

Kurzfassung der Masterarbeit (Praxisprojekt und schriftliche Master-Arbeit) aus der postgradualen Weiterbildung NABB zum «Master of Advanced Studies in Psychology of Career Counseling and Human Resources Management MASP-CC&HRM» der Universitäten Bern, Freiburg und Zürich.

**Problemstellung** Berufseignungstests spielen vermehrt eine Rolle in der Selektion von Auszubildenden durch Wirtschaftsbetriebe und Berufsbildungsinstitutionen. Der Multicheck, ein bekanntes Verfahren, wurde in einer vorhergehenden Studie von einem der Autoren hinsichtlich der Konstrukt- und Vorhersagevalidität untersucht (Widmer, 2006). Unbekannt ist dagegen die Akzeptanz und Fairness dieser Verfahren. Im Rahmen dieser Arbeit wird die Akzeptanz und Fairness durch zwei psychologische Konstrukte operationalisiert und mittels entsprechender Fragebögen (Fragebogen zur sozialen Validität von Klingner, 2003, und die Selection Procedural Justice Skale SPJS von Baur, 2001) am Beispiel des Multicheck untersucht.

**Fragestellungen** Die Fragestellungen beziehen sich auf drei Themen:

- 1) Es soll überprüft werden, inwiefern die Reliabilität der eingesetzten Verfahren den Werten aus anderen Ländern und in anderen Settings entspricht.
- 2) Es ist von Interesse, wie die konvergente und divergente Validität der zwei eingesetzten Verfahren ausfallen.
- 3) Es soll untersucht werden, wie die Teilnehmenden den Multicheck als Auswahlverfahren im Vergleich mit anderen Eignungsabklärungsverfahren beurteilen und welche Massnahmen dies zum Positiven ändern könnten.

**Resultate** Die Reliabilitäten der eingesetzten Tests entsprechen den Erwartungen und sind als gut zu bezeichnen, wenn die Tests jeweils als Ganzes untersucht werden. Nur wenig zufrieden stellend sind die Teilskalen der Tests, was möglicherweise an deren Operationalisierung liegen könnte.

Die Resultate zur Konvergenz und Divergenz der Verfahren zur Messung der Akzeptanz bestätigen die Ergebnisse zur Reliabilität: Die Übereinstimmung der Verfahren als Ganzes entspricht den Erwartungen und die hohen Korrelationen (grösser als .60) ergeben sich auch im Zusammenhang mit der subjektiven Beurteilung durch die Teilnehmenden des Multichecks. Allerdings resultieren unklare Abgrenzungen zwischen Teilskalen (Facetten) innerhalb der Instrumente.

Die Beurteilung der Akzeptanz des Multicheck entspricht insofern den Erwartungen, als dass der Eignungstest im Vergleich mit einem Assessment Center in den meisten Aspekten der Prozeduralen Gerechtigkeit schlechter bewertet wird. Hinsichtlich wichtiger Aspekte der sozialen Validität wird der Multicheck allerdings besser beurteilt, als es im Vergleich mit Intelligenztests hypothetisch angenommen wurde. Es wird diskutiert, dass diese Ergebnisse sowohl durch die Unterschiedlichkeit der Verfahren als auch durch die Besonderheit der Studie resp. der Stichprobe zustande kommen.

**Methodik** Die verwendeten Konstrukte zur Akzeptanzforschung stammen entweder aus dem deutschsprachigen Raum (Soziale Validität, vgl. Schuler & Stehle, 1983) oder dem angloamerikanischen Raum (Gilliland, 1993).

Die dazugehörigen Fragebögen (vgl. Klingner, 2003, und Baur, 2001) wurden an die Rahmenbedingungen der Studie angepasst und in eine internetbasierte Version übersetzt.

Befragt wurden zum grössten Teil 14- bis 16-jährige Jugendliche, die vor kurzer Zeit den Multicheck absolviert und die entsprechenden Resultate erhalten hatten.

Für die Reliabilität wurde Cronbachs Alpha bestimmt, für die Konstruktvalidität wurden Produkt-Moment- sowie Spearman-Rho-Korrelationen und für die Mittelwertsunterschiede (unabhängige) t-Tests berechnet. Die Auswertungen erfolgten mit SPSS Version 14.

**theoretischer Hintergrund** Die Untersuchung basiert auf einer früheren Untersuchung zum Berufseignungstest Multicheck (Widmer, 2006). Sie nimmt damit Bezug zur vielfältigen Literatur, die sich mit der Theorie und den Gütekriterien von Intelligenz- und Eignungstests beschäftigt, und hier im Speziellen auch zur Akzeptanz- und Fairnessforschung.

Die Grundlagen zur Prozeduralen Gerechtigkeit finden sich bei Gilliland (1993). Gilliland propagiert dabei ein Modell, welches sich auf die aktuelle Gerechtigkeitsforschung stützt und Bezug auf die organisationalen Gerechtigkeitswahrnehmung einer Person nimmt. Zwei Facetten, die prozedurale und distributive Gerechtigkeit, bestimmen diese Wahrnehmung.

Die Soziale Validität wurde von Schuler und Stehle (1983) als Mass für die Akzeptabilität von Eignungstests und –verfahren für Bewerbende diskutiert. Es setzt sich aus vier Komponenten zusammen, namentlich Information, Transparenz, Partizipation und Urteilskommunikation.

Bei den genannten Konstrukten der Akzeptanzforschung ist es gemein, dass sie den Fokus auf die Beurteilungen von eignungsdiagnostischen Situationen durch die Bewerbenden legen. Auf diesem Hintergrund definieren die Autoren das übergeordnete Ziel dieser Studie, Akzeptanz zu erfassen, so dass Massnahmen für Beteiligte abgeleitet werden können, um damit Situationen in der Personalwirtschaft sozial verträglicher zu machen.

**Verfasser** Peter Eberle  
lic. phil., Psychologe  
Hochfeldstrasse 24  
3012 Bern  
peter.eberle@powersurf.li

Marcel Widmer  
lic. phil., Psychologe  
Metzgergasse 1  
3400 Burgdorf  
marcel.widmer2@gmx.ch

Die Verfasser/innen stehen für Auskünfte, Anfragen und Bemerkungen zum Inhalt der vorliegenden Publikation zur Verfügung. Die Master-Arbeit selbst kann bei den Verfasser/innen gegen eine Unkostenpauschale von Fr. 20.– für Porto und Verpackung ausgeliehen werden.

### Copyright

© NABB – Kopieren mit Quellenangabe gestattet