

**Verena Bartschat**

## Assessment Center im Virtuellen Raum

Eine empirische Untersuchung zu Potenzialen und Grenzen der Postkorbübung

**Masterarbeit**

# BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei [www.GRIN.com](http://www.GRIN.com) hochladen  
und kostenlos publizieren



## **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:**

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

## **Impressum:**

Copyright © 2015 GRIN Verlag  
ISBN: 9783656893691

## **Dieses Buch bei GRIN:**

<https://www.grin.com/document/289098>

**Verena Bartschat**

## **Assessment Center im Virtuellen Raum**

**Eine empirische Untersuchung zu Potenzialen und Grenzen der Postkorb-  
übung**

## **GRIN - Your knowledge has value**

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite [www.grin.com](http://www.grin.com) ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

### **Besuchen Sie uns im Internet:**

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

[http://www.twitter.com/grin\\_com](http://www.twitter.com/grin_com)

# Masterarbeit

Assessment Center im Virtuellen Raum

Eine empirische Untersuchung zu Potenzialen und Grenzen  
der Postkorbübung

Studiengang Wirtschaftspädagogik (Master of Education) | Universität Kassel

Studiengang Wirtschaft, Psychologie und Management (Master of Science) | Universität Kassel

eingereicht am Fachbereich Arbeits- und Organisationspsychologie

Universität Kassel

## Vorgelegt von:

Name: Verena Alina Bartschat

Datum der Abgabe: 03.12.2014

## Abstract

Die Postkorbübung, die vor allem die Stressresistenz potentieller Mitarbeiter testet, ist eine der am häufigsten eingesetzten und akzeptierten Assessment Center-Übungen. Der Virtuelle Raum an der Universität Kassel stellt ein neuartiges Medium dar, das durch eine erhöhte Realitätsnähe zum späteren Arbeitsplatz Potenziale für Assessment Center-Übungen eröffnen könnte. In dieser Masterarbeit wurde neben der theoretischen Aufbereitung des Themas eine Studie zur Erforschung von Potenzialen und Grenzen der Postkorbübung im Virtuellen Raum durchgeführt. Dafür durchliefen in einer experimentellen Studie 45 Studenten eine Postkorbübung, beantworteten anschließend dazu einen Fragebogen und absolvierten zum Abschluss den Intelligenztest I-S-T R2000.

Die Ergebnisse zeigen, dass der Virtuelle Raum in seinem aktuellen Zustand noch nicht den in ihn gesetzten Hoffnungen gerecht wird und ein Großteil der aufgestellten Hypothesen abgelehnt werden muss. Die Korrelation zum Intelligenztest und der Stress der Probanden waren in der Experimentalgruppe nicht höher als in der Kontrollgruppe. Allerdings hatten die Teilnehmer der Experimentalgruppe im Gegensatz zu denjenigen der Kontrollgruppe eher den Eindruck, an einem realen Arbeitsplatz gewesen zu sein. Der Virtuelle Raum wurde umso besser bewertet, je höher die Präsenzwerte der Probanden waren. Herausgefunden wurde zudem, dass die Akzeptanz des Personalauswahlverfahrens wesentlich davon abhängt, wie die Probanden ihr eigenes Abschneiden beurteilten. Es konnte außerdem gezeigt werden, dass in der Kontrollgruppe die Akzeptanzwerte negativ von den Stresswerten der Teilnehmer beeinflusst wurden. Dies spricht dafür, dass sich Unternehmen künftig entscheiden müssen, ob sie in Assessment Centern Stress testen möchten oder ob ihnen die Akzeptanz des Auswahlverfahrens wichtiger ist. Zur Überprüfung der Ergebnisse bedarf es in Zukunft vor allem weiterer Studien mit größeren Stichproben.

---

The in-basket exercise, which mainly assesses the stress resistance of potential employees, is one of the most used and accepted assessment center exercises. The Virtual Space at the University of Kassel is a new medium that could result in great strides for assessment center exercises providing a more realistic work environment. This master thesis looks at the in-basket exercise both, theoretically and empirically, in an effort to explore the potentials and limitations of the exercise in the Virtual Space. To examine this, 45 students took part in an experimental study for which they were asked to do an in-basket exercise, followed by a questionnaire and the I-S-T R2000 intelligence test.

The results show that the Virtual Space does not meet the expectations in its current state yet and that the majority of the hypotheses has to be rejected. In the treatment group the correlation with the intelligence test and the stress of the participants was not higher than in the control group. However, participants in the experimental group had the bigger impression of having been at a real workplace than those of the control group. The virtual space was rated as better, as higher the presence values of the subjects were. It was also found out that the acceptance of the personnel

selection instrument strongly depended on how the subjects rated their own performance. In the control group was also shown that the acceptance negatively depended on the stress levels of the participants. This suggests that in the future companies need to decide whether they want to test stress in assessment centers, or if the acceptance of selection is more important to them. To check the results in the future, it is particularly necessary to conduct further studies with larger sample sizes.

## Thesenübersicht

### Folgende elf Hypothesen wurden aufgestellt:

- Hypothese 1 Das Ergebnis im absolvierten Intelligenztest I-S-T R2000 korreliert bei der Experimentalgruppe stärker mit der erzielten Punktzahl in der Postkorbübung als bei der Kontrollgruppe.
- Hypothese 2 Das Stressempfinden der Experimentalgruppe im Virtuellen Raum ist höher als das Stressempfinden der Kontrollgruppe, welche die Übung ohne die Medienunterstützung des Virtuellen Raums durchläuft.
- Hypothese 3 Die Experimentalgruppe schneidet bei der Postkorbübung schlechter ab als die Kontrollgruppe.
- Hypothese 4 Je gestresster Personen in der Postkorbübung sind, desto schlechter schätzen sie ihre eigene Leistung ein.
- Hypothese 5 Die Probanden im Virtuellen Raum halten die Postkorbübung für realistischer als die Teilnehmer im klassischen Versuch.
- Hypothese 5.1 Die Teilnehmer im Virtuellen Raum haben eher den Eindruck, an einem realen Arbeitsplatz gewesen zu sein, als die Probanden im klassischen Versuch.
- Hypothese 5.2 Die Gesamtsituation wird im Virtuellen Raum als realistischer beurteilt als im klassischen Versuch.
- Hypothese 6 Je höher die Präsenzbereitschaft bei Personen der Experimentalgruppe ist, desto größer ist deren Präsenz.
- Hypothese 7 Je höher die Präsenz bei den Teilnehmern im Virtuellen Raum ist, umso besser beurteilen sie den Virtuellen Raum.
- Hypothese 8 Bei den Probanden der klassischen Postkorbübung liegt der Wunsch nach realistischerer Gestaltung der Übung vor.
- Hypothese 9 Die Akzeptanz der Postkorbübung ist bei der Experimentalgruppe höher als bei der Kontrollgruppe.
- Hypothese 10 Je größer die Präsenz bei der Experimentalgruppe ist, desto höher ist ihre Akzeptanz der Postkorbübung.
- Hypothese 11 Je besser die Probanden ihr Abschneiden bei der Postkorbübung einschätzen, umso höher ist ihre Akzeptanz des Verfahrens.

## Danksagung

Viele Personen aus meinem Umfeld haben mich bei dieser umfangreichen Arbeit in unterschiedlichster Weise unterstützt. Ihnen allen möchte ich recht herzlich für ihre Anregungen und ihre kritische Diskussionsbereitschaft danken.

Einige von ihnen haben besonders zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen:

Für die wissenschaftliche Betreuung und Unterstützung im Virtuellen Raum der Universität Kassel danke ich Herrn Prof. Dr. phil. habil. Oliver Sträter sowie seinen Mitarbeitern Frau Dr. Ellen Schäfer und Herrn Dipl.-Berufspäd. Christian Stock. Sie stellten mir ihr umfangreiches Wissen und ihre Erfahrungen sehr bereitwillig zur Verfügung und halfen mir, wissenschaftliche und praktische Erfordernisse zu vereinen. Sie haben durch förderliche Rahmenbedingungen, die Beschaffung von notwendigen Hilfsmitteln, als Diskussionspartner in allen Phasen dieser Arbeit sowie die Bereitstellung von Preisgeldern für die beiden besten Versuchsteilnehmer wesentlich zum Erfolg dieser Arbeit beigetragen. Des Weiteren danke ich Hr. Dr. Wochnik, dass er sich bereitwillig als Zweitkorrektor zur Verfügung stellte.

Außerdem bedanke ich mich bei allen Versuchspersonen, die mit ihrer Teilnahme an dieser wissenschaftlichen Studie zur Gewinnung der in meiner Arbeit vorgestellten Ergebnisse beitrugen.

Für die ständige Unterstützung während der anstrengenden Zeit der Vorbereitung und Durchführung des Experiments bedanke ich mich bei meinen Eltern und meinem Bruder.

Meiner Freundin Lisa Günthner danke ich für die kontinuierliche Motivation und das Anspornen zu weiteren Leistungen im Rahmen dieser Arbeit.

Meinen anderen Freunden danke ich für Ihr Verständnis, dass in der Zeit der Verfassung der Masterarbeit wenig Zeit für andere Aktivitäten blieb.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abstract</b> .....	<b>II</b>
<b>Thesenübersicht</b> .....	<b>IV</b>
<b>Danksagung</b> .....	<b>V</b>
<b>Inhaltsverzeichnis</b> .....	<b>VI</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>VIII</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>IX</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	<b>XII</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>1</b>
1.1 Relevanz und Aktualität der Thematik .....	1
1.2 Problemstellung der Arbeit .....	6
1.3 Aufbau der Arbeit .....	7
<b>2 Forschungsstand und theoretischer Hintergrund</b> .....	<b>8</b>
2.1 Personalauswahl und Eignungsdiagnostik .....	8
2.2 Assessment Center .....	16
2.2.1 Begriffsbestimmung, Prinzipien und Hauptanwendungsfelder .....	16
2.2.2 Ablauf und typische Bestandteile .....	19
2.2.3 Stellenwert der Beobachtung und Beurteilungsfehler .....	22
2.2.4 Validität, Reliabilität und Objektivität .....	26
2.2.5 Der Einsatz neuer Medien .....	28
2.2.6 Stärken und Schwächen .....	30
2.3 Die Postkorbübung .....	32
2.3.1 Definition und Ablauf .....	32
2.3.2 Eignung für die Messung bestimmter Konstrukte .....	34
2.3.3 Techniken zur erfolgreichen Bearbeitung der Postkorbübung .....	34
2.3.4 Validität, Reliabilität und Objektivität .....	35
2.3.5 Computergestützte Postkörbe .....	37
2.3.6 Stärken und Schwächen .....	38
2.4 Akzeptanz von Personalauswahlinstrumenten .....	39
<b>3 Hinführung zum eigenen Ansatz</b> .....	<b>44</b>
3.1 Stress .....	44
3.1.1 Das transaktionale Stresskonzept .....	44
3.1.2 Der biologische Hintergrund sowie negative Auswirkungen von Stress .....	51
3.1.3 Stressoren am Arbeitsplatz und im beruflichen Umfeld .....	54
3.2 Virtuelle Realität .....	63
3.2.1 Geschichtliches, Visionen und heutige Verbreitung .....	63

