



ANNA-LENA KÄBISCH



PERSÖNLICHKEITSTESTS IM BEWERBUNGSVERFAHREN

HANDLUNGSLEITFADEN ZUR KRITERIUMSBASIERTEN
ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Anna-Lena Käbisch

**Persönlichkeitstests im
Bewerbungsverfahren**

**Handlungsleitfaden zur
kriteriumsasierten
Entscheidungsfindung**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

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

Impressum:

Copyright © ScienceFactory 2018

Ein Imprint der Open Publishing GmbH, München

Druck und Bindung: Books on Demand GmbH, Norderstedt, Germany

Covergestaltung: Open Publishing GmbH

Inhaltsverzeichnis

Abstract.....	4
Zusammenfassung	5
Abkürzungsverzeichnis.....	6
Tabellenverzeichnis.....	7
1 Einleitung.....	8
2 Assessment Center	10
2.1 Arbeitsanalyse	10
2.2 Anforderungsanalyse	11
2.3 Trimodaler Ansatz der Berufseignungsdiagnostik.....	12
3 Persönlichkeitstests.....	15
3.1 Messung der Persönlichkeit	17
3.2 Testverfahren.....	20
4 Stand der Forschung	35
5 Handlungshilfe.....	37
5.1 Kriterien.....	37
5.2 Rechtliche Rahmenbedingungen.....	42
5.3 Entscheidungsmatrix	44
6 Fazit und Ausblick.....	49
7 Literaturverzeichnis	51
8 Anhang.....	57
8.1 Ökonomische Aspekte.....	57
8.2 Gütekriterien.....	64

Abstract

The question of this thesis is if an applicant suits the company and the job vacancy to counteract the trend “hired for abilities, fired for personality”. Since companies are more and more confronted with the “war for talents”, the personality of an applicant sustains increased relevance. The primary objective of this thesis is to describe how the use of personality tests can create a value added under consideration of the multimodal approach. In Addition, the Assessment Center will be defined, its contents will be described, and the current state of scientific research will be taken up. Furthermore, the application of relevant personality tests will be described and filled in a decision matrix defined by quality criteria. The results reflect recommended action for a rational use of personality tests. In conclusion restrictions will be discussed and further research needs will be presented.

Zusammenfassung

Um der Entwicklung „hired for abilities, fired for personality“¹ entgegenzuwirken, lautet die Fragestellung, ob ein Bewerber² sowohl zum Unternehmen als auch zur Vakanz passt.³ Gerade in Bezug auf den „War for Talents“, mit dem sich Unternehmen immer mehr konfrontiert sehen, scheint die Persönlichkeit eines Bewerbers eine zunehmend höhere Relevanz zu erhalten. Ziel dieser Arbeit ist es daher zu beschreiben, wie der Einsatz von Persönlichkeitstest, unter Beachtung des multimodalen Ansatzes, einen Mehrwert für das Assessment Center leisten kann. Darüber hinaus wird beschrieben, was das Assessment Center ist und was es beinhaltet. Der aktuelle Stand der Forschung wird zudem aufgegriffen. Weiter werden relevante Persönlichkeitstests in ihrer Anwendung beschrieben und anhand von Qualitätskriterien in einer Entscheidungsmatrix für deren Einsatz dargestellt. Die daraus resultierende Handlungsempfehlung spiegelt den sinnvollen Einsatz mit Persönlichkeitstests wider. Abschließend werden Einschränkungen diskutiert und weiterer Forschungsbedarf aufgezeigt.

¹ Hossiep et al. 2015, S. 127 ff.

² Im Interesse einer besseren Lesbarkeit wird in dieser Arbeit zur Bezeichnung von Personengruppen ausschließlich die maskuline Sprachform verwendet. Selbstverständlich sind an den entsprechenden Textstellen stets weibliche und männliche Personen gleichermaßen gemeint.

³ Vgl. Hossiep et al. 2015, S. 127 ff.

Abkürzungsverzeichnis

16 PF	16 Persönlichkeits-Faktoren-Test
AC	Assessment Center
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BAS	Behavioral Approach System (Verhaltensannäherungssystem)
BCI	Bambeck-Competence-Instrument
BDSG-neu	Bundesdatenschutzgesetz-neu
BIP	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung
BIS	Behavioral Inhibition System (Verhaltensinhibitionssystem)
COPS	Criterion-Focused Occupational Personality Scales
DIN	Deutsches Institut für Normung e. V.
FKK	Fragebogen zu Kompetenz- und Kontrollüberzeugungen
IBES	Inventar berufsbezogener Einstellungen und Selbsteinschätzungen
ISK	Inventar sozialer Kompetenzen
LMI	Leistungsmotivationsinventar
MBTI	Myers-Briggs Typenindikator
MDI	Management Development Instruments
MMG	Multi-Motiv-Gitter
NEO-FFI	NEO-Fünf-Faktoren-Inventar
NEO-PI-R	NEO-Persönlichkeitsinventar (revidierte Fassung)
Tab.	Tabelle