

**Selbstdarstellung von Bewerbern in der
Personalauswahl:
Fluch oder Segen für die Berufseignungsdiagnostik?**

Bernd Marcus

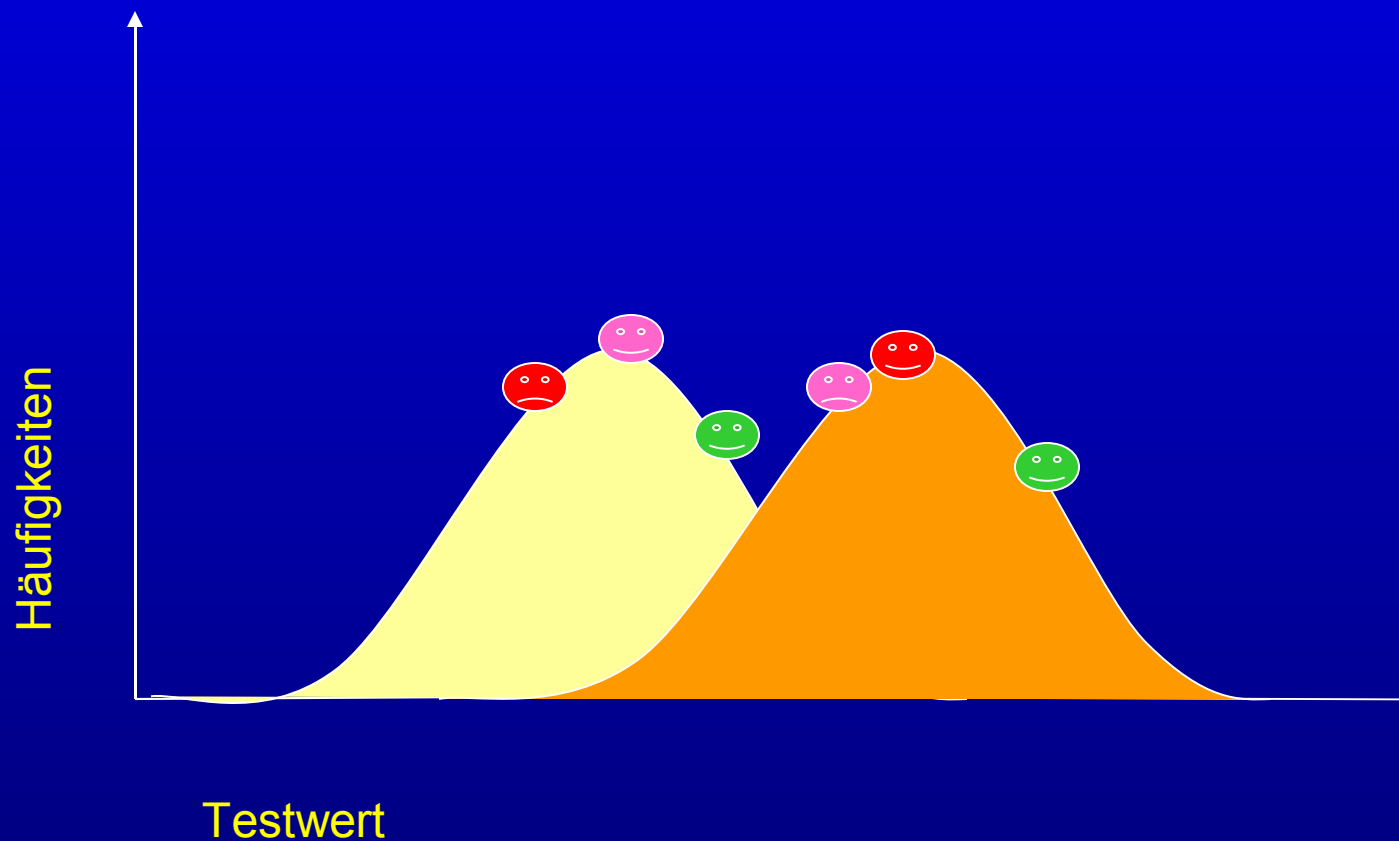
Einige klassische Annahmen zu Faking

- Persönlichkeitsfragebogen sind verfälschbar
- Persönlichkeitsfragebogen werden von Bewerbern verfälscht
- Persönlichkeitsfragebogen verlieren durch Verfälschung in der Personalauswahl ihre (kriterienbezogene) Validität.
- Durch Kontrolle sozialer Erwünschtheit lässt die Validität (teilweise) wiederherstellen.

