

AK AC Schweiz **Herbstanlass des Arbeitskreises Assessment Center** 

*Persönlichkeitstests in der Personalauswahl und -entwicklung:
Einsatzmöglichkeiten und Grenzen*

Martin Kersting

■ Prof. Dr. M. Kersting ■ <http://Kersting-internet.de> ■

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC Schweiz **Agenda** 

 Einführung: Persönlichkeitseigenschaften **1**

Messung: Fragebogen (insb. Fünf Faktoren Modell) **2**

Verfälschbarkeit **3**

Kriteriumsvalidität **4**

Alternativen zum Fragebogen (Zukunft) **5**

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC Schweiz **Persönlichkeit - Wortbedeutung** 

Sprachliche Wurzeln

- » Das Wort „Person“ geht auf das lateinische Wort „persona“ zurück
- » Verwendet wurde dieses Wort hauptsächlich im Sinne von „Rolle“, „Charakter“ und „Maske“

Im alten Rom trugen Schauspieler Masken (persona), die dem Publikum die Eigenschaften der Person zeigen sollten, die die Schauspieler darstellten. So gab es Masken mit lachenden, weinenden oder wütenden Gesichtern, je nach Charakter der zu spielenden Rolle.

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC Schweiz **Der Eigenschaftsbegriff** 



```
graph LR; A[Prototypische Situationen] --> B((Persönlichkeits-eigenschaft)); B --> C[Prototypische wahrscheinliche Reaktionen];
```

Die Persönlichkeitseigenschaft kennzeichnet ein Muster, auf prototypische Situationen mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit bestimmte prototypische Reaktionen zu zeigen.

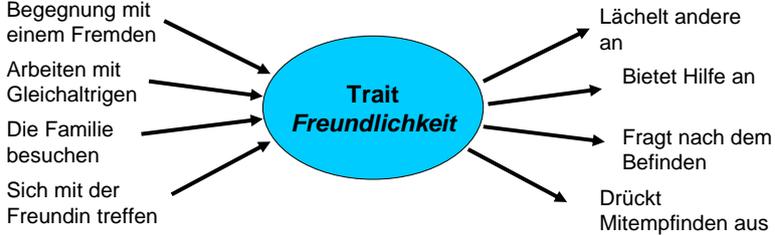
Folie aus: Höft, S. & Kersting, M. (2008). Persönlichkeitsverfahren in der Personalauswahl und -entwicklung: Ein Überblick zu Einsatzmöglichkeiten und Grenzen. 7. Deutscher Assessment Center Kongress in Potsdam, 25. / 26. Sep. 2008.

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC Schweiz **Der Eigenschaftsbegriff** 

Stimulus

- Begegnung mit einem Fremden
- Arbeiten mit Gleichaltrigen
- Die Familie besuchen
- Sich mit der Freundin treffen



Response

- Lächelt andere an
- Bietet Hilfe an
- Fragt nach dem Befinden
- Drückt Mitempfinden aus

Trait
Freundlichkeit

ABER: Wir neigen im Sinne der Attributionstheorie zur „Beeigenschaftung“ von Akteuren

„Der neue Kollege verkürzte seine Mittagspause.“	(Verhaltensbeschreibung)
„Er ging emsig ins Büro.“	(Adverbiale Umschreibung)
„Er ist fleißig.“	(Adjektivische Umschreibung)
„Der Ehrgeiz dieses Strebers ist grenzenlos.“	(Substantivierung)

Folie aus: Höft, S. & Kersting, M. (2008). Persönlichkeitsverfahren in der Personalauswahl und -entwicklung: Ein Überblick zu Einsatzmöglichkeiten und Grenzen. 7. Deutscher Assessment Center Kongress in Potsdam, 25. / 26. Sep. 2008.

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC Schweiz **Rahmenbedingungen für den Erfolg einer persönlichkeitsorientierten Wirtschaftspsychologie** 

- 1** Die Debatte zur **situationsübergreifenden Konsistenz** von Persönlichkeitsmerkmalen hat sich soweit beruhigt, dass man über die Bedeutung von Persönlichkeitsmerkmalen für die AO Psychologie nachdenken darf, ohne der Naivität gegenüber d. Bedeutung v. Situationseinflüssen verdächtig zu werden
- 2** Mit der Etablierung **des FFM** steht ein **einheitliches Beschreibungsrastrer** zur Integration verschiedener Befunde und theoretischer Ansätze zur Verfügung.
- 3** Auf methodischer Seite erbrachte die Technik der Meta-Analyse einen deutlichen Erkenntnisfortschritt. Validitätskoeffizienten sind diesen Ergebnissen zufolge im hohen Maße **generalisierbar** und die nicht zu Lasten statistischer Artefakte gehende Restvarianz lässt weniger Raum für Effekte der Berufs- und Situationsspezifität als ursprünglich angenommen.
- 4** Die Etablierung neuer, **berufsbezogener Verfahren** hat wesentlich dazu beigetragen, die Vorbehalte der AO Psychologie gegenüber Verfahren der Persönlichkeitsdiagnostik zu überwinden. Beispiele für entsprechende Verfahren sind das BIP und das LMI.

