

# Studie

## Die Testgütekriterien des profilingvalues Reports



*Explore your potential*

# Inhaltsübersicht

Die Validierung von profilingvalues.....	03
1. Objektivität.....	03
1.1 Durchführungsobjektivität.....	03
1.2 Auswertungsobjektivität.....	04
1.3 Interpretationsobjektivität.....	04
2. Reliabilität.....	04
3. Validität.....	06
3.1 Inhaltsvalidität.....	06
3.2 Kriteriumsvalidität.....	07
3.3 Konstruktvalidität.....	07
4. Normierung.....	08
5. Skalierung.....	10
6. Testökonomie.....	10
7. Nützlichkeit.....	11
8. Zumutbarkeit.....	11
9. Unverfälschbarkeit.....	11
10. Fairness.....	12
Literaturverzeichnis.....	13
Die Gütekriterien von profilingvalues im Überblick.....	14

# Die Validierung von profilingvalues

Der profilingvalues Report eignet sich zum Einsatz in der Personalauswahl, Personalentwicklung, Team- und Organisationsentwicklung, Coaching und Persönlichkeitsentwicklung, Karriereberatung und Assessments. Dabei kann das profilingvalues Verfahren branchenübergreifend durchgeführt werden. Es besteht aus vier Testschritten und sechs Subskalen. Dabei gilt es, in jedem Teilschritt 18 Items in eine Rangreihenfolge zu bringen. Die Durchführung dauert circa 20 Minuten und kann von jedem zertifizierten Partner von profilingvalues angewendet werden. Die Auswertung erfolgt direkt nach der Durchführung durch den Computer. Interpretiert werden die Resultate durch den zertifizierten Partner, der durch seine Zertifizierung das notwendige Wissen und die erforderlichen Kompetenzen erworben hat.

Das Verfahren von profilingvalues basiert auf dem Hartman Value Profil (HVP) nach Robert S. Hartman. Dieser untersuchte in seiner Forschung das Gute und definierte es wie folgt: „A thing is good insofar as it exemplifies its concept“ (Hartman, 2011, S. 103). Er leitete daraus die drei Wertedimensionen intrinsisch (menschlich), extrinsisch (gegenständlich) und systemisch (prinzipiell) ab und operationalisierte dieses Konzept mit dem HVP. Dieses findet im profilingvalues Verfahren in letzten beiden Teilschritten seine Anwendung (Hartman, 2011, 2013). Dieses Konzept zugrunde legend konzipierte Dr. Ulrich Vogel die ersten beiden Seiten mit jeweils 18 parallelen Items, die aufgrund der überwiegenden Anwendung des profilingvalues Reports im Arbeitskontext besonders das Arbeitsumfeld berücksichtigen.

In dieser Studie werden die Testgütekriterien des profilingvalues Reports untersucht. Dazu werden jeweils allgemeine Informationen zu den Haupt- und Nebengütekriterien gegeben, bevor sie in Bezug zum profilingvalues Report gesetzt werden. Für den schnellen Leser sind ab Seite 13 die Testgütekriterien abschließend in einer Übersicht zusammenfassend dargestellt.

## 1. Objektivität

Die Objektivität gibt an, inwieweit die Testergebnisse vom Testleiter, von Situationsmerkmalen, von störenden Randbedingungen und / oder vom Testauswerter beeinflusst werden (Rost, 2004). Sie ist dann sehr hoch, wenn sie völlig unabhängig von jeglichen Einflüssen ist. Jedoch wird sie nicht numerisch erfasst, sondern anhand der Höhe der Standardisierung des Testverfahrens. Dabei gelten die Durchführung, Auswertung und Interpretation als mögliche Störquellen, weshalb die Objektivität in diese drei Subformen untergliedert werden kann: Durchführungsobjektivität, Auswertungsobjektivität und Interpretationsobjektivität (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012).

