

Unbeaufsichtigte (Online-)Eignungstests kommen unter den Gesichtspunkten der sozialen Akzeptanz gut an!

Alles online?

P. Petri, D. Bianucci, M. Kersting

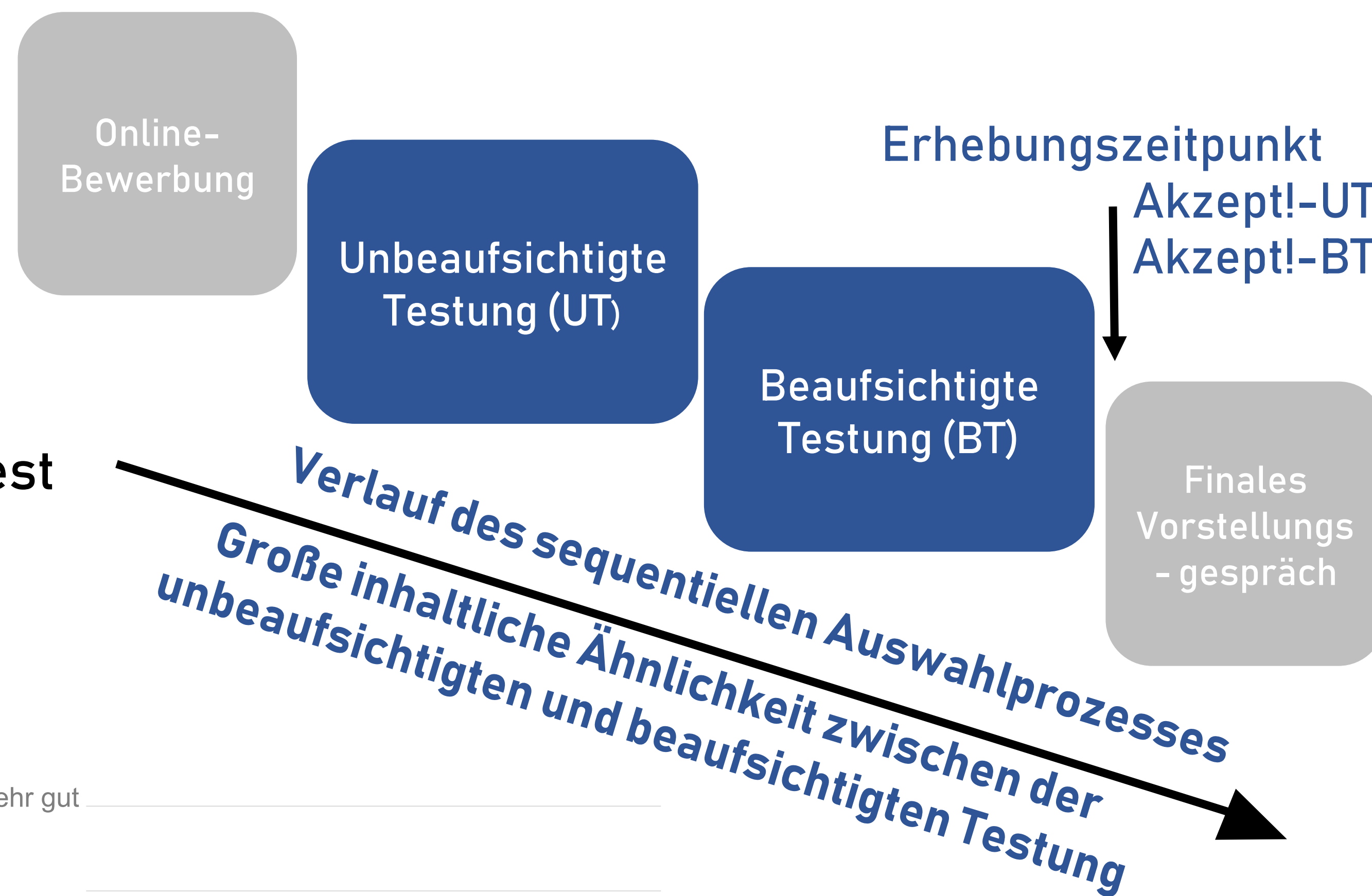
Einleitung

- Im Zuge der Digitalisierung vermehrte Nutzung unbeaufsichtigter (Online-) Eignungstests (als Teil von sequentiellen Auswahlstrategien)¹
- Unternehmen können durch höhere Effizienz, Kostenreduzierung und Einsatz neuer technikgestützter Assessment Tools von unbeaufsichtigten Testungen profitieren²
- Soziale Akzeptanz seitens der Bewerber*innen weitestgehend ungeklärt / Vorhandene Studien nahezu ausschließlich von Testanbietern³

