Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

zh aw IAP
Institut für Angewandte
Psychologie

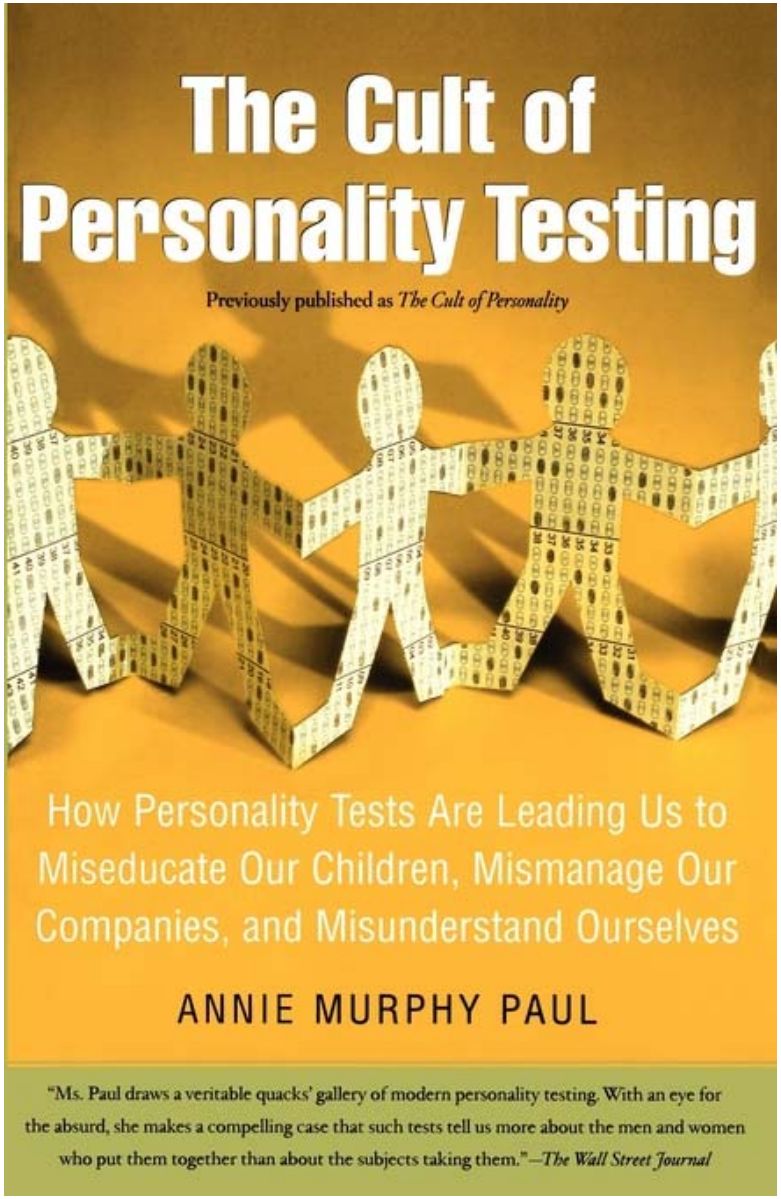
Einsatz von Persönlichkeitstests in der Personalselektion

Dr. phil. Patrick Boss

25. Juni 2015

SWISS assessment

Personality tests: An X-ray of personality?