Einige Befunde der Faking-Forschung

- Persönlichkeitsfragebogen sind verfälschbar (Alliger & Dwight, 2000, Viswesvaran & Ones, 1999) und werden, in geringerem Maße, auch im Feld verfälscht (Birkeland, Manson, Kisamore, Brannick & Liu, 2003)

Experimentell gezeigte Effekte sozialer Erwünschtheit (between/within-subjects)



Einige Befunde der Faking-Forschung

- Persönlichkeitsfragebogen sind verfälschbar (Alliger & Dwight, 2000, Viswesvaran & Ones, 1999) und werden, in geringerem Maße, auch im Feld verfälscht (Birkeland, Manson, Kisamore, Brannick & Liu, 2003)
- Persönlichkeitsinventare messen bei Bewerbern einen „Generalfaktor“, den sie sonst nicht messen (Schmit & Ryan, 1993; zahlreiche Replikationen)
- Faking wirkt sich im Labor negativ auf die kriterienbezogene Validität aus (Hough, 1998), aber nicht in echten Auswahl-situationen (Hough, 1998; Ones, Viswesvaran & Schmidt, 1993)
- Die Kontrolle der Selbstdarstellung mittels Erwünschtheitsskalen hat keinerlei messbare Auswirkung auf die Validität (Ones, Viswesvaran & Reiss, 1996; Viswesvaran, Ones & Hough, 2001).

Klassische Annahmen und Befunde dazu

- Persönlichkeitsfragebogen sind verfälschbar
 - Ja
- Persönlichkeitsfragebogen werden von Bewerbern verfälscht
 - Jein
- Persönlichkeitsfragebogen verlieren durch Verfälschung in der Personalauswahl ihre (kriterienbezogene) Validität.
 - Nein
- Durch Kontrolle sozialer Erwünschtheit lässt die Validität (teilweise) wiederherstellen.
 - Nein

Überblick

Eintritt in die Organisation aus Sicht von Bewerber und Arbeitgeber:

- Ein Modell und eine Gegenüberstellung

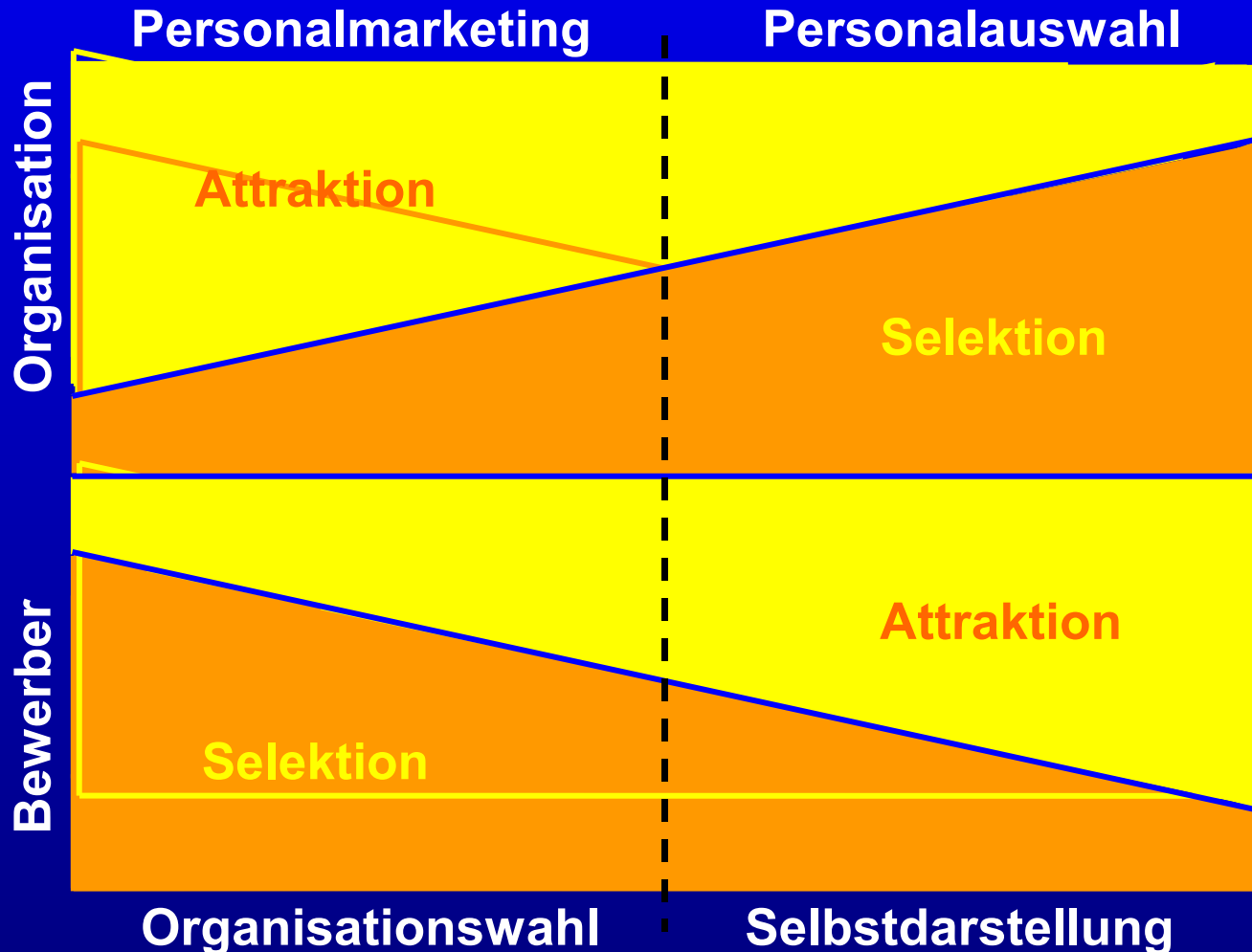
Eine Theorie adaptiver Selbstdarstellung in Auswahl-situationen (Marcus, in press, IJSA)