3.2.2	Definition und Abgrenzungen .....	67
3.2.3	Ein- und Ausgabegeräte und Arten virtueller Räume .....	71
3.2.4	Potenziale und negative Auswirkungen von Virtueller Realität .....	78
3.2.5	Definition und Messbarkeit von Präsenz und Präsenzdeterminanten .....	81
<b>4</b>	<b>Empirische Untersuchung: Die Postkorbübung im Virtuellen Raum .....</b>	<b>87</b>
4.1	Wissenschaftliches Vorgehen im Rahmen dieser Studie .....	87
4.2	Forschungsfragen und Hypothesen .....	94
4.2.1	Fragestellungen.....	94
4.2.2	Hypothesen .....	94
4.3	Versuchskonzeption .....	97
4.3.1	Forschungsdesign und Setting .....	97
4.3.2	Stichprobe .....	98
4.3.3	Datenerhebungsmethode.....	108
4.3.4	Forschungsinstrumente und Untersuchungsdokumente .....	110
4.3.5	Versuchsablauf und Umweltbedingungen.....	139
4.4	Datenaufbereitung und -eingabe .....	145
4.5	Auswertungsergebnisse und Überprüfung der Hypothesen .....	150
4.5.1	Relevante deskriptive Statistik .....	150
4.5.2	Auswertung der Hypothesen .....	155
4.5.3	Weitere interessante Ergebnisse .....	178
4.6	Diskussion und kritische Würdigung.....	192
4.6.1	Kurzzusammenfassung der Hauptresultate .....	192
4.6.2	Interpretationen und Schlussfolgerungen zu den Hypothesen.....	193
4.6.3	Limitationen der Studie.....	198
4.6.4	Künftige Forschungsansätze.....	198
<b>5</b>	<b>Zusammenfassung und Ausblick .....</b>	<b>200</b>
	<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>XI</b>
	<b>Eidesstattliche Versicherung.....</b>	<b>XXXVII</b>
	<b>Anhang .....</b>	<b>XXXVIII</b>
	<b>Anhangsverzeichnis .....</b>	<b>XXXIX</b>

## Abkürzungsverzeichnis

<b>Begriff</b>	<b>Abkürzung</b>
AC	Assessment Center
AR	Augmented Reality
CAVE	Cave Automatic Virtual Environment
FS	Fachsemester
HMD	Head Mounted Display
IPQ	Igroup Presence Questionnaire
IQ	Intelligenzquotient
ITQ	Immersive Tendencies Questionnaire
PC	Personal Computer
PQ	Presence Questionnaire
SPSS	Statistical Package of the Social Sciences
TAS	transaktionales Stresskonzept
VR	Virtual Reality, Virtuelle Realität

Aus Gründen der Lesbarkeit bedient sich der vorliegende Bericht des generischen Maskulinums. Gleichwohl sind männliche und weibliche Personen in gleicher Weise gemeint.

## Abbildungsverzeichnis

<b>Nummer</b>	<b>Abbildungstitel</b>	<b>Seite</b>
Abbildung I, 1:	Entwicklung Bevölkerung	S. 1
Abbildung I, 2:	Personalauswahl - Battery of Tests	S. 3
Abbildung I, 3:	Die Dreiteilung der beruflichen Kompetenz	S. 9
Abbildung I, 4:	False Positives und False Negatives.	S. 11
Abbildung I, 5:	Zusammenhang Prädiktor und Kriterium bei Personalauswahl- entscheidungen	S. 11
Abbildung I, 6:	Einfluss von Selektions- und Basisrate auf die Trefferquote	S. 12
Abbildung I, 7:	Ansätze der Eignungsdiagnostik und ihre Validierungslogik	S. 14
Abbildung I, 8:	Zielgruppe von AC in deutschen Unternehmen	S. 18
Abbildung I, 9:	AC-Ablaufplan	S. 20
Abbildung I, 10:	Beobachter im AC	S. 22
Abbildung I, 11:	Urteilsfehler in der Personalauswahl	S. 23
Abbildung I, 12:	Entscheidungsmatrix Postkorbübung	S. 32
Abbildung I, 13:	Entscheidungsmatrix nach Eisenhower-Prinzip	S. 35
Abbildung I, 14:	Bedingungen, Moderatoren und Konsequenzen von Personalauswahl- verfahren	S. 41
Abbildung I, 15:	TAS Lazarus	S. 50
Abbildung I, 16:	TAS – Primäre und sekundäre Bewertung	S. 50
Abbildung I, 17:	Gehirnareale, die an der Entstehung von Stress beteiligt sind	S. 52
Abbildung I, 18:	Zwei Achsen der körperlichen Stressreaktion	S. 53
Abbildung I, 19:	Anforderungs-Kontroll-Modell nach Karasek/Theorell 1990	S. 55
Abbildung I, 20:	Stressoren am Arbeitsplatz	S. 56
Abbildung I, 21:	Stress durch das Kommunikationsangebot von E-Mails	S. 57
Abbildung I, 22:	Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation und daraus resultierende Belastung	S. 59
Abbildung I, 23:	Relative Veränderungen der Fehlzeiten in relevanten Diagnosekapiteln - Berufstätige in der Techniker Krankenkasse 2000-2012	S. 60
Abbildung I, 24:	Veränderungen der Fehlzeiten der Erwerbspersonen in der Techniker Krankenkasse 2012 vs. 2011 nach Diagnosekapiteln	S. 61

Abbildung I, 25:	Sensorama Ansicht I	S. 64
Abbildung I, 26:	Sensorama Ansicht II	S. 64
Abbildung I, 27:	DataSuit VPL Research	S. 66
Abbildung I, 28:	Virtual Interface Environment Workstation	S. 66
Abbildung I, 29:	Virtual Reality Triangle	S. 69
Abbildung I, 30:	Reality-Virtuality-Continuum	S. 70
Abbildung I, 31:	AR - halbtransparente Brillen	S. 70
Abbildung I, 32:	Informationsfluss zwischen Nutzer und Umwelt in VR	S. 71
Abbildung I, 33:	HMD I	S. 72
Abbildung I, 34:	HMD II	S. 72
Abbildung I, 35:	Zeigegerät	S. 73
Abbildung I, 36:	Data Glove	S. 74
Abbildung I, 37:	Treadmill	S. 75
Abbildung I, 38:	Vereinfachte Darstellung einer Workbench im Einsatz	S. 75
Abbildung I, 39:	Powerwall I	S. 76
Abbildung I, 40:	Powerwall II	S. 76
Abbildung I, 41:	CAVE I	S. 77
Abbildung I, 42:	CAVE II	S. 77
Abbildung II, 1:	Doodle-Plattform zur Organisation der Termine der Probanden	S. 105
Abbildung II, 2:	Ansicht hinter den Wänden des Virtuellen Raums	S. 118
Abbildung II, 3:	Schematische Darstellung des Versuchsaufbaus im Virtuellen Raum	S. 119
Abbildung II, 4:	Der Virtuelle Raum im Einsatz aus Sicht des Probanden	S. 119
Abbildung II, 5:	Zeitlicher Ablauf im Virtuellen Raum	S. 120
Abbildung II, 6:	Ablauf mit den einzelnen Ansichten der virtuellen Postkorbübung	S. 122
Abbildung II, 7:	Die neun Aufgabengruppen im I-S-T 2000 R	S. 136
Abbildung II, 8:	Deutsche Klassifizierung der IQ-Werte	S. 138
Abbildung II, 9:	Normalverteilung des IQ	S. 138
Abbildung II, 10:	Verpflegung der Probanden	S. 140
Abbildung II, 11:	Geschlechterverteilung in Experimental- und Kontrollgruppe	S. 152

Abbildung II, 12:	Verteilung Konstrukt Motivation in Experimental- und Kontrollgruppe	S. 152
Abbildung II, 13:	Ergebnisse der Postkorbübung in Punkten für Kontroll- und Experimentalgruppe	S. 158
Abbildung II, 14:	Streuungsdiagramm zum Zusammenhang der Konstrukte Präsenz im Virtuellen Raum und Beurteilung Virtueller Raum	S. 170
Abbildung II, 15:	Streuungsdiagramm zum Zusammenhang der Postkorbpunkte und Figuraler Intelligenz - Experimentalgruppe	S. 182
Abbildung II, 16:	Normalverteilung Figurale Intelligenz	S. 183
Abbildung II, 17:	Normalverteilung Postkorbpunkte I	S. 183
Abbildung II, 18:	Streuungsdiagramm zum Zusammenhang der Postkorbpunkte und Verbaler Intelligenz - Kontrollgruppe	S. 185
Abbildung II, 19:	Normalverteilung Verbale Intelligenz	S. 186
Abbildung II, 20:	Normalverteilung Postkorbpunkte II	S. 186
Abbildung II, 21:	Streuungsdiagramm zum Zusammenhang der Postkorbpunkte und numerischer Intelligenz	S. 188
Abbildung II, 22:	Anzahl der Nennungen der Stressoren in Experimental- und Kontrollgruppe	S. 191

## Tabellenverzeichnis

<b>Nummer</b>	<b>Tabellentitel</b>	<b>Seite</b>
Tabelle I, 1:	Dimensionen und AC-Elemente	S. 17
Tabelle I, 2:	Übersicht von AC-Varianten	S. 18
Tabelle I, 3:	Beobachtungs- und Beurteilungsfehler	S. 24
Tabelle I, 4:	Prädiktive Validitäten eignungsdiagnostischer Verfahren	S. 27
Tabelle I, 5:	Technische Ausstattung in AC	S. 28
Tabelle I, 6:	Korrelationen einer Postkorbübung mit anderen Verfahren	S. 37
Tabelle I, 7:	Fragebögen Präsenz	S. 84
Tabelle II, 1:	$\alpha$ - und $\beta$ -Fehler	S. 89
Tabelle II, 2:	$\alpha$ - und $\beta$ -Fehler und Hypothesen	S. 89
Tabelle II, 3:	Irrtumswahrscheinlichkeiten	S. 89
Tabelle II, 4:	Effektgrößen t-Test	S. 91
Tabelle II, 5:	Interpretation Cohens d	S. 92
Tabelle II, 6:	Interpretationsgrenzen Korrelationskoeffizienten	S. 92
Tabelle II, 7:	Interpretationsgrenzen Determinationskoeffizient	S. 93
Tabelle II, 8:	Studenten Bachelor Wirtschaftswissenschaften Universität Deutschland ab 3. Fachsemester (FS)	S. 99
Tabelle II, 9:	Studenten Bachelor Wirtschaftspädagogik Universität Deutschland ab 3. FS	S. 100
Tabelle II, 10:	Studenten Bachelor Wirtschaftswissenschaften Universität Kassel nach FS	S. 100
Tabelle II, 11:	Studenten Bachelor Wirtschaftspädagogik Universität Kassel nach FS	S. 100
Tabelle II, 12:	Studenten Bachelor Wirtschaftswissenschaften ab FS 3 Universität Kassel	S. 100
Tabelle II, 13:	Studenten Bachelor Wirtschaftspädagogik ab FS 3 Universität Kassel	S. 101
Tabelle II, 14:	Grundgesamtheit für die Rekrutierung	S. 101
Tabelle II, 15:	Fragebogenabschnitt zur Erfassung des Konstrukts Motivation	S. 106
Tabelle II, 16:	Validität, Reliabilität und Objektivität	S. 109
Tabelle II, 17:	Anzahl der nach den Schwierigkeitsgraden geordneten Mitteilungen	S. 112
Tabelle II, 18:	Punktevergabe Postkorbübung je nach Art der Lösung	S. 115
Tabelle II, 19:	Hauptsächlich verwendete Skala in den beiden Fragebögen dieser Studie	S. 129

