

*E. van der Meer, H. Hagendorf, R. Beyer, F. Krüger, A. Nuthmann, S. Schulz (Hrsg.)*

# 43. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie



**PABST SCIENCE PUBLISHERS**  
Lengerich, Berlin, Bremen, Riga,  
Rom, Viernheim, Wien, Zagreb

und Wissenschaft resultierten. Diese werden kurz charakterisiert: Unterschiede hinsichtlich Kompetenzerwartungen, hinsichtlich kommunikativer Prozesse und Kostenvorstellungen sowie Zeithorizonten, den notwendigen Ressourcen. Darüber hinaus bestanden institutionelle Unvereinbarkeiten und Versuche der Kooptation für sachfremde Interessen. Ferner erwies sich der Stand psychologischer theoretischer Arbeiten als unzureichend, in einem komplexen interorganisationalen Feld angemessene Leitfunktionen zu übernehmen. Der Beitrag schließt mit Hinweisen für eine erfolgreiche psychologische Praxis in diesem Bereich.

#### Internetgestütztes Recruitment und Assessment

Leitung: U. Konradt, Kiel; G. Hertel, Kiel

AG  SG 102

08:30 - 10:50

#### Personalmarketing per Internet: Bewertung des Mediums aus Bewerbersicht

KAI-CHRISTOPH HAMBORG, PHILIP JANSSEN, BERND RUNDE

Die Bewerbersuche zählt zu den wichtigsten durch das Internet unterstützten Aktivitäten des Personalmarketings. Entsprechend sollten die Möglichkeiten, sich bei Firmen per Internet zu bewerben, durch potentielle Bewerber akzeptiert werden und die technischen Hilfsmittel anforderungsgerecht, leicht bedienbar und motivierend gestaltet sein. In einer Studie wurde erstens die internetgestützte Bewerberansprache im Rahmen von Bewerbungsszenarien bewertet sowie Maßnahmen zur Gestaltung abgeleitet. Zweitens wurde mittels Fragebogen (N = 105) die Einstellung von potentiellen Bewerbern gegenüber dieser Bewerbungsform erhoben. Die Fragebogenuntersuchung zeigt eine grundsätzliche gute Akzeptanz von Online-Bewerbungen. Zwei Drittel der befragten Personen halten Online-Bewerbungen für eine gute Alternative zu herkömmlichen Bewerbungen, präferieren jedoch noch mehrheitlich klassische Bewerbungsformen. Als Vorteile von Online-Bewerbungen wurden am häufigsten Kostenaspekte, der geringere Arbeitsaufwand und die Möglichkeit, sich neuen Technologien gegenüber aufgeschlossen zeigen zu können, angegeben. Nachteile von Online-Bewerbungen werden insbesondere in den eingeschränkten Möglichkeiten gesehen, sich von anderen Bewerbern abzuheben und sich persönlich darzustellen. Entgegen der grundsätzlich guten Akzeptanz von Bewerbungen per Internet zeigen die Ergebnisse aus den Bewerbungsszenarien teilweise erhebliche gestaltungsbedingte funktionale und bedienungsbezogene Probleme der zugrundeliegenden Programme, etwa bei der Steuerung der Software oder der Dateneingabe. Die Befunde der Studie bieten einen Ausgangspunkt für die gestaltungsbezogene Verbesserung und damit für die Optimierung des Mediums Internet im Personalmarketing.

AG  SG 102

08:30 - 10:50

#### Internetgestütztes Recruitment und Assessment am Beispiel des 16 PF-R von R.B. Cattell

JOCHEN PRÜMPER, BURKHARD JAHN

Durch den zunehmenden Einsatz von internetgestützten Recruitment- und Assessment-Methoden stellt sich die Frage, inwieweit sich bereits etablierte Papier-Bleistift-Testverfahren für den Computereinsatz eignen, da die Transposition eines Papier-Tests auf den Computer in der Regel mit einer Reihe von Veränderungen verbunden ist, welche die Charakteristiken des Testverfahrens verändern können. Um Verzerrungen zu vermeiden, muss überprüft werden, inwieweit Papier-Bleistift-Versionen und internetbasierte Versionen äquivalent sind. In der vorliegenden Studie sollte diese Frage für den 16 PF-R von R.B. Cattell (dt. Schneewind & Graf, 1998) - ein in Forschung und Anwendungspraxis weit verbreiteter, objektiver Fragebogentest zur mehrdimensionalen Persönlichkeitsdiagnostik im Erwachsenenalter - überprüft werden. Zur Überprüfung kam dabei die Psychometrische Äquivalenz (Überprüfung der Verteilungsformen, Standardabweichungen und Mittelwerte), die Populationspezifische Äquivalenz (Differenzen der Testergebnisse in Abhängigkeit der individuellen und populationsabhängigen Verschiedenheiten der Probanden) und die Erfahrungsbezogene Äquivalenz (Beeinflussung der Testteilnehmer durch das neue Testmedium). Insgesamt nahmen 100 Studenten und Studentinnen an der Untersuchung teil. Die Probanden wurden einem der beiden Testmedien zufällig zugeordnet. Die Ergebnisse zeigen, dass die Papier-Bleistift-Version des 16 PF-R der internetbasierten Computerversion allen drei Äquivalenzüberprüfungen stand hält und damit die Normen und Gütemaße des originalen Papier-Bleistift-Tests für die internetbasierte Version übernommen werden können.

