

Spezialgebiet Diagnostik (Pfeiffer)

Biographische Daten in der Berufseignungsdiagnostik

- Die Berufseignungsdiagnostik verfolgt das Ziel, über die Entwicklung, Prüfung und Anwendung von psychologischen Verfahren möglichst gute Erfolgsprognosen und Entscheidungshilfen bei der Eignung von Personen für bestimmte berufliche Tätigkeiten zu machen.
- Speziell bei der Auswahl externer Bewerber sollen dadurch zwei Fehler vermieden werden
 - Nicht-geeignete Bewerber fälschlicherweise anzunehmen bzw.
 - Geeignete Bewerber fälschlicherweise abzulehnen
- Deshalb werden im Verlauf der Bewerberauswahl verschiedene Verfahren eingesetzt.
- Schuler unterscheidet dabei Konstruktorientierte Ansätze (Konstruktvalidität), simulationsorientierte Ansätze (Inhaltsvalidität) und biographieorientierte Ansätze (Kriterienvalidität)
- Bei den biographieorientierten Ansätzen wird dabei direkt von vergangenem Verhalten auf zukünftiges Verhalten geschlossen, d.h. es geht um einen Induktionsschluss, bei dem nicht zuerst auf ein zugrunde liegendes Konstrukt (z.B. Intelligenz) geschlossen wird, sondern direkt auf die zukünftige Leistung, nämlich den Berufserfolg
- Deswegen spielt bei den biographiebezogenen Verfahren die Kriteriumsvalidität als Gütemerkmal im Vordergrund
- Vor diesem Hintergrund möchte ich nun kurze Ausführungen zu den Bewerbungsunterlagen, dem Einstellungsinterview und Biographischen Fragebögen machen.
- **Bewerbungsunterlagen** werden immer gesichtet
- Biographische Informationen finden sich innerhalb im Lebenslauf bzw. in Zeugnissen und Referenzen
- Was die Urteilsbildung angeht, so werden die Angaben zu Schule, Ausbildung, Berufserfahrung, Stellenwechsel und ggfs. Lücken im Lebenslauf oft als mutmaßliche Indikatoren für relevante Persönlichkeitsmerkmale interpretiert wie z.B. Leistungsmotivation, kognitive Fähigkeiten oder soziale Kompetenzen. Hier schlagen sich ganz unterschiedliche implizite Theorien der Personal-Entscheider nieder, die sehr stark variieren können.
- Zwar kann durch den Entwurf standardisierter Entscheidungsregeln die Objektivität bei der Auswertung erhöht werden, dies heißt aber noch nicht, dass die angewendeten Urteilsheuristiken auch eine valide Auswahl treffen.
- Leider gibt es keine Untersuchungen zur Gesamtvalidität von Bewerbungsunterlagen.
- Der valideste Einzelprädiktor für Ausbildungs- und Studienerfolg sind die Schulnoten mit Korrelationskoeffizienten von $r = .41$ bzw. $.44$.

- Für den Berufserfolg sind Schulnoten aber kein guter Prädiktor, v.a. nicht mit zunehmendem Alter der Bewerber.
- Auch die aus dem Lebenslauf ersichtlichen Elemente zur Berufserfahrung sind nur mäßig valide. In der Meta-Analyse von Schmidt & Hunter von 1998 fand sich ein r von .18
- d.h. man ist gut beraten zusätzliche Informationen einzuholen, z.B. im Einstellungsinterview
- Das **Einstellungsinterview** genießt eine hohe Akzeptanz bei den Bewerbern und kommt im Auswahlprozess immer zum Einsatz.
- Biographiebezogene Themen betreffen v.a. die Berufsausbildung und –erfahrung
- Die Güte des Interviews ist dabei v.a. von 2 Aspekten abhängig:
 - Vom Anforderungsbezug zu der konkreten Stelle
 - Vom Grad der Strukturierung
- Völlig unstrukturierte Gespräche erfüllen nicht die Kriterien der Objektivität und Reliabilität, was sich auch in entsprechend niedrigen kriterienbezogenen Validitäten zwischen $r = .13$ bis maximal $.35$ niederschlägt (Meta-analytische Befunde Wiesner & Cronshaw bzw. Schmidt & Hunter)
- Bei strukturierten und anforderungsbezogene Interviews steigt die mittlere Validität auf Kennwerte zwischen $.40$ und $.51$ (Meta-analytische Befunde Wiesner & Cronshaw bzw. Schmidt & Hunter)
- Schuler's multimodales Einstellungsinterview berücksichtigt eine explizite Abfolge von inhaltlich verschiedenen Sequenzen, bei denen ein Abschnitt speziell für biographiebezogene Fragen vorgesehen ist.
- Auch hier zeigten sich gute Validitätswerte.
- Biographische Fragebögen werden nach den Kriterien der KTT konstruiert und ermöglichen im Vergleich zu den beiden anderen Verfahren eine statistische im Gegensatz zu einer klinischen Urteilsbildung.
- Dafür werden sie selten eingesetzt, weil
- Der Entwicklungsaufwand sehr hoch ist und
- Die Akzeptanz bei Bewerbern ähnlich gering ausfällt wie bei Persönlichkeitsfragebögen
- In Biographischen Fragebogen soll ein Bewerber sich und seine Erfahrungen und Verhaltensweisen anhand vorgegebener Fragen und Antwortkategorien beschreiben. Dies hat den Vorteil einer psychometrischen Auswertbarkeit, d.h. höhere Güte in Bezug auf Objektivität und Reliabilität.
- Entsprechend erzielen BF zufrieden stellende kriterienbezogene Validitätskoeffizienten zwischen $.35$ (Schmidt & Hunter) und $.39$ (Bliesener)