2.2 Anteil der erklärten Varianz der endogenen Variablen

Beim Konstrukt Qualität des Outputs sind die Bestimmtheitsmaße bei beiden Gruppen nicht besonders hoch. Der Wert von Gruppe A liegt noch unter dem von Chin geforderten Mindestwert von 0,19, der bei Erfüllung jedoch grundsätzlich schon als schwach einzustufen wäre.⁵³² Der Wert für das Bestimmtheitsmaß bei Testgruppe B liegt bei 0,342, was nach Chin im Allgemeinen ein „durchschnittliches“ R^2 ist. Somit werden hier 34% der Varianz der abhängigen Variable Qualität des Outputs von der unabhängigen Variable Informationsvertrauen erklärt. In dem speziellen Fall ist dieser Wert aber als gut zu werten, da Informationsvertrauen als neues Konstrukt zu dem bestehenden Technology Acceptance Model hinzugefügt wurde. Das Konstrukt Qualität des Outputs wurde bisher immer ausschließlich durch manifeste Indikatoren operationalisiert und hat im klassischen TAM keine Vorläuferkonstrukte. Insofern ist der Erklärungsbeitrag von 34% von dem neuen Konstrukt Informationsvertrauen zumindest in der Gruppe B ein klarer Hinweis auf die Notwendigkeit dieses eigenständigen Konstrukts bei Informationstechnologie, deren Schwerpunkt informationslastig ist. D.h. für den User spielt die Authentizität der Informationen, hier die Artefakte und Arbeitsproben bezüglich der Akzeptanz des Karriere-ePortfolios, eine wichtige Rolle.

Das Konstrukt Wahrgenommene Nützlichkeit wird durch drei Vorläuferkonstrukte erklärt. Dies sind Qualität des Outputs, Job-Relevanz und Nachweisbarkeit der Ergebnisse. Die Werte für R^2 zeigen, dass die endogene Variable Wahrgenommene Nützlichkeit sehr gut durch seine Vorläuferkonstrukte erklärt wird. Bei Gruppe B ist das R^2 0,557 und in Gruppe A 0,691. D.h. in Gruppe B wird Wahrgenommene Nützlichkeit zu 55% und in Gruppe A zu 69% erklärt. Chin bezeichnet dies als substanziell,⁵³³ und dies ist ein gutes Ergebnis, insbesondere in Anbetracht der Wichtigkeit dieses Konstrukts im Anwendungsfall. Venkatesh und Bala machen deutlich, dass bei IT-Werkzeugen, die aufgrund ihres Informationsnutzens zur Anwendung kommen, letztlich die Wahrgenommene Nützlichkeit stärker beeinflusst wird.⁵³⁴

532 Vgl. Chin, W., 1998, S. 323.

533 Vgl. Chin, W., 1998, S. 323.

534 Venkatesh, V.; Bala, H., 2008, S. 294.

Die Werte für das Bestimmtheitsmaß bei der Nutzungsabsicht stellen sich folgendermaßen dar: In Gruppe A liegen mit 0,238 akzeptable Werte vor, und bei Gruppe B sagt der Wert von 0,521 aus, dass 52% der Varianz des endogenen Konstrukts durch seine beiden Vorläuferkonstrukte erklärt werden. Dies ist auf dieser Ebene ein Wert, der als überdurchschnittlich gut einzuschätzen ist, da Nutzungsabsicht in diesem Versuchsaufbau direkt auf Akzeptanz hinweist. Bei einem Experiment mit einem Prototyp liegt keine Nutzung in dem Sinne vor. Das Konstrukt Actual Use im Originalmodell, das an sich die Akzeptanz abbildet, kommt nur zum Tragen, wenn ein System regelmäßig beispielsweise als eingeführtes System im Unternehmen genutzt wird. Dies ist bei einem Prototypen nicht der Fall, deshalb kommt bei diesem Testverfahren dem Konstrukt Nutzungsabsicht die entscheidende Bedeutung zu. In diesem Zusammenhang ist deshalb ein R^2 von 0,521 bei Gruppe B ein sehr gutes Ergebnis, wobei die Gesamtergebnisse darauf hinweisen, dass die Nutzungsabsicht bei diesem Versuchsaufbau offensichtlich in erster Linie vom Konstrukt Wahrgenommene Nützlichkeit erklärt wird.

Abhängiges Konstrukt	R² Gruppe A	R² Gruppe B
Qualität des Outputs	0,19	0,342
Wahrgenommene Nützlichkeit	0,557	0,691
Nutzungsabsicht	0,238	0,521

Abbildung 48: Bestimmtheitsmaße der abhängigen Konstrukte je nach Gruppe

6.2.3 Substanzieller Einfluss der exogenen auf die endogenen Variablen

Die Effektstärke von Informationsvertrauen kann nicht gemessen werden, da hier nicht für beide Konstrukte die Werte für R^2 errechnet werden können. Dies wäre aber notwendig zur Errechnung der Effektstärke

Bei der Überprüfung des Einflusses von Job-Relevanz auf Wahrgenommene Nützlichkeit zeigt das Resultat von 0,01 in Gruppe A aufgrund der fehlenden Signifikanz wie erwartet, dass der Einfluss innerhalb der Wirkungsbeziehung Job-Relevanz auf Wahrgenommene Nützlichkeit nicht vorhanden ist. Der Wert von 0,18 in Gruppe B zeigt einen moderaten Einfluss auf und stützt die Bestätigung dieser Wirkungsbeziehung.

Beim Wirkungszusammenhang von Nachweisbarkeit der Ergebnisse auf Wahrgenommene Nützlichkeit zeigen die Werte für die Effektstärke bei

Gruppe A mit 0,46 einen starken und bei Gruppe B mit 0,16 einen moderaten Einfluss. Die Resultate zeigen eine deutliche Wirkung der unabhängigen Variablen Nachweisbarkeit der Ergebnisse auf die abhängige Variable Wahrgenommene Nützlichkeit.

Die Werte der Effektstärke bei der Wirkungsbeziehung Qualität des Outputs auf Wahrgenommene Nützlichkeit zeigen in beiden Gruppen mit jeweils 0,25 bei A und 0,05 bei B einen Einfluss der Variablen. Der Wert in Gruppe A deutet auf einen moderaten und der Wert in Gruppe B auf einen schwachen Einfluss hin,⁵³⁵ wobei, wie bereits dargelegt, die festgelegten Grenzwerte von Chin sehr streng sind und diese Resultate im Zusammenhang mit der Anzahl der Konstrukte einen klaren Einfluss bei dieser Relation zeigen.

Bei den Variablen Wahrgenommene Einfachheit auf Wahrgenommene Nützlichkeit zeigen die Resultate der Effektstärke in beiden Gruppen, dass der Einfluss innerhalb der Wirkungsbeziehung Wahrgenommene Einfachheit auf Wahrgenommene Nützlichkeit nur schwach bzw. nicht vorhanden ist. Der Wert in Gruppe A mit 0,04 deutet auf einen bestenfalls schwachen Einfluss hin, und der Wert in Gruppe B erreicht mit 0,01 nicht den Mindestwert und zeigt nach Chin keinen Einfluss auf.⁵³⁶ Dies zeigt sich auch analog bei der Wirkungsbeziehung von Wahrgenommene Einfachheit auf Nutzungsabsicht. Die Ergebnisse der Effektstärke verhalten sich analog zu den Resultaten bei den Signifikanzen und den Pfadkoeffizienten. Der Einfluss von Wahrgenommene Einfachheit auf Nutzungsabsicht ist bei Treatment A mit 0,01 nicht und bei Treatment B mit 0,18 moderat zu messen.

Die Begründung des fehlenden bzw. untergeordneten Einflusses von Wahrgenommene Einfachheit auf die abhängigen Variablen stützt sich, wie schon eingehend dargelegt, auf die Aussagen in der Theorie und die Annahmen bei dieser Arbeit, dass die Auswirkungen aus der latenten Variable Wahrgenommene Einfachheit eher untergeordnet zu sehen ist, da die Informationslastigkeit der ePortfolios stärker durch den Bereich der Wahrgenommenen Nützlichkeit abgedeckt wird.

Bei der Wirkungsbeziehung von Wahrgenommene Nützlichkeit auf Nutzungsabsicht wird der positive Eindruck bezüglich der Signifikanzen, Pfadkoeffizienten und des Bestimmtheitsmaßes durch die Resultate bei der Effektstärke zusätzlich gestützt. Gruppe A zeigt mit 0,08 zwar noch einen schwachen Einfluss, aber Gruppe B zeigt mit 0,60 einen starken Einfluss. Diese Werte stützen die bereits dargelegte Wichtigkeit dieses Konstrukts und zeigen den Einfluss von Wahrgenommene Nützlichkeit auf Nutzungsabsicht.

535 Vgl. Chin, W., 1998, S. 316.

536 Vgl. Chin, W., 1998, S. 316.

Abschließend ist zu sagen, dass der Vergleich der Werte der beiden Gruppen nicht zeigt, dass ein höherer Reifegrad einen positiven Effekt auf die Wirkung der Wahrgenommenen Nützlichkeit auf die Nutzungsabsicht hat. Somit ist Hypothese 8 abzulehnen. Ebenso ist Hypothese 9 abzulehnen, da hier, wie bereits dargelegt, kein signifikanter Wirkungszusammenhang zwischen Wahrgenommener Einfachheit und Nutzungsabsicht in Gruppe A festzustellen ist und somit keine Werte verglichen werden können. Die entsprechenden Auswirkungen auf die Beantwortung der eingangs gestellten Forschungsfragen werden im folgenden Kapitel diskutiert.

Unabhängiges Konstrukt	Abhängiges Konstrukt			
	Wahrgenommene Nützlichkeit		Nutzungsabsicht	
	Gruppe A	Gruppe B	Gruppe A	Gruppe B
Qualität des Outputs	0,25	0,05	-	-
Job Relevanz	0,01	0,18	-	-
Nachweisbarkeit der Ergebnisse	0,46	0,16	-	-
Wahrgenommene Einfachheit	0,04	0,01	0,01	0,18
Wahrgenommene Nützlichkeit	-	-	0,08	0,6

Abbildung 49: Überprüfung des substanziellen Erklärungsbeitrags

6.3 Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse und Beantwortung der Forschungsfragen

Tabelle 16 zeigt die Übersicht der abgelehnten und bestätigten Hypothesen.

Hypothese	Wirkungszusammenhang von auf	bei ...	Signifikant	Gesamteffekt	Wirkung	Angenommen?
H1A	Wahrgenommene Nützlichkeit	Nutzungsabsicht		Ja	0,45	positiv	Ja
H1B	Wahrgenommene Nützlichkeit	Nutzungsabsicht		Ja	0,56	positiv	Ja
H2A	Job Relevanz	Wahrgenommene Nützlichkeit		Nein	—	—	Nein
H2B	Job Relevanz	Wahrgenommene Nützlichkeit		Ja	0,38	—	Ja
H3A	Qualität des Outputs	Wahrgenommene Nützlichkeit		Ja	0,43	positiv	Ja
H3B	Qualität des Outputs	Wahrgenommene Nützlichkeit		Ja	0,2	positiv	Ja
H4A	Informationsvertrauen	Qualität des Outputs		Ja	0,34	positiv	Ja
H4B	Informationsvertrauen	Qualität des Outputs		Ja	0,58	positiv	Ja
H5A	Nachweisbarkeit der Ergebnisse	Wahrgenommene Nützlichkeit		Ja	0,6	positiv	Ja
H5B	Nachweisbarkeit der Ergebnisse	Wahrgenommene Nützlichkeit		Ja	0,3	positiv	Ja
H6A	Wahrgenommene Einfachheit	Nutzungsabsicht		Nein	—	—	Nein
H6B	Wahrgenommene Einfachheit	Nutzungsabsicht		Ja	0,3	positiv	Ja
H7A	Wahrgenommene Einfachheit	Wahrgenommene Nützlichkeit		Nein	—	—	Nein
H7B	Wahrgenommene Einfachheit	Wahrgenommene Nützlichkeit		Nein	—	—	Nein
H8	Wahrgenommene Nützlichkeit	Nutzungsabsicht	höherem Reifegrad des ePortfolios	—	—	Nein	Nein
H9	Wahrgenommene Einfachheit	Nutzungsabsicht	höherem Reifegrad des ePortfolios	—	—	Nein	Nein

Tabelle 16: Übersicht der bestätigten Hypothesen

Des Weiteren zeigt Tabelle 17 in einer Zusammenfassung die Gesamteffekte des Strukturmodells, durch die verdeutlicht wird, welche Determinanten letztlich die Nutzungsabsicht und somit die Akzeptanz beeinflussen.

Item	MW A	SA A	MW B	SA B
WE_1	5,8809524	0,3238445	5,6666667	0,5194625
WE_2	5,8333333	0,4318656	5,7380952	0,5371673
WE_3	5,7619048	0,4259177	5,6904762	0,5558389
WE_4	5,425	0,8027297	5,225	0,8799858
NA_1	5,3095238	0,7396297	5,3571429	0,6838765
NA_3	4,547619	1,1170194	4,547619	1,1381351
NA_4	4,9047619	0,9712418	4,9285714	0,8835226
WN_2	4,7619048	1,0190921	4,7619048	1,086925
WN_3	4,6341463	1,0301811	4,452381	1,1792326
JR_	4,3902439	0,8227867	4,3658537	0,9040855
JR_2	4,6341463	1,0301811	4,3902439	1,0330643
JR_3	4,5853659	1,1888837	4,5714286	1,0033956
JR_4	4,7619048	1,0190921	4,7619048	0,8946807
QO_1	5,2380952	0,6834619	5,1428571	0,8329931
QO_2	4,952381	0,8438117	4,9756098	0,7804878
QO_5	4,547619	1,0511305	4,55	0,9733961
NE_1	4,5121951	1,1070054	4,5121951	0,9402115
NE_2	4,5609756	0,9383114	4,2926829	0,9937341
NE_3	4,3902439	1,0564101	4,2195122	1,1584724
NE_4	4,4761905	1,0962728	4,3658537	1,0989152
IV_1	4,9285714	0,7365575	4,6585366	0,9527817
IV_2	4,4047619	1,1139702	4,5238095	1,1999622
IV_3	4,5	1,159844	4,3095238	1,2049125

Tabelle 17: Mittelwerte und Standardabweichung

Es kann daran abgelesen werden, wie stark die Wirkung auf die Akzeptanz ist und ob sie positiv oder negativ ist. Des Weiteren ist zu sehen, wie die Wirkung der Vorläuferkonstrukte auf die Variable Wahrgenommene Nützlichkeit ist und wie die Wirkung des neu hinzumodellierten Konstrukts Informationsvertrauen auf Qualität des Outputs ist. Im Folgenden können nun die in Kapitel 1.2 gestellten Fragen anhand der Ergebnisse beantwortet werden.

Treatment A			
Unabhängiges Konstrukt	Gesamteffekt auf das abhängige Konstrukt		
	Qualität des Outputs	Wahrgenommene Nützlichkeit	Nutzungsabsicht
Informationsvertrauen	0,34		
Qualität des Outputs		0,43	
Job Relevanz		n.s.	
Nachweisbarkeit der Ergebnisse		0,6	
Wahrgenommene Einfachheit		n.s.	n.s.
Wahrgenommene Nützlichkeit			0,45

Treatment B			
Unabhängiges Konstrukt	Gesamteffekt auf das abhängige Konstrukt		
	Qualität des Outputs	Wahrgenommene Nützlichkeit	Nutzungsabsicht
Informationsvertrauen	0,585		
Qualität des Outputs		0,2	
Job Relevanz		0,38	
Nachweisbarkeit der Ergebnisse		0,3	
Wahrgenommene Einfachheit		n.s.	0,3
Wahrgenommene Nützlichkeit			0,56

Tabelle 18: Gesamteffekte der Untersuchung

6.3.1.1 Akzeptanz von Karriere-ePortfolios beim Recruiting

Die gestellte Frage: „Stoßen Karriere-ePortfolios während des Recruitingprozesses auf Akzeptanz bei den Recruitern und den Entscheidern in den Fachabteilungen?“ kann anhand der Ergebnisse klar bejaht werden.

Die Werte für R² sind beim Konstrukt Nutzungsabsicht in beiden Treatments hoch, d.h. die Nutzungsabsicht wird stark erklärt durch die Vorläuferkonstrukte. Gerade die Werte, die in Gruppe B erreicht wurden, mit 52% der Varianz des endogenen Konstrukts Nutzungsabsicht, zeigen, wie stark die Akzeptanz durch die Vorläuferkonstrukte erklärt wird.

Die wichtigere der beiden Determinanten ist Wahrgenommene Nützlichkeit. Die Bedeutung dieses Konstrukts wurde in der Theorie unterstrichen, und die empirischen Ergebnisse verdeutlichen, dass sich die Wahrgenommene Nützlichkeit als die entscheidende Determinante von Nutzungsabsicht herauskristallisiert hat.⁵³⁷

Dieses wichtige Konstrukt Wahrgenommene Nützlichkeit wird ebenso mit einem hohen R² bestens erklärt. Wahrgenommene Nützlichkeit als wichtigste Determinante von Nutzungsabsicht hat wiederum selbst sehr gute Werte im Bereich der Varianz mit 69% in Gruppe A und 57% in Gruppe B, was bedeutet, dass Wahrgenommene Nützlichkeit sehr gut von seinen Vorläuferkonstrukten erklärt wird.

