

Tests

Gabriele Bensberg

- 2.1 Warum Tests? – 14**
- 2.2 Grundlagen der Testdiagnostik – 14**
 - 2.2.1 Normierung – 14
 - 2.2.2 Standardwerte – 15
 - 2.2.3 Hauptgütekriterien – 15
- 2.3 Tests bei Bewerbungsverfahren – 16**
 - 2.3.1 Beispielaufgaben aus Intelligenztests – 16
 - 2.3.2 Beispielfragen aus Persönlichkeitstests – 18
 - 2.3.3 Die Gültigkeit von Persönlichkeitstests – 20
 - 2.3.4 Kontrollskalen – 20
- 2.4 Optimale Vorbereitung – 21**
 - 2.4.1 Die eigene Intelligenz testen – 21
 - 2.4.2 Testaufgaben kennen lernen – 21
 - 2.4.3 Übung macht den Meister – 22
 - 2.4.4 Beruhigung bei extremer Aufregung – 23
- 2.5 Tipps zur Teststrategie – 23**
 - 2.5.1 Paper-Pencil-Intelligenztests – 23
 - 2.5.2 Persönlichkeitstests – 26
- Literatur – 26**

- » Der Nachteil der Intelligenz besteht darin, dass man ununterbrochen gezwungen ist, dazulernen. (George Bernard Shaw)

2.1 Warum Tests?

Tests werden bei Bewerbungen eingesetzt, um subjektive Entscheidungsvariablen zu kontrollieren oder im Idealfall ganz auszuschalten. Diese subjektiven Entscheidungsvariablen können die Bewerberauswahl verfälschen, sodass man sich schlimmstenfalls für ungeeignete Kandidaten entscheidet. Zu den Einfluss nehmenden Faktoren gehören Sympathie – vor allem aufgrund wahrgenommener Ähnlichkeit –, der erste Eindruck, äußere Attraktivität, Kleidung, Habitus usw. Diese Merkmale korrelieren kaum mit der Qualifikation und Leistungsfähigkeit.

Wissenschaftlich überprüfte Tests erfassen das Leistungsniveau eines Bewerbers objektiv. Außerdem ist der Einsatz von Tests im Vergleich zu Auswahlgesprächen weniger aufwendig. Man kann 100 Personen zur gleichen Zeit testen und die Ergebnisse per Computer wenig arbeitsaufwendig auswerten lassen. Und wenn eine Hochschule bspw. nur 20 Plätze in einem bestimmten Studiengang zu vergeben hat, lässt sich in Sekundenschnelle eine Rangreihe auf der Basis der Testresultate erstellen und hinter den 20 besten Bewerbern ein Cut machen.

Es gibt Wissenschaftler, die wie der Bochumer Dozent Dr. Rüdiger Hossiep die Auffassung vertreten, dass Intelligenz- und Persönlichkeitstests die größte Vorhersagegenauigkeit in Bezug auf späteren Studien- und Berufserfolg haben und man daher mehr Tests und weniger Interviews, Assessmentcenter etc. bei der Bewerberauswahl einsetzen sollte. Dem muss jedoch entgegengehalten werden, dass Studien- und Berufserfolg nicht nur von der objektiven intellektuellen und fachlichen Leistungsfähigkeit abhängig ist. Andere Variablen, die durch eine Testung schlecht zu erfassen sind, nehmen ebenfalls Einfluss, z. B. die Passung zwischen einem Bewerber und dem Team, dem er angehören wird, oder die Übereinstimmung zwischen persön-

lichen Werthaltungen und der Unternehmenskultur.

2.2 Grundlagen der Testdiagnostik

Tests müssen bestimmte Kriterien erfüllen, damit ihre Ergebnisse vertrauenswürdig sind. Zu diesen Voraussetzungen gehören u.a. Normierung und Standardisierung sowie das Vorliegen bestimmter Gütekriterien.

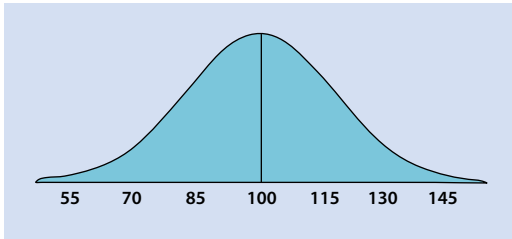
2.2.1 Normierung

Ein Test, der nicht normiert ist, besitzt kaum Aussagekraft. Menschliche Eigenschaften, die im Rahmen einer Testung erhoben werden, existieren nicht im luftleeren Raum. Du bist immer nur überdurchschnittlich oder unterdurchschnittlich intelligent im Vergleich zu einer Bezugspopulation, z.B. Personen deiner Alters- und/oder Bildungsgruppe oder der Gesamtbevölkerung.

