

Roswitha Bender

Zusammenhang zwischen Motivation und Persönlichkeitsdimension
Konstruktvalidierung eines neuen Testverfahrens für Berufseinsteiger

Zusammenfassung

In der vorliegenden Arbeit wurde untersucht, ob die Skalen des neuen, noch in der Entwicklung befindlichen Verfahrens START-P (Beauducel & Kersting, in Druck) geeignet sind, die postulierten psychologischen Konstrukte adäquat abzubilden. Neben verschiedenen für das Berufsleben relevanten Persönlichkeitsmerkmalen gibt dieser Test vor, die beiden von Gray (1991, 1994) in seiner Reinforcement Sensitivity Theorie etablierten Verhaltenssysteme im Hinblick auf eine interindividuell unterschiedliche Belohnungs- und Bestrafungssensitivität zu erfassen. Diese stehen in engem Zusammenhang zu den beiden von Higgins (1997) in seiner Regulatory Fokus Theorie diskriminierten motivationalen Tendenzen. Entsprechend setzt sich das Verfahren START-P aus mehreren, mit den Big Five-Dimensionen in Zusammenhang stehenden Persönlichkeitseigenschaften und dem Subtest Work Reinforcement Sensitivity Questionnaire (WRSQ) zusammen, dessen Aussagen explizit auf den beruflichen Kontext ausgerichtet worden sind. Die Belohnungs- und Bestrafungssensitivität wird dabei getrennt für die drei Kontextfaktoren Vorgesetzter, Team und Konsumverhalten erfragt. Die Untersuchung basiert auf einer Gesamtstichprobe von insgesamt 1286 Probanden, worunter sich 557 Männer und 729 Frauen im Alter zwischen 16 und 28 Jahren befanden. Die Auswertung ergab akzeptable psychometrische Eigenschaften der Skalen. Dagegen ließ sich die intendierte Struktur aus WRSQ unter Einbezug aller Variablen mithilfe faktorenanalytischer Rechenoperationen nicht bestätigen. Die Ergebnisse deuteten jedoch auf eine klare Unterscheidung zwischen den beiden sozialen Kontextfaktoren und dem neutralen, auf das Konsumverhalten bezogenen Kontext hin. Getrennte Analysen erbrachten einen deutlich besseren Modell-Fit: Insbesondere für die Variablen mit Sozialbezug ließen sich die beiden extrahierten Komponenten im postulierten Sinne interpretieren. Die Ergebnisse, die mithilfe konvergenter Validierungsstrategien gewonnen wurden, sprachen für eine gute Eignung des neuen Testverfahrens: Sowohl die Skalen des WRSQ als auch die Persönlichkeitsskalen wiesen hohe Zusammenhangsstärken zu konstruktnahen Skalen aus dem BIS/BAS-Fragebogen (Carver & White, 1994; deutsche Fassung Strobel et al., 2001) und dem NEO-FFI (Costa & McCrae, 1989; deutsche Fassung Borkenau & Osterdorf, 1993) auf.

A Theorieteil

1 Einleitung

Die vorliegende Arbeit hat das Ziel, einen Beitrag zur Validierung des Work Reinforcement Sensitivity Questionnaires (WRSQ) sowie einzelner Persönlichkeitsskalen des neuen Verfahrens START-P (Beauducel & Kersting, in Druck) zu leisten.

Das Verfahren START-P wurde im Rahmen einer mehrere Module umfassenden Testbatterie zur Diskriminierung spezifischer, insbesondere für das Berufsleben relevanter Kompetenzen und Eigenschaften von Berufseinsteigern entwickelt. In erster Linie handelt es sich um ein eignungsdiagnostisches Messinstrument, das vor allem im wirtschaftlich-organisationalen Kontext zur Anwendung kommt. Im theoretischen Teil dieser Arbeit wird das Verfahren