Tabelle II, 20:	Aufteilung der Fragen auf die Konstrukte virtueller und klassischer Fragebogen Studenten	S. 132
Tabelle II, 21:	Reliabilitätsschätzungen für Skalen und Gesamtwert	S. 137
Tabelle II, 22:	Anweisungen zum Intelligenztest für die Probanden	S. 141
Tabelle II, 23:	Bearbeitungszeiten Aufgabengruppen Intelligenztest	S. 142
Tabelle II, 24:	SPSS Codeplan Variablenbeschreibung	S. 146
Tabelle II, 25:	Unterschiede in der Nummerierung der beiden Fragebögen	S. 148
Tabelle II, 26:	Deskriptive Statistik Kontrollgruppe	S. 150
Tabelle II, 27:	Deskriptive Statistik Experimentalgruppe	S. 151
Tabelle II, 28:	Geschlechterverteilung Gesamtheit Probanden	S. 151
Tabelle II, 29:	Kolmogorov-Smirnov-Test Kontrollgruppe - Konstrukt Motivation	S. 153
Tabelle II, 30:	Kolmogorov-Smirnov-Test Experimentalgruppe - Konstrukt Motivation	S. 153
Tabelle II, 31:	t-Test zur Variablen Motivation	S. 154
Tabelle II, 32:	Korrelation IQ und Postkorbpunkte Kontrollgruppe	S. 155
Tabelle II, 33:	Korrelation IQ und Postkorbpunkte Experimentalgruppe	S. 155
Tabelle II, 34:	Kolmogorov-Smirnov-Test Kontrollgruppe - Stress	S. 156
Tabelle II, 35:	Kolmogorov-Smirnov-Test Experimentalgruppe - Stress	S. 156
Tabelle II, 36:	t-Test zum Konstrukt Stress nach TAS (Lazarus)	S. 157
Tabelle II, 37:	t-Test zu weiteren Fragen zum Konstrukt Stress	S. 157
Tabelle II, 38:	Kolmogorov-Smirnov-Test Kontrollgruppe - Postkorbpunkte	S. 159
Tabelle II, 39:	Kolmogorov-Smirnov-Test Experimentalgruppe - Postkorbpunkte	S. 159
Tabelle II, 40:	t-Test zu Postkorbpunkten	S. 160
Tabelle II, 41:	Korrelation der beiden Konstrukte Einschätzung eigene Leistung und Stress nach TAS (Lazarus)	S. 161
Tabelle II, 42:	Korrelation der beiden Konstrukte Einschätzung eigene Leistung und Weitere Fragen zum Konstrukt Stress	S. 161
Tabelle II, 43:	Kolmogorov-Smirnov-Test Kontrollgruppe - Konstrukt Realität (Frage 62 und 67)	S. 162
Tabelle II, 44:	Kolmogorov-Smirnov-Test Experimentalgruppe - Konstrukt Realität (Frage 62 und 67)	S. 162
Tabelle II, 45:	t-Test zum Konstrukt Realität 2 (Fragen 62 und 67)	S. 163

Tabelle II, 46:	Kolmogorov-Smirnov-Test Kontrollgruppe - Konstrukt Realität 1 (Frage 67)	S. 164
Tabelle II, 47:	Kolmogorov-Smirnov-Test Experimentalgruppe - Konstrukt Realität 1 (Frage 67)	S. 164
Tabelle II, 48:	t-Test für Konstrukt Realität 1 (Frage 67)	S. 165
Tabelle II, 49:	Mann-Whitney U-Test zum Konstrukt Realität 1 (Frage 67)	S. 166
Tabelle II, 50:	Kolmogorov-Smirnov-Test Kontrollgruppe - Konstrukt Realität 3 (Frage 62)	S. 167
Tabelle II, 51:	Kolmogorov-Smirnov-Test Experimentalgruppe - Konstrukt Realität 3 (Frage 62)	S. 167
Tabelle II, 52:	t-Test zum Konstrukt Realität 3 (Frage 62)	S. 168
Tabelle II, 53:	Korrelation der Konstrukte Präsenzbereitschaft und Präsenz im Virtuellen Raum	S. 169
Tabelle II, 54:	Korrelation der Konstrukte Präsenz im Virtuellen Raum und Beurteilung Virtueller Raum	S. 170
Tabelle II, 55:	Kolmogorov-Smirnov-Test - Konstrukt Beurteilung Virtueller Raum	S. 171
Tabelle II, 56:	Kolmogorov-Smirnov-Test - Konstrukt Präsenz im Virtuellen Raum	S. 171
Tabelle II, 57:	Regression Konstrukte Präsenz im Virtuellen Raum und Beurteilung Virtueller Raum 1	S. 172
Tabelle II, 58:	Regression Konstrukte Präsenz im Virtuellen Raum und Beurteilung Virtueller Raum 2	S. 172
Tabelle II, 59:	Regression Konstrukte Präsenz im Virtuellen Raum und Beurteilung Virtueller Raum 3	S. 172
Tabelle II, 60:	Mittelwert Konstrukt Wunsch nach realistischerer Gestaltung der Übung	S. 173
Tabelle II, 61:	Kolmogorov-Smirnov-Test Kontrollgruppe - Konstrukt Akzeptanz	S. 173
Tabelle II, 62:	Kolmogorov-Smirnov-Test Experimentalgruppe - Konstrukt Akzeptanz	S. 174
Tabelle II, 63:	t-Test zum Konstrukt Akzeptanz	S. 174
Tabelle II, 64:	Korrelation der Konstrukte Akzeptanz und Präsenz im Virtuellen Raum	S. 175
Tabelle II, 65:	Korrelation der Konstrukte Akzeptanz und Einschätzung eigene Leistung	S. 176
Tabelle II, 66:	Regression Konstrukte Akzeptanz und Einschätzung eigene Leistung Teil 1	S. 176
Tabelle II, 67:	Regression Konstrukte Akzeptanz und Einschätzung eigene Leistung Teil 2	S. 176
Tabelle II, 68:	Regression Konstrukte Akzeptanz und Einschätzung eigene Leistung Teil 3	S. 177
Tabelle II, 69:	Korrelation der Konstrukte Akzeptanz und Stress nach TAS (Lazarus)	S. 178
Tabelle II, 70:	Kolmogorov-Smirnov-Test - Konstrukt Akzeptanz - Konstrukt Stress nach TAS (Lazarus)	S. 178

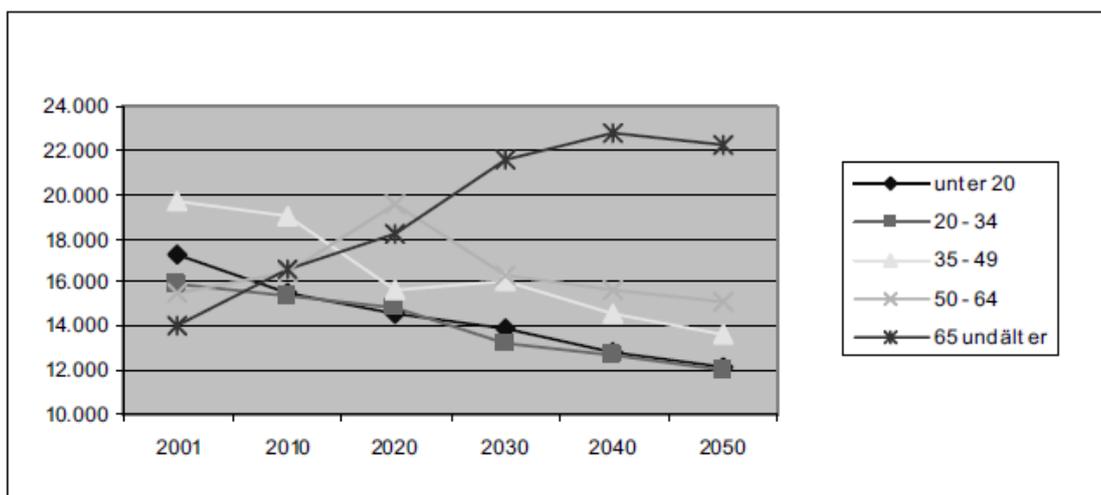
Tabelle II, 71:	Regression Konstrukte Akzeptanz und Stress nach TAS (Lazarus) Teil 1	S. 179
Tabelle II, 72:	Regression Konstrukte Akzeptanz und Stress nach TAS (Lazarus) Teil 2	S. 179
Tabelle II, 73:	Korrelation der Konstrukte Akzeptanz und Stress nach TAS (Lazarus) - Kontrollgruppe	S. 179
Tabelle II, 74:	Kolmogorov-Smirnov-Tests - Konstrukt Akzeptanz - Konstrukt Stress nach TAS (Lazarus) - Kontrollgruppe	S. 180
Tabelle II, 75:	Regression Konstrukte Akzeptanz und Stress nach TAS (Lazarus) Kontrollgruppe Teil 1	S. 180
Tabelle II, 76:	Regression Konstrukte Akzeptanz und Stress nach TAS (Lazarus) Kontrollgruppe Teil 2	S. 180
Tabelle II, 77:	Regression Konstrukte Akzeptanz und Stress nach TAS (Lazarus) Kontrollgruppe Teil 3	S. 181
Tabelle II, 78:	Korrelation von Postkorbpunkten und Figuraler Intelligenz - Experimentalgruppe	S. 181
Tabelle II, 79:	Kolmogorov-Smirnov-Test - Postkorbpunkte - Figurale Intelligenz Experimentalgruppe	S. 182
Tabelle II, 80:	Regression Figurale Intelligenz und Postkorbpunkte - Experimentalgruppe Teil 1	S. 183
Tabelle II, 81:	Regression Figurale Intelligenz und Postkorbpunkte - Experimentalgruppe Teil 2	S. 183
Tabelle II, 82:	Regression Figurale Intelligenz und Postkorbpunkte - Experimentalgruppe Teil 3	S. 184
Tabelle II, 83:	Korrelation Postkorbpunkte und Verbale Intelligenz - Kontrollgruppe	S. 184
Tabelle II, 84:	Kolmogorov-Smirnov-Test - Postkorbpunkte - Verbale Intelligenz Kontrollgruppe	S. 185
Tabelle II, 85:	Regression Verbale Intelligenz und Postkorbpunkte - Kontrollgruppe Teil 1	S. 186
Tabelle II, 86:	Regression Verbale Intelligenz und Postkorbpunkte - Kontrollgruppe Teil 2	S. 186
Tabelle II, 87:	Regression Verbale Intelligenz und Postkorbpunkte - Kontrollgruppe Teil 3	S. 187
Tabelle II, 88:	Korrelation Postkorbpunkte und numerische Intelligenz	S. 187
Tabelle II, 89:	Kolmogorov-Smirnov-Test - Postkorbpunkte - Numerische Intelligenz	S. 188
Tabelle II, 90:	Regression Numerische Intelligenz und Postkorbpunkte Teil 1	S. 188
Tabelle II, 91:	Regression Numerische Intelligenz und Postkorbpunkte Teil 2	S. 189
Tabelle II, 92:	Regression Numerische Intelligenz und Postkorbpunkte Teil 3	S. 189
Tabelle II, 93:	Abgelehnte und bestätigte Hypothesen	S. 192

