

**Selbsteinschätzung in einem
Assessment Center zur Personalauswahl**

Stefan Höft* & Anja Bath

* jetzt an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Mannheim

 Deutsches Zentrum
DLR für Luft- und Raumfahrt e.V.
in der Helmholtz-Gemeinschaft

AKAC Schweiz
- Herbstanlass 2008



Hinweis zu Referenzquellen für die berichtete Studie

Der DLR-Auswahlprozess wird genauer erläutert von:

Höft, S. & Marggraf-Micheel, C. (2007). Assessment Center zur Auswahl von Verkehrsflugzeugführern. In H. Schuler (Hrsg.), *Assessment Center zur Potenzialanalyse* (S. 313-329). Göttingen: Hogrefe.

Die Herleitung des DLR-spezifische AC-Verhaltenmodells wird ausführlicher beschrieben bei:

Muck, P.M. & Höft, S. (2007). Interpersonalität im Assessment Center: Grundlagenmodelle und Umsetzungsmöglichkeiten. In H. Schuler (Hrsg.), *Assessment Center zur Potenzialanalyse* (S. 147-170). Göttingen: Hogrefe.

Die dargestellte Selbst-Fremd-Analyse wurde hier publiziert:

Höft, S. & Bath, A. (2008). Realistische Selbsteinschätzung als eignungsdiagnostische Anforderung. In W. Sarges & D. Scheffer (Hrsg.), *Innovative Ansätze für die Eignungsdiagnostik* (S. 253-264). Göttingen: Hogrefe.

 Deutsches Zentrum
DLR für Luft- und Raumfahrt e.V.
in der Helmholtz-Gemeinschaft

AKAC Schweiz - Herbstanlass 2008

Überblick zum Vortrag

- Informationen zum DLR und der L&RPsych-Abteilung
- Das DLR-Auswahlprogramm für Nachwuchsflugzeugführer
- VerDi: AC-Diagnose auf vier Dimensionen
- Konstruktion eines Selbstbeurteilungsverfahrens
- Konstrukt- und Kriteriumsbefunde
- Aktuelle Verwendung in der DLR-Diagnostik

DLR-Auswahlprogramm für Nachwuchsflugzeugführer

Berufsgrunduntersuchung

*Wissenstests, Kognitive Fähigkeitstests,
Psychomotorik & Mehrfacharbeit,
Persönlichkeitsmerkmale*



Firmenqualifikation

*VerDi (Assessment-Center)
Simulatorflug und Geräteteamtest
Interview mit der Auswahlkommission*

Ein Assessment Center Tag

08:00-08:30	Begrüßung der Kommission
08:45-12:00	Rollenspiele
12:00-13:00	Mittagspause
13:00-14:30	Konfliktorientierte Gruppendiskussion
15:00-16:30	Kooperationsorientierte Gruppendiskussion
17:15	Entscheidung und Feedback



Anforderungs-Verfahrens-Matrix des VerDi-Verfahrens

	RSP	GUP	GKO
KS			
KO			
EG			
BE			

RSP, GUP, GKO:

- Rollenspiel
- Planungsorientierte GD
- Konfliktorientierte GD

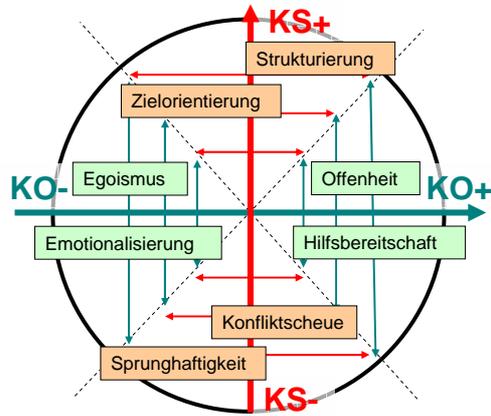
Anforderungsdimensionen:

