

Differentielle Aspekte der sozialen Akzeptanz von Intelligenztests und Problemlöseszenarien als Personalauswahlverfahren¹

Martin Kersting

Zusammenfassung. Verschiedene eignungsdiagnostische Methoden finden bei den Teilnehmern² von Personalauswahlverfahren eine unterschiedliche Akzeptanz. Mittlerweile liegen Konzepte zur „sozialen Akzeptanz“ von Auswahlverfahren vor, in denen Determinanten von Akzeptanzeinschätzungen thematisiert werden. Der vorliegende Beitrag listet zunächst potentielle Auswirkungen der Akzeptanzeinschätzungen auf und skizziert anschließend zwei Konzepte der sozialen Akzeptanz von Auswahlverfahren. Über diese Einführung hinaus werden Entwicklungslinien für das Konzept aufgezeigt. Demzufolge können Fortschritte zum einen durch eine systematische Berücksichtigung von Personvariablen – und somit durch die Berücksichtigung einer differentialpsychologischen Perspektive – und zum anderen durch die Entwicklung und den Einsatz technisch hochwertiger mehrdimensionaler Akzeptanz-Meßinstrumente erzielt werden.

Mit der im empirischen Teil dargestellten Untersuchung wurden diese Ideen aufgegriffen. 103 Polizisten beurteilten Intelligenztests einerseits und computergestützte Problemlöseszenarien andererseits unter verschiedenen Akzeptanzgesichtspunkten. In vergleichenden Analysen zeigte sich, daß jedes der beiden Verfahren spezifische Akzeptanzvor- und -nachteile aufzuweisen hatte. Sowohl die Akzeptanzbeurteilungen innerhalb einer Verfahrensgruppe als auch die Präferenzurteile zwischen den beiden Verfahren standen in Abhängigkeit von verschiedenen Personfaktoren wie Leistung, Alter, Computererfahrung und -einstellung. Berichtet werden schließlich noch die Ergebnisse einer Meßwiederholung, die im Durchschnitt ein Jahr nach dem ersten Meßzeitpunkt im Anschluß an eine Leistungsrückmeldung vorgenommen wurde.

Schlüsselwörter: Eignungsdiagnostik, Soziale Validität, Akzeptanz, Problemlösen, Intelligenz, Personalauswahl.

Differential-psychological aspects of applicants' acceptance of intelligence tests and problem solving scenarios as diagnostic tools for personnel selection

Abstract. Applicants' acceptance of diagnostic instruments for personnel selection differs depending on the specific characteristics of these diagnostic systems. Social acceptance concepts of personnel selection systems deal with the determinants of these acceptance ratings. In the present article, some potential effects of selection system acceptance are listed and subsequently two concepts of social acceptance of selection systems are outlined. In addition, perspectives for further development of this concept are described. Progress is expected on one hand from a differential-psychological point of view which systematically takes into account how individual differences influence the experience and evaluation of diagnostic situations. Another important improvement would be the implementation of methodologically sound and sophisticated multi-dimensional measurement instruments for social acceptance.

In the empirical section of the article a study is presented that has taken these ideas into account. 103 policeofficers (male and female) rated an intelligence test on one hand and a computer-based problem-solving scenario on the other in terms of various aspects of acceptance. Comparative analyses revealed that each of the two diagnostic systems had specific advantages and disadvantages in terms of acceptance. Acceptance ratings within one diagnostic system, as well as preference judgements between the two types of diagnostic instruments, turned out to be dependent on individual factors such as achievement, age, experience with and attitudes towards computers. Additionally, findings are reported for a follow-up measurement taken on average a year after the performance feedback.

Key words: personnel selection, social validity, acceptance, intelligence test, problem solving scenario

¹ Diese Arbeit konnte im organisatorischen Rahmen der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen e. V. (DGP) realisiert werden. Bis einschließlich August 1994 – und somit fast 25 Jahre – stand die DGP unter Leitung von Herrn Dr. K. Althoff (Nachfolger: Dr. B. Wolf). Herr Dr. K. Althoff trat Ende 1997 in den Ruhestand, ihm ist dieser Artikel gewidmet.

² Hier wie im folgenden ist die weibliche Form immer mit gemeint.

Einleitung

„Die anderen“, das sind im Kontext der Personalauswahl und der Berufseignungsdiagnostik die Bewerber. „*Die Perspektive der anderen*“ (Schuler, 1990) bezeichnet somit das oft vernachlässigte Erleben und Bewerten eignungsdiagnostischer Situationen aus der Sicht der *Verfahrensteilnehmer*. Die erhöhte Aufmerksamkeit, die dieser Perspektive in letzter Zeit zuteil wurde, entstammt u. a. der Einsicht, daß die Berücksichtigung der Perspektive der Teilnehmer zugleich *Bestandteil* des Interesses der Organisation ist. Ging man früher implizit davon aus, daß Personalanwerbung und -auswahl sozusagen einen eigenständigen Bereich darstellen, welcher der Organisation und ihrer Arbeit vorgelagert ist, so begreift man heute diese Komponenten als einen Bestandteil der Organisation, ihrer Funktionsfähigkeit und ihrer Außenwirkung. Herriot (1989, S. 171) bringt dies auf die Formel „*Selection is not the gate through which applicants must pass before they can relate to the organization; it is itself part of that relationship*“.

Wirkungen der sozialen Akzeptanz von Auswahlverfahren

Die Akzeptanz der Personalauswahlverfahren kann sich (1.) auf das allgemeine Bewerbungsverhalten, (2.) auf die Entscheidung der ausgewählten Personen für oder gegen die Organisation sowie (3.) auf das zukünftige Erleben und Verhalten der ausgewählten Personen in der Ausbildung und/oder im Beruf ebenso auswirken wie (4.) auf das zukünftige Verhalten der abgelehnten Personen, (5.) auf das allgemeine Image der Organisation und (6.) auf die Anzahl von Rechtsstreitigkeiten infolge von Auswahlverfahren.

Punkt eins und zwei sind offensichtlich. Bereits die Ankündigung bestimmter Verfahren kann *potentielle* Bewerber im Vorfeld abschrecken (siehe z. B. Poortinga, Coetsier, Meuris, Miller, Samsonowitz, Seisdodos & Schlegel, 1982, S. 24). Inakzeptable Verfahren können – neben anderen Auswirkungen – die Teilnehmer dazu veranlassen, Stellenangebote der Organisation auszu-schlagen, wobei hier die Rahmenbedingungen zu berücksichtigen sind, z. B. die spezifische Anwesenheit oder Abwesenheit alternativer Angebote, die allgemeine Arbeitsmarktsituation, objektive Faktoren wie z. B. Bezahlung und Standort. (Siehe hierzu auch die Ergebnisse von Liden und Parsons (1986), die Diskussion bei Thornton (1993) sowie die Arbeiten zum Entscheidungsverhalten und zu Reaktionen auf Personalauswahlverfahren von Moser (1991) sowie Schuler und Moser (1993)). Die Auswahl-situation stellt häufig den Erstkontakt „beider Seiten“ dar. In Ermangelung anderer Erfahrungen mit der Organisation können Bewerber zu

der Annahme verleitet werden, daß die Auswahl-situation und das in dieser Situation seitens der Organisation gezeigte Verhalten *repräsentativ* für die Organisation sind. Das Auswahlverfahren vermittelt – gewollt oder ungewollt – ein Organisationsimage und wird als Ausdruck der organisationspolitischen Prinzipien und der Organisationskultur angesehen. Über diesen Mechanismus kann die Auswahl-situation die zukünftigen (zumindest anfänglichen) Einstellungen (z. B. Zugehörigkeitsgefühl, Arbeitszufriedenheit) und Verhaltensweisen der ausgewählten Personen in der Ausbildung bzw. im Berufsleben ebenso beeinflussen (Punkt drei, siehe z. B. Gilliland, 1993) wie die allgemeine Einstellung sowohl der ausgewählten als auch der abgelehnten Bewerber (Punkt vier und fünf) gegenüber der Organisation. Hier kann es zu „spillover“-Effekten kommen. Die Frage, ob Personen, die das Verfahren bereits absolviert haben, anderen Personen eine Bewerbung bei dieser Organisation empfehlen oder nicht, und die Frage, welches „Image“ einer Organisation in Berichten über das Auswahlverfahren zugeschrieben wird (Bewerber als „*story-teller*“, z. B. bei Rynes, 1993), dürfte u. a. von der Akzeptanz des Auswahlverfahrens abhängen. Diese Punkte verdeutlichen, warum auch die Einschätzungen *abgelehnter* Bewerber für die Organisation relevant werden können. Ein besonderer Stellenwert dürfte der wahrgenommenen Akzeptanz der Verfahren bei internen Auswahlentscheidungen zukommen, wo die abgelehnten Bewerber anschließend auf ihrer bisherigen Stelle für die Organisation weiter tätig sind und jede Demotivierung durch das Auswahlverfahren zu vermeiden ist. Schließlich dürften inakzeptable Verfahren häufiger in Rechtsstreitigkeiten münden als sozial akzeptable Verfahren (Punkt 6). Die Aufzählung zeigt, daß das Interesse der Teilnehmer an einem akzeptablen Auswahlverfahren mit dem Interesse der Organisation an einer erfolgreichen Personalarbeit parallel läuft.

Neben diesen von den Diagnostikern stellvertretend wahrgenommenen Interessen der Organisation werden auch originäre Interessen der Diagnostiker von der Akzeptanzfrage berührt. Verfahren mit einer hohen Akzeptanz dürften (siebentens) die Kooperationsbereitschaft und Motivation der Teilnehmer und somit die Validität der Eignungsdiagnose ebenso positiv beeinflussen wie das organisationsinterne und öffentliche Ansehen der Eignungsdiagnostik (siehe z. B. Nevo, 1986, S. 52).

Konzepte der sozialen Akzeptanz von Auswahlverfahren

Mit der Realisierung der potentiellen Auswirkungen der Akzeptanz der Auswahlverfahren nahm auch die theoretische Erörterung möglicher Ursachen für eine niedrige

oder hohe Akzeptanz ihren Aufschwung. Obwohl die Perspektive der Kandidaten auch schon in früheren Arbeiten Berücksichtigung fand (siehe etwa Spitznagel, 1982) und obwohl einzelne Komponenten wie „Zumutbarkeit“ (siehe Testkuratorium, 1986) oder „psychologische“ bzw. „face“ Validität (Lienert, 1967, S. 47) seit langem zum Kanon der Bewertung diagnostischer Verfahren gehören, war es im deutschsprachigen Raum vor allem das Verdienst von Schuler, eine Zusammenschau einzelner Aspekte zu einem Konzept der Akzeptanz von eignungsdiagnostischen Situationen geleistet zu haben. Damit stehen für zukünftige Arbeiten auf diesem Gebiet eine Heuristik und ein Ordnungsrahmen zur Verfügung. Als die wichtigsten Parameter für dieses Konzept benennen Schuler (1990, 1993) sowie Schuler und Stehle (1983) die (1.) Information (z. B. über Anforderungen der Tätigkeit und über Organisationsmerkmale), (2.) Partizipation (im engeren Sinne als direkte oder stellvertretende Partizipation an der Gestaltung der Situation bzw. im weiteren Sinne als Möglichkeit, Kontrolle über die Situation auszuüben), (3.) Transparenz (hinsichtlich der beteiligten Personen, des Bewertungsprozesses sowie der gestellten Anforderungen und ihren Bezug zur in Frage stehenden Tätigkeit) und (4.) Kommunikation. Eine Übersicht über empirische Arbeiten, in denen Hypothesen geprüft werden, die sich aus dem Konzept ableiten lassen, findet sich bei Schuler (1990, 1993).