# 1 Einleitung

## 1.1 Relevanz und Aktualität der Thematik

Humankapital ist in Deutschland die bedeutendste Quelle unseres Wohlstands. Als Volkswirtschaft, die keine nennenswerten Bodenschätze wie Gas, Öl, Erze oder seltene Erden hat, vollzieht sich die Wertschöpfung vor allem über den optimalen Einsatz von Humankapital (vgl. Ost 2013, S. 43). Sponheur geht sogar so weit, das Personal als „*primäre Quelle*“ (2010, S. 6) für den Erfolg eines Unternehmens zu bezeichnen. Mitarbeiter sind somit langfristig eine bedeutende Ressource für alle Unternehmen (vgl. Bröckermann/Pepes 2002, S. 2).

Der bekannte Fachkräftemangel, ein Engpass an Spitzenkräften sowie rückläufige Schulabgängerzahlen führen zu neuen Herausforderungen für den Bereich der Personalauswahl (vgl. Gottschalk et al. 2010, S. 4). Der Anstieg anspruchsvoller Dienstleistungstätigkeiten und die Abnahme der Nachfrage nach niedrig Qualifizierten trägt zu dem Mangel an gut ausgebildetem Personal bei (vgl. Nerdinger/Blickle/Schaper 2008, S. 204). Die demographischen Faktoren spielen hierbei ebenso eine wichtige Rolle: Anhaltend sinkende Geburtenraten in Deutschland führen zu einem Rückgang der Personen im erwerbsfähigen Alter und insbesondere auch zu weniger qualifizierten Mitarbeitern (vgl. Petkovic 2008, S. 3). Statistiken belegen, dass das Angebot an Arbeitskräften durch die demographische Entwicklung in den nächsten 20 Jahren drastisch abnehmen wird. Diese Entwicklung wird bereits in den nächsten Jahren deutlich spürbar sein (vgl. Aigner/Bauer 2008, S. 10). Während heute in Deutschland noch ca. 50 Millionen Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 67 Jahren leben, werden es gemäß einer Statistik des Statistischen Bundesamtes bis zum Jahr 2060 bis zu 34 Prozent weniger sein (vgl. Statistisches Bundesamt 2009). Schon bis 2014 geht das Amt beispielsweise von 95.000 fehlenden Ingenieuren und 135.000 fehlenden Naturwissenschaftlern aus (vgl. StepStone 2011, S. 3). Abbildung Nr. I, 1 verdeutlicht die Prognosen, die zur Entwicklung der Bevölkerung in Deutschland vorliegen.



**Abbildung I, 1:** Entwicklung Bevölkerung.

**Quelle:** Achouri 2007, S. 1.

Auf dem Verständnis, Mitarbeiter als ausschlaggebenden Wettbewerbsvorteil zu sehen, basiert der häufig zitierte und diskutierte „War for talents“:

*„It is an inflection point that says that talent is now a critical driver of corporate performance and that a company’s ability to attract, develop, and retain talent will be a major competitive advantage fair into the future.“ (Michaels/Handfield/Axelrod 2001, S. 2)*

Aigner und Bauer fassen diese Situation passend zusammen:

*„Der sogenannte „war for talents“, der Kampf um die Talente, findet auf verschiedenen Ebenen statt. Dieser Wettstreit wird unter anderem auch über eine professionelle Personalbeschaffung [...] gewonnen oder verloren.“ (2008, S. 10)*

Der Erfolg von Organisationen wird im Wesentlichen dadurch bestimmt, inwieweit es gelingt, aktuelle und zukünftige Anforderungen wie diese zu antizipieren und zu bewältigen (vgl. Heinisch/Brüsewitz 1994, S. 221).

Dass es sich nicht um eine triviale Entscheidung handelt, inwieweit sich Unternehmen um das Thema Personalauswahl kümmern, zeigen nachfolgende Erläuterungen: Jedes Jahr werden in Deutschland ca. zwei Millionen Personalauswahlentscheidungen getroffen (vgl. Richter 2007, S. 1). Wottawa und Oenning kalkulieren mit ungefähr 30 bis 50 Millionen eignungsdiagnostischen Urteilen im Zusammenhang mit den getroffenen Entscheidungen (vgl. 2002, S. 44). Schmidt und Hunter rechnen für einen nicht ausreichend qualifizierten Mitarbeiter im Vergleich zu einem per Eignungsdiagnostik gut ausgewählten Mitarbeiter mit Kosten von mindestens 40 Prozent des durchschnittlichen Jahreseinkommens (vgl. 1983, S. 410). Bei einem Jahreseinkommen von 60.000 Euro ergeben sich Kosten von 24.000 Euro. Schuhmacher beschreibt die Situation treffend:

*„Eine Auswahl ist mit einer Investitionsentscheidung vergleichbar. Wie alle Investitionen sind auch Investitionen in das Humankapital mit Risiken für alle Beteiligten verbunden.“ (2009, S. 12)*

Man bezeichnet die entstehenden Kosten auch als sunk costs (vgl. ebd.). Bei einem ungeeigneten Bewerber kann es zu Über- oder Unterforderung, Frustration, Demotivation bis zur inneren Kündigung kommen (vgl. Rietiker 2010, S. 217). Auch finanzielle Kosten (Anreise zum Bewerbungsgespräch) oder enttäuschte Erwartungen im Falle einer Ablehnung müssen berücksichtigt werden (vgl. Kauffeld/Grohmann 2011, S. 108). Der Organisation entstehen also Kosten durch Störungen bei der Betriebszielerreichung, ein belastetes Betriebsklima, Personalbeschaffung und -auswahl und Einarbeitung (vgl. Becker/Berthel 2010, S. 330). Ein hochwertiger Prozess der Personalauswahl führt langfristig zu geringerer Fluktuation, die für die Unternehmen auf Dauer wiederum niedrigere Kosten für Eignungsbeurteilung, Personalauswahl oder Einarbeitungsphasen bedeutet. Wenig Fluktuation führt zudem zu einem Imagegewinn für das Unternehmen (vgl. Kauffeld/Grohmann 2011, S. 109). Entlassungen sind häufig mit Schwierigkeiten verbunden; in vielen Fällen müssen Abfindungen gezahlt werden. Bis man festgestellt hat, ob jemand geeignet und produktiv ist, kann es außerdem bis zu einem halben Jahr dauern. Bis dahin sind hohe Summen in Form von Anwer-

bungs-, Einarbeitungs-, Qualifizierungs-, Entgelt- und Freisetzungskosten entstanden (vgl. Pistyanek 1996, S. 1). Das macht deutlich, dass Betriebe außerordentliche Vorteile haben, wenn sie vor der Einstellung eines Bewerbers Kenntnis von dessen Produktivität haben (vgl. Pindyck/Rubinfeld 2009, S. 808). In diesem Bereich können die Konsequenzen falscher Entscheidungen kostspielig und umfangreich sein und den späteren Erfolg oder Misserfolg im Unternehmen des Unternehmens beeinflussen (vgl. Gülpen 1995, S. 1).

Während der Bereich der Berufseignungsdiagnostik von 1960 bis ca. 1975 gesellschaftlich noch weitestgehend abgelehnt wurde, hat sich seitdem die Anwendung eignungsdiagnostischer Verfahren in Unternehmen immer mehr gesteigert (vgl. Plate 2007, S. 3). Eignungsdiagnostik ist das wesentliche Mittel, den neueren Entwicklungen zu begegnen (vgl. Schrader/Gerlach 2013, S. 50).

Durch den Fachkräftemangel sind die Unternehmen mit geringem Angebot, aber hoher Nachfrage nach Arbeitskräften konfrontiert und die steigende Nachfrage nach qualifizierten Bewerbern kann nicht mehr befriedigt werden (vgl. Lorenz/Rohrschneider 2009, S. 9). Wo sich Unternehmen bei ihrer Suche früher lediglich auf die High-Potentials konzentrieren mussten, ist es heute unerlässlich, alle verfügbaren Potenziale zu nutzen (vgl. Benit 2013, S. 2). Unternehmen versuchen deshalb alles in ihrer Macht Stehende, um die Kandidaten vor der Einstellung zu prüfen, wobei auch sinnvolle Grenzen überschritten werden können (siehe Abbildung Nr. 1, 2).



„Before we hire you, you'll have to take a battery of tests, sign a few oaths, and go through two years of psychoanalysis.“

**Abbildung I, 2:** Personalauswahl - Battery of Tests.

**Quelle:** Gülpen 1995, S. 6.

Die Eignungsdiagnostik hat ihre Ursprünge nicht in den zunehmenden Anforderungen der letzten 50 Jahre, sondern bereits 1000 vor Christus in China, als Staatsbedienstete mit einer ganzen Testbatterie, zum Beispiel Bogenschießen, Reiten und Arithmetik, auf ihre Eignung als Steuereintreiber geprüft wurden (vgl. Felfe 2012, S. 17; Schuler 1996, S. 14-15). Die Verbreitung des Auswahlverfahrens Assessment Center (AC), das seit über 50 Jahren existiert, hat sich in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gesteigert, während die Validitätskoeffizienten aus der ersten wissenschaftlichen Studie zum Thema (bei der Firma AT&T) bis jetzt kaum übertroffen werden (vgl.

