

Jens Kapp

„Aspekte der Testkonstruktion bei berufsbezogenen Persönlichkeitsmerkmalen“

Die globale Entwicklung der Arbeitswelt fordert eine ständige Anpassung der individuellen Verhaltensweisen im Beruf. Dabei sind nicht nur die fachlichen Kenntnisse, sondern auch die Persönlichkeitsmerkmale der Mitarbeiter von Bedeutung. In der Personalauswahl wird verstärkt auf Aspekte wie Flexibilität, emotionale Stabilität oder kooperative Fähigkeiten geachtet. Durch die Erfassung verschiedener Facetten der Persönlichkeit soll eine Prognose erstellt werden, ob die jeweilige Person den Anforderungen der zu besetzenden Stelle gerecht werden und mit dem zukünftigen Umfeld harmonisieren kann. Die Personalentwicklung arbeitet mit Methoden, wie z.B. Mentoring oder Coaching, nicht nur an der fachlichen Qualifikation, sondern ebenfalls an der Erhaltung der berufsrelevanten Persönlichkeitsmerkmale ihrer Mitarbeiter. Im Gegensatz zu konkretem Wissen oder Qualifikationen können Persönlichkeitsmerkmale allerdings nur schwer erfasst werden. In diesem Zusammenhang bieten berufsbezogene Persönlichkeitstests als Diagnoseinstrument eine effiziente Unterstützung bei Platzierungsfragen und in der Personalentwicklung.

Der berufsbezogene Persönlichkeitstest PASAT 2000 („Poppleton Allen Sales Aptitude 2000“) wurde von Poppleton und Jones (2002) entwickelt und erfasst Persönlichkeitsmerkmale, die für eine erfolgreiche Verkaufstätigkeit relevant sind. Er besitzt acht Skalen, die sich wiederum auf acht Hauptfaktoren verteilen. Bisher wurde er allerdings nur im englischen Sprachraum eingesetzt. Dies soll nun verändert werden. Im Zentrum dieser Arbeit steht die Adaption des PASAT 2000 im deutschsprachigen Raum. Aus diesem Grund wird eine Testkonstruktionsanalyse des berufsbezogenen Persönlichkeitstests durchgeführt. Damit die Untersuchung für den deutschen Sprachraum signifikant ist, muss sie auf einer deutschsprachigen Stichprobe basieren. Ein Teil dieser Stichprobe wurde eigens für diese Arbeit erhoben. Die Testkonstruktionsanalyse umfasst zwei zentrale Aspekte: Erstens wird eine Untersuchung zur Reliabilität der Skalen des PASAT 200 durchgeführt. Zweitens folgt eine Dimensionsanalyse des Persönlichkeitstests. Mittels Faktorenanalyse wird getestet, ob seine Struktur im deutschen Sprachraum identisch ist oder verändert werden muss. Demnach ergeben sich folgende Fragen: Sind die Skalen des PASAT 2000 im deutschsprachigen Raum reliabel? Existieren strukturelle Differenzen in Bezug auf die Faktorenverteilung? Ist die Adaption des PASAT 2000 in den deutschen Sprachraum (unter Berücksichtigung der Testkonstruktionsanalyse) möglich?

Um diese Frage beantworten zu können, soll zunächst auf die Theorie und die Grundbegriffe eingegangen werden. Im zweiten Kapitel werden die Personaldiagnostik und damit der Kontext, in welchem berufsbezogene Persönlichkeitstests eingesetzt werden, erläutert. Nach einer einführenden Definition folgt ein Überblick zu den Bereichen der Personaldiagnostik. Daraufhin werden ihre Aufgabenfelder vorgestellt und der Messgegenstand der Personaldiagnostik aufgezeigt. Das dritte Kapitel setzt sich mit berufsbezogenen Persönlichkeitstests auseinander. Im Vorfeld wird der Begriff der Persönlichkeit anhand des Fünf-Faktoren-Modells definiert, anschließend werden berufsbezogenen Persönlichkeitstests, ihre unterschiedlichen Typen und ihre Anwendung in der Praxis thematisiert. Dem Überblick über das theoretische Verständnis für Persönlichkeitstests und ihren Anwendungskontext in den ersten beiden Abschnitten folgt der praktische Teil der Arbeit. Im vierten Kapitel wird der PASAT 2000 vorgestellt. Die Analyse des Tests erfordert eine genaue Betrachtung seiner Entwicklung und seiner Inhalte. Das fünfte Kapitel beinhaltet die Testkonstruktionsanalyse des berufsbezogenen Persönlichkeitstests. Anfangs werden die Testgütekriterien erläutert und der

Datensatz der Untersuchung skizziert. Die erste statistische Untersuchung testet die Reliabilität des PASAT 2000. Anschließend werden die Korrelationen zwischen den Skalen berechnet und Faktorenanalyse durchgeführt, um strukturelle Differenzen zwischen dem englisch- und deutschsprachigen Raum aufzudecken. Der abschließende T- Test analysiert Unterschiede zwischen den Ergebnissen des Persönlichkeitstests innerhalb der Stichprobe und ist nicht konstruktiver Teil der Testkonstruktionsanalyse, sondern als zusätzlicher Ausblick gedacht.