Die von Schuler für das Konzept gewählte Bezeichnung „*Konzept der sozialen Validität*“ ist mißverständlich, da das Bezeichnete nicht mit der (Fach-)Bedeutung des Wortes in Einklang steht. Im Gegensatz zur Abhängigkeitsbeziehung der einzelnen Validitätskomponenten, wie z. B. Kriteriums- und Konstruktvalidität, ist es geradezu ein konstituierendes Merkmal der Akzeptanz einer diagnostischen Situation, daß diese *unabhängig* von der Validität des eingesetzten Verfahrens variieren kann. Statt der Bezeichnung „soziale Validität“ sollte daher besser die von Schuler selbst (1990, S. 185) vorgeschlagene Alternativbezeichnung „soziale Qualität“ oder die Bezeichnung „soziale Akzeptanz“ gewählt werden.

Ein anderer regelbasierter Ansatz zur sozialen Akzeptanz von Auswahlverfahren liegt mit dem „*Model of Applicants' Reaction to Employment Selection Systems*“ von Gilliland (1993) vor. Dieser Ansatz wurde im deutschsprachigen Raum seltener rezipiert als das Konzept von Schuler, obwohl besonders die hochgradige Integrierbarkeit der beiden Modelle Beachtung verdient. In Gillilands Modell wird eine Unterscheidung zwischen der Wahrnehmung der Auswahl*situation* und der Wahrnehmung der Auswahl*entscheidung* getroffen. Für beide Komponenten existieren (implizite oder explizite und mehr oder weniger saliente) Regeln, deren Verletzung zu Einbußen der sozialen Akzeptanz des Auswahlverfahrens führen kann. Bezüglich des eignungsdiagnostischen Prozesses formuliert Gilliland zehn Regeln.

Die ersten vier Regeln betreffen formelle Aspekte des Verfahrens und sind im Konzept von Schuler den Aspekten Partizipation und Transparenz zuzuordnen oder damit zu assoziieren. Von einem Verfahren mit einer hohen sozialen Akzeptanz wird demnach (1.) ein hoher Anforderungsbezug der Aufgaben zur in Frage stehenden Tätigkeit erwartet. Das Verfahren sollte den Betroffenen (2.) die Gelegenheit einräumen, ihre Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten unter Beweis zu stellen, wobei (3.) die Möglichkeit zur Modifikation des Entscheidungsprozesses (z. B. durch eine zweite Chance im Sinne einer Überprüfung mit einem anderen Verfahren) eingeräumt werden sollte. Über verschiedene Personen und Zeitpunkte hinweg betrachtet sollte das Verfahren (4.) zu konsistenten Entscheidungen führen.

Die Regeln fünf bis sieben betreffen die Erklärung der Vorgehensweise und der Entscheidung und entsprechen somit größtenteils den Aspekten der Information und Kommunikation nach Schuler. Ein sozial-qualitativ hochwertiges Verfahren bietet demnach (5.) ein Feedback, welches (6.) aufrichtig und ehrlich gegeben wird, und stellt darüber hinaus (7.) Informationen zum Verfahren zur Verfügung (z. B. über die Validität, über die Verrechnungsmodi, über die getroffenen Entscheidungen). Nach Möglichkeit sollten die Betroffenen darüber bereits *im Vorfeld* des Verfahrens informiert werden.

Die letzten drei Regeln sind der Interaktion während des Verfahrens gewidmet. (Siehe „Kommunikation“ und „Partizipation“ bei Schuler.) Regel Nummer (8.) schreibt eine wechselseitige Kommunikation sowie die Partizipation der Betroffenen vor, Regel Nummer (9.) thematisiert die Angemessenheit der Fragen, und die Regel Nummer (10.) spricht notwendige positive Eigenschaften (z. B. Sympathie, Empathie) derjenigen Personen an, die das Verfahren durchführen. Zusätzlich formuliert Gilliland, daß (11.) Verfahren, die als verfälschbar gelten (wie z. B. Lebenslaufschilderungen), ebenso wie Verfahren, die (12.) von den Betroffenen als invasiv erlebt werden, wenig Akzeptanz finden.

Hinsichtlich des *Verfahrensergebnisses* geht es laut Gilliland darum, ob das erzielte Ergebnis den Erwartungen der Betroffenen sowie deren impliziten oder expliziten Vorstellungen über gerechte Ergebnisverteilungen entspricht. Das Ergebnis des Verfahrens wird unter drei Gesichtspunkten bewertet: erstens unter dem Aspekt des Gleichgewichts zwischen eigener Leistung und Verfahrensergebnis, zweitens unter dem Aspekt der Chancengleichheit und drittens unter dem Aspekt der Berücksichtigung spezieller Bedürfnisse (z. B. ein besonderes Treatment für Behinderte).

Entwicklungsperspektiven zu den Konzepten der sozialen Akzeptanz von Auswahlverfahren

Mit den Modellen von Schuler (1990, 1993) sowie Gilliland (1993) liegt eine trag- und ausbaufähige allgemeine theoretische Konzeption der sozialen Akzeptanz von Auswahlverfahren vor, die sich allerdings hauptsächlich auf die Perspektive der *allgemeinen* Bedingungen des Zustandekommens des Akzeptanzurteils konzentriert. Merkmale der Person im Sinne differentiell wirkender Einflußgrößen spielen in den Konzepten keine Rolle. Fruhner, Schuler, Funke und Moser (1991a, S. 177) postulieren, daß die Situationsparameter das Erleben der

Auswahlsituation determinieren und eine Berücksichtigung dieser Parameter zu einer verbesserten und akzeptableren Diagnostik führen kann. Die weitere Forschung hat folgerichtig laut Schuler (1996, S. 186) aufzuklären, welche Charakteristika von Auswahlverfahren im einzelnen für die Teilnehmerreaktion verantwortlich sind. Auch Harburger (1992) geht offensichtlich von einem Primat der Situation aus. Harburger konnte in seiner Studie nur eine geringfügige Bedeutung der erhobenen Intelligenz- und Persönlichkeitsmerkmale auf die Verfahrensbewertung ausmachen, so daß für ihn die Vermutung nahe lag, „mit dem Konstrukt der sozialen Validität sei eine relativ eigenständige Dimension des sozialen Erlebens formuliert worden“ (ebd. S. 150). Solche Auffassungen der unmittelbaren Determination von Einschätzungen durch Situationsparameter widersprechen den kognitiven Theorien der Einstellung. Diesen Theorien zufolge ist davon auszugehen, daß Einstellungen nicht unmittelbar von Reizgegebenheiten der Situation gesteuert werden, sondern daß diese Reizgegebenheiten vielmehr zunächst verarbeitet und zu einer Kognition (hier: Einstellung gegenüber dem Auswahlverfahren) integriert werden. Dabei sind auch Personfaktoren, insbesondere die *Fähigkeit* und die *Motivation* einer Person zu berücksichtigen. Das wichtige Konzept der sozialen Akzeptanz von Auswahlverfahren könnte durch die Berücksichtigung differentialpsychologischer Aspekte erweitert werden. Voraussetzung hierfür sind Untersuchungen, in denen auch Personvariablen kontrolliert werden.

Bislang wurde insbesondere die Moderation der Akzeptanz-Einstellung durch den eigenen Erfolg bzw. Mißerfolg untersucht (z. B. Fruhner & Schuler, 1991; Holling & Leippold, 1991; Köchling & Körner, 1996), wobei sich zumindest ein Trend dahingehend abzeichnete, daß erfolgreiche Personen die Verfahren positiver einschätzten. Ein ähnlicher Befund zeigte sich für die Vorerfahrung mit den Auswahlverfahren (siehe z. B. Fruhner & Schuler, 1991; Nevo & Sfez, 1986). Während Harburger (1992) keine Effekte der Intelligenz auf das Akzeptanzurteil fand, berichten Köchling & Körner (1996) sowohl für die Intelligenz als auch für Personvariablen aus dem NEO-Fünf-Faktoren Inventar eine urteilsmoderierende Wirkung. (Bei der Interpretation der Ergebnisse Harburgers sollte berücksichtigt werden, daß bei einem Gruppensplit am Mittelwert von 114 auch die Gruppe der „wenig Intelligenten“ de facto eine leistungsstarke Gruppe darstellte.) Jäger (1986) postuliert, daß die Reaktion der Testanden durch die allgemeine psychologische Befindlichkeit, die Vorerfahrungen, die Einschätzung der Notwendigkeit der Testung, die Einstellungen gegenüber den Diagnostikern und gegenüber den diagnostischen Instrumenten beeinflusst werden, und berücksichtigt diese Komponenten entsprechend in seinem Fragebogen.

Insgesamt gesehen ist die Abhängigkeit der Akzeptanzeinschätzungen von Personfaktoren bislang noch nicht ausreichend systematisch untersucht worden. Die Berücksichtigung differentialpsychologischer Aspekte könnte ein neues Licht auf die vermeintlich niedrige oder hohe Akzeptanz, die einzelnen Verfahren zugeschrieben wird, werfen und insgesamt zu einer realistischeren

Einschätzung der maximal erzielbaren Akzeptanzwerte für einzelne Verfahren führen. Bei Personalauswahlverfahren gibt es – unabhängig von der Gestaltung – in der Regel stets auch für zumindest einige Individuen negative Erlebnisse des wahrgenommenen Leistungsversagens oder explizit negative Entscheidungen. Vor dem Hintergrund der Theorie der kognitiven Dissonanz (Festinger, 1957) ist zu erwarten, daß diese negative Entscheidung beim Individuum eine relevante Dissonanz zwischen den Kognitionen „*die Bewerbung ist für mich wichtig*“ und „*ich habe den Eindruck (oder die Gewißheit), den Anforderungen des Auswahlverfahrens nicht gewachsen zu sein*“, erzeugt, auf die das Individuum z. B. mit einer selbstwertdienlichen Abwertung des Verfahrens reagieren kann. Es erscheint von daher notwendig, bei Akzeptanzuntersuchungen Personvariablen, wie die tatsächliche und die subjektiv wahrgenommene Leistung, zu berücksichtigen. Aus konsistenztheoretischer Sicht spricht der häufig berichtete Befund, daß mit Vorstellungsgesprächen gerade solche Verfahren unter Akzeptanzgesichtspunkten positiver bewertet werden, die den Bewerbern einen größeren Interpretationsfreiraum hinsichtlich der Bewertungskriterien und hinsichtlich des eigenen Abschneidens bieten, nicht zwangsläufig für die Gleichsetzung einer hohen Transparenz mit einer hohen Verfahrensakzeptanz. Während aus einem Vorstellungsgespräch auch ungünstig beurteilte Personen den Eindruck mitnehmen können, daß die Situation für sie „gut gelaufen“ sei, fällt eine solche Attribution angesichts offenkundig nicht gelöster schriftlicher Testaufgaben ungleich schwerer. So gesehen wäre es denkbar, daß eine hohe Transparenz hinsichtlich der Ergebnisbewertung für die Gruppe der erfolglosen Bewerber partiell inkompatibel ist mit positiven Akzeptanzbewertungen, bzw. daß sich Verfahren mit schwachen, mehrdeutigen oder interpretationsoffenen Bewertungshinweisen, wie Interviews und einige Assessment-Center Komponenten, gerade aufgrund ihrer Transparenz-Defizite einer hohen Beliebtheit erfreuen. In diesem Zusammenhang könnte es sich lohnen zu prüfen, ob sich die Urteile über die soziale Akzeptanz verändern, wenn den Teilnehmern das Verfahrensergebnis explizit mitgeteilt wird. Mit „Verfahrensergebnis“ ist dabei hier und in den vorangegangenen Zeilen nicht das pauschale Ergebnis des Auswahlverfahrens, sondern die mit den einzelnen Verfahren getroffene „Diagnose“ gemeint. Bisherige Untersuchungen beschränken sich – wenn überhaupt – auf Messungen „vor“ und „nach“ dem „Abschlußgespräch“, wobei aber unklar bleibt, welche Informationen konkret in diesem Abschlußgespräch gegeben wurden.