Kersting, M. (2005). Zur Relevanz von Persönlichkeitsmerkmalen in der Arbeits- und Organisationspsychologie. In H. Weber & Th. Rammsayer (Hrsg.), *Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und Differentiellen Psychologie* (S. 535-545). Göttingen: Hogrefe

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC Schweiz		Agenda			
✓	Einführung: Persönlichkeitseigenschaften		1		
➔	Messung: Fragebogen (insb. Fünf Faktoren Modell)		2		
	Verfälschbarkeit		3		
	Kriteriumsvalidität		4		
	Alternativen zum Fragebogen (Zukunft)		5		

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC Schweiz		Fragen in Persönlichkeitsfragebogen - Itemtypen			
■	Beschreibungen von offen beobachtbaren oder nur dem Subjekt zugänglichen Verhaltensweisen oder Erlebniszuständen sowie physischen Reaktionen.				
■	„Ich esse meist zuviel von meinen Lieblingsspeisen.“				
■	„Ich erlebe selten starke Empfindungen.“				
■	„Ich schwitze häufig.“				
■	Eigenschaftszuschreibungen				
■	„Ich habe eine sehr lebhafte Vorstellungskraft.“				
■	Wünsche und Interessen				
■	„Ich würde sehr gerne einmal in einem Zirkus als Clown auftreten.“				

Folie aus: Höft, S. & Kersting, M. (2008). Persönlichkeitsverfahren in der Personalauswahl und -entwicklung: Ein Überblick zu Einsatzmöglichkeiten und Grenzen. 7. Deutscher Assessment Center Kongress in Potsdam, 25. / 26. Sep. 2008.

Angleitner, A., John, O.P. & Löhr, F.J. (1986). It's how you ask and what you ask: an itemmetric analysis of personality questionnaires. In: Angleitner, A. & Wiggins, J.S. (eds.). Personality Assessment via Questionnaires. New York: Springer, 61-108.

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC Schweiz **Fragen in Persönlichkeitsfragebogen - Itemtypen** 

- Biographische Informationen
 - „Als Kind hatte ich selten Spaß an Spielen, bei denen ich schauspielern musste.“
- Einstellungen und Meinungen
 - „Ich glaube, daß wir bei ethischen Entscheidungen auf die Ansichten unserer religiösen Autoritäten achten sollten.“
- Reaktionen anderer in Bezug auf die eigene Person
 - „Manche Leute halten mich für kalt und berechnend.“
- Bizarre Items, die ungewöhnliches/seltsames/abnormales Verhalten beschreiben
 - „Jemand versucht, mich zu vergiften.“

Folie aus: Höft, S. & Kersting, M. (2008). Persönlichkeitsverfahren in der Personalauswahl und -entwicklung: Ein Überblick zu Einsatzmöglichkeiten und Grenzen. 7. Deutscher Assessment Center Kongress in Potsdam, 25. / 26. Sep. 2008.

Angleitner, A., John, O.P. & Löhr, F.J. (1986). It's how you ask and what you ask: an itemmetric analysis of personality questionnaires. In: Angleitner, A. & Wiggins, J.S. (eds.). Personality Assessment via Questionnaires. New York: Springer, 61-108.

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC Schweiz **Fragen in Persönlichkeitsfragebogen - Berufsbezug** 

Berufsbezogene versus allgemeine Formulierung:
 „Ich habe keine Scheu, fremde Menschen anzusprechen“
 „Eine Präsentation vor einer großen Gruppe von Führungskräften würde mich sehr belasten.“

Mögliche Antwortformate

Dichotom ja nein Häufigkeiten nie einmal Mehr als einmal

Zustimmungsskalen Trifft gar nicht zu Trifft vollständig zu

① - ② - ③ - ④ - ⑤ - ⑥

Forced-Choice Welche der folgenden vier Aussage trifft am ehesten auf Sie zu, welche am wenigsten?

Folie aus: Höft, S. & Kersting, M. (2008). Persönlichkeitsverfahren in der Personalauswahl und -entwicklung: Ein Überblick zu Einsatzmöglichkeiten und Grenzen. 7. Deutscher Assessment Center Kongress in Potsdam, 25. / 26. Sep. 2008.

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC Schweiz **Übersicht über Testverfahren** 

Zentrum für Psychologische Information und Dokumentation (ZPID). (Hrsg.). (2008). *Verzeichnis Testverfahren*. Verzeichnis mit insgesamt 5862 Testnamen. Dazu kommen im Verzeichnis Testrezensionen 2154 entsprechende bibliographische Nachweise zu 1064 Testverfahren.