Persönlichkeitstests im Assessment – eine ewige Debatte

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

IAP Institut für Angewandte Psychologie

PERSONNEL PSYCHOLOGY
2007, 60, 1029–1049

ARE WE GETTING FOOLED AGAIN? COMING TO TERMS WITH LIMITATIONS IN THE USE OF PERSONALITY TESTS FOR PERSONNEL SELECTION

FREDERICK P. MORGESON
Michigan State University

MICHAEL A. CAMPION
Purdue University

ROBERT L. DIPBOYE
University of Central Florida

JOHN R. HOLLENBECK
Michigan State University

KEVIN MURPHY
Pennsylvania State University

NEAL SCHMITT
Michigan State University

PERSONNEL PSYCHOLOGY
2007, 60, 995–1027

IN SUPPORT OF PERSONALITY ASSESSMENT IN ORGANIZATIONAL SETTINGS

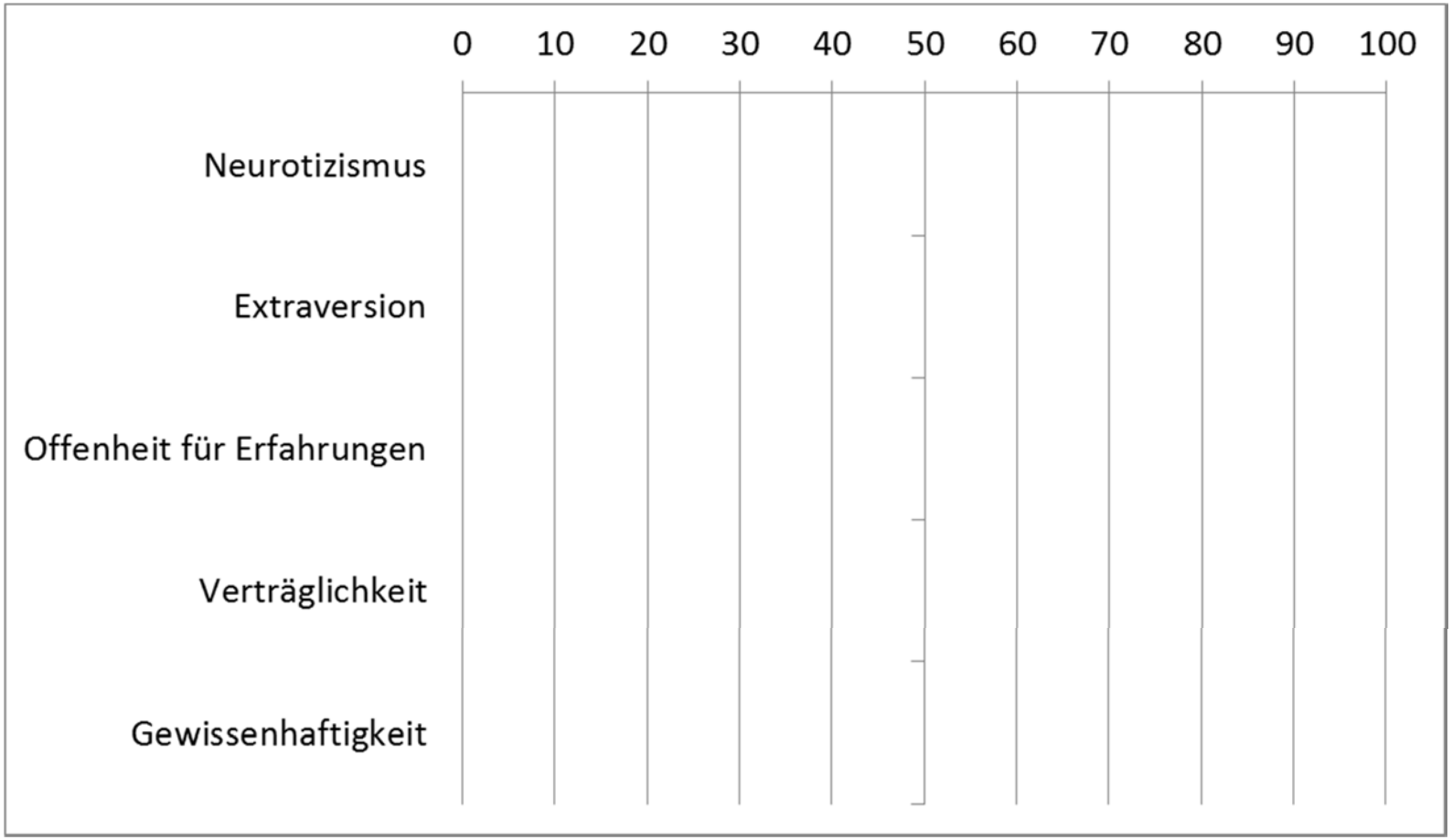
DENIZ S. ONES AND STEPHAN DILCHERT
Department of Psychology
University of Minnesota

CHOCKALINGAM VISWESVARAN
Department of Psychology
Florida International University

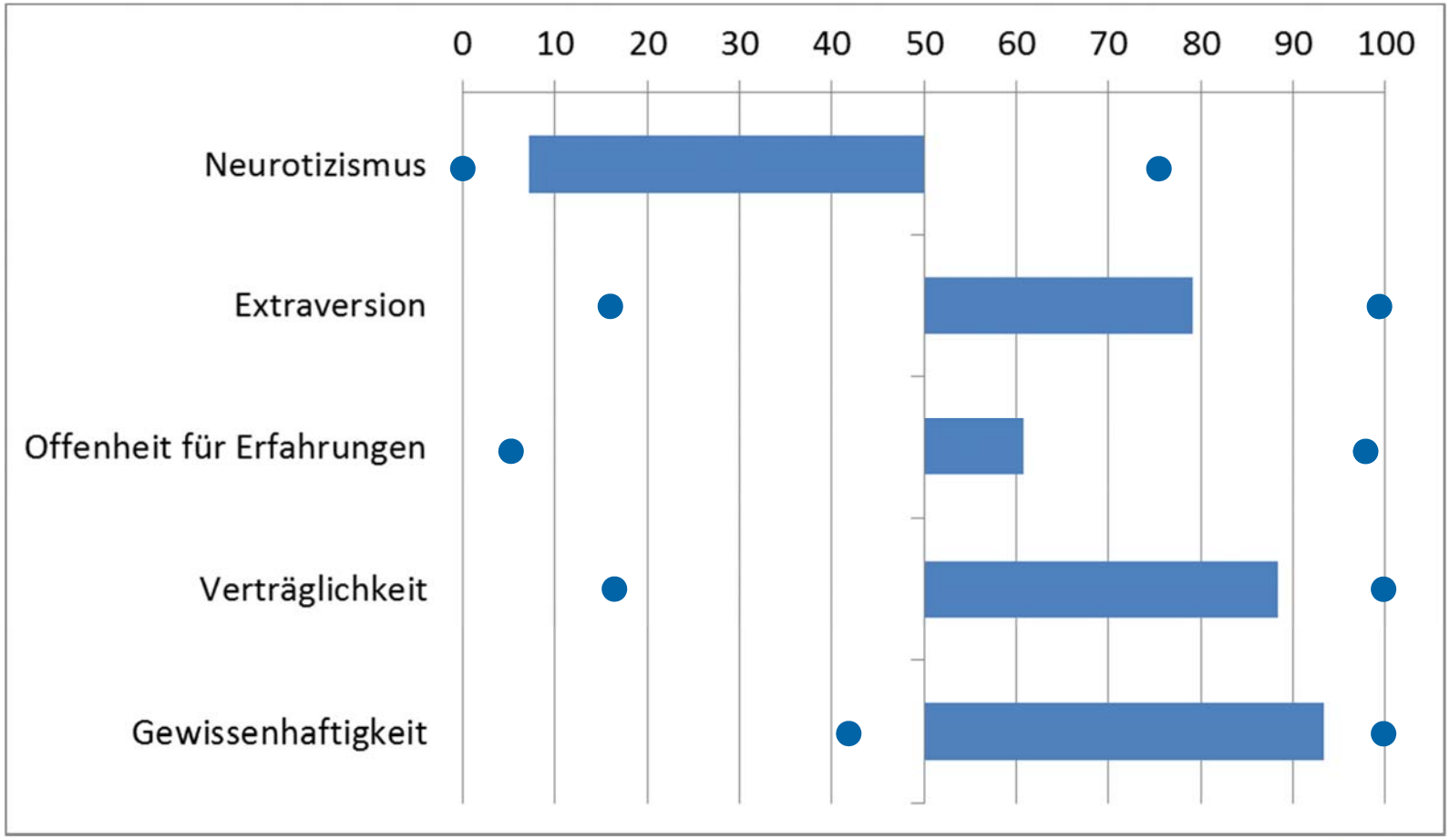
TIMOTHY A. JUDGE
Department of Management
University of Florida

Das ideale Persönlichkeitsprofil

Wie könnte das ideale Persönlichkeitsprofil eines Bewerbers auf eine beliebige Stelle im NEO-PI-R aussehen?