Die Wirkungen von Wahrgenommener Nützlichkeit auf die Nutzungsabsicht sind deutlich nachzuweisen. In beiden Gruppen sind die Werte klar positiv und stark (Gesamteffekt von 0,45 bzw. 0,6).

Auch die Werte aus der deskriptiven Analyse zeigen in beiden Gruppen eine sehr positive Bewertung. Beispielsweise zeigt das Item NA_01 in beiden Gruppen einen sehr hohen Wert mit jeweils 5,3 mit einer geringen Standardabweichung von 0,73 in Gruppe A und 0,68 in Gruppe B. Das bedeutet, bei der Frage: „Wenn ich Zugang zu einem ePortfolio hätte, würde ich die Zusatzinformationen für die Personalauswahl nutzen.“ antworten die Recruiter deutlich mit einem Wert von 5,3 bei einem maximal erreichbaren Wert von 6, was codiert für: „trifft voll zu“ steht.

Zusammenfassend bedeutet dies, dass das Konstrukt Nutzungsabsicht, das in diesem Modell mit Akzeptanz gleichzusetzen ist, vom entscheidenden Vorläuferkonstrukt gut erklärt wird, die Wirkungsbeziehung zwischen diesen beiden Konstrukten positiv und stark ist und die Ergebnisse der Mittelwerte die positiven Antworten der Recruiter im Experiment zeigen.

Die Ergebnisse dieses Experiments zeigen somit klar, dass die Akzeptanz eines Karriere-ePortfolios beim Recruiting eindeutig gegeben ist. Recruiter nutzen ein Karriere-ePortfolio als Ergänzung zu einer Standardbewerbung, auch wenn es viele Bewerber auf die Stelle gibt, und auch zum Fein-Tuning nach der Vorauswahl werden Karriere-ePortfolios benutzt. Dies zeigen ebenfalls die Ergebnisse der Mittelwerte.

Ein Recruiter äußerte sich im Freitextfeld entsprechend: *„Ich finde das Portfolio sehr gut aufgebaut und sehe den Vorteil, dass man alle Informationen jederzeit verfügbar hat und diese auch schnell Fachvorgesetzten durch Versendung eines Links zugänglich machen kann. Ein anderer Teilnehmer sagte: „Das ePortfolio fand ich sehr ansprechend und sicherlich auch gehaltvoller als elektronische oder postalische Bewerbungen, es vermittelt einen guten Eindruck vom Auftreten des Bewerbers.“*

537 Vgl. Chin, W., 1998, S. 294.

6.3.1.2 Welche Faktoren treiben die Akzeptanz von Karriere-ePortfolios im Recruiting?

Nun wird im Weiteren die Frage 2: „Welche Faktoren beeinflussen die Akzeptanz dieses Werkzeugs bei der Anwendung im Recruiting?“ beantwortet. Wie bei der Klärung der ersten Frage dargelegt, wird die Nutzungsabsicht modellkonform durch die beiden Determinanten Wahrgenommene Nützlichkeit und Wahrgenommene Einfachheit bestimmt. Die empirischen Ergebnisse stützen die Aussagen in der Theorie, dass bei informationslastigen IT-Werkzeugen der Schwerpunkt auf der Wahrgenommenen Nützlichkeit liegt.⁵³⁸ Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass die Wirkungen von Wahrgenommener Einfachheit auf die Wahrgenommene Nützlichkeit nicht nachzuweisen sind. Dies ist auch nachvollziehbar, da die Komplexität und der Funktionalitätsumfang eines reifen Karriere-ePortfolios in etwa dem einer normalen Standard-Website zu vergleichen ist. Dies ist für einen normalversierten Anwender im Recruiting keine Herausforderung mehr. Ebenso sind die Wirkungen von Wahrgenommener Einfachheit auf die Nutzungsabsicht in Gruppe A nicht nachzuweisen und in Gruppe B nur schwach. Das bedeutet, dass der Anwender die übersichtliche und einfache Bedienung zwar wahrnimmt, aber dies nicht der treibende Faktor für den Einsatz dieses Werkzeuges im Recruiting ist.

Nachdem nun deutlich wurde, dass die Wahrgenommene Nützlichkeit der entscheidende Treiber für die Akzeptanz ist, ist es interessant, weiter zu schauen, welche Indikatoren eine wichtige Rolle spielen und welche Faktoren die Wahrgenommene Nützlichkeit bestimmen.

Die Erkenntnis, dass die Akzeptanz eines Karriere-ePortfolios beim Recruiting eindeutig gegeben ist, wird bei tieferer Betrachtung der Wahrgenommenen Nützlichkeit gestützt. Anhand der Operationalisierung ist zu erkennen, dass die höhere Qualität bei der Vorauswahl, die auf besseren und ganzheitlicheren Informationen beruht, ein wichtiger Treiber für die Akzeptanz dieses Werkzeugs während des Recruitingprozesses ist, trotz des Vorliegens von Standardinformationen aus der Papierbewerbung. Recruiter fühlen sich bei der Vorauswahl von Bewerbern durch ein Karriere-ePortfolio unterstützt, und die Zusatzinformationen empfindet der Recruiter als Hilfe, den Bewerber besser einzuschätzen. Das Item WN_2 lautet: „Ein ePortfolio erleichtert mir die Vorauswahl von Bewerbern.“ Es zeigt gute Werte mit 4,63 in A und 4,45 in B mit einer Standardabweichung von 1,03 in A und 1,17 in B. Dies macht deutlich, dass die Recruiter sich gerade bei der Vorauswahl von Bewerbern vom Karriere-ePortfolio unterstützt fühlen.

538 Vgl. Venkatesh, V.; Bala, H., 2008, S. 294.

Wendet man sich nun den Vorläuferkonstrukten zu, erkennt man, dass die Qualität des Outputs positiv wirkt und zumindest in Gruppe A durchaus substantziell die Wahrgenommene Nützlichkeit beeinflusst (Gesamteffekt von 0,43 bzw. 0,2). Aufgrund eines während des Recruiting-Prozesses Wahrgenommenen Informationswertes des ePortfolios und seiner Artefakte hat der Personalentscheider trotz des Investierens von zusätzlicher Zeit in das Screening des ePortfolios letztlich das Gefühl, Zeit zu sparen, da das Risiko von Fehleinschätzungen verringert wird. Gerade wenn man die einzelnen Items betrachtet, zeigt sich, dass Recruiter durch ein Karriere-ePortfolio den Bewerber im Vorfeld besser einschätzen können. Das Item QO3 lautet: „Durch die Informationen aus dem ePortfolio kann ich besser einschätzen, ob der Bewerber auf den Job passt oder nicht.“ Die Mittelwerte zeigen bei diesem Item mit 4,54 bei einer Standardabweichung von 1,05 in Gruppe A und einem Mittelwert von 4,55 und einer Standardabweichung von 0,97 in Gruppe B wiederum gute Resultate. Der zeitliche Mehraufwand scheint es dem Recruiter letztlich wert zu sein, da sie so aufgrund einer besseren Informationsbasis entscheiden können.

Die Wirkung von Job-Relevanz ist bei Treatment B positiv und sowohl signifikant als auch von der Wirkung substantziell auf die Wahrgenommene Nützlichkeit (Gesamteffekt 0,38). Bei Treatment A ist die Wirkung nicht signifikant. Ein reifes Karriere-ePortfolio ist an die Anforderungen der zu besetzenden Stelle angepasst, und die Artefakte sind speziell dafür zusammengestellt. Die Ergebnisse zeigen: Die Nutzung der Informationen, die ein Karriere-ePortfolio enthält, halten Recruiter für wichtig. Die Zusatzinformationen werden als relevant für die Vorauswahl erachtet, und auch die Resultate bei den Mittelwerten beim Item JR4 zeigen, dass die Recruiter der Meinung sind, dass die Bewerber durch die Inhalte des Karriere-ePortfolios im Vorfeld besser einzuschätzen sind und so auf den Match eines Bewerbers auf die Stelle, die Abteilung und das Unternehmen besser hingearbeitet werden kann. Dieses Werkzeug hilft offensichtlich, die richtigen Kandidaten zum Gespräch einzuladen. Ein Karriere-ePortfolio wird aber auch als hilfreich für die Endauswahl von Bewerbern erachtet. Die Informationen, die man im Vorfeld durch das ePortfolio gewinnt und die durch das Gespräch relativiert werden, können dann abschließend nochmals beurteilt und gegebenenfalls abschließend nach einem erneuten Studium der ePortfolio-Inhalte zu einem ganzheitlichen Gesamtbild zusammengeführt werden. Die Ergebnisse bei den Mittelwerten und den Standardabweichungen zeigen allesamt ein positives Bild in beiden Gruppen; die Werte bewegen sich zwischen 4,36 (Minimum) und 4,76 (Maximum), und die Standardabweichungen pendeln zwischen 0,82 (Minimum) und 1,18 (Maximum).

Die Funktion der Variable Nachweisbarkeit der Ergebnisse im Modell ist es, deutlich zu machen, dass die Nutzung des IT-Werkzeugs, hier in diesem Fall ein Karriere-ePortfolio, auch Resultate liefert, die tatsächlich dem ePortfolio als ursächlich zugeschrieben werden. Beispielhaft verdeutlicht bedeutet dies, dass der Personalentscheider die Nutzung eines ePortfolios nur dann als hilfreich empfindet, wenn er die Vorteile bei der Arbeit auch nachweislich diesem Werkzeug zuschreibt. Wenn u.a. durch das Studium von Videoartefakten des Bewerbers der Entscheider unpassende Kandidaten aussortiert und nicht zum Bewerbungsgespräch einlädt, die nach dem Screening der Papierbewerbung noch in der engeren Auswahl gestanden haben, dann wird es für den Anwender offensichtlich, dass ein reifes Karriere-ePortfolio die Vorauswahl verbessert und somit auch hilfreich im Recruiting ist. Die Ergebnisse zeigen, dass Recruiter den Erfolg einer ePortfolio-Nutzung wahrnehmen und auch intern vermitteln können, dass das so ist. Die Wirkung des Konstrukts Nachweisbarkeit der Ergebnisse auf Wahrgenommene Nützlichkeit ist in beiden Gruppen signifikant und positiv. In Gruppe B ist es deutlich positiv, und die Ergebnisse erreichen einen starken Wert (Gesamteffekt 0,6). Auch bei der Variable Nachweisbarkeit der Ergebnisse zeigen die Ergebnisse bei den Mittelwerten und den Standardabweichungen wieder ein positives Bild in beiden Gruppen. Die Werte bewegen sich zwischen 4,29 (Minimum) und 4,51 (Maximum), und die Standardabweichungen pendeln zwischen 0,93 (Minimum) und 1,15 (Maximum).

Inwiefern der Reifegrad eines Karriere-ePortfolios eine Auswirkung auf die Akzeptanz hat, konnte nicht geklärt werden. Es wurden zwei reife Karriere-ePortfolios von den Recruitern getestet. Dies erschien auch sinnvoll im Hinblick auf die Frage nach der grundsätzlichen Akzeptanz von Karriere-ePortfolios im Recruiting. Zur granulareren Klärung der Auswirkung des Reifegrads auf die Akzeptanz ist noch weitere Forschung nötig. Das experimentelle Design dieser Arbeit konnte dies offensichtlich nicht leisten. Ein Design mit mehreren Treatments, die feiner abgestimmt sind, was den Reifegrad angeht, könnte hier besser geeignet sein.

6.3.1.3 Die Wichtigkeit der Authentizität von Karriere-ePortfolio-Inhalten

Wie schon unter 6.1.5 dargelegt, zeigen die Ergebnisse für das neu zum Modell hinzugefügte Konstrukt Informationsvertrauen deutlich, dass hier eine wichtige eigenständige Determinante für Qualität des Outputs neben der bisherigen Operationalisierung durch manifeste Indikatoren gefunden werden konnte. Bei der Betrachtung der Wirkung von Informationsvertrauen auf Qualität des Outputs wird deutlich, dass die Einschätzung des beurteilenden Recruiters

bezüglich der Authentizität von Zeugnissen und Arbeitsproben in dem ePortfolio und Glaubhaftigkeit von multimedialem Content wie Bildern und Videos eine ernst zu nehmende Wirkung auf das TAM Konstrukt Qualität des Outputs hat (Gesamteffekt von 0,34 bzw. 0,56). D.h. nur wenn diese positive Wahrnehmung bezüglich der Echtheit vorliegt, werden auch die Informationen, die durch die Arbeitsproben transportiert werden, überhaupt erst als nützlich empfunden, um beispielsweise den Bewerber im Vorfeld besser einzuschätzen. Die Mittelwerte, die in beiden Gruppen zwischen 4,3 (Minimum) und 4,92 (Maximum) liegen bei einer Standardabweichung zwischen 0,73 (Minimum) und 1,2 (Maximum), zeigen ebenso positive Werte. Die in Kapitel 1.2 gestellte Frage: „Wie wichtig ist die Authentizität von Karriere-ePortfolio-Inhalten für Recruiter?“ lässt sich dahingehend beantworten, dass die Authentizität in diesem Zusammenhang für Recruiter sehr wichtig ist. Es wurde bei der Analyse der Ergebnisse rund um das Konstrukt Informationsvertrauen deutlich, wie wichtig die Authentizität von Arbeitsproben ist. Auch die im Freitext geäußerten Meinungen zeigen teilweise die hohen Anforderungen der Recruiter an die ePortfolio-Inhalte: *„Das ePortfolio hilft bei der ganzheitlichen Betrachtung eines Bewerbers. Insbesondere die Videos geben einen guten Eindruck über die persönliche Wirkung des Bewerbers.“* Nur wenn Recruiter die Inhalte als authentisch bewerten und keine Zweifel über die Echtheit und Wahrhaftigkeit der Arbeitsproben bestehen, dann ziehen Recruiter auch wirksame Rückschlüsse auf die Persönlichkeit und die Sozialkompetenz des Bewerbers.

7 Fazit und Ausblick

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse aus der empirischen Arbeit bewertet, und es wird aufgezeigt, inwiefern die Fragestellungen beantwortet werden konnten. Des Weiteren wird im Rahmen des Ausblicks verdeutlicht, in welchen Bereichen und auf welchen Feldern in Zukunft beim Thema Karriere-ePortfolios geforscht werden könnte. Abschließend werden auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse Handlungsempfehlungen für das Recruiting im Zusammenhang mit modernen Bewerbungsformen formuliert.

7.1 Fazit

Die zentralen Erkenntnisse sind neben anderen, dass der Personalentscheider ein reifes Karriere-ePortfolio bei der Personalauswahl zusätzlich zu einer Papierbewerbung nutzen würde, da durch die Zusatzinformationen der Bewerber besser eingeschätzt werden kann und somit die Vorauswahl erleichtert wird. Des Weiteren wurde bei der Analyse der Ergebnisse rund um das Konstrukt Informationsvertrauen deutlich, wie wichtig die Authentizität von Arbeitsproben ist.

Die Resultate fußen auf dem hier dargestellten Experiment, das theoretisch fundiert und empirisch gestützt die Akzeptanz von Karriere-ePortfolios im Recruitingprozess untersucht hat. Im ersten Kapitel wurde die Zielsetzung der Arbeit dargestellt und im zweiten Kapitel die konzeptionellen Grundlagen der vorliegenden Forschungsarbeit deutlich gemacht sowie die Relevanz von Karriere-ePortfolios für das heutige Recruiting aufgezeigt und die Notwendigkeit einer empirischen Untersuchung untermauert. Der theoretische Forschungsrahmen im dritten Kapitel legte die wissenschaftliche Basis für die Modellbildung und zeigte den Werdegang des finalen Wirkungsmodells, das dieser Untersuchung zugrunde lag, vom Ur-TAM-Modell bis zur auf diesen Anwendungsfall passend zugeschnittenen und um ein neues Konstrukt erweiterten Endversion. Im vierten Kapitel wurde aufgezeigt, wie das Design der späteren empirischen Untersuchung aussieht und begründet, warum hier ein Experiment zum Zuge kam. Dessen genaue Ausgestaltung wurde erklärt und deutlich gemacht, wie hier ein reales Szenario für eine Recruitingsituation konzipiert wurde. Ebenso wurde nachvollziehbar dargestellt, wie die Vorgehensweise bei der Konzeption der Datenerhebung war und auf welche Art und Weise es zur finalen Stichprobe kam. Abschließend wurde die Durchführung des finalen Feldexperiments mit 84 Personalentscheidern in Deutschland beschrieben. Das fünfte Kapitel beschrieb die methodische Herangehensweise und begründete die Wahl der Auswertung mit der PLS-Methode. Dort wurde auch dargestellt, mit welchen Gütemaßen die Untersuchung beurteilt werden sollte. Die Ergebnisse der

Forschungsarbeit und des Feldexperimentes wurden im sechsten Kapitel dargestellt und bewertet.