- Koordination/Steuerung
- Kooperation
- Engagement
- Belastbarkeit

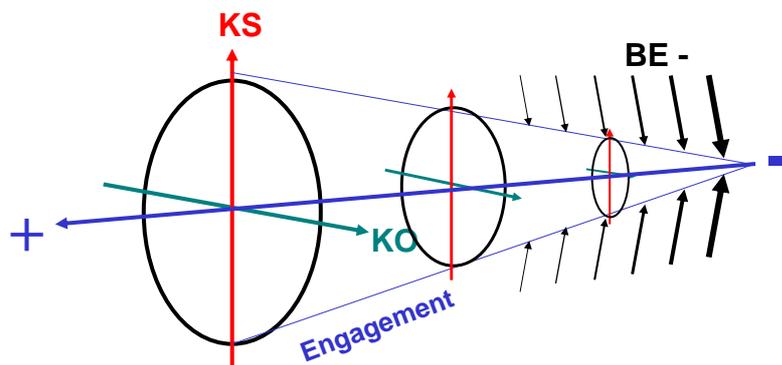
➤ Alle Dimensionen werden in allen Verfahren erfasst

➤ Jede Dimension wird in jedem Verfahren mit Hilfe von spezifischen Verhaltensoperationalisierungen umgesetzt

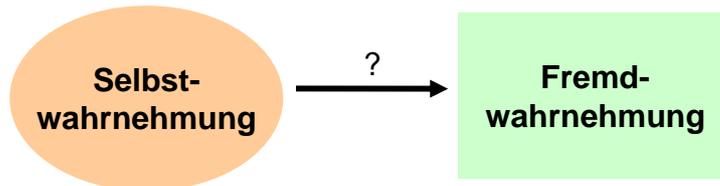
Dimensionszusammenhänge *KS und KO*



EG und BE als Moderatoren der KS/KO- Diagnose



„Add on“ zur Verdi-Diagnostik:
Konstruktion eines Verfahrens
zur Erfassung von realistischer Selbsteinschätzung



Diagnostischer Wert von realistischer Selbsteinschätzung

realistische Einschätzung eigener Stärken/Schwächen
= hohe Selbstaufmerksamkeit
= passende Einschätzung interpersonaler Kontakte
= hohe Selbst-Fremd-Übereinstimmung

- gehört zum expliziten Anforderungsprofil für FFs

These: Gute Selbsteinschätzung spielt eine Schlüsselrolle
bei der Umsetzung von Feedbackhinweisen



*Wichtige Vorhersagevariable für die Effektivität von
Trainingsmaßnahmen*

Luftfahrtpsychologische Relevanz



Forschungsergebnisse zu Self-Assessment

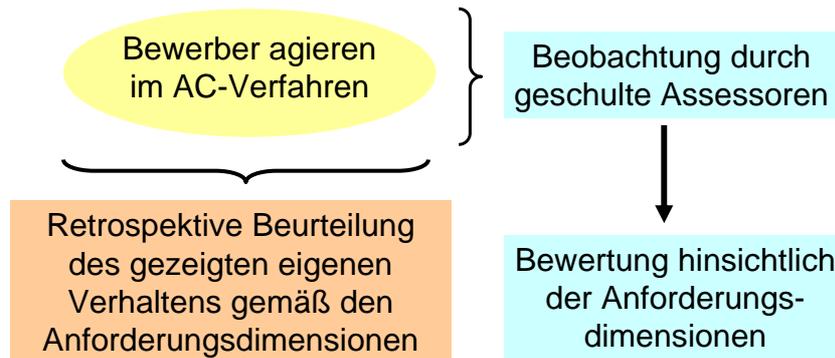
- Wenig Studien aus dem Personalauswahlkontext (Ferguson, Nowack):
 - Häufig generalisierte SR
 - Globalere SR (überwiegend übungsspezifisch)
- Wachsende Studienanzahl aus dem Personalentwicklungskontext (Atkins-Gruppe):
 - Fokus: Feedback zu Selbst-Fremd-Abweichungen
 - Elaboriertere Methodik zur SR-FR-Analyse

Offenkundig übertragbare Befunde:

- Generell moderat positiver Zusammenhang SR \Leftrightarrow FR
- Diskussion zur Konstruktion und Prognosequalität von Akkuratheitsindizes