- Einführung (http://ftp.zpid.de/pub/tests/verz_einf.pdf)
- Testverzeichnis geordnet nach Inhaltsbereichen (http://ftp.zpid.de/pub/tests/verz_teil1.pdf)
- Testverzeichnis geordnet nach Kurznamen (http://ftp.zpid.de/pub/tests/verz_teil2.pdf)
- Testverzeichnis geordnet nach Langnamen (http://ftp.zpid.de/pub/tests/verz_teil3.pdf)
- Testverzeichnis geordnet nach Autoren (http://ftp.zpid.de/pub/tests/verz_teil4.pdf)
- Verzeichnis der Testrezensionen (http://ftp.zpid.de/pub/tests/verz_teil5.pdf)

Außerdem: "Testarchive" (<http://www.zpid.de/redact/category.php?cat=53>) und "Testkompendien" (<http://www.zpid.de/redact/category.php?cat=518>).

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC Schweiz **Exkurs: Checklisten zur DIN 33430** 

Aus: Kersting, M. (2008). DIN Screen, Version 2. Leitfaden zur Kontrolle und Optimierung der Qualität von Verfahren und deren Einsatz bei beruflichen Eignungsbeurteilungen. In: M. Kersting, *Qualität in der Diagnostik und Personalauswahl - der DIN Ansatz* (S. 141-210). Göttingen: Hogrefe.

Die Checkliste 1 gilt offiziell als als „Standard zur Information und Dokumentation von Instrumenten zur Erfassung menschlichen Erlebens und Verhaltens“ des Testkuratoriums der Föderation Deutscher Psychologenvereinigungen.

Papierversion (Buch): Hogrefe Verlag:
<http://www.kersting-internet.de/DIN-Buch>

Online-Version:
<http://www.kersting-internet.de/DIN-Screen.html>



◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC Schweiz **Exkurs: Checklisten zur DIN 33430** 

DIN Screen
Aussage Nr.

	ja	nein	Nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle
44	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>		
58	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>		
H7					
V24	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>			
74	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>		

<http://www.kersting-internet.de/DIN-Screen.html>

Aus: Kersting, M. (2008). DIN Screen, Version 2. Leitfaden zur Kontrolle und Optimierung der Qualität von Verfahren und deren Einsatz bei beruflichen Eignungsbeurteilungen. In: M. Kersting, *Qualität in der Diagnostik und Personalauswahl - der DIN Ansatz* (S. 141-210). Göttingen: Hogrefe.

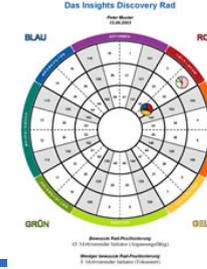
◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC Schweiz **Beispiele für Typentests** 



- **Belbin** (3 handlungsorientierte Rollen (Shaper, Implementor, Completer,) 3 kommunikationsorientierte Rollen (Coordinator, Teamworker, Resource Investigator) 3 wissensorientierte Rollen (Plant, Monitor Evaluator, Specialist)
- **Biostrukturanalyse**
- **DISG-Persönlichkeits-Profil** (Dominant, Initiativ, Stetig, Gewissenhaft)
- **Golden Profiler of Personality (GPOP)**
- **Hermann-Dominanz-Instrument** ((1) Sicherheitsbedürftiges, (2) Führendes, (3) Rationales und (4) Experimentelles ICH)
- **INSIGHTS Discovery** (Initiator, Inspirator, Berater, Unterstützer, Koordinator, Beobachter, Reformer)
- **LIFO-Methode (Life orientation)** Leistung (Unterstützend/Hergebender Stil); Aktivität (Bestimmend/Übernehmender Stil) Vernunft (Bewahrend/Festhaltender Stil) Kooperation (Anpassend / Harmonisierender Stil)
- **Myers-Briggs -Typenindikator (MBTI)**
- **Team-Management-System**

Sinnliche oder Intuitive Wahrnehmung
 Analytisches oder Gefühlsmäßiges Urteilen
 Extravertierte oder Introvertierte Einstellung
 Wahrnehmende oder Beurteilende Einstellung



◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC Schweiz  **Beispiele für Dimensions- / Strukturtests**

- 16 PF 16-Persönlichkeits-Faktoren-Test Revidierte Fassung
- BIP Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung
- EPI Eysenck-Persönlichkeits-Inventar (Extraversion, Neurotizismus)
- FPI-R Das Freiburger Persönlichkeitsinventar
- HPI Hamburger Persönlichkeitsinventar
- LMI Leistungsmotivationsinventar
- NEO-FFI NEO-Fünf-Faktoren-Inventar
- NEO-PI-R NEO-Persönlichkeitsinventar, Revidierte Fassung
- OPQ (Occupational Personality Questionnaire) von SHL
- START-P, Testbatterie für Berufseinsteiger - Persönlichkeit
- TIPI Trierer Integriertes Persönlichkeitsinventar

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC Schweiz  **Forschung zu den fünf großen Faktoren:
Konvergenz unterschiedlicher Forschungsansätze**

Der **Lexikalischer Ansatz** folgt Klages' (1926) *Sedimentationshypothese*: Personenunterschiede müssen sich im entsprechenden Vokabular niederschlagen. Am besten sind Adjektive für solche Analysen geeignet. „Big5“-Forschung

Stabilen Befunden im internationalen oder besser **interkulturellen Vergleich** untermauern die Befunde.

