Der Zusammenhang von Persönlichkeitsmerkmalen und Akzeptanz von Personalauswahlverfahren

MOLDZIO & PARTNER
INSTITUT FÜR PERSONALAUSWAHL

Stefanie Berg untersuchte im Rahmen ihrer Diplomarbeit den Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen auf die Akzeptanz von Auswahlverfahren. Neben den fünf großen Persönlichkeitsdimensionen Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit sowie Gewissenhaftigkeit interessierte die Diplomandin auch der Einfluss berufsbezogener Selbstwirksamkeit auf das Erleben von Auswahlsituationen.

An der Fragebogenstudie nahmen 81,5% der Bewerber (N= 163) teil, die sich bei einem großen deutschen Hausgerätehersteller im jährlichen Auswahlprozess für eine kaufmännische Ausbildung befanden. Die Studienteilnehmer bewerteten das Auswahlverfahren des Unternehmens anhand des Fragebogens zum Erleben von Auswahlsituationen (FEA; Weber, Moldzio & Mohr, 2005). Der FEA erfasst sechs Faktoren des Bewerbererlebens, deren Zusammenfassung das Ausmaß an Akzeptanz eines Bewerbers für das Verfahren ergibt. Als Auswirkungen der Akzeptanz wurden die Bewertung des Unternehmens sowie das Verhalten der Bewerber nach einem Stellenangebot der Organisation erfasst.

Die sechs untersuchten Persönlichkeitsmerkmale erklären einen bedeutsamen Anteil der Varianz im Bewerbererleben. Die höchsten Vorhersagebeiträge leisten Offenheit, Neurotizismus, Verträglichkeit und Extraversion. Berufsbezogene Selbstwirksamkeit steht in hohem, positiven Zusammenhang zur Akzeptanz, spielt jedoch bei der Vorhersage dieser im Kontext der anderen fünf Persönlichkeitsmerkmale keine Rolle. Erwartungskonform ist die Akzeptanz negativ mit Neurotizismus sowie positiv mit Extraversion, Offenheit und Verträglichkeit assoziiert. Somit lassen sich anhand des Persönlichkeitsprofils sogenannte "Risikobewerber" für niedrige Akzeptanz erkennen.

Das Auswahlergebnis selbst erweist sich allerdings als der bedeutsamste Einflussfaktor der Akzeptanz. So senkt eine Absage die Akzeptanz im Sinne einer "Self-Serving Bias", was bedeutet, dass sich negative Effekte auf die Akzeptanz kumulieren, wenn abgelehnte Bewerber gleichzeitig ein Risikoprofil der Persönlichkeit aufweisen. Künftig sollte diesbezüglich untersucht werden, inwiefern positive Merkmalskonstellationen auch Kompensationseffekte auf die Akzeptanz haben.

Der Einfluss der Persönlichkeit variiert jedoch auch in Abhängigkeit von der Art des Auswahlverfahrens selbst. So sind in dieser Untersuchung in der Gruppe der Bewerber, die ein mehrstufiges Auswahlverfahren durchliefen, die Effekte der Persönlichkeit auf die Akzeptanz größer als in der Gruppe der Bewerber, die in nur einem Auswahlschritt verschiedene diagnostische Instrumente schriftlich bearbeiteten. In der praktischen Anwendung bedeutet dies, dass sich der Aufwand für die Erarbeitung individueller Rückmeldungen zur Akzeptanzsteigerung auf Teilnehmer begrenzen könnte, die im Auswahlverfahren mehrere Schritte durchlaufen haben. Die Modifikation von Verfahrensmerkmalen selbst kann folglich keine Akzeptanzsteigerung bewirken, da sich die Effekte zwischen den Bewerbern in Abhängigkeit von der Persönlichkeit unterscheiden.

Ein weiteres Ergebnis der Untersuchung zeigt, dass Bewerber, die das Stellenangebot des Unternehmens ausgeschlagen haben, niedrigere Werte in Neurotizismus und eine höhere Gewissenhaftigkeit aufweisen als Bewerber, die das Stellenangebot annahmen. Diese selbstselektierenden Bewerber sind demzufolge nicht nur wegen ihrer guten Ausbildung sowie Leistungen im Auswahlverfahren für das Unternehmen attraktiv, sondern weisen zudem auch eine hohe Belastbarkeit und Zuverlässigkeit auf. Diesbezüglich sollten Unternehmen zukünftig gezielte Strategien erarbeiten, um diese potenziell gut geeigneten Bewerber von einem vorzeitigen, selbstständigen Ausscheiden aus dem Auswahlprozess abzuhalten.

Tremsbüttel September 2010