Obermann 2009, S. 334). AC, und als Teilbestandteil auch die sogenannte Postkorbübung, müssen aus oben angeführten Gründen fortlaufend optimiert und an neueste Gegebenheiten angepasst werden, um in Zukunft noch dasselbe oder ein höheres Selektionspotenzial aufzuweisen (vgl. Schermuly/Nachtwei 2010, S. 16). Die Themen Personalauswahl und AC haben demzufolge eine ungebrochen hohe Bedeutung und Aktualität.

Die Akzeptanz des Auswahlverfahrens durch die Bewerber wird aufgrund des angesprochenen Fachkräftemangels zunehmend wichtiger. Bereits an der Stelle des Auswahlverfahrens können Bewerber, welche die Wahl des Unternehmens aufgrund ihrer Qualifizierung selbst treffen können, diesem als potentielle Bewerber verloren gehen. Unternehmen werden zukünftig nicht nur um Kunden, sondern auch um gut ausgebildete Bewerber konkurrieren müssen, die nicht darauf angewiesen sind, bei einem bestimmten Unternehmen arbeiten zu dürfen. Sie werden sich unter anderem aufgrund der ihnen entgegengebrachten Professionalität beim Bewerbungsverfahren entscheiden. Daraus folgt für Unternehmen zunehmend die Notwendigkeit, sich am Arbeitsmarkt durch die Wahl eines geeigneten Auswahlverfahrens als attraktive Arbeitgeber darzustellen (vgl. Trost 2009, S. 13).

Zeitgleich führen Stress und psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermehrt zu Krankheiten. Stressresistenz wird somit zu einer immer wichtigeren Eigenschaft von Mitarbeitern im Unternehmen. Die Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie weist in einer Pressemitteilung vom 29.11.2013 auf die Höhe der empfundenen Stressbelastung unter deutschen Arbeitnehmern hin. Ca. 43 Prozent der Befragten gibt an, dass sich der Stress auf der Arbeit innerhalb der letzten zwei Jahre gesteigert hätte, ca. 20 Prozent der Befragten fühlen sich vor allem quantitativ überfordert. Verantwortlich sind dafür häufige Arbeitsunterbrechungen, Zeit- und Termindruck und zu große Arbeitsmenge (vgl. DGPPN 2013, S. 1). Gerade die ubiquitäre Verfügbarkeit mithilfe neuer Kommunikationsmedien bei Büroangestellten führt zu einer stark beanspruchenden Informationsüberflutung (vgl. Sebald 2008, S. 85). Während früher physische Belastungen, wie zum Beispiel schweres Heben, zu Überbeanspruchungen bei Mitarbeitern führten, sind es heute überwiegend psychische Belastungen, die einen Rückgang der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter bewirken. 2012 waren in der BRD psychische Störungen Grund für über 53 Millionen Krankheitstage. Diese Ausfälle führten beispielsweise in 2011 zu Produktionsausfallkosten von 5,9 Milliarden Euro (vgl. Henke 2013, S. 5-6). Die Bundespsychotherapeutenkammer wertete 2012 in einer Studie Angaben der größten gesetzlichen Krankenkassen, der Betriebskrankenkasse (BKK), der Deutschen Angestellten Kasse (DAK) sowie der Allgemeinen Ortskrankenkasse (AOK) aus. Dabei konnte festgestellt werden, dass 2011 psychische Erkrankungen für 12,5 Prozent aller betrieblichen Fehltag verantwortlich waren. Dies entspricht einer Verdoppelung seit dem Jahr 2000 (vgl. Bundespsychotherapeutenkammer 2012, S. 4). Der DAK Gesundheitsreport zeigt bereits 2013, dass die Zahl weiter angestiegen ist und psychische Erkrankungen nun mit 15 Prozent sogar die zweithäufigste

Ursache für Krankheitstage von Arbeitnehmern sind (vgl. DAK-Gesundheit 2013, S. 6). Diese problematische Entwicklung ist nicht nur in Deutschland, sondern auch international festzustellen:

*„Employee health and well-being have gained increasing societal attention, driven by [...] the considerable personal, organizational, and medical costs associated with stress-related illness [...] the annual costs of employee stress, including costs for missed wages due to absenteeism and reduced productivity and health care costs, have been estimated to be \$200-350 billion in the United States, \$64.8-66.1 billion in the United Kingdom, and \$232 billion in Japan.“* (Sharmaa/Singha 2011, S. 293-294)

Auch die Medien beschäftigen sich bereits seit Jahren mit diesem immer bedeutender werdenden Thema. Der Spiegel titelt am 29.01.2014 *„Belastung im Job. Kampf dem Stress“* (Spiegel Online 2014) und weist darauf hin, dass psychische Belastungen vor allem durch Umgebung, Bedingungen, Organisation und Aufgaben bei der Arbeit entstehen. Diese Einflüsse wirken sich je nach Arbeitnehmer unterschiedlich aus, führen aber in der Summe in den letzten Jahren vermehrt zu psychischen Belastungen. Der Stern wird am 30.04.2014 konkreter: *„Stressfaktor Bürolärm. Wenn der Krach der Kollegen krank macht“* (Von Leszczynski 2014). Bürolärm in Großraumbüros ist ein wesentlicher Stressfaktor, der zu einem Absinken der Leistungen des Arbeitsgedächtnisses und damit der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter bis zu zehn Prozent führen kann.

Aus all diesen Gründen nimmt die Relevanz von eignungsdiagnostischen Verfahren ständig zu, welche in der Lage sind, Stress zu messen. Daher wird die Postkorbübung, die als ein wesentliches Beurteilungskriterium Stress misst, als AC-Übung in Zukunft an Bedeutung zunehmen.

Zeitgleich drängt eine ganz neue Thematik, Virtuelle Realität (VR), mit immer größer werdender Intensität in alle unsere Lebensbereiche. Kaum eine Woche vergeht ohne eine Berichterstattung über VR in den Medien (vgl. Bormann 1994, S. 15). Diese Fortschritte sollten für die Wirtschaft, und insbesondere für die Eignungsdiagnostik, genutzt werden. Dies geschieht bereits in einigen Bereichen, wie beispielweise in der fortschrittlichen Automobilindustrie, wo diese Technik von der Einbau Untersuchung bis zur Fertigungsplanung Vorteile generiert (vgl. Brill 2009, S. 2). Außerdem können in der Medizin beispielsweise Ultraschall, Röntgenaufnahmen oder Tomographen in Echtzeit sichtbar gemacht und gebündelt werden (vgl. Buchbinder 2013). Im Detail wird auf die Formen virtueller Realität beziehungsweise - für diese Arbeit wichtiger - virtueller Räume im Hauptteil eingegangen. Die Hoffnungen auf Vorteile durch VR sind sehr groß. Bereits von der generellen Nutzung des Computers können AC-Übungen stark profitieren.

*„Die Postkorb-Übung ist möglicherweise die AC-Übung, die am meisten von diesen Neuerungen profitieren konnte, da computergestützte Verfahren auf eine realistische Art und Weise verschiedene Komplexitätsgrade ermöglichen.“* (Sebald 2008, S. 85)

Die gesellschaftliche und wissenschaftliche Relevanz der Thematik ist dadurch gegeben, dass die vorliegende Arbeit vier wesentliche Trends - optimale Personalauswahl, Stress, Akzeptanz und VR - zu einer sinnvollen Forschungsfrage kombiniert.

## 1.2 Problemstellung der Arbeit

Diese Studie unternimmt den Versuch, festzustellen, ob der Einsatz eines Virtuellen Raums bei der Methode Postkorbübung für die Personalauswahl Vorteile verspricht.

Es wird vermutet, dass der Virtuelle Raum eine bessere Simulation aktueller Anforderungen im Berufsleben, nämlich die Erzeugung eines höheren Stresslevels bei den Teilnehmern der Postkorbübung, leistet. Die Stressresistenz von Bewerbern wird ohnehin schon über die Postkorbübung erfasst, doch könnte der Virtuelle Raum die Übung durch Medienunterstützung an die heutigen Arbeitsgegebenheiten anpassen und die Informationsüberflutung besser simulieren als dies bei einer normalen Paper-Pencil-Übung möglich ist. Dadurch würden die Bearbeiter der Übung stärker unter Stress gesetzt.

Des Weiteren wird angenommen, dass er über das Konstrukt Präsenz bei den Teilnehmern der AC-Übung eine höhere Akzeptanz für das Verfahren der Postkorbübung erzeugt. Da die Entscheidung für einen Job mittlerweile bei einigen Berufszweigen nicht mehr bei den Unternehmen, sondern auf Seiten der Fachkräfte liegt, ist die Sicht der Bewerber, die vom Personalauswahlverfahren wesentlich beeinflusst werden kann, von Bedeutung. Der Virtuelle Raum könnte durch seine Realitätsnähe zum späteren Arbeitsplatz und die Modernität des Verfahrens helfen, die Akzeptanz bei Bearbeitern der Postkorbübung zu erhöhen.

Der Virtuelle Raum könnte durch die bessere Simulation der tatsächlichen Anforderungen an heutige Arbeitsplätze im Vergleich zur klassischen Paper-Pencil-Übung die Validität der Postkorbübung verbessern und die Qualität des Standardverfahrens erhöhen. Wie bereits aufgezeigt, liegt Unternehmen etwas an der kontinuierlichen Weiterentwicklung und Verbesserung ihrer Personalauswahlinstrumente. Der Virtuelle Raum könnte an dieser Stelle neue Perspektiven eröffnen.

Ein solcher Raum steht an der Universität Kassel für Forschungszwecke zur Verfügung. Ausgangspunkt dieser Arbeit ist die Nutzung des Virtuellen Raums als Medium innerhalb der Postkorbübung. Er soll mithilfe von Videoprojektionen und Tonaufnahmen, die den Probanden umgeben, eine realistische Arbeitsumgebung simulieren.

Konkrete Problemstellung der vorliegenden Studie ist es, zu examinieren, welchen Mehrwert der Virtuelle Raum an der Universität Kassel durch seine mediale Unterstützung bei der Postkorbübung leisten kann und wo seine Grenzen liegen. Diese Arbeit soll einen kleinen Beitrag dazu leisten, mögliche Verbesserungen des Personalauswahlinstrumentes Postkorbübung zu identifizieren, sodass Unternehmen im Bereich der Eignungsdiagnostik davon profitieren und den weiteren Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt besser standhalten können.

### 1.3 Aufbau der Arbeit

Nach der vorliegenden Einleitung werden in Kapitel 2 der Forschungsstand und der theoretische Hintergrund der Arbeit erläutert. Es wird auf die Bedeutung der Eignungsdiagnostik im Allgemeinen und auf das Personalauswahlinstrument AC im Speziellen eingegangen. Im Anschluss daran wird die Postkorbübung als häufiger Bestandteil von AC näher beschrieben. Im Zuge der Ausführungen zu AC und Postkorbübung wird der damit zusammenhängende Einsatz neuer Medien geschildert. Zum Abschluss des Kapitels 2 wird anhand der Darstellung des Modells nach Gilliland auf die Relevanz der Akzeptanz von Personalauswahlinstrumenten eingegangen.