deshalb zunächst in den Kontext der psychologischen Berufseignungsdiagnostik eingebettet (Kapitel 2.1). Derartige psychologische Diagnoseverfahren sind heutzutage aus dem professionellen Personalmanagement kaum mehr wegzudenken. Da viele Personalentscheidungen auf der Grundlage solcher psychometrischer Messverfahren getroffen werden, muss jedoch sichergestellt werden, dass deren Aussagekraft möglichst hohe Gültigkeit besitzt. Genau dies, nämlich die Validität des neuen Verfahrens, soll in dieser Arbeit überprüft werden. Mithilfe der konvergenten Validierungsstrategie, deren methodischen sowie messtheoretischen Inhalte in einem eigenständigen Kapitel (Kapitel 2.2) abgehandelt werden, soll aufgezeigt werden, ob sich die postulierten Zusammenhänge zwischen Skalen des neuen Instruments und inhaltsverwandten Skalen anderer Verfahren bestätigen lassen. Hierfür muss außerdem zunächst nachgewiesen werden, ob sich die intendierte Struktur anhand der zugrunde gelegten Stichprobe bestätigen lässt. Die theoretische Grundlage der einzelnen Aussagen des neuen Verfahrens bilden insbesondere die beiden motivations-psychologischen Modelle von E.T. Higgins (1997) und J.A. Gray (1991, 1994), anhand derer interindividuelle Unterschiede im leistungsmotivierten Verhalten und Erleben von Menschen erklärbar sind. In Kapiteln 2.3 und 2.4 wird sowohl die Theorie des regulatorischen Fokus nach Higgins (1997, 1998) als auch die Reinforcement Sensitivity Theorie von Gray (1991, 1994) ausführlich darstellt. Im Anschluss daran werden aus den theoretischen Überlegungen konkrete Annahmen hinsichtlich spezifischer Zusammenhänge zwischen den im START-P gemessenen Dimensionen und bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen abgeleitet. Hierfür wird das im Bereich der Persönlichkeitspsychologie weitgehend akzeptierte Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit herangezogen (Kapitel 2.5). Die postulierte Konvergenz soll unter Verwendung des NEO-Fünf- Faktoren -Inventars (NEO-FFI; Costa & McCrae, 1989; deutsche Fassung Borkenau & Ostendorf, 1993; Kapitel 2.5.4) das explizit für die Erfassung der Big Five- Dimensionen konstruiert wurde, im empirischen Datensatz getestet werden. Des Weiteren werden im Hinblick auf bestimmte Dimensionen Geschlechtseffekte vermutet, die abschließend überprüft werden sollen. Die empirischen Fragestellungen und abgeleiteten Forschungsannahmen sind im Teil B dieser Arbeit ausgeführt. Abschließend werden die gefundenen Ergebnisse ausführlich diskutiert und Anregungen für zukünftige Forschungsbemühungen gegeben.

1 Theoretischer Hintergrund

1.1 Die Berufseignungsdiagnostik im Personalmanagement

Die Berufseignungsdiagnostik sowie insbesondere die psychologische Personalauswahl erleben in der heutigen Gesellschaft wieder eine neue Aktualität. Eine der häufigsten eignungsdiagnostischen Fragestellungen betrifft die optimale Zuordnung von Personen zu beruflichen Tätigkeiten. Im Folgenden sollen die Möglichkeiten veranschaulicht werden, die die psychologische Diagnostik im Rahmen des Personalmanagements bieten kann. Dabei interessieren vor allem jene Verhaltensweisen, die einen Arbeits- bzw. Leistungsbezug aufweisen. Die Erkenntnisse und Prämissen der Differentiellen Psychologie bilden die wissenschaftliche Grundlage für eignungsdiagnostische Entscheidungen im Personalmanagement. Im Vordergrund der Analyse stehen interindividuelle Verhaltensunterschiede, die vor allem im Berufsleben eine wichtige Rolle spielen. Der Untersuchung können dabei eine ganze Reihe von Merkmalen, in denen sich Personen voneinander unterscheiden, zugrunde gelegt werden. Dazu zählt unter anderem die Erfassung von allgemeinen fachlichen Qualifikationen, individuellen Persönlichkeitseigenschaften sowie persönlichen Interessen, Einstellungen, Wertvorstellungen. Aber auch Präferenzen für bestimmte Berufsumwelten sowie verschiedene Leistungsparameter gehören zum Spektrum