Konvergenz im **Fünf-Faktoren-Modell** der Persönlichkeit

Der **Fragebogenansatz** schlussfolgert, dass letztlich alle eigenschaftsorientierten Persönlichkeitsverfahren in ein Grundmodell integriert werden können. „FFM“-Forschung

Folie aus: Höft, S. & Kersting, M. (2008). Persönlichkeitsverfahren in der Personalauswahl und -entwicklung: Ein Überblick zu Einsatzmöglichkeiten und Grenzen. 7. Deutscher Assessment Center Kongress in Potsdam, 25. / 26. Sep. 2008.

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC
Schweiz

Dimensionsansatz: Fünf-Faktoren-Modell (FFM)*



- **Neurotizismus (oder emotionale Labilität oder negative Affektivität)**
Stellt den Gegenpol zu Emotional Stability dar. Menschen, die hohe Werte in Neurotizismus aufweisen sind eher nervös, ängstlich, traurig, unsicher und sorgen sich um ihre Gesundheit. Außerdem haben sie öfter unrealistische Ideen, können ihre Bedürfnisse schlechter kontrollieren und reagieren unangemessen in Stresssituationen. neigen dazu nervös, ängstlich, traurig, unsicher und verlegen zu sein und sich Sorgen um ihre Gesundheit zu machen.
- **Extraversion (oder Surgency oder Soziabilität oder positive Affektivität)**
Extraversion entspricht dem Faktor Surgency, was übersetzt Begeisterungsfähigkeit bedeutet. Personen, die hohe Werte in Extraversion aufweisen, sind aktiv, gesellig, gesprächig, Personen-orientiert, herzlich, optimistisch und heiter und mögen Anregungen und Aufregungen. Es handelt sich hierbei um optimistische Personen, die Spaß haben an sozialen Zusammenkünften (Gegenteil introvertiert).
- **Offenheit für Erfahrung (oder Intellekt oder Kultur oder Tendermindness)**
Personen, die hohe Werte in Offenheit aufweisen, wertschätzen neue Erfahrungen, bevorzugen Abwechslung, sind wissbegierig, kreativ, leidenschaftlich und phantasievoll. Darüber hinaus haben Sie vielfältige kulturelle Interessen und interessieren sich für öffentliche Ereignisse.

* Häufig auch „big five“ Modell genannt, gleichwohl die Modelle FFM einerseits und Big5 andererseits streng genommen Unterschiede aufweisen

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

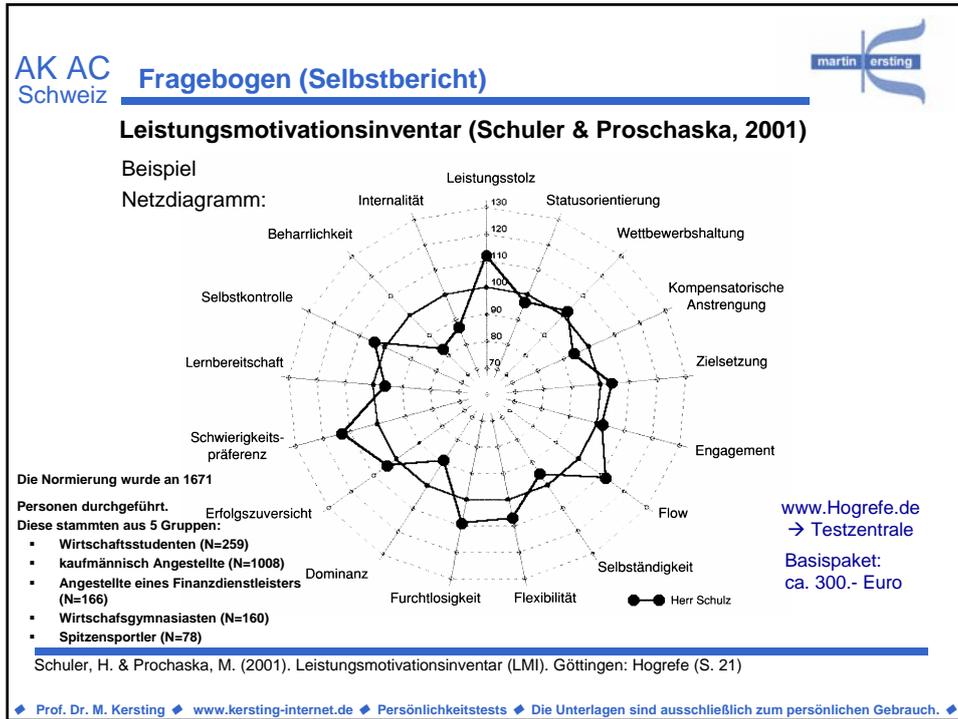
AK AC
Schweiz

Dimensionsansatz: Fünf-Faktoren-Modell (FFM)