Im 3. Kapitel erfolgt die Hinführung zum Ansatz dieser Studie. Definitionen, Theorie und Konstrukte sind wichtig, um im weiteren Verlauf der Arbeit den Ansatz der Studie nachvollziehen zu können. In Kapitel 3.1 wird zum Thema Stress im ersten Unterkapitel das transaktionale Stresskonzept (TAS) nach Lazarus erläutert, das zweite Unterkapitel geht auf die biologische Stressreaktion und das Kapitel 3.1.3 auf Stressoren am Arbeitsplatz ein. Kapitel 3.2 behandelt den Themenkreis VR und beschreibt nach einer Erläuterung der verschiedenen Ausgestaltungsformen virtueller Infrastruktur unter anderem die Potenziale, die sich mithilfe dieser neuen Technologien eröffnen.

In Abschnitt 4 wird die im Rahmen der Untersuchung durchgeführte empirische Studie erläutert. Nach einer Beschreibung des wissenschaftlichen Vorgehens werden die Forschungsfragen näher erläutert und Hypothesen aufgestellt. Anschließend wird die Versuchskonzeption, also Forschungsdesign, Stichprobe, Datenerhebungsmethode, Forschungsinstrumente sowie Versuchsaufbau, dargelegt. Nach einer Schilderung der Datenaufbereitung und -eingabe schließt sich die Hypothesenüberprüfung an, in deren Rahmen die Auswertungsergebnisse beschrieben werden. In Kapitel 4.6 werden diese Ergebnisse diskutiert und kritisch gewürdigt.

Zum Abschluss der Arbeit folgen in Kapitel 5 eine Zusammenfassung und ein Ausblick gegeben.

## 2 Forschungsstand und theoretischer Hintergrund

Um die Frage beantworten zu können, welchen Mehrwert ein virtueller Raum gegenüber klassischen AC-Umgebungen aufweist, werden zunächst die theoretischen Grundlagen beleuchtet. Damit wird das für die vorliegende Arbeit leitende Verständnis dargelegt.

### 2.1 Personalauswahl und Eignungsdiagnostik

Die Ausgangslage der Berufseignungsdiagnostik lässt sich derart skizzieren, dass sich im Rahmen der Mitarbeitergewinnung mehrere Individuen um eine freie Stelle bewerben. Aus Sicht der Unternehmen resultiert daraus die Frage, welcher Bewerber für die Aufgabe am besten geeignet ist. Hier setzt die Berufseignungsdiagnostik an (vgl. Schanz 2000 S. 365). Bevor auf wesentliche Bereiche und Vorgehensweisen eingegangen wird, sollen zunächst die wesentlichen Begriffe definiert werden:

Unter Eignungsdiagnostik versteht man die

*„Entwicklung und Verwendung psychologischer Methoden zum Zwecke eignungsbezogener Prognosen und Entscheidungshilfen“ (Plate 2007, S. 20).*

Die Berufseignungsdiagnostik stellt dabei einen Unterbereich dar und ist zugleich

*„[...] ein Oberbegriff für alle Arten der (gedanklichen) Zuordnung von Personen und beruflichen Situationen. Wissenschaftliche Basis der Berufseignungsdiagnostik sind vor allem Theorien der Anforderungen, Fähigkeiten und Leistungen sowie Methoden zu deren Messung und Modelle der Klassifikation. Praktische Einsatzbereiche sind alle Arten berufsbezogener Einschätzung, Beratung, Selektion und Zuordnung zum Zwecke der individuellen Berufs-, Organisations- und Arbeitsplatzwahl, der institutionellen Berufsberatung sowie der Auswahl und Entwicklung von Mitarbeitern“ (Schuler 1988, S. 201).*

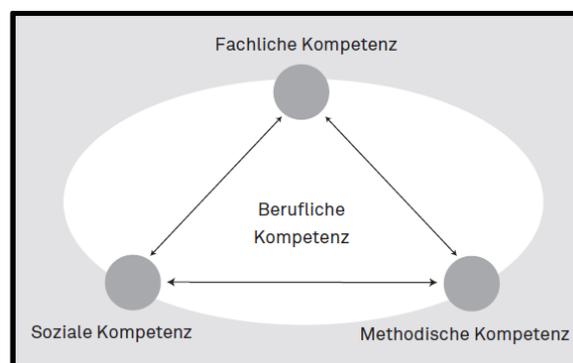
Die Personalauswahl stellt nur einen Teilbereich der Berufseignungsdiagnostik dar und beschreibt Verfahren zur Auswahl von geeigneten Mitarbeitern und deren Zuordnung zu passenden Stellen (vgl. Gülpen, 1995, S. 2).

Das wichtigste Ziel der Personalauswahl ist es, den geeignetsten Bewerber zu identifizieren. Je besser die Passung ist und je besser Potenzial und Qualität der eingestellten Mitarbeiter sind, desto größer ist der Erfolg der Organisation (vgl. Schreyögg./Steinmann 2005, S. 761). Es ist zwar möglich, nachträglich mithilfe von diversen Personalentwicklungsmaßnahmen Korrekturen vorzunehmen; grundlegende Leistungsdefizite können dadurch jedoch nicht beseitigt werden (vgl. Weuster 2012, S. V). Die Personalauswahl ist ein sehr wichtiges Themenfeld und ein Erfolgsfaktor, der vorrangig berücksichtigt werden sollte.

Eignungsdiagnostik misst den Grad der Übereinstimmung von Arbeitsplatzanforderungen und Leistungsvoraussetzungen eines Bewerbers. Je ausgeprägter diese Übereinstimmung ist, desto

höher wird die Erfolgswahrscheinlichkeit im späteren Job erwartet (vgl. Schuler/Funke 1995, S. 237).

Der Einsatz der Eignungsdiagnostik erfordert bestimmte Voraussetzungen: Die Leistungen einer Person müssen hauptsächlich von ihr selbst abhängig sein und überwiegend von ihr beeinflusst werden können (vgl. Eck/Jöri/Vogt 2007, S. 25). Die Personen, die Zielgruppe des eignungsdiagnostischen Verfahrens sind, müssen sich weiterhin in ihrer Leistung und den stellenrelevanten Fähigkeiten unterscheiden (vgl. Moosbrugger/Rauch 2010, S. 146; Horn 1996, S. 36-37). Diese interindividuellen Unterschiede sind zudem über differenzialpsychologische Merkmale mittels professioneller Messinstrumente zuverlässig zu erfassen (vgl. Kompa 1989, S. 36; Wottawa 1991, S. 1). Das heißt, sie korrespondieren mit bestimmten messbaren Eigenschaften und Verhaltensweisen (vgl. Moosbrugger/Rauch 2010, S. 146). Könnte man keine Leistungsunterschiede feststellen, würden sich Auswahlverfahren erübrigen (vgl. Felfe 2012, S. 24). Diese Eigenschaften müssen zudem auf einem konstanten Niveau liegen oder ihre Variabilität muss vorhersagbar sein (vgl. Schuler 1996, S. 21). Die Situation, in der die Beobachtung beziehungsweise Beurteilung durchgeführt wird, darf die Leistung oder das Verhalten nicht beeinflussen (vgl. Eck/Jöri/Vogt 2007, S. 25). Der Begriff der beruflichen Eignung ist immer mit der Frage verknüpft, geeignet wofür die Person geeignet sein sollte. Es wird dabei zwischen tätigkeitsspezifischen und -übergreifenden Erfordernissen unterschieden (vgl. Schuler 2001, S. 44). Berufliche Kompetenz lässt sich in drei Bereiche unterteilen: Fachliche, soziale und methodische Kompetenz (siehe Abbildung Nr. 1, 3).



**Abbildung I, 3:** Die Dreiteilung der beruflichen Kompetenz.  
**Quelle:** Püttjer/Schnierda 2012, S. 34.

Fachliche Kompetenz im Sinne von Expertenwissen für einen Fachbereich ist in den meisten Fällen nach einem ersten Vorstellungsgespräch oder schon nach Sichtung der Bewerbungsunterlagen zu erkennen (vgl. Püttjer/Schnierda 2012, S. 35). Soziale Kompetenz und Methodenkompetenz hingegen werden durch Auswahlverfahren erfasst. Soziale Kompetenz umfasst beispielsweise sogenannte Soft Skills wie

„ [...] *Teamfähigkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Belastbarkeit, Kreativität, Zielstrebigkeit, Kontaktfreudigkeit, Eigeninitiative, Selbstbewusstsein, analytisches*

*Denkvermögen, Kritikfähigkeit, Engagement, Flexibilität, Begeisterungsfähigkeit, Verantwortung-, Leistungs- oder Entscheidungsbereitschaft“* (Püttjer/Schnierda 2012, S. 36).

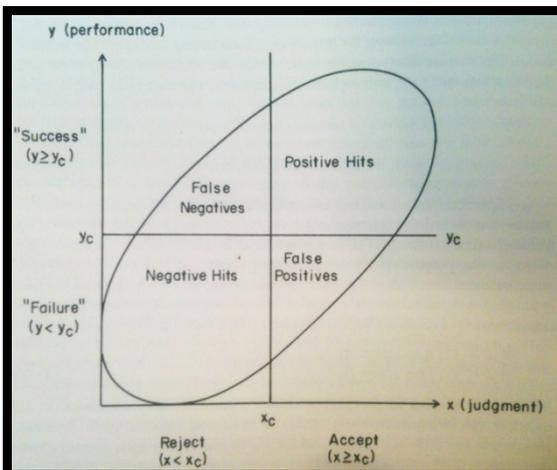
Mit methodischer Kompetenz ist die Transfer- oder Anwendungsfähigkeit von Fachwissen gemeint (vgl. Püttjer/Schnierda 2012, S. 38).

Ein innerhalb der Personalauswahl zu beobachtender Trend besteht darin, dass die tatsächlich erworbenen Kenntnisse nicht mehr so stark im Mittelpunkt stehen, sondern vielmehr die Fähigkeit zur Aneignung. Bei den Selektionsprozeduren wird mehr Wert auf Fähigkeiten, statt auf Kenntnisse und Erfahrungen gelegt (vgl. Achouri 2007, S. 3). In die Anforderungen fließen aktuelle Trends aus dem Arbeitsleben ein. Dazu gehört heute in Zeiten der Informationsüberflutung auch die Fähigkeit zur erfolgreichen Stressbewältigung.

