

Sophie Kirsten

„Berufsbezogene Persönlichkeitsdimensionen“

Dem Statistischen Bundesamt zufolge sind im Jahre 2009 in der Bundesrepublik Deutschland etwa 40 Millionen Menschen erwerbstätig. Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit bei vollzeitbeschäftigten Frauen beträgt neun, die der Männer elf Jahre (vgl. Statistisches Bundesamt 2003, S. 1147). Damit sind jährlich ca. vier Millionen Arbeitsplätze neu zu besetzen, wobei unternehmensinterne Umsetzungen in dieser Zahl nicht einmal berücksichtigt wurden. Gleichzeitig bringen dynamische Transformationsprozesse in der Unternehmensumwelt eine Vielzahl neuer und steigender Anforderungen an Beschäftigte in deutschen Wirtschaftsunternehmen mit sich. War noch vor wenigen Jahrzehnten die fachliche Qualifikation das wichtigste Kriterium für beruflichen Erfolg, ist sie heute lediglich noch eine notwendige Voraussetzung, während überfachliche Kompetenzen zunehmend in den Mittelpunkt der Anforderungen rücken. Persönlichkeit ist gefragt!

Besonders deutlich wird dies bei einer Betrachtung der in Stellenanzeigen geforderten Qualifikationen. Persönlichkeits-Attribute, wie Flexibilität, Kontaktfreudigkeit, Leistungsmotivation oder Teamorientierung sind nur einige von vielen, heute üblicherweise geforderten beruflichen Kompetenzen. Viele Unternehmen haben bereits erkannt, dass Humankapital in einer Zeit des Wertewandels eine der wichtigsten Ressourcen für wirtschaftlichen Erfolg darstellt, und dass zudem erhebliche Kosten durch personelle Fehlbesetzungen entstehen können. Damit liegt ein entscheidender Wettbewerbsvorteil in der Fähigkeit, Mitarbeiter ihrem Potenzial entsprechend optimal zu platzieren und zu fördern. Dies verändert auch die Ansprüche an qualifizierte Auswahlverfahren und lässt gleichzeitig den Ruf nach einer fundierten psychologischen Eignungsdiagnostik laut werden. Eine der Annahmen der psychologischen Diagnostik besteht darin, dass erst eine optimale Passung von Aufgaben und Unternehmensumfeld einer Tätigkeit mit den Motiv und Wertstrukturen einer Person zu Zufriedenheit und Erfolg führen kann. Da jedoch jedes Individuum eine spezifische Persönlichkeits- und Fähigkeitsstruktur aufweist, die es für unterschiedliche berufliche Aufgaben geeignet macht, ist es das primäre Anliegen der psychologischen Eignungsdiagnostik, diejenigen Personen zu identifizieren, die in einer spezifischen Position ihre Stärken und Kompetenzen optimal einsetzen und entwickeln können. Hierbei bemüht sich die angewandte Psychologie, die praktische Personalarbeit mithilfe wissenschaftlich fundierter Instrumente zu unterstützen. Ein Verfahren, welches in diesem Zusammenhang besonders im angloamerikanischen Raum sehr verbreitet ist, jedoch zumindest im deutschen Raum gegenwärtig noch keine bedeutende Rolle spielt, ist der psychologische Persönlichkeitstest. Gründe für den zögerlichen Einsatz des Testverfahrens sind unter anderem die bisherige fehlende soziale Akzeptanz sowie die geringe Verfügbarkeit valider berufsbezogener Persönlichkeitstests. In der vorliegenden Arbeit werden zwei speziell für den beruflichen Kontext entwickelte, noch recht junge spezifische Persönlichkeitstests vorgestellt, die in Personalauswahlverfahren im deutschsprachigen Raum eingesetzt werden. Ziel der Arbeit ist es zum einen, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, ob die bisherige Zurückhaltung im deutschsprachigen Raum im Hinblick auf die Nutzung dieser Verfahren begründet ist, und zum anderen, ob die Instrumente in ihrer Anwendung den von der Praxis geforderten Anforderungen erfolgreich Rechnung tragen.

Dazu werden im zweiten Kapitel einleitend Theorie und Grundlagen psychologischer Diagnostik dargestellt, wobei in einem ersten Schritt grundlegende Zielsetzungen und Anwendungsfelder erläutert werden. Ein spezieller Fokus wird in einem zweiten Schritt auf die verschiedenen Verfahren und Instrumente der Berufseignungsdiagnostik gelegt.

Das dritte Kapitel befasst sich mit dem in Deutschland entwickelten Persönlichkeitsfragebogen

„Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung“

(BIP). Dieser Test ist insofern spezifisch, als er vor allem für Fach- und Führungskräfte in einem explizit wirtschaftsbezogenen Kontext entwickelt wurde. Anhand von 14 Dimensionen erfasst der Test die für das Berufsleben bedeutsamen Eigenschaften und Verhaltensweisen. Dazu werden die methodischen Aspekte der Testkonstruktion, die Testanwendung und -interpretation dargestellt und erläutert.

Ein noch speziellerer Schwerpunkt zeichnet den im vierten Kapitel vorgestellten Persönlichkeitsfragebogen „PASAT 2000“ aus. Dessen aus dem Englischen übersetzte deutschsprachige Fassung stellt einen maßgeschneiderten Test dar, der anhand von acht erfolgreiche Verkaufstätigkeit relevant sind. Im Gegensatz zum BIP, welches branchenübergreifend einsetzbar ist, fokussiert der PASAT 2000 auf Auswahlprozesse, die im Verkaufsumfeld erfolgversprechend sind. Auch hierbei werden wieder alle methodischen Aspekte des Tests erläutert. Zusätzlich fließen in dieses Kapitel die Testauswertungen einer empirischen Stichprobe mit ein. Diese setzt sich aus zwei Branchen zusammen, die anhand zuvor aufgestellter Thesen gegenübergestellt und verglichen werden. Im fünften Kapitel werden die wichtigsten Ergebnisse der Arbeit zusammenfassend dargestellt, um im abschließenden Fazit (im sechsten Kapitel) daraus grundlegende Erkenntnisse abzuleiten.