

Seriös oder wissenschaftlich verbrämter Unfug?

■ Die Vorteile berufsbezogener Persönlichkeitstests als ein Baustein zur Personalauswahl neben Interview und Assessment Center werden von Personalberatern seit langem genutzt. Doch was macht einen guten Test aus? Der folgende Fragenkatalog des Wirtschaftspsychologen Rüdiger Hossiep hilft bei der Bewertung.



Testkonzeption und -entwicklung

- Ist der in Frage kommende Test auf der Grundlage psychologisch-wissenschaftlicher Erkenntnisse konstruiert worden? (Qualifikation der Testautoren?)
- Ist der Test in der Lage, die für die jeweilige Fragestellung relevanten Dimensionen zu erfassen? (Bezug zu den Testergebnissen?)
- Liegen für den Test Bewährungsstudien hinsichtlich vergleichbarer Entscheidungssituationen vor? (Befragung früherer Anwender?)
- Wird das Verfahren über einen seriösen Anbieter (z. B. wissenschaftlicher Testverlag) vertrieben? Kann der Anbieter die für den Prozess nötige Unterstützung liefern?
- Liegen Vergleichsgruppen vor, die für den Prozess sinnvoll sind (z.B. nicht überwiegend Studenten in der Vergleichsgruppe)? (Orientierungsgröße: mindestens 300 Personen je Normgruppe)?
- Ist die Zuverlässigkeit (Reliabilität) des Tests zufrieden stellend (Orientierungsgrößen: Innere Konsistenz (Cronbach's alpha) > 0.7, Retest-Reliabilität > 0.6)?
- Gibt es Hinweise auf die Gültigkeit des Tests (Validität)? (Orientierungsgröße: Bei Persönlichkeitstestverfahren sollten die zur Interpretation herangezogenen Koeffizienten mindestens 0.2 betragen und statistisch signifikant sein. Höhere Korrelationen sind wünschenswert, extrem hohe Korrelationen (z. B. $r > 0.7$) sollten jedoch skeptisch machen - bei seriöser Datenauswertung sind sie kaum erzielbar).

■ Steht die Anzahl der erfassten Merkmale in sinnvoller Relation zur Anzahl der Testfragen (Jede Skala sollte durch mindestens fünf Items repräsentiert sein)?

Testmaterial

- Werden Testentwicklung, Durchführung und Auswertung genau und ausführlich dokumentiert?
- Werden Anwendungsbereiche und -grenzen nachvollziehbar definiert?
- Werden die bisherige Befundlage und Erfahrungswerte zu dem Verfahren transparent gemacht und überprüfbar kommuniziert? (z.B. durch einschlägige Fach-Publikationen, liegen lediglich selbst zusammengestellte Unterlagen des Vertriebers vor?)
- Sind die Instruktionen an die Teilnehmer exakt spezifiziert (z. B. Einzel- und Gruppendurchführung)?

Durchführung

- Sind die Voraussetzungen für eine sinnvolle Testanwendung hinreichend exakt beschrieben?
- Werden alle Durchführungsschritte praxisnah und vollständig dargestellt?
- Werden ausreichende und plausible Hinweise zur Gestaltung der diagnostischen Situation gegeben?
- Ist das Verfahren für die Testteilnehmer in der vorgeschlagenen Anwendungssituation (z.B. Personalauswahl) akzeptabel (u. a. keine Fragen zur Intimsphäre)?
- Sind die einzelnen Testfragen insoweit transparent, als der Teilnehmer zutreffend abschätzen kann, welche Verhaltensaspekte die jeweilige Frage erfassen soll?
- Kann dem Kandidaten mitgeteilt werden, welches bzw. welche Verfahren Anwendung gefunden haben oder sieht das Instrument eine Geheimhaltung vor?

Auswertung

- Liegen Anweisungen und Instrumente (z. B. Schablonen oder EDV-Programme) zur standardisierten Auswertung vor? Sind diese einsehbar – oder besteht eine „Black Box“?
- Werden Auswertungsbeispiele geschildert?
- Sind alle Auswertungsschritte eindeutig und mit ausreichender Genauigkeit beschrieben?

Interpretation und Rückmeldung

- Existieren ausführliche und plausible Interpretationshilfen?
- Werden Interpretationsbeispiele angeführt?
- Sieht das Verfahren ausdrücklich eine Rückmeldung an die Testteilnehmer vor und gibt entsprechende Hilfen?

(Verkürzt nach: Hossiep, R. & Mühlhaus, O. (2005). *Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstest. Praxis der Personalpsychologie*, Bd. 9. Göttingen: Hogrefe.)



Dr. Rüdiger Hossiep ist Dozent an der Fakultät für Psychologie der Ruhr-Universität Bochum