7.2 Ausblick und Ansatzpunkte für die Karriere-ePortfolio-Forschung

Wenn nun die Ergebnisse dieser Forschungsarbeit, die sich auf den beschriebenen Fragebereich fokussiert hat, betrachtet werden, dann lassen sich weitere Forschungsfelder entdecken.

Von der Perspektive des Unternehmens ausgehend, respektive der jeweiligen Entscheider im Recruitingprozess, ist es lohnenswert tiefer in den Prozess der Personalauswahl zu schauen und die punktuellen Auswirkungen eines Karriere-ePortfolio-Einsatzes zu untersuchen. Genauso ist das noch sehr frische Konstrukt Informationsvertrauen in weiteren Untersuchungen weiter herauszukristallisieren, und die Wirkungszusammenhänge zwischen Wahrhaftigkeit und Wert von Informationen sind detaillierter zu überprüfen. Ein weiterer wichtiger Schritt ist der Wechsel der Perspektive und die Betrachtung der Akzeptanz aus dem Blickwinkel des Bewerbers. Da der Bewerber das Karriere-ePortfolio selbst erstellen muss, kommen hier ganz neue Aspekte ins Spiel.

7.2.1 Einsatz von Karriere-ePortfolios in Bezug auf die jeweilige Recruitingphase

Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen, dass die Personalentscheider einen klaren Nutzen von Karriere-ePortfolios im Recruiting sehen. Nun wäre es von Interesse zu erörtern, inwiefern die Recruiter dieses neue Werkzeug und die darin enthaltenen Artefakte im Gesamtprozess nutzen. Es ist anzunehmen, dass es immer zu einem Mix von Auswahlmethoden wie Papierbewerbung, Online-Bewerbungs-Tool etc. und dem Karriere-ePortfolio kommt.⁵³⁹ In einer weiteren Untersuchung könnten verschiedene Fragen geklärt werden. Beispielsweise wäre es wichtig zu erkennen, ob ein Karriere-ePortfolio das Potenzial hat, bewährte Werkzeuge wie die Papierbewerbung zu verdrängen, oder ob der Anwender ein Karriere-ePortfolio eher ergänzend nutzt.

Des Weiteren wäre interessant zu untersuchen, in welcher Phase des Beschaffungsprozesses das Karriere-ePortfolio stärker zum Einsatz kommt. D.h. nutzt ein Recruiter dieses Werkzeug bei der ersten Personalauswahl oder wird es besonders zur finalen Auslese bei der Bildung einer Shortlist eingesetzt?

539 Vgl. Scholz, C., 2011, S. 214 ff.

Ebenso wäre denkbar, dass noch kurz vor einem Bewerbungsgespräch einzelne Artefakte wie Videos genutzt werden, um von der Unternehmensseite her optimal vorbereitet in das Gespräch zu gehen, oder dass Karriere-ePortfolios im Bereich der Nachlese nach Gesprächen oder Assessment Centers wieder genutzt werden, um eine abschließende Bewertung der Top-Kandidaten vorzunehmen.

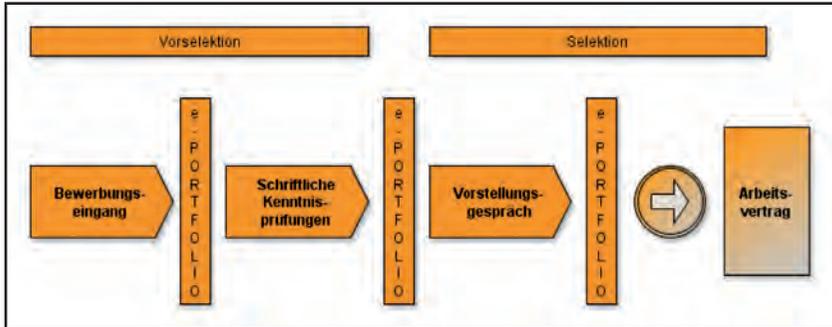


Abbildung 50: Mögliche Einsatzmomente eines Karriere-ePortfolios

7.2.2 Informationsvertrauen

Die empirischen Ergebnisse haben nun gezeigt, dass im Rahmen des Modells das Konstrukt Informationsvertrauen als Determinante auf Qualität des Outputs wirkt. In weiteren Untersuchungen wären die Wirkungen zwischen Authentizität des Artefakts und Wert der darin enthaltenen Informationen für den Recruiter genauer zu analysieren. Ein Karriere-ePortfolio enthält viele Artefakte, die dem Entscheider Einblick in die Fachkenntnisse und in die Sozialkompetenz geben. Im Rahmen ihrer Studien hat Milchrahm (2002)⁵⁴⁰ bereits die Bedeutung von Systemvertrauen unterstrichen. Wie bereits dargelegt, ist einerseits die Handlungsrelevanz zu betrachten. D.h. für einen Recruiter ist es wichtig, ob die Informationen in der jeweiligen Situation relevant für Besetzung der Stelle sind. Andererseits geht es um die informationelle Unsicherheit, also in erster Linie darum, ob die verfügbaren Informationen als wahrhaftig und vertrauenswürdig und somit auch vom Anwender als verwendbar eingestuft werden.⁵⁴¹

Es wäre nun sehr interessant herauszufinden, welche Aspekte eines Artefakts dazu führen, dass es als authentisch wahrgenommen wird, also wodurch das Informationsvertrauen, das eine so wichtige Rolle spielt, erzeugt wird. Des Weiteren wäre es wichtig zu wissen, ob es spezielle Anforderungen je nach Art des Artefakts gibt. Dabei stünde die Frage im Raum, ob der Entscheider im

540 Vgl. Milchrahm, E., 2002, S. 27 ff.

541 Vgl. Milchrahm, E., 2002, S. 30 ff.; Kuhlen, R., 1999.

Unternehmen hier andere Erwartungen an ein Zeugnis der Hochschule hat als beispielsweise an ein Video des Bewerbers. Eine Forschungsarbeit, die stark auf die Inhalte des ePortfolios ausgerichtet wäre, könnte hier für mehr Klarheit sorgen, welche Merkmale eines Artefakts das Informationsvertrauen stärken.

7.2.3 Akzeptanzbetrachtung aus der Perspektive des Bewerbers

Wenn nun die Perspektive gewechselt wird, bedeutet dies aufseiten des Bewerbers im Falle des Einsatzes eines ePortfolios für Karrierezwecke, dass untersucht werden muss, ob der Bewerber eine Nützlichkeit wahrnimmt, wenn er ein ePortfolio im Rahmen des Bewerbungsprozesses erstellt und benutzt. Wichtige Merkmale für die Wahrgenommene Nützlichkeit sind in diesem Zusammenhang die Verbesserung der Arbeitsleistung des Bewerbers bezüglich seiner Bewerbung oder die Erhöhung der Produktivität seiner Aktivitäten rund um die Bewerbung, beispielsweise beim Erwerb wichtiger Fähigkeiten. Ebenso positiv wirkt eine Steigerung der Effektivität im Sinne einer besseren Quote bezüglich Einladungen nach einer Bewerbung. Die Betrachtung jedes Merkmals aus Sicht des Bewerbers könnte auf Basis des Ur-TAM-Modells folgendermaßen aussehen: Beginnend mit dem Bereich der Wahrgenommenen Nützlichkeit könnten bei einem Bewerber insbesondere die Fähigkeit, sich gut darzustellen und die Erfolgsquote bei eigenen Bewerbungen eine wichtige Rolle spielen, denn das bezeichnet Davis in seinen Forschungen als Verbesserung der Job Performance und Effectiveness durch den Einsatz eines IT-Werkzeugs.⁵⁴²

Die Erfahrungen aus den Projekten zeigen: Nicht nur Studierende fühlen sich nun besser in der Lage, die eigenen Stärken und Fähigkeiten adäquat zu präsentieren,⁵⁴³ auch Ersteller von Karriere-ePortfolios mit mehr Berufserfahrung berichten von verbessertem Selbstmarketing und der Fähigkeit, auf Fragen im Einstellungsgespräch besser vorbereitet zu sein. Durch die Artefakte ließen sich unmittelbare Qualifikationsnachweise erbringen.⁵⁴⁴ Die Frage ist hier, ob es durch das ePortfolio sozusagen „gefühlte“ zu mehr Zusagen im gesamten Bewerbungsprozess kommt. Dies könnte auch in einer empirischen Untersuchung geklärt werden. Die späteren Bewerber äußerten sich positiv darüber, wie sich das ePortfolio als starkes Werkzeug entpuppte, indem es sie zum einen dazu brachte abzuwägen, welche Tätigkeiten sie in ihrer bisherigen Karriere ausgeübt hatten, und sie zum anderen erkennen ließ, welche wert-

542 Vgl. Davis, F., 1989, S. 319 ff.

543 Vgl. Ford, C.; Lumsden, J.; Luljuraj, B., 2009, S. 10 f.

544 Vgl. Stevens, H., 2007, S. 4.

vollen, für die Zukunft hilfreichen Fähigkeiten sie aufgebaut hatten.⁵⁴⁵ Der Bewerber, der sich über seine Kompetenzen und Fähigkeiten im Klaren ist, bewirbt sich aktiv auf Vakanzen, die ihm auch entsprechen, und lässt freie Stellen außen vor, die nicht optimal passen. Das heißt, die Bewerbungen werden auf die richtige Stelle beim passenden Unternehmen konzentriert. Teilnehmer an Karriere-Portfolio-Projekten berichten von gesteigener „self-awareness“, d. h. von verbessertem Bewusstsein für die eigenen Stärken und Kompetenzen sowie von der Möglichkeit, Letztere auch in veränderten Rahmenbedingungen erfolgreich einzusetzen. Dies beschränkt sich nicht auf den Arbeitsplatz, sondern erstreckt sich auch auf das private Leben. Fähigkeiten, die durch eine ehrenamtliche Tätigkeit erworben werden, beispielsweise als Pressesprecher des örtlichen Sportvereins, können bei der weiteren Karriereplanung miteinbezogen und in Form von Artefakten nachgewiesen werden.⁵⁴⁶ Solch ein „bewusster“ Bewerber müsste das Gefühl haben, dass er mit dem ePortfolio-Ansatz weniger Absagen als vorab bekommt, da seine Bewerbungen besser auf die Anforderungen der Stelle passen. Hier liegt klar im Fokus, dass der Aufbau eines ePortfolios dem Bewerber im Vorfeld sowohl beim Entdecken als auch bei der zielgerichteten Entwicklung von arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten hilft und damit ein fokussiertes, effektiveres Verhalten im Rahmen des Bewerbungsprozesses unterstützt. Nimmt der Bewerber dies so wahr, erfolgt eine nachgewiesenermaßen positive Wirkung auf die Wahrgenommene Nützlichkeit des Karriere-ePortfolios im Bewerbungsprozess.

Einen weiteren wichtigen Treiber für Akzeptanz nennt Davis unter dem Schlagwort „Work more quickly – increase productivity“.⁵⁴⁷ Der Bewerber möchte schnell einen neuen Job haben, der zu ihm passt und unnötige Bewerbungsverfahren vermeiden. Die Selbstreflexion, die immer wieder als Schlagwort im Rahmen von ePortfolio-Arbeit genannt wird, bezeichnen Benutzer als Schlüssel, wenn es darum geht zu entdecken, wo die eigenen Stärken, Vorlieben und Fähigkeiten liegen. Die authentische Ausarbeitung der tatsächlichen Fähigkeiten ist Voraussetzung für eine darauffolgende nachvollziehbare Darstellung.⁵⁴⁸ Die klare Strukturierung der Karriere-ePortfolios und die Möglichkeit der professionellen Darstellung von Fähigkeiten, die von Arbeitgebern auch wirklich erwünscht sind, können die Erfolgsquote von Bewerbungen erhöhen. Es wird nicht mehr willkürlich präsentiert, sondern die eigenen Fähigkeiten können nun optimal vermarktet werden.

545 Vgl. Ford, C.; Lumsden, J.; Luljguraj, B., 2009, S. 5 f.

546 Vgl. Borgen, W.; Amundson, N.; Reuter, J., 2004.

547 Vgl. Davis, F., 1989, S. 319 ff.

548 Vgl. Brammer, C., 2007, S. 4.

Die Rückmeldungen von Teilnehmern an ePortfolio-Projekten legen den Schluss nahe, dass der Effekt der gleiche ist, unabhängig davon, ob es sich um Studierenden handelt oder um Beschäftigte, die über längere Berufserfahrung verfügen. Es wird über ein besseres Verständnis der eigenen Fähigkeiten und Eigenschaften sowie ein gewachsenes Bewusstsein für von Arbeitgebern gewünschte Kompetenzen berichtet.⁵⁴⁹ In diesem Zusammenhang muss im Folgenden genau betrachtet werden, ob die Bewerber tatsächlich der Meinung sind, dass die Darstellung der eigenen Skills und Kompetenzen effektiver und ganzheitlicher möglich ist und dadurch entsprechend die Erfolgsquote steigt, es sozusagen zu mehr Einladungen pro Bewerbung kommt. Dies hätte dann genauso einen positiven Effekt wie die Zeitersparnis, die damit einhergeht. Wird dementsprechend eine Steigerung in der Produktivität bei Bewerbungen wahrgenommen, dann wirkt sich dies förderlich auf die durch den Bewerber Wahrgenommene Nützlichkeit aus. Dies wäre mit entsprechenden Probanden zu testen.

Im Allgemeinen wünscht sich der Anwender eine Vereinfachung seiner Arbeit – „Makes job easier“ trifft dies sehr genau.⁵⁵⁰ Im Rahmen einer Vorstudie vor der eigentlichen Einführung des Karriere-ePortfolios an der Florida State University wurden acht Kernkompetenzen entwickelt, die von Arbeitgebern als erfolgsnotwendig wahrgenommen werden. Dazu zählen unter anderem Kommunikations- und Teamfähigkeit, aber auch Social Responsibility. Nach dieser Skills-Experiences-Matrix kann der ePortfolio-Inhaber seine Arbeitsproben strukturiert einordnen. Die Darstellung macht für den Inhaber klar transparent, wo noch Entwicklungsbedarf besteht, und hilft ihm so zu erkennen, an welchen Fähigkeiten er noch arbeiten muss, um bei Bewerbungen Erfolg zu haben.⁵⁵¹ All diese Vorarbeiten stecken in dem Karriere-Portfolio, und der Bewerber kann dieses Know-how nutzen. Er braucht sich nicht mehr zu fragen, was wichtig und erwünscht ist, sondern kann sich auf den notwendigen Aufbau und die Darstellung der arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten konzentrieren. Im Rahmen der Analyse muss dann überprüft werden, ob Bewerber tatsächlich eine Erleichterung im Rahmen des Bewerbungsprozesses durch ein Karriere-Portfolio empfinden. Auch dies hätte einen positiven Effekt auf die Wahrgenommene Nützlichkeit. Als Kritik am Ur-TAM-Modell muss man berechtigterweise gelten lassen, dass die externen Variablen als Einflussfaktoren nicht weiter erklärt werden und ihnen bei diesem Modell sehr wenig Bedeutung beigemessen wird. Im Ur-Modell wirken sie – wie erwähnt – indirekt über Perceived Usefulness und Perceived Ease of Use. Bei einer

549 Vgl. Stevens, H., 2007, S. 3.

550 Vgl. Davis, F., 1989, S. 319 ff.

551 Vgl. Reardon, R.; Lumsden, J.; Meyer, K., 2005, S. 373.

weiteren Untersuchung auf Basis des Ur-TAM-Modells werden die externen Einflussfaktoren folglich nicht berücksichtigt.⁵⁵² Signifikant ist dies insofern, als bei anderen Untersuchungen die Bedeutung des Einflusses von externen Variablen sehr wohl bestätigt werden konnte.⁵⁵³ Diese Unzulänglichkeit des TAM-Modells wurden durch weitere Forschungen von Davis und Venkatesh behoben. Im Rahmen einer Weiterentwicklung haben sich die beiden Autoren beim Technology Acceptance Model 2 (TAM 2) den externen Einflussfaktoren gewidmet, die auf die Perceived Usefulness wirken. Wie stark der Einfluss Letzterer auf die Nutzungsabsicht (Intention to Use) ist, haben zahlreiche Studien gezeigt.⁵⁵⁴

Venkatesh und Davis definieren in ihrer Untersuchung unter anderem Job-Relevanz, Nachweisbarkeit der Ergebnisse und Qualität des Outputs als bedeutsame Prozessvariablen, die auf die Wahrgenommene Nützlichkeit direkt wirken. Damit wird zum einen die Relevanz des IT-Systems für die alltägliche Arbeit beleuchtet und zum anderen geprüft, inwiefern die Ergebnisse, die mithilfe des Technologiewerkzeugs erzielt werden, den tatsächlichen Erwartungen entsprechen.⁵⁵⁵ Weitere empirische Untersuchungen bestätigen die Wichtigkeit der Relevanz von Informationen für die Arbeitsanforderungen.⁵⁵⁶ Nicht nur die Theorie legt hier eine genauere Betrachtung nahe, diese Forschungsarbeit macht deutlich, dass Job-Relevanz, Nachweisbarkeit der Ergebnisse und Qualität des Outputs von ePortfolios bei der Anwendung im Rahmen des Recruiting wichtige Einflussfaktoren hinsichtlich der Akzeptanzermittlung sein können.⁵⁵⁷ Künftige empirische Untersuchungen aus der Perspektive des Bewerbers sollten dementsprechend diese Variablen miteinbeziehen und genauer in Bezug auf den Anwendungsfall betrachten. Im heutigen Wettbewerb geht es nicht nur darum, sich als Unternehmen zu differenzieren, sondern sich auch als Bewerber von der Masse abzusetzen. Aber genau dafür werden – wie die geschilderten Erfahrungen zeigen – immer häufiger Karriere-ePortfolios genutzt. Aus diesem Grund sollte das Werkzeug in diesem Kontext weiter erforscht werden.