Ein individuelles Testergebnis wird daher auf eine Normierungsstichprobe bezogen, die genügend groß, aktuell und repräsentativ in Hinblick auf die interessierende Population sein muss und denselben Test bearbeitet hat. Die Normierung liefert das Bezugssystem, um die Ergebnisse einer Person im Vergleich zur Referenzpopulation einordnen zu können. Deine Referenzpopulation, wenn du 19 und weiblich sein solltest, wäre zum Beispiel in dem Persönlichkeitstest »FPI-R« die Gruppe der 16 bis 19 Jahre alten Frauen.

Der Rohwert eines Tests besagt an sich gar nichts. Solltest du von 10 Aufgaben einer Aufgaben-Gruppe 7 richtig gelöst haben, könnte man auf den ersten Blick meinen, dass das ein überdurchschnittliches Ergebnis ist. Wenn in der Normierungsstichprobe jedoch 65 Prozent der Teilnehmer dasselbe Ergebnis erzielt hätten, wäre es nur noch ein durchschnittliches Ergebnis.

Je nach Bezugsgruppe ändert sich natürlich auch das Resultat in einem Intelligenztest. Vergleicht man dich nur mit Gymnasiasten, wird das Ergebnis schlechter ausfallen, als wenn man sämt-



■ Abb. 2.1 Normalverteilung der Intelligenz

liche Personen deiner Altersgruppe einbezieht, zu der auch Haupt- und Sonderschüler gehören.

2.2.2 Standardwerte

Testrohwerte werden im Zuge der Normierung in Standardwerte umgerechnet. Den Standardwerten liegt eine Normalverteilung zugrunde, die sog. Gauß'sche Glockenkurve (■ Abb. 2.1). Fast alle menschlichen Merkmale, so auch Intelligenz, verteilen sich normal. Das heißt, die Mehrzahl der Menschen erzielt Werte im mittleren Bereich. Nur sehr wenige Personen liegen mit ihren Ergebnissen an den extremen Rändern einer Verteilung.

Dem Mittelwert der Normalverteilung wird bei der Testkonstruktion willkürlich ein Skalenwert zugeordnet. Die Intelligenzskala hat den Mittelwert 100. Diese Zahl hat man eher aus praktischen Gründen gewählt, weil es sich relativ unkompliziert mit ihr rechnen lässt.

Als nächstes wird die Streuung der Werte um den Mittelwert berechnet und ebenfalls standardisiert. Bei der IQ-Skala besteht die Standardabweichung in 15 Skaleneinheiten. Es gilt, dass im Bereich einer Standardabweichung rechts und links vom Mittelwert 68,28 % der Werte liegen.

2.2.3 Hauptgütekriterien

Tests werden auch anhand bestimmter Gütekriterien beurteilt die gegeben sein müssen, damit man

den Resultaten vertrauen kann. Die drei wichtigsten sind Objektivität, Reliabilität und Validität.

Objektivität Testergebnisse müssen unabhängig vom Testleiter, dem Auswerter, sofern dessen Aufgabe nicht der PC übernimmt, und der beratenden Person sein. Das heißt, die Angaben zur Durchführung, Auswertung und Interpretation sind so eindeutig und leicht verständlich abzufassen, dass unterschiedliche Personen zu gleichen Ergebnissen gelangen.

Reliabilität Mit Reliabilität ist die Zuverlässigkeit eines Testverfahrens gemeint. Die Messung eines anerkannten, wissenschaftlich überprüften Tests muss so reliabel sein, dass das Ergebnis auch bei einer Wiederholung des Tests erneut zumindest weitgehend erreicht wird – unsystematische Messfehler lassen sich nie hundertprozentig ausschließen.

Zur Überprüfung der Reliabilität eignen sich die Retest-Methode – derselbe Test wird mit zeitlichem Abstand erneut vorgegeben – oder das Einsetzen von Paralleltests, die sich hinsichtlich der Aufgabentypen und des Schwierigkeitsgrades entsprechen. Zur Überprüfung der Zuverlässigkeit wird der sogenannte Reliabilitätskoeffizient berechnet. Der Reliabilitätskoeffizient ergibt sich aus der Korrelation zwischen den Ergebnissen aus verschiedenen Testungen. Je höher dieser Koeffizient ausfällt, desto reliabler ist der Test.

Validität Als Validität bezeichnet man die Gültigkeit eines Tests. Das heißt, hier geht es um die Frage, ob der Test tatsächlich misst, was er zu messen vorgibt. Die Validität ist das dritte zentrale und zugleich am schwersten zu überprüfende Kriterium. Es gliedert sich in mehrere Unterbereiche auf. Die »Kriteriumsvalidität« erfasst, ob der Test tatsächlich das misst, was er zu messen vorgibt. Ein Test zum mathematischen Verständnis muss die mathematische Begabung erfassen und nicht nur angelerntes Wissen oder Intelligenz generell. Noch schwerer zu überprüfen ist die »Konstruktvalidität«. Ein Intelligenztest ist hinsichtlich der Kons-

truktvalidität zuverlässig, wenn er tatsächlich das Konstrukt Intelligenz erfasst.