### 1.1 Durchführungsobjektivität

Bei der Durchführungsobjektivität handelt es sich um die Unabhängigkeit der Messung von Faktoren während der Testdurchführung wie zum Beispiel den Einfluss durch den Testleiter. Dies erreicht man durch eine möglichst hohe Standardisierung des Verfahrens, sodass die Durchführung nicht von Anwen-

dung zu Anwendung variiert. Ebenso eine genaue Instruktion zur Testbearbeitung erhöht die Durchführungsobjektivität.

profilingvalues als computerbasierter Test verfügt über eine hohe Durchführungsobjektivität, da keine Interaktion zwischen Testleiter und Testperson stattfindet und es für jeden Teilnehmer eine standardisierte Instruktion sowie Testmaterial gibt (Moosbrugger & Kelava, 2012).

## 1.2 Auswertungsobjektivität

Auswertungsobjektivität liegt dann vor, wenn verschiedene Testauswerter zum gleichen Ergebnis kommen. Dies gewährleisten beispielsweise geschlossene Antwortformate und Auswertungsschablonen. Bei computerbasierten Tests wie profilingvalues ist die Auswertungsobjektivität gewährleistet (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012).

## 1.3 Interpretationsobjektivität

„Interpretieren« bedeutet, diesem Wert eine Bedeutung zu geben.“ (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012, S.72), sodass man einen Test als interpretationsobjektiv bezeichnen kann, wenn verschiedene Anwender den resultierenden Werten die gleiche Bedeutung geben und dieselben Schlussfolgerungen daraus ziehen.

Dies ist bei profilingvalues mehrfach gegeben. So sind die Testergebnisse bereits in Bezug zur Gesamtbevölkerung gesetzt, sodass man aufgrund des dargebotenen Prozentrangs die Ausprägung des erfassten Merkmals in Relation zur Gesamtpopulation erfasst. Zudem werden im profilingvalues Report anhand einer Grafik die Höhe und die jeweiligen Cut-off-Werte der einzelnen Abstufungen der Merkmalsausprägung erläutert. Desweiteren finden sich im Handbuch genauere Erklärungen und Beispiele zur Interpretation (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012; Sedlmeier & Renkewitz, 2008).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass beim profilingvalues Report die Objektivität mit ihren drei Subtypen der Durchführungsobjektivität, Auswertungsobjektivität und Interpretationsobjektivität als gegeben angenommen werden kann.

# 2. Reliabilität

Die Reliabilität eines Testes zeigt an, wie zuverlässig ein Test das misst, was er misst. Eine Waage beispielsweise misst das Gewicht eines Gegenstandes. Wenn sie für den gleichen Gegenstand bei weiteren Messungen jeweils das gleiche Gewicht misst, ist sie perfekt reliabel. Psychologische Tests hingegen sind nicht in solch einem hohen Maße reliabel, da unsystematische und unkontrollierte Einflüsse (so genannte Messfehler) auf das Ergebnis einwirken. Solche Messfehler können zum Beispiel Müdigkeit, Motivation oder Tageszeit sein. So ist ein Test dann perfekt reliabel, wenn er frei von Messfehlern ist. Auch wenn

keine perfekte Auswertungsobjektivität gegeben ist, kann ein Test nicht reliabel sein. Das Ergebnis des Testes würde von der Person abhängen, die ihn auswertet, sodass nicht gewährleistet ist, dass jeweils dasselbe Ergebnis erfasst wird (Rost, 2004; Sedlmeier & Renkewitz, 2008).

Man kann auf unterschiedliche Weise die Reliabilität bestimmen. Dazu benötigt man mindestens zwei Messwerte von einem Probanden, sodass diese miteinander in Beziehung gesetzt werden können und so aufgrund der Ähnlichkeit der Werte auf die Reliabilität geschlossen werden kann. Ähneln sich die Messwerte stark, liegen wenige Messfehler vor und der Test ist reliabel (Sedlmeier & Renkewitz, 2008).