Wenn nun die Akzeptanz dieses Werkzeugs beim Bewerber unter dem Aspekt der Wahrgenommenen Einfachheit der Bedienung von Karriere-ePortfolios untersucht wird, könnte Folgendes betrachtet werden: Aufseiten des Bewerbers im Falle des Einsatzes eines ePortfolios für Karrierezwecke bedeutet

552 Vgl. Milchrahm, E., 2002, S. 29 f.

553 Vgl. Mahmood, M.; Sniezek, J., 1989.

554 Vgl. Milchrahm, E., 2002, S. 29 f.; Taylor, S.; Todd, P., 1995; Legris, P.; Ingham, J.; Collette, P., 2003.

555 Vgl. Venkatesh, V.; Davis, F., 2000.

556 Vgl. Lederer, A. et al., 2000.

557 Vgl. Brammer, C., 2007, S. 5 ff.

dies, dass untersucht werden könnte, ob der Bewerber seinerseits im Rahmen der Erstellung seines ePortfolios die Benutzung dieses Werkzeugs auch als einfach und machbar empfindet. Wichtige Aspekte sind hier „Controllable and flexible“.⁵⁵⁸

Ein Merkmal, das starken Einfluss hat, ist die Möglichkeit für den Bewerber, verschiedene Sichten auf sein ePortfolio zu erstellen, zu speichern, zu verwalten und wiederzuverwenden. Der Vorteil ist in diesem Fall, dass die Darstellung je nach Unternehmen bzw. Job-Opportunity angepasst werden kann. Der Zugang zu der entsprechend angepassten Version kann dann an die Kontaktperson im Unternehmen mit einem Kennwortschutz per E-Mail erfolgen. Der Bewerber hat somit die Kontrolle, welche Inhalte an welchen Adressaten weitergeleitet werden. Diese Flexibilität in der Handhabung im Bewerbungsprozess hat positiven Einfluss auf die Wahrgenommene Einfachheit der Bedienung von Karriere-ePortfolios.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Interoperabilität, d. h. die Möglichkeit für den Bewerber, im Verlauf seiner Karriere sein ePortfolio sozusagen mitzunehmen bzw. seine Artefakte nahtlos in ein anderes ePortfolio-System zu übertragen, beispielsweise in ein unternehmensinternes. Diese Eigenschaft sollte unterstützt werden, denn es handelt sich um einen weiteren Aspekt, der positiv wahrgenommen wird.⁵⁵⁹

„Clear and understandable“ sollte das System sein.⁵⁶⁰ Salzburg Research hat im Rahmen seiner Studie deutlich gemacht, dass nicht jedes System für alle Anwendungsfälle passend ist. Für das Szenario „Kompetenzdarstellung und Bewerbungsportfolios“, das exakt auf die Fragestellung dieser Arbeit passt, wurden nach einer marktübergreifenden Untersuchung des Funktionalitätsangebots von ePortfolio-Systemen genau drei Systeme für diesen Anwendungsfall empfohlen. Letztlich aber ist es unerheblich, ob eine kommerzielle Lösung, ein Open-Source-Produkt oder eine Eigenentwicklung, beispielsweise der Universität, die Basis für das Karriere-ePortfolio legt. Wichtig könnte vor allem die Abbildung der wichtigsten Anforderungen der Benutzer, wie die einfache und flexible Darstellung von Artefakten, die wohlstrukturierte Übersicht der Qualifikationen, das Einhalten von Standards oder die nachvollziehbare Benutzeroberfläche sein. Dies könnte ein wichtiger Aspekt sein, der von jedem der Systeme für den vorliegenden Anwendungsfall unterstützt wird, damit der Bewerber eine einfache Bedienbarkeit wahrnimmt.⁵⁶¹ Das empirische Design sollte die Abfrage dieses Sachverhalts ermöglichen.

558 Vgl. Davis, F., 1989, S. 319.

559 Vgl. Hornung-Prähauser, V. et al., 2007, S. 100 f.

560 Vgl. Davis, F., 1989, S. 319 ff.

561 Vgl. Hornung-Prähauser, V. et al., 2007, S. 100 f.

Ein weiterer wichtiger Punkt könnte die Eingängigkeit des Systems sein. Laut Davis sollte eine IT-Werkzeug „Easy to learn – easy to become skillful“ sein, damit es angenommen wird.⁵⁶²

Anleitungen und Vorlagen in Form von Schulungen oder Tutorials sind für Anfänger sehr hilfreich, wenn es um den Aufbau eines Karriere-ePortfolios geht. In den Projekten ist dies meistens ein Teil des Ganzen und wird von den Teilnehmern positiv bewertet, ebenso wie die Möglichkeit, Support zu bekommen oder sich mit anderen ePortfolio-Besitzern auszutauschen.⁵⁶³ Wenn der Aufbau zu kompliziert wird, dann könnte das ganze „ePortfolio-Projekt“ für den Bewerber scheitern und er es beim Standardvorgehen belassen. Deshalb ist auch diesem Aspekt eine gewisse Bedeutung zuzuschreiben, und im Rahmen der Untersuchung wäre auch dieser Bereich zu beleuchten.

Bei der hier vorliegenden Forschungsarbeit wurde aus den bereits dargelegten Gründen das TAM-2-Modell als Basis gewählt. Wird nun jedoch die Akzeptanz aus dem Blickwinkel des Bewerbers betrachtet, dann macht die Weiterentwicklung zu TAM 3 wirklich Sinn, und die stärkere Beleuchtung des Bereichs der Wahrgenommenen Einfachheit könnte hier Nutzen stiften. Bei TAM 3 spielen auch allgemeine Meinungen und Einstellungen des Users zu Technik und Computer eine Rolle. Diese sind unabhängig von der Nutzung des Systems, beeinflussen aber den Umgang mit einem Karriere-ePortfolio, da der Anwender hier ja nicht nur Informationen konsumiert, sondern ein ePortfolio aktiv erstellt. Die beiden Perspektiven Bewerber und Unternehmen sind sozusagen die beiden Seiten einer Medaille, deshalb wäre nach der Vorlage dieser Forschungsarbeit mit dem Schwerpunkt Personalentscheider eine Betrachtung der Akzeptanz eines Karriere-ePortfolios im Bewerbungsprozess aus der Sicht des Erstellers und Bewerbers von großem Interesse.

7.3 Implikationen und Empfehlungen für das Recruiting

Diese Forschungsarbeit zeigt die Akzeptanz von Karriere-ePortfolios im Recruiting auf. Im Alltag eines Personalentscheiders kann dieses neue Werkzeug einigen Nutzen stiften, wie bereits dargestellt und durch das Experiment überprüft. Bewerber können besser eingeschätzt, wertvolle Zeit durch die Vermeidung von nutzlosen Bewerbungsgesprächen im Vorfeld eingespart und passende Kandidaten letztlich identifiziert werden, die durch das Raster des Standardvorgehens gefallen wären. Diese Potenziale sollten genutzt werden.

562 Vgl. Davis, F., 1989, S. 319 ff.

563 Vgl. Hornung-Prähauser, V. et al., 2007, S. 156 ff.; Borgen, W.; Amundson, N.; Reuter, J., 2004, S. 52 ff.

Dafür bedarf es mehr Offenheit. Mehr Offenheit in den Prozessen, in den Systemen und in den Köpfen. Unternehmen streben nach mehr Effizienz und versuchen, durch Bewerbermanagementsysteme die Prozesse im Recruiting zu optimieren. Dies ist nachvollziehbar, steht teilweise aber im Gegensatz zu den Vorlieben der Bewerber. Auf den Punkt gebracht: Unternehmen mögen die Bewerbung über die Online-Formulare auf der Karriereseite, die Bewerber bevorzugen aber die Bewerbung über E-Mail. Es wird spannend sein zu sehen, welche Sichtweise sich letztlich durchsetzt, insbesondere vor dem Hintergrund des bereits beschriebenen „War for Talent“ und der Notwendigkeit des Employer Brandings für jedes ambitionierte Unternehmen.

Empfehlung 1:

Die Bewerber auffordern, zusätzliche Artefakte bzw. ePortfolios einzureichen.

Wie die Ergebnisse gezeigt haben, können zusätzliche Artefakte tiefere Einblicke in die tatsächlichen Kompetenzen des Bewerbers ermöglichen. Kandidaten haben aber teilweise Hemmungen, das Standardvorgehen zu durchbrechen, weil sie befürchten, aussortiert zu werden. Diese Angst könnte ihnen genommen werden, indem das Unternehmen die Bewerber aktiv in einer Stellenanzeige oder in sonstigen Jobangeboten auffordert, mehr zu liefern. Beispielsweise neben den Standardunterlagen wie Zeugnissen auch weitere Informationen in Form von Bildern, Videos, Blogs oder auch ePortfolios zur Verfügung zu stellen, die die Fähigkeiten und die Kompetenzentwicklung des Bewerbers verdeutlichen

Empfehlung 2:

Im E-Recruitment Offenheit schaffen für die Integration von ePortfolios

Unabhängig davon, über welche Plattform bzw. Kommunikationskanal der Bewerber sich bewirbt, er sollte die Möglichkeit haben, seiner Bewerbung sein Karriere-ePortfolio relativ unkompliziert anzuhängen. Ein Teilnehmer des Experiments schrieb: „*Ich könnte mir gut vorstellen, die ePortfolios von Bewerbern direkt mit der eigenen Bewerberdatenbank zu verknüpfen, um ohne externe Suche direkt darauf zugreifen zu können.*“ Dabei sollte das ePortfolio auch während des Recruitingprozesses innerhalb des Unternehmens mit seiner

Bewerbung verknüpft bleiben. Dies ist notwendig, um die Nutzenpotenziale dieses Werkzeugs auch bei der Verteilung der Bewerbungsunterlagen zwischen Personal- und Fachabteilungen weiter zu erhalten. D.h. die Unternehmen sollten die Flexibilität von Bewerbermanagementsystemen erhöhen und hier die Möglichkeit bieten, ePortfolios in Form von Links oder die einzelnen Artefakte wie Bilder, Videos etc. in das System hochzuladen. Des Weiteren sollte die Integration mit wichtigen Plattformen wie Xing, LinkedIn und Facebook, die wie dargelegt genutzt werden können, um ePortfolios zu erstellen, forciert werden. Es gibt bereits verschiedene Konnektoren, mit denen Daten und Inhalte aus diesen Netzwerken in ein Bewerbermanagementsystem nahtlos übertragen werden können. Je flexibler die Unternehmen hier systemseitig sind und je besser die Mitarbeiter in den Personalabteilungen im Umgang mit diesen Systemen und Tools geschult sind, was die Integration von Zusatzinformationen angeht, umso leichter können auch die darin enthaltenen Potenziale für das Recruiting genutzt werden.

Empfehlung 3:

Flexibel bleiben bei unorthodoxen Bewerbungen

Das Standardvorgehen, das von jedem erfahrenen Recruiter habitualisiert wird, generiert eine hohe Geschwindigkeit bei der Überprüfung der Bewerbungsunterlagen und bei der Zusammenstellung der Vorauswahl. Alles, was dann vom Standard abweicht, verringert diese Geschwindigkeit und könnte vom Personalentscheider als störend empfunden werden. Ein Bewerber, der zwar kein komplettes ePortfolio präsentiert, aber seiner Bewerbung einen Link zum eigenen Blog beifügt, indem er sich im Rahmen seiner Kernkompetenz ausdrückt, sollte nicht durchs Raster fallen. Selbst wenn der Inhalt eigentlich außerhalb der Anforderungen für diese spezielle Stelle liegt, wie beispielsweise ein Link, der zum Videotagebuch des Kandidaten über seine Reise auf dem Jakobsweg führt. Die Äußerungen der Recruiter, die im Vorfeld der Literaturrecherche zutage traten, und die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen, dass diese Zeit, die sozusagen am Anfang des Prozesses mehr investiert werden muss, sich durch erhöhte Qualität bei der Vorauswahl und passendere Bewerber in den Bewerbungsgesprächen auszahlen kann. Auch die Aussagen der erfahrenen Entscheider im Rahmen des Pre-Tests zeigen recht deutlich, dass die Anzahl der Bewerbungsgespräche, die letztlich zu keinem Ergebnis führen, da der Kandidat, insbesondere was die Sozialkompetenz angeht, nicht zur Stelle, zur Abteilung oder zum Unternehmen passt, recht hoch ist. Dieser Mismatch

wird dann im Gespräch recht schnell erkannt. Im Rahmen der Vorauswahl nach der Standardvorgehensweise ist dies auch von erfahrenen Recruiter nur schwer aus den Unterlagen herauszulesen. Das Potenzial, hier Zeit und Prozesskosten zu sparen, scheint eindeutig gegeben. Außerdem sind die Chancen, letztlich passende und für das Unternehmen somit wertvolle Mitarbeiter zu finden, klar vorhanden. Dafür sollte es sich lohnen, von ausgetretenen Pfaden, wenn nötig, abzuweichen.

Anhang A

Screenshots Prototyp Karriere-ePortfolio Treatment A

Oliver Schottek

Master of Business Administration
Diplom-Betriebswirt (FH)

1. In Kürze 2. Berufliche Laufbahn 3. Ausbildung und Studium 4. Kompetenzen 5. Persönlich 6. Arbeitsproben

In Kürze



- 39 Jahre, verheiratet, ein Sohn und eine Tochter
- Über 8 Jahre Erfahrung in Marketing
- Über 6 Jahre Erfahrung im Kundenbeziehungsmanagement
- Über 4 Jahre Erfahrung im Handel
- Führungserfahrung von internationalen Teams
- verhandlungssicheres Englisch, sehr gutes Italienisch, stilsicheres Deutsch
- hoch motiviert, kreativ, umsetzungsfähig und kommunikativ

[Anschreiben anzeigen / downloaden](#)

Oliver Schottek · Tel. +49 (0)681/8815413 · Mobil +49 (0)179/11 84 964 · EMail: oliver.schottek@htw-saarland.de

[Seite drucken](#)

In Kürze (Reiter)

Berufliche Laufbahn (Reiter)

Oliver Schottek

Master of Business Administration
Diplom-Betriebswirt (FH)

1. In Kürze
2. Berufliche Laufbahn
3. Ausbildung und Studium
4. Kompetenzen
5. Persönlich
6. Arbeitsproben

Berufliche Laufbahn

10/07 –

Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes

Dozent für Kundenbeziehungsmanagement im Schwerpunkt Marketing.
Außerdem Lehre im Personalmanagement und im Rechnungswesen.

07/06 – 09/09

Kreative Kreaturen

Beratung im Bereich Kundenbeziehungsmanagement für IT-Unternehmen.

Geschäftsführer
Verantwortlich für:

- Key Account Management
- Projektkoordination
- Geschäftsführung

11/04 – 06/06

Praktiker Bau- und Heimwerkermärkte AG

Leiter Customer Relationship Management
Verantwortlich für:

- das Kundenbindungsprogramm ‚Großkundenkarte‘ (über 1 Mio. aktive Karteninhaber, signifikanter Umsatzanteil)
- das Beschwerdemanagement in Deutschland (260 Märkte, über 75 Mio. Kundenkontakte/Jahr)
- die B2B-Purchase Card für Firmenkunden mit einem hohen Einkaufsbedarf (Partnerschaft mit Lufthansa Airplus)
- Marktforschung

Kundenbindungsprogramm ‚Großkundenkarte‘

- Ausarbeitung einer Direkt-Marketing-Strategie für die Bindung der Großkunden
- Konzeption und Überwachung von postalischen Direkt-Marketing-Kampagnen in Millionenaufgabe
- Konzeption und Umsetzung von Kampagnen zur Generierung von E-Mail-Adressen für Werbeaktionen
- Erstellung und Aufbau eines monatlichen E-Mail-Newsletters
- Konzeption und Planung von Kampagnen für elektronische Medien (Portale, Websites, Newsletter, Communities etc.)
- Generierung von Kooperationen zur Steigerung der Kundenbindung und des Umsatzes

Nach unten scrollend ...

Beschwerdemanagement

- Einführung einer ganzheitlichen Beschwerdemanagement-Plattform für Praktiker Deutschland (Projektleitung)
- Führung des Customer Care Centers und Verbesserung der Ablaufprozesse
- Deeskalation bei aufgebracht Kunden mit Breitenwirkung (Presse, Verbände, Verbraucherzentrale etc.)