- **Verträglichkeit (oder geringe Dominanz)**
Menschen mit hohen Werten in Verträglichkeit sind altruistisch, mitfühlend, verständnisvoll und wohlwollend. Sie helfen eifrig anderen Menschen und erwarten ebenso behandelt zu werden. Sie neigen darüber hinaus zu zwischenmenschlichem Vertrauen, zur Kooperativität, zur Nachgiebigkeit und haben ein hohes Harmoniebedürfnis.
- **Gewissenhaftigkeit (oder Selbstkontrolle oder Leistungswille)**
Gewissenhaftigkeit entspricht dem Faktor Dependability bei Tupes und Christal. Personen mit einer hohen Ausprägung in Gewissenhaftigkeit sind ordentlich, zuverlässig, arbeiten hart und diszipliniert. Sie zeichnen sich aus durch Pünktlichkeit, haben einen peniblen Arbeitsstil und sind sehr ehrgeizig.

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆



AK AC Schweiz **Fragebogen (Selbstbericht)** 

➤ Berufsbezogene (!) Persönlichkeitsfragebogen (Integration ins Interview mögl.)

Tipps:

- » Bearbeitung ggf. vorab (z. B. via Internet)
- » Besprechung der Ergebnisse im Interview (durchaus auch im vorgeschalteten Telefoninterview)
- » Selbstbild – Fremdbild Abgleich
- » Hinterfragen der >Fragebogen< Daten:
 - » „In welchen Situationen zeigt es sich?“
 - » „Woran machen Sie das in Ihrem Berufsalltag fest?“
 - » „Können Sie sich an eine Situation erinnern, die hierfür sehr typisch gewesen ist?“

<p>Probleme Persönlichkeitsfragebogen</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Verfälschbarkeit ■ Fairness und Normen ■ Rechtliche Aspekte 	<p>Vorzüge Testverfahren</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ökonomisch (Kosten und Zeit) ■ objektiv, zuverlässig und treffsicher ■ Vergleich m. Referenzkennwerten (Normgruppen)
--	--

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC Schweiz **Agenda** 

✓	Einführung: Persönlichkeitseigenschaften	1
✓	Messung: Fragebogen (insb. Fünf Faktoren Modell)	2
➔	Verfälschbarkeit	3
	Kriteriumsvalidität	4
	Alternativen zum Fragebogen (Zukunft)	5

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC Schweiz **Wenn nicht mehr das Erreichte zählt, sondern das Erzählte reicht.** 

Verfälschbarkeit

Effekte der Selbstdarstellung:

1	Mittelwerte erhöhen sich	Adaptive Selbstdarstellung <ul style="list-style-type: none">■ Bewerbungen sind soziale Wettbewerbssituationen■ Bewertung geht nach Selbstdarstellung■ Erfolgreiche Selbstdarstellung ist die entscheidende Anforderung
2	Berufsrelevante Faktoren korrelieren höher (g-Faktor)	
3	Kriteriumsvalidität sinkt <i>nicht</i>	
4	Erwünschtheits- und Lügenskalen bringen <i>nichts</i>	

Kersting, M. (2004). Zur Bedeutung der Validität und der sozialen Akzeptanz in der Berufseignungsdiagnostik. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 3, 83-86.

Marcus, B. (2003). Persönlichkeitstests in der Personalauswahl: Sind „sozial erwünschte“ Antworten wirklich nicht wünschenswert? *Zeitschrift für Psychologie*, 211, 138-148.

Marcus, B. (2003). Attitudes toward personnel selection methods: A partial replication and extension in a German sample. *Applied Psychology: An International Review*, 52, 515-532.

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC Schweiz **Agenda** 

- ✓ Einführung: Persönlichkeitseigenschaften **1**
- ✓ Messung: Fragebogen (insb. Fünf Faktoren Modell) **2**
- ✓ Verfälschbarkeit **3**
- ➔ Kriteriumsvalidität **4**
- Alternativen zum Fragebogen (Zukunft) **5**

◆ Aus: Kersting, M., Althoff, K. & Jäger, A. O. (2008). WIT-2. Der Wilde-Intelligenztest. Verfahrenshinweise. Göttingen: Hogrefe. ◆
 ◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC Schweiz **Gültigkeit und Einsatzhäufigkeit verschiedener Personalauswahlverfahren** 