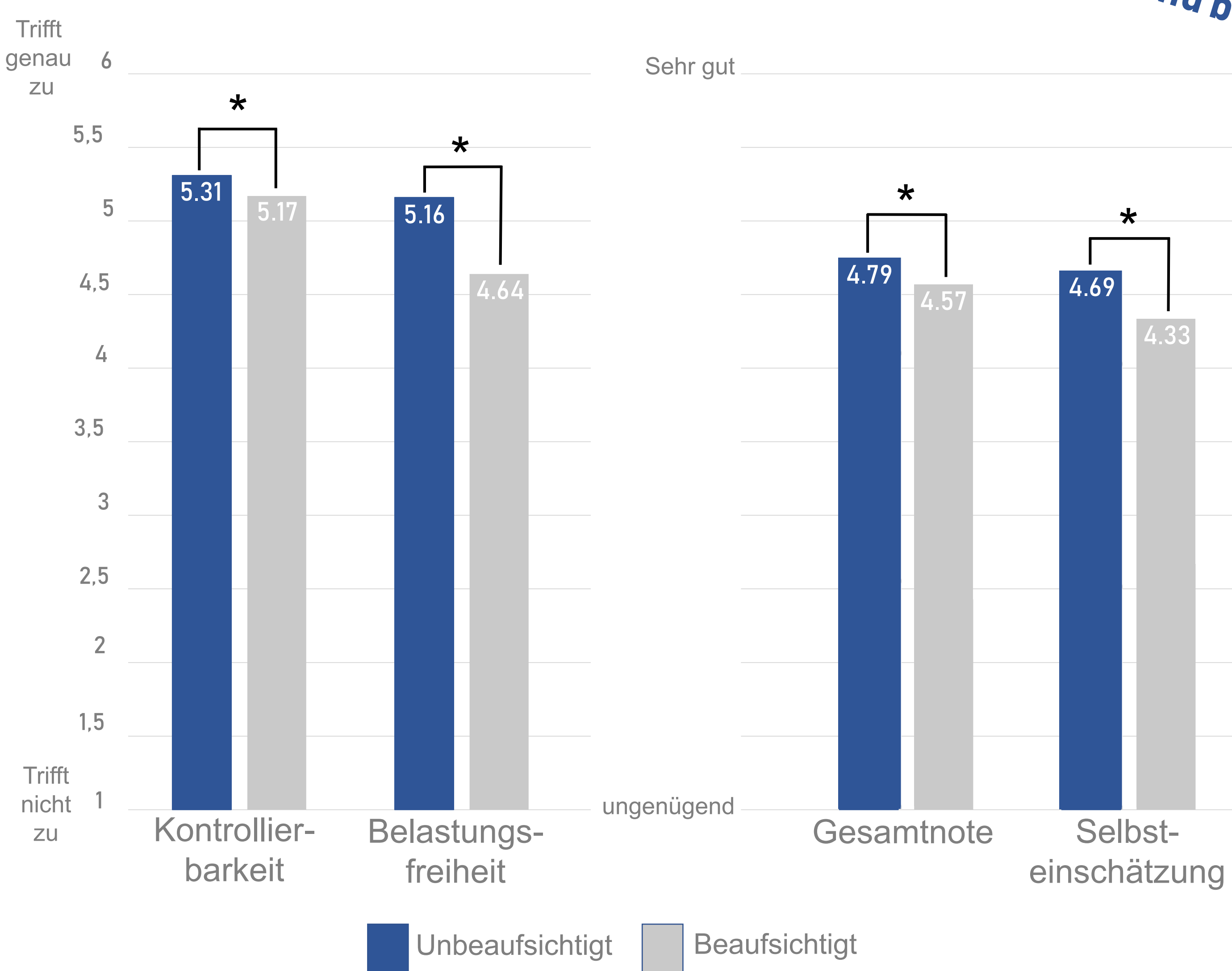
Methode

N= 475 Bewerber*innen für Ausbildungsberufe: Chemikant*in / Chemielaborant*in; 78,5% männlich, 82% zwischen 15 und 21 Jahre

1. Messung: Soziale Akzeptanz für unbeaufsichtigte (UT) / beaufsichtigte (BT) Testung
2. Instrument: Modifizierte Versionen des Akzept!-L³
3. Vergleich: UT / BT mittels T-Test für abhängige Stichproben



Ergebnisse



Kommt online an?

Bessere Bewertung der unbeaufsichtigten Testung auf den Skalen Kontrollierbarkeit (insb. bei Frauen) und Belastungsfreiheit

Zudem ein höherer Wert bei der Selbsteinschätzung und eine positiverer Gesamtbewertung der Akzeptanz der unbeaufsichtigten Testung