B2B-Purchase-Card für Firmenkunden

- Konzeption, Planung und Durchführung von Mail-Call-Kampagnen zur Generierung von großen Firmenkunden aus dem Bereich Facility Management und Wohnungsverwaltung
- Key Account Management bei der Deutschen Bahn AG, Bau und Liegenschaftsverwaltung NRW, Bundesagentur für Arbeit, etc.

Marktforschung

- Analysen und Auswertungen zu Werbeaktionen, Funk, TV, Direktmarketingaktionen etc.
- Standardreporting zu Kennzahlen der Großkundenkarte
- Beobachtung der Kundenzufriedenheit (Befragungen in den Märkten, per Telefon, E-Mail etc.)
- Kundenakzeptanzbeobachtung bei Self-Scanning-Kassen
- Ausarbeitung von Testszenerien Data Mining (Profilierung, Affinitäten, Prognosen)
- Analyse der Sortimente im Wettbewerbsvergleich

Zeugnis anzeigen

09/00 – 10/04

CAS GmbH Kaiserslautern

Führender Anbieter von Lösungen für das Kundenbeziehungsmanagement in der Konsumgüterindustrie und im Handel.

Abteilung Marketing und Kommunikation**09/02 – 10/04 Director Marketing Central Europe**

- Verantwortlich für Marketing und PR in Central Europe
- Erarbeitung einer Marketing- und PR-Strategie für UK und Irland
- Internationales Eventmarketing
- Aufbau des internationalen Tele-Marketings
- Projekte für die Generierung von Neukunden
- Relaunch der Unternehmens-Website in USA/UK/France/BRD
- Entwicklung des Kundenbarometers zur Messung der Zufriedenheit der CAS-Kunden (Betreuung einer Master-Thesis)

09/01 – 08/02 Director Marketing Deutschland

- Verantwortlich für Marketing und PR in Deutschland
- Erstellung eines neuen Corporate Designs für CAS global
- Entwicklung der Kundenzeitschrift CAS news
- Productmarketing Whitepaper
- Eventmarketing und Messeorganisation Deutschland
- Direktmarketing
- Veröffentlichungen von Produktneuheiten, Interviews und Fachartikeln

09/00 – 08/01 Marketing Manager

- Erstellung und Handling aller Printmaterialien
- Steuerung der Werbeagentur

Nach unten scrollend ...

- Redaktionelle Administration der Unternehmens-Website
- Steuerung der Internetagentur
- Betreuung der Presse

Zeugnis anzeigen

02/00 – 07/00

Presseparadies, St. Ingbert

**Projektarbeit Business Development und Marketing des Internet-Start-up
Presseparadies**

- Entwicklung einer ausgereiften Geschäftsidee
- Erstellung eines Businessplans
- Entwicklung eines Prototyps

Zeugnis anzeigen

04/99 – 11/99

Karlsberg Brauerei, Homburg

**Betriebswirt im Praktikum,
Abteilung Marketing/Sportsponsoring.**

- Konzeption und Organisation des Veranstaltungs-Projekts „Meisterfeten“
- Bearbeitung von Sponsoringanfragen extern und intern
- Abstimmungsprozesse mit Innen- und Außendienst

Zeugnis anzeigen

11/98 – 02/99

SAAR TV, Saarbrücken

**Praktikant,
Abteilung Marketing**

- Organisation und Koordinierung des „Mediatages“
- Erstellung von Konzepten und Präsentationen

Zeugnis anzeigen

03/94 – 01/00

Balls 'n Booking, Saarbrücken

Eventmarketingagentur

**Selbstständige Tätigkeit während Zivildienst und Studium.
Management und Organisation von über 200 Konzerten, Events und Festivals in
Südwestdeutschland**

- Akquisition von Sponsoren
- Booking von Tourneen
- Pressebetreuung
- Erarbeitung von Kampagnen
- Eventorganisation

Nach unten scrollend ...

02:92 – 02:94

Möbel Martin Saarbrücken und Ens Dorf

Einrichtungshaus Saarbrücken

Ausbildung zum Einrichtungsberater – Gesamtnote: „sehr gut“

→ Kundenberatung, Verkauf, Warenpräsentation und Pflege der Ausstellung

Einrichtungshaus Ens Dorf

Tätigkeit als Einrichtungsberater im modernen Wohnen

→ Beratung und Planung moderner Inneneinrichtung

→ Vertriebstätigkeit mit Umsatzziel

Zeugnis anzeigen

Oliver Schottek • Tel. +49 (0)681/8815413 • Mobil +49 (0)179/11 84 964 • Email: oliver.schottek@htw-saarland.de

Seite drucken

Ausbildung und Studium (Reiter)

Oliver Schottek

Master of Business Administration
Diplom-Betriebswirt (FH)

1. In Kürze

2. Berufliche Laufbahn

3. Ausbildung und Studium

4. Kompetenzen

5. Persönlich

6. Arbeitsproben

Ausbildung und Studium

11/07 –

Promotionsstudium

Externer Doktorand bei Professor Dr. Strohmeier am Lehrstuhl für BWL, insbes. EDV-orientierte Management-Informationssysteme, Universität des Saarlandes

→ Themenbereich: ePortfolio im HR

10/06 – 10/07

Masterstudium (M.B.A.)

Internationales MBA-Studium an der Universität des Saarlandes (Europa-Institut), der EM Lyon und am UCD Dublin.

→ Masterthesis: RFID und Data Mining – eine zwingende Symbiose?

→ Abschluss: Master of Business Administration. Gesamtnote: „sehr gut“

Zeugnis anzeigen

10/95 – 12/99

Studium der Betriebswirtschaftslehre

Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes. Schwerpunkt: Marketing

→ Diplomarbeit bei der Carlsberg Brauerei: Integriertes Eventmarketing – von der Idee bis zur Erfolgskontrolle

→ Abschluss: Dipl.- Betriebswirt (FH) – Gesamtnote: „gut“

Zeugnis anzeigen

03/94 – 06/95

Zivildienst

Zivildienstleistender beim Verein für Miteinander leben lernen.
Integration von behinderten Kindern in den normalen Kindergarten.

02/92 – 06/93

Möbel Martin Saarbrücken und Ens Dorf
Einrichtungshaus Saarbrücken

Ausbildung zum Einrichtungsberater – Gesamtnote: „sehr gut“

→ Kundenberatung, Verkauf, Warenpräsentation und Pflege der Ausstellung

Nach unten scrollend ...

Zeugnis IHK

Zeugnis Kaufmännische Berufsschule

08/77 – 06/91

Grundschule und Gymnasium
in Sulzbach und Saarbrücken

→ Abschluss: Allgemeine Hochschulreife

Oliver Schottek · Tel. +49 (0)681/8815413 · Mobil +49 (0)179/11 84 964 · EMail: oliver.schottek@htw-saarland.de

Seite drucken

Kompetenzen (Reiter)

Oliver Schottek Master of Business Administration
Diplom-Betriebswirt (FH)

1. In Kürze 2. Berufliche Laufbahn 3. Ausbildung und Studium **4. Kompetenzen** 5. Persönlich 6. Arbeitsproben

Kompetenzen

Vorstellung [16 Sek.]



Lernen Sie mich näher kennen.

Kreativität [37 Sek.]



Eine meiner Stärken – war so manches Mal hilfreich.

Nach unten scrollend ...

Teamfähigkeit [51 Sek.]



Es macht mir Spaß gemeinsam mit anderen Menschen ein gestecktes Ziel zu erreichen.

Umsetzungsfähigkeit [74 Sek.]



Der letzte Meter ist der schwierigste. Es macht mir aber immer wieder Spaß ihn zu gehen.

Führungskompetenz [77 Sek.]



Ich versuche meine Mitarbeiter jeden Tag ein bißchen besser zu machen – nicht erst seit Klinsmann.

Nach unten scrollend ...

Englisch [52 Sek.]



Let's switch to ...

Italienisch und Privates [44 Sek.]



io sono tedesco :)

Persönliches (Reiter)

Oliver Schottek Master of Business Administration
Diplom-Betriebswirt (FH)

1. In Kürze 2. Berufliche Laufbahn 3. Ausbildung und Studium 4. Kompetenzen **5. Persönlich** 6. Arbeitsproben

Persönlich

Fremdsprachen

Englisch und Italienisch: verhandlungssicher in Wort und Schrift Französisch: Grundkenntnisse

EDV-Kenntnisse

Textverarbeitung, Präsentation, Grafik- & Bildbearbeitungssoftware: fundierte Kenntnisse, Aktivitätenmanagement, Recording-Systeme

Hobbys

Fitness, Laufen, Gitarre und Gesang

Ehrenamt

Leiter der Musikteams der FEG Saarbrücken

Oliver Schottek • Tel. +49 (0)681/8815413 • Mobil +49 (0)179/11 84 964 • EMail: oliver.schottek@htw-saarland.de

Arbeitsproben (Reiter)

Oliver Schottke Master of Business Administration
Diplom-Betriebswirt (FH)

1. In Kürze 2. Berufliche Laufbahn 3. Ausbildung und Studium 4. Kompetenzen 5. Persönlich 6. **Arbeitsproben**

Arbeitsproben

Ghostwriting für den Kunden Microsoft.

Unterstützung der Positionierung von Microsoft CRM im Business-Bereich durch gezielte PR in Fachmagazinen.

[Arbeitsprobe anzeigen](#)

Konzeption und Produktion eines Radiospots für den Messeveranstalter ASFC.

Umsetzung einer zielgruppenspezifischen Kampagne für die führende Messe für Kundenbeziehungsmanagement.
Teamkoordination: Inhouse + Studio



Redaktioneller Artikel zu innovativen IT-Systemen im Handel und den Veränderungen für den Konsumenten, die damit einhergehen.

[Arbeitsprobe anzeigen](#)

Cebit-Messestand 2003

Komplettes Event Management: Standkonzeption, PR-Vorbereitung/Durchführung und Nachbereitung, Zusammenstellung des Messeteams, Betreuung der Kunden und der Pressevertreter und vieles mehr.

Nach unten scrollend ...

Teamkoordination: Inhouse + Werbeagentur + Freelancer.

Arbeitsprobe anzeigen

Konzeption und Umsetzung eines Flyers für Firmenkunden.

Text und Gestaltung gemeinsam mit dem Partner Airplus (Miles & More).

Teamkoordination: Inhouse + Direktmarketingagentur+Partner

Arbeitsprobe anzeigen

Oliver Schottek · Tel. +49 (0)681/8815413 · Mobil +49 (0)179/11 84 964 · Email: oliver.schottek@htw-saarland.de

Seite drucken

Screenshot Prototyp Karriere-ePortfolio Treatment B

Oliver Schottek Master of Business Administration
Diplom-Betriebswirt (FH)

1. In Kürze 2. Berufliche Laufbahn 3. Ausbildung und Studium 4. Persönlich 5. Arbeitsproben

In Kürze



- 39 Jahre, verheiratet, ein Sohn und eine Tochter
- Über 8 Jahre Erfahrung in Marketing
- Über 6 Jahre Erfahrung im Kundenbeziehungsmanagement
- Über 4 Jahre Erfahrung im Handel
- Führungserfahrung von internationalen Teams
- verhandlungssicheres Englisch, sehr gutes Italienisch, stilischeres Deutsch
- hoch motiviert, kreativ, umsetzungsfähig und kommunikativ

[Anschreiben anzeigen / downloaden](#)

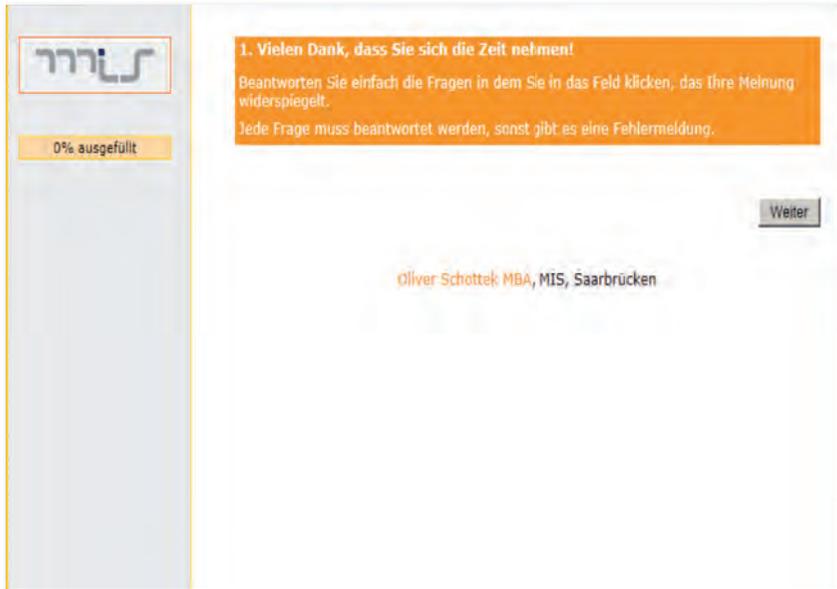
Oliver Schottek · Tel. +49 (0)681/8815413 · Mobil +49 (0)179/11 84 964 · EMail: oliver.schottek@ntw-saarland.de

[Seite drucken](#)

*Hier fehlt der Reiter Kompetenzen. Alle anderen Inhalte sind identisch.
D.h. Treatment B enthält keine Videos*

Anhang B

Beispielscreenshots des Online-Fragebogens





10% ausgefüllt

2. Wir möchten Sie zuerst um einige Angaben zu Ihrer Person bitten.

Sie sind ...

3. Wie alt sind Sie?

4. Welchen Bildungsabschluss haben Sie?

Bitte wählen Sie den höchsten Bildungsabschluss, den Sie bisher erreicht haben.

- Schule beendet ohne Abschluss
- Noch Schüler
- Abschluss der polytechnischen Oberschule
- Volks-, Hauptschulabschluss, Quali
- Mittlere Reife, Realschul- oder gleichwertiger Abschluss
- Abgeschlossene Lehre
- Fachabitur, Fachhochschulreife
- Abitur, Hochschulreife
- Fachhochschul-/Hochschulabschluss
- Anderer Abschluss, und zwar:

Weiter

Oliver Schottek MBA, MIS, Saarbrücken

5. Wieviel Mitarbeiter haben Sie bereits eingestellt?
Bzw. an wieviel Einstellungsverfahren waren Sie maßgeblich beteiligt (Empfehlungen, Aussortieren, etc.)

[Bitte auswählen] ▾

6. In welchem Bereich liegen Ihre Aufgabenfelder?

- Geschäftsführung
- Personalabteilung
- Marketing - Vertrieb
- Kundenservice
- Presse und Öffentlichkeitsarbeit
- Einkauf
- Rechnungswesen
- Verwaltung
- Rechtsabteilung
- Produktion
- Logistik
- Beratung
- Sonstiges

Weiter

Oliver Schottek MBA, MIS, Saarbrücken



30% ausgefüllt

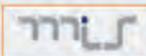
7. Wahrgenommene Einfachheit der Bedienung

	trifft voll zu	trifft gar nicht zu	
	 5 4 3 2 1 0		keine Angabe
Mir fällt es leicht zu lernen, wie man dieses ePortfolio bedient.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich durch das ePortfolio einfach durchklicken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Benutzung des ePortfolios ist sehr übersichtlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich finde mich leicht in dem ePortfolio zurecht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Nutzungsabsicht

	trifft voll zu	trifft gar nicht zu	
	 5 4 3 2 1 0		keine Angabe
Wenn ich Zugang zu einem ePortfolio hätte, würde ich die Zusatzinformationen für die Personalauswahl nutzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch wenn die Papierbewerbung komplett wäre, würde ich mir ein verfügbares ePortfolio anschauen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde mir ein ePortfolio auch kurz ansehen, wenn ich viele Bewerber auf die entsprechende Stelle hätte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich die freie Wahl hätte, ob ich es nutze oder nicht, dann würde ich ein ePortfolio im Rahmen der Personalbeschaffung verwenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch wenn ich meine Vorauswahl auf Basis der Papierbewerbungen gemacht hätte, dann würde ich ein ePortfolio zum „Fein-Tuning“ nutzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Oliver Schöttke MBA, MIS, Saarbrücken



40% ausgefüllt

9. Job Relevanz

	trifft voll zu	trifft gar nicht zu					
						keine Angabe	
	5	4	3	2	1	0	
Bei der Personalbeschaffung ist die Nutzung der Informationen des ePortfolios wichtig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Nutzung des ePortfolios und der darin enthaltenen Informationen hat Relevanz im Prozess der Personalbeschaffung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Nutzung eines solchen ePortfolios ist sachdienlich für meine Aufgaben im Rahmen der Endauswahl von Bewerbern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Zusatzinformationen in dem ePortfolio sind relevant für eine gute Vorauswahl (z.B. zum Vorstellungsgespräch) von Bewerbern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Einblicke, die ich aus den Videos gewinne sind wichtig für die ganzheitliche Beurteilung des Bewerbers.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Qualität des Outputs

	trifft voll zu	trifft gar nicht zu					
						keine Angabe	
	5	4	3	2	1	0	
Zur Erinnerung: Die Fragen beziehen sich auf das vorher angesehene ePortfolio.							
Die Qualität des Outputs bzw. die Qualität der Informationen des ePortfolios ist hoch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgrund des Informationswertes der Inhalte bewerte ich den Nutzen des ePortfolios im Rahmen der Personalbeschaffung als hoch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Qualität der Informationen (Arbeitsproben, Dokumente, etc.) des ePortfolios ist für mich in Ordnung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die multimedialen Inhalte wie Videos, Bilder etc. haben im Rahmen der Personalbeschaffung eine hohe Informationsqualität.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch die Informationen aus dem ePortfolio kann ich besser einschätzen, ob der Bewerber auf den Job passt oder nicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Oliver Schottek MBA, MIS, Saarbrücken



50% ausgefüllt

11. Nachweisbarkeit der Ergebnisse

	trifft voll zu	trifft gar nicht zu	
			keine Angabe
Die Bewerberauswahl wird aufgrund der Nutzung eines ePortfolios nachweislich verbessert.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Es fällt mir leicht, anderen (Kollegen, Vorgesetzten, Mitarbeitern, etc.) von den Vorteilen der ePortfolio-Nutzung bei der Bewerberauswahl zu berichten.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Ich kann anderen vermitteln, was die Nutzung eines ePortfolios für Auswirkungen auf die Personalbeschaffung hat.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Der Erfolg der Nutzung des ePortfolios während des Personalbeschaffungsprozess ist für mich offensichtlich.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Es ist einfach zu erklären, warum die Nutzung des ePortfolio bei der Vorauswahl von Vorteil sein könnte.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Es ist offensichtlich, dass ich durch die Einblicke, die ich durch die Videos bekomme unpassende Kandidaten bereits im Vorfeld aussortiere.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>

12. Wahrgenommene Nützlichkeit

	trifft voll zu	trifft gar nicht zu	
			keine Angabe
Die Nutzung des ePortfolios spart mir bei der Personalbeschaffung letztendlich Zeit.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Ich empfinde ein solches ePortfolio hilfreich bei der Personalbeschaffung.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Ein ePortfolio erleichtert mir die Vorauswahl von Bewerbern.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Durch die Zusatzinformationen in dem ePortfolio kann ich den Bewerber besser einschätzen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>

Oliver Schottok MBA, MIS, Saarbrücken

Literaturverzeichnis

Aalderink, W.; Veugelers, M.: EPortfolio and Educational Change in Higher Education in The Netherlands, in: Jafari, A.; Kaufman, C. (Eds.): Handbook of Research on EPortfolios, Hershey, PA; London, 2006, pp. 358-367.