NEO-PI-R-Durchschnittsprofile: Auswertung von 50 Datensätzen von Bewerberinnen und Bewerbern (Prozentränge)



Probleme bei Einsatz von Persönlichkeitstests in Assessments (Morgeson et al., 2007)

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
IAP Institut für Angewandte Psychologie

- Kandidaten **verfälschen** ihre Angaben beim Bearbeiten von Persönlichkeitstests.
- Korrekturen dieser Verfälschungen erhöhen die Validität nicht.
- Persönlichkeitstests können Job Performance nur in geringem Ausmass vorhersagen.
- Auf Grund der **geringen Validität** und gewissen Iteminhalten sollten die meisten publizierten Skalen nicht eigesetzt werden.

INTERNATIONAL JOURNAL OF SELECTION AND ASSESSMENT VOLUME 14 NUMBER 4 DECEMBER 2006

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

IAP Institut für Angewandte Psychologie

A Meta-Analytic Investigation of Job Applicant Faking on Personality Measures

Scott A. Birkeland* and Todd M. Manson
University of South Florida

Jennifer L. Kisamore
University of Oklahoma-Tulsa

Michael T. Brannick and Mark A. Smith
University of South Florida

Table 3. Primary meta-analysis results for Big Five personality dimensions

Construct	*K*	Applicant (*N*)	Non-applicant (*N*)	Mean *d*	95% Confidence Interval	$\hat{\delta}$
Extraversion	29	53,745	18,096	.11*	.006–.217	.13
Agreeableness	20	27,842	16,126	.16	– .010 to .324	.19
Conscientiousness	27	69,325	18,941	.45**	.303–.591	.52
Openness	20	46,037	14,224	.13*	.014–.243	.15
Emotional stability	25	21,219	13,991	.44**	.278–.593	.50

δ = reliabilitätskorrigiertes d

FAKING

als Problem beim Einsatz von Persönlichkeitstests in der Personalselektion

Faking in Persönlichkeitstests bei der Personalselektion ...

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
IAP Institut für Angewandte Psychologie

... ist ein bekanntes und gut belegtes Phänomen (Labor und Feld; z.B. Birkeland et al., 2006).

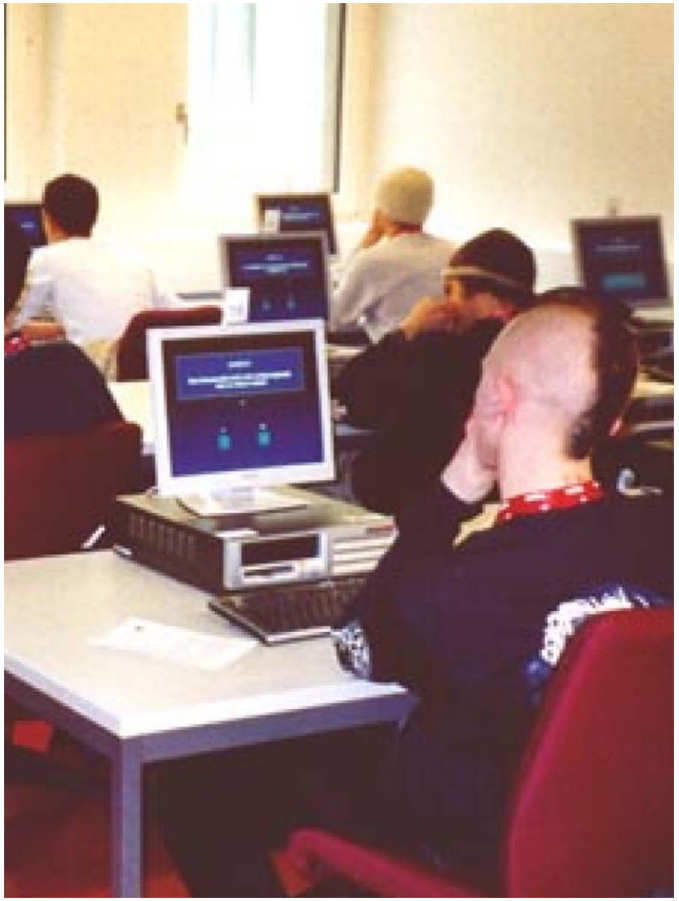
… ist interindividuell unterschiedlich ausgeprägt.

… lässt sich durch eine Fähigkeits- und eine Motivations-Komponente beschreiben und wird durch die Situation moderiert (z.B. Marcus, 2009; Tett et al., 2006).

… lässt sich nur beschränkt verhindern resp. kontrollieren (z.B. mittels Warnungen, Kontroll-Skalen, Messung der Antwortverzögerungen).