Der Akzept!-L⁴

16 Items / 6-stufige Likert-Skala

Kontrollierbarkeit
„Die Testaufgaben waren klar und verständlich.“

Belastungsfreiheit
„Bei der Testung fühlte ich mich überfordert.“

Für UT / BT erhoben

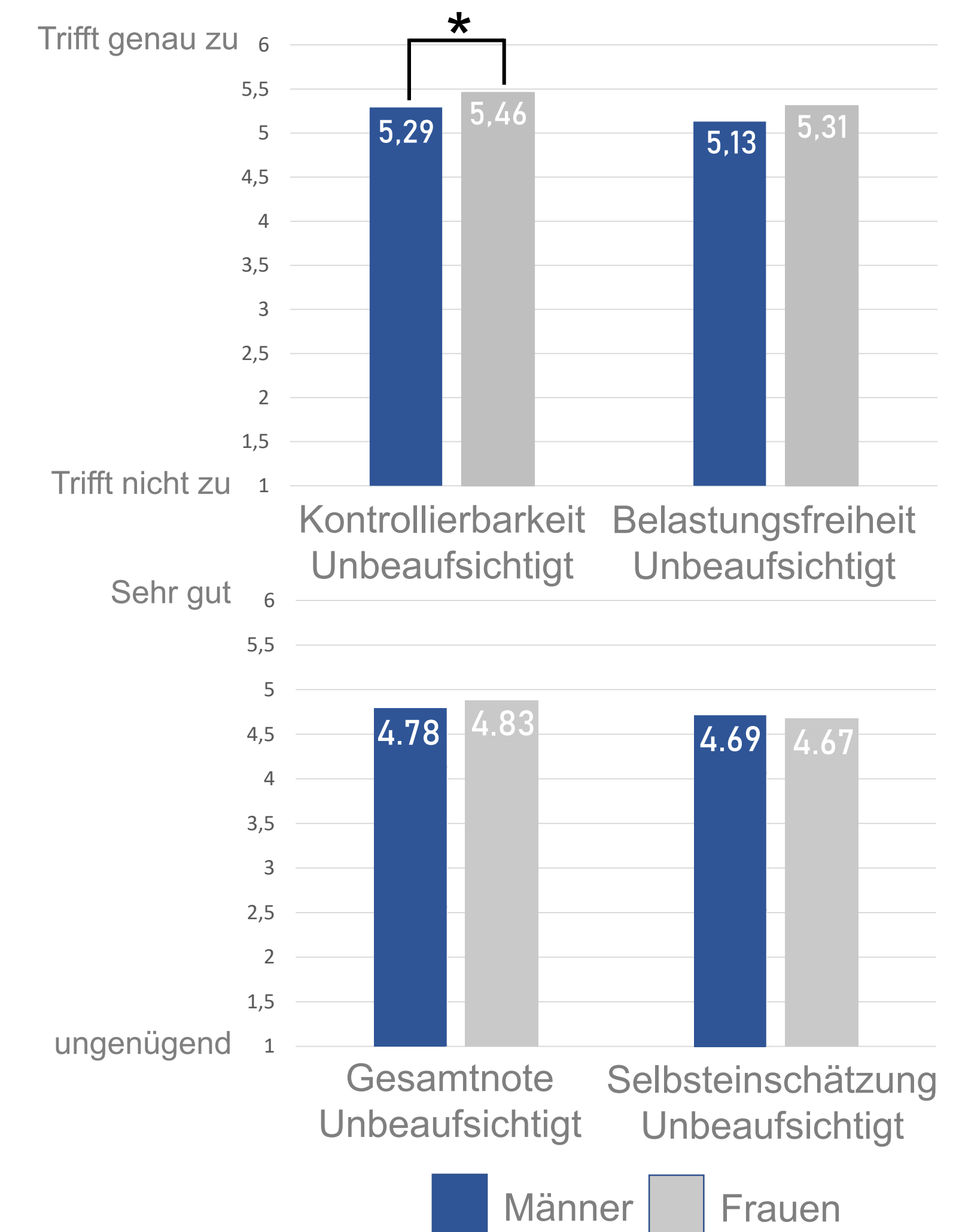
Augenscheinvalidität
„Die Testaufgaben spiegeln Anforderungen wieder, die auch im Berufsleben gefordert werden.“

Messqualität
„Der Test misst das, was er misst, zuverlässig.“

+
Selbsteinschätzung & Gesamtbeurteilung (Single Item)

Für UT / BT erhoben

Bei wem kommt Online besser an?



Ausgewählte Items - UT

	Männer	Frauen
Ich fand es angenehm, ohne die Anwesenheit von anderen Bewerbern getestet zu werden.*	3.98 1.31	4.29 1.37
Ich finde es zeitgemäß, dass Bewerber online von zu Hause aus am Test teilnehmen dürfen.*	4.88 1.41	5.18 1.05
Ich habe die Testung unter Aufsicht als angenehm empfunden.	4.47 1.31	4.67 1.19

*t-Test für unabhängige Stichproben erreichte auf einem 5% alpha-Niveau Signifikanz

Limitationen

Nur Messungen der Personen, die den Selektionsschritt UT überwunden haben; Generalisierbarkeit bleibt zu prüfen



¹Lawrence, A. & O'Connell, M. (2009) Unproctored internet testing: Examining the impact of test environment. ²Chapman, Derek S.; Webster, Jane (2003): The Use of Technologies in the Recruiting, Screening, and Selection Processes for Job Candidates. In: *Int J Selection & Assessment* 11 (2-3), S. 113-120. ³Kupka, K. (2013) Online Assessment im Recruitment-Format. Wie gefällt das eigentlich den realen Testpersonen? In: J. Diercks & K. Kupkas (Hrsg.), *Recruitment. Die Bedeutung spielerischer Ansätze in Personalmarketing und -auswahl*. Heidelberg: Gabler-Verlag/Kersting, M. (1998). Differentielle Aspekte der sozialen Akzeptanz von Intelligenztests und Problemlöseszenarien als Personalauswahlverfahren. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 42, 61-75.