Abrami, P.; Barrett, H.: Directions for Research and Development on Electronic Portfolios, in: Canadian Journal of Learning and Technology, Vol. 31, Iss. 3, 2005, pp. 1-7.

Ajzen, I.; Fishbein, M.: Understanding Attitudes and Predicting Social Behaviour, Engelwood Cliffs, NJ, 1980.

Ajzen, I.; Madden, T.: Prediction of Goal-Directed Behavior: Attitudes, Intentions, and Perceived Behavioral Control, in: Journal of Experimental Social Psychology, Vol. 22, Iss. 5, 1986, pp. 453-474.

Amoroso, D.; Cheney, P.: Testing a Causal Model of End-User Application Effectiveness, in: Journal of Management Information Systems, Vol. 8, Iss. 1, 1991, pp. 63-89.

Andre, K.: E-Portfolios for the Aspiring Professional, in: Collegian, Vol. 17, Iss. 3, 2010, pp.119-124.

Andrews, K.; Wooten, B.: Closing the Gap: Helping Students Identify the Skills Employers Want, in: National Association of Colleges and Employers Journal, Vol. 65, No. 4, 2005, pp. 41-44.

Anstadt, U.: Determinanten der individuellen Akzeptanz bei Einführung neuer Technologien, Eine empirische arbeitswissenschaftliche Studie am Beispiel von CNC-Werkzeugmaschinen und Industrierobotern, (=Arbeitswissenschaft in der betrieblichen Praxis, Bd.1), Frankfurt am Main [u.a.], 1994.

Arnaud, M.: Improving European Employability with the E-Portfolio, in: Ehlers, U.; Pawlowski, J. (Eds.): Handbook on Quality and Standardisation in E-Learning, Heidelberg, 2006, pp. 263-273.

Arntsen, R.: Supporting Work Based Learning in Large Retailers Using E-Portfolios, in: EPortfolio 2007 Conference, Employability and Lifelong Learning in the Knowledge Society, Maastricht, 18-19 October, 2007, <http://www.eifel.org/publications/eportfolio/proceedings2/ep2007/papers/eportfolio/supporting-work-based-learning-in-large-retailers-using-e-portfolios/view> (20.02.2010).

Aronson, E.; Wilson, T; Akert, R.: Sozialpsychologie, 4., aktual. Auflage, München, 2004.

Arter, J.; Spandel, V.: Using Portfolios of Student Work in Instruction and Assessment, in: Educational Measurement: Issues and Practice, Vol. 11, Iss. 1, 1992, pp. 36-44.

Attwell, G. [et al.]: Grab Your Future with an E-Portfolio, Study on New Qualifications and Skills Needed by Teachers and Career Counsellors to Empower Young Students with the E-Portfolio Concept and Tools, Mosep Summary Report, 2007, http://www.cel.agh.edu.pl/wp-content/uploads/2009/11/mosep_study.pdf (19.02.2013).

BITKOM (Hrsg.): Social Media in deutschen Unternehmen, Eine Studie von BITKOM, Berlin, 2012, https://www.bitkom.org/Publikationen/2012/Studie/Social-Media-in-deutschen-Unternehmen/Social_Media_in_deutschen_Unternehmen4.pdf (13.02.2013).

Backhaus, K. [et al.]: Multivariate Analysemethoden, Eine anwendungsorientierte Einführung, 10., Neubearb. u. erw. Auflage, Berlin; Heidelberg, 2003.

Bagozzi, R. (Ed.): Advanced Methods of Marketing Research, Cambridge, MA; Oxford, 1994.

Bagozzi, R.; Fornell, C.: Theoretical Concepts, Measurements. And Meaning, in: Fornell, C. (Ed.): A Second Generation of Multivariate Analysis, Volume 2, Measurement and Evaluation, New York, 1982, pp. 24-38.

Bagozzi, R.; Phillips, L.: Representing and Testing Organizational Theories: A Holistic Construal, in: Administrative Science Quarterly, Vol. 27, Iss. 3, 1982, pp. 459-489.

Bagozzi, R.; Yi, Y.: On the Evaluation of Structural Equation Models, in: Journal of the Academy of Marketing Science, Vol. 16, Iss. 1, 1988, pp. 74-94.

Bagozzi, R.; Yi, Y.: Advanced Topics in Structural Equation Models, in: Bagozzi, R. (Ed.): Advanced Methods of Marketing Research, Cambridge, MA; Oxford, 1994, pp. 1-51.

Balaban, I.; Mu, E.; Divjak, B.: Development of an Electronic Portfolio System Success Model: An Information Systems Approach, in: Computers & Education, Vol. 60, Iss. 1, 2013, pp. 396-411.

Bandura, A.: Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory, Engelwood Cliffs, NJ, 1986.

Barki, H.; Hartwick, J.: User Participation, Conflict, and Conflict Resolution: The Mediating Roles of Influence, in: Information Systems Research, Vol. 5, Iss. 4, 1994, pp. 422-438.

Barrett, H.; Carney, J.: Conflicting Paradigms and Competing Purposes in Electronic Portfolio Development, Working Paper, 2005, pp. 1-14, <http://electronicportfolios.org/portfolios/LEAJournal-BarrettCarney.pdf> (29.09.2010).

Bauer, R.; Baumgartner, P.: Schaufenster des Lernens: Eine Sammlung von Mustern zur Arbeit mit E-Portfolios, Münster, 2012.

Baumgartner, P.: Karriereplaner E-Portfolio, Katalysator für eine neue Lernkultur, in: Upgrade, Das Magazin für Wissen und Weiterbildung der Donau-Universität Krems, 1.07, 2007, S. 20-23.

Baumgartner, P.: Eine Taxonomie für E-Portfolios - Teil II des BMWF-Abschlussberichts "E-Portfolio an Hochschulen": GZ 51.700/0064-VII/10/2006, Forschungsbericht, Donau Universität Krems, 2012.

Beetham, H.: E-Portfolios in Post-16 Learning in the UK: Developments, Issues and Opportunities. A Report Prepared for the JISC E-Learning and Pedagogy Strand of the JISC E-Learning Programme, 2004, http://bectaeexpert.pbworks.com/f/Beetham+eportfolio_ped.doc (27.02.2013).

Betzin, J.; Henseler, J.: Einführung in die Funktionsweise des PLS-Algorithmus, in: Bliemel, F. [et al.] (Hrsg.): Handbuch PLS-Pfadmodellierung, Methode, Anwendung, Praxisbeispiele, Stuttgart, 2005, S. 49-69.

Bitz, M. [et al.] (Hrsg.): Vahlens Kompendium der Betriebswirtschaftslehre, Bd. 1, 5., völlig überarb. Auflage, München, 2005.

Black, P.; Wiliam, D.: Inside the Black Box, Raising Standards Through Classroom Assessment [E-Book], o.O., 2001.

Black, P.; Wiliam, D.: The Formative Purpose: Assessment Must First Promote Learning, in: Wilson, M. (Ed.): Towards Coherence Between Classroom Assessment and Accountability, (=National Society for the Study of Education, 103 Yearbook), Chicago, 2004, pp. 20-50.

Bliemel, F. [et al.] (Hrsg.): Handbuch PLS-Pfadmodellierung, Methode, Anwendung, Praxisbeispiele, Stuttgart, 2005.

Bollen, K.: Structural Equations with Latent Variables, (=Wiley Series in Probability and Mathematical Statistics, Applied Probability and Statistics), New York, 1989.

Bollen, K.; Lennox, R.: Conventional Wisdom on Measurement : A Structural Equation Perspective, in: Psychological Bulletin, Vol. 110, Iss. 2, 1991, pp. 305-314.

Borgen, W.; Amundson, N.; Reuter, J.: Using Portfolios to Enhance Career Resilience, in: Journal of Employment Counseling, Vol. 41, Iss. 2, 2004, pp. 50-59.

Brady, N.: E-Portfolios: An Aid to Graduate Employability?, Working Paper, University of Greenwich, Greenwich, 2008.

Brammer, C.: Electronic Portfolios: For Assessment and Job Search, in: Nickerson, C. (Ed.): Proceedings from the 72nd Annual Convention, The Association for Business Communication, Washington, D.C., 10-12 October, 2007.

Brecht-Heitzmann, H.; Gröls, M.; Reichmuth, T.: Bewerberüberprüfung mittels Internet, in: Zeitschrift für Personalforschung, Band 24, Ausgabe 1, 2009, S. 69-78.

Brücker, H.: Zuwanderungsbedarf und politische Optionen für die Reform des Zuwanderungsrechts, Hintergrundpapier des Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 2010, http://doku.iab.de/graupap/2011/Fachkräftebedarf_Migration_Brücker.pdf (13.02.2013).

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft: Umfrage zu Haltung und Ausmaß der Internetnutzung von Unternehmen zur Vorauswahl bei Personalentscheidungen, Juli 2009, 2009, http://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/Verbraucherschutz/InternetnutzungVorauswahlPersonalentscheidungen.pdf?__blob=publicationFile (13.02.2013).

Butler, P.: A Review of the Literature on Portfolios and Electronic Portfolios, in: eCDF E-Portfolio Project, 2006, <https://akoaotearoa.ac.nz/download/ng/file/group-996/n2620-eportfolio-research-report.pdf> (15.05.2008).

Böhler, H.: Marktforschung, (=Kohlhammer Edition Marketing), 3., völlig neu bearb. und erw. Auflage, Stuttgart, 2004.

Böing, H.: Erfolgsfaktoren im Business-to-Consumer-E-Commerce, (=Schriftenreihe Unternehmensführung und Marketing, 38), Wiesbaden, 2001.

Bürg, O.; Mandl, H.: Akzeptanz von E-Learning in Unternehmen, Forschungsbericht Nr. 167, in: Zeitschrift für Personalpsychologie, (2005) 4, S. 75-85.

Cambridge, D.: Audience, Integrity, and the Living Document: EFolio Minnesota and Lifelong and Lifewide Learning with EPortfolios, in: *Computers & Education*, Vol. 51, Iss. 3, 2008, pp. 1227-1246.

Campbell, D.; Stanley, J.: Experimental and Quasi-Experimental Design for Research on Teaching, in: Gage, N.(Ed.): *Handbook of Research on Teaching*, A Project of the American Educational Research Association, Chicago, 1963, pp. 171-246.

Carmines, E.; Zeller, R.: Reliability and Validity Assessment, (=Quantitative Applications in the Social Sciences, 17), Beverly Hills, CA, 1979.

Carney, J.: Setting an Agenda for Electronic Portfolio Research: A Framework for Evaluating Portfolio Literature, in: American Educational Research Association Conference, Enhancing the Visibility and Credibility of Educational Research, San Diego, CA, 12-16 April, 2004, <http://www.pgce.soton.ac.uk/IT/Research/Eportfolios/AERAresearchlit.pdf> (21.03.2013).

Ceperley, A.; Schmidt, C.: Adaptation of the Career Portfolio at the University of California, San Diego: A Case Study, in: *New Directions for Student Services*, Vol. 2007, Iss. 119, pp. 65-72.

Challis, D.: Towards the Mature EPortfolio: Some Implications for Higher Education, in: *Canadian Journal of Learning and Technology*, Vol. 31, Iss. 3, 2005, pp. 1-9.

Chambers, E. [et al.]: The War for Talent, in: *The McKinsey Quarterly*, Vol. 1, Iss. 3, 1998, pp. 44-58.

Chen-Wilson, L. [et al.]: Towards an Secured E-Certification System for Use in E-Portfolios, in: *International Conference on Multimedia and Information and Communication Technologies in Education (m-ICTE 2009)*, Lisbon, 22 - 24 April, 2009, <http://eprints.soton.ac.uk/id/eprint/267640> (29.09.2010).

Chin, W.: The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modelling, in: Marcoulides, G. (Ed.): *Modern Methods for Business Research*, (=Quantitative Methodology Series), Mahwah, NJ, 1998, pp. 295-336.

Chin, W.; Newsted, P.: Structural Equation Modeling Analysis with Small Samples Using Partial Least Squares, in: Hoyle, R. (Ed.): *Statistical Strategies for Small Sample Research*, Thousand Oaks, CA; London; New Delhi, 1999, pp. 307-342.

Chin, W.; Marcolin, B.; Newsted, P.: Partial Least Squares Latent Variable Modeling Approach for Measuring Interaction Effects: Results from a Monte Carlo Simulation Study and an Electronic-Mail Emotion, in: *Information Systems Research*, Vol. 14, Iss. 2, 2003, pp. 189-217.

Churchill, G.; Iacobucci, D.: **Marketing Research:** Methodological Foundations, 8th ed., Mason, OH, 2002.

Cohen, J.: *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, 2nd ed., Hillsdale, NJ, 1988.

Coillie, M. van: EPortfolio Application Profile for Europass CV, 2007, <http://www.eifel.org/publications/standards/interop/europasscv/europassCV-IMS-AP/eportfolio-europasscv-ap.pdf> (19.02.2013).

Cronbach, L.: Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests, in: *Psychometrika*, Vol.16, Iss. 3, 1951, pp. 297-334.

Dalziel, C.; Challen, R.; Sutherland, S.: EPortfolio in the UK: Emerging Practice, in: Jafari, A.; Kaufman, C. (Eds.): *Handbook of Research on EPortfolios*, Hershey, PA; London, 2006, pp. 370-377.

David, F. (Ed.): *Research Papers in Statistics*, Festschrift for Jerzy Neuman, New York, NY, 1966.

Davis, F.: *A Technology Acceptance Model for Empirically Testing New End-User Information Systems: Theory and results*, MIT Sloan School of Management, Cambridge, MA, Dissertation, 1986.

Davis, F.: Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology, in: *MIS Quarterly*, Vol. 13, Iss. 3, 1989, pp. 319-340.

Davis, F.; Bagozzi, R.; Warshaw, P.: User Acceptance of Computer Technology: A Comparison of Two Theoretical Models, in: *Management Science*, Vol. 35, Iss. 8, 1989, pp. 982-1003.

Deloitte (Hrsg.): *Risikominimierung bei der Personalauswahl, Momentaufnahme zur Lage von Unternehmen in Deutschland, Kurzstudie*, 2012, <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/de/Documents/finance/Studie-Risikominimierung-bei-der-Personalauswahl.pdf> (13.02.2013).

Diamantopoulos, A.: Viewpoint- Export Performance Measurement: Reflective vs. Formative Indicators, in: *International Marketing Review*, Vol. 16, Iss. 6, 1999, pp. 444-457.

Diamantopoulos, A.: The C-OAR-SE Procedure for Scale Development in Marketing: A Comment, in: International Journal of Research in Marketing, Vol. 22, Iss. 1, 2005, pp. 1-9.

Diamantopoulos, A.; Winklhofer, M.: Index Construction with Formative indicators: An Alternative to Scale Development, In: Journal of Marketing Research, Vol. 38, Iss. 2, 2001, pp. 269-277.