Faking findet statt! (Boss, König & Melchers, 2015)

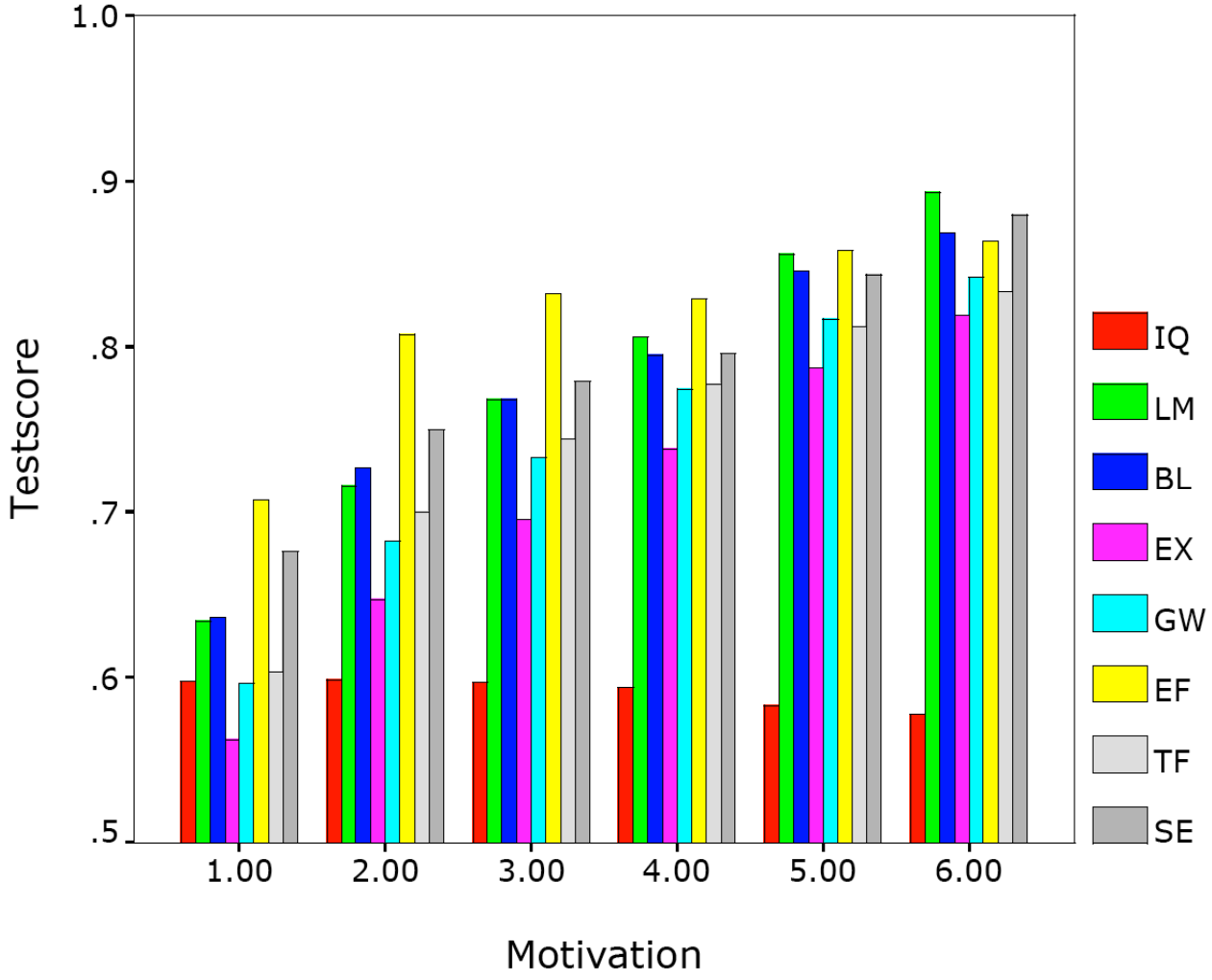
Studie mit Stellungspflichtigen der Schweizer Armee (*N* = 918)



Für die Berechnungen verwendete Masse:

- Intelligenztest
- Persönlichkeitstest
  (Leistungsmotivation, Belastbarkeit, Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Entgegenkommen/Friedfertigkeit, Teamfähigkeit, sozial erwünschtes Antwortverhalten)
- Motivationsskala
  (Dienst- und Führungsmotivation)

