

Ruhr-Universität Bochum

Fakultät für Psychologie



Der Einfluss von Intuition auf eignungsdiagnostische Entscheidungen

Abschlussarbeit zur Erlangung des „Master of Science“
im Studiengang Psychologie

von Michael Stier

01. Gutachter: Prof. Dr. Heinrich Wottawa
02. Gutachterin: Dr. Annelen Collatz

September 2009

Inhaltsverzeichnis

1 Intuition zwischen diagnostischer Theorie und personalpolitischer Realität.....	1
1.1 Exkurs: Fairness in der Personalauswahl	3
1.2 Aufbau der Arbeit.....	4
2 Potentiale & Grenzen der Eignungsdiagnostik	5
2.1 Instrumente der Personalauswahl	5
2.1.1 Anforderungsanalyse	6
2.1.2 Analyse der Bewerbungsunterlagen.....	7
2.1.3 Interviews.....	8
2.1.4 Assessment Center.....	9
2.1.5 Psychologische Testverfahren	10
2.1.5.1 Leistungstests	11
2.1.5.2 Persönlichkeitstests	11
2.1.5.3 Computergestützte Verfahren	12
2.2 Unbewusste Prozesse in der Personalauswahl	13
2.2.1 Sozialpsychologische Ansätze	14
2.2.2 Kognitionspsychologische Ansätze	17
2.3 Das Konstrukt der Passung	18
2.3.1 Bedeutung der Unternehmenskultur für die Personalauswahl	19
2.3.2 Person-Environment-Fit	22
2.3.2.1 Person-Job-Fit	23
2.3.2.2 Person-Group-Fit	24
2.3.2.3 Person-Organization-Fit	25
2.3.2.4 Die Messbarkeit des Person-Environment-Fit	26
3 Die Intuition als subjektiver Entscheidungsparameter.....	28
3.1 Wissenschaftliche Definition und Abgrenzung des Begriffes „Intuition“	28
3.2 Funktionen der Intuition	31
3.3 Intuition und Berufserfolg.....	34
3.4 Schettgens Intuitionstypologie	35
3.4.1 Intellektuelle Intuition.....	36
3.4.1.1 Intuitive Entdeckung.....	36
3.4.1.2 Kreative Intuition	38
3.4.1.3 Intuitive Wertung	39
3.4.2 Sinnliche Intuition.....	39

3.4.2.1 Körperliche Intuition	40
3.4.2.2 Emotionale Intuition.....	40
3.4.3 Mystische Intuition.....	41
3.4.3.1 Praktische Intuition.....	41
3.4.3.2 Prognostische Intuition.....	42
3.4.3.3 Erleuchtung.....	42
3.5 Reifungsprozesse der Intuition	43
3.5.1 Wissen und Intuition.....	44
3.5.2 Expertise und Intuition.....	45
4 Resümee der aufgeführten theoretischen Grundlagen	47
5 Zielsetzung und Methodik der Untersuchung	49
5.1 Das qualitative Experteninterview	50
5.2 Entwicklung des Interviewleitfadens	50
5.3 Akquise-Strategie der Interviewpartner	54
5.4 Erhebung des Datenmaterials	56
5.5 Methodisches Vorgehen bei der qualitativen Inhaltsanalyse	56
5.5.1 Transkription	57
5.5.2 Inhaltsanalytische Auswertung des Datenmaterials.....	58
5.5.2.1 Zusammenfassende Analysetechnik.....	59
5.5.2.2 Strukturierende Analysetechnik.....	60
6 Ergebnisse.....	62
6.1 Rücklaufquote der Stichprobe und zeitlicher Rahmen der Studie	62
6.2 Beschreibung der Stichprobe.....	63
6.2.1 Unternehmensebene.....	63
6.2.1.1 Branchenzugehörigkeit	63
6.2.1.2 Beschäftigtenzahl der teilnehmenden Unternehmen	64
6.2.2 Personenebene.....	65
6.2.2.1 Alter und Geschlecht.....	65
6.2.2.2 Anstellungsfunktion	65
6.2.2.3 Ausbildungshintergrund	66
6.2.2.4 Berufserfahrung	67
6.3 Ergebnisse der Interviewauswertung	68
6.3.1 Einsatz der Rekrutierungsinstrumente in den befragten Unternehmen....	68
6.3.1.1 Bewertung der inhaltlichen Qualität und sozialen Akzeptanz.....	71
6.3.2 Stärken und Grenzen von Auswahlinstrumenten.....	72

6.3.2.1 Stärken	73
6.3.2.2 Grenzen	74
6.3.2.3 Hard Facts	76
6.3.2.4 Soft Skills	77
6.3.2.4.1 Beurteilung der Messbarkeit	77
6.3.2.4.2 Instrumente zur Messung.....	78
6.3.2.5 Passung.....	78
6.3.2.5.1 Verständnis von Passung	78
6.3.2.5.2 Bewertung der Messbarkeit einer Passung.....	79
6.3.3 Eigenschaften eines guten Personalers	80
6.3.3.1 Freie Kodierung der Eigenschaften	80
6.3.3.2 Ranking vorgegebener Eigenschaften	83
6.3.4 Die Rolle der Intuition bei eignungsdiagnostischen Entscheidungen	83
6.3.4.1 Persönlicher Wert der Intuition in Auswahlgesprächen.....	84
6.3.4.2 Definition von Intuition.....	86
6.3.4.3 Bereiche der intuitiven Beurteilung.....	87
6.3.4.4 Lernbarkeit von Intuition.....	88
6.3.4.5 Intuitive Impulse vs. Resultate der Instrumente	89
6.4 Auswertung der quantitativen Items.....	90
7 Diskussion	91
7.1 Diskussion der zentralen Ergebnisse.....	91
7.2 Grenzen der Daten	94
7.2.1 Die Stichprobe	94
7.2.2 Qualität der Daten.....	96
7.3 Handlungsempfehlung.....	97
7.3.1 Testung der Menschenkenntnis eines Recruiters.....	97
7.3.2 Mentoring und konstruktives Feedback.....	98
7.3.3 Training intuitiver Kompetenzen	98
7.4 Vorschläge für die zukünftige Forschung.....	100
Literaturverzeichnis	103
Onlinequellen	112
Eidesstattliche Erklärung	113