Eine andere Entwicklungslinie für das Konzept der sozialen Akzeptanz von Auswahlverfahren besteht in der Ableitung handlungsrelevanter, *verfahrensgruppenspezifischer* Schlußfolgerungen für die diagnostische Praxis. Die Fortschritte, die bislang aufgrund des Konzepts der sozialen Akzeptanz erzielt werden konnten, haben ver-

fahrensübergreifenden Charakter. So sollte bei der Gestaltung *jedes* Auswahlverfahrens – *unabhängig von den einzelnen eingesetzten Instrumenten* – ein Höchstmaß an Information, Partizipation, Transparenz und Kommunikation angestrebt werden. In einem nächsten Schritt gilt es aber zu klären, ob bestimmte, in der diagnostischen Zielsetzung vergleichbare Instrumente sich hinsichtlich ihrer sozialen Akzeptanz unterscheiden. In der diagnostischen Praxis hilft es beispielsweise nicht weiter, wenn – wie so häufig – Verfahren hinsichtlich der sozialen Akzeptanz miteinander verglichen werden, die in der Praxis überhaupt keine Alternativen darstellen, beispielsweise Interviews einerseits und Leistungstests andererseits. Die Wahl zwischen diesen beiden Verfahren wird davon abhängen, *was* man diagnostizieren will. Akzeptanzbewertungen kommt hingegen gerade dann auswahlrelevante Geltung zu, wenn dasselbe Diagnoseziel mit unterschiedlichen und unterschiedlich akzeptierten Verfahren erreicht werden kann. Eine weitere Entwicklungsperspektive bilden also empirische Vergleiche der sozialen Akzeptanz von Verfahren mit überlappenden Geltungsansprüchen.

Schließlich fehlt es an theoriegeleitet konstruierten, mehrdimensionalen und validierten *Meßinstrumenten* zur Erfassung der sozialen Akzeptanz.

Empirische Ansätze

Dem Fortschritt auf der konzeptionellen Ebene des Themas soziale Akzeptanz von Auswahlverfahren steht ein Defizit auf der empirischen Seite der Erforschung der sozialen Akzeptanz von Personalauswahlverfahren entgegen. Im deutschsprachigen Raum liegen bislang vor allem Untersuchungen über das allgemeine (z. B. Jäger, 1956; Graudenz, 1987) oder in Hinsicht auf einzelne Variablen, wie Selbstwirksamkeitserwartungen oder Selbstwertgefühle, spezifische (z. B. Schuler & Fruhner, 1993) Erleben diagnostischer Situationen, über die Akzeptanz spezifischer Verfahren, wie z. B. dem Assessment Center (z. B. Holling & Leippold, 1991 oder Harburger, 1992) oder dem Leistungstest (z. B. Trost, 1993), über Darbietungsvariationen einzelner Verfahren (z. B. Wildgrube, 1990) oder Situationen (z. B. Köchling & Körner, 1996) sowie über den Vergleich der sozialen Akzeptanz von Verfahren aus völlig unterschiedlichen Verfahrensgruppen vor (z. B. Interviews versus Testverfahren, z. B. Köchling & Körner, 1996; Fruhner & Schuler, 1991; Fruhner & Schuler, 1988).

Bei einigen empirischen Arbeiten zeigen sich Probleme auf der konzeptionellen Ebene, auf der Ebene der eingesetzten Meßinstrumente zur Erfassung der sozialen Akzeptanz und/oder auf der Stichprobenebene. Als Beispiel für konzeptuelle Probleme kann der weiter oben bereits angesprochene Vergleich von Äpfeln und Birnen,

sprich von diagnostischen Verfahren mit unvergleichbaren Zielsetzungen, wie z. B. Interviews einerseits und Leistungstests andererseits, genannt werden. Ein solcher Vergleich ist natürlich zulässig, für die Wahl des Instruments sollte dies in der diagnostischen Praxis allerdings nicht ausschlaggebend sein. Bislang fehlen vor allem *binnenanalytische* Vergleiche zur Akzeptanz von Verfahren innerhalb einer Verfahrensgruppe. Ein anderes konzeptionelles Problem stellt die bei der Datenerhebung gelegentlich vorgenommene – teilweise willkürlich erscheinende – Kategorisierung einzelner Verfahren dar. Bei der Arbeit von Fruhner und Schuler (1991) wurde z. B. unter der Oberkategorie „Tests“ zugleich nach der Akzeptanz von Persönlichkeitsfragebogen und nach der von Leistungstests gefragt. Differenzierten Akzeptanzwahrnehmungen der Teilnehmer bietet eine solche Befragung zu wenig Raum. Auch die Verkürzung der Datenerhebung auf nur eine Akzeptanzdimension begründet ein konzeptionelles Problem. Zukünftige Untersuchungen sollten nach Möglichkeit anstelle unidimensionaler Akzeptanzbeurteilungen von Verfahren (z. B. welches Verfahren erhält den besten Rangplatz) den Teilnehmern Gelegenheit zu einer Beurteilung einräumen, die eine Abstufung hinsichtlich *verschiedener* Akzeptanzdimensionen *pro* beurteiltem Verfahren erlaubt. Auf diese Weise würden Akzeptanzprofile entstehen, die vermutlich für jedes Verfahren Stärken und Schwächen hinsichtlich der Akzeptanz ausweisen würden (siehe beispielsweise die Ergebnisse von Schratzenberger, 1994, zitiert nach Schuler, 1996, S. 185).

Die Hauptschwierigkeit einiger empirischer Untersuchungen liegt in der teilweise eklatanten Vernachlässigung des Meßproblems bei der Erhebung der Daten zur sozialen Akzeptanz. (Ausnahmen: siehe z. B. die Tests und Arbeiten von Jäger, 1986, sowie Nevo & Sfez, 1986). So wird in der Mehrzahl der empirischen Arbeiten gar kein oder kein ausreichender Einblick in die Herleitung und in die Testgüte der eingesetzten Instrumente gewährt, teilweise ist die Datenauswertung auf der single-item Ebene angesiedelt (z. B. Holling & Leippold, 1991). Auch mangelt es häufig an einer Zuordnung der Messung zu den Komponenten des Akzeptanz-Konzepts. Eine gewisse Sorglosigkeit muß darüber hinaus bezüglich der potentiellen Effekte sozialer Erwünschtheit auf die Befragungsergebnisse konstatiert werden.

Schließlich ist auf empirischer Ebene durch die Auswahl der Stichprobe und die Gestaltung der Untersuchung zu gewährleisten, daß nur solche Personen befragt werden, die (1.) die zu beurteilenden Verfahren und (2.) den Ernstfall von Personalauswahlentscheidungen aufgrund diagnostischer Informationen aus eigener Erfahrung kennen. Die zu beklagende Praxis, z. B. Studenten nach der Akzeptanz von Auswahlverfahren zu befragen, auch wenn diese weder den „eignungsdiagnostischen Ernstfall“ noch die in Frage stehenden

Verfahren aus eigener Erfahrung kennen, erscheint im Bereich von Akzeptanzuntersuchungen kontraindiziert.

Fragestellung

Ziel der vorliegenden Arbeit war es, die Moderation des Urteils über die soziale Akzeptanz durch Personvariablen sowie durch eine zeitlich versetzte verfahrensspezifische Rückmeldung zu untersuchen. Dabei sollten Verfahren mit überlappenden Geltungsansprüchen hinsichtlich ihrer sozialen Akzeptanz miteinander verglichen werden, nämlich Intelligenztests einerseits und computergestützte Problemlöseszenarien andererseits. Vor dem Hintergrund der „Konkurrenzsituation“ dieser beiden Verfahren und der auf Seiten der Diagnostik mit computergestützten Problemlöseszenarien rasanten Kommerzialisierung bei gleichzeitig nur schleppend vorankommender wissenschaftlicher Prüfung fällt auf, daß die vermeintlich hohe Akzeptanz der computergestützten Problemlöseszenarien (z. B. Dörner, 1992, S. 84; Funke, 1992b, S. 1–3; Funke & Geilhardt, 1996, S. 206; Funke & Rasche, 1992, S. 118; Hartung & Schneider, 1995, S. 221/233; Kreuzig, 1995, S. 397; Kreuzig & Schlotthauer, 1991, S. 106; Obermann, 1995, S. 405; Schreiber, 1995, S. 279) immer wieder betont und teilweise als Argument für den diagnostischen Einsatz der Problemlöseszenarien angeführt wird. „Wegen des gemeinsam abgedeckten Konstruktbereichs ist bzgl. der Akzeptanz insbesondere der Vergleich zu Skalen aus Intelligenz- und Persönlichkeitstests von Bedeutung. In diesem Vergleich ergeben sich bezogen auf die Akzeptanz der Verfahren in der Praxis deutliche Vorteile beim Einsatz computersimulierter, komplexer Problemstellungen“ heißt es etwa bei Hasselmann (1995, S. 255), der allerdings – und das ist der springende Punkt – wie die Mehrzahl der Autoren die Quellen seiner Erkenntnis nicht preisgibt. Akzeptiert man die bloße Häufigkeit dieser Behauptung nicht als Datenersatz, muß man sich fragen, woher der Mut zum unablässig wiederholten Mantra „*Problemlöseszenarien finden eine hohe Akzeptanz*“ kommt, da sich – mit wenigen Ausnahmen – kaum empirische Untersuchungen zu dieser Fragestellung finden. In einer Studie von Putz-Osterloh und Haupts (1990, S. 140ff.) wurde 30 Staboffizieren nach der Bearbeitung des Szenarios „Feuer“ u. a. die Frage vorgelegt „*Muß man bei der Feuerbekämpfung Verhaltensweisen zeigen, die auch im Beruf wichtig sind?*“. Diese Frage kann man im Zusammenhang mit Akzeptanzgesichtspunkten auswerten, da ein hoher perzipierter Anforderungsbezug häufig mit einer hohen Akzeptanz einhergeht. Die gestellte Frage ließ offensichtlich nur die Antworten „ja“ (26) oder „nein“ (4) zu, bevor dann einzelne Fähigkeiten genannt werden konnten, die sowohl bei der Szenarienbearbeitung als auch im Berufsalltag gefordert sind. Während sich hier in einem einzelnen Akzeptanzaspekt eine positive Bewertung der Szenarien

andeutet, werteten ca. 40 Anwender und Experten aus dem Personalwesen die sehr unterschiedliche Akzeptanz von computergestützten Problemlöseszenarien eher als *kritischen Punkt* (Funke & Geilhardt, 1996, S. 208). Ein unmittelbarer Vergleich der Akzeptanz von computergestützten Problemlöseszenarien und Intelligenztests wurde bislang lediglich von U. Funke (1992a) unternommen. In seiner Studie, die allerdings nur 19 Personen berücksichtigte, zeichnete sich in einer Reihe von Items zur Akzeptanz für zwei dieser Fragen ein Vorteil der computergestützten Problemlöseszenarien gegenüber Intelligenztests ab.

