

# Kapitel 26

## Erfolgsüberprüfung personalpsychologischer Arbeit

Stefan Höft

### Inhaltsübersicht

---

Überblick .....	1081	26.2.1	Grundelemente und -probleme einer Evaluation .....	1113
26.1 Validierung eignungsdiagnos- tischer Verfahren .....	1082	26.2.2	Einflussvariablen der Trainings- effektivität .....	1118
26.1.1 Das traditionelle Drei-Validitäten- Modell .....	1083	26.2.3	Ein Beispiel für PE-Evaluation ....	1124
26.1.2 Rahmenmodell zur Validität in der beruflichen Eignungs- diagnostik .....	1085		Tipps für die Praxis .....	1126
26.1.3 Metaanalytische Validitäts- generalisierung .....	1091		Lernquiz .....	1127
26.2 Evaluation von Personal- entwicklungsmaßnahmen .....	1111		Übung .....	1130
			Weiterführende Literatur .....	1131
			Literatur .....	1131

---

### Überblick

Im vorliegenden „Lehrbuch der Personalpsychologie“ wird ein großes Spektrum von Forschungsansätzen vorgestellt, in denen das Verhalten und Erleben von Individuen in Organisationen aus ganz unterschiedlichen Blickwinkeln analysiert wird. Neben konzeptionellen Verschränkungen verbindet alle Ansätze aber eine weitere Tatsache: Personalpsychologische Arbeit ohne Erfolgsüberprüfung ist auf längere Sicht zum Scheitern verurteilt. Der Nachweis der Wirksamkeit dient nicht nur zur Gütekontrolle der geleisteten Arbeit, sondern hat auch eine Legitimationsfunktion für personalpsychologische Arbeit allgemein gegenüber den meist fachlich unkundigen betrieblichen Entscheidungsträgern.

Als erstes wird die *Validierung eignungsdiagnostischer Verfahren* thematisiert. Hierfür wird zunächst das traditionelle Drei-Validitäten-Modell vorgestellt. Die kritische Auseinandersetzung mit den Implikationen dieses Ansatzes mündet in ein „Rahmenmodell zur Validität in der beruflichen Eignungsdiagnostik“, an dem die wichtigsten Problemfelder dieses Anwendungsgebiets veranschaulicht werden können.

Eine besondere Relevanz hat dabei die kriteriumsbezogene Validität. In einem ausführlicheren Exkurs werden deshalb die Grundprinzipien der metaanalytischen

Validitätsgeneralisierung vorgestellt, mit deren Hilfe allgemein gültige Schlussfolgerungen zu Prädiktor-Kriteriums-Beziehungen gezogen werden sollen.

Im nachfolgenden Abschnitt *Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen* wird zunächst ein typischer Evaluationsablauf skizziert. Nachdem einige Besonderheiten bei der Effektivitätsüberprüfung von Personalentwicklungsmaßnahmen behandelt wurden, dienen zwei Evaluationsbeispiele aus diesem Bereich zur Illustration möglicher Ansätze.

#### Lernzielfragen:

- Was sind die üblicherweise untersuchten Validitätsaspekte und warum sollten sie nicht exklusiv und isoliert voneinander betrachtet werden?
- Wo liegen die besonderen Schwerpunkte bei der Validierung im Kontext der beruflichen Eignungsdiagnostik?
- Warum sind metaanalytische Ergebnisse bei einem Überblick zu einem Forschungsgebiet bevorzugt zu betrachten?
- Warum ist eine Evaluation keine wissenschaftliche Untersuchung, sondern eine an wissenschaftlichen Kriterien orientierte Studie?
- Welche Phasen können bei einer Evaluation unterschieden werden? Werden sie bei jeder Evaluation gleichrangig durchlaufen?
- Welche Erfolgsebenen können bei Trainings unterschieden werden?
- Was können förderliche, was hemmende Einflussfaktoren beim Transfer von Trainingsinhalten in einen Anwendungskontext sein?

*Hinweis zu den Fallbeispielen:* Der erste Teil dieses Kapitels behandelt Techniken zur Validierung, die primär in einem wissenschaftlichen Umfeld (psychodiagnostische Verfahrenskonstruktion) und weniger in der betrieblichen Praxis Anwendung finden. Die theoretischen Beschreibungen werden durchgehend anhand eines fortlaufenden Beispiels (Konstruktion und Erprobung einer Extraversionsskala) veranschaulicht werden. Zur besseren Lesbarkeit werden die entsprechenden Exkurse in Form von Kästen in den Text integriert. Im Abschnitt zur Anwendung der Validitätsgeneralisierung wird ähnlich vorgegangen, indem eine publizierte Metaanalyse zur Veranschaulichung der theoretischen Ausführungen dient. Im zweiten, deutlich praxisnäheren Teil des Kapitels zur Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen dient im üblichen Format des Lehrbuchs ein Praxisbeispiel zur Veranschaulichung.

## 26.1 Validierung eignungsdiagnostischer Verfahren

Güteprüfungen zu eignungsdiagnostischen Testverfahren (dieser Terminus soll nur in diesem Zusammenhang für alle eigenschafts-, simulations- und biografeorientierten Verfahren verwendet werden; vgl. Kapitel 5 bis 7) orientieren sich fast ausschließlich an den Gütekriterien, die im Rahmen der klassischen Testtheorie entwickelt wurden (vgl. z. B. Lienert & Raatz, 1994). Die Validität ist hiervon unzweifelhaft das wichtigste Kriterium.