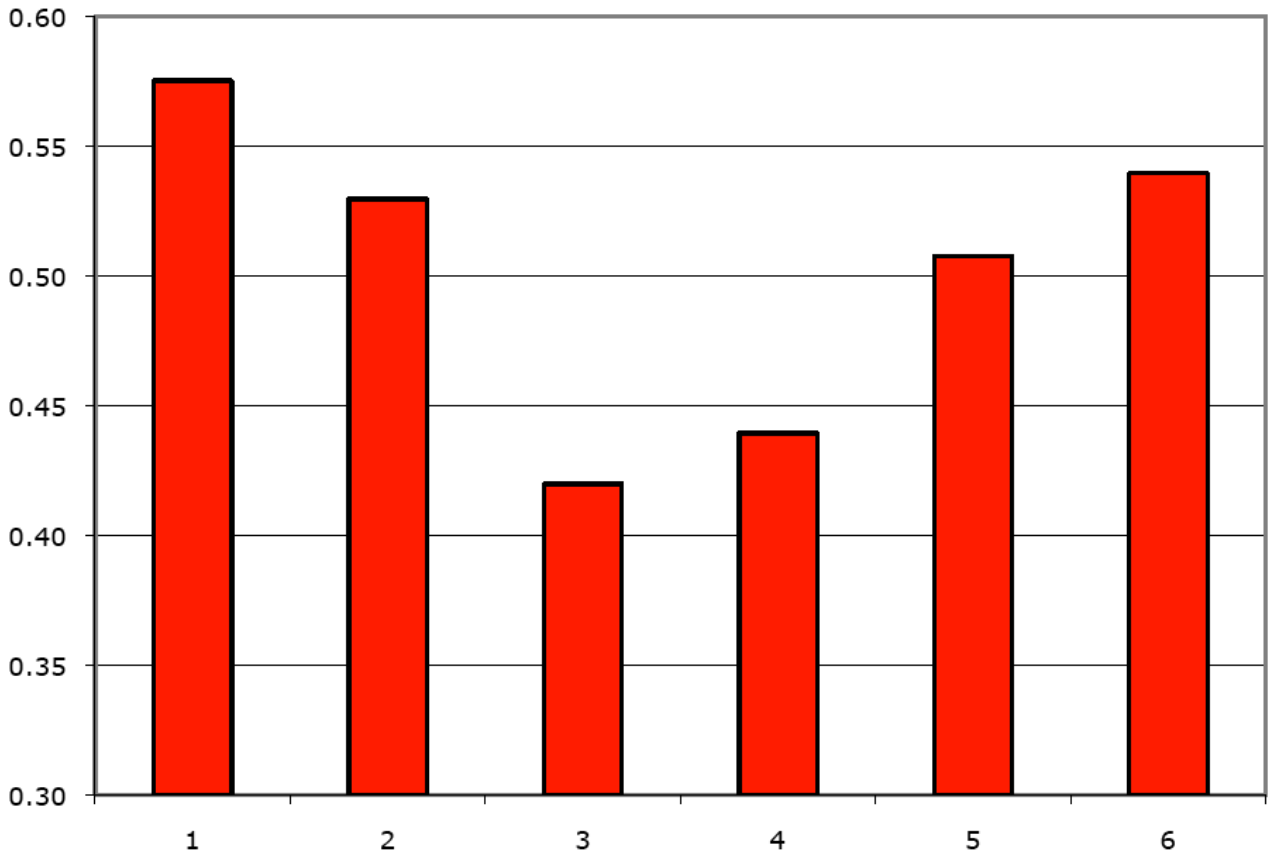
Einfluss der Motivation auf Testscores



Der Sahnetorte-Effekt

Durchschnittliche Interkorrelation der Persönlichkeits-Skalen pro Ausprägung auf der Motivations-Skala

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften
zh aw IAP Institut für Angewandte Psychologie



ANOVA	$F(5, 120) = 3.07$, $p < .05$, $\omega = .28$
Linear (Kontrast)	$F(1, 120) = .60$, $p = .44$, $\omega = .05$
Quadratisch (Kontrast)	$F(1, 120) = 12.11$, $p < .01$, $\omega = .28$

Big-Five Struktur Inventar (BFSI)
Mehrdimensionales hierarchisches Persönlichkeitsstruktur-Inventar
Testform S1 - Standardform
Testdurchführung: 29.05.2015 - 13:20...13:42, Dauer: 22 min.
Sprache der Testvorgabe: DEU (Deutsch)

Der Super-Faker: Des Guten zu viel...

Testergebnisse - Repräsentative Normstichprobe (männlich):

Testvariable	Rohwert	Parameter	PR	Z	T
Emotionale Stabilität		2.250	98 (96-99)	121 (117-125)	71 (67-75)
Unbekümmertheit	24	2.261	93 (76-99)	115 (107-123)	65 (57-73)
Gelassenheit	28	3.266	99 (93-100)	123 (115-130)	73 (65-80)
Positive Grundstimmung	27	3.315	96 (86-99)	118 (111-125)	68 (61-75)
Soziale Selbstsicherheit	29	3.896	100 (98-100)	130 (121-130)	80 (71-80)
Selbstbeherrschung	27	2.932	98 (88-100)	121 (112-130)	71 (62-80)
Emotionale Robustheit	30	5.526	99 (95-100)	123 (116-130)	73 (66-80)
Extraversion		2.365	100 (100-100)	130 (126-130)	80 (76-80)
Freundlichkeit	30	5.413	99 (92-100)	123 (114-130)	73 (64-80)
Geselligkeit	30	5.644	99 (96-100)	123 (117-129)	73 (67-79)
Durchsetzungsfähigkeit	30	5.613	100 (99-100)	130 (122-130)	80 (72-80)
Tatendrang	29	4.744	98 (93-100)	121 (115-127)	71 (65-77)
Abenteuerlust	29	4.086	98 (93-100)	121 (115-127)	71 (65-77)
Fröhlichkeit	29	4.827	97 (88-100)	119 (112-126)	69 (62-76)

Offenheit		2.183	99 (97-100)	123 (119-127)	73 (69-77)
Offenheit für Phantasie	29	4.128	97 (86-100)	119 (111-127)	69 (61-77)
Offenheit für Ästhetik	28	2.824	97 (86-100)	119 (111-127)	69 (61-77)
Offenheit für Gefühle	28	4.215	90 (76-97)	113 (107-119)	63 (57-69)
Offenheit für Handlungen	30	5.419	99 (93-100)	123 (115-130)	73 (65-80)
Offenheit für Ideen	30	5.515	98 (90-100)	121 (113-129)	71 (63-79)
Offenheit des Werte- und Normensystems	28	3.076	98 (86-100)	121 (111-130)	71 (61-80)

Gewissenhaftigkeit		2.352	99 (98-100)	123 (120-126)	73 (70-76)
Kompetenz	30	5.665	99 (93-100)	123 (115-130)	73 (65-80)
Ordnungsliebe	29	4.420	98 (92-100)	121 (114-128)	71 (64-78)
Pflichtbewusstsein	30	5.504	98 (92-100)	121 (114-128)	71 (64-78)
Ehrgeiz	30	5.857	97 (90-99)	119 (113-125)	69 (63-75)
Disziplin	30	5.747	98 (92-100)	121 (114-128)	71 (64-78)
Bedachtsamkeit	29	4.540	96 (86-99)	118 (111-125)	68 (61-75)

Verträglichkeit [1]		2.240	99 (97-100)	123 (119-127)	73 (69-77)
Vertrauensbereitschaft	26	2.767	96 (86-99)	118 (111-125)	68 (61-75)
Aufrichtigkeit	30	5.487	99 (88-100)	123 (112-130)	73 (62-80)
Hilfsbereitschaft	28	4.084	97 (86-100)	119 (111-127)	69 (61-77)
Entgegenkommen	30	5.546	99 (92-100)	123 (114-130)	73 (64-80)
Bescheidenheit	29	3.913	100 (98-100)	130 (121-130)	80 (71-80)
Gutmütigkeit	26	3.611	84 (62-96)	110 (103-117)	60 (53-67)