Mit Ausnahme dieser eher dürftigen empirischen Hinweise muß bislang die subjektive Erfahrung als Versuchsleiter und/oder die bloße Inspektion der Verfahren ausreichen, um den folgenreichen Schluß zu ziehen, daß Problemlöseszenarien eine höhere Akzeptanz finden als Intelligenztests, welche angeblich nur beschränkte Anforderungen stellen: „*Eigenständige Lösungskonstruktionen, rückmeldungsabhängige Strategieanpassungen oder längerdauernde Verarbeitungsprozesse sind z. B. nicht erfassbar. Diese Einschränkungen sind ein plausibler Grund dafür, daß Tests von erwachsenen Bewerbern in der Regel nicht akzeptiert werden*“ (Putz-Osterloh, 1991, S. 97f.). Um diese Aussage prüfen zu können, sollten in der nachfolgend skizzierten Studie Personen zu drei differenzierten Teilaspekten der Akzeptanz von computergestützten Problemlöseszenarien und Intelligenztests befragt werden. Vor dem Hintergrund des angedeuteten Facettenreichtums der Akzeptanzfrage dürfte deutlich sein, daß durch die Wahl der Verfahren allein nur einige Komponenten der Akzeptanz betroffen sind, bzw. daß andersherum die Gestaltung der übrigen Komponenten die wahrgenommene Akzeptanz unabhängig von der Instrumentenfrage wesentlich determinieren kann. Die Information, die Partizipation und das Feedback (Kommunikation) können zum großen Teil durch die Art der Durchführung sowohl bei der Verwendung von Problemlöseszenarien als auch bei der Verwendung von Intelligenztests entscheidend positiv oder negativ gestaltet werden. Schon von daher müssen allgemeine Aussagen über die Akzeptanz einzelner Verfahren in ihrer Geltung beschränkt bleiben.

Das Medium „Computer“ kann die Gestaltung akzeptabler Situationen in bestimmter Hinsicht begünstigen, etwa durch die Möglichkeit eines unmittelbaren Feedbacks. Dies spricht aber nicht für die Akzeptanz bestimmter Verfahren, sondern bestenfalls für die Akzeptanz bestimmter Darbietungsformen. In der nachfolgend dargestellten Studie konnten die Faktoren „Verfahrensart“ (Intelligenztests versus Problemlöseszenarien) und Vorgabemedien (paper-pencil versus Computer) nicht unabhängig variiert werden. Die berichteten Akzeptanzunterschiede können theoretisch durch die unterschiedlichen Vorgabemedien (mit-)bedingt sein. Dies erscheint aber z. B. in Hinblick auf die wahrgenommene Ähnlichkeit zwischen den Anforderungen der Aufgaben und den Anforderungen des Berufs als eher unwahrscheinlich.

Methode³

Probandengruppe

Um zu gewährleisten, daß nur solche Personen befragt wurden, die den Ernstfall von Personalauswahlentscheidungen aufgrund diagnostischer Informationen kennen, wurden berufserfahrene Personen aus einem Bereich untersucht, in dem Tests und Assessment-Center Komponenten als Bausteine der Personalauswahl und -entwicklung fest etabliert sind. Die Untersuchungsgruppe setzte sich aus 103 überwiegend (92%) männlichen Angehörigen des Polizeivollzugsdienstes im Alter von 28–57 Jahren (Median = 35) zusammen. Von den 83 Personen, die Angaben zu ihrer Berufserfahrung machten, verfügte jede Person über eine mindestens zehnjährige (Median = 17) Berufserfahrung.

Untersuchungsablauf und Meßinstrumente

Zunächst bearbeiteten die Teilnehmer Intelligenztestaufgaben. 61% der Teilnehmer bearbeiteten den Test zum Berliner Intelligenzstrukturmodell (BIS-4 Test; Jäger, Süß & Beauducel, 1997), die übrigen Teilnehmer bearbeiteten einen unveröffentlichten Intelligenztest der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen (DGP). Bei diesen 40 Teilnehmern wurden zusätzlich elf Subtests aus dem BIS-4 Test appliziert. Im Anschluß an die Intelligenztests bearbeiteten alle Teilnehmer zwei computergestützte Problemlösenszenarien, wobei die Darbietungsabfolge kontrolliert wurde. Eingesetzt wurden das Problemlösenszenario „Schneiderwerkstatt“ (in der im Rahmen der Berliner Untersuchung von Süß, Kersting und Oberauer (1991) überarbeiteten Version der Fassung (2.3) von J. Funke) sowie das Szenario „DISKo“ (Chipfabrik) von U. Funke (1992b)⁴.

Mit einem neu konstruierten Fragebogen zur Computererfahrung und -einstellung wurden vor der Bearbeitung der Problemlösenszenarien die Qualität und Quantität des Ausmaßes der Computererfahrung (35 Items in acht Frageblöcken, Cronbach's $\alpha = .91$) und die Einstellung zur Arbeit mit Computern erfaßt. Im letzteren Fragebogen (10 Items, vierstufige Likert-Skala, Cronbach's $\alpha = .63$) ging es darum, ob ein Individuum eine eher positive oder eine eher zurückhaltende bis ablehnende Haltung gegenüber der Arbeit mit Personalcomputern und gegenüber einer postulierten zunehmenden „Computerisierung“ des Arbeitsplatzes einnimmt. (Beispielitem: „*Ohne Computer war vieles einfacher und funktionierte letztendlich genausogut oder besser.*“) Der im folgenden themati-

sierte Fragebogen zur Akzeptanz bildete den Abschluß der Untersuchung. Im zeitlichen Abstand von durchschnittlich einem Jahr wurden einige wenige Items im Anschluß an ein Ergebnisfeedback erneut vorgegeben (siehe unten).

Akzeptanzfragebogen

Für die Akzeptanzbefragung wurden von den vier Aspekten des Schulerschen Konzepts der sozialen Akzeptanz von Personalauswahlverfahren die Aspekte „Transparenz“ und „Partizipation im weiteren Sinne“, d.h. im Sinne von Kontrollerleben, herausgegriffen, da gerade diese Punkte maßgeblich durch die eingesetzten Verfahren selbst determiniert werden. Außerdem sollte als dritte Dimension der Akzeptanz ein allgemeines positives Erleben erfaßt werden. Der für diese Zwecke neu konstruierte Akzeptanz-Fragebogen umfaßte entsprechend drei sechsstufige Likert-Skalen (wobei, zum Teil durch nachträgliche Polung, eine hohe Ausprägung eine positive Reaktion bedeutet) mit jeweils fünf Items pro Skala und pro Verfahren (drei Skalen à fünf Items für die Problemlösenszenarien einerseits und für die Intelligenztestaufgaben andererseits, insgesamt also 30 Items).

Die Fragen zur Akzeptanz der beiden Szenarien wurden pauschal unter dem Oberbegriff „*Computer-Problemlöseaufgaben*“ zusammengefaßt. Ein zugegebenermaßen vereinfachendes Vorgehen, das aber aufgrund der – im Kontrast zu Intelligenztests – relativen Ähnlichkeit der Verfahren gerechtfertigt erschien. Ebenso vereinfachend werden im folgenden die beiden unterschiedlichen eingesetzten Intelligenztestverfahren nicht differenziert. Die Gemeinsamkeit der beiden Intelligenztests erscheint im Vergleich zur gegenübergestellten Verfahrensfamilie der computergestützten Problemlösenszenarien eine solche Zusammenfassung zu rechtfertigen, zumal in beiden Gruppen auch ein Anteil gemeinsamer Subtests eingesetzt wurde. In dem Akzeptanzfragebogen wurden so weit wie möglich identische Itemformulierungen verwandt, die Formulierung wurde lediglich an ihren jeweiligen Gegenstand angepaßt, aus der Formulierung „*Die Bearbeitung der Computer-Problemlöseaufgaben ist belastend*“ wurde beispielsweise „*Die Bearbeitung der schriftlichen Testaufgaben ist belastend*“ usw. Die Reihenfolge der Items wurde durch eine Zufallsauswahl bestimmt.

In der ersten Skala (Anforderungsnähe) ging es um die „Transparenz der Situation“ im Sinne der Augenscheinbarkeit der Aufgaben für die diagnostische Fragestellung. Vergleichbar zu anderen Studien (z. B. Smither, Reilly, Millsap, Pearlman & Stoffey, 1993) wurde hier einerseits nach der wahrgenommenen „face validity“ (siehe z. B. Nevo, 1985) oder treffender: „*faith validity*“ (nach Cattell, Eber & Tatsuoka, 1970, S. 34) des Verfah-

³ Die Untersuchung wurde von der *Deutschen Gesellschaft für Personalwesen* und von den Innenministerien der Länder Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein unterstützt.

⁴ Herrn Dipl.-Psych. U. Funke möchte ich für die Bereitstellung des Szenarios „DISKo“ und für zahlreiche wichtige Hinweise, Hilfestellungen und Anregungen herzlich danken.

rens und andererseits nach der Einschätzung der prädiktiven Validität des Verfahrens hinsichtlich der Prognose des Berufserfolgs gefragt. Beispielitems sind: „Die schriftlichen Testaufgaben (Computer-Problemlöseaufgaben) ... spiegeln Anforderungen wider, die auch im Berufsleben gefordert sind“ oder „... haben zu wenig mit der Realität zu tun, um wirklich Berufserfolg vorherzusagen“, wobei die Teilnehmer diesen Aussagen auf einer sechsstufigen Skala mit den Polen „trifft nicht zu“ bis „trifft genau zu“ mehr oder weniger zustimmen konnten. Die interne Konsistenz (Cronbach's α) betrug für diese Akzeptanzurteile über Intelligenztests: .85, über Problemlöseszenarien: .83.

Mit der zweiten Skala (Kontrollierbarkeit/Meßqualität) wurde erfaßt, wie die Teilnehmer die Qualität der Messung einschätzen (z. B. sollte auf einer sechsstufigen Skala von „niedrig“ bis „hoch“ die „Verständlichkeit“ und die „Objektivität“ der Verfahren beurteilt werden). Ein in diesem Sinne hochwertiges Verfahren stellt sicher, daß die Teilnehmer „durch eigene Anstrengung etwas erreichen“ und die Situation zu ihren Gunsten beeinflussen können – beides Aspekte, die Schuler (1996, S. 184) als Beispiele für die Dimension „Kontrolle“ anführt. Außerdem ist eine qualitativ hochwertige Messung weitgehend frei von Zufallseinflüssen oder Einflüssen irrelevanter und unkontrollierbarer Ereignisse und gewährleistet somit eine Kontrolle im Sinne der „Freiheit von der Machtausübung anderer“ (Schuler, 1990, S. 185). Cronbach's α bezüglich der Intelligenztests: .74, bezüglich der Problemlöseszenarien: .68.