interindividueller Merkmalsunterschiede (Schuler, 2001). Nach Schuler (1996, S.94) bezeichnet Berufseignungsdiagnostik „die Methodologie der Entwicklung, Prüfung und Anwendung psychologischer Verfahren zum Zwecke eignungsbezogener Erfolgsprognosen und Entscheidungshilfen im beruflichen Kontext. Praktische Einsatzbereiche sind somit alle Arten berufsbezogener Einschätzung, Beratung, Selektion und Zuordnung mit dem Ziel der individuellen Berufs-, Organisations- und Arbeitsplatzwahl, der institutionellen Berufsberatung sowie der Auswahl und Entwicklung von Mitarbeitern in Wirtschafts- und Verwaltungsorganisationen“. In diesem Zusammenhang bietet das von Beauducel und Kersting (in Druck) entwickelte Verfahren START-P einen Beitrag zur Selbsteinschätzung berufsbezogenen Verhaltens.

2.1.1. Das Konzept des person-job-fit

Eines der zentralen Anliegen in der arbeits- und organisations- psychologischen Forschung sowie insbesondere in der psychologischen Eignungsdiagnostik ist es, ein optimales Zusammenpassen zwischen dem Menschen und der Organisation zu gewährleisten. Unter dem Konzept des person-job-fit versteht man die Kompatibilität zwischen dem Unternehmensumfeld bzw. den Anforderungen, die sich aus einer konkreten Arbeitstätigkeit ergeben, und den persönlichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wertvorstellungen der Person (vgl. z.B. French, 1978; Sarges, 1995). Man geht davon aus, dass sich jede Person aufgrund ihres einzigartigen Persönlichkeits- und Fähigkeitsprofils für eine ganz bestimmte Tätigkeit besonders gut eignet und somit einen umgrenzten Aufgabenbereich prinzipiell erfolgreich bewältigen kann. Deshalb erscheint es sinnvoll, eine Person genau dort zu platzieren, wo ihre Stärken und Fähigkeiten optimal nutzen und entwickeln kann. Das Ergebnis ihrer Leistungsbemühungen wird bei optimaler Passung entsprechend am höchsten ausfallen. Dabei sollten die wirtschaftlichen Ziele der Organisation einerseits und die Interessen, Bedürfnisse und Erwartungen ihrer Mitarbeiter andererseits in gleichem Maße Berücksichtigung finden. Mit dem zunehmenden Konkurrenzdruck aufgrund der weltweiten Vernetzung und Globalisierung ist es aus organisationaler Sicht heraus betrachtet besonders wichtig, frei werdende oder neue Arbeitsplätze so zu besetzen, dass die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeiter optimal den Qualitäten der Arbeitstätigkeiten entsprechen. Auf den Mitarbeiter bezogen ergeben sich aus den Prämissen dieses Ansatzes ebenso entsprechende Vorteile: Eine gute Korrespondenz zwischen den Anforderungen einer Arbeitstätigkeit und den individuellen Fähigkeiten sowie persönlichen Eigenschaften muss sich nämlich nicht nur gemäß unternehmerischen Effizienzdenken in einer gesteigerten Leistung äußern, sondern kann auch eine größere Arbeitszufriedenheit mit sich bringen, wenn die ausgeübte Tätigkeit Möglichkeiten zur individuellen Bedürfnisbefriedigung bietet. In zahlreichen empirischen Studien konnte nachgewiesen werden, dass eine höhere Übereinstimmung zwischen Personen und Arbeitsstelle neben einer verbesserten Arbeitsleistung auch mit einer größeren Arbeitszufriedenheit und einem höheren job-commitment einhergeht (vgl. Holland, 1996, Myer, Becker Vanderberghe, 2004). Diesem Modell zufolge ist es also höchst erstrebenswert, eine freie Stelle potenzialgerecht zu besetzen (vgl. Sattelberger, 1999). Wird nämlich schon im Auswahlprozess darauf geachtet, dass der Bewerber, und zwar ganzheitlich betrachtet, bestmöglich zu den Charakteristika der zu verrichteten Arbeitstätigkeit passt, lassen sich negative Folgen wie z.B. häufige Kündigungen oder Arbeitsunzufriedenheit schon im Voraus kontrollieren. Dies trifft nicht nur auf die Rekrutierung von externen Bewerbern zu, sondern gilt ebenso für die interne Personenauswahl, indem für bestimmte Mitarbeiter im Rahmen der Personalentwicklung geeignete Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden.