Auswirkungen von Faking auf die Validität

Personality and Situational Judgment Tests Across Applicant and Incumbent Settings: An Examination of Validity, Measurement, and Subgroup Differences

Jeff A. Weekley
Kenexa

Robert E. Ployhart
Department of Psychology
George Mason University

Crystal M. Harold
Department of Psychology
George Mason University

HUMAN PERFORMANCE, *17*(4), 433–461
Copyright © 2004, Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Auswirkungen von Faking auf die Validität

Mean Differences and Effect Sizes Between Incumbent and Applicant Settings

	Incumbent		*Applicant*			
	M	*SD*	*M*	*SD*	*t*	*d*
SJT	9.95	3.08	8.05	3.20	27.62*	.60
Conscientiousness	3.99	.50	4.36	.42	–38.28*	–.83
Agreeableness	3.50	.50	3.72	.45	–21.77*	–.47
Extraversion	3.63	.59	3.95	.49	–28.26*	–.61
Sample size	2,989		7,265			

Predictor Intercorrelations and Criterion-Related Validity

Variable	*M*	*SD*	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*
M	—	—	8.37	4.38	3.81	3.88	0.00
SD	—	—	2.98	.35	.42	.48	0.89
1. SJT	9.95	3.08	—	.11*	.12*	.27*	0.16* (0.17)
2. Conscientiousness	3.99	0.50	0.13*	—	.39*	.42*	0.09 (.11)
3. Agreeableness	3.54	0.50	0.20*	0.39*	—	.29*	0.10* (.10)
4. Extraversion	3.63	0.59	0.09*	0.46*	0.18*	—	0.13* (.13)
5. Performance	0.02	0.83	0.18*	0.15*	0.16*	0.12*	—

Applicant

Incumbent

Kriterium: Vorgesetztenbeurteilung (Globaleinschätzung; OCB; Kundenorientierung)

VALIDITÄT

von Persönlichkeitstestscores

Vorhersage von Job Performance (Metaanalyse von Salgado & Táuriz, 2014)

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
IAP Institut für Angewandte Psychologie

Dimension	korrigierte Validität	
	Forced-Choice Itemformat	*quasi ipsatives Itemformat*
Neurotizismus	*na*	.11
Extraversion	.03	.27
Offenheit für Erfahrung	.08	.18
Verträglichkeit	.07	.11
Gewissenhaftigkeit	.12	.36

K = 4 - 26

N = 2059 – 4119

operational validity: validity corrected for criterion reliability and indirect range restriction in predictor

quasi-ipsatives Itemformat

Gordon Personal Profile-Inventory

Prog

Test Instructions

On the following screens are a number of descriptions of personal characteristics of people. These descriptions are grouped in sets of four. You are to examine each set and find the one description that is *most like you*. Then select the circle following the statement, in the column headed **Most**.

Next, examine the other three statements in the set and find the one description that is *least like you*; then select the circle following that statement, in the column headed **Least**. Leave the remaining two statements in the set unselected.

Here is an example set:

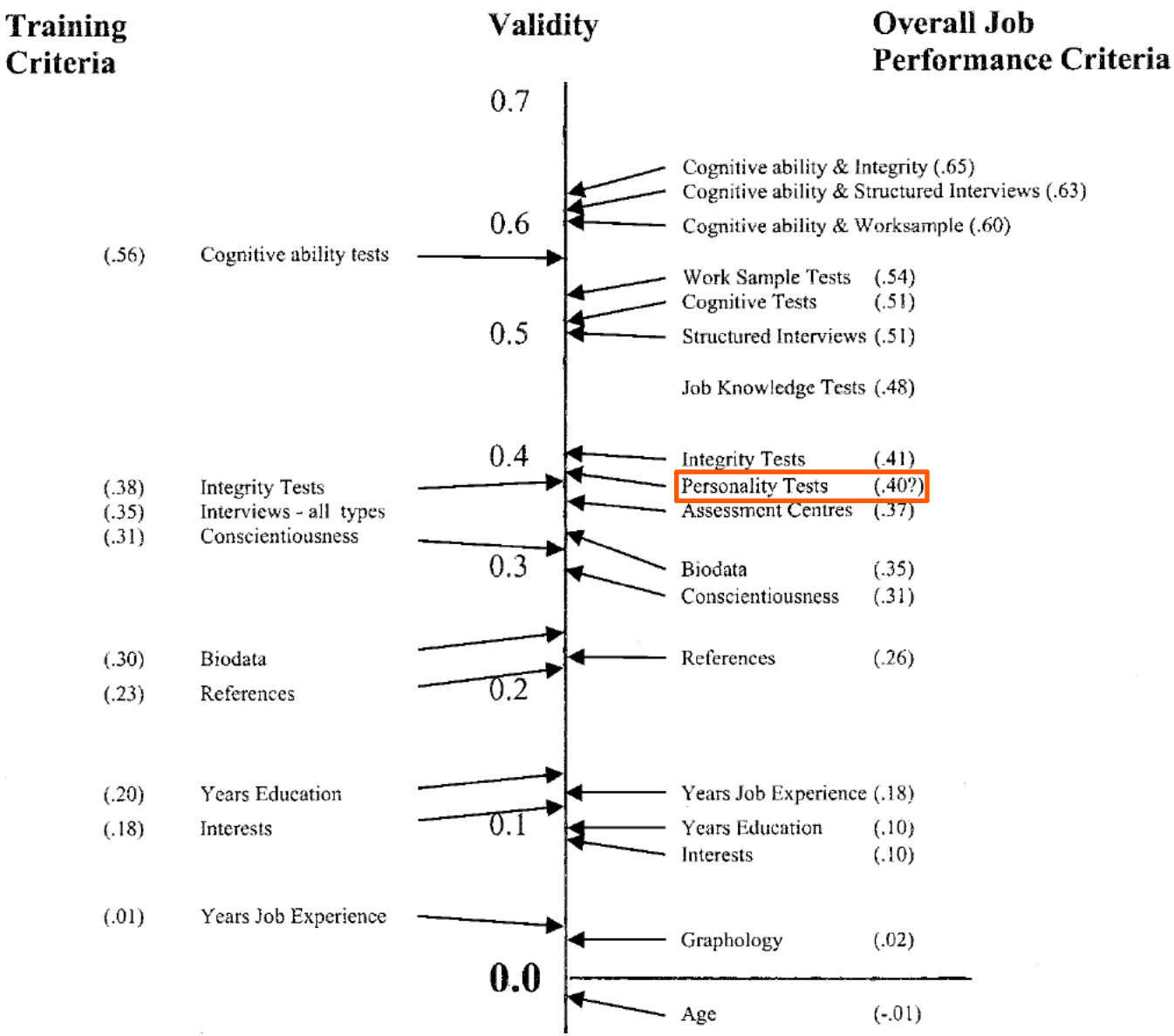
	Most	Least
has an excellent appetite	○	○
watches too much television	○	◉
follows a well-balanced diet	○	○
doesn't get enough exercise	◉	○