- Selbstdarstellungsressourcen aus Bewerbersicht
- Implikationen für die Personalauswahl

Ein Ansatz zur Nutzung der Selbstdarstellung: Der „Ideal Employee Coefficient“

- Grundlage und Berechnung des IEC
- Einige empirische Ergebnisse

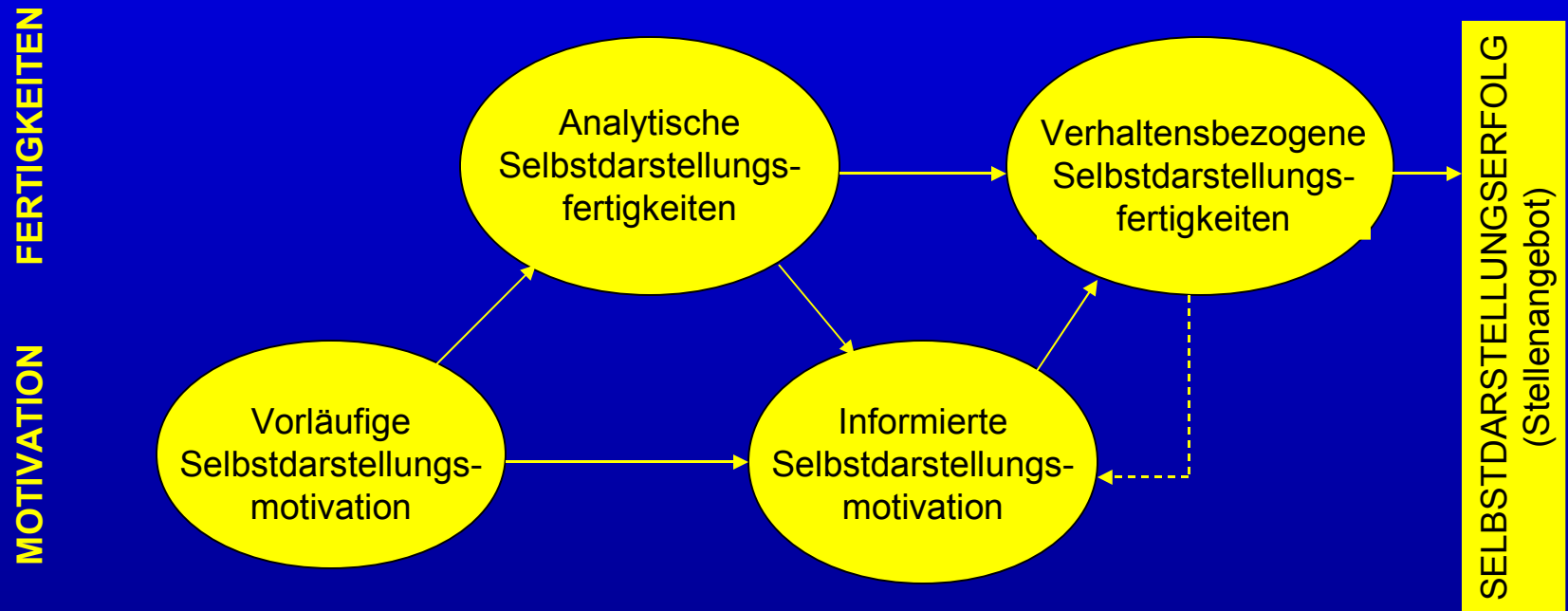
Perspektiven beim Eintritt in die Organisation



Selbstdarstellung versus Faking

	<i>Faking</i>	<i>Selbstdarstellung</i>
<i>Perspektive</i>	Organisationssicht	Bewerbersicht
<i>Verhaltensverständnis</i>	Lügen, unethische Verstellung	Anpassung an situative Anforderung
<i>Anwendungsbereich</i>	Persönlichkeitstests, Interviews	Alle Auswahlverfahren
<i>Auswirkung aus Organisationssicht</i>	Fehlentscheidungen, verminderte Validität	Auswahl erfolgreicher Selbstdarsteller, komplexe Folgen

Wie entsteht Selbstdarstellungserfolg?