Schließlich sollte auch das allgemeine Erleben der Situation in dem Sinne erfaßt werden, inwieweit die Situation als belastungsfrei und eventuell sogar als reizvoll erlebt wurde. Dies geschah mit Hilfe der dritten Skala „positives Erleben“. Ein Beispielitem aus dieser Skala ist die Aussage „Die schriftlichen Testaufgaben (Computer-Problemlöseaufgaben) machen richtig Spaß“ (erneut: sechsstufige Skala mit den Polen „trifft nicht zu“ bis „trifft genau zu“; Cronbach's α bezüglich der Tests: .66, bezüglich der Problemlöseszenarien: .73).

Ergebnisse

Vergleich verschiedener Aspekte der Akzeptanz von Intelligenztests und computergestützten Problemlöseszenarien

In allen drei Skalen zeigten sich signifikante Unterschiede in der Bewertung der Akzeptanz von Intelligenztests und computergestützten Problemlöseszenarien als eignungsdiagnostische Verfahren. Hinsichtlich der „Anforderungsnähe“ / der „face validity“ der jeweils gestellten Anforderungen übertrafen die von den Teilnehmern

abgegebenen positiven Urteile über die Problemlöseszenarien ($M=3.28$, $s=.91$) die entsprechenden Urteile über die Intelligenztests ($M=3.00$, $s=.93$) ($t=-2.69$; $p<.01$; siehe Abbildung 1). Mit Hilfe von Problemlöseszenarien werden im Vergleich zu Intelligenztests nach Ansicht der Teilnehmer also eher die in der diagnostischen Situation und für die Berufserfolgsprognose relevanten Informationen erfaßt. Hier gilt es allerdings, die in der absoluten Höhe der Urteile zum Ausdruck kommende generelle Skepsis zu beachten, die im Gegensatz zu den eher euphorischen Einschätzungen der Proponenten einer Diagnostik mit Problemlöseszenarien steht. Allerdings kamen mit der „Schneiderwerkstatt“ und mit „DISKO“ auch zwei Szenarien zum Einsatz, deren semantische Einkleidung aus der Wirtschaftswelt nicht unmittelbar der Berufswelt der Teilnehmer entsprach.

Diesem ersten Vergleich gegenüber fiel der zweite Vergleich bezüglich der wahrgenommenen Kontrollierbarkeit im Sinne einer hohen Meßqualität zugunsten der Intelligenztests aus ($t=2.68$; $p<.01$, siehe Abbildung 1; Intelligenztests: $M=4.24$, $s=.97$; Problemlöseszenarien: $M=3.90$, $s=.89$).

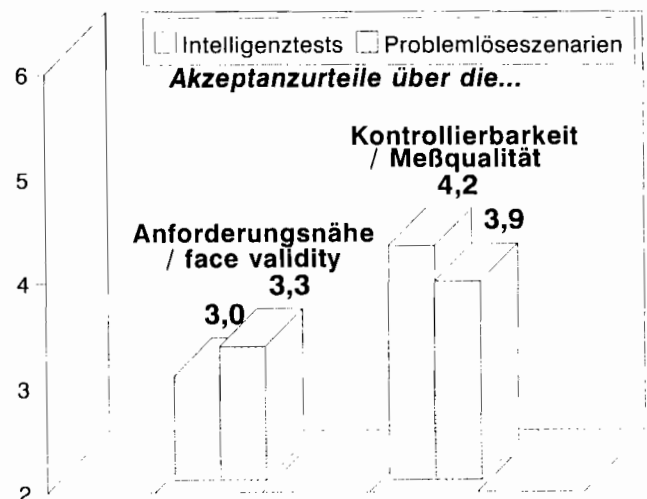


Abbildung 1. Vergleich der Akzeptanzurteile über Intelligenztests und Problemlöseszenarien (N=103)

Der deutlichste Unterschied zwischen den beiden Verfahren zeigte sich in der Skala „positives Erleben“. Auf dieser Dimension wurden die Problemlöseszenarien ($M=4.37$, $s=.88$) positiver eingeschätzt als die Intelligenztests ($M=3.31$, $s=.83$; $t=-9.21$; $p<.01$).

Isolierter und kombinierter Effekt verschiedener Personmerkmale auf das Akzeptanzurteil

Ein zweiter Analyseschritt galt der Frage, ob die Akzeptanzurteile von Personmerkmalen moderiert wur-

den. Als unabhängige Variablen wurden die gemessene Intelligenzleistung (Skala „Allgemeine Intelligenz“), der Problemlöseerfolg bei der Bearbeitung der Szenarien, das Alter und die Erfahrung im Umgang mit Computern sowie die Einstellung zur Arbeit mit Computern in die Analyse eingeführt. Bezüglich der Leistungsvariablen ist zu vermerken, daß die Betroffenen zum Zeitpunkt der Akzeptanzbefragung (Meßzeitpunkt 1) keinerlei Rückmeldung über ihr Abschneiden erhalten hatten, sondern diesbezüglich auf ihre Selbsteinschätzungen angewiesen waren.

Die adäquate Skalierung des Problemlöseerfolgs stellt eines der Hauptprobleme der Leistungsdiagnostik mit computer-gestützten Problemlöseszenarien dar. Hier wird die These vertreten, daß sich die Leistungsbewertung unmittelbar an der Zielvorgabe orientieren sollte. Bei der Bearbeitung beider Problemlöseszenarien wurde den Teilnehmern das Ziel vorgegeben, das Gesamtvermögen ihres Unternehmens zu maximieren. Entsprechend orientiert sich die Bestimmung des Problemlöseerfolgs in der vorliegenden Arbeit an der Variablen „Gesamtvermögen“, obwohl diese Variable unter Umständen kein valider Indikator der Steuerungsleistung ist (siehe Süß, Oberauer & Kersting, 1993). Es wurden daher zwei Gruppen gebildet: Der Gruppe der erfolgreichen Problemlöser wurden alle Personen zugerechnet, die in mindestens einem der beiden Szenarien ein Endresultat im Gesamtvermögen erzielten, welches besser war als der Startwert. Ein geringer Problemlöseerfolg wurde hingegen für die Personen postuliert, die in beiden Szenarien mit ihrem Endwert im Gesamtvermögen unter dem Startwert blieben.

Univariate Methoden zeigten einen Haupteffekt der Intelligenz auf die Beurteilung der Intelligenztests unter dem Gesichtspunkt „Kontrollierbarkeit / Meßqualität“ (siehe Tabelle 1). Personen mit einer niedrigen Intelligenzausprägung (Mediansplit) sprachen beispielsweise den Tests eine geringere „Kontrollierbarkeit / Meßqualität“ zu als Personen, die über eine hoch ausgeprägte allgemeine Intelligenz verfügten ($F_{(1,101)} = 12.89; p < .01$). Der Faktor „Allgemeine Intelligenz“ mit den Stufen „hoch“ und „niedrig“ konnte 11% der Varianz des Bewertungsverhaltens für Intelligenztests bezüglich dieser Akzeptanzdimension binden. Die Skalenleistung

„allgemeine Intelligenz“ korrelierte zu .42 ($p < .01$) mit dieser Akzeptanzeinschätzung. Ein weiterer Haupteffekt auf diese Variable ergab sich für das Alter: Ältere schätzten die Meßqualität von Intelligenztests skeptischer ein als Jüngere ($F_{(1,101)} = 9.85; p < .01$).

Entsprechend wirkten sich auch die Unterschiede in der Problemlöseleistung signifikant auf die Akzeptanz-Bewertung der Problemlöseszenarien als Instrumente der Personalauswahl aus. In bezug auf das Urteil über die „Kontrollierbarkeit / Meßqualität“ der Problemlöseszenarien ergab sich u.a. ein Haupteffekt des Problemlöseerfolgs ($F_{(1,101)} = 5.41; p < .05$, siehe Tabelle 2): Personen mit einer hohen Merkmalsausprägung (mit Steuerungserfolg) urteilten positiver über die Szenarien als Personen mit einer niedrigen Merkmalsausprägung.

Tabelle 1. Haupteffekte verschiedener Personmerkmale (Alter und Intelligenz) auf das Akzeptanzurteil über Intelligenztests

auf die wahrgenommene Akzeptanz der Intelligenztests hinsichtlich...	Effekt des Alters ²			
	niedrig	hoch	Diff	F / Sign.
Anforderungsnähe / face validity	3.11 ¹ (.99)	2.85 ¹ (.82)	0.26	1.97 n. s.
Kontrollierbarkeit / Meßqualität	4.49 (.88)	3.90 (1.01)	0.59	9.85 **
positives Erleben	3.33 (.78)	3.29 (.90)	0.04	0.06 n. s.
auf die wahrgenommene Akzeptanz der Intelligenztests hinsichtlich...	Effekt der Intelligenz ²			
	niedrig	hoch	Diff	F / Sign.
Anforderungsnähe / face validity	3.04 (1.0)	2.95 (.87)	0.09	.24 n. s.
Kontrollierbarkeit / Meßqualität	3.91 (.96)	4.56 (.88)	0.65	12.89 **
positives Erleben	3.22 (.83)	3.41 (.83)	-0.19	1.32 n. s.

Anmerkungen:

¹ Durchschnitt der Akzeptanzeinschätzung und (in Klammern darunter) Standardabweichung, * $p < .05$; ** $p < .01$

² Gruppengröße und -zusammensetzung (die Angaben beziehen sich auch auf Tabelle 2): nach Mediansplit (N für die Bedingung „niedrig“ vor dem Querstrich, für die Bedingung „hoch“ nach dem Querstrich):

- Alter: 59/44;
 - Intelligenz: 51/52;
 - Erfahrung im Umgang mit Computern: 51/52 (Variable vor Mediansplit normalisiert)
 - Einstellung gegenüber der Arbeit mit Computern: positiv 61/ negativ 42
 - Problemlöseerfolg (Begründung der Gruppeneinteilung siehe Text)
- „niedrig“: 32 Personen, die in beiden Szenarien mit ihrem Endresultat im Gesamtvermögen unter dem Startwert blieben
- „hoch“: 71 Personen, die in mindestens einem der beiden Szenarien ein über dem Startwert liegendes Endresultat im Gesamtvermögen erzielten

Tabelle 2. Haupteffekte verschiedener Personmerkmale (Alter, Problemlöseerfolg, Computererfahrung sowie Einstellung zur Arbeit mit Computern) auf das Akzeptanzurteil über Problemlöseszenarien (Legende: siehe Tabelle 1)

Effekt des Alters ²				
auf die wahrgenommene Akzeptanz der Problemlöseszenarien hinsichtlich ...				
	niedrig	hoch	Diff	F / Sign.
Anforderungsnähe / face validity	3.28 ¹ (.99)	3.27 ¹ (.79)	0.01	0.01 n. s.
Kontrollierbarkeit / Meßqualität	3.90 (.90)	3.91 (.88)	-0.01	0.00 n. s.
positives Erleben	4.39 (.92)	4.35 (.83)	0.04	0.06 n. s.
Effekt des Problemlöseerfolgs ²				
auf die wahrgenommene Akzeptanz der Problemlöseszenarien hinsichtlich...				
	niedrig	hoch	Diff	F / Sign.
Anforderungsnähe / face validity	2.89 (.99)	3.45 (.81)	-0.56	9.21 **
Kontrollierbarkeit / Meßqualität	3.61 (1.12)	4.04 (.73)	-0.43	5.41 *
positives Erleben	4.19 (1.11)	4.46 (.74)	-0.27	2.14 n. s. (.15)
Effekt der Computererfahrung ²				
auf die wahrgenommene Akzeptanz der Problemlöseszenarien hinsichtlich...				
	niedrig	hoch	Diff	F / Sign.
Anforderungsnähe / face validity	3.26 (.81)	3.29 (1.00)	-0.03	0.04 n. s.
Kontrollierbarkeit / Meßqualität	3.74 (.80)	4.06 (.95)	-0.32	3.43 n. s. (.07)
positives Erleben	4.32 (.77)	4.43 (.97)	-0.11	0.37 n. s.
Effekt der Einstellung ggb. Computern ²				
auf die wahrgenommene Akzeptanz der Problemlöseszenarien hinsichtlich...				
	niedrig	hoch	Diff	F / Sign.
Anforderungsnähe / face validity	3.17 (.92)	3.43 (.87)	-0.26	2.17 n. s. (.14)
Kontrollierbarkeit / Meßqualität	3.73 (.88)	4.15 (.85)	-0.42	5.87 *
positives Erleben	4.25 (.93)	4.56 (.77)	-0.31	3.13 n. s. (.08)

Die Einschätzung des allgemeinen positiven Erlebens der Situation erwies sich als relativ unabhängig gegenüber den genannten Variablen. Die Auswirkungen der Einstellung gegenüber Computern auf das positive Erleben der Situation der Problemlöseszenarienbearbeitung verfehlte mit einem Wert von $p=.08$ knapp die Signifikanzgrenze (siehe Tabelle 2).