Ansatz der Selbstbeurteilungserhebung:

Konkurrierende Selbstanalyse der Bewerber
zum eigenen gezeigten Verhalten

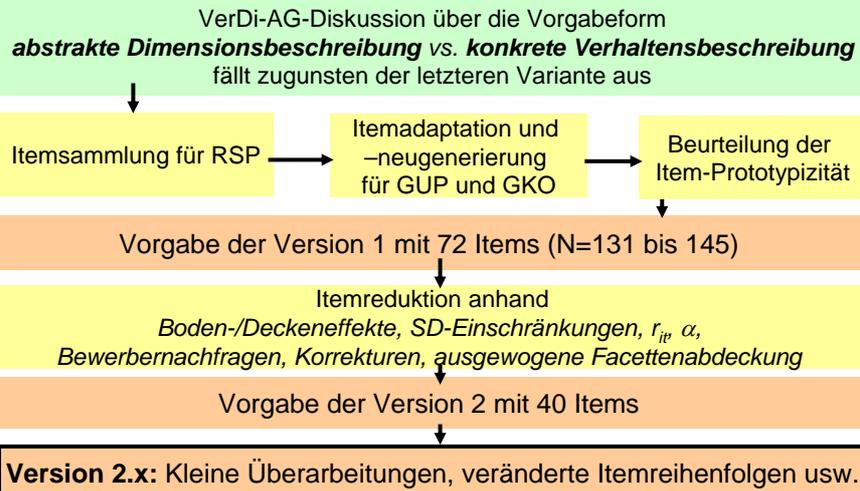


Auszug aus dem Selbstbeurteilungsbogen GKO

Verhaltensbeschreibung passend zu Dimension KS	①-②-③-④-⑤-⑥
Verhaltensbeschreibung passend zu Dimension KO	①-②-③-④-⑤-⑥
Verhaltensbeschreibung passend zu Dimension EG	①-②-③-④-⑤-⑥
Verhaltensbeschreibung passend zu Dimension BE	①-②-③-④-⑤-⑥
Verhaltensbeschreibung passend zu Dimension KS	①-②-③-④-⑤-⑥
Verhaltensbeschreibung passend zu Dimension KO	①-②-③-④-⑤-⑥

„Wir sind daran interessiert zu erfahren, wie gut Sie Ihre eigenen Stärken und Schwächen einschätzen können. Bitte schätzen Sie sich deshalb so realistisch und treffsicher wie möglich ein.“

Ablaufphasen der SB-Konstruktion

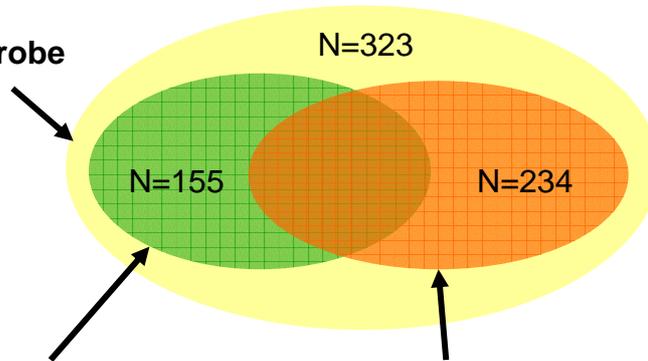


Hypothesen im Rahmen der Selbstbeurteilungsanalyse

- H1:** (Mäßige) Konvergenz zwischen Selbst- und Fremdratings
- H2:** Die Akkuratheit der Selbsteinschätzung korreliert bedeutsam über die Verfahren hinweg
- H3:** Die Akkuratheitsmessung zeigt inkrementelle Validität zur Vorhersage des Bewerbungserfolgs
- H4:** Die Akkuratheit hängt mit etablierten Personvariablen zusammen