Dillerup, R.; Stoi, R.: Unternehmensführung, 2., überarb. Auflage, München, 2008.

Dincher, R.: Personalmarketing und Personalbeschaffung, Einführung und Fallstudie zur Anforderungsanalyse und Personalakquisition, (= Schriftenreihe der Forschungsstelle für Betriebsführung und Personalmanagement e.V., 6), 2., Auflage, Neuhofen, 2007.

Eckhardt, A.: Vorwort, in: LinkedIn: Recruiting 2.0, Herausgegeben von: LinkedIn Germany GmbH in Zusammenarbeit mit der Goethe Universität Frankfurt Main, Studie, München, 2011, S. 2, http://blog.reif.org/wp-content/uploads/2011/09/Linkedin_Whitepaper_Recruiting-2.0.pdf (23.02.2013).

Ehlers, U.; Pawlowski, J. (Eds.): Handbook on Quality and Standardisation in E-Learning, Heidelberg, 2006.

Eifel (European Institute for E-Learning): Memorandum of Understanding: EPortfolio for All, 2008, http://www.eifel.org/activities/campaigns/epmou/index_html/?searchterm=None (15.02.2010).

Ewerlin, D.: The Influence of Global Talent Management on Employer Attractiveness: An Experimental Study, in: Zeitschrift für Personalforschung, Jg. 27, Heft 3, 2013, pp. 279-304.

Fantapié Altobelli, C.: Marktforschung, Methoden – Anwendungen – Praxisbeispiele, (=UTB, 8342), Stuttgart, 2007.

Fassott, G.: Die PLS-Pfadmodellierung: Entwicklungen, Möglichkeiten, Grenzen, in: Bliemel, F. [et al.] (Hrsg.): Handbuch PLS-Pfadmodellierung, Methode, Anwendung, Praxisbeispiele, Stuttgart, 2005, S. 19-29.

Fassott, G.; Eggert, A.: Zur Verwendung formativer und reflektiver Indikatoren in Strukturgleichungsmodellen: Bestandsaufnahme und Anwendungsempfehlungen, in: Bliemel, F. [et al.] (Hrsg.): Handbuch PLS-Pfadmodellierung, Methode, Anwendung, Praxisbeispiele, Stuttgart, 2005, S. 31-48.

Fettke, P.: State-of-the-Art des State-of-the-Art, Eine Untersuchung der Forschungsmethode «Review» innerhalb der Wirtschaftsinformatik, in: *Wirtschaftsinformatik*, 48 (2006) 4, S. 257-266.

Fishbein, M.; Ajzen, I.: *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, (=Addison-Wesley Series in Social Psychology), London, 1975.

Flanigan, E.; Amirian, S.: *EPortfolios: Pathway from Classroom to Career*, in: Jafari, A.; Kaufman, C. (Eds.): *Handbook of Research on EPortfolios*, Hershey, PA, London, 2006.

Ford, C.; Lumsden, J.; Lulgjuraj, B.: *Reactions to Curricular and Co-Curricular Learning as Documented in an Eportfolio*, Technical Report Number 48, 2009, <http://www.career.fsu.edu/content/download/194676/1680847/ncepr.pdf>, (19.02.2013).

Fornell, C. (Ed.): *A Second Generation of Multivariate Analysis, Volume 1, Methods*, New York, 1982.

Fornell, C.: *A Second Generation of Multivariate Analysis, Classification of Methods and Implications for Marketing Research*, in: Houston, M. (Ed.): *Review of Marketing*, Chicago, 1987, pp. 407-450.

Fornell, C.; Bookstein, F.: *Two Structural Equation Models: LISREL and PLS Applied to Consumer Exit-Voice Theory*, in: *Journal of Marketing Research*, Vol. 19, Iss. 4, 1982, pp. 440-452.

Fornell, C.; Cha, J.: *Partial Least Squares*, in: Bagozzi, R. (Ed.): *Advanced Methods of Marketing Research*, Cambridge, MA; Oxford, 1994, pp. 52-78.

Fornell, C.; Larcker, D.: *Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables and Measurement Error*, in: *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, Iss. 1, 1981, pp. 39-50.

Fretz, M.: *E-Portfolio for Employment Services, an On-Line Dialogue and Support System - Abstract*, in: *EPortfolio 2007 Conference, Employability and Lifelong Learning in the Knowledge Society*, Maastricht, 18-19 October, 2007, <http://www.eifel.org/publications/eportfolio/proceedings2/ep2007/papers/eportfolio/e-portfolio-for-employment-services-an-on-line-dialogue-and-support-system> (19.02.2013).

Gage, N. (Ed.): *Handbook of Research on Teaching, A Project of the American Educational Research Association*, Chicago, 1963.

Garis, J.: Implementation of an EPortfolio as a University-Wide Program at the Florida State University: Implications for National Models in the US and Internationally, in: EPortfolio 2006 Conference, EStrategies for Empowering Learners, Oxford, UK, 11-13 October, 2006, http://www.eifel.org/publications/eportfolio/proceedings2/ep06/ep2006_papers/ (25.10.2012).

Gerbing, D.; Anderson, J.: An Updated Paradigm for Scale Development, Incorporating Unidimensionality and its Assessment, in: Journal of Marketing Research, Vol. 25, Iss. 2, 1988, pp. 186-192.

Gibson, D.: E-portfolio Decisions and Dilemmas, in: Jafari, A.; Kaufman, C. (Eds.): Handbook of Research on EPortfolios, Hershey, PA; London, 2006, pp. 135-145.

Gramke, K. [et al.]: Arbeitslandschaft 2030, Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise, Eine Studie der Prognos AG, in: Vbw-Unternehmermagazin: die Stimme der Wirtschaft, Ausgabe 1/2009.

Grant, S.: Clear E-portfolio Definitions: A Prerequisite of Interoperability, in: EIFEL: E-Portfolio 2005 Conference, Transforming Individual and Organisational Learning, Cambridge, 26-28 October, 2005, pp.58-73.

Graves, N.: Eportfolio: A Tool for Constructing a Narrative Professional Identity, in: Business and Professional Communication Quarterly, Vol. 74, Iss. 3, 2011, pp. 342-346.

Green, J.; Wyllie, A.; Jackson, D.: Electronic Portfolios in Nursing Education: A Review of the Literature, in: Nurse Education in Practice, Vol. 14, Iss. 1, 2014, pp. 4-6.

Greenberg, G.: The Digital Convergence: Extending the Portfolio Model, in: Educause Review, Vol. 39, Iss. 4, 2004, pp. 28-37.

Götz, O.; Liehr-Gobbers, K.: Der PLS-Ansatz zur Analyse von Strukturgleichungsmodellen, Arbeitspapier des Instituts für Marketing an der Universität Münster, Nr. 2, 2004a.

Götz, O.; Liehr-Gobbers, K.: Analyse von Strukturgleichungsmodellen mit Hilfe der Partial-Least-Squares (PLS)-Methode, in: Die Betriebswirtschaft, 64 Jg., Heft 6, 2004b, S. 714-738.

Haapaniemi, T.; Karvonen, P.: Supporting the Portfolio Process with ONNI-The Learning Journal, in: Jafari, A.; Kaufman, C. (Eds.): Handbook of Research on EPortfolios, Hershey, PA; London, 2006, pp. 305-312.

Hair, J. [et al.]: Multivariate Data Analysis, 5th ed., Upper Saddle River, NJ, 1998.

Hansmann, K.; Ringle, C.: SmartPLS Benutzerhandbuch, Hamburg, 2004.

Heinrich, E.: Contrasting Approaches: Institutional or Individual Ownership in EPortfolio Systems, in: Hello! Where Are You in the Landscape of Educational Technology? Proceedings Ascilite Melbourne 2008, 2008, <http://www.ascilite.org.au/conferences/melbourne08/procs/heinrich.pdf> (29.09.2010).

Herrmann, A; Homburg, C. (Hrsg.): Marktforschung: Methoden, Anwendungen, Praxisbeispiele, 2., aktualisierte Auflage, Wiesbaden, 2000.

Herteis, E.: Experiential Learning Portfolios in Professional Programs: A Canadian Perspective, in: Zubizarreta, J. (Ed.): The Learning Portfolio, Reflective Practice for Improving Student Learning, Bolton, MA, 2004.

Hildebrandt, L.; Homburg, C.: Die Kausalanalyse: Bestandsaufnahme, Entwicklungsrichtungen, Problemfelder, in: Hildebrandt, L; Homburg, C. (Hrsg.): Die Kausalanalyse, Ein Instrument der empirischen betriebswirtschaftlichen Forschung, Stuttgart, 1998, S. 15-43.

Hildebrandt, L; Homburg, C. (Hrsg.): Die Kausalanalyse, Ein Instrument der empirischen betriebswirtschaftlichen Forschung, Stuttgart, 1998.

Hilzensauer, W; Hornung-Prähauser, V.: ePortfolio, Methode und Werkzeug für kompetenzbasiertes Lernen, in: Salzburg Research, 2006, http://data1.blog.de/media/814/2021814_4c0f7b4c89_d.pdf (19.02.2013).

Himpl, K.; Baumgartner, P.: Evaluation von E-Portfolio-Software - Teil III des BMWF-Abschlussberichts "EPortfolio an Hochschulen": GZ 51.700/0064-VII/10/2006, Forschungsbericht, Donau Universität Krems, 2009.

Homburg, C.; Dobratz, A.: Iterative Modellselektion in der Kausalanalyse, in: Hildebrandt, L; Homburg, C. (Hrsg.): Die Kausalanalyse, Ein Instrument der empirischen betriebswirtschaftlichen Forschung, Stuttgart, 1998, S. 447-474.

Homburg, C.; Pflesser, C.: Strukturgleichungsmodelle mit latenten Variablen: Kausalanalyse, in: Herrmann, A; Homburg, C. (Hrsg.): Marktforschung: Methoden, Anwendungen, Praxisbeispiele, 2., aktualisierte Auflage, Wiesbaden, 2000, S. 633-659.

Hornung-Prähauser, V. (et al.): Didaktische, organisatorische und technologische Grundlagen von E-Portfolios und Analyse internationaler Beispiele und Erfahrungen mit E-Portfolio-Implementierungen an Hochschulen, Salzburg, 2007.

- Houston, M. (Ed.):** Review of Marketing, Chicago, 1987.
- Hoyle, R. (Ed.):** Structural Equation Modeling, Concepts, Issues, and Applications, Thousand Oaks, CA; London; New Delhi, 1995.
- Hoyle, R. (Ed.):** Statistical Strategies for Small Sample Research, Thousand Oaks, CA; London; New Delhi, 1999.
- Hu, L.; Bentler, P.:** Evaluating Model Fit, in: Hoyle, R. (Ed.): Structural Equation Modeling, Concepts, Issues, and Applications, Thousand Oaks; London; New Delhi, 1995, pp. 76-99.
- Huber, F. [et al.]:** Kausalmodellierung mit Partial Least Squares, Eine anwendungsorientierte Einführung, Wiesbaden, 2007.
- Hulland, J.:** Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies, in: Strategic Management Journal, Vol. 20, Iss. 2, 1999, pp. 195-204.
- Hüttner, M.; Schwarting, U.:** Grundzüge der Marktforschung, 7., überarb. Auflage, München; Wien, 2002.
- Jafari, A.; Kaufman, C. (Eds.):** Handbook of Research on EPortfolios, Hershey, PA; London, 2006.
- Jarvis, C.; Mackenzie, S.; Podsakoff, P.:** A Critical Review of Construct Indicators and Measurement Model Misspecification in Marketing and Consumer Research, in: Journal of Consumer Research, Vol.30, Iss. 2, 2003, pp. 199-218.
- Jäpel, W.:** Die Qualität alternativer Rating-Formen und ihre Einflußgrößen, Dissertation, Universität Regensburg, 1985.
- Jöreskog, K.; Sörbom, D.:** LISREL 8: User's Reference Guide, 2nd ed., Chicago, 1996.
- Karagah, A.:** Untersuchung der Rolle von sozialen Netzwerken für die Personalbeschaffung [E-Book], München, 2010.
- Kemper, M.:** The Portfolio System in Competence-Based Education with INHOLLAND, in: EPortfolio 2005 Conference, Transforming Individual and Organisational Learning, Cambridge, 26-28 October, 2005, pp. 165-184.
- Ketcheson, K.:** Portland State University's Electronic Institutional Portfolio: Strategy, Planning and Assessment, in: Cambridge, B. [et al.] (Eds.): Electronic Portfolios: Emerging Practices in Student, Faculty, and Institutional Learning, Washington, D.C, 2001.

Kimeldorf, M.: Portfolio Power: The New Way to Showcase All Your Job Skills and Experiences, Princeton, NJ, 1999.

Kollmann, T.: Akzeptanz innovativer Nutzungsgüter: Konsequenzen für die Einführung von Telekommunikations- und Multimediasystemen (=Neue betriebswirtschaftliche Forschung, 239), Wiesbaden, 1998.

Kollmann, T.: Die Messung der Akzeptanz bei Telekommunikationssystemen, in: Wissenschaftsjournal, 50 (2), 2000, S. 68-77.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Memorandum über lebenslanges Lernen, Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen, SEK (2000) 1832, S. 1-43.

Krafft, M.; Götz, O.; Liehr-Gobbers, K.: Die Validierung von Strukturgleichungsmodellen mit Hilfe des Partial-Least-Squares (PLS)-Ansatzes, in: Bliemel, F. [et al.] (Hrsg.): Handbuch PLS-Pfadmodellierung, Methode, Anwendung, Praxisbeispiele, Stuttgart, 2005, S. 71-86.

Krafft, M.; Haase, K.; Siegel, A.: Statistisch-ökonometrische BWL-Forschung: Entwicklung, Status quo und Perspektiven, in: Schwaiger, M.; Harhoff, D. (Hrsg.): Empirie und Betriebswirtschaft: Entwicklungen und Perspektiven, 2003, S. 83-104.

Kryder, L.: Eportfolios: Proving Competency and Building a Network, in: Business Communication Quarterly, Vol. 74, Iss. 3, 2011, pp. 333-342.

Kuhlen, R.: Die Konsequenzen von Informationsassistenten, Was bedeutet informationelle Autonomie oder wie kann Vertrauen in elektronische Dienste in offenen Informationsmärkten gesichert werden? (=Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft, 1443), Frankfurt am Main, 1999.

Lederer, A. [et al.]: The Technology Acceptance Model and the World Wide Web, in: Decision Support Systems, Vol. 29, Iss. 3, 2000, pp. 269-282.

Legris, P., Ingham, J.; Colletette, P.: Why Do People Use Information Technology? A Critical Review of the Technology Acceptance Model, in: Information & Management, Vol. 40, Iss. 3, 2003, pp. 191-204.

Levashina, J.; Campion, M.: Expected Practices in Background Checking: Review of the Human Resource Management Literature, in: Employee Responsibilities and Rights Journal, Vol. 21, Iss. 3, 2009, pp. 231-249.

Lin, Q.: Preservice Teachers' Learning Experiences of Constructing E-Portfolios Online, in: The Internet and Higher Education, Vol. 11, Iss. 3-4, 2008, pp. 194-200.

LinkedIn: Recruiting 2.0, Herausgegeben von: LinkedIn Germany GmbH in Zusammenarbeit mit der Goethe Universität Frankfurt Main, Studie, München, 2011, http://blog.reif.org/wp-content/uploads/2011/09/Linkedin_Whitepaper_Recruiting-2.0.pdf (23.02.2013).

Lohmöller, J.: Latent Variable Path Modelling with Partial Least Squares, Heidelberg, 1989.

Lorenzo, G.; Ittelson, J.: An Overview of Institutional E-Portfolios, in: Educause Learning Initiative Paper, Iss. 2, 2005, pp. 1-18.

Louden, A. [et al.]: Career EPortfolios in the IT Associates Program at DePauw University, in: Jafari, A.; Kaufman, C. (Eds.): Handbook of Research on EPortfolios, Hershey, PA; London, 2006, pp. 532-538.

Lougheed, P. [et al.]: Securing Electronic Portfolios, in: EPortfolios 2004: The Second International Conference for the EPortfolio, Poitiers France, 2004.

Love, B. [et al.]: Portfolios to Webfolios and Beyond: Levels of Maturation, in: EDUCAUSE Quarterly, Vol. 27, Iss. 2, 2004, pp. 24-37.

Lumsden, J.; Garis, J.; Reardon, R.: A Blueprint for Building an Online Career Portfolio, in: Journal of Career Planning & Employment, Vol. 62, Iss. 1, 2001, pp. 33-38.

Maclsaac, D.; Jackson, L.: Assessment Processes and Outcomes: Portfolio Construction, in: New Directions for Adult and Continuing Education, Vol. 1994, Iss. 62, 1994, pp. 63-72.

Madera, J.: Using Social Networking Websites as a Selection Tool: The Role of Selection Process Fairness and Job Pursuit Intentions, in: International Journal of Hospitality Management, Vol. 31, Iss. 4, 2012, pp. 1276-1282.

