

SJT in der Personalauswahl: Effiziente Alternative zur Verhaltensbeobachtung im AC?

Goerke, P. & Maier, J.

Fragestellung:

Assessment Center (AC) sind weit verbreitete, aber zeit- und ressourcenintensive Verfahren zur Personalauswahl. Ein für die Vorhersage von Berufserfolg etabliertes Verfahren mit Potenzial für eine effiziente Merkmalerfassung sind Situational Judgment Tests (SJTs). Werden diese konstruktorientiert konstruiert, ermöglichen sie eine valide und verfälschungsresistente Erfassung von tätigkeitsrelevanten Merkmalen (Christian et al., 2010; Kasten et al., 2018). In der vorliegenden Studie wurde ein SJT zur Erfassung von Teamfähigkeit im Hinblick auf seine Eignung als Auswahlinstrument im Kontext eines ACs analysiert.

Untersuchungsdesign:

Eine Stichprobe von N=181 Bewerbern für den Beruf Pilot bearbeiteten in der ersten Auswahlstufe verschiedene Leistungs- und Wissenstests sowie einen Persönlichkeitstest. In der zweiten Auswahlstufe füllten sie den SJT-TA zur Messung von Teamfähigkeit (Gatzka & Volmer, 2017) im Anschluss an den ersten Tag eines zweitägigen Assessment Centers aus.

Ergebnisse:

Bewerber, die den ersten AC-Auswahltag bestehen, hatten ein signifikant besseres SJT-Ergebnis als diejenigen, die an diesem Tag ausschieden. Dabei korrelierte das SJT-Testergebnis signifikant mit den Dimensionsratings der AC-Beobachter: Sowohl zur Teamfähigkeit als auch zur Führungskompetenz und zur Belastbarkeit ergaben sich signifikant positive Zusammenhänge. Keine bedeutsamen Korrelationen gab es zur Persönlichkeit und zu den kognitiven Leistungstests.

Limitationen:

Durch die verschiedenen Selektionsstufen im Auswahlverfahren ergibt sich eine Varianzeinschränkung im Datensatz.

Theoretische/Praktische Implikationen:

Für den untersuchten SJT-TA zur Erfassung von Teamfähigkeit lassen sich hypothesenkonform konvergente wie diskriminante Zusammenhänge zum existierenden Auswahlverfahren aufzeigen. Insbesondere aus den Zusammenhängen des SJT-TA zur Verhaltensbeobachtung lässt sich ableiten, dass dieser relevante Verhaltensaspekte valide erfasst und im Auswahlkontext Verwendung finden kann.

Relevanz/ Beitrag:

Gegenüber klassischen ACs bieten SJTs den Vorteil einer reliablen und weniger personalintensiven Auswahlstufe.