Suppose that you have read the four descriptive statements in the example and decided that, although several of the statements may apply to you to some degree, "doesn't get enough exercise" is *more like you* than any of the others. You would select the circle following the statement in the column headed **Most**, as shown in the example above.

You would then examine the other three statements to decide which one is *least like you*. Suppose that "watches too much television" is *less like you* than the other two. You would select the circle following that statement in the column headed **Least**, as shown in the example above.

Validität verschiedener Prädiktoren für Job Performance (Schmidt & Hunter, 1998)

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften
zh aw IAP Institut für Angewandte Psychologie



Bedeutung des

KRITERIUMS

bei der Bestimmung der Validität

Vorhersage von Job Performance (Metaanalyse von Barrick & Mount, 1991)

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

IAP Institut für Angewandte Psychologie

Dimension	korrigierte Validität	
	objektives Kriterium	*subjektives Kriterium*
Neurotizismus	.05	.09
Extraversion	.10	.14
Offenheit für Erfahrung	.02	.04
Verträglichkeit	.05	.09
Gewissenhaftigkeit	.14	.26

Objektive Masse: Produktivität, Turnover, Statusveränderung, Lohn
Subjektives Mass: Beurteilung durch Vorgesetzte

Auswirkungen des Führungsstils auf die Einschätzung der Leader Performance (Piccolo, Bono, Heinitz, Duehr & Judge, 2012)

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
IAP Institut für Angewandte Psychologie

Dimension	*Zufriedenheit der Mitarbeiter*	*Leader Effectiveness*
Mitarbeiterorientierung	.23**	.15
Leistungsorientierung	-.07	.21**
Transformaler Führungsstil	.28**	.20**
R	.46**	.45**

Meta-Analyse

β-Werte

N = 295

Zusammenhang von Persönlichkeitseigenschaften mit verschieden Arten des Erfolges bei Verhandlungen (Sharma, Bottom & Elfenbein, 2013)

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

zh aw IAP Institut für Angewandte Psychologie

Dimension	*persönlicher Gewinn*	*gemeinsamer Gewinn*
Neurotizismus	.10	-.14
Extraversion	.14	.26
Offenheit für Erfahrung	-.10	.17
Verträglichkeit	-.10	.24
Gewissenhaftigkeit	-.17	-.22
Kreativität	.22	.39
Informationsverarbeitung	.26	.24

Meta-Analyse von Laborstudien

Human Performance, 28:1–25, 2015
Copyright © Taylor & Francis Group, LLC
ISSN: 0895-9285 print/1532-7043 online
DOI: 10.1080/08959285.2014.974757

Routledge
Taylor & Francis Group

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
IAP Institut für Angewandte Psychologie

The Relationships Between Traditional Selection Assessments and Workplace Performance Criteria Specificity: A Comparative Meta-Analysis

Céline Rojon
University of Edinburgh

Almuth McDowall
Birkbeck, University of London

Mark N. K. Saunders
University of Surrey

"Although we have shown that a criterion-specific mapping is important for any predictor measure, this appears particularly crucial for personality assessments, where different personality scales tap into differentiated aspects of performance, therefore making them less suitable for contexts where only overall measures of performance are available." (p. 18)

Mögliche Fragen bei der Beurteilung von Führungskräften: Berufserfolg vs. Passung

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
IAP Institut für Angewandte Psychologie

Was macht eine erfolgreiche Führungskraft im Allgemeinen aus?

vs.

Was macht eine gute Führungskraft im Allgemeinen aus?

vs.

Wie gut erfüllt eine Führungskraft die spezifischen Anforderungen ihres Aufgabenspektrums?

vs.

Wie gut passt eine Führungskraft in ein spezifisches Arbeitsumfeld?

FAZIT

zum Einsatz von Persönlichkeitstests in der Personalselektion

Fakten zum Einsatz von Persönlichkeitstests in der Personalselektion

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
IAP Institut für Angewandte Psychologie

- Beim Ausfüllen von Persönlichkeitstests wird gefaked.
- Persönlichkeitstests können Berufserfolg mässig gut vorhersagen.
- Bei der Bestimmung der Validität von Persönlichkeitstestskalen spielt die Wahl des Kriteriums eine wichtige Rolle.

Besonderheiten beim Einsatz von Persönlichkeitstests in der Personalselektion

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
IAP Institut für Angewandte Psychologie

- In Assessments steht häufig die Frage nach der Profilpassung im Zentrum.
- Die Entscheidungsgrundlage in Assessments bildet eine Multi-Trait-Multi-Method-Matrix, in welcher sich Einzelergebnisse gegenseitig relativieren können.
- Persönlichkeitstests dienen in Führungskräfte-Assessments als Instrument zur standardisierten Erfassung des Selbstbildes.
- Da Persönlichkeitstests zur Beschreibung der (Gesamt-)Persönlichkeit der Kandidatin/des Kandidaten eingesetzt werden, ist deren Validität bezüglich der Job Performance von zweitrangiger Bedeutung.