Analysestichprobe

Gesamtstichprobe
33 ACs



„Blindstichprobe“
S-F-Vergleich blieb geheim
16 ACs

„Konstruktstichprobe“
Zstl. Fragebogenerhebung
24 ACs

Hypothesen im Rahmen der Selbstbeurteilungsanalyse

H1: (Mäßige) Konvergenz zwischen Selbst- und Fremdratings

Konvergenz von Selbst- und Fremdrating

Aggregat		VerDi-Rating							
		KS_FR	KO_FR	EG_FR	BE_FR	RSP_FR	GUP_FR	GKO_FR	TT_FR
Selbst-reflexion	KS_SR	.343**	.013	.330**	.180**	.145**	.271**	.211**	.275**
	KO_SR	.163**	.232**	.201**	.098	.144**	.177**	.166**	.216**
	EG_SR	.362**	.112*	.350**	.219**	.242**	.285**	.208**	.329**
	BE_SR	.322**	.167**	.314**	.270**	.270**	.264**	.217**	.337**
	RSP_SR	.316**	.142*	.332**	.231**	.294**	.198**	.218**	.321**
	GUP_SR	.210**	.063	.213**	.105	.100	.285**	.030	.187**
	GKO_SR	.350**	.177**	.330**	.245**	.214**	.234**	.343**	.346**
	TT_SR	.364**	.158**	.363**	.240**	.249**	.303**	.243**	.354**

N=323

SR: Selbstrating aus den Selbstreflexionsfragebogen

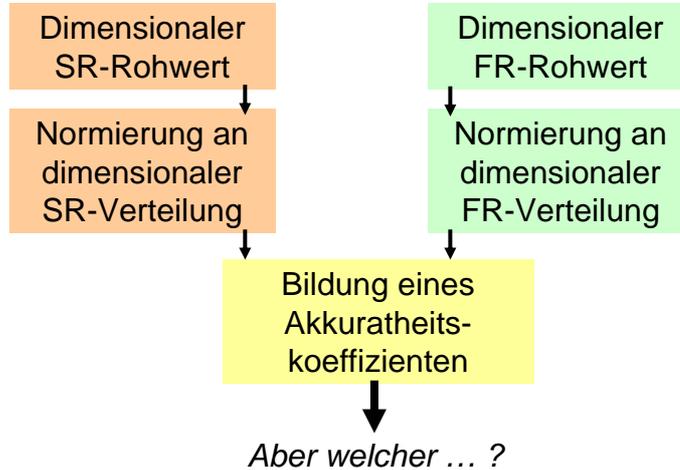
FR: Fremdrating der VerDi-Beobachter

⇒ *Bestätigung der Hypothese 1*
(Moderater Zusammenhang)

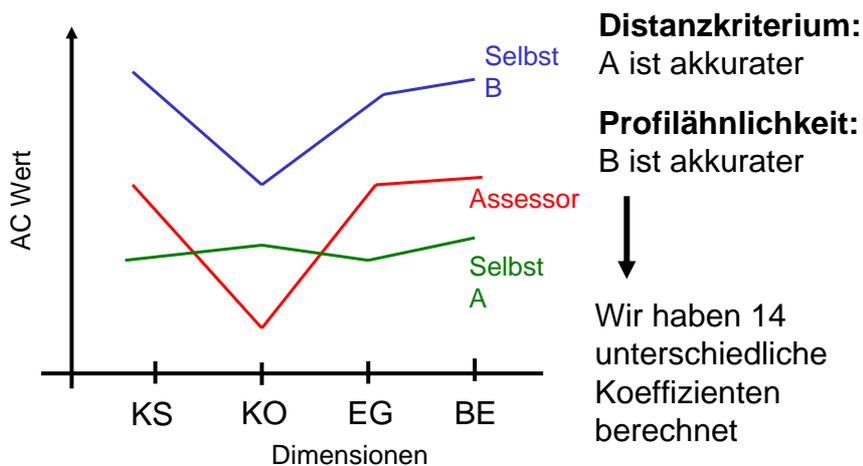
Hypothesen im Rahmen der Selbstbeurteilungsanalyse

H2: Die Akkuratheit der Selbsteinschätzung korreliert bedeutsam über die Verfahren hinweg

Konstruktion eines Akkuratheitskoeffizienten



Was sind mögliche Kriterien für Akkuratheit?