Entwicklung und Validierung eines internetbasierten Verfahrens zur Vorauswahl von Callcenter-Agents

AG  SG 102

08:30 - 10:50

#### Entwicklung und Validierung eines internetbasierten Verfahrens zur Vorauswahl von Callcenter-Agents

KARIN JODER, UDO KONRADT, GUIDO HERTEL

Es wird die Entwicklung und Validierung des Callcenter-Aptitude-Tests (C-A-T) geschildert, einem internet-basierten multi-methodalen Verfahren zur Vorauswahl von Callcenter-Agents. C-A-T umfasst biografische Fragen, Tests der kognitiven Leistungsfähigkeit und relevanter Persönlichkeitsaspekte sowie situationale Fragen auf der Basis multimedial präsentierter Arbeitssituationen. Insgesamt wurde C-A-T von 327 Callcenter-Agents durchgeführt, die gleichzeitig von Vorgesetzten hinsichtlich der gleichen Persönlichkeitsdimensionen beurteilt wurden. Zusätzlich wurde die soziale Akzeptanz durch die Agents eingeschätzt. In der ersten Studie (N=151) wies die faktorenanalytische Lösung Probleme auf und die konkurrente Validität lag bei  $r=0.23$ . Nach Verbesserung des Instruments zeigten dann in einer Folgestudie (N=176) die Faktorenanalysen die erwartete Fünf-Faktoren-Lösung. Bei guter Reliabilität (Cronbachs  $\alpha=0.85$ ) sowie guter konvergenter und diskriminanter Validität wurde eine konkurrente Validität von  $r=0.33$  erreicht. Dieser Wert wird für ein Vorauswahltool als sehr befriedigend angesehen, zumal sich in beiden Studien eine hohe Augenseinvaldität und eine hohe soziale Akzeptanz unabhängig vom Ausmaß der Inbound- bzw. Outboundtätigkeit zeigte. Die Ergebnisse werden im Zusammenhang mit Vorauswahl-Verfahren sowie internetbasierten Auswahlverfahren diskutiert.

AG  SG 102

08:30 - 10:50

#### Entwicklung und Validierung eines Online-Verfahrens zur Auswahl und Platzierung von Mitgliedern virtueller Teams

KATRIN LEHMANN, UDO KONRADT, GUIDO HERTEL

Die Auswahl und Platzierung von Mitgliedern virtueller Teams erfolgt überwiegend anhand von Kernkompetenzen. Neben den Kernkompetenzen stellen jedoch extrafunktionale Qualifikationen wichtige Prädiktoren für die Leistung, Zufriedenheit und Teamidentität und damit für den Erfolg virtueller Teams dar. Bisher existiert noch kein eignungsdiagnostisches Verfahren, das auf die Anforderungen virtueller Teams zugeschnitten ist und empirisch validiert wurde. Das Ziel dieses Projekts lag deshalb in der Entwicklung und Validierung eines internet-basierten Verfahrens zur Beurteilung der Eignung und des Potentials der Teammitglieder. Zur Entwicklung des Virtual Team Competency Inventory (VTCI) wurde zunächst auf der Basis eines Kompetenzmodells virtueller Teammitglieder ein Persönlichkeitsfragebogen theoriegeleitet konstruiert. Dieser Fragebogen beinhaltet Items zur Erfassung von elf relevanten Subskalen (unter anderem Vertrauensfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Selbstmotivation). Im Anschluss an eine Pilotstudie mit 169 Probanden, in der eine Paper-Pencil-Version verwendet wurde, wurde das Verfahren von 258 Mitgliedern virtueller Teams (50 Teams) online bearbeitet. Außerdem gaben die Teamleiter eine Leistungs- und Potentialbeurteilung der Gruppenmitglieder und der Gruppen ab. Die Testrevison sowie

#### Quelle:

Prümper, J. & Jahn, B. (2002). Internetgestütztes Recruitment und Assessment am Beispiel des 16 PF-R von R.B. Cattell. In E. van der Meer, H. Hagendorf, R. Beyer, F. Krüger, A. Nuthmann & S. Schulz (Hrsg.), *Berichte über den 43. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie* (S. 450). Lengerich: Pabst Science Publishers