Mögliche Gründe für Misserfolg der Selbstdarstellung

- Falsche Einschätzung der Erwartungen des AG (geringe analytische Fertigkeiten)
- Mangelnde Umsetzung in Verhalten (geringe verhaltensbezogene Fertigkeiten)
- Stelle unattraktiv (geringe Valenz)
- Einschätzung, sich nicht den Erwartungen entsprechend darstellen zu können (geringe Erfolgserwartung)
- Einschätzung, dass „Verstellung“ aufgedeckt wird (geringe Instrumentalität für Stellenbesetzung)
- Wertschätzung der Ehrlichkeitsnorm (hohe Valenz alternativer Handlungsoptionen)

Implikationen für die Personalauswahl

	<i>Relevanz</i>	<i>Folgen für die Konstruktvalidität</i>	<i>Direkter Bezug zu Leistungskriterien</i>
Selbstdarstellungsmotivation	Alle Auswahlverfahren	negativ	ambivalent
Analytische Selbstdarstellungsfertigkeiten	Verfahren mittlerer Transparenz (Persönlichkeitstests, Interviews, ACs)	negativ	positiv
Verhaltensbezogene Selbstdarstellungsfertigkeiten	1. Interaktive Verfahren (Interviews, ACs) 2. Fähigkeits- und Leistungstests, Arbeitsproben	negativ	1. positiv, insbes. wenn Stelle viel Interaktion erfordert 2. positiv, aber eher schwach

Eine Anwendung: Fragebogen-Scoring unter Berücksichtigung der analytischen Komponente

Entwicklung des „Ideal Employee Coefficient“ (IEC):

- *Berufliche Experten* beurteilen die Idealausprägung für *jedes Item* eines Persönlichkeitstests (Likert-Format)
- Aus den Mittel-/Medianwerten ergibt sich ein *Idealprofil*
- Profilkorrelation der beobachteten Werte von V_{pn} mit dem Idealprofil ergibt individuellen IEC

Empirische Studien zum IEC

- **Studie 1:**
 - Sample 1: N = 174 in Einzelhandel und Industrie; konkurrente Validierung mit Bewerberinstruktion
 - Sample 2: N = 272 Auszubildende; konkurrente Validierung mit Standardinstruktion
 - Prädiktoren: deutschsprachiger Integrity Test, kognitive Fähigkeiten (g), IEC
 - Kriterien: Vorgesetztenbeurteilungen beruflicher Leistung
- **Studie 2 (mit Jürgen Deller):**
 - N = 1066 Mitarbeiter in verschiedenen Unternehmen; konkurrente Validierung im Rahmen der Personalentwicklung
 - Prädiktoren: mehrdimensionales Persönlichkeitsinventar, IEC
 - Kriterien: Vorgesetztenbeurteilungen, gemittelt über mehrere Dimensionen

Ergebnisse (hierarchische Regression):

Stichprobe	Studie 1 (N = 174, 272)		Studie 2 (N = 1066)	
Bedingung	Bewerbersim.	neutral	Gesamtbeurteilung	
<i>Prädiktor</i>			<i>Prädiktor</i>	
Intelligenz (g)	.200**	.156*	Einsatzfreude	.072*
Integrity overt	-.168	-.078	Statusmotivation	.081***
Integrity pers.	.224*	.260*	Eigenverantwortg.	.173***
IEC	.262**	.153†	Selbstvertrauen	.169***
			Leistungsdrang	.007
			Motivation	.060*
			Systematik	.046
			Kritikstabilität	.174***
			Emot. Grundhaltg.	.010
			Selbstsicherheit	.079*
			Auftreten	.113***
			Initiative	.087**
			Kontaktfähigkeit	-.002
			Arbeitszufriedenht.	.028
			Flexibilität	-.038
			IEC	.265***
R^2	.157***	.099**		.585***
ΔR^2 für IEC	.044**	.020†		.026***
f^2 ($\Delta R^2 / 1 - R^2$)	.052	.022		.063

Anm: † $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

- Interpretation von „Faking“ als reine Störvariable greift zu kurz
- Aus Bewerbersicht ist die Selbstdarstellung adaptiv im Sinne einer Anpassung der Testantworten an die Erfordernisse der Bewerbungssituation.
- Aus diagnostischer Sicht liegt darin auch Potential für inkrementelle Validität, die sich bereits durch eine simple Veränderung des Scoring zeigt.
- Die Bedeutung der Selbstdarstellung für andere Instrumente und erfasst durch andere Mittel ist noch ein Thema für zukünftige Forschung.