Eine Methode zur Erfassung der Reliabilität ist die Bestimmung der Retest-Reliabilität. Dabei wird derselbe Test von einer Person nach einem bestimmten Zeitintervall wiederholt durchgeführt. Es handelt sich dabei also um eine Testwiederholung. Anschließend wird die Korrelation als Ausmaß der Retest- oder Testwiederholungsreliabilität der beiden Testwerte bestimmt. Zudem gibt die Retest-Reliabilität auch die Stabilität eines Merkmals an, da durch die zeitverschobene Erhebung Merkmalsänderungen erfasst werden können. Deshalb ist es nicht uneingeschränkt möglich, aufgrund eines niedrigen Wertes auf eine geringe Reliabilität zu schließen, da dies auch ein Indikator für die Instabilität des Merkmals sein kann (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012). Weitere Probleme können Übungs- und Erinnerungseffekte sein. Durch die wiederholte Durchführung können die Personen besser mit dem Test umgehen und so höhere Ergebnisse erzielen. Auch könnten sie sich an ihre vorherigen Antworten erinnern und beabsichtigen den Test zu diesen konsistent zu beantworten, sodass der Test lediglich ihre Erinnerungsleistung erfassen würde. Um diese Effekte zu vermindern, kann man das Zeitintervall zwischen den beiden Erhebungen möglichst groß wählen, was aber das Risiko zur Folge hat, dass sich viele psychische Merkmale verändern und so lediglich die Stabilität erfasst werden würde (Sedlmeier & Renkewitz, 2008). Zudem kann man nicht immer den Probanden eine zweite Durchführung zumuten. Außerdem ist eine Testwiederholung sehr kosten- und zeitintensiv (Schermele-Engel & Werner, 2012).

Um besonders den Erinnerungseffekten entgegenzuwirken, besteht die Möglichkeit, die Reliabilität durch zwei parallele Testformen mittels der Paralleltest-Reliabilität zu bestimmen. Es werden den Probanden demnach zwei parallele Tests innerhalb eines bestimmten Zeitintervalls dargeboten, wobei dies schon nach kurzer Zeit erfolgen kann. Es ist jedoch schwierig zwei parallele Testformen zu konstruieren, da das Itemuniversum für ein Merkmal begrenzt ist und die Parallelform die gleiche Anzahl an Items, dieselbe Instruktion, entsprechende Inhalte und auch formal ähnlich gestaltet sein muss (Moosbrugger & Kelava, 2012; Sedlmeier & Renkewitz, 2008). Dieser hohe Aufwand ist ein Grund dafür, dass diese Methode selten in der Praxis eingesetzt wird (Schermele-Engel & Werner, 2012). Zudem stellt dies keine originale Testsituation dar, sodass es zu einer schnelleren Ermüdung, Konzentrationsabfall, einer nachlassenden Testmotivation, einer steigenden Abbrecherquote sowie Lern- und Übungseffekte kommen kann (Rost, 2004).

Als Alternative ist die Splitt-Half- oder Testhalbierungsreliabilität zu nennen. Anstatt den Test oder einen Paralleltest an der gleichen Stichprobe erneut zu erheben, wird der Test in zwei gleiche Testhälften geteilt und so zwei Messpunkte erfasst. Dies hat den Vorteil, dass nur ein Test zu einem Zeitpunkt durchgeführt werden muss und so Motivations-, Stimmungs- oder Aufmerksamkeitsschwankungen sowie

Merkmalsänderungen ausgeschlossen werden können (Moosbrugger & Kelava, 2012; Schmidt-Atzert & Amelang, 2012). Dabei ist darauf zu achten, dass beide Testhälften die gleiche Anzahl an Items sowie deren Homogenität besitzen (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012), da die Äquivalenz der Testhälfte eine Schwierigkeit dieser Methode darstellt. Je mehr Items ein Test hat, umso größer ist dessen Reliabilität (Sedlmeier & Renkewitz, 2008). Dabei ist darauf zu achten, dass der Test nicht zu lang wird, sodass dessen Zumutbarkeit für die Probanden in Frage gestellt werden muss.

Die parallele Konstruktion der ersten beiden Schritte mit den letzten beiden Schritten von profilngvalues ermöglicht die Bestimmung der Testhalbierungsreliabilität. Aus wirtschaftlichen Gründen wird in dieser Studie die genaue Testkonstruktion nicht veröffentlicht. Die Analyse der beiden Testhälften ergab in einer Stichprobe von 1803 Fach- und Führungskräften, darunter 1069 Männer und 734 Frauen, eine Reliabilität von 0,8.