2.1.2 Eignungsdiagnostik und Persönlichkeit

Die beruflichen Anforderungen an die Bewerber haben sich in den letzten Jahren dahingehend verschoben, dass heutzutage die so genannten weichen skills wie beispielsweise soziale Kompetenzen und andere Persönlichkeitseigenschaften bei der Bewerberwahl stärkere Berücksichtigung finden als die so genannten harten skills, d.h. spezifische Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten (vgl. Hossiep, 2000; Hossiep & Paschen, 2003; Wottawa, 2000). Der Schwerpunkt bei der Rekrutierung von Mitarbeitern liegt nicht mehr so sehr auf den fachlichen Qualifikationen, die zwar notwendige Voraussetzung für eine Stellenbesetzung sind, die Einstellung einer Person aber nicht hinreichend rechtfertigen. Hingegen stellt die Persönlichkeit der Bewerber eine kritische Determinante im Auswahlprozess dar (vgl. etwa Schwertfeger, 1998). Es kommt also nicht nur darauf an, fachliche Aspekte bei der Personalauswahl zu berücksichtigen, sondern ebenso eine Einschätzung der Persönlichkeit des Bewerbers mit in die Analyse einzubeziehen. Denn die Arbeitsleistung und die Anpassungsfähigkeit an das Arbeitsumfeld werden von der Persönlichkeit und den Interessen einer Person in großen Teilen mitbestimmt. Nicht zuletzt übt die Persönlichkeit einen entscheidenden Einfluss auf die Berufswahl aus. Nach der Berufswahltheorie von Holland (1985) präferieren Menschen ihrem individuellen Persönlichkeitsprofil entsprechend sogar bestimmte Berufsspaten bzw. wählen bevorzugt bestimmte hierarchische Stellungen innerhalb einer Organisation (vgl. Mount, Barrick & Scullen, 2005). Zur umfassenden Persönlichkeitsstruktur eines Menschen müssen auch dessen Motive, Wertvorstellungen und Bedürfnisse mit eingeschlossen werden (Hossiep & Paschen, 2003). Gerade in diesem Punkt zeitigt sich ein brisanter Wandel im beruflichen Arbeitsleben: Postmaterielle Werte wie der Wunsch nach persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten, nach sinnvollen, ganzheitlichen Arbeitstätigkeiten sowie nach Befriedigung individueller Bedürfnisse sind auf Seiten der Arbeitnehmer sehr stark ausgeprägt. Der Job wird nicht mehr nur als Sicherung des Lebensunterhalts betrachtet, sondern eröffnet ein weites Spektrum an Möglichkeiten sich selbst zu verwirklichen und durch eigene Ideen und Vorschläge gestaltend auf die Arbeit einzuwirken (vgl. Nussbaum & Neumann, 1995). Gleichzeitig verlangen Unternehmen ihren Mitarbeitern aufgrund der rasanten Transformationsprozesse in der Technologie und des schnellen Informationszuwachses neue Qualitäten ab wie z.B. ein hohes Maß an Flexibilität und Umstellungsbereitschaft, sowie in zunehmendem Maße kommunikative und kooperative Fähigkeiten (Hossiep & Paschen, 2003). Höhere berufliche Anforderungen erfordern zudem motivierte Mitarbeiter, es geht nicht mehr nur um reine Aufgaben-erfüllung, sondern um eigenverantwortliches Arbeiten, wobei dem Mitarbeiter mehr Handlungsspielraum zukommt und er bei Entscheidungsfindungen aktiv beteiligt ist. Es zeigt sich also, dass die Persönlichkeit im Arbeitsleben und demnach für Personal -entscheidungen eine zunehmend wichtigere Rolle spielt.