Im Falle des Akzeptanzurteils über die „Ähnlichkeit zwischen Anforderungen des Problemlöseszenarios und den Anforderungen des Berufs (face validity)“ zeigte sich eine Interaktion der Problemlöseleistung mit der Einstellung gegenüber Computern ($F_{(1,99)} = 4.55$; $p < .05$; siehe Abbildung 2). Während die Einstellung gegenüber der Arbeit mit Computern in der Gruppe der erfolgreichen Problemlöser keine Rolle für dieses Akzeptanzurteil spielte, fiel das Urteil in der Gruppe der erfolglosen Problemlöser in Abhängigkeit von der Einstellung zur Arbeit mit Computern günstiger (bei einer positiven Einstellung) oder ungünstiger (bei negativer Einstellung) aus. Personen mit einer positiven Einstellung ließen sich in ihrem Akzeptanzurteil über diesen Transparenzgesichtspunkt von Problemlöseszenarien nicht von dem eigenen Erfolg oder Mißerfolg beeinflussen, Personen mit einer negativen Einstellung zur Arbeit mit Computern akzeptierten die Szenarien hingegen nur dann, wenn sie selbst im Verfahren erfolgreich waren.

Die unabhängige Variable „Problemlöseerfolg“ zeigte auch in Interaktion mit der unabhängigen Variablen „Computererfahrung“ einen Einfluß auf das Urteil über die „face validity“ von Problemlöseaufgaben ($F_{(1,99)} = 3.95$; $p < .05$), die nach dem für die „Computereinstellung“ geschilderten Muster verlief.

Eine Zwei-Weg-Interaktion ($F_{(1,99)} = 6.18$, $p < .05$) trat zwischen den unabhängigen Variablen „Alter“ und der „Einstellung zur Arbeit mit Computern“ und der Einschätzung der „Kontrollierbarkeit/Meßqualität“ von Problemlöseszenarien als abhängige Variable auf. Während die jüngeren Teilnehmer dieses Akzeptanzurteil unabhängig von ihrer allgemeinen Einstellung zur Arbeit mit Computern fällten ($M=3.86$ bei einer negativen und $M=3.94$ bei einer positiven Einstellung), schätzten ältere Teilnehmer mit einer negativen Einstellung zu Compu-

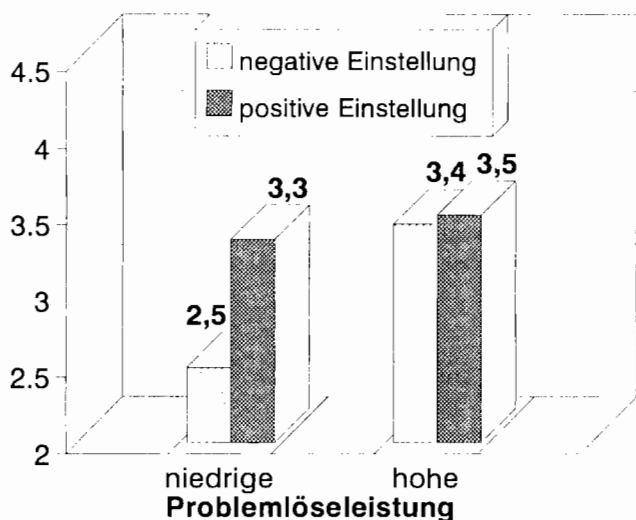


Abbildung 2. Effekte der „Problemlöseleistung“ und der „Einstellung gegenüber der Arbeit mit Computern“ auf die wahrgenommene Praxisrelevanz der Anforderungen (.face validity*) von Problemlösenszenarien (N=103)

tern diesen Aspekt kritischer ein ($M=3.59$) als ihre Alterskollegen mit einer positiven Einstellung ($M=4.53$). Innerhalb der Gruppe der Probanden mit einer positiven Einstellung zur Arbeit mit Computern stuften die älteren Teilnehmer die „Kontrollierbarkeit / Meßqualität“ von Problemlösenszenarien sogar positiver ein als ihre jüngeren Kollegen.

Effekte der Personmerkmale auf die Präferenz zwischen den Verfahren hinsichtlich ihrer Akzeptanz

Während mit den vorangegangenen Analysen die Moderation der Akzeptanzurteile *innerhalb* einer Verfahrensgruppe (Tests oder Problemlösenszenarien) durch Personmerkmale nachgewiesen werden konnte, wurde im nächsten Schritt mit Hilfe der Varianzanalyse mit Meßwiederholung geprüft, ob die Personmerkmale auch einen Effekt auf die oben (Abb. 1) geschilderte *Präferenz zwischen* den Verfahren (hinsichtlich ihrer Akzeptanz) zeitigten. Geprüft wurden also differenzierte Effekte der Personmerkmale auf die Einschätzung pro Verfahren und Skala. Dabei ergab sich, daß es u.a. von der Ausprägung der allgemeinen Intelligenz abhing, ob die Intelligenztests, wie oben (Abb. 1) dargestellt, hinsichtlich der Dimension „Kontrollierbarkeit/Meßqualität“ besser beurteilt wurden als die Problemlösenszenarien ($F_{(1,101)} = 4.84$; $p < .05$). Der in Abbildung 1 gezeigte Präferenzunterschied zugunsten der Intelligenztests ließ sich auf die Subgruppe mit einer hohen Merkmalsausprägung zurückführen (siehe Abbildung 3). Für diese Gruppe von 52 Personen ergab sich hinsichtlich dieses Akzeptanzur-

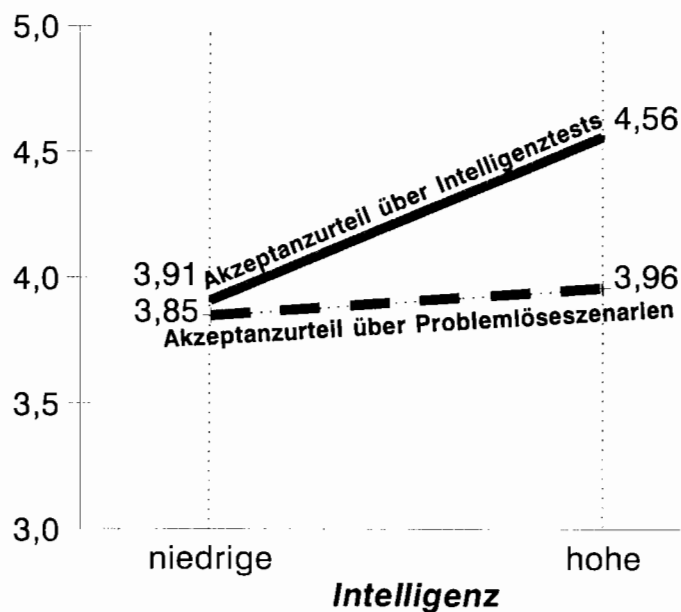


Abbildung 3. Abhängigkeit des vergleichenden Urteils über die wahrgenommene „Kontrollierbarkeit/Meßqualität“ der beiden Verfahren von der Intelligenzleistung (N=103)

teils ein signifikanter Mittelwertunterschied ($t=3.74$; $p < .01$), während die entsprechenden Akzeptanzurteile der 51 Personen mit einer niedrigen Merkmalsausprägung sich im Durchschnitt nicht signifikant voneinander unterschieden ($t=.34$; n.s.).

Meßwiederholung

Die Teilnehmer erhielten im Abstand von einem halben bis zu 1½ Jahren (Durchschnitt: 1 Jahr) nach der Untersuchung postalisch eine Rückmeldung über ihre Leistung im Intelligenztest und in den beiden Problemlösenszenarien.

Aus formellen Gründen erfolgte hinsichtlich der Intelligenzleistungen lediglich eine ipsative Rückmeldung über die intraindividuelle Rangordnung der einzelnen Intelligenzdimensionen, ohne auf Gruppennormen Bezug zu nehmen. Hinsichtlich der Steuerungsleistung (gemessen an der Höhe des Gesamtvermögens zum Ende der Bearbeitungszeit) in den beiden Szenarien „Schneiderwerkstatt“ und „DISKo“ wurde den Teilnehmern für jedes der beiden Systeme sowie für ein Aggregat beider Leistungsverteilungen mitgeteilt, wie sie im Vergleich mit den anderen Teilnehmern abgeschnitten haben. Konkret wurde rückgemeldet, ob der jeweils erzielte Rangplatz innerhalb der unteren 25%, innerhalb der mittleren 50% oder innerhalb der oberen 25% aller Teilnehmer lag. Außerdem erhielten die Teilnehmer eine ausführliche, siebenseitige Rückmeldung über ihr Verhalten und ihre Leistung bei der Steuerung des Systems „DISKo“. Diese Rückmeldungen wurden mit dem Modul erstellt, welches dem Programm „DISKo“ beigelegt ist;

als Vergleichsnorm dient dabei eine Gruppe von Studenten der Wirtschaftswissenschaften.

Mit der Rückmeldung erhielten die Teilnehmer einen Fragebogen, der überwiegend der Erhebung von Kennwerten für eine prädiktive Kriteriumsvalidierung diente, in dem aber auch einige Items der ursprünglichen Akzeptanzbefragung zum Akzeptanzaspekt „Anforderungsnähe/face validity“ erneut vorgegeben wurden. Aus ökonomischen Gründen wurde die entsprechende Skala nach Maßgabe der Testgütekriterien von fünf auf drei Items gekürzt. Die interne Konsistenz (Cronbach's α) betrug für diese auf drei Items reduzierte Skala zum Meßzeitpunkt 1 ($N=103$) .84 für das Urteil über die Anforderungsnähe der Intelligenztests und .75 für das Urteil über die face validity der Problemlöseszenarien.