Auswahlverfahren	Einsatzhäufigkeit			Vorhersage des Berufserfolgs		
	1993 ¹	2003 ²	Differenz	Anzahl untersuchter Personen	Vorhersagekraft (Korrelationskoeffizient)	Quelle ⁵
Test zur kog. Kompetenz	34 %	30 %	- 4 %	9.554	.62 ⁶	SAMBF
Strukturiertes Interview	70 %	82 %	+ 12 %	12.847	44	MWSM
Assessment Center	39 %	58 %	+ 19 %	12.235	37	TGRB
Arbeitsproben	44 %	45 %	+ 1 %	10.469	33	RBM
Unstrukturiertes Eignungsinterview ³	57 %	34%	- 23 %	9.330	.33	MWSM
Persönlichkeitstest Gewissenhaftigkeit ⁴	21 %	20%	- 1 %	48.100	.27	BMJ
Zusätzl. eingeholte Referenzen	71 %	57 %	- 14 %	5.389	.26	HH

¹ Nach Schuler, Frier & Kaufmann (1993, S. 34, N=105); ² Nach sowie Schuler, Hell, Trappmann, Schaar & Boramir (ir) und ³ Angegeben sind die Einsatzhäufigkeiten der Eignungsinterviews mit der Personalauswahl
⁴ Bei der Frage nach der Einsatzhäufigkeit wurde allgemein nach Persönlichkeitstests gefragt.
⁵ Quellen: **BMJ**: Barrick, M.R., Mount, M.K und Judge, T.A. (2001); **HH**: Hunter und Hunter (1984); **MWSM**: McDaniel, Whetzel, Schmidt, und Maurer (1994); **RBM**: Roth, Bobko und McFarland (2005); **SAMBF**: Salgado, Anderson, Moscoso, Bertua & de Fruyt (2003); **TGRB**: Thornton, Gaugler, Rosenthal und Bentson (1992)
 Tabelle aus: Kersting, M. (2008). Qualität in der Diagnostik und Personalauswahl - der DIN Ansatz. Göttingen: Hogrefe. Infos unter: http://www.kersting-internet.de/DIN-Buch
⁶ Der Berechnung von Salgado et al. liegen teilweise extreme statistische Optimierungs-prozeduren zu Grunde, siehe u.a. die Kritik von Höft (2006, S. 777f.). Die Kritik stellt aber keinesfalls die hohe Validität der Intelligenztests in Frage, die sich auch in anderen Metaanalysen gezeigt hat (siehe z. B. Hunter und Hunter, 1984, r=.53, N=32124)

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC Schweiz **Validitäten der FFM Dimensionen für berufsrelevante Kriterien** 

Second-order-Meta-Analyse

	Ne	E	O	A	C	Kmin./Max	N Min./ Max.
Overall Work performance	-.13	.15	.07	.13	.27	143 / 239	23.225 / 48.100
Specific criteria							
Supervisor ratings	-.13	.13	.07	.13	.31	116 / 185	18.535 / 33.312
Objektive performance	-.10	.13	.03	.17	.23	25 / 37	4.401 / 7.101
Training performance	-.09	.28	.33	.14	.27	18 / 25	3.177 / 4.100
Teamwork	-.22	.16	.16	.34	.27	10 / 48	1.820 / 3.719
Specific occupations							
Sales performance	-.05	.11	-.03	.01	.25	17 / 36	2.168 / 4.141
Managerial performance	-.09	.21	.10	.10	.25	44 / 67	8.678 / 12.602
Professionals	-.06	-.11	-.11	.06	.24	4 / 10	476 / 965
Police	-.12	.12	.03	.13	.26	16 / 22	1.688 / 2.369
Skilled or semi-skilled	---	.06	.05	.10	.23	32 / 44	6.055 / 7.682

Ne: Neurotizismus; E: Extraversion; O: Offenheit; A: Verträglichkeit; C: Gewissenhaftigkeit;
K: Anzahl der berücksichtigten Studien; N: Gesamtstichprobe

doppelt (Prädiktor- u. Kriterium) reliabilitätskorrigierte Werte; zusätzl. Korrekturen gegen Varianzeinschränkungen

Barrick, M.R., Mount, M.K & Judge, T.A. (2001): Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9-30.

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC Schweiz **Validitäten der FFM Dimensionen für berufsrelevante Kriterien** 

	Ne	E	O	A	C	Kmin./Max	N Min./ Max.
Occupational Types							
Realistic	-.08	.03	.06	.01	.05	37 / 40	10.382 / 11.440
Investigative	-.12	.02	.25	.01	.07	37 / 40	10.382 / 11.440
Artistic	-.01	.09	.39	.02	-.06	37 / 40	10.382 / 11.440
Social	-.04	.29	.12	.15	.07	37 / 40	10.382 / 11.440
Enterprising	-.09	.41	.05	-.06	.08	37 / 40	10.382 / 11.440
Conventional	-.04	.06	-.11	-.01	.19	35 / 38	9.988 / 11.046

Ne: Neurotizismus; E: Extraversion; O: Offenheit; A: Verträglichkeit; C: Gewissenhaftigkeit;
K: Anzahl der berücksichtigten Studien; N: Gesamtstichprobe

doppelt (Prädiktor- u. Kriterium) reliabilitätskorrigierte Werte

Barrick, M.R., Mount, M.K. & Gupta, R. (2003). Meta-Analysis of the Relationship between the five factor model of personality and Holland's Occupational Types. *Personnel Psychology*, 56, 45-74.