## 3. Validität

Unter Validität ist die Güte eines Testverfahrens zu verstehen, d.h. ob es das misst, was es zu messen vorgibt, und ist damit das wichtigste Gütekriterium (Moosbrugger & Kelava, 2012; Schmidt-Atzert & Amelang, 2012). Eine Waage beispielsweise soll das Gewicht und nicht die Farbe eines Gegenstandes messen. Wenn bei der Prüfung die Waage das Gewicht erfasst, ist sie valide. Psychometrische Verfahren messen allerdings keine offensichtlichen Merkmale wie das Gewicht, sondern latente, nicht augenscheinliche Variablen. So wird durch die Validität die Güte der Operationalisierung eines Merkmals erfasst (Sedlmeier & Renkewitz, 2008). Dabei ist zwischen der internen und externen Validität zu differenzieren. Bei der internen Validität geht es darum, dass die gewählten Items aufgrund ihres theoretischen Fundaments inhaltlich das zu erfassende Merkmal abbilden. So sollen die Resultate einer Testperson die Vorannahmen über das Antwortverhalten von dieser widerspiegeln (Rost, 2004). Externe Validität hingegen repräsentiert die Übertragbarkeit von den Testergebnissen über die Testsituation hinaus. Oder anders ausgedrückt, wie generalisierbar die untersuchten Merkmale auf ein nicht beobachtbares Verhalten sind (Rost, 2004; Schmidt-Atzert & Amelang, 2012). Eine hohe Validität zeigt somit an, dass bestimmte Schlussfolgerungen der Testergebnisse auf Verhalten oder Merkmale außerhalb der Testsituation zulässig sind. Daraus ergibt sich, dass es nicht die Validität gibt, sondern dass man mehrere Validitätsaspekte erfassen muss (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012).

Um jedoch von einem validen Verfahren ausgehen zu können, müssen zunächst die Objektivität und die Reliabilität als Voraussetzung gegeben sein (Moosbrugger & Kelava, 2012).

### 3.1 Inhaltsvalidität

Die Inhaltsvalidität beschreibt, wie gut das Merkmal inhaltlich durch die gewählten Items repräsentiert wird (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012). Jedes Merkmal wird durch ein Itemuniversum beschrieben, jedoch können nicht alle Items aus diesem Universum ausgewählt werden, da der Testumfang ins Unermessliche steigen würde. So wird für jedes Verfahren eine Itemauswahl getroffen, die möglichst

gut das dahinterliegende Konstrukt repräsentieren soll (Sedlmeier & Renkewitz, 2008). Ihre Güte kann allerdings nicht numerisch, sondern aufgrund logischer und fachlicher Überlegungen erfasst werden (Moosbrugger & Kelava, 2012). So erfolgt die Inhaltsvaliditätsbestimmung durch Beschreibung des der Items zugrundeliegenden Konzepts und aller relevanten Schritte bei der Itemgenerierung und –auswahl von den Autoren (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012).

profilingvalues basiert auf dem Hartman Value Profil (HVP). Seine inhaltliche Struktur und Konzeption wird eingehend in den Werken von Robert S. Hartman (Hartman, 2011, 2013) dargelegt, sodass auf eine ausführliche Herleitung an dieser Stelle verzichtet wird. Die Weiterentwicklung durch profilingvalues steht in direkter Parallelität zum HVP, da sie auf Hartmans Überlegungen basiert. Die interne Validität des profilingvalues Reports kann daher als gegeben erachtet werden.

## 3.2 Kriteriumsvalidität

Bei der Bestimmung der Kriteriumsvalidität wird der Zusammenhang zwischen den Testresultaten und einem Kriterium außerhalb der Testsituation erfasst. Das Kriterium muss dabei konkret und eine Relevanz für den Einsatzbereich des Verfahrens besitzen. So kann es beispielsweise eine bestimmte Leistung oder ein Verhalten sein (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012). Es kann dabei noch einmal zwischen Übereinstimmungs- und Vorhersagevalidität unterschieden werden. Bei der Übereinstimmungsvalidität wird das Kriterium gleichzeitig mit dem Test erhoben, wie beispielsweise Schulnoten als Kriterium für Intelligenz. Liegt das Kriterium in der Zukunft, wie zum Beispiel Schulerfolg gemessen am Schulabschluss, spricht man von Vorhersagevalidität. Die retrospektive Validität beschreibt den Zusammenhang zu einem zuvor erhobenen Kriterium (Bühner, 2011). Zudem kann die Kriteriumsvalidität als inkrementelle Validität zeigen, dass durch den Test mehr Informationen über ein Kriterium gewonnen werden als z.B. durch einen anderen Test (Harting, Frey & Jude, 2012).

