Faking von Persönlichkeitstests in der Praxis der Personalauswahl: Eine Vergleichsstudie

Ziegeler, Linda, Dreier, Kirsten & Moldzio, Thomas

Abstract

Mit Beginn der Nutzung von Persönlichkeitsinventaren begann auch die kontroverse Diskussion um die Aussagekraft der Ergebnisse, denn Persönlichkeitstests sind grundsätzlich verfälschbar. Insbesondere, wenn eine getestete Person nicht selbst der Auftraggeber der Begutachtung ist oder die Ergebnisse der Begutachtung für diese unter Umständen mit negativen Konsequenzen verbunden sein könnten, tendieren die Getesteten dazu, einen Test sozial erwünscht zu beantworten (Ortner et al., 2007). Bisher wurden jedoch vor allem Laborstudien durchgeführt, um diese Effekte zu untersuchen. Die vorliegende Studie gibt einen Überblick über die bisher gefundenen Ergebnisse sowie vorliegende Theorien zum Effekt der sozialen Erwünschtheit und vergleicht zwei Feldstichproben miteinander hinsichtlich ihrer Tendenz, Fragebögen sozial erwünscht zu beantworten.

Die erste Stichprobe bestand aus Bewerbern um einen Ausbildungsplatz (N= 65) bei einem großen deutschen Haushaltsgerätehersteller. Diese wurden in einem längsschnittlichen Design zu zwei Testzeitpunkten untersucht: Während des Auswahlverfahrens im Rahmen eines Testtages sowie ein Jahr nach dem Einstellungstest. Zu beiden Zeitpunkten wurden die Arbeitsbezogenen Gewissenhaftigkeitsskalen (AGS; Dreier & Moldzio, 2010) sowie die beruflichen Selbstwirksamkeitserwartungen (OSE; Schyns & Collani, 2002) erfasst. Zum zweiten Testzeitpunkt wurde zusätzlich die Soziale-Erwünschtheits-Skala-17 (SES-17; Stöber, 1999) eingesetzt. Die zweite Stichprobe fungierte als Kontrollgruppe und bestand aus Schülern unterschiedlicher Schularten (N= 97). Die Schüler beantworteten ebenfalls die AGS, OSE und SES-17 zu einem Messzeitpunkt. Darüber hinaus wurden demografische Merkmale und Intelligenzmaße in beiden Stichproben erhoben.

Es wurde angenommen, dass sich die beiden Stichproben hinsichtlich des Ausmaßes des sozial erwünschten Antwortverhaltens unterscheiden. Des Weiteren sollte der Zusammenhang und der Einfluss verschiedener Persönlichkeitsmerkmale sowie kognitiver Eigenschaften auf das Ausmaß des sozial erwünschten Antwortverhaltens untersucht werden.

Die Ergebnisse bestätigen Unterschiede in den Stichproben bezüglich des Ausmaßes des Fakings in Persönlichkeitsinventaren. Darüber hinaus wird aufgezeigt, inwiefern sowohl Persönlichkeitseigenschaften als auch die Schulart das Ausmaß sozial erwünschten Antwortverhaltens beeinflussen. Die Untersuchung zeigt allerdings auch, dass Intelligenz lediglich 1,8% der Gesamtvarianz aufklärt und damit nicht als Prädiktor für sozial erwünschtes Antwortverhalten in Frage kommt. Auch Geschlechtsunterschiede konnten nicht gefunden werden.

Die Ergebnisse der Studie geben einen wertvollen Einblick in die Bedingungen, Effekte und das Ausmaß sozial erwünschten Antwortverhaltens in realen Bewerberstichproben. Implikationen für die Praxis der Personalauswahl werden abgeleitet sowie ein Ausblick auf zukünftige Forschung gegeben.

Dreier, K., & Moldzio, T. (2010). Karriere dank Ordnung und Fleiß: Ein neuer Test misst die Gewissenhaftigkeit. *Wirtschaftspsychologie aktuell, 1*, 14-16.

Ortner, T. M., Horn, R., Kersting, M., Krumm, S., Kubinger, K. D., Proyer, R. T., Schmidt-Atzert, L., Schuhfried, G., Schütz, A. Wagner-Menghin, M. M. & Westhoff, K. (2007). Standortbestimmung und Zukunft Objektiver Persönlichkeitstests. *Report Psychologie, 32 (2),* 60-69.

Schyns, B. & von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11* (2), 219-241.

Stöber, J. (1999). Die Soziale.Erwünschtheits-Skala-17 (SES-17): Entwicklung und erste Befunde zur Reliabilität und Validität [The Social Desirability Scale-17 (SDS-17): Development and first findings on reliability and validity]. *Diagnostica, 45 (4)*, 173-177.