Moldzio, Thomas & Weber, Martina

**Einflussfaktoren der Akzeptanzeinschätzung von Auswahlverfahren aus Sicht der Bewerber**

Eine Aufklärung, welche Charakteristika von Auswahlverfahren im Einzelnen für die Teilnehmerreaktion im Sinne der Akzeptanz verantwortlich sind, steht innerhalb der Eignungsdiagnostik weiterhin aus (u.a. Schuler, 1996; Kersting, 1998).
In der vorliegenden Arbeit wurde ein selbst entwickelter Fragebogen zum Erleben von Auswahlsituationen bei 163 Bewerbern eingesetzt (Rücklaufquote = 81,5%). Der Fragebogen erfasst Faktoren des Bewerbererlebens, wie z.B. wahrgenommene Augenscheinvalidität, prädiktive Validität, Fairness und Transparenz. Es handelt sich um 44 angenommene und 119 abgelehnte Bewerber für kaufmännische und technische Ausbildungsplätze bei einem großen deutschen Hausgerätehersteller. Das Auswahlverfahren unterteilte sich mit einem Test- und einem Bewerbertag in zwei Stufen.
Erste Untersuchungsergebnisse zeigen, dass es nur wenige Zusammenhänge zwischen Dispositionen der Bewerber und der Akzeptanzeinschätzung des Verfahrens gibt. So werden beide Auswahlstufen z.B. von extravertierteren Bewerbern transparenter wahrgenommen (r = .296**), während Bewerber, die sich hohe Verträglichkeitswerte zuschreiben, beiden Auswahlstufen eine hohe Augenscheinvalidität zugestehen.
Eine differenzierte Wahrnehmung der Transparenz der Auswahlstufen nahmen die Bewerber vor, die durch hohe Gewissenhaftigkeits- und Selbstwirksamkeitswerte gekennzeichnet sind. Der Testtag wurde von diesen Bewerbern transparenter wahrgenommen (r = .245** bzw. r = .382**) als der Bewerbertag, da lediglich die Testergebnisse in Form eines Profilbogens strukturiert zurückgemeldet wurden.
Derzeit deuten mehr Befunde darauf hin, dass das Auswahlverfahren von den Bewerbern akzeptiert wird, weil es so ist wie es ist und nicht, weil die Bewerber so sind wie sie sind.

Literatur

Kersting, M. (1998). Differentielle Aspekte der sozialen Akzeptanz von Intelligenztests und Problemlöseszenarien als Personalauswahlverfahren. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 42,* (61-75).
Schuler, H. (2000). *Psychologische Personalauswahl - Einführung in die Berufseignungsdiagnostik* (1. Auflage). Göttingen: Hogrefe.

Erschienen im September 2005 im Programmband der 4.Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie in der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (19.-21.09.2005) in Bonn.