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC
Schweiz

**Validitäten der FFM Dimensionen
für berufsrelevante Kriterien**



	Ne	E	O	A	C	Krin/Max	NMn/Max	Quelle
Leadership	-.24	.31	.24	.08	.28	35/60	7.221/11.705	1
Job-Satisfaction	-.29	.25	.02	.17	.26	38/92	11.856/24.527	2
Motivation								
Goal-setting	-.29	.15	.18	-.29	.28	4/19	262/2.780	3
Expectancy	-.29	.10	-.08	.13	.23	5/11	567/1.770	3
Self-Efficacy	-.35	.33	.20	.11	.22	3/32	755/6.730	3

Ne: Neurotizismus; E: Extraversion; O: Offenheit; A: Verträglichkeit; C: Gewissenhaftigkeit;
K: Anzahl der berücksichtigten Studien; N: Gesamtstichprobe
doppelt (Prädiktor- u. Kriterium) reliabilitätskorrigierte Werte

1: Judge, T.A., Bono, J.E., Ilies, R. & Gerhardt, M.W. (2002). Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 765-780.
2: Judge, T.A., Heller, D. & Mount, M.K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
3: Judge, T.A. & Ilies, R. (2002) Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 797-807.

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC
Schweiz

**Gültigkeit und Einsatzhäufigkeit verschiedener
Personalauswahlverfahren**



Freier Download: <http://www.kersting-internet.de>

Kersting, M. (2005). Zur Relevanz von Persönlichkeitsmerkmalen in der Arbeits- und Organisationspsychologie. In H. Weber & T. Rammsayer (Hrsg.), *Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und Differentiellen Psychologie* (S. 535-545). Göttingen: Hogrefe.

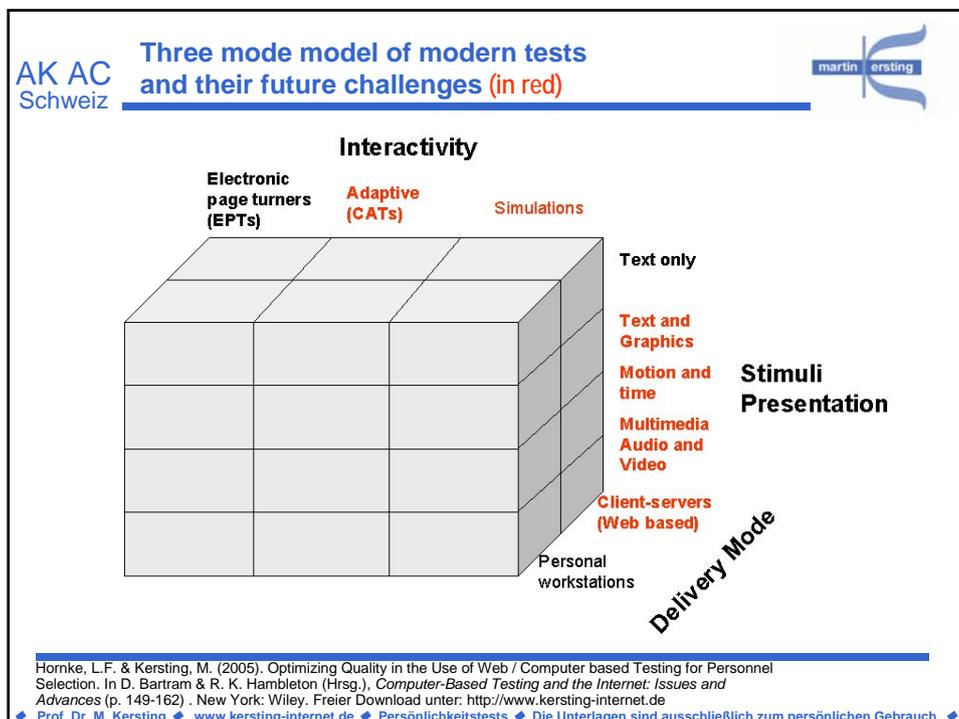
Borkenau, P., Egloff, B., Eid, M., Hennig, J., Kersting, M., Neubauer, A. & Spinath, F. M. (2005). Persönlichkeitspsychologie: Stand und Perspektiven. *Psychologische Rundschau*, 56, 271-290.