Mahmood, M.; Sniezek, J.: Defining Decision Support Systems: An Empirical Assessment of End-User Satisfaction, in: Information Systems & Operational Research (INFOR), Vol. 27, Iss.3, 1989, pp. 253-271.

Malhotra, N.: Marketing Research, An Applied Orientation, 4th ed., Upper Saddle River, NJ, 2004.

Malita, L.; Martin, C.: Digital Storytelling as Web Passport to Success in the 21st Century, in: Procedia, Social and Behavioral Sciences, Vol. 2, Iss. 2, 2010, pp. 3060-3064.

Marcoulides, G. (Ed.): Modern Methods for Business Research, (=Quantitative Methodology Series), Mahwah, NJ, 1998.

McKinsey Deutschland: Wettbewerbsfaktor Fachkräfte, Strategien für Deutschlands Unternehmen, Studie, Berlin, 2011.

Meffert, H.: Marketingforschung und Käuferverhalten, 2., vollst. überarb. und erw. Auflage, Wiesbaden, 1992.

Milchrahm, E.: Entwicklung eines Modells zur Akzeptanzproblematik von Informationstechnologie, in: Hammwöhner, R.; Wolff C.; Womser-Hacker, C. (Hrsg.): Information und Mobilität, Optimierung und Vermeidung von Mobilität durch Information. Proceedings des 8. Internationalen Symposiums für Informationswissenschaft (ISI 2002), Konstanz, 2002, S. 27-44.

Moore, G.; Benbasat, I.: Development of an Instrument to Measure the Perceptions of Adopting an Information Technology Innovation, in: Information Systems Research, Vol. 2, Iss. 3, 1991, pp. 193-222.

Müller-Böling, D.; Müller, M.: Akzeptanzfaktoren der Bürokommunikation (=Fachberichte und Referate = Lectures and Tutorials, 17), München; Wien, 1986.

NAPBS (National Association of Professional Background Screeners): Background Screening – Past, Present and Future, Studie, o.J., <https://www.napbs.com/business/HistoryBackgroundScreening.pdf> (13.02.2013).

Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Das Europass Rahmenkonzept, Fünf Dokumente für mehr Transparenz in Europa, 2007, http://db.europass-info.de/de/documents/BIBB_Europass-Dokumente_end.pdf (19.02.2013).

Okoro, E.; Washington, M.; Cardon, P.: Eportfolios in Business Communication Courses as Tools for Employment, in: Business Communication Quarterly, Vol. 74, Iss. 3, 2011, pp. 347-352.

Ollington, N., Gibb, J., Harcourt, M.: Online Social Networks: An Emergent Recruiter Tool for Attracting and Screening, in: Personnel Review, Vol. 42, Iss. 3, 2013, pp. 248-265.

Oostrum, H. van; Bitter-Rijkema, M.: Innovative Talent Coaching and Career Development for Catering Professionals, Twinning the Catering E-Portfolio with Talent and Job Matchmaking, in: EPortfolio 2007 Conference, Employability and Lifelong Learning in the Knowledge Society, Maastricht, 18-19 October, 2007, <http://www.eifel.org/publications/eportfolio/proceedings2/ep2007/papers/eportfolio/innovative-talent-coaching-and-career-development-for-catering-professionals-twinning-the-catering-eportfolio-with-talent-and-job-matchmaking/view> (19.02.2013).

O'Brien, K.: EPortfolios as Learning Construction Zones: Provost's Perspective, in: Jafari, A.; Kaufman, C. (Eds.): Handbook of Research on EPortfolios, Hershey, PA; London, 2006, pp. 74-81.

O'Cass, A.: Political Advertising Believability and Information Source Value During Elections, in: Journal of Advertising, Vol. 16, No. 1, 2002, pp. 63-74.

PwC: Social Media Deutschland, The winner takes it all, Studie unter 1.000 Nutzern zu ihrer Einstellung zu sozialen Medien, Frankfurt am Main, 2012.

Paulson, F.; Paulson, P.; Meyer, C.: What Makes a Portfolio a Portfolio? Eight Thoughtful Guidelines Will Help Educators Encourage Self-Directed Learning, in: Educational Leadership, Vol. 5, Iss. 48, 1991, pp. 60-63.

Peluchette, J.; Karl, K.: Examining Students' Intended Image on Facebook: What were they thinking?!, in: Journal of Education for Business, Vol. 85, Iss. 1, 2009, pp. 30-37.

Pesch, U.: E-Recruiting, Es läuft noch nicht rund, in: Personalwirtschaft, Ausgabe 3, 2013, S. 34-36.

Powell, K.; Jankovich, J.: Student Portfolios: A Tool to Enhance the Traditional Job Search, in: Business Communication Quarterly, Vol. 61, Iss. 4, 1998, pp. 72-82.

Raja Hussain, M.; Zher, N.: A Case-Study: The Adoption, Adaptation and Transformation of Facebook as Eportfolio in Higher Education, in: Abas, Z.; Jung, I.; Luca, J. (Eds.): Proceedings of Gloabal Learn, Charlottesville, 2010, pp. 236-246.

Ravet, S.: For an E-Portfolio Enabled Architecture: E-Portfolios, E-Portfolio Management Systems and Organisers, in: EPortfolio 2007 Conference, Employability and Lifelong Learning in the Knowledge Society, Maastricht, 18-19 October, 2007, pp.219-229.

Reardon, R.; Lumsden, J.; Meyer, K.: The FSU Online Career Portfolio Program (CPP): An Evaluation Report, Technical Report Number 35, 2004, http://career.fsu.edu/content/download/223086/1906225/TechRept_35_200408.pdf (19.02.2013).

Reardon, R.; Lumsden, J.; Meyer, K.: Developing an E-Portfolio Program: Providing a Comprehensive Tool for Student Development, Reflection, and Integration, in: NASPA Journal, Vol. 42, Iss. 3, 2005, pp. 368-380.

Ringle, C.: Gütemaße für den Partial-least-squares-Ansatz zur Bestimmung von Kausalmodellen (=Industrielles Management, 16), Hamburg, 2004.

Ringle, C.; Spreen, F.: Beurteilung der Ergebnisse von PLS-Pfadanalysen, in: Das Wirtschaftsstudium, Band 36, Ausgabe 2, 2007, S. 211-216.

Robinson, J.; Shaver, P.; Wrightsman, L. (Eds.): Measures of Personality and Social Psychological Attitudes (=Measures of Social Psychological Attitudes Series, 1), San Diego, CA, 1991.

Robinson, J.; Shaver, P.; Wrightsman, L.: Criteria for Scale Selection and Evaluation, in: Robinson, J.; Shaver, P.; Wrightsman, L. (Eds.): Measures of Personality and Social Psychological Attitudes (=Measures of Social Psychological Attitudes Series, 1), San Diego, CA, 1991.

Russell, D.: Recruiting and Staffing in the Electronic Age : A Research-Based Perspective, in: Consulting Psychology Journal: Practice and Research, Vol. 59, Iss. 2, 2007, pp. 91-101.

Sander, M.: Marketing-Management, Märkte, Marktinformationen und Marktbearbeitung (=UTB, 8251), Stuttgart, 2004.

Schneider, M.: Organisationskapital und Humankapital als strategische Ressourcen, in: Zeitschrift für Personalforschung, Band 22, Ausgabe 1, 2007, S. 12-34.

Scholderer, J.; Balderjahn, I.: PLS versus LISREL: Ein Methodenvergleich, in: Bliemel, F. [et al.] (Hrsg.): Handbuch PLS-Pfadmodellierung, Methode, Anwendung, Praxisbeispiele, Stuttgart, 2005, S. 87-100.

Scholz, C.: Personalmanagement, Informationsorientierte und verhaltens-theoretische Grundlagen, 5., neubearb. und erw. Auflage, München, 2000.

Scholz, C.: Grundzüge des Personalmanagements, München, 2011.

Sherman, G.: Instructional Roles of Electronic Portfolios, in: Jafari, A.; Kaufman, C. (Eds.): Handbook of Research on EPortfolios, Hershey, PA; London, 2006, pp.1-14.

Simon, B.: E-Learning an Hochschulen, Gestaltungsräume und Erfolgsfaktoren von Wissensmedien (=Reihe: E-Learning, 1), Lohmar; Köln, 2001.

Sivertzen, A.; Nilsen, E.; Olafsen, A.: Employer Branding: Employer Attractiveness and the Use of Social Media, in: Journal of Product & Brand Management, Vol. 22, Iss. 7, 2013, pp. 473-483.

Smith, K.; Tillema, H.: Clarifying Different Types of Portfolio Use, in: Assessment & Evaluation in Higher Education, Vol. 28, No. 6, 2003, pp. 625-648.

Smith, W.; Kidder, D.: You've Been Tagged! (Then Again, Maybe Not): Employers and Facebook, in: *Business Horizons*, Vol. 53, Iss. 5, 2010, pp. 491-499.

Stevens, H.: The Impact of E-Portfolio Development on the Employability of Adults Aged 45 and Over, in: *E-Portfolio 2007 Conference*, Maastricht, 18-19 October, 2007, pp- 290-298.

Stevens, H.: The Impact of E-Portfolio Development on the Employability of Adults Aged 45 and Over, in: *Campus-Wide Information Systems*, Vol. 25, Iss. 4, 2008, pp. 209-218.

Stewart, S.: Making Practice Transparent Through E-Portfolio, in: *Women and Birth*, Vol. 26, Iss. 4, 2013, pp. 117-121.

Stier, W.: *Empirische Forschungsmethoden*, Berlin [u.a.], 1996.

Strivens, J.: A Survey of E-PDP and E-Portfolio Practice in UK Higher Education, Survey, 2007, http://aces.shu.ac.uk/employability/resources/survey_of_epdp_and_eportfolio_practice_in_uk_higher_education.pdf (27.02.2013).

Strohmeier, S.: Electronic Portfolios in Recruiting? A Conceptual Analysis of Usage, in: *Journal of Electronic Commerce Research*, Vol. 11, Iss. 4, 2010, pp. 268-280.

Strudler, N. ;Wetzel, K.: The Diffusion of Electronic Portfolios in Teacher Education, Issues of Initiation and Implementation, in: *Journal of Research on Technology in Education*, Vol. 37, Iss. 4, 2005, pp. 411-433.

Strutz, H. (Hrsg.): *Handbuch Personalmarketing*, 2., erw. Auflage, Wiesbaden, 1993.

Taylor, S.; Todd, P.: Understanding Information Technology Usage: A Test of Competing Models, in: *Information Systems Research*, Vol. 6, Iss. 2, 1995, pp.144-176.

Temple, V.; Allan, G.; Temple, B.: Employers' and Student's Perceptions of Electronic Employment Portfolios, in: Jeffrey, P. (Ed.): *AARE Conference Proceedings*, 2003, <http://www.aare.edu.au/data/publications/2003/tem03523.pdf> (14.02.2013).

Teo, T.; Pok, S.: Adoption of WAP-Enabled Mobile Phones Among Internet Users, in: *Omega*, Vol. 31, Iss. 6, 2003, pp. 483-498.

Tzeng, J.: Perceived Values and Prospective Users Acceptance of Prospective Technology: The Case of a Career Eportfolio System, in: *Computers & Education*, Vol. 56, Iss. 1, 2011, pp. 157-165.

Venkatesh, V.: Determinants of Perceived Ease of Use: Integrating Control, Intrinsic Motivation, and Emotion into the Technology Acceptance Model, in: *Information Systems Research*, Vol. 11, Iss. 4, 2000, pp. 342-365.

Venkatesh, V.; Bala, H.: Technology Acceptance Model 3 and a Research Agenda on Interventions, in: *Decision Sciences*, Vol. 39, No. 2, 2008, pp. 273-316.

Venkatesh, V.; Davis, F.: A Theoretical Extension of the Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies, in: *Management Science*, Vol. 46, No. 2, 2000, pp. 186-204.

Ward, C.; Moser, C.: E-Portfolios as a Hiring Tool: Do Employers Really Care?, in: *Educause Quarterly*, Vol. 31, No. 4, 2008, pp. 13-14.

Warr, W.: Social Software: Fun and Games, or Business Tools?, in: *Journal of Information Science*, Vol. 34, Iss. 4, 2008, pp. 591-604.

Weiber, R.; Mühlhaus, D.: *Strukturgleichungsmodellierung, Eine anwendungsorientierte Einführung in die Kausalanalyse mit Hilfe von AMOS, SmartPLS und SPSS (=Springer-Lehrbuch)*, Berlin; Heidelberg, 2010.

Weitzel, T.: Eine empirische Untersuchung mit den Top-1.000-Unternehmen aus Deutschland sowie den Top-300-Unternehmen aus den Branchen Health Care, IT sowie Umwelt & Recycling, Studie, in: *Recruiting Trends*, Goethe Universität, Otto-Friedrich Universität, Frankfurt, Bamberg, 2012, https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/fakultaeten/wiai_lehrstuehle/isdl/MS_Recruiting_Trends_2012.pdf (13.02.2013).

Wersig, G.: *Information, Kommunikation, Dokumentation, Ein Beitrag zur Orientierung der Informations- und Dokumentationswissenschaften (=Beiträge zur Informations- und Dokumentationswissenschaft, 5), 2., Auflage*, Darmstadt, 1974.

Wilkie, L.; Willis, L.: Career Portfolios: Expanding Institutional Opportunities, in: *Journal of Employment Counseling*, Vol. 46, Iss. 2, 2009, pp. 73-82.

Wilson, M. (Ed.): *Towards Coherence Between Classroom Assessment and Accountability*, National Society for the Study of Education 103 Yearbook, Chicago, 2004.

Withiam, G.: Social Media and the Hospitality Industry: Holding the Tiger by the Tail [Electronic Article], in: Cornell Hospitality Roundtable Proceedings, Vol. 3, Iss. 3. 2011, pp. 6-15.

Wold, H.: Non-Linear Estimation by Iterative Least Squares Procedures, in:

David, F. (Ed.): Research Papers in Statistics, Festschrift for Jerzy Neuman, New York, NY, 1966, pp. 411-444.

Wolf, K.: The Schoolteacher's Portfolio, Issues in Design, Implementation, and Evaluation, in: Phi Delta Kappan, Vol. 73, Iss. 2, 1991, pp. 129-136.

Woodbury, D.; Neal, W.; Addams, L.: The Career Portfolio – Teaching Students to Market Themselves, in: Proceedings of the Academy of Educational Leadership, Vol. 13, Iss. 1, 2008, pp. 49-54.

Wöhe, G.; Döring, U.: Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre (=Vahlens Handbücher der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften), 23., vollst. neubearb. Auflage, München, 2008.

Zeichner, K.; Wray, S.: The Teaching Portfolio in US Teacher Education Programs: What We Know and What We Need to Know, in: Teaching and Teacher Education, Vol. 17, Iss. 5, 2001, pp. 613-621.

Zeidner, R.: How Deep Can You Probe?, in: HR Magazine, Vol. 52, Iss. 10, 2007, pp. 57-60.

Zentes, J.: Marketing, in: Bitz, M. [et al.] (Hrsg): Vahlens Kompendium der Betriebswirtschaftslehre, Bd. 1, 5., völlig überarb. Auflage, München, 2005, S. 309-384.

Zils, E.: Social Media Recruiting Studie 2011, Was kostet Social Media Recruiting und andere Fragestellungen, 2011, <http://socialmedia.online-recruiting.net/social-media-recruiting-studie-2011-download/> (13.02.2013).

Zubizarreta, J. (Ed.): The Learning Portfolio, Reflective Practice for Improving Student Learning, Bolton, MA, 2004.

Ein ePortfolio ist eine elektronische Sammelmappe, die Arbeits- und Lernergebnisse des Erstellers beinhalten kann. Die Inhalte bestehen unter anderem aus sogenannten Artefakten. Dies können Arbeitsproben des Erstellers des Portfolios sein. Bei der Sonderform des Karriere-ePortfolios hat der Ersteller in erster Linie die Dokumentation und Präsentation seiner Kompetenzen im Blick. Beim Recruiting-Prozess agieren immer zwei Parteien: der Bewerber und der Entscheider in der Personalabteilung. Deshalb betrachtet diese Arbeit die Akzeptanz von Karriere-ePortfolios aus diesen beiden Perspektiven. Ziel dieser Arbeit ist es, die Erwartungen der Entscheider im Unternehmen genauer zu beleuchten und die Erfüllung dieser Erwartungen durch ein ePortfolio zu überprüfen. Im Rahmen dieser Arbeit wird die Frage beantwortet, inwiefern ein ePortfolio ein geeignetes Recruiting-Instrument ist.

Oliver Schottek studierte Betriebswirtschaftslehre an der htw saar und hat ein Studium als Master of Business Administration am Europa Institut der Universität des Saarlandes erfolgreich abgeschlossen. Im Anschluß daran promovierte er als externer Doktorand bei Prof. Dr. Strohmeier am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Management Informationssysteme. Seine Kernkompetenzen im Bereich Social Recruiting, Social CRM und Social Media Marketing bringt er als Gesellschafter und Mitglied der Unternehmensleitung bei der Social Media Beratung ting GmbH bei nationalen und internationalen Kunden ein. Er ist Lehrbeauftragter an der htw saar.