Die Rücklaufquote der Fragebogen betrug knapp 75%, so daß für 77 Teilnehmer mit Hilfe der Varianzanalyse mit Meßwiederholung die Veränderung dieses Akzeptanzurteils infolge des zeitlichen Abstands und in Folge der Rückmeldung geprüft werden konnte. Dabei ergab sich eine Zwei-Weg-Interaktion ($F_{(1,76)} = 4.19$; $p < .05$) zwischen den Variablen „Art des Meßinstruments“ (Intelligenztest oder Problemlöseszenarien) und dem Meßzeitpunkt auf das Urteil über die „Anforderungsnähe“ bzw. „face-validity“ der Verfahren (siehe Abbildung 4). Während zum Meßzeitpunkt 1 (wie bereits oben berichtet) die „face-validity“ der Problemlöseszenarien mit $M=3.15$, $s=.94$ positiver eingeschätzt wurde als die „face-validity“ der Intelligenztests ($M=2.76$, $s=1.05$), zeigte sich zum Meßzeitpunkt 2 kein bedeutender Unterschied mehr in der Einschätzung dieses Akzeptanzaspekts der beiden Verfahren (Intelligenztests: $M=3.00$, $s=1.18$; Problemlöseszenarien: $M=3.00$, $s=1.16$).

Obwohl die Interpretation dieses Befunds durch die unterschiedlichen Rückmeldungen, die die Teilnehmer

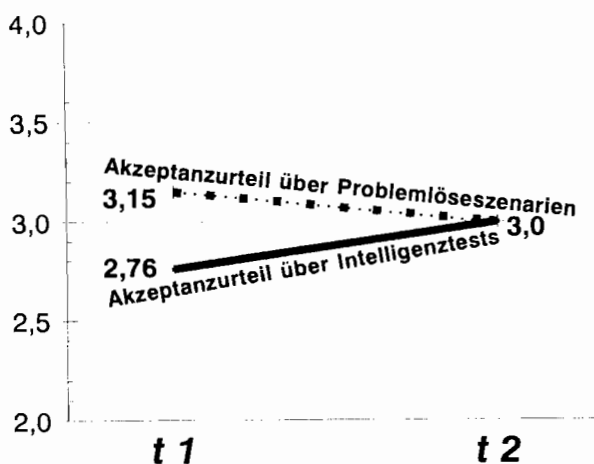


Abbildung 4. Einschätzung der „Anforderungsnähe“ bzw. der „face validity“ beider Verfahren: Meßwiederholung im Abstand von durchschnittlich 1 Jahr, Einschätzung t2 nach Erhalt der Rückmeldung ($N=77$)

für die beiden Verfahren erhalten haben, erschwert wird, kann festgehalten werden, daß der zeitliche Abstand zwischen den Befragungen und/oder die Rückmeldung in Kombination mit den einzustufenden Verfahren ebenfalls einen moderierenden Einfluß auf das Akzeptanzurteil zeitigten. Hinsichtlich der Bedeutung der Rückmeldung liegt die These nahe, daß die Teilnehmer tendenziell undurchsichtigen Verfahren nur dann mehr zutrauen, solange sie das tatsächliche Ergebnisprotokoll nicht zu sehen bekommen. Gerade computergestützte Verfahren könnten einen Nimbus der Objektivität haben, der erst mit der Offenlegung des Ergebnisses entschleiert wird. Die sich hier andeutende Bestätigung dieser These müßte allerdings in anderen Untersuchungen mit weniger Restriktionen im Untersuchungsdesign repliziert werden.

Zusammenfassung und Diskussion

Die Hauptergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen und interpretieren:

Im Gegensatz zum anderslautenden Rumor einer pauschalen Ablehnung von Intelligenztests bei gleichzeitiger Bevorzugung der computergestützten Problemlöseszenarien zeigte die Untersuchung, daß Teilnehmer diese Verfahren als Instrumente der Personalauswahl differenziert beurteilen. Die Bearbeitung von Problemlöseszenarien wird vor allem allgemein positiv erlebt. Die häufig postulierte hohe Akzeptanz von Problemlöseszenarien läßt sich dahingehend dechiffrieren, daß diese Aufgaben den Teilnehmern „mehr Spaß“ machen als Intelligenztestaufgaben. Intelligenztests übertreffen die Problemlöseszenarien hingegen bezüglich der Kontrollierbarkeit im Sinne einer höheren wahrgenommenen Qualität der Messung. Den Anforderungen der Problemlöseszenarien wurden im Vergleich mit Intelligenztests zunächst eine größere Realitätsnähe („face validity“) zugesprochen. Dieser Akzeptanzvorteil ließ sich allerdings bei einer zeitlich versetzten Wiederholung der Akzeptanzbefragung im Anschluß an eine – verfahrensspezifisch unterschiedliche – Rückmeldung über die mit den Verfahren getroffenen Diagnosen nicht mehr aufrechterhalten.

Die Einschätzungen innerhalb einer Verfahrensgruppe stehen in Abhängigkeit von verschiedenen Personfaktoren (siehe auch Jäger, 1986, 1990). Zunächst ist hier die eigene Leistung als Moderator des Akzeptanzurteils zu nennen. Vor dem Hintergrund der Konsistenztheorien erscheint dieser in vielen Untersuchungen zur Akzeptanz eignungsdiagnostischer Verfahren bestätigte Befund (siehe z.B. Fruhner & Schuler, 1991) trivial. Auf selbstwertbedrohliche Informationen, wie dem Mißerfolg im eingesetzten Diagnoseverfahren, reagieren Teilnehmer mit einer selbstwertdienlichen Abwertung der Verfahren. Dieser Trivialität kommt im Rahmen der Diskussion um

die Akzeptanz von eignungsdiagnostischen Verfahren aber eine bislang selten explizit diskutierte (siehe aber Schuler, Farr & Smith, 1993, S.4) Bedeutung zu: Die Tatsache, daß es bei Auswahlverfahren immer auch „abgelehnte“ Personen geben wird, die ein „Recht“ auf selbstwertschützende Mißerfolgsattributionen haben, begrenzt von vornherein die maximale Höhe der Akzeptanz eignungsdiagnostischer Verfahren.

Die Akzeptanz von Intelligenztests und – in Kombination mit der Computererfahrung und der Einstellung gegenüber der Arbeit mit Computern – die Akzeptanz von Problemlösenszenarien hängen weiterhin auch vom Alter ab.

Nicht nur die Akzeptanz eines Verfahrens, sondern auch die im vergleichenden Akzeptanzurteil zwischen den Verfahren Intelligenztests und Problemlösenszenarien zum Ausdruck kommende *Präferenz* der Teilnehmer für eines der beiden Verfahren kann von der Ausprägung bestimmter Personmerkmale signifikant beeinflusst werden.

Insgesamt zeigt sich, daß die Akzeptanz von Auswahlverfahren nicht unidimensional, sondern mehrdimensional konzeptualisiert und erfaßt werden muß. Ein Verfahren hat nicht nur *einen* Akzeptanzwert, sondern mehrere Akzeptanzwerte, die zusätzlich auch noch in Abhängigkeit von Person- und Situationsmerkmalen variieren. Berücksichtigt man weiterhin, daß eine wesentliche Quelle des Akzeptanzurteils ihre Ursachen vermutlich in der Gestaltung der *Auswahl-situation* (z. B. Vorabinformation, Feedback usw.) und nicht in den Verfahren selbst findet, so gelangt man zu der Einschätzung, daß pauschale Behauptungen über Akzeptanzwerte einzelner Verfahren ebensowenig weiterführen, wie Untersuchungen mit unidimensionalen Meßinstrumenten und/oder Untersuchungen, in denen Personmerkmale nicht berücksichtigt werden.

Die Bemühungen um ein Konzept der sozialen Akzeptanz von Auswahlverfahren sollten auf empirischer Seite durch die Konstruktion qualitativ hochwertiger Meßinstrumente – die den einzelnen Aspekten des Konzepts eindeutig zuzuordnen sind – und durch die Durchführung solcher Untersuchungen unterstützt werden, die eine Kontrolle von Person- und Verfahrensmerkmalen und deren Interaktionen ermöglichen. Dabei sind als Datenbasis nur Akzeptanzeinschätzungen von solchen Personen zu berücksichtigen, die (1.) die zu beurteilenden Verfahren und (2.) den Ernstfall von Personalauswahlentscheidungen aufgrund diagnostischer Informationen aus eigener Erfahrung kennen. Zu überlegen wäre, ob ein Referenzmeßinstrument zur Erfassung verschiedener Dimensionen der sozialen Akzeptanz von Auswahlverfahren entwickelt werden könnte und/oder sollte. Trost (1993, S.198) hat den begrüßenswerten Vorschlag unterbreitet, den Bericht über die mit einer Art

Referenzinstrument erfaßte Akzeptanz eines Tests in Zukunft als ein Standardkriterium in den Testmanualen aufzuführen. Dabei dürfen aber Situationsaspekte, wie z. B. die im jeweiligen Auswahlverfahren in Frage stehende Position, nicht vernachlässigt werden. Neben den hier gezeigten Effekten von Personmerkmalen erscheint es nämlich auch plausibel, daß bestimmte Verfahren im Rahmen spezifischer eignungsdiagnostischer Fragestellungen von Personen akzeptiert werden, die das gleiche Verfahren bei einer anderen eignungsdiagnostischen Fragestellung ablehnen würden.

Inhaltlich bleibt die Frage der Kombination und Gewichtung (1.) einzelner Akzeptanzkomponenten zum Gesamturteil der Akzeptanz ebenso ungeklärt wie die Frage nach der (2.) Kombination und Gewichtung der Akzeptanzkriterien mit den vorrangigen Gütekriterien diagnostischer Verfahren, wie Objektivität, Reliabilität und Validität. Es hängt auch von der Klärung dieser Fragen ab, ob eine handlungsleitende Umsetzung des Konzepts der sozialen Qualität oder Akzeptanz eignungsdiagnostischer Verfahren in die Praxis gelingt. Dabei ist zu beachten, daß es sich bei den Akzeptanzeinschätzungen um ein zusätzliches Beurteilungskriterium handelt, welches Defizite in den „klassischen“ Testgütekriterien prinzipiell nicht kompensieren kann. Akzeptanz ist kein Validitätssersatz, die Frage der Akzeptanz stellt sich nur innerhalb derjenigen Verfahren, die die Voraussetzung der Validität erfüllen. Für die hier thematisierten Problemlösenszenarien bleibt festzuhalten, daß zum Zeitpunkt der Artikelstellung lediglich eine Studie – mit einer Kleinststichprobe – zur prädiktiven Kriteriumsvalidität von computergestützten Problemlösenszenarien existierte (Hasselmann, 1995).

Schließlich sollte das Konzept der sozialen Akzeptanz diagnostischer Instrumente in der Personalauswahl nicht mit utopischen Erwartungen überfrachtet werden: eine hundertprozentige Akzeptanz von Auswahlverfahren wird es solange nicht geben, solange Leistungsmessungen anstrengend und stressig sind, solange mit Hilfe dieser Verfahren Personen „zurückgewiesen“ werden, solange Bewerber mit z. T. unrealistischen Erwartungen in die Auswahlverfahren gehen und solange sich gegensätzliche Interessen von Bewerbern und Organisationen im Auswahlverfahren manifestieren usw. (siehe Rynes, 1993, S.34f.). Es ist ungeklärt, wieviel Varianz des Akzeptanzurteils der Verfahrensteilnehmer überhaupt durch manipulierbare Verfahrenskomponenten bestimmt wird. Angesichts dieser offenen Fragen erscheint es sinnvoll, die Erwartungen hinsichtlich der maximal erreichbaren Akzeptanz eines Verfahrens etwas einzuschränken. Der Hinweis auf die Tatsache, daß das Bemühen um maximal akzeptable Auswahlverfahren an prinzipielle Grenzen stößt, soll aber keine Entmutigung bewirken, sondern den Blick auf das Machbare orientieren.