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC Schweiz **Agenda** 

✓	Einführung: Persönlichkeitseigenschaften	1
✓	Messung: Fragebogen (insb. Fünf Faktoren Modell)	2
✓	Verfälschbarkeit	3
✓	Kriteriumsvalidität	4
➔	Alternativen zum Fragebogen (Zukunft)	5

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆



AK AC
Schweiz

Leistungstest Vision
(Videobasierte Identifikation Sozialer Intelligenz- Online)



Bernd Runde & Stefan Etzel (www.profacts.de)

- Ziel: Soziale Kompetenzen von Menschen im Umgang mit Ihren Interaktionspartnern im privaten und beruflichen Umfeld psychometrisch abbilden
- perzeptiv-kognitive Seite sozialer Kompetenzen (soziale Intelligenz)
- Einsatzbereich: Auswahl- und Potenzialanalyseverfahren, branchenübergreifend
- Zielgruppe: alle Personen, die im Arbeitsmarkt tätig sind / werden wollen, insbesondere Personen mit Führungs- und Projektverantwortung

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC
Schweiz

Situational Judgment Tests



▪ **Beispielitem von H. Schuler (2008) aus dem Aufgabenfeld „Callcenter“**

Sie telefonieren in der Produktberatung. Ein interessierter Kunde fragt Sie nicht nur nach Ihren Produkten, sondern auch nach denen der Konkurrenz. Was antworten Sie?

- 1. Ich gebe ihm Auskunft gemäß seinen Fragen. Ich kenne auch einige Infos über die Konkurrenzanbieter.
- 2. Ich gebe ihm Homepageadressen von anderen Anbietern und bitte ihn, sich eigenständig dort zu informieren.
- 3. Ich weise den Kunden freundlich darauf hin, dass ich ihn nur zu den von meiner Firma angebotenen Produkten informieren kann.
- 4. Ich erkläre ihm, dass ich darüber nichts weiß.
- 5. Ich versuche ihn von unseren Produkten zu überzeugen, auch wenn ich dabei mal die eine oder andere kleine Notlüge über Konkurrenzprodukte benutze.

Schuler, H. (2008). Eignungsdiagnostik: Eine sichere Wahl. Psychologie Heute, Aug. 2008, S. 72-75.

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC
Schweiz

Ambulatorisches Assessment



- Befinden und Verhalten „im Feld“ / Tür zum realen Leben
 - Z. B. Global Positioning System (GPS): für Studien, bei denen die Lokation als Variable eine wichtige Rolle spielt
- Interessant für PE / Interne: Auswirkungen auf self-monitoring
- Herausforderungen / Probleme
 - Portabilität
 - Ethische / rechtliche Probleme
 - Privatsphäre wahren
 - Informative Zustimmung ALLER Personen





Ambulatory-Assessment.org

European Network for Ambulatory Assessment

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC
Schweiz

Objektive Tests sensu Cattell



- „Objective Test“ (Cattell) / „Performance Test of Personality“ (Cronbach, 1970)
- to „tap individual style characteristics from observing a person’s performance behaviour“ (Kubinger, 1996)
- „Objective tests (T-data) to measure personality and motivation are inventories, which register immediately the behavior of an individual, without normally asking the person to evaluate himself. These inventories should not have any face validity related to the measurement intention. This can be achieved through the choice of tasks or specific scoring methods.“ (Schmidt, 1975; p. 19)
- „... while the subject does not really (he may believe he does) know for certain in what way his behaviour is being measured or what kinds of personality inference will be drawn from his test reactions“ (Cattell & Warburton, 1967, p. 16).

Cattell, R.B. & Warburton, F.W. (1967). Objective Personality and motivation test. A theoretical introduction and practical compendium. Urbana: University of Illinois Press.

Cronbach, L.J. (1970). Essentials of psychological testing. New York: Harper & Row.

Kubinger, K.D. (1996). Einführung in die Psychologische Diagnostik. Weinheim: Beltz.

Ortner, T. M., Horn, M., Kersting, M., Kubinger, K. D., Schmidt-Atzert, L., Proyer, R. T., Schuhfried, G., Schütz, A., Wagner-Menghin, M. & Westhoff, K. (in Druck). Standortbestimmung u. Zukunft Objektiver Persönlichkeitstests. *Report Psychologie*.

Schmidt, L.R. (1975). Objektive Persönlichkeitsmessung in diagnostischer und klinischer Psychologie. Weinheim: Beltz.

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC
Schweiz

Implizite Assoziationstests (IAT)



- Bei impliziten Assoziationstests (Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998) sollen durch den Vergleich von Reaktionszeiten beim Drücken von Reaktionstasten in zwei Doppeldiskriminationsaufgaben implizite Einstellungen erfasst werden (siehe z. B. <https://implicit.harvard.edu/implicit/demo/>).
- Falls zwei Konzepte stark assoziiert sind soll die Kategorisierungsaufgabe dann schneller ausgeführt werden, wenn die assoziierten Konzepte derselben Taste zuzuordnen sind.

Greenwald, A. G., McGhee, D. E. & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1464-1480.

◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆

AK AC
Schweiz

Kontakt



Prof. Dr. Martin Kersting

eMail: Martin@Kersting-internet.de

www: <http://Kersting-internet.de>



◆ Prof. Dr. M. Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆ Persönlichkeitstests ◆ Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch. ◆