Konvergenz der Akkuratheitskoeffizienten

Mean difference coefficient $d = \frac{\sum (self_i - assessor_i)}{n}$

	D_KS	D_KO	D_EG	D_BE	D_Dim	D_Exerc	D_Total
D_KS	1						
D_KO	.492	1					
D_EG	.713	.466	1				
D_BE	.399	.356	.455	1			
D_Dim	.743	.678	.744	.671	1		
D_Exerc	.742	.666	.753	.701	.997	1	
D_Total	.736	.657	.745	.694	.998	.999	1

Cronbachs α for dimensions: .798

Hypothesen im Rahmen der Selbstbeurteilungsanalyse

H3: Die Akkuratheitsmessung zeigt inkrementelle Validität zur Vorhersage des Bewerbungserfolgs

Das Interview als

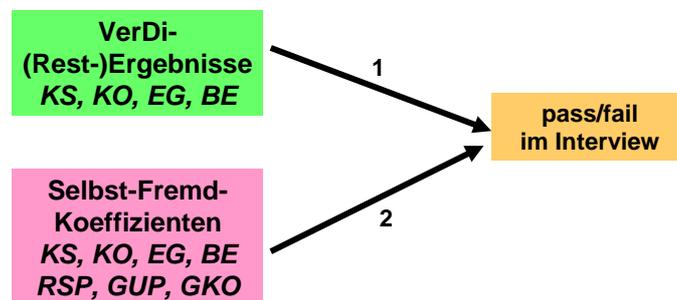
- Datenintegrationsverfahren
- hypothesengebundenen Vertiefungsdiagnostikum



⇒ Kann in diesem Zusammenhang als Kriterium genutzt werden.

Welcher Koeffizient erfasst mehr Zusatzinformationen?

Einsatz einer binär logistischen Regression zur Vorhersage des Interviewergebnisses



Forschungsfrage: Wird inkrementelle Validität erzielt?

BinLogRegr-Ergebnisse zur Blindstichprobe

(N=63, pass=28, fail=35)

predictor	Nagelkerkes R ²	ΔR^2	%hit	p(ΔR^2)
observer rating	.228		61.9	
Mean Distance Accuracy	.398	.170	74.6	.033

(N=68)

- Substantieller Vorhersagezuwachs bei Verwendung des „mean distance accuracy“-Koeffizienten
- Detailanalysen zeigen: Inkrement basiert auf **KO (Kooperation)** and **BE (Belastbarkeit)** Akkuratheit

Hypothesen im Rahmen der Selbstbeurteilungsanalyse

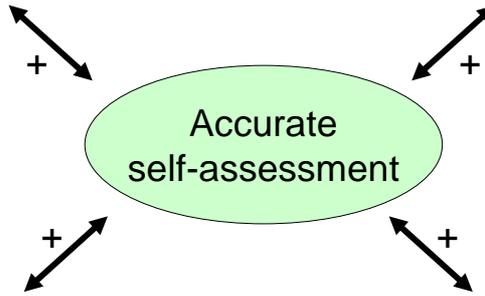
H4: Die Akkuratheit hängt mit etablierten Personvariablen zusammen

Ergebnisse der nomologischen Netzwerkanalyse

(zwei Studien, N=111-234)

Self-Monitoring
Tolerance of inconsistency

Internal
Locus of Control



NEO-FFI:
High Conscientiousness

BIDR:
Low self deception

Fazit

- H1:** Selbsturteile enthalten valide Informationen und bilden die Dimensionsstruktur an
- H2:** Die Akkuratheit generalisiert über Dimensionen und Verfahren
- H3:** Die Akkuratheit weist inkrementelle Validität für den Bewerbungserfolg auf
- H4:** Die Akkuratheit hängt mit Persönlichkeitsvariablen zusammen

⇒ Über einen standardisierten Selbst-Fremd-Abgleich erfasste Akkuratheit scheint ein lohnenswertes Forschungs- und Anwendungsgebiet zu sein