Was aber ist Intelligenz? In der Testpsychologie wird auf gut bestätigte Theorien und Expertenmeinungen zurückgegriffen, was die Sache aber nicht unbedingt vereinfacht. In Bezug auf Intelligenz gibt es nämlich selbst innerhalb der wissenschaftlichen Psychologie keine einheitliche, von allen geteilte Definition. **Eine häufig zitierte Definition lautet:**

- » Intelligenz ist die Fähigkeit eines Individuums, anschaulich oder abstrakt in sprachlichen, numerischen oder raumzeitlichen Beziehungen zu denken ... (Groffmann, 1964).

Auf diesem Basiskonzept basieren die meisten gängigen Tests.

Diese Auslegung von Intelligenz lässt sich jedoch kritisieren. Kinder, die in Ghettos und bildungsfernen Milieus aufwachsen, sind im Sinne dieser Festlegung oft wenig intelligent. Das heißt aber nicht, dass sie über keine Fähigkeiten verfügen, die in ihrem Umfeld wichtig sind und die der Test gerade nicht misst. Und was ist mit Menschen, die am Amazonas als naturverbundene Indianer sehr ursprünglich leben? Was sind die Kriterien für deren Intelligenz? Sicher ganz andere als die erfolgreiche Bearbeitung der üblicherweise in Testverfahren eingesetzten Aufgabenkomplexe!

Andere Definitionen von Intelligenz tragen dem Aspekt der erfolgreichen Anpassung an die jeweilige Umwelt mehr Rechnung. Eine Definition, die den Umweltaspekt einbezieht, lautet:

- » Intelligenz ist die zusammengesetzte oder globale Fähigkeit des Individuums, zweckvoll zu handeln, vernünftig zu denken und sich mit seiner Umgebung wirkungsvoll auseinanderzusetzen. (Wechsler, 1964).

Du siehst also, es ist ein »eigen Ding« mit der Intelligenz. Reagiere daher gelassen, sollte dein Ergebnis in einem Intelligenztest »nur« durchschnittlich sein. Eine vielzitierte, sowohl kritische wie resig-

nierte Definition von Intelligenz, die jeder Psychologiestudent irgendwann einmal hört, lautet:

- » Intelligenz ist das, was ein Intelligenztest misst! (Boring, 1923).

2.3 Tests bei Bewerbungsverfahren

Bei Bewerbungsverfahren geht es in erster Linie darum, die intellektuellen Kompetenzen und die Leistungsfähigkeit der Bewerber einzuschätzen. Die eingesetzten Tests gehören somit der Gruppe der Intelligenz- und Leistungstests an. Damit sich Bewerber die Tests nicht vorher beschaffen können, was die Ergebnisse verfälschen würde, wird meist auf bekannte und bewährte Verfahren verzichtet, sondern von der Institution oder Hochschule ein eigener Test entwickelt und unter Verschluss gehalten.

Die per Test erhobenen Fähigkeiten entsprechen in der Regel aber jenen, welche die bekannten Verfahren messen.

2.3.1 Beispielaufgaben aus Intelligenztests

Intelligenztests decken schwerpunktmäßig drei Bereiche ab:

1. verbale Kompetenz
2. rechnerisch-mathematische Kompetenz
3. räumliches Vorstellungsvermögen

Beispiele

Aufgaben zur verbalen Kompetenz

Analogien:

Du sollst aus einer Reihe von fünf Wörtern die beiden herausfinden, für die es einen gemeinsamen übergeordneten Begriff gibt:

1. Schwimmen, Wandern, Skifahren, Bergsteigen, Snowboarden, Volleyball
2. Ofen, Schornstein, Schlafzimmer, Kommode, Kamin, Tür

Analyse von Sprichwörtern

Welche Bedeutung hat die folgende Weisheit?

Ein guter Freund ist das höchste Gut!

Zwei der folgenden Sprichwörter haben eine ähnliche Bedeutung. Finde diese beiden heraus:

- Das Eisen muss man schmieden, wenn es heiß ist
- Es geht nichts über echte Freundschaft
- Alles auf Erden ist vergänglich
- Wer echte Freunde hat, ist reich
- Strebe in deinem Leben nach Sinn

Aufgaben zum mathematisch-rechnerischen Verständnis

Zahlenreihen

Zahlenreihen sind nach einem logischen Gesetz aufgebaut, das du finden musst, um die Reihe korrekt fortsetzen zu können. Bei der ersten Zahlenreihe ist jede Zahl jeweils um 1 größer als die vorangegangene. Bei der zweiten Zahlenreihe werden abwechselnd 2 abgezogen und eine Multiplikation mit 3 vorgenommen.

17	18	20	23	27	32	38	?
9	7	21	19	57	55	165	?

Rechenaufgaben

- In einem Staat gehen jährlich 738 Tonnen Aluminium in die Produktion. Leider konnten im letzten Jahr davon nur $\frac{3}{9}$ an andere Länder verkauft werden. Wie viele Tonnen Aluminium blieben übrig?
- Erbonkel Max schenkt seinen beiden Neffen Oskar und Kevin zu Weihnachten insgesamt 1640 Euro. Diese sollen aber nicht gleichmäßig, sondern im Verhältnis 5 zu 3 zugunsten des Lieