



SONDERFORSCHUNGSBEREICH 504

Rationalitätskonzepte,
Entscheidungsverhalten und
ökonomische Modellierung

No. 07-17

**Applicants reactions to selection procedures
Prediction uncertainty as a moderator of the
relationship between procedural fairness and
organizational attractiveness**

Patrick A. Müller*
and Jana Janssen**
and Dominique Jarzina***

June 2007

Financial support from the Deutsche Forschungsgemeinschaft, SFB 504, at the University of Mannheim, is gratefully acknowledged.

*Department of Social and Organizational Psychology, Utrecht University, email: p.a.muller@uu.nl

**Sonderforschungsbereich 504, email: jana.janssen@uni-mannheim.de

***Lehrstuhl fuer Sozialpsychologie, Universität Mannheim, email: dominiquejarzina@googlemail.com



Universität Mannheim
L 13,15
68131 Mannheim

Das Bewerbungsverfahren aus Sicht der Bewerbenden - Vorhersageunsicherheit als
Moderator des Einflusses prozeduraler Fairness auf die Attraktivität von Organisationen

Dr. Patrick A. Müller
Department of Social and Organizational Psychology
Utrecht University
Heidelberglaan 1
3584 CS Utrecht
The Netherlands
p.a.muller@uu.nl

Dipl.-Psych. Jana Janßen
Sonderforschungsbereich 504/ Lehrstuhl für Sozialpsychologie
Universität Mannheim
D-68131 Mannheim
jana.janssen@uni-mannheim.de

Dipl.-Psych. Dominique Jarzina
Lehrstuhl für Sozialpsychologie
Universität Mannheim
D-68131 Mannheim
dominiquejarzina@gmail.com

Das Bewerbungsverfahren aus Sicht der Bewerbenden - Vorhersageunsicherheit als Moderator des Einflusses prozeduraler Fairness auf die Attraktivität von Organisationen

Deutsches Abstract

Prozedurale Fairnessbewertungen beeinflussen in starkem Maße Einstellungen und das Verhalten von Personen gegenüber Organisationen. Dies gilt auch für die Bewertung von Personalauswahlverfahren. Personen, die ein Auswahlverfahren als fair einschätzen, bewerten die betreffende Organisation auch als attraktiveren Arbeitgeber. Die vorliegende Studie untersuchte, in wieweit dispositionale Vorhersageunsicherheit auf Seiten der Bewerbenden diesen Zusammenhang verstärkt. Die Ergebnisse der Studie demonstrieren in Abhängigkeit von der Auswahlentscheidung unterschiedliche moderierende Einflüsse von Vorhersageunsicherheit auf den Zusammenhang zwischen prozeduraler Fairnessbewertung und organisationaler Attraktivität. Implikationen für die Forschung zum Einfluss von Fairnessbewertungen sowie für die Anwendung im organisationalen Kontext werden diskutiert.

Schlüsselbegriffe: Personalauswahl, Prozedurale Fairness, Unsicherheit, Auswahlentscheidung

Englischer Titel

Applicants' reactions to selection procedures – Prediction uncertainty as a moderator of the relationship between procedural fairness and organizational attractiveness

Englisches Abstract

Procedural fairness judgments strongly influence peoples' attitudes and behaviors towards organizations. This is also true for the evaluation of selection systems. People who perceive a selection procedure as fairer judge the respective organization as a more attractive employer. The present study examined whether this relationship is strengthened by applicants' prediction uncertainty. Results demonstrate a differential moderating effect of prediction uncertainty on the relationship between procedural fairness judgments and organizational attractiveness, depending on the outcome of the application. Implications for research on fairness judgments as well as applications in organizational settings are discussed.

Keywords: personnel selection, procedural fairness, uncertainty, selection decision

Das Bewerbungsverfahren aus Sicht der Bewerbenden - Vorhersageunsicherheit als Moderator des Einflusses prozeduraler Fairness auf die Attraktivität von Organisationen

In den letzten Jahrzehnten hat sich die Forschung zu Personalauswahlverfahren verstärkt mit der Frage beschäftigt, welche Auswirkungen die Bewertung des Auswahlverfahrens durch die Bewerber¹ auf deren Einstellungen gegenüber dem Unternehmen und ihr Verhalten während und nach dem Auswahlverfahren hat (u.a. Gilliland & Hale, 2005; Ryan & Ployhart, 2000; Schuler, 1993). Dabei ließ sich vielfach zeigen, dass prozedurale Fairnessurteile einen großen Einfluss auf die Beurteilung und das Verhalten der Bewerber gegenüber der Organisation haben (Chapman, Uggerslev, Carroll, Piansentin, & Jones, 2005). Die Einschätzung, dass ein Auswahlprozedur fair und gerecht verlaufen ist, scheint die Einstellungen und Verhaltensweisen sowohl von angenommenen als auch abgelehnten Bewerbern nachhaltig positiv zu beeinflussen. Dieser als *fair-process-Effekt* bekannte Zusammenhang (vgl. Folger, 1977) wurde in einer Vielzahl von Studien in den unterschiedlichsten organisationalen Kontexten nachgewiesen (vgl. Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001). Ziel der vorliegenden Studie ist es nun, Unsicherheit als einen wichtigen Moderator dieses Zusammenhangs näher zu untersuchen. Es konnte bereits in einer Reihe von Studien gezeigt werden, dass dispositionale und situative Unsicherheit moderierend auf die Nutzung prozeduraler Fairnessurteile wirken (vgl. Lind & Van den Bos, 2002). Obwohl Situationen der Personalauswahl sicherlich oftmals Unsicherheit induzieren, ist dieser Zusammenhang für Personalauswahlsituationen bisher jedoch noch nicht untersucht worden. In dieser Studie soll nun überprüft werden, ob dispositionale Vorhersageunsicherheit moderierend auf den Zusammenhang zwischen prozeduraler Fairness und organisationaler Attraktivität wirkt. Dispositionale Vorhersageunsicherheit ist dabei konzipiert als eine

¹ Hier und im Folgenden wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit nur die grammatikalisch männliche Form verwendet. Gemeint sind jedoch jeweils beide Geschlechter.

Persönlichkeitseigenschaft, die ausdrückt, wie unsicher sich eine Person im Allgemeinen über zukünftige Ereignisse ist (Webster & Kruglanski, 1994). Hierbei soll auch untersucht werden, in wieweit die Zu- und Absageentscheidung des Unternehmens diesen Zusammenhang beeinflusst.

Prozedurale Fairness im organisationalen Kontext

Wie bereits erwähnt liegen für den generellen Zusammenhang zwischen prozeduraler Fairness und der Einschätzung von Organisationen sowie dem Verhalten gegenüber Organisationen bereits eine Vielzahl von Belegen vor. So führt eine höhere Einschätzung der prozeduralen Fairness von organisationalen Abläufen unter anderem zu einer höheren organisationalen Attraktivität, besserer Performanz, höherer Arbeitszufriedenheit, besseren Bewertungen der Führungskräfte, einem höheren Organizational Citizenship Behavior und vielen anderen für Organisationen positiven Auswirkungen (vgl. Colquitt et al., 2001). Auch im Bereich der Personalauswahl liegen erste meta-analytische Befunde vor, die deutlich machen, dass eine fair eingeschätzte Auswahlprozedur unter anderem positive Auswirkungen auf die organisationale Attraktivität und die Intention ein Stellenangebot anzunehmen hat (Chapman et al., 2005). Bereits 1993 zeigte Gilliland in einer umfassenden Darstellung der bestehenden Befunde, dass auch die Performanz in der angebotenen Stelle und deren Motivation an den einzelnen Teilen des Auswahlverfahren teilzunehmen positiv durch eine hohe prozedurale Fairnesswahrnehmung des Auswahlverfahrens beeinflusst werden. Des Weiteren identifizierte Gilliland 10 Dimensionen, aus denen sich prozedurale Fairnessbewertungen von Bewerbungsverfahren hauptsächlich zusammensetzen. Unter anderem stellte er die Wichtigkeit einer ausreichenden Kommunikation mit den Bewerbern und einer umfassenden Information über den Fortgang des Verfahrens als wichtige Dimensionen heraus. Auch erscheinen Auswahlverfahren als fairer, bei denen der Zusammenhang zwischen den Testverfahren und der zu erfassenden Fähigkeiten des

Bewerbers unmittelbar nachvollziehbar ist (vgl. Schuler, 1993). Dieses Model von Gilliland führte unter anderem zur Konstruktion eines Inventars zur multidimensionalen Erfassung der prozeduralen Fairness im Kontext von Personalauswahlverfahren. Die *Selection Procedural Justice Scale* von Bauer und Kollegen (2001) misst die unterschiedlichen von Gilliland klassifizierten Dimensionen und wurde bereits in einer Reihe von Arbeiten eingesetzt (u.a. Bauer, Truxillo, Paronto, Weekley & Campion, 2004; Truxillo, Bauer, Campion & Paronto, 2002). In der hier vorliegenden Studie wurde eine deutsche Adaption der Skala verwendet.

Unsicherheit als Moderator von prozeduralen Fairnessurteilen

Während der Einfluss prozeduraler Fairnesseinschätzungen auf die Beurteilung und das Verhalten gegenüber Organisationen bereits gut dokumentiert ist, so ist die Literatur zu moderierenden Einflüsse dieser Zusammenhänge bisher weniger umfangreich. Eine Ausnahme bilden hierbei unter anderem die Arbeiten von Brockner und Kollegen zum moderierenden Einfluss der Auswahlentscheidung (u.a. Brockner & Wiesenfeld, 1996). So hat sich gezeigt, dass die prozedurale Fairness besonders wichtig ist, wenn das Ergebnis des Auswahlverfahrens für die Person negativ ist. In diesem Fall scheint prozedurale Fairness als Puffer für dieses negative Ergebnis zu fungieren, so dass bei einer hohen prozeduralen Fairness auch ein negatives Ergebnis zu einer positiven Einschätzung der Organisation führen kann (vgl. Brockner et al., 2003). Unsicherheit – sei sie dispositional oder situativ verursacht – wurde als möglicher Moderator bisher hingegen weniger beachtet. Dies ist umso erstaunlicher, wenn man bedenkt, dass Unsicherheit ein zentraler Bestandteil unseres Lebens ist und insbesondere in Personalauswahlsituationen verstärkt auftreten kann. Ein bereits bestehendes Model, das sich mit der Wirkung von Unsicherheit auf die Nutzung von Fairnesseinschätzung beschäftigt, ist das *Uncertainty Management Model* von van den Bos und Lind (2002, siehe auch Lind & Van den Bos, 2002). Sie gehen dabei von der Annahme aus, dass in den meisten Situationen Unsicherheit als aversiver Zustand wahrgenommen wird,

den Personen reduzieren möchten. Eine Möglichkeit Unsicherheit in sozialen Situationen zu reduzieren ist die Hinwendung zu sozialen Gruppen und Organisationen (vgl. Hogg & Mullin, 1999). Die Mitgliedschaft in einer sozialen Gruppe, wie sie auch Organisationen darstellen, erhöht die Ressourcen einer Person mit möglichen negativen Ereignissen umzugehen und reduziert dadurch die Unsicherheit der Person. Dabei ist es für eine Person wichtig die Qualität der Austauschbeziehung zu der Organisation einschätzen zu können. Nur so kann sie abschätzen, in wie weit die Gruppe auch in negativen Situation Ressourcen zur Verfügung stellen würde und ob es sich deshalb lohnen würde zu dieser Gruppe zu gehören. Nach van den Bos und Lind verwenden Personen dabei Fairnessbewertungen oftmals als eine Art heuristischen Hinweis für die Qualität der Beziehung zu der Gruppe oder Organisation, mit der sie gerade interagieren. Eine hohe prozedurale Fairness signalisiert dabei, dass die Organisation bemüht war die Person angemessen zu behandeln und dies wahrscheinlich auch in Zukunft sein wird. Aus diesem Zusammenhang resultiert laut van den Bos und Lind eine Sensitivierung für Fairnessurteile, wenn Personen sich unsicher fühlen. Mit anderen Worten nutzen Personen verstärkt Fairnessurteile, wenn sie unsicher sind. Unter Unsicherheit sollte also der Zusammenhang zwischen Fairnessbewertung und Ergebnisvariablen besonders ausgeprägt sein.

Van den Bos und Kollegen konnten diesen Sensitivierungseffekt in experimentellen Studien mehrfach für situativ induzierte Unsicherheit demonstrieren (u.a. Van den Bos, 2001; Van den Bos, Poortvliet, Maas, Miedema, & Van den Ham, 2005). De Cremer und Sedikides (2005) konnten zeigen, dass auch Personen, die dispositionell hoch selbstunsicher sind, sensibler auf Verletzungen der prozeduralen Fairness reagieren. Im organisationalen Kontext konnten Diekmann, Barsness und Sondak (2004) demonstrieren, dass sich bei Personen, die sich unsicher über organisationale Leistungsstandards waren, ein stärkerer Zusammenhang zwischen der eingeschätzten Fairness organisationaler Abläufe und ihrer Arbeitszufriedenheit

zeigte. Thau, Aquino und Wittek (2007) fanden einen stärkeren negativen Zusammenhang zwischen dem Fairnessurteil über das Verhalten von Vorgesetzten und antisozialem Arbeitsverhalten für Personen mit einer hohen Unsicherheit bezüglich sozialer Vergleichsstandards. Vergleichbare Befunde finden sich auch für Unsicherheit in computer-medierten Arbeitsgruppen (Tangirala & Alge, 2006) und für Unsicherheit durch Arbeitsplatzveränderungen (Elovainio et al., 2005).

Während das Uncertainty Management Model bereits einige Unterstützung aus verschiedenen organisationalen Kontexten erfahren hat, fehlen bisher Befunde aus dem Bereich der Personalauswahl. In dieser Studie soll nun untersucht werden, inwiefern eine dispositionale höhere Unsicherheit über die Vorhersagbarkeit zukünftiger Ereignisse zu einem höheren Zusammenhang zwischen der prozeduralen Fairness des Auswahlverfahrens und der organisationalen Attraktivität führt. Diese dispositionale Vorhersageunsicherheit wurde bisher noch nicht im Kontext des Uncertainty Management Models untersucht, erscheint aber in Personalauswahlverfahren als sehr relevant, da diese Situationen geradezu prototypisch sind für Situationen, in denen die Bewerber keine präzisen Vorhersagen über ihre berufliche Zukunft machen können. Der sensitivierende Effekt der Vorhersageunsicherheit für die prozedurale Fairness sollte in dieser Studie allerdings nur für Personen auftreten, die ein Stellenangebot von der Organisation erhalten haben. Nur diese Personen haben zum Zeitpunkt der Befragung (nach Beendigung der Bewerbungsphase) in Abhängigkeit ihrer dispositionalen Vorhersageunsicherheit noch ein wirkliches Interesse an der Evaluation der Beziehung zur Organisation. Für Personen, die eine Absage erhalten haben, sollte diese Sensitivierung durch Vorhersageunsicherheit nicht mehr vorhanden sein, da die Evaluation der Organisation für sie nicht mehr so relevant ist. Diese Personen sollten die Attraktivität des Unternehmens insgesamt höher einschätzen, wenn sie die Prozedur als fair wahrgenommen

haben (vgl. Brocker & Wiesenfeld, 1996). Allerdings sollte dieser Zusammenhang nicht durch Vorhersageunsicherheit moderiert werden.

Methoden

Stichprobe

543 ehemalige Bewerber eines deutschen Unternehmens der Luftfahrtbranche wurden per Email zu einer Online-Befragung eingeladen. 300 Personen (69% weiblich, 28% männlich, 3% keine Angabe; Alter: $M = 26.82$, $SD = 5.73$ Jahre) nahmen an der Online-Befragung teil, was einer Rücklaufquote von 55% entspricht. Die Teilnahme an der Studie war anonym und freiwillig. Alle Teilnehmer hatten ein mehrstufiges Auswahlverfahren für Servicekräfte durchlaufen, das ein Online-Assessment-Center, ein Telefoninterview sowie ein Assessment Center vor Ort umfasste. Gegenstand der Studie war die Evaluation des Assessment-Centers vor Ort, in dem die Bewerber eine Gruppenübung, einen Englischtest und ein persönliches Interview absolvierten. 56% der Befragten hatten nach dem Assessment-Center eine Zusage und 44% eine Absage erhalten. Der Abschluss der Bewerbungsphase lag zum Zeitpunkt der Befragung ein bis sechs Monate zurück ($M = 2.69$, $SD = 1.26$ Monate).

Messinstrumente

Alle im Original englischen Skalen wurden ins Deutsche übersetzt.

Bewerbungsumstände. Die Teilnehmer wurden zunächst gebeten, verschiedene Angaben zu den Umständen ihrer Bewerbung zu machen. Hierzu zählten der Beginn der Bewerbungsphase, der Zeitpunkt des Assessment-Centers sowie der Zeitpunkt einer Zu- bzw. Absage. Des Weiteren gaben die Teilnehmer an, ob sie eine Zu- oder Absage erhalten hatten.

Prozedurale Fairness. Die Bewertung der prozeduralen Fairness wurde mit einer modifizierten Form der *Selection Procedural Justice Scale (SPJS)* von Bauer et al. (2001) erhoben. Diese multidimensionale Skala erfasst die Erfüllung zehn prozeduraler

Fairnessregeln, die nach Gilliland (1993) bei der Bewertung von Auswahlssystemen zur Anwendung kommen. Die Originalskala besteht aus 11 Subskalen und 39 Items. Für die vorliegende Studie wurden in Abhängigkeit der Vereinbarkeit mit dem Auswahlprozess des Unternehmens 31 Items aus neun Subskalen ausgewählt. Die neun Subskalen lauteten *Berufsbezogenheit Inhalt* (2 Items, z.B. „Es ist klar ersichtlich, dass die Fragen und Aufgaben mit der Qualifikation für den Beruf der/des [Berufsbezeichnung] in Verbindung stehen“), *Berufsbezogenheit Vorhersage* (2 Items, z.B. „Jemand, der bei diesem Auswahlverfahren gut abschneidet, wird auch als [Berufsbezeichnung] gut sein“), *Möglichkeit der Leistungsdarstellung* (4 Items, z.B. „Ich konnte in dem Auswahlverfahren zeigen, was ich kann“), *Konsistenz* (3 Items, z.B. „Das Auswahlverfahren wurde für alle Bewerber/Bewerberinnen auf dieselbe Art und Weise durchgeführt“), *Ehrlichkeit und Offenheit* (4 Items, z.B. „Während des Auswahltages wurde ich offen und ehrlich behandelt“), *Behandlung* (5 Items, z.B. „Ich bin zufrieden mit der Art und Weise, wie ich während des Auswahlverfahrens behandelt wurde“), *Kommunikation* (4 Items, z.B. „Ich konnte während des Auswahlverfahrens immer Fragen stellen“), *Angemessenheit der Fragen* (3 Items, z.B. „Die Inhalte des Auswahlverfahrens schienen mir für die Situation angemessen“) und *Information* (3 Items, z.B. „Schon von Beginn an war für mich klar, wie das Auswahlverfahren ablaufen würde“). Die Teilnehmer antworteten auf siebenstufigen Likert-Skalen (1 = *stimme gar nicht zu*, 7 = *stimme voll zu*). Aufgrund der hohen Interitemkorrelationen und dem Ziel der vorliegenden Studie wurden alle Items zu einem Gesamtmaß prozeduraler Fairness zusammengefasst ($\alpha = .96$).

Organisationale Attraktivität. Die wahrgenommene Attraktivität des Unternehmens wurde mit einer gekürzten Form der Skala von Highhouse, Lievens und Sinar (2003) gemessen. Die Items gliedern sich in die Bereiche *Generelle Attraktivität* (3 Items, z.B. „Das Unternehmen ist/wäre für mich als Arbeitgeber attraktiv“), *Weiterempfehlungs-/Wiederbewerbungsintention*

(3 Items, z.B. „Ich würde das Unternehmen einem Freund als Arbeitgeber weiterempfehlen“) und *Prestige* (3 Items, z.B. „Das Unternehmen hat den Ruf, ein exzellenter Arbeitgeber zu sein“). Geantwortet wurde auf siebenstufigen Likert-Skalen (1 = *stimme gar nicht zu*, 7 = *stimme voll zu*). Die Items wurden zu einem Gesamtmaß organisationaler Attraktivität zusammengefasst ($\alpha = .89$).

Vorhersageunsicherheit. Zur Erfassung der Vorhersageunsicherheit diente eine Kurzform der Subskala *Vorhersagbarkeit* aus der *Need for Closure* Skala von Webster und Kruglanski (1994) (6 Items, z.B. „Ich mag keine Situationen, die unsicher sind“ (umkodiert); $\alpha = .81$). Mit diesen Items wird erfasst, inwieweit Personen sicheres Wissen anstreben, um zukünftige Ereignisse vorhersagen können. Antworten wurden auf siebenstufigen Likert-Skalen gegeben (1 = *stimme gar nicht zu*, 7 = *stimme voll zu*).

Distributive Fairness. Distributive Fairness bezieht sich auf die Fairness des Wahlergebnisses und nicht – wie prozedurale Gerechtigkeit – auf die Fairness des Auswahlprozesses (Gilliland und Steiner, 2001). Prozedurale und distributive Fairness interagieren miteinander und beeinflussen wechselseitig Variablen wie zum Beispiel die organisationale Attraktivität (Brockner & Wiesenfeld, 1996). Um mögliche konfundierende Effekte auszuschließen, wurde distributive Fairness deshalb als Kontrollvariable erhoben und in den entsprechenden Analysen konstant gehalten. Zur Erfassung der distributiven Fairness wurden zwei Items verwendet (z.B. „Wie gerecht empfinden Sie das Ergebnis (angenommen/abgelehnt) des Auswahlverfahrens vor Ort?“; $\alpha = .96$). Die Teilnehmer beantworteten die Fragen auf siebenstufigen Likert-Skalen (1 = *stimme gar nicht zu*, 7 = *stimme voll zu*).

Ergebnisse

Deskriptive Statistiken, Korrelationen und Reliabilitäten der untersuchten Variablen sind in Tabelle 1 abgebildet. Wie erwartet zeigten sich signifikant positive Zusammenhänge zwischen prozeduraler Fairnessbewertung, distributiver Fairnessbewertung und der wahrgenommenen Attraktivität des Unternehmens. Auch die signifikant positiven Zusammenhänge dieser Variablen mit dem Auswahlergebnis entsprechen den Erwartungen.

Tabelle 1. Mittelwerte, Standardabweichungen, Korrelationen und Reliabilitäten (Cronbach's α) der erfassten Konstrukte

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5
1 Prozedurale Fairness	5.34	1.12	(.96)				
2 Distributive Fairness	4.93	1.87	.75**	(.96)			
3 Organisationale Attraktivität	5.90	.65	.49**	.41**	(.89)		
4 Vorhersageunsicherheit	3.21	.93	.11	.04	.01	(.81)	
5 Zusage/Absage [†]	.56	.50	.62**	.79**	.33**	.01	–

Anmerkungen. $N = 300$; ** $p < .01$ (zweiseitig); Cronbach's α in Klammern in der Diagonale; [†] 1 = Zusage, 0 = Absage

Zunächst wurde überprüft, ob sich angenommene und abgelehnte Bewerber hinsichtlich ihrer Vorhersageunsicherheit unterschieden. Ein t -Test für unabhängige Gruppen ergab keine signifikanten Unterschiede in der Vorhersageunsicherheit zwischen Personen, die eine Zusage erhalten hatten und Personen, die eine Absage erhalten hatten ($M = 3.22$, $SD = .95$ vs. $M = 3.20$, $SD = .92$; $|t| < 1$).

Des Weiteren wurde untersucht, welchen Einfluss prozedurale und distributive Fairness auf die Bewertung der Organisation hatten. Hierzu wurde eine moderierte multiple Regression mit organisationaler Attraktivität als abhängige Variable gerechnet (vgl. Aiken & West, 1991).² In die Regressionsgleichung gingen die prozedurale Fairness, die distributive Fairness und die Interaktion aus prozeduraler und distributiver Fairness ein. Wie erwartet erwies sich

² Um nonessentielle Multikollinearität zu reduzieren und um die Interpretierbarkeit der Interaktionseffekte zu erhöhen, wurden in allen moderierten multiplen Regressionen die kontinuierlichen Prädiktoren zentriert, das Auswahlergebnis dummykodiert und aus den zentrierten bzw. dummykodierten Variablen die Interaktionsterme gebildet (vgl. Aiken & West, 1991; Cohen, Cohen, West & Aiken, 2003).

lediglich die prozedurale Fairnessbewertung als signifikanter Prädiktor der organisationalen Attraktivität ($\beta = .38, t = 4.57, p < .001$). Weder die distributive Fairnessbewertung ($\beta = .10, t = 1.26, ns$) noch die Interaktion ($\beta = -.06, |t| < 1$) konnten die Attraktivität des Unternehmens vorhersagen. Die wahrgenommene prozedurale Fairness hatte somit einen signifikant positiven Einfluss auf die Attraktivität des Unternehmens und dieser Einfluss war unabhängig von der distributiven Fairnessbewertung.

Zur Überprüfung der postulierten Dreifachinteraktion zwischen prozeduraler Fairness, Vorhersageunsicherheit und dem Auswahlergebnis wurde eine hierarchische moderierte multiple Regression mit organisationaler Attraktivität als abhängiger Variable gerechnet (vgl. Aiken & West, 1991). Im ersten Schritt wurde die distributive Fairness als Kontrollvariable in die Regression aufgenommen. Prozedurale Fairness, Vorhersageunsicherheit und das Auswahlergebnis wurden im zweiten Schritt als Prädiktoren in die Regressionsgleichung aufgenommen. Im dritten Schritt gingen die Interaktionsterme der Zweifachinteraktionen in die Regression ein. Im letzten Schritt wurde schließlich die Dreifachinteraktion aus den drei Prädiktoren in die Regression aufgenommen. Tabelle 2 gibt eine Übersicht über das Gesamtmodell.

Wie aus Tabelle 2 ersichtlich, wurde das Gesamtmodell signifikant ($R^2 = .27, F = 13.35, p < .001$). Sowohl die prozedurale Fairness als auch die Zweifachinteraktion aus prozeduraler Fairness und Vorhersageunsicherheit waren signifikante Prädiktoren der organisationalen Attraktivität. Allerdings werden diese Effekte durch die gleichzeitig vorhandene signifikante Dreifachinteraktion qualifiziert (Aiken & West, 1991; Cohen et al., 2003). Von einer Deutung dieser Effekte wird hier deshalb abgesehen.

Tabelle 2. Hierarchische moderierte multiple Regression. Haupt- und Interaktionseffekte von prozeduraler Fairness, Vorhersageunsicherheit und dem Auswahlergebnis auf die Bewertung der organisationalen Attraktivität

	β	t	p	ΔR^2	R^2	F	p
AV: Organisationale Attraktivität					.268	13.35	.000***
Schritt 1: Kontrollvariable							
Distributive Fairness	.12	1.19	.236	.17			
Schritt 2: Haupteffekte							
Prozedurale Fairness	.35	3.75	.000***	.08			
Vorhersageunsicherheit	-.11	-1.19	.237				
Zusage/Absage [†]	-.02	-.24	.809				
Schritt 3: 2-fach Interaktionen							
Prozedurale Fairness x Vorhersageunsicherheit	-.23	-2.97	.003**	.01			
Prozedurale Fairness x Zusage/Absage	.02	.30	.766				
Vorhersageunsicherheit x Zusage/Absage	-.04	-.42	.676				
Schritt 4: 3-fach Interaktion							
Prozedurale Fairness x Vorhersageunsicherheit x Zusage/Absage	.23	2.56	.011*	.02			

Anmerkungen. N = 300; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; dargestellt sind die standardisierten Regressionskoeffizienten (β) des Gesamtmodells; alle Prädiktoren und Kontrollvariablen wurden mittelwertzentriert bzw. dummykodiert; die Interaktionsterme wurden aus den jeweiligen mittelwertzentrierten Variablen gebildet; [†] 1 = Zusage, 0 = Absage

Wie erwartet zeigte sich eine signifikante Dreifachinteraktion zwischen prozeduraler Fairness, Vorhersageunsicherheit und dem Auswahlergebnis ($\beta = .23$, $t = 2.56$, $p < .05$). Um diese Interaktion interpretieren zu können, wurden in Anlehnung an Aiken und West (1991) Analysen der Steigungen der getrennten Regressionsgeraden (*simple slopes*) durchgeführt und die Ergebnisse grafisch dargestellt.³ Abbildung 1 zeigt die Ergebnisse für Personen, die eine Zusage erhalten haben, Abbildung 2 für Personen, die eine Absage erhalten haben.

³ Die Grafiken und die Berechnung der simple slopes beziehen sich jeweils auf das Gesamtmodell. Aus methodischen Gründen handelt es sich deshalb nicht direkt um Zusagen / Absagen, sondern um Werte von einer *SD* oberhalb (entspricht einer Zusage) und unterhalb (entspricht einer Absage) des Mittelwerts dieser Variable. Bei separater Berechnung der Interaktion zwischen prozeduraler Fairness und Vorhersageunsicherheit getrennt für Personen mit Zu- bzw. Absage zeigen sich jedoch analoge Ergebnisse.

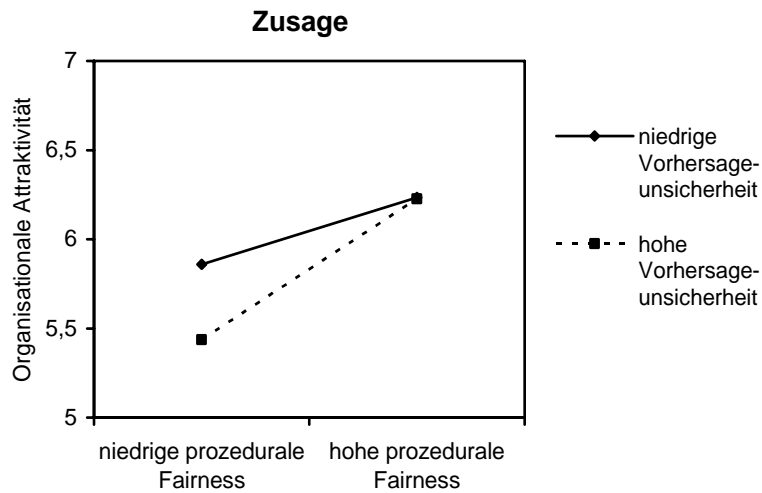


Abbildung 1. Moderierender Einfluss der Vorhersageunsicherheit auf den Zusammenhang zwischen prozeduraler Fairnessbewertung und organisationaler Attraktivität für Bewerber, die eine Zusage erhalten haben

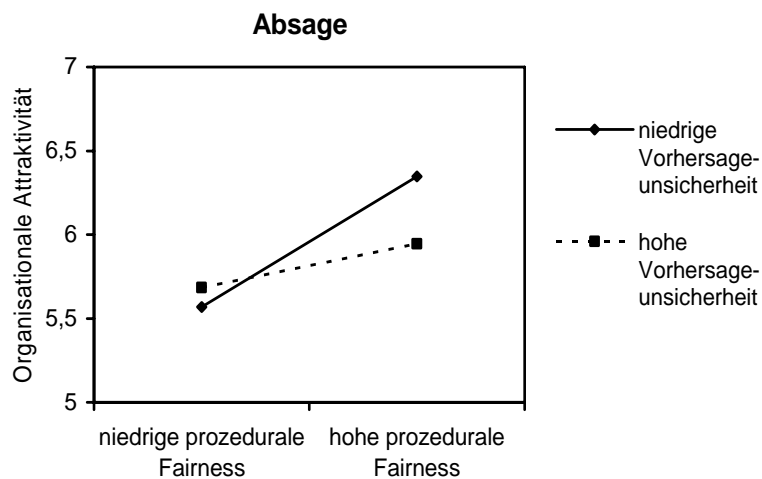


Abbildung 2. Moderierender Einfluss der Vorhersageunsicherheit auf den Zusammenhang zwischen prozeduraler Fairnessbewertung und organisationaler Attraktivität für Bewerber, die eine Absage erhalten haben

Für Bewerber, die eine Zusage erhalten hatten, zeigte sich folgendes Muster: Der simple slope für Personen mit niedriger Vorhersageunsicherheit (1 *SD* unterhalb des Mittelwerts) war positiv, allerdings nicht signifikant ($\beta = .29, t = 1.72, ns$). Für Personen mit hoher Vorhersageunsicherheit (1 *SD* oberhalb des Mittelwerts) ergab sich hingegen ein hoch signifikant positiver simple slope ($\beta = .61, t = 3.25, p < .01$). Wie erwartet zeigte sich, dass der positive Zusammenhang zwischen prozeduraler Fairnessbewertung und der wahrgenommenen Attraktivität des Unternehmens für Personen mit hoher

Vorhersageunsicherheit signifikant stärker war als für Personen mit niedriger Vorhersageunsicherheit.

Bei Bewerbern, die eine Absage erhalten hatten, zeigte sich ein anderer Zusammenhang: Für Personen mit hoher Vorhersageunsicherheit (1 *SD* oberhalb des Mittelwerts) zeigte sich ein nicht signifikant positiver simple slope ($\beta = .20, t = 1.68, ns$). Der simple slope für Personen mit niedriger Vorhersageunsicherheit (1 *SD* unterhalb des Mittelwerts) war dagegen hoch signifikant ($\beta = .60, t = 6.68, p < .001$). Unerwarteter Weise zeigte sich also auch bei Personen mit einer Absage ein Unterschied in der Nutzung des Fairnessurteils in Abhängigkeit der Vorhersageunsicherheit. Allerdings war diese Moderation anders gerichtet als für Personen mit einer Zusage: Der Zusammenhang zwischen prozeduraler Fairnessbewertung und der organisationalen Attraktivität war für Personen mit niedriger Vorhersageunsicherheit signifikant stärker als für Personen mit hoher Vorhersageunsicherheit.

Diskussion

Die Ergebnisse der Studie bestätigen weitgehend die Hypothese, dass Vorhersageunsicherheit Personen besonders dann für prozedurale Fairnessurteile sensitiviert, wenn die Personen eine mögliche zukünftige Beziehung zwischen sich und der Organisation vor Augen haben. So konnte für Personen, die eine Zusage erhalten hatten, der bereits bekannte Befund repliziert werden, dass hohe Unsicherheit zu einer stärkeren Nutzung des prozeduralen Fairnessurteils bei der Beurteilung der Attraktivität der Organisation führt. Da angenommene Bewerber die Möglichkeit haben, eine engere soziale Beziehung mit der Organisation einzugehen, ist es hier vor allem den unsichereren Personen wichtig, die Qualität dieser Beziehung korrekt einschätzen zu können und dadurch ihre Unsicherheit zu reduzieren. Die prozedurale Fairness des Auswahlverfahrens fungiert hierbei als Hinweis dafür, wie sich

die Organisation in Zukunft gegenüber der Person verhalten wird (vgl. Van den Bos & Lind, 2002).

Für Personen, die eine Absage erhalten hatten, zeigte sich jedoch ein unerwartetes Ergebnis. Während sich für Personen mit niedriger Vorhersageunsicherheit ein fair-process-Effekt einstellte, zeigten Personen mit hoher Vorhersageunsicherheit keinen Zusammenhang zwischen prozeduralem Fairnessurteil und der Bewertung der Attraktivität des Unternehmens. Während das Ergebnis für Personen mit niedriger Vorhersageunsicherheit den Erwartungen entsprach (vgl. Brockner und Wiesenfeld, 1996), wurde für Personen mit hoher Vorhersageunsicherheit erwartet, dass sich auch für sie ein fair-process-Effekt zeigen würde, was jedoch nicht der Fall war. Das vorliegende Ergebnis mag sich dadurch erklären lassen, dass unter Umständen in der Gruppe abgelehnter Bewerber mit hoher Vorhersageunsicherheit selbstwertschützende Prozesse den fair-process-Effekt überlagert haben. Für eine Person, die eine Absage erhalten hat, birgt eine faire Prozedur kaum die Möglichkeit einer selbstwertschützenden Erklärung dieses Ergebnisses. Da ein fairer Prozess der Person die Möglichkeit eröffnet ihre Eignung für die Stelle in vollem Umfang darzustellen (vgl. Gilliland, 1993), bedeutet eine Absage, dass sie wahrscheinlich auf Grund ihrer mangelnden Eignung abgelehnt wurde. Hat die Person nun schon eine Absage erhalten und versucht ihren Selbstwert zu schützen, so sollte sie an einer fairen Auswahlprozedur weniger interessiert sein. In früheren Studien konnte beobachtet werden, dass sich der normalerweise positive Effekt prozeduraler Fairness in besonders selbstwertrelevanten Situationen sogar ins Gegenteil verkehren kann und bei einem negativen Ergebnis eine faire Prozedur unter Umständen zu negativen Selbstbewertungen führt (vgl. Brockner et al., 2003; Gilliland, 1994; Schinkel, Van Dierendonck, & Armstrong, 2004; Schroth, & Shah, 2000; Van den Bos et al., 1999). Möglicherweise unterscheiden sich hoch und niedrig Vorhersageunsichere in ihrer Einschätzung, welche prädiktive Kraft eine Absage für ihre weitere berufliche Zukunft hat.

Deshalb könnte eine solche Absage für diese beiden Gruppen unterschiedlich stark selbstwertrelevant sein. Letztendlich sind jedoch weitere Studien notwendig, um diesen Befund replizieren und vollständig erklären zu können.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie erweitern in vielerlei Hinsicht die bisherige Forschung zur Bewertungen von Personalauswahlverfahren und haben eine Reihe wichtiger Implikationen für die Praxis. Für die Forschung zur Bewertung von Auswahlverfahren ist besonders die sensitivierende Rolle von Unsicherheit auf die Nutzung von prozeduralen Fairnessurteilen bei einer Zusage hervorzuheben. Gerade im Bereich der Personalauswahl liegen neben dispositionalen Faktoren wie Vorhersageunsicherheit sicherlich auch verschiedene unsicherheitsverstärkende Rahmenbedingungen vor, wie zum Beispiel die unzureichende Verfügbarkeit von Informationen. Die für eine Organisation so wertvollen geeigneten Kandidaten reagieren in einer solchen Situation vermutlich sensibler auf die Fairness des Verfahrens. Diese Studie demonstriert nach Wissen der Autoren zum ersten Mal diesen moderierenden Einfluss von Unsicherheit auf die Nutzung prozeduraler Fairnessurteile im Bereich von Personalauswahlentscheidungen. Für die Forschung zum Uncertainty Management Model (Lind & Van den Bos, 2002; Van den Bos & Lind, 2002) ist nicht nur diese Übertragung auf ein neues Anwendungsfeld bedeutsam. Auch die Identifikation von Vorhersageunsicherheit als neues dispositionales Unsicherheitskonstrukt erscheint in diesem Rahmen wichtig. Sowohl für die Weiterentwicklung des Modells als auch für die Forschung zu Personalauswahlverfahren ist die unterschiedliche Rolle von Unsicherheit bei der Nutzung des prozeduralen Fairnessurteils in Abhängigkeit der Auswahlentscheidung von großem Interesse. Aus diesem Ergebnis, das nicht vollständig mit den Annahmen des Uncertainty Management Modells erklärt werden kann, lassen sich weiterführende Fragestellungen zur Rolle der persönlichen Relevanz der zu evaluierenden Beziehung zwischen den Bewerbern und der Organisation ableiten.

Neben diesen für die Forschung sehr relevanten Punkten hat die vorliegende Studie auch für die Praxis wichtige Implikationen. Zum einen zeigt sich, dass die im Kontext der Personalauswahl international bereits häufig replizierten Effekte von prozeduraler Fairness auf die Bewertung von Organisationen (vgl. Chapman et al., 2005) auch auf den deutschsprachigen Raum übertragbar sind. Die deutsche Übersetzung und Adaption des *SPJS* (Bauer et al., 2001) kann sicherlich als Grundlage für weitere, differenziertere Analysen dieser Zusammenhänge dienen. Zum anderen wird deutlich, dass gerade bei der – für Organisationen so wichtigen – Bewerbergruppe mit einer Zusage die Bewertung der Organisation unter Vorhersageunsicherheit stärker von der prozeduralen Fairness abhängt. Wenn man bedenkt, dass einige der von Gilliland (1993) identifizierten Dimensionen prozeduraler Fairness – wie zum Beispiel die Bereitstellung von ausreichend Informationen über den Bewerbungsprozess – auch die Vorhersageunsicherheit reduzieren sollten, so wird die Wichtigkeit kommunikativer Aspekte im Auswahlprozess hier besonders deutlich. Organisationen sind durch eine sorgfältige und an den Bedürfnissen der Bewerber ausgerichtete Kommunikationsstrategie in der Lage nicht nur den Bewerbungsprozess, sondern auch die gesamte Organisation attraktiver erscheinen zu lassen. Eine daraus resultierende Erhöhung der Intention ein Stellenangebot anzunehmen (vgl. Chapman et al., 2005) kann unter Umständen zu einer erheblichen Steigerung der Effizienz des Auswahlverfahrens führen. Auch bei Personen, die eine Absage erhalten haben, kann durch einen fairen Auswahlprozess ein positiver Eindruck der Organisation entstehen. Dieser Zusammenhang, der sich vor allem bei Personen mit niedriger Vorhersageunsicherheit gezeigt hat, unterstreicht die Wichtigkeit der Erhöhung der wahrgenommenen prozeduralen Fairness und der Reduktion von Unsicherheit. Denn gerade der Personenkreis abgelehnter Bewerber ist sowohl aus Sicht des Personalmarketings als auch aus Sicht der allgemeinen Unternehmenskommunikation besonders interessant für eine Organisation. Die durch ein

faieres Verfahren verstärkte Bereitschaft dieser Personen, die Organisation weiterzuempfehlen und positive Erfahrungsberichte weiterzugeben, ist für eine Organisation besonderes wertvoll, weil diesen Personen weder Eigeninteresse noch Loyalität zur eigenen Organisation unterstellt werden kann und sie deshalb besonders überzeugend wirken (vgl. Chaiken, Gruenfeld, & Judd, 2000).

Neben diesen wichtigen praktischen Implikationen ergeben sich aus der Durchführung der Studie allerdings auch Fragen und Kritikpunkte, die es durch weitere Studien zu beantworten und zu beheben gilt. So lässt sich der nicht vorhandene fair-process-Effekt bei Personen mit hoher Vorhersageunsicherheit und einer Absage nur unzureichend erklären. Die oben angesprochene Erklärung, dass dieses Ergebnis möglicherweise durch die unterschiedliche Selbstwertrelevanz der Absage für niedrig und hoch Vorhersageunsichere hervorgerufen wird, sollte in weiteren Studien eingehender untersucht werden. Die Fokussierung auf das Konstrukt der Vorhersageunsicherheit hat eine neue, relevante Persönlichkeitsdimension identifiziert, die moderierend auf die Nutzung des Fairnessurteils wirkt. Die Erfassung dieses Unsicherheitskonstruktes sollte in Zukunft allerdings durch situative Faktoren ergänzt werden, da diese von Organisationen teilweise direkt beeinflussbar sind. Dabei würden sich zum Beispiel Unsicherheit über die Validität der eingesetzten Testverfahren bzw. Unsicherheit über den Fortgang des Verfahrens als gut beeinflussbare situative Faktoren anbieten. Ein weiterer Kritikpunkt an der vorliegenden Studie ergibt sich aus dem Design einer Ein-Messzeitpunkt-Studie. In diesem Design, bei dem die Persönlichkeitsvariable Vorhersageunsicherheit erst nach dem Ende des Auswahlverfahrens zusammen mit der prozeduralen Fairness und der organisationalen Attraktivität gemessen wurde, lassen sich komplexe Attributionsprozesse und Einflüsse der Auswahlentscheidung auf die anderen Konstrukte nicht ausschließen. Zwar zeigten sich keine Unterschiede in der Vorhersageunsicherheit für Personen mit einer Zu- bzw. Absage und der Haupteffekt für

prozedurale Fairness war auch für Personen mit einer Absage sehr robust. Letztendlich sollten aber weitere Studien die Ergebnisse in einem Mehr-Messzeitpunkt-Design replizieren, in dem die Vorhersageunsicherheit und die prozedurale Fairness schon vor der Auswahlentscheidung erfasst werden.

Trotz dieser Kritikpunkte und offenen Fragen demonstrieren die Ergebnisse in eindrucksvoller Weise die Wichtigkeit prozeduraler Fairnesseinschätzungen von Auswahlverfahren für die Bewertung der organisationalen Attraktivität. Die Interaktion der prozeduralen Fairnesswahrnehmung mit Vorhersageunsicherheit und der Auswahlentscheidung zeigt exemplarisch die Komplexität dieser Zusammenhänge und die Notwendigkeit weiter Studien auf. Allerdings wird auch schon auf Grund dieser Ergebnisse deutlich, dass Organisationen durch Berücksichtigung von Fairnessaspekten ihre Personalauswahl noch erfolgreicher gestalten können. Wie bereits erwähnt lassen sich sowohl in Bezug auf die Annahmequote von Stellenangeboten als auch hinsichtlich der generellen Unternehmenskommunikation deutliche Effizienzsteigerungen erzielen. Gleichzeitig lässt sich dabei die Zufriedenheit der Bewerber – sowohl der angenommenen als auch der abgelehnten – mit dem Auswahlprozess und der Organisation steigern.

Literatur

- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Bauer, T. N., Truxillo, D. M., Paronto, M. E., Weekley, J. A., & Campion, M. A. (2004). Applicant Reactions to Different Selection Technology: Face-to-Face, Interactive Voice Response, and Computer-Assisted Telephone Screening Interviews. *International Journal of Selection and Assessment, 12*, 135–148.
- Bauer, T. N., Truxillo, D. M., Sanchez, R. J., Craig, J. M., Ferrara, P., & Campion, M. A. (2001). Applicant reactions to selection: Development of the selection procedural justice scale (SPJS). *Personnel Psychology, 54*, 388-420.
- Brockner, J., & Wiesenfeld, B. M. (1996). An integrative framework for explaining reactions to decisions: Interactive effects of outcomes and procedures. *Psychological Bulletin, 120*, 189-208.
- Brockner, J., Heuer, L., Magner, N., Folger, R., Umphress, E., Van den Bos, K., Vermunt, R., Magner, M., & Siegel, P. (2003). High procedural fairness heightens the effect of outcome favorability on self-evaluations: An attributional analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 91*, 51-68.
- Chaiken, S. L., Gruenfeld, D. H., & Judd, C. M. (2000). Persuasion in negotiations and conflict situations. In M. Deutsch & P. T. Coleman (Eds), *The handbook of conflict resolution: Theory and practice* (pp. 144-165). San Francisco: Jossey-Bass.
- Chapman, D.S., Uggerslev, K.L., Carroll, S.A., Piansentin, K.A., & Jones, D.A. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: a meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *Journal of Applied Psychology, 90*, 928-944.

- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter C. O., & Ng, K. Y. (2001) Justice at the millenium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- De Cremer, D., & Sedikides, C. (2005). Self-uncertainty and responsiveness to procedural justice. *Journal of Experimental Social Psychology*, 41, 157-173.
- Diekmann, K. A., Barsness, Z. I., & Sondak, H. (2004). Uncertainty, fairness perceptions, and job satisfaction: A field study. *Social Justice Research*, 17, 237-255.
- Elovainio, M., Van den Bos, K., Linna, A., Kivimäki, M., Ala-Mursula, L., Pentti, J., & Vahtera, J. (2005). Combined effects of uncertainty and organizational justice on employee health: Testing the uncertainty management model of fairness judgments among Finnish public sector employees. *Social Science & Medicine*, 61, 2501-2512.
- Folger, R. (1977). Distributive and procedural justice: Combined impact of “voice” and improvement on experienced inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 108-119.
- Gilliland, S. W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review*, 18, 694-734.
- Gilliland, S. W. (1994). Effects of procedural and distributive justice on reactions to a selection system. *Journal of Applied Psychology*, 79, 691-701.
- Gilliland, S. W. & Hale, J. M. S. (2005). How can justice be used to improve employee selection practices? In J. Greenberg & J.A. Colquitt (Eds.), *Handbook of Organizational Justice* (pp. 411-438). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

- Gilliland, S. W., & Steiner, D. D. (2001). Causes and consequences of applicant perceptions of unfairness. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: From theory to practice* (Vol. 2, pp. 175-195). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Highhouse, S., Lievens, F., & Sinar, E. F. (2003). Measuring Attraction to Organizations. *Educational and Psychological Measurement, 63*, 986-1001.
- Hogg, M. A., & Mullin, B.-A. (1999). Joining groups to reduce uncertainty: Subjective uncertainty reduction and group identification. In D. Abrams & M. A. Hogg (Eds.), *Social identity and social cognition* (pp. 249-279). Oxford: Blackwell.
- Lind, E.A., & Van den Bos, K. (2002). When fairness works: toward a general theory of uncertainty management. *Research in Organizational Behavior, 24*, 181-223.
- Ryan, A. M., & Ployhart, R. E. (2000). Applicants' perceptions of selection procedures and decisions: A critical review and agenda for the future. *Journal of Management, 26*, 565-606.
- Schinkel, S., Van Dierendonck, D., Anderson, N. (2004). The impact of selection encounters on applicants: An experimental study into feedback effects after a negative selection decision. *International Journal of Selection and Assessment, 12*, 197-205.
- Schroth, H. A., Shah, P. P. (2000). Procedures: do we really want to know them? An examination of the effects of procedural justice on self-esteem. *Journal of Applied Psychology, 85*, 462-471.
- Schuler, H. (1993). Social validity of selection situations. A concept and some empirical results. In H. Schuler, J. L. Farr, & Smith, M. (Eds.), *Personnel selection and assessment: Individual and organizational perspectives* (pp. 11-26). Hillsdale: Erlbaum.
- Tangirala, S., & Alge, B. J. (2006). Reactions to unfair events in computer-mediated groups: A test of uncertainty management theory. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 100*, 1-20.

- Thau, S., Aquino, K., & Wittek, R. (2007). Extension of uncertainty management theory to the self: the relationship between justice, social comparison orientation, and antisocial work behaviors. *Journal of Applied Psychology, 92*, 250-258.
- Truxillo, D. M., Bauer, T. N., Campion, M. A., & Paronto, M. E. (2002). Selection fairness information and applicant reactions: A longitudinal field study. *Journal of Applied Psychology, 87*, 1020-1031.
- Van den Bos, K. (2001). Uncertainty management: The influence of uncertainty salience on reactions to perceived procedural fairness. *Journal of Personality and Social Psychology, 80*, 931-941
- Van den Bos, K., Bruins, J., Wilke, H. A. M., & Dronkert, E. (1999). Sometimes unfair procedures have nice aspects: On the psychology of the fair process effect. *Journal of Personality and Social Psychology, 77*, 324-336.
- Van den Bos, K., & Lind, E. A. (2002). Uncertainty management by means of fairness judgments. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 34, pp. 1-60). San Diego, CA: Academic Press.
- Van den Bos, K., Poortvliet, P. M., Maas, M., Miedema, J., & Van den Ham, E.-J. (2005). An enquiry concerning the principles of cultural norms and values: The impact of uncertainty and mortality salience on reactions to violations and bolstering of cultural worldviews. *Journal of Experimental Social Psychology, 41*, 91-113.
- Webster, D. M., & Kruglanski, A. W. (1994). Individual differences in need for cognitive closure. *Journal of Personality and Social Psychology, 67*, 1049-1062.

SONDERFORSCHUNGSBereich 504 WORKING PAPER SERIES

Nr.	Author	Title
07-25	Axel Börsch-Supan	Rational Pension Reform
07-24	Axel Börsch-Supan	European welfare state regimes and their generosity towards the elderly
07-23	Axel Börsch-Supan	Work Disability, Health, and Incentive Effects
07-22	Tobias Greitemeyer Rainer Greifeneder	Why the Euro looked like a price booster: Differential perception of increasing versus decreasing prices
07-21	Patrick A. Müller Rainer Greifeneder Dagmar Stahlberg Herbert Bless	Relying on accessibility experiences in procedural fairness judgments
07-20	Volker Stocké	The Motive for Status Maintenance and Inequality in Educational Decisions. Which of the Parents Defines the Reference Point?
07-19	Jürgen Eichberger David Kelsey Burkhard Schipper	Ambiguity and Social Interaction
07-18	Jürgen Eichberger Willy Spanjers	Liquidity and Ambiguity: Banks or Asset Markets?
07-17	Patrick A. Müller Jana Janßen Dominique Jarzina	Applicants' reactions to selection procedures ñ Prediction uncertainty as a moderator of the relationship between procedural fairness and organizational attractiveness
07-16	Patrick A. Müller Dagmar Stahlberg	The Role of Surprise in Hindsight Bias ñ A Metacognitive Model of Reduced and Reversed Hindsight Bias
07-15	Axel Börsch-Supan Anette Reil-Held Daniel Schunk	Das Sparverhalten deutscher Haushalte: Erste Erfahrungen mit der Riester-Rente
07-14	Alexander Ludwig Dirk Krüger Axel Börsch-Supan	Demographic Change, Relative Factor Prices, International Capital Flows, and their Differential Effects on the Welfare of Generations

SONDERFORSCHUNGSBereich 504 WORKING PAPER SERIES

Nr.	Author	Title
07-13	Melanie Lührmann	Consumer Expenditures and Home Production at Retirement: New Evidence from Germany
07-12	Axel Börsch-Supan Anette Reil-Held Christina Wilke	Zur Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung
07-11	Alexander Ludwig Dirk Krüger	On the Consequences of Demographic Change for Rates of Returns to Capital, and the Distribution of Wealth and Welfare
07-10	Daniel Schunk	What Determines the Saving Behavior of German Households? An Examination of Saving Motives and Saving Decisions
07-09	Axel Börsch-Supan Anette Reil-Held Christina Wilke	How an Unfunded Pension System looks like Defined Benefits but works like Defined Contributions: The German Pension Reform
07-08	Daniel Schunk	The German SAVE survey: documentation and methodology
07-07	Hans-Martin von Gaudecker Carsten Weber	Mandatory unisex policies and annuity pricing: quasi-experimental evidence from Germany
07-06	Daniel Schunk	A Markov Chain Monte Carlo Multiple Imputation Procedure for Dealing with Item Nonresponse in the German SAVE Survey
07-05	Hans-Martin von Gaudecker Rembrandt Scholz	Lifetime Earnings and Life Expectancy
07-04	Christopher Koch Daniel Schunk	The Case for Limited Auditor Liability - The Effects of Liability Size on Risk Aversion and Ambiguity Aversion
07-03	Siegfried K. Berninghaus Werner Gueth M. Vittoria Levati Jianying Qiu	Satisficing in sales competition: experimental evidence

SONDERFORSCHUNGSBereich 504 WORKING PAPER SERIES

Nr.	Author	Title
07-02	Jannis Bischof Michael Ebert	Inconsistent measurement and disclosure of non-contingent financial derivatives under IFRS: A behavioral perspective
07-01	Jörg Oechssler Carsten Schmidt Wendelin Schnedler	Asset Bubbles without Dividends - An Experiment
06-16	Siegfried K. Berninghaus Hans Haller	Pairwise Interaction on Random Graphs
06-15	Markus Glaser Philipp Schmitz	Privatanleger am Optionsscheinmarkt
06-14	Daniel Houser Daniel Schunk Joachim Winter	Trust Games Measure Trust
06-13	Markus Glaser Sebastian Müller	Der Diversification Discount in Deutschland: Existiert ein Bewertungsabschlag für diversifizierte Unternehmen?
06-12	Philipp Schmitz Markus Glaser Martin Weber	Individual Investor Sentiment and Stock Returns - What Do We Learn from Warrant Traders?
06-11	Siegfried K. Berninghaus Sven Fischer Werner Gueth	Do Social Networks Inspire Employment? - An Experimental Analysis -
06-10	Christopher Koch Carsten Schmidt	Disclosing Conflict of Interest - Does Experience and Reputation Matter?
06-09	Clemens Kroneberg Volker Stocké Meir Yaish	Norms or Rationality? The Rescue of Jews, Electoral Participation, and Educational Decisions
06-08	Guido Cozzi Paolo Giordani Luca Zamparelli	An Uncertainty-Based Explanation of Symmetric