Die Eignung eines Mitarbeiters wird mittels einer Arbeits- und Anforderungsanalyse ermittelt (vgl. Schuler 2001, S. 44). Mit einem ausgearbeiteten Anforderungsprofil kann die offene Stelle auf dem Arbeitsmarkt ausgeschrieben werden (vgl. Horn 1996, S. 36). In diesem sollten möglichst konkrete Eigenschafts-, Verhaltens-, Qualifikations- und Ergebnisanforderungen geschildert werden (vgl. Schuler 1996, S. 59). Die international am häufigsten verwendete Klassifikation wird unter der Abkürzung KSAO zusammengefasst: Kenntnisse (knowledge), Fertigkeiten (skills), Fähigkeiten (abilities) und andere Eigenschaften (other characteristics) (vgl. Bernd 2011, S. 13). Diese sollten bestimmt und im Anschluss nach ihrer Bedeutung gewichtet werden (vgl. ebd., S. 16). Eine Klassifizierung nach notwendigen und wünschenswerten Anforderungen ist zu empfehlen (vgl. Schäffer-Külz/Konradt 2009, S. 12). Wird das am künftigen Arbeitsplatz erwartete Verhalten detailliert beschrieben, können die Personalverantwortlichen den ideal qualifizierten Bewerber genau bestimmen (vgl. Krohne/Hock 2007, S. 420; Plate 2007, S. 24). Auf Basis des erstellten Anforderungsprofils werden die Bewerber miteinander verglichen (vgl. Lorenz/Rohrschneider 2009, S. 18). Je größer die Übereinstimmung zwischen Anforderungen und Leistungsvoraussetzungen der Bewerber ist, desto wahrscheinlicher ist der spätere Berufserfolg (vgl. Felfe 2012, S. 18). Personen, die diesen Anforderungen nicht entsprechen, führen sowohl zu finanziellen als auch nicht monetär erfassbaren Verlusten (vgl. Richter 2007, S. 1). Weiter soll auf das Thema Konzeption und Durchführung von Anforderungsanalysen an dieser Stelle nicht eingegangen werden, da die vorliegende Arbeit an der Stelle ansetzt, an der diese bereits vorliegen.

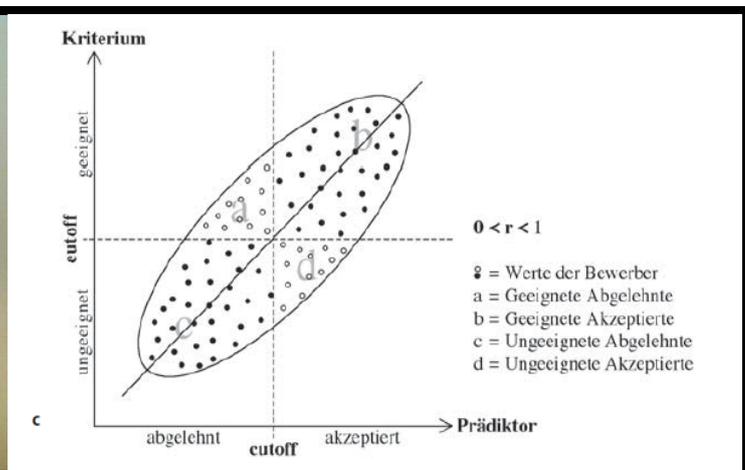
Die Erfolgsquote der Personalauswahl ist von drei Faktoren abhängig: Validität des Verfahrens, Basisquote und Selektionsquote. Diese Zusammenhänge in der Eignungsdiagnostik werden im Taylor-Russell-Modell zusammengeführt (vgl. Kauffeld 2011, S. 107). Um dieses Hauptproblem in der Eignungsdiagnostik und den dazugehörigen Grundmechanismus darzustellen, soll das Prinzip der Personalentscheidung kurz verdeutlicht werden: Auf dem Arbeitsmarkt verfügen in der Regel nicht alle Bewerber über die erforderlichen Qualifikationen, um eine bestimmte Stelle optimal zu besetzen (vgl. Rietiker 2010, S. 217). Bei der Personalauswahl wird der Arbeitgeber deshalb mit der Aufgabe konfrontiert, aus mehreren Kandidaten den geeignetsten Bewerber für die offene Stelle

le auszuwählen (vgl. Blickle, 2011, S. 227). Dabei sollen Matching-Entscheidungen vermieden werden, die nicht optimal getroffen werden. Idealerweise werden Bewerber, die im Job erfolgreich sein würden, angestellt, und Bewerber, die im Job scheitern würden, werden abgelehnt. In der Realität kommt es aber durch so genannte adverse Selektion zu Fehlern. Es werden zwei verschiedene Typen von Fehlern bei der Auswahlentscheidung differenziert: False Positives entstehen, wenn ein Bewerber eingestellt wird, obwohl er nicht für den Job geeignet ist (institutioneller Fehler). Je höher der Job in der Hierarchie angesiedelt ist, desto schlimmer sind die Auswirkungen der Fehlentscheidung. False Negatives entstehen durch die Ablehnung von Bewerbern, die für die Besetzung der offenen Stelle sehr gut geeignet gewesen wären (vgl. Barrick/Feild/Gatewood 2011, S. 198). Diese Fehlerart fällt im Vergleich zu den False Positives deutlich weniger auf, da die nichtangenenen Bewerber in der Entscheidung nicht weiter berücksichtigt werden. Die Ablehnung wird zunächst nicht als Verlust wahrgenommen. Diese Fehler sind aber mindestens genauso schädigend für das Unternehmen. Schließlich kann der abgelehnte Bewerber kurze Zeit später schon beim Wettbewerber der Organisation tätig sein (vgl. Sachse 2008, S. 23). Das Prinzip, Fehlentscheidungen in False Negatives und False Positives aufzuteilen, ist von grundlegender Natur im Entscheidungs- und Auswahlverhalten (siehe Abbildungen Nr. 1, 4 und I, 5) (vgl. Wallsten 1980, S. 56).



**Abbildung I, 4:** False Positives und False Negatives.

**Quelle:** Wallsten, 1980, S. 56.

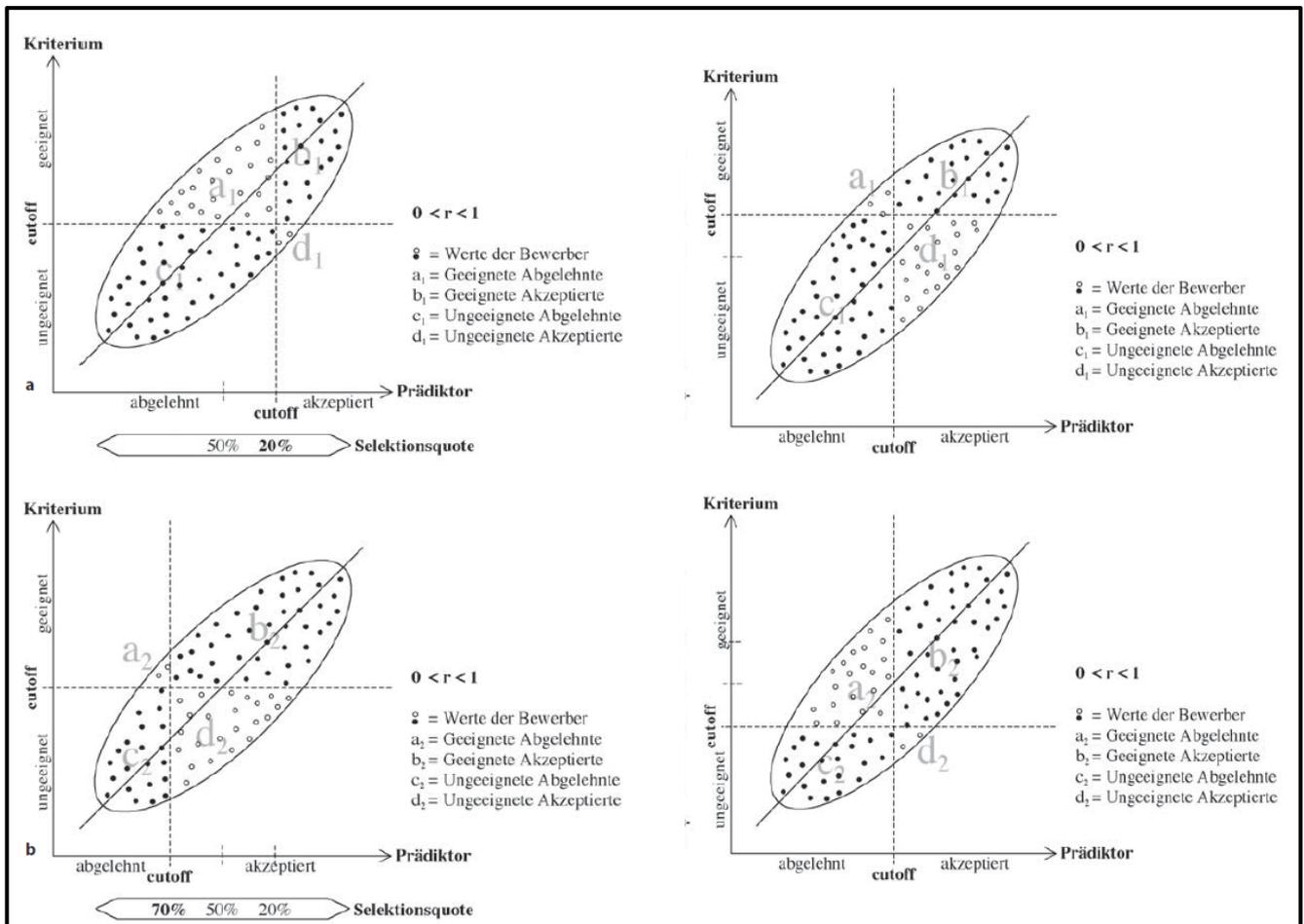


**Abbildung I, 5:** Zusammenhang Prädiktor und Kriterium bei Personalauswahlentscheidungen.

**Quelle:** Nerdinger/Blickle/Schaper 2008, S. 265.

Im Gegensatz zu den zwei Fehlern, die minimiert werden sollen, liegt der Fokus der Unternehmen darauf, möglichst viele True Positives und True Negatives zu erreichen. Das bedeutet, dass möglichst alle eingestellten und abgelehnten Bewerber zu Recht eingestellt oder abgelehnt werden (vgl. Barrick/Feild/Gatewood 2011, S. 198). Der Cut-off-Wert wird als Wert festgelegt, ab dem ein Bewerber eingestellt wird (vgl. Barrick/Feild/Gatewood 2011, S. 210). Sobald der Prädiktorwert eines Bewerbers über dem Cut-off-Wert liegt, wird der Kandidat angenommen. Alle Bewerber mit Prädiktorwerten unter dem Cut-Off haben gleichzeitig auch Kriteriumswerte unter dem Cut-off. In

diesem Fall sind alle Abgelehnten auch wirklich ungeeignet (vgl. Blicke 2011, S. 243 ff.). Je höher der Cut-off-Wert gesetzt wird, umso kleiner ist der institutionelle Fehler. In diesem Fall werden hohe Anforderungen an die Bewerber gestellt (vgl. Nerdinger/Blicke/Schaper 2008, S. 264). Abbildung Nr. 1, 6 veranschaulicht die Einflüsse diverser Bedingungen auf das Auswahlproblem. Je strenger die Anforderungen gesetzt werden, desto geringer ist die Selektionsquote und umso geringer der institutionelle Fehler, denn zwar werden dann mehr Geeignete abgelehnt, aber auch weniger Ungeeignete eingestellt (vgl. Taylor/Russell 1939, S. 565-578). Die Trefferquote steigt, wenn die Basisrate höher ist oder die Validität des Auswahlinstruments gesteigert wird (vgl. Nerdinger/Blicke/Schaper 2008, S. 266-268).



