

Persönlichkeitstest für Topmanager: Neues Verfahren erfasst überfachliche Kompetenzen

In Deutschland gilt tendenziell: Je höher eine Person hierarchisch positioniert ist, desto weniger findet fundierte Eignungsdiagnostik statt. Dabei wird Persönlichkeitsfaktoren neben intellektueller Leistungsfähigkeit und situativen Einflüssen eine bedeutsame Rolle für den Erfolg von Topmanagern zugesprochen. Ein neues Verfahren erfasst die überfachlichen Kompetenzen speziell für diese Zielgruppe.

Deutschland zählt beim Einsatz von Testverfahren im internationalen Vergleich zu den Entwicklungsländern – und das, obwohl nachgewiesen wurde, dass diese sehr valide eignungsdiagnostische Methoden darstellen. Das gilt besonders für die Zielgruppe der Topmanager (Schuler, 2000a). Vor allem bei Persönlichkeitsverfahren ist eine große Skepsis zu beobachten, obwohl Persönlichkeit heutzutage als ein Schlüsselfaktor für den Berufserfolg gilt (Schmidt & Hunter, 2000). Eine mögliche Erklärung ist dabei der fehlende Berufsbezug vieler Verfahren. Inzwischen gibt es aber einige Instrumente, die sich für den Bereich der berufstätigen Fach- und Führungskräfte etabliert haben, zum Beispiel das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP, Hossiep & Paschen, 2003). Mit steigender Hierarchieebene treten fachliche Anforderungen im Vergleich zu überfachlichen in den Hintergrund. Mit anderen Worten: Die Wichtigkeit von Persönlichkeit nimmt zu und damit auch die Relevanz der Frage, wie man Persönlichkeit erfassen kann und welche Facetten der Persönlichkeit in der Zielgruppe der Topmanager bedeutsam sind.



*Dr. Annelen Collatz,
Diplom-Psychologin, Projekt-
team Testentwicklung,
AE Methodenlehre, Diagnostik
& Evaluation, Fakultät für
Psychologie, Ruhr-Universität
Bochum
annelen.collatz@rub.de*

Generell kann man sagen, dass Testverfahren – und dies gilt natürlich auch für Persönlichkeitsverfahren – stets für eine Zielgruppe oder Fragestellung konstruiert und auch an dieser Zielgruppe normiert sein sollten. Dabei lassen sich zwei Ansätze unterscheiden: Entweder das Verfahren wird für eine breite Zielgruppe konstruiert und jeweils an den unterschiedlichen Subgruppen normiert. Oder man entwickelt ein Instrument speziell für eine bestimmte Zielgruppe.

Das Top-Management-Inventar (TMI): zielgruppennahe Erfassung von Persönlichkeit

Mit der Konstruktion des Top-Management-Inventars (TMI) wurde ein Persönlichkeitstest speziell für die Gruppe der Topmanager entwickelt. Das erhöht die Akzeptanz für ein solches Verfahren bei der Zielgruppe, und die relevanten Dimensionen können so abgebildet werden, dass sie dem Bedarf und dem sprachlichen Duktus der Zielgruppe möglichst optimal gerecht werden. Zur Konstruktion des Verfahrens (siehe Abbildung 1) wurde eine Kombination aus qualitativen und quantitativen Vorgehensweisen gewählt, um den Grenzen der jeweiligen Methoden entgegenzuwirken. Die Synthese der verschiedenen Schritte gewährleistet, dass der zu konstruierende Fragebogen sowohl wissenschaftlichen Anforderungen als auch Forderungen der Praxis entspricht.

Ausgangsbasis für die Konstruktion des TMI war die Frage, ob und – wenn ja – welche Eigenschaften Topmanager von anderen Führungskräften unterscheiden und zwischen verschiedenen Topmanagern differenzieren können. Zur Klärung dieser Frage wurden 7587 Daten des BIP auf Einzel-Item-Ebene analysiert. Bei mehreren Skalen (zum Beispiel bei Items der Skalen Führungsmotivation, Durchsetzungsstärke, Flexibilität, Belastbarkeit, Leistungsmotivation und Gestaltungsmotivation) konnten signifikante Differenzierungen nachgewiesen werden. Diese Ergebnisse bestätigten die Sinnhaftigkeit der Idee, einen eigenständigen Fragebogen für diese Zielgruppe zu entwickeln, und gaben erste Anregungen für mögliche Skalen des Fragebogens.

In einem zweiten Schritt wurden Eigenschaften, die im Zusammenhang mit Topmanagern als relevant erachtet wurden, einer Inhaltsanalyse unterzogen, um