



# SPECIFIKATIONER: BRIGHT SCREENINGTEST

## OM BRIGHT

BRIGHT är utvecklat för screening och urval av medarbetare till serviceroller inom t ex detaljhandeln, facility services, säkerhets- och hotellbranschen. Utvecklingsarbetet genomfördes i tätt samarbete med medarbetare och chefer inom servicesektorn.

BRIGHT är flexibelt och kan skräddarsys utifrån kravprofiler för specifika roller.

Utvecklat för användning av chefer som anställer medarbetare till serviceroller.

## SKALOR

BRIGHT innehåller separata validerade skalor som mäter följande beteenden och attityder:

- + Integritet
- + Servicemedvetenhet
- + Självförtroende inom sälj (kan väljas till)
- + Socialt självförtroende
- + Stresstålighet
- + Uthållighet

## SPRÅK

BRIGHT finns tillgängligt på danska, kinesiska (mandarin), finska, engelska, norska, polska, spanska och svenska.

## NORMER

Normgrupperna representerar personer som specifikt arbetar i servicenäringen.

Nuvarande normer är från 2016, och inkluderar en dansk (N=1,097), svensk (N=1,380), och en internationell (N=2,477) norm.

- + EFPA Rating<sup>1</sup>: ★★★★★

## SVARSVALIDERING

En snabb svarsvalidering kan inkluderas i BRIGHT. Detta tillåter användaren att välja bort ogiltiga svar pga. faktorer som social önskvärdhet eller skönmålning

## TESTANVÄNDNING

BRIGHT är skapat för att vara ett enkelt och lättanvänt rekryteringsverktyg som inte kräver någon certifiering för användaren. Master erbjuder e-learning och implementeringsworkshops för att hjälpa kunder förbättra sitt arbetsflöde med BRIGHT.

Testning bör alltid följa Masters riktlinjer för testanvändande.

## PSYKOMETRISKA EGENSKAPER

### RELIABILITET:

*Cronbach's Alpha:*

- + EFPA Rating<sup>1</sup>: ★★★★★☆
- + Medelvärde  $\alpha = 0.82$  (0.72 - 0.93)

### VALIDITET:

*Item-testkorrelationer:*

- + Medelvärde/min.  $r = 0.55 / 0.30$

*Innehållsvaliditet:*

- + Godkänd av en expertpanel.

## REFERENSER

Gupta, N., Ganster, D.C. & Kepes, S. (2013): *Assessing the validity of sales self-efficacy: a cautionary tale. Journal of Applied Psychology, Jul;98(4):690-700.*

Birkeland, S. A., Manson, T. M., Kisamore, J. L., Brannick, M. T., & Smith, M. A. (2006): *A Meta-Analytic Investigation of Job Applicant Faking on Personality Measures. International Journal of Selection and Assessment, 14(4), 317-335.*

Judge, T. A., Rodell, J. B., Klinger, R. L., Simon, L. S., & Crawford, E. R. (2013): *Hierarchical representations of the five-factor model of personality in predicting job performance: integrating three organizing frameworks with two theoretical perspectives. The Journal of Applied Psychology, 98(6), 875-925.*

### Fotnot

<sup>1</sup> Baserade på riktlinjer för utvärdering i den reviderade testvärderingsmodellen publicerad av European Federation of Psychologists' Association (EFPA).

*"Vi använder BRIGHT när vi rekryterar vår säkerhetspersonal, och använder våra kunders kriterier som en del i bedömningen så att vi kan arbeta mot den perfekta serviceprofilen."*

HR MANAGER LAILA MADSEN, SECURITAS A/S

BRIGHT är en av flera lösningar som är tillgängliga på Metis. Masters moderna plattform för ett effektivt arbetsflöde och dataanalys.