Weber, Martina; Moldzio, Thomas & Mohr, Gisela

Entwicklung und Evaluierung eines Fragebogens zur differenzierten Erfassung des Erlebens von Auswahlsituationen

Das Verständnis der Eignungsdiagnostik ist im Wandel: Die Zweiseitigkeit des Geschehens, indem sowohl Unternehmen als auch Bewerber eine Auswahlentscheidung treffen, rückt immer mehr in den Vordergrund. Bewerber gelten als potenzielle Kunden des Unternehmens, könnten zukünftige Kooperationspartner sein – bei dem ersten Kontakt zwischen Unternehmen und Bewerber gilt daher, durch eine besonders bewerbergerecht gestaltete Auswahl-Praxis positive Imageeffekte zu erzielen.
Da es in Deutschland bisher nur wenige ausreichend validierte und veröffentlichte Referenzfragebogen zur Erfassung des Bewerbererlebens gibt, ist es notwendig, der Praxis ein Instrument zur Verfügung zu stellen, welches Personalauswahl-Verfahren bezüglich des Bewerbererlebens einschätzt, damit letztendlich beweberorientiertes Rekruting betrieben werden kann.
Eine erste Auseinandersetzung mit dem Bewerbererleben erfolgte mit der Forderung nach Sozialer Validität von Schuler und Stehle (1983). Weiterführende Forschung im organisationspsychologischen Kontext beschreibt inzwischen ausführlichere Bedingungsvariablen und Moderatoren des Bewerbererlebens (Chan, Schmitt, Sacco & DeShon 1998; Ryan & Ployhart, 2000).
Der aus 74 Items bestehende Fragebogen erfasst mehrere Faktoren des Bewerbererlebens, wie z. B wahrgenommene Augenscheinvalidität, prädiktive Validität, Transparenz und Fairness. Als Evaluierungsstichprobe dienen vorerst 163 Bewerber eines Hausgeräteherstellers. Diese hatten den unternehmensüblichen Personalauswahl-Prozess durchlaufen und schon Ergebnisse mit Hilfe eines Ergebnisprofils rückgemeldet bekommen.
Erste Evaluierungsschritte ergaben gute bis sehr gute Reliabilitäten auf Einzel- und Gesamtskalen-Ebene (Cronbachs α von .65 bis .87); die Faktorenstruktur konnte gefunden werden. Zur weiteren Evaluierung werden Gruppenvergleiche herangezogen und Moderatoren wie Erfahrung und Einstellung zu Tests berücksichtigt.

Literatur

Chan, D., Schmitt, N., Sacco, J. M. & DeShon, R. P. (1998). Understanding pretest and posttest reactions to cognitive ability and personality tests. *Journal of Applied Psychology, 83,* (471-485).
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).
Schuler, H. & Stehle, W. (1983). Neuere Entwicklungen des Assessment-Center-Ansatzes – beurteilt unter dem Aspekt der sozialen Validität. Psychologie und Praxis. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 27,* (33-44).

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.