**Abbildung I, 6:** Einfluss von Selektions- und Basisrate auf die Trefferquote.

**Quelle:** Nerdinger/Blicke/Schaper 2008, S. 266-268.

Es ist erkennbar, dass der Einfluss der Validität neben der Selektions- und Grundquote eine wesentliche Bedingung darstellt. Je valider die eignungsdiagnostische Situation beziehungsweise ein Auswahlverfahren gestaltet ist, desto größer wird der Bereich der geeigneten Personen, die auch eingestellt werden. Gleichzeitig verringert sich die Anzahl der False Negatives (vgl. Taylor/Russell 1939, S. 565-578). Aus diesem Grund ist es notwendig, Personalauswahlverfahren fortlaufend zu verbessern und damit die Validität zu erhöhen. Der Bereich der Eignungsdiagnostik zielt darauf ab,

im Anschluss eine optimale Personalentscheidung hinsichtlich einer offenen Stelle zu treffen (vgl. Rietiker 2010, S. 217). Das Entscheidende ist die Vorhersagevalidität des eingesetzten Auswahlinstruments. Der Arbeitgeber kann von den Bewerbern verschiedene Bewerbungsunterlagen verlangen, Interviews durchführen oder spezielle Testverfahren und AC einsetzen, um daraus Schlüsse auf zukünftige Leistungen zu ziehen (vgl. Stehling 2009, S. 33). Ein gut ausgeführter Screening-Prozess mit hohen Validitäten kann langfristig zu hohen finanziellen Gewinnen führen (vgl. Kauffeld/Grohmann 2011, S. 107).

Um im Bereich Eignungsdiagnostik mehr Qualität, Standardisierung und Transparenz zu erreichen, veröffentlichte das Deutsche Institut für Normung 2002 als weltweit ersten Qualitätsstandard dieser Art die DIN-Norm 33430. Sie wurde auf Initiative des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen verabschiedet und bietet Personalverantwortlichen Hilfestellung bei der Beurteilung von Verfahren und Dienstleistern sowie bei der Verbesserung ihrer internen Personalprozesse. Es werden Leitlinien für Vorbereitung und Durchführung von eignungsdiagnostischen Prozessen gegeben (vgl. Lorenz/Rohrschneider 2009, S. 12-13). Die Norm soll zudem Bewerber vor der unsachgemäßen Anwendung von Eignungsdiagnostikverfahren schützen (vgl. Krohne/Hock 2007, S. 426). In dieser Norm werden auch die beiden Grundbegriffe Eignung und Eignungsbeurteilung definiert:

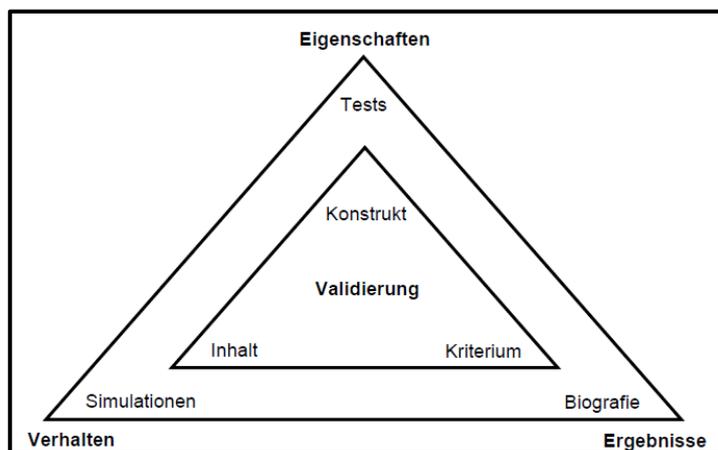
Eignung: *„Eine Person ist für einen Beruf, eine berufliche Tätigkeit oder eine berufliche Tätigkeit oder eine berufliche Position geeignet, wenn sie über diejenigen Merkmale verfügt, die Voraussetzung für die jeweils geforderte berufliche Leistungshöhe sind.“* (DIN 33430 2010, S. 234)

Eignungsbeurteilung: *„[...] Wahrscheinlichkeitsaussage darüber, ob die zu beurteilende Person einerseits den gegenwärtigen und künftigen berufsbezogenen Anforderungen gerecht wird und andererseits in dem Beruf auch zufrieden sein wird.“* (DIN 33430 2010, S. 235)

Die DIN-Norm hat keine Rechtsverbindlichkeit (vgl. Reimann 2010, S. 16), soll aber einer Reihe von Zielgruppen, wie zum Beispiel Betriebsräte, Personalverantwortliche, Bewerber, Verfahrensentwickler und Dienstleister als Richtlinie unterstützen (vgl. Schmidt-Atzert/Amelang 2012, S. 454). In der Berufseignungsdiagnostik wird zwischen drei Kategorien unterschieden: Simulations-, biografie- und eigenschaftsorientierte Verfahren (vgl. Schmidt-Atzert/Amelang 2012, S. 458). Die drei Verfahren sind in der Wissenschaft auch als trimodaler Ansatz der Eignungsdiagnostik bekannt (vgl. Kauffeld 2011, S. 101).

Simulationsorientierte Verfahren beinhalten als konkrete eignungsdiagnostische Verfahren AC, Computersimulationen, Praktika, Probezeit und Arbeitsproben (vgl. Schmidt-Atzert/Amelang 2012, S. 458). Die Auswahlverfahren stellen eine Simulation der Tätigkeiten am späteren Arbeitsplatz dar (vgl. Nerdinger/Blickle/Schaper 2008, S. 247). Die Eignung wird sozusagen direkt erprobt (vgl. Moosbrugger/Rauch 2010, S. 147). Prädiktor und Kriterium sind sich bei simulationsorientierten Verfahren sehr ähnlich (vgl. Bernd 2011, S. 57). Biografieorientierte Verfahren beinhalten als kon-

konkrete eignungsdiagnostische Verfahren das Interview, Analyse der Bewerbungsunterlagen sowie biografische Fragebögen (vgl. Schmidt-Atzert/Amelang 2012, S. 458). Aufgrund von vergangenem Verhalten soll auf künftige Leistungen und Verhaltensweisen geschlossen werden (vgl. Nerdinger/Blickle/Schaper 2008, S. 247). Eigenschafts- beziehungsweise konstruktorientierte Verfahren beinhalten als konkrete eignungsdiagnostische Verfahren Intelligenztests, Wissenstests, andere Leistungstests und Persönlichkeitsfragebögen (vgl. Schmidt-Atzert/Amelang 2012, S. 458). Hiermit werden nicht beobachtbare Eigenschaften oder Persönlichkeitsmerkmale bestimmt (vgl. Nerdinger/Blickle/Schaper 2008, S. 247). Die meisten psychologischen Testverfahren, die psychologische Verhaltensdispositionen messen, gehören dieser Kategorie an (vgl. Moosbrugger/Rauch 2010, S. 147). Ihre Qualität zur Vorhersage von beruflichem Erfolg ist durch umfangreiche Empirie mittlerweile bestätigt (vgl. Krohne/Hock 2007, S. 426-427). In der Abbildung Nr. 1, 7 können die drei Ansätze der Eignungsdiagnostik und ihre Validierungslogik nachvollzogen werden:



**Abbildung 1, 7:** Ansätze der Eignungsdiagnostik und ihre Validierungslogik.

**Quelle:** Burmeister 2009, S. 11.

Biografische Verfahren nutzen das Prinzip der prädiktiven Validität, eigenschaftsorientierte das der Konstruktvalidität und simulationsorientierte das der Kontextvalidität (vgl. Kauffeld 2011, S. 102). Besonderer Fokus in dieser Arbeit - da im empirischen Teil der Arbeit eine AC-Übung durchgeführt wurde - liegt auf den simulationsorientierten Verfahren. Diese liefern sehr gute Validitäten, zum Beispiel bei Arbeitsproben Werte von  $r = .54$  für die Vorhersage von späterer Job Performance (vgl. Kauffeld 2011, S. 103). Durch die große Nähe zum späteren Arbeitsplatz können die Bewerber bezüglich konkreter beruflicher Anforderungen beurteilt werden (vgl. Schäffer-Külz/Konradt 2009, S. 27).

Die hier eingesetzten Verfahren sollten für den Arbeitsplatz deshalb möglichst repräsentativ sein und mit den Tätigkeiten weitgehend übereinstimmen.

Zu den simulationsorientierten Verfahren zählen neben Präsentationsaufgaben, Rollenspielen, Gruppendiskussionen auch die für diese Masterarbeit relevanten Computer-Szenarien und Postkorbübungen (vgl. Krohne/Hock 2007, S. 440-441).

Ein grundlegendes Kennzeichen der Berufseignungsdiagnostik ist das multimethodische Vorgehen. Schuler und Höft äußern sich dazu wie folgt:

*„Ein multimethodales Auswahlverfahren gewährleistet eine erhöhte Generalisierbarkeit der eignungsdiagnostischen Befunde auf zukünftiges berufliches Verhalten.“* (2001, S. 96)

Meistens werden deshalb mehrere eignungsdiagnostische Verfahren, welche dieselben Anforderungen mit verschiedenen Instrumenten messen, eingesetzt (vgl. Kleinmann 1996, S. 9; Krohne/Hock 2007, S. 426).

In der Eignungsdiagnostik sind seit einigen Jahren verschiedene Trends feststellbar: Die Veränderungen in der Technik eröffnen neue Möglichkeiten bei der Erhebung diagnostischer Informationen. Statt Paper-Pencil-Tests werden verstärkt experimentelle Simulationen eingesetzt (vgl. Hasler 2009, S. 25-26). Gleichzeitig wird die persönliche Passung zur Tätigkeit immer wichtiger. Die Qualität der Auswahlentscheidung sicherzustellen beziehungsweise zu erhöhen, wird wegen des sinkenden Bewerberaufkommens in manchen Branchen aufgrund des steigenden Fachkräftemangels zunehmend wichtiger. Als das anspruchsvollste Instrument im eignungsdiagnostischen Bereich erweist sich das AC (vgl. Schanz 2000, S. 377). Dieses soll im kommenden Abschnitt näher erläutert werden.