

Sind Verhaltensübungen im virtuellen Raum eine valide Alternative für die Zukunft der beruflichen Eignungsdiagnostik?

Pia Sophie Wedemeyer

In Zeiten der Pandemie wurden Kontakte eingeschränkt und dennoch mussten vakante Stellen in Unternehmen besetzt werden. Praktiker:innen stellten Auswahlverfahren um und verlegten sie in den virtuellen Raum, ohne beispielsweise auf Studien zur Güte von Verhaltensübungen im virtuellen Raum zurückgreifen zu können. Ziel dieser Forschungsarbeit ist es, die Validität von Verhaltensübungen im virtuellen Raum mit üblich verwendeten Verhaltensübungen vor Ort zu vergleichen. Darüber hinaus soll die Gerechtigkeitswahrnehmung in Abhängigkeit von der Darbietungsart betrachtet werden. Angelehnt an die Studie von Ott, Ulfert & Kersting (2017) wird angenommen, dass die Validität nicht von der Darbietungsart abhängt und somit die Darbietungsarten vergleichbar sein müssten. Darüber hinaus soll sich die Gerechtigkeitswahrnehmung nicht zwischen den beiden Darbietungsarten unterscheiden. In dieser Studie wurden anhand eines Experiments Teile eines Assessment Centers (Fragebogenverfahren, Verhaltensübung und Feedbackgespräch) zusammen mit einem Fragebogen zur Gerechtigkeitswahrnehmung in beiden Darbietungsarten (im virtuellen Raum vs. vor Ort) erhoben. Als Stichprobe dienen kaufmännische sowie technische Auszubildende im dritten Lehrjahr sowie berufstätige Personen, welche in dem Zeitraum 2021 bzw. 2022 an dem Workshop teilgenommen haben bzw. teilnehmen. Die Hypothesen werden nach der Datenerhebung angelehnt an das Job Performance Model nach Tett und Burnett (2003) mithilfe von hierarchischen Regressionen sowie Moderationsanalysen berechnet. Die Berechnungen in Bezug auf die Gerechtigkeitswahrnehmung basieren auf Teilen des Heuristisches Modells von Ryan und Ployhart (2000). Diese Studie leistet einen wesentlichen Beitrag zur Digitalisierung der Eignungsdiagnostik und zu einer ortsunabhängigeren Personalauswahl bzw. Potenzialerkennung.