Entscheidend beim Einsatz von Persönlichkeitstests in der Personalselektion ist ...

... die Konstruktvalidität der eingesetzten Skalen, weniger deren prädiktive Validität.

... deren Funktion bei der Generierung von Hypothesen und nicht das Aufzeigen von Fakten.

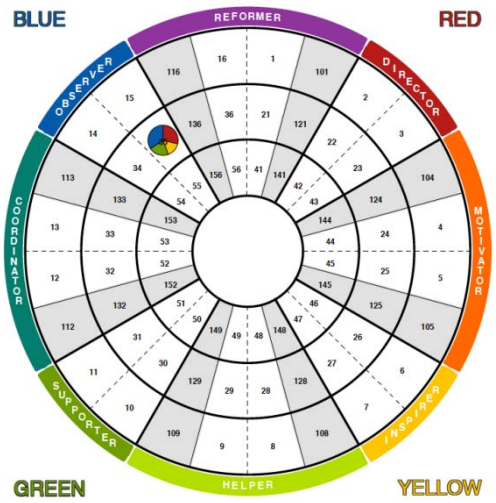
... das Fachwissen und die Erfahrung der Assessorin/des Assessors bei der Interpretation der Persönlichkeitsprofile.

... das Vorhandensein eines aussagekräftigen Anforderungsprofils.

... eine zurückhaltende Berücksichtigung der Persönlichkeitsprofile für die Bestimmung der Passung der Kandidatin/des Kandidaten zum Anforderungsprofil.

Welches Testverfahren ist qualitativ besser?
Welches Testverfahren würden Sie einsetzen?

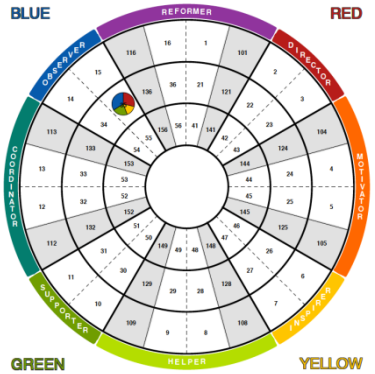
Discovery Insights®



Welches Testverfahren ist qualitativ besser?

Reliabilität (Cronbach Alpha)

NEO-FFI	r = .72 – .87
Insights Discovery Evaluator	r = .90 – .91



Konstruktvalidität (Varianzaufklärung der Faktoren)

NEO-FFI	37%
Insights Discovery Evaluator	39%

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

zh aw IAP
Institut für Angewandte
Psychologie

DISKUSSION

Referenzierte Artikel

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*, 1-26.

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*, 317-335.

Boss, P., König, C. J., & Melchers, K.,G. (2015). Faking good and faking bad among military conscripts. *Human Performance, 28*, 26-39.

Klehe, U.-C., Kleinmann, M., Hartstein, T., Melchers, K. G., König, C. J., Heslin, P. A., & Lievens, F. (2012). Responding to personality tests in a selection context: The role of the ability to identify criteria and the ideal-employee factor. *Human Performance, 25*, 273-302.

Marcus, B. (2009). "Faking" from the applicant's perspective: A theory of self-presentation in personnel selection settings. *International Journal of Selection and Assessment, 17*, 417-430.

Morgeson, F. P., Campion, M. A., Dipboye, R. L., Hollenbeck, J. R., Murphy, K., & Schmitt, N. (2007). Are we getting fooled again? Coming to terms with limitations in the use of personality tests in personnel selection. *Personnel Psychology, 60,* 1029-1049.

Ones, D. S., Dilchert, S., Viswesvaran, C., & Judge, T. A. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology, 60*, 995-1027.

Piccolo, R. F., Bono, J. E., Heinitz, K., Rowold, J., Duehr, E., & Judge, T. A. (2012). The relative impact of complementary leader behaviors: Which matter most? *Leadership Quarterly, 23*, 567-581.

Rojon, C., McDowall, A. & Saunders, M. N. K. (2015). The relationships between traditional selection assessments and workplace performance criteria specificity: A comparative meta-analysis. *Human Performance, 28*, 1-25.

Salgado, J. F., & Táuriz, G. (2012) The Five-Factor Model, forced-choice personality inventories and performance: A comprehensive meta-analysis of academic and occupational validity studies. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23, 3-30.

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin, 124*, 262–274.

Sharma, S., Bottom, W.P., & Elfenbein, H.A.(2013). On the relevance of personality and intelligence for negotiation behavior and outcomes: A meta-analysis of the evidence. *Organizational Psychology Review, 3*, 293-336.

Tett, R. P., Anderson, M. G., Ho, C.-L., Yang, T. S., Huang, L., & Hanvongse, A. (2006). Seven nested questions about faking on personality tests: An overview and interactionist model of item-level response distortion. In R. L. Griffith & M. H. Peterson (Eds.), *A closer examination of applicant faking behavior* (pp. 43-83). Greenwich, CT: Information Age Publishing.

Weekley, J. A., Ployhart, R. E., & Harold, C. M. (2004). Personality and situational judgment tests across applicant and incumbent contexts: An examination of validity, measurement, and subgroup differences. *Human Performance, 17*, 433-461

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

IAP
Institut für Angewandte
Psychologie

Kontakt

ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
IAP Institut für Angewandte Psychologie

Dr. phil. Patrick Boss

Zentrum Diagnostik, Verkehrs- & Sicherheitspsychologie

Pfingstweidstrasse 96
Postfach 707, CH 8037 Zürich
Tel.: +41 58 934 83 07
Fax: +41 58 934 83 00
patrick.boss@zhaw.ch
http://www.iap.zhaw.ch