Literatur

- Cattell, R.B., Eber, H. W. & Tatsuoka, M. M. (1970). *Handbook for the sixteen Personality Factor Questionnaire (16 PF)*. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing.
- Dörner, D. (1992). Über die Philosophie der Verwendung von „Mikrowelten“ oder „Computerszenarios“ in der psychologischen Forschung. In H. Gundlach (Hrsg.), *Psychologische Forschung und Methode: Das Versprechen des Experiments* (S.53–87). Passau: Passiva Universitäts-Verlag.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford: Stanford University Press.
- Fruhner, R. & Schuler, H. (1988). Bewertung eignungsdiagnostischer Verfahren zur Personalauswahl durch potentielle Stellenbewerber. In G. Romkopf, W.D. Fröhlich & I. Lindner (Hrsg.), *Forschung und Praxis im Dialog. Entwicklungen und Perspektiven. Bericht über den 14. Kongress für Angewandte Psychologie in Mainz, 1987*. (Bd. 1, S. 107–111). Bonn: Deutscher Psychologen Verlag.
- Fruhner, R. & Schuler, H. (1991). Gibt es Unterschiede in der Bewertung von Assessment-Center-Aufgaben in Abhängigkeit vom eigenen Abschneiden? In H. Schuler & U. Funke (Hrsg.), *Eignungsdiagnostik in Forschung und Praxis* (S.313–319). Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Fruhner, R., Schuler, H., Funke, U. und Moser, K. (1991). Einige Determinanten der Bewertung von Personalauswahlverfahren. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 35, 170–178.
- Funke, J. & Geilhardt, Th. (1996). Diagnostik mit Hilfe von PC-Simulationen. In Arbeitskreis Assessment Center (Hrsg.), *Assessment Center als Instrument der Personalentwicklung* (S.201–209). Hamburg: Windmühle.
- Funke, J. & Rasche, B. (1992). Einsatz computersimulierter Szenarien im Rahmen eines Assessment Center. *Zeitschrift für Führung und Organisation*, 61, 110–118.
- Funke, U. (1992a). Die Validität einer eignungsdiagnostischen Simulation zum komplexen Problemlösen. In L. Montada (Hrsg.), *Bericht über den 38. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Trier 1992* (Band 1, S.495f.). Göttingen: Hogrefe.
- Funke, U. (1992b). *Diagnostisches interaktives System zur Komplexitätssimulation DISKO/c*. Handbuch. Filderstadt: Care applications Hofmann KG (Vertrieb).
- Gilliland, S.W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review*, 18, 694–734.
- Graudenz, H. (1987). *Eignungsuntersuchungen aus der Sicht der Bewerber* (DGP Informationen). Hannover: Deutsche Gesellschaft für Personalwesen, 38, 1–28.
- Harburger, W. (1992). Soziale Validität im individuellen Erleben von Assessment-Center-Probanden. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 36, 147–151.
- Hartung, S. & Schneider, I. (1995). Entwicklung und Anwendung computersimulierter Szenarien. In B. Strauß & M. Kleinmann (Hrsg.), *Computersimulierte Szenarien in der Personalarbeit* (S.219–236). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Hasselmann, D. (1995). Die Konstruktion computersimulierter Szenarien für die Personalarbeit. In B. Strauß & M. Kleinmann (Hrsg.), *Computersimulierte Szenarien in der Personalarbeit* (S.237–259). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Herriot, P. (1989). Selection as a social process. In M. Smith & I. Robertson (Eds.), *Advances in selection and assessment* (pp. 171–187). New York: Wiley.
- Holling, H. & Leippold, W. (1991). Zur sozialen Validität von Assessment-Centern. In H. Schuler & U. Funke (Hrsg.), *Eignungsdiagnostik in Forschung und Praxis* (S.305–312). Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Jäger, A.O. (1956). *Eine Eignungsprüfung für den öffentlichen Dienst im Urteil der Bewerber* (DGP-Informationen). Frankfurt: Dt. Gesellschaft f. Personalwesen, 4/5, 179–202.
- Jäger, A.O., Süß, H.-M. & Beauducel, A. (1997). *Berliner Intelligenzstruktur-Test (Form 4) Handanweisung*. Göttingen: Hogrefe.
- Jäger, R.S. (1986). Measuring examiner and examinee reactions to each other and to the psychodiagnostic situation. In B. Nevo und R.S. Jäger (Eds.), *Psychological Testing: The examinee perspective* (pp. 129–145). Göttingen: Hogrefe.
- Jäger, R.S. (1990). Eignungsdiagnostik aus der Sicht der Kandidaten. In W. Sarges (Hrsg.), *Management-Diagnostik* (S.76–82). Göttingen: Hogrefe.
- Köchling, A.C. & Körner, S. (1996). Personalauswahl aus der Sicht der Betroffenen: Zur bewerberorientierten Gestaltung von Beurteilungssituationen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 40, 22–37.
- Kreuzig, H.W. (1995). Die Computer-Simulation MANAGE! In Th. Geilhardt & Th. Mühlbradt (Hrsg.), *Planspiele im Personal- und Organisationsmanagement* (S.401–409). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Kreuzig, H.W. & Schlotthauer, J.A. (1991). Computer-Simulations-Verfahren in der Praxis: Offene Fragen – empirische Antworten. In H. Schuler & U. Funke (Hrsg.), *Eignungsdiagnostik in Forschung und Praxis* (S. 106–109). Stuttgart: Verlag f. Angew. Psychologie.
- Liden, R.C. & Parsons, C.K. (1986). A field study of job applicant interview perception. Alternative opportunities and demographic characteristics. *Personnel Psychology*, 39, 109–122.
- Lienert, G.A. (1967). *Testaufbau und Testanalyse*. Weinheim: Beltz.
- Moser, K. (1991). Personalmarketing: Ein Überblick. In H. Schuler & U. Funke (Hrsg.), *Eignungsdiagnostik in Forschung und Praxis* (S.332–338). Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Nevo, B. (1985). Face validity revisited. *Journal of Educational Measurement*, 22, 287–293.
- Nevo, B. (1986). Face validity and other related variables. In B. Nevo und R.S. Jäger (Eds.), *Psychological Testing: The examinee perspective* (pp.49–68). Göttingen: Hogrefe.
- Nevo, B. und Sfez, J. (1986). Examinees' Feedback Questionnaire (EFeQ). In B. Nevo und R.S. Jäger (Eds.), *Psychological Testing: The examinee perspective* (pp.21–47). Göttingen: Hogrefe.
- Obermann, Ch. (1995). Computergestützte Planspiele in der Mitarbeiterauswahl – Anwendungsbeispiel Airport. In Th. Geilhardt & Th. Mühlbradt (Hrsg.), *Planspiele im Personal- und Organisationsmanagement* (S.401–409). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Poortinga, Y.H., Coetsier, P., Meuris, G., Miller, K.M., Samsonowitz, V., Seisedos, N. und Schlegel, J. (1982). A survey of attitudes toward tests among psychologists in six Western European countries. *International Review of Applied Psychology*, 31, 7–34.
- Putz-Osterloh, W. (1991). Computergestützte Eignungsdiagnostik: Warum Strategien informativer als Leistungen sein können. In H. Schuler & U. Funke (Hrsg.), *Eignungsdi-*

- gnostik in *Forschung und Praxis* (S.97–102). Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Putz-Osterloh, W. & Haupts, I. (1990). Diagnostik komplexer Organisations- und Entscheidungsstrategien in dynamischen Situationen. *Untersuchungen des psychologischen Dienstes der Bundeswehr*, 25, 107–167.
- Rynes, S.L. (1993). When recruitment fails to attract: Individual expectations meet organizational realities in recruitment. In H. Schuler, J.L. Farr & M. Smith (Eds.), *Personnel selection and assessment. Individual and organizational perspectives* (pp.27–40). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Schreiber, L. (1995). Der Einsatz eines computersimulierten Szenarios im Assessment-Center bei Merck. In B. Strauß & M. Kleinmann (Hrsg.), *Computersimulierte Szenarien in der Personalarbeit* (273–284). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Schuler, H. (1990). Personalauswahl aus der Sicht der Bewerber: Zum Erleben eignungsdiagnostischer Situationen. *Zeitschrift f. Arbeits- u. Organisationspsychologie*, 34, 184–191.
- Schuler, H. (1993). Social validity of selection situations: A concept and some empirical results. In H. Schuler, J.L. Farr & M. Smith (Eds.), *Personnel selection and assessment. Individual and organizational perspectives* (pp.11–26). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Schuler, H. (1996). *Psychologische Personalauswahl. Einführung in die Berufseignungsdiagnostik*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Schuler, H. & Moser, K. (1993). Entscheidung von Bewerbern. In K. Moser, W. Stehle & H. Schuler (Hrsg.), *Personnel-marketing* (S.51–75). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H., Farr, J.L. & Smith, M. (1993). The individual and organizational sides of personnel selection and assessment. In H. Schuler, J.L. Farr & M. Smith (Eds.), *Personnel selection and assessment. Individual and organizational perspectives* (pp.1–5). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Schuler, H. & Fruhner, R. (1993). Effects of assessment center participation on self-esteem and on evaluation of the selection situation. In H. Schuler, J.L. Farr & M. Smith (Eds.), *Personnel selection and assessment. Individual and organizational perspectives* (pp.109–124). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Schuler, H. und Stehle, W. (1983). Neuere Entwicklungen des Assessment-Center-Ansatzes – beurteilt unter dem Aspekt der sozialen Validität. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 27, 33–44.
- Smither, J.W., Reilly, R.R., Millsap, R.E., Pearlman, K. & Stoffey, R.W. (1993). Applicant reactions to selection procedures. *Personnel Psychology*, 46, 50–76.
- Spitznagel, A. (1982). Die diagnostische Situation. In K.-J. Groffmann & L. Michel (Hrsg.), *Grundlagen psychologischer Diagnostik, Enzyklopädie der Psychologie* (B/II 1; S.248–294). Göttingen: Hogrefe.
- Süß, H.-M., Kersting, M. & Oberauer, K. (1991). Intelligenz und Wissen als Prädiktoren für Leistungen bei computersimulierten komplexen Problemen. *Diagnostica*, 37, 334–352.
- Süß, H.-M., Oberauer, K. & Kersting, M. (1993). Intellektuelle Fähigkeiten und die Steuerung komplexer Systeme. *Sprache & Kognition*, 12, 83–97.
- Testkuratorium der Föderation deutscher Psychologenverbände (1986). Beschreibung der einzelnen Kriterien für die Testbeurteilung. *Diagnostica*, 32, 358–360.
- Thornton III, G.C. (1993). The effect of selection practices on applicants' perceptions of organizational characteristics. In H. Schuler, J.L. Farr & M. Smith (Eds.), *Personnel selection and assessment. Individual and organizational perspectives* (pp.57–69). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Trost, G. (1993). Attitudes and reactions of West German students with respect to scholastic aptitude tests in selection and counseling programs. In B. Nevo & R.S. Jäger (Eds.), *Educational and Psychological Testing: The test taker's outlook* (S.177–201). Göttingen: Hogrefe.
- Wildgrube, W. (1990). Computergestützte Diagnostik in einer Großorganisation. *Diagnostica*, 36, 127–147.

Eingegangen: 6. 1. 1997

Revision eingegangen: 15. 6. 1997

Dipl.-Psych. Martin Kersting

c/o Deutsche Gesellschaft für Personalwesen, Grassistr. 12,
D-04107 Leipzig.