

Kapitel 8

Persönlichkeit aus sozioanalytischer Perspektive

Gerhard Blickle

Inhaltsübersicht

Überblick	301	8.2.4 Soziale Fertigkeiten, berufliche Leistung und beruflicher Erfolg	310
8.1 Die Wurzeln der sozioanalytischen Persönlichkeitstheorie	303	8.3 Faking – ein Scheinproblem? – Die sozioanalytische Sichtweise	312
8.2 Persönlichkeit und Arbeitsleistung ..	305	8.4 Fazit und Ausblick	315
8.2.1 Das Person-Umwelt-Interaktionskonzept	305	Tipps für die Praxis	316
8.2.2 Fremdratings der Persönlichkeit und Beurteilung der Arbeitsleistung	307	Lernquiz	318
8.2.3 Selbstratings von Persönlichkeit und Leistungsbeurteilungen	309	Übung	320
		Weiterführende Literatur	320
		Literatur	320

Überblick

Gerne wird in der Personalpsychologie Kurt Lewins Dictum (1945, S. 129) „Nothing is as practical as a good theory.“ zitiert. Betrachtet man jedoch den Stand der Personalpsychologie (Schuler, 2006), dann fällt zunächst auf, dass diese zwar durch ein hohes methodisches Niveau sowie eine intensive empirische Orientierung gekennzeichnet ist. Beim zweiten Blick auf die aktuelle Personalpsychologie wird aber auch deutlich, dass ihr ein integrierender theoretischer Hintergrund fehlt.

Eine Theorie mit hoher Integrationskraft für die Personalpsychologie stellt die sogenannte *sozioanalytische Persönlichkeitstheorie* von Robert Hogan (2007; Hogan & Blickle, 2013) dar. Sie integriert die Evolutionspsychologie (Buss, 2005), den psycholexikalischen Trait-Ansatz (Allport & Odbert, 1936; Ashton & Lee, 2005) und die Theorie der Selbstdarstellung (Goffman, 1958; Leary, 1996) mit der Konzeptualisierung der Wirkung von Personen in Organisationen. In diesem Kapitel sollen zwei Schwerpunkte der sozioanalytischen Persönlichkeitstheorie behandelt werden, nämlich zum einen die Erklärung, warum es überhaupt Zusammenhänge von Persönlichkeit und Arbeitsleistung gibt, und zum anderen die Erklärung, warum Faking (verzerrende Beantwortung zur Steigerung der eigenen Erfolgchancen) bei Persönlichkeitsfragebögen in der praktischen Personalauswahl aus sozioanalytischer Perspektive ein Scheinproblem darstellt.

Im Folgenden sollen (1) zunächst die drei wesentlichen *Wurzeln der sozioanalytischen Persönlichkeitstheorie* dargestellt werden. Danach wird (2) der Zusam-

menhang von *Persönlichkeit und Arbeitsleistung*, wie er von der sozioanalytischen Theorie konzipiert wird, vorgestellt. Da die *Verfälschbarkeit von Fragebögen* in der Praxis häufig als Argument gegen deren Einsatz in der Personaldiagnostik vorgebracht wird (Dilchert, Ones, Viswesvaran & Deller, 2006), soll dieses Thema (3) hier näher erörtert werden. Sowohl theoretische Argumente als auch empirische Befunde werden allerdings zeigen, dass es sich hierbei um ein Scheinproblem handelt. Abschließend wird (4) ein kurzes Fazit gezogen.

Lernzielfragen:

- Welche grundlegenden Aspekte von Persönlichkeit unterscheidet die sozioanalytische Theorie?
- Welche grundlegenden Motive verfolgen Menschen nach Auffassung der sozioanalytischen Theorie?
- Welche Situationen suchen Personen auf, welche meiden sie?
- Wie bilden sich Leistungsurteile über Personen am Arbeitsplatz?
- In welchem Verhältnis stehen Reputation und tatsächliche Arbeitsleistung?
- Welche Bedeutung haben soziale Fertigkeiten für Reputation und Arbeitsleistung?
- Welche Kritik an den meisten bisherigen Studien zur Untersuchung der Bedeutung von Faking werden von Vertretern der sozioanalytischen Theorie vorgebracht?
- Welche Argumente sprechen dafür, dass Faking in der Personalauswahl kein bedeutsames Validitätsproblem darstellt?

Fallbeispiel: Problemstellung (Hankes, 2011)

Die Diplompsychologin Dr. Meyer hat vor kurzem die Leitung der Personalauswahl in einem größeren, expandierenden Unternehmen übernommen. Zur Vorauswahl der Bewerber war bisher der Lebenslauf, Schul-, Ausbildungs- und Studienzeugnisse sowie ein Intelligenztest eingesetzt worden. Bewerber, die in die engere Auswahl gezogen wurden, durchliefen ein gut erprobtes, strukturiertes Interview. Die Gespräche mit den Fachabteilungen, die Frau Dr. Meyer kurz nach ihrem Amtsantritt geführt hatte, ließen jedoch eine gewisse Unzufriedenheit mit den durch die Personalabteilung ausgewählten Personen erkennen. Früher, also bis vor circa zwei Jahren, habe man immer gutes Personal bekommen. Aber zurzeit sei man mit den Vorschlägen der Personalabteilung überhaupt nicht zufrieden. Frau Meyer verspricht, der Sache auf den Grund zu gehen. Sie findet heraus, dass seit zwei Jahren strukturierte Interviews in ihrem neuen Unternehmen in großem Stil eingesetzt werden, da diese valider und kostengünstiger als die davor eingesetzten Assessment Center-Verfahren sind. Die strukturierten Interviews sind von einem anerkannten Wissenschaftler und seinen Mitarbeitern für das Unternehmen entwickelt und validiert und anschließend der Firma übergeben worden. Ihr Vorgänger als Chef der Personalauswahl habe dann die Interviews von internen Personalern durchführen lassen. Jeder Personaler muss seither an einer beträchtlichen Anzahl