

Zusammenhänge zwischen einem SJT zur Erfassung von Teamwork und der Leistung im Assessment Center

Goerke, P. & Maier, J.

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

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-TW zur Messung von Teamfähigkeit (Gatzka & Volmer, 2017) im Rahmen eines Assessment Center Tages aus.

Bewerber, die das AC bestanden, 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.

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