

Kapitel 5

Eigenschaftsorientierte Verfahren der Personalauswahl

Heinz Schuler, Stefan Höft und Benedikt Hell

Inhaltsübersicht

| | | | | |
|---|-----|-------|---|-----|
| Überblick | 149 | 5.3 | Problemfelder eigenschaftsorientierter Verfahren | 190 |
| 5.1 Grundlagen | 151 | 5.3.1 | Kombinierter Einsatz von Verfahren | 191 |
| 5.1.1 Berufseignung und Eignungsdiagnostik | 151 | 5.3.2 | Das „Bandwidth-fidelity“-Dilemma | 192 |
| 5.1.2 Drei Ansätze der Eignungsdiagnostik | 153 | 5.3.3 | Verfälschungstendenzen | 193 |
| 5.2 Beschreibung ausgewählter Konstrukte und ihrer Erhebungsverfahren | 154 | 5.3.4 | Testwiederholungseffekte bei kognitiven Fähigkeitstests | 195 |
| 5.2.1 Allgemeine kognitive Fähigkeiten | 156 | 5.3.5 | Computergestützte Diagnostik und internetbasierte Testung | 197 |
| 5.2.2 Spezielle kognitive Fähigkeiten | 167 | | Tipps für die Praxis | 202 |
| 5.2.3 Allgemeine Persönlichkeitskonstrukte | 173 | | Lernquiz | 203 |
| 5.2.4 Spezifische Persönlichkeitseigenschaften: Locus of control | 182 | | Übung | 205 |
| 5.2.5 Motivation und Interessen | 184 | | Weiterführende Literatur | 205 |
| 5.2.6 Häufig gestellte Praxisfragen zum Einsatz von Testverfahren | 189 | | Literatur | 205 |

Überblick

Dieses Kapitel ist das erste einer Kapiteltrilogie, in der nacheinander konstrukt-, simulations- und biografieorientierte eignungsdiagnostische Verfahren erörtert werden. Gemeinsam repräsentieren sie den trimodalen Ansatz der Personalpsychologie. Alle drei Verfahrenstypen werden zur Personalauswahl sowie zur Berufsberatung eingesetzt, wobei sich die Beratung vor allem auf Tests stützt. Psychologische Tests sind die klassische Methode, Eigenschaftskonstrukte zu operationalisieren. Sie werden in diesem ersten Kapitel der Trilogie dargestellt. Dabei werden kognitive von nicht kognitiven Verfahren unterschieden; bei beiden Gruppen werden sowohl allgemeine wie spezifische Verfahren vorgestellt. Kommen bei den kognitiven Verfahren den Tests der allgemeinen kognitiven Fähigkeiten herausgehobene Bedeutung zu, so sind es bei den nicht kognitiven Verfahren Persönlichkeitstests, mit denen derzeit besonders häufig die großen fünf Persönlichkeitsmerkmale gemessen werden.

Die Einsatzbereiche für diese Verfahren werden angesprochen, und es werden Ergebnisse vor allem aus der metaanalytischen Forschung dargestellt, die zeigen, wie diese Fähigkeiten und Persönlichkeitseigenschaften mit anderen Merkmalen und mit berufsbezogenen Erfolgskriterien zusammenhängen. Als Problem-bereich wird das Dilemma zwischen der genauen Messung eines spezifischen Konstrukts und der Erfassung einer großen Bandbreite einer Eigenschaft aufgezeigt. Daneben wird erörtert, welche Konsequenzen die wiederholte Durchführung von Fähigkeitsverfahren hat und welche Verfälschungsgefahren bei der Anwendung nicht-kognitiver Verfahren bestehen.

Lernzielfragen:

- Worin unterscheiden sich eigenschaftsorientierte Verfahren von simulations- und biografieorientierten Verfahren der Eignungsdiagnostik?
- Weshalb spielen kognitive Fähigkeiten in der Berufseignungsdiagnostik eine so große Rolle?
- Wie hoch ist die Validität der einschlägigen Konstruktbereiche und gibt es differenzielle Zusammenhänge zu verschiedenen Kriterienbereichen? Worin liegen die Potenziale und Schwächen der einzelnen Konstruktbereiche?
- Worin liegen die besonderen Herausforderungen im Einsatz eigenschaftsorientierter Verfahren und welche Lösungsansätze wurden hierfür entwickelt?
- Sind Interessentests lediglich für die Berufsberatung verwendbar oder können sie auch für die Personalauswahl eingesetzt werden?
- Können psychologische Tests verfälscht werden? Welche Effekte hat das? Welche Gegenmaßnahmen gibt es?

Fallbeispiel: Problemstellung

Ein regional verwurzeltetes Finanzdienstleistungsunternehmen setzt seit Jahren ein dreistufiges Verfahren zur Auswahl seiner Auszubildenden (Ausbildungsberuf Bankkaufmann/-frau) ein, das in seiner Grundform als typisch für die Auszubildendenauswahl in vielen Betrieben angesehen werden kann: Die Vorauswahl erfolgt anhand der der Bewerbungsunterlagen (vgl. Kapitel 6 zur Einordnung von biografieorientierten Verfahren), wobei dem bisher erreichten Schulnotendurchschnitt der Bewerber eine gewichtige Rolle zukommt. Danach werden die Bewerberinnen und Bewerber zu einer Gruppentestung eingeladen. In der zweistündigen Sitzung werden vier Tests durchgeführt, die die Konstruktbereiche rechnerische Fähigkeiten, Rechtschreibkenntnisse, Schlussfolgerndes Denken und Konzentrationsfähigkeit operationalisieren. Zusätzlich schreiben die Teilnehmer einen Kurzaufsatz (ca. drei Seiten) über ein jährlich wechselndes Thema (z. B. „Wie kann unsere Organisation junge Kundengruppen von unseren Produkten überzeugen?“). Alle Personen mit einem mindestens durchschnittlichen Ergebnis in jedem der Verfahren werden zum abschließenden Bewerbungstag eingeladen. An diesem Tag werden in Rollenspielen kritische Kundensituationen nachgestellt. In einer zusätzlich durchgeführten Gruppendiskussion bearbeiten die Bewerber gemeinsam ein