Eine Umfrage unter zertifizierten profilingvalues Anwendern mit 122 Teilnehmern ergab, dass sowohl in den Bereichen Personal, Team- und Organisationsentwicklung, Coaching und Persönlichkeitsentwicklung sowie Karriereberatung als auch in der Personalauswahl und dem (Einzel-)Assessment 96,5% beziehungsweise 85,7% der Befragten mit der Aussagekraft des profilingvalues Reports in den entsprechenden Einsatzbereichen zufrieden sind. Damit kann die Übereinstimmungsvalidität als gegeben erachtet werden. 100% der zertifizierten Anwender bestätigten sogar die hohe Treffsicherheit und Kundenzufriedenheit bei der Stellenbesetzung mit Hilfe des profilingvalues Reports, sodass auch die Vorhersagevalidität als vorhanden gelten kann. Pomeroy (2005) untersuchte die konkurrierende Validität des HVPs zum Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) und dem Cattell Clinical Analysis Questionnaire (CAQ), welche er auch bestätigen konnte.

## 3.3 Konstruktvalidität

Ein Testverfahren ist konstruktvalid, wenn der Test tatsächlich das zugrundeliegende Konstrukt misst und so Rückschlüsse vom Verhalten innerhalb auf das außerhalb der Testsituation zulässig sind. Dabei

werden zwischen struktursuchende und strukturprüfende Ansätze differenziert. Bei struktursuchenden Ansätzen liegen keine theoretischen Annahmen über ein zugrunde liegendes Konstrukt vor. So werden durch eine explorative Faktorenanalyse die Items zusammengefasst, die auf einen Faktor beziehungsweise Konstrukt laden. Die identifizierten Faktoren werden dann aufgrund der theoretischen Überlegung deskriptiv eingeordnet. Wenn bereits zuvor die einzelnen Faktoren festgelegt wurden, kommt ein strukturprüfender Ansatz zum Einsatz. Dies erfolgt beispielsweise mit einer konfirmatorischen Faktorenanalyse (Moosbrugger & Kelava, 2012).

Da die Faktorenstruktur vom profilingvalues zugrundeliegenden HVP bereits mehrfach explorativ bestätigt werden konnte, wurde eine konfirmatorische Faktorenanalyse durchgeführt. Die Faktorenanalyse konnte die Faktorenstruktur des HVP bestätigen (Pomeroy, 2005).

## 4. Normierung

Die Normierung eines Testverfahrens hat den Zweck, ein Bezugssystem herzustellen, um die erzielten Testergebnisse einordnen zu können (Bühner, 2011). Da profilingvalues vorrangig bei Fach- und Führungskräfte eingesetzt wird, war es in dieser Studie ein Anliegen, sich auf diese Population zu beschränken und lediglich eine Benchmark festzusetzen. In Tabelle 1 sind die Mittelwerte der einzelnen Skalen dargestellt.

**Tabelle 1. Mittelwert der Skalen<sup>1</sup>**

Skalen	Mittelwert
Empathie Können	76,97
Praktisches Denken Können	78,61
Strukturiertes Denken Können	69,40
Eigene Bedürfnisse Können	71,31
Erfolgsorientierung Können	68,04
Zielorientierung Können	68,36
Soziale Kompetenz Können	79,63
Lösungsorientierung Können	81,96
Strukturelle Problemlösung Können	71,10
Stabilität/Belastbarkeit Können	70,90
Verantwortung/Durchsetzung Können	68,96
Entschlossenheit Können	69,74
Empathie Wollen	28,40
Praktisches Denken Wollen	42,75



Skalen	Mittelwert
Strukturiertes Denken Wollen	47,59
Eigene Bedürfnisse Wollen	16,79
Erfolgsorientierung Wollen	57,91
Zielorientierung Wollen	63,47
Soziale Kompetenz Wollen	30,61
Lösungsorientierung Wollen	44,40
Strukturelle Problemlösung Wollen	51,15
Stabilität/Belastbarkeit Wollen	19,44
Verantwortung/Durchsetzung Wollen	55,30
Entschlossenheit Wollen	63,48
Dif1	74,94
Dif2	64,21
Dim1	54,89
Dim2	53,65
Dim%1	53,53
Dim%2	60,44
Int1	74,46
Int2	60,95
Int%1	54,64
Int%2	41,55
Dis1	80,75
Dis2	90,32
D.I.1	69,07
D.I.2	65,20
VQ1	74,81
VQ2	47,43
SQ1	64,07
SQ2	37,06
BQR1	76,48
BQR2	63,28
Atychal1	1,52

Skalen	Mittelwert
Atychal2	4,56
BQa1	79,50
BQa2	40,80

<sup>1</sup> Da sich die Skalierung von profilingvalues auf die Gesamtbevölkerung bezieht, ist eine Verzerrung aufgrund der Stichprobe anzunehmen. Es ist davon auszugehen, dass Fach- und Führungskräfte ein erhöhtes Niveau aufweisen und deshalb keine Normalverteilung gegeben ist.

## 5. Skalierung

Bei der Skalierung ist zu berücksichtigen, dass die resultierenden Testwerte, die aufgrund bestimmter Verrechnungsregeln zustande gekommen sind, die Ausprägung des erfassten Merkmals adäquat abbildet. Dies wird durch das Skalenniveau festgesetzt (Moosbrugger & Kelava, 2012).

Dem profilingvalues Report liegt ein Verhältnisskalenniveau zugrunde, das Aussagen über die Testleistungen verschiedener Testteilnehmer erlaubt, beispielsweise inwieweit sich die eine Testleistung von der eines anderen unterscheidet oder in welchem Verhältnis sie zu einer anderen Testleistung steht.

## 6. Testökonomie

Ein Test ist dann ökonomisch, wenn er in Relation zum Erkenntnisgewinn möglichst wenig finanzielle und zeitliche Ressourcen beansprucht. Dazu gehören die Anschaffungs- und eventuelle Ausbildungskosten, Lizenzgebühren oder Testmaterial. Zudem wird die Dauer der Vorbereitung, Durchführung, Auswertung und Ergebnismeldung berücksichtigt (Moosbrugger & Kelava, 2012). Die Testökonomie ist beispielsweise bei computergestützten Verfahren wie profilingvalues eher gegeben, da sie eine geringe Vorbereitungs- und Auswertungszeit beanspruchen und kaum Material verbrauchen (Bühner, 2011).

Da die Ökonomie nur im Vergleich zu ähnlichen Testverfahren zu bestimmen ist (Moosbrugger & Kelava, 2012), zeichnet sich profilingvalues insbesondere durch seine kurze Durchführungsdauer von etwa 20 Minuten aus. Im beruflichen Einsatzfeld ist dies ein großer Vorteil, da die Terminkalender der Kandidaten meist sehr voll sind und somit eine lange Durchführungsdauer eine zusätzliche Belastung darstellt. Die Auswertung erfolgt prompt und wird benutzerfreundlich in Grafiken dargestellt, sodass auch dies die Ökonomie fördert. Die Kosten für Lizenzierung und Ausbildung sind marktüblich.

## 7. Nützlichkeit

Die Nützlichkeit eines Testverfahrens bezieht sich auf die praktische Relevanz des gemessenen Merkmals, sodass der Test mehr nützt als dass er schadet (Moosbrugger & Kelava, 2012).

Der profilingvalues Report erfasst Persönlichkeitseigenschaften und Kompetenzen sowie die momentane Nutzung der individuellen Potenziale. Dadurch hebt sich das Verfahren von profilingvalues von anderen Verfahren ab, da es die inneren Werte beleuchtet und so Ableitungen über die Stärken und Schwächen sowie die gegenwärtige Situation einer Person macht. Dieser Mehrwert legitimiert die Nützlichkeit vom profilingvalues Report, da dies im Markt einzigartig ist.

## 8. Zumutbarkeit

Ist ein Test sehr langwierig, körperlich anstrengend oder beinhaltet empfindliche Fragen, ist zu hinterfragen, ob man dies einer Testperson zumuten kann. Ein Test sollte daher möglichst nur durchgeführt werden, wenn er die Probanden gemessen an gesellschaftlichen Normen nicht übermäßig zeitlich, physisch oder psychisch belastet. Zudem ist es wichtig, die Belastung mit dem daraus gezogenen Nutzen abzuwägen (Moosbrugger & Kelava, 2012; Schmidt-Atzert & Amelang, 2012).

Bei dem Verfahren von profilingvalues ist aufgrund seiner kurzen Durchführung von 20 Minuten und Onlinedurchführung, die es ermöglicht, sich sowohl den Zeitraum als auch den Ort selbst auszusuchen, die Zumutbarkeit gegeben.

## 9. Unverfälschbarkeit

Um ein repräsentatives Ergebnis zu erhalten, ist es wichtig, dass die Testperson die Testwerte nicht – willentlich oder unwillentlich – in eine bestimmte Richtung steuern kann. Dies ist beispielsweise gegeben, wenn der Proband das Messprinzip durchschauen kann oder er sozial erwünscht antwortet (Bühner, 2011; Moosbrugger & Kelava, 2012).

Bei der Durchführung von profilingvalues ist keine Manipulation aufgrund impliziter Theorien oder sozialer Erwünschtheit möglich, da die Formulierung der Items kaum Rückschlüsse auf das dahinter liegende Konzept zulassen.

## 10. Fairness

Das Gütekriterium der Fairness beinhaltet die Gewährleistung, dass keine Personen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer ethischen, soziokulturellen oder geschlechtsspezifischen Gruppe systematisch benachteiligt werden (Moosbrugger & Kelava, 2012).

Die Wertepsychologie nach Robert S. Hartman, die dem profilingsvalues Verfahren zugrunde liegt, ist ungeachtet der Ethik, dem Status oder dem Geschlecht für alle Menschen gleich, sodass keine Personengruppe benachteiligt wird (Vogel, 2009).

## Literaturverzeichnis

- Bühner, M. (2011). Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion (Always learning, 3., aktualisierte und erweiterte Auflage). München: Pearson Studium.
- Harting, J., Frey, A. & Jude, N. (2012). Validität. In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), Testtheorie und Fragebogenkonstruktion. Mit 66 Abbildungen und 41 Tabellen (Springer-Lehrbuch, 2., aktualisierte und überarbeitete Auflage, S. 144–171). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Hartman, R. S. (2011). The structure of value. Foundations of scientific axiology. Eugene, OR: Wipf and Stock.
- Hartman, R. S. (2013). Freedom to live. The Robert Hartman story (2. Aufl.). Eugene, OR: Wipf and Stock.
- Moosbrugger, H. & Kelava, A. (2012). Qualitätsanforderungen an einen psychologischen Test (Testgütekriterien). In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), Testtheorie und Fragebogenkonstruktion. Mit 66 Abbildungen und 41 Tabellen (Springer-Lehrbuch, 2., aktualisierte und überarbeitete Auflage, S. 7–26). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Pomeroy, L. (2005). The new science of axiological psychology (Value inquiry book series, Bd. 169). Amsterdam: Rodopi.
- Rost, J. (2004). Lehrbuch Testtheorie - Testkonstruktion. 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Bern u.a.: Hans Huber.
- Schermelleh-Engel, K. & Werner, C. S. (2012). Methoden der Reliabilitätsbestimmung. In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), Testtheorie und Fragebogenkonstruktion. Mit 66 Abbildungen und 41 Tabellen (Springer-Lehrbuch, 2., aktualisierte und überarbeitete Auflage, S. 119–141). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Schmidt-Atzert, L. & Amelang, M. (2012). Psychologische Diagnostik: mit 82 Tabellen (5., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Bern u.a.: Springer.
- Sedlmeier, P. & Renkewitz, F. (2008). Forschungsmethoden und Statistik in der Psychologie (Pearson Studium : PS, Psychologie). München u.a.: Pearson Studium.
- Vogel, U. (2009). profilingvalues. Background and validation studies. München: profilingvalues.

## Die Gütekriterien von profilingvalues im Überblick

### Objektivität:

Als computergestütztes Verfahren mit einem sehr hohen Maß an Standardisierung ist profilingvalues sowohl in Durchführung als auch in der Auswertung als äußerst objektiv zu bewerten. Durch die umfassenden Schulungen zum Beispiel im Rahmen der Zertifizierung, durch die grafischen Darstellungen im Vergleich zur Gesamtpopulation sowie die genauen Beschreibungen im Handbuch ist die Interpretationsobjektivität von profilingvalues gegeben.

### Reliabilität:

Die Testhalbierungsreliabilität von profilingvalues beträgt .80 und ist damit als gut zu bewerten.

### Validität:

Eine Umfrage unter zertifizierten profilingvalues Anwendern mit 122 Teilnehmern ergab, dass sowohl in den Bereichen Personalentwicklung als auch in der Personalauswahl 96,5% beziehungsweise 85,7% der Befragten mit der Aussagekraft des profilingvalues Reports in den entsprechenden Einsatzbereichen zufrieden sind. Damit kann die Übereinstimmungsvalidität als gegeben erachtet werden. 100% der zertifizierten Anwender bestätigten sogar die hohe Treffsicherheit und Kundenzufriedenheit bei der Stellenbesetzung mit Hilfe des profilingvalues Reports, sodass auch die Vorhersagevalidität belegt werden konnte.

### Normierung:

Die Skalen von profilingvalues sind in Prozent angegeben und lassen sich im Sinne der Gauß'schen Normalverteilung einordnen.

### Skalierung:

Dem profilingvalues Report liegt ein Verhältnisskalenniveau zugrunde, sodass nicht nur absolut die Ergebnisse einer Person interpretiert werden können, sondern auch genauen Aussagen über die Testleistung im Verhältnis zu anderen Kandidaten gemacht werden können.

### Testökonomie:

Durch seine kurze Durchführungsdauer von etwa 20 Minuten und die sehr kurze Auswertung ist profilingvalues besonders zeitlich gesehen sehr ökonomisch. Die Kosten für Lizenzierung und Ausbildung sind marktüblich.

### Nützlichkeit:

Das Verfahren von profilingvalues hebt sich von anderen Verfahren ab, da es die inneren Werte beleuchtet und so Ableitungen über die Stärken und Schwächen sowie die gegenwärtige Situation einer Person zu macht. Dieser Mehrwert legitimiert die Nützlichkeit vom profilingvalues Report, da dies im Markt einzigartig ist.

**Zumutbarkeit:**

Die kurze Onlinedurchführung von 20 Minuten, die es ermöglicht, sich sowohl den Zeitraum als auch den Ort selbst auszusuchen, bekräftigt die Zumutbarkeit von profilings**values**.

**Unverfälschbarkeit:**

Bei der Durchführung von profilings**values** ist keine Manipulation aufgrund impliziter Theorien oder sozialer Erwünschtheit möglich, da die Formulierung der Items kaum Rückschlüsse auf das dahinter liegende Konstrukt zulassen.

**Fairness:**

Die Wertepsychologie nach Robert S. Hartman, die dem profilings**values** Verfahren zugrunde liegt, ist ungeachtet der Ethik, dem Status oder dem Geschlecht für alle Menschen gleich, sodass keine Personengruppe benachteiligt wird.

# profilingvalues



## profilingvalues GmbH

Steinerstraße 15, Haus A, 1. OG

81369 München, Deutschland

Tel.: +49 89 7874 755

Fax: +49 89 7874 75 79

[www.profilingvalues.com](http://www.profilingvalues.com)

[info@profilingvalues.com](mailto:info@profilingvalues.com)

*Explore your potential*