2.1.2.1 Definition von Persönlichkeit

Da es sich bei der Persönlichkeit allerdings um ein sehr abstraktes und weit gefasstes psychologisches Konstrukt handelt, soll der Begriff zunächst genauer definiert werden: „Im differentiellen Ansatz versteht man unter Persönlichkeit einer Person die Gesamtheit ihrer Merkmalsausprägungen in allen Merkmalen, in denen sich die Mitglieder der betrachteten Population voneinander unterscheiden“ (Asendorpf, 2004, S.41-42). Pawlik (1982, S.17) ergänzt diese Definition um den Aspekt der Stabilität der Merkmale und bestimmt Persönlichkeit als „die Gesamtheit der Erlebens- und Verhaltenseigentümlichkeiten, die einen einzelnen Menschen zeit- und situationsüberdauernd von anderen Menschen unterscheidet“. Denn ein Einfluss der Person ist nur dann anzunehmen, wenn die vermuteten Einflussmerkmale ihrer Persönlichkeit auch als hinreichend stabil angesehen werden können. Stabilität bedeutet in diesem Kontext, dass die individuellen Verhaltenstendenzen und

Persönlichkeitsmerkmale einer Person zeitlich überdauernd und zumindest über eine bestimmte Auswahl von Situationen hinweg zuverlässig beobachtbar sind. Im Eigenschaftsansatz bildet die Abgrenzung und Messung psychischer Merkmale und Merkmalsdifferenzen sowie deren relative Stabilität und Prognostizierbarkeit den Ausgangspunkt der Analyse (vgl. Amelang & Bartussek, 2001; Amelang & Zielinski, 2002; Asendorpf, 2004). Ziel ist es, interindividuelle Unterschiede im Verhalten und Erleben mithilfe von stabilen, in der Person verankerten Merkmalen zu erklären. In der Psychologie verwendet man synonym für konsistente und andauernde individuelle Persönlichkeitseigenschaften auch den Ausdruck Traits. Den Prämissen des Eigenschaftsparadigmas folgend wird davon ausgegangen, dass jeder Mensch aufgrund seines individuellen Persönlichkeitsprofils in einer bestimmten Art und Weise auf die Umwelt, d.h. auf all jene Reize und Reizkonstellationen reagiert, die aktuell auf ihn einwirken (Asendorpf, 2004). Es sind folglich die „funktionalen Abhängigkeiten zwischen Situationen und Reaktionen einer Person“ (Asendorpf, 2004, S.36), die es zu diskriminieren gilt. Im Eigenschaftsansatz werden diesbezüglich die individuellen Persönlichkeitsmerkmale als ursächlich für stabile Reaktionsmuster betrachtet, während die Situationsvariablen nur eine untergeordnete Rolle spielen. Da Aussagen über Persönlichkeitseigenschaften immer populationsabhängig sind, setzt deren Erfassung ein Vergleichsmaß voraus (Asendorpf, 2004). Der Ausprägungsgrad einer Person in einem bestimmten Merkmal ist folglich immer in Relation zu einer vorher festgelegten Referenzgruppe zu interpretieren. Dies ist eine unbedingte Voraussetzung für die Vergleichbarkeit von Testergebnissen. Weil sich der Eigenschaftsbegriff, verstanden als zeitlich überdauernde und somit stabile Dispositionen eines Menschen, besonders gut für diagnostische Zwecke eignet, dient das Eigenschaftsparadigma trotz neuerer Erkenntnisse im Bereich der empirisch orientierten Persönlichkeitspsychologie auch heute noch als Grundlage für weitere Forschungen, insbesondere bei praktischen Fragestellungen. Das eigenschaftsparadigmatische Persönlichkeitskonzept findet deshalb in der praktisch orientierten Berufseignungsdiagnostik eine große Anwendung. Im nächsten Abschnitt soll nun zu der eignungsdiagnostischen Praxis und den psychometrischen Verfahren übergeleitet werden, die auf der Grundlage der genannten theoretischen Annahmen häufig für Personalentscheidungen zum Einsatz kommen (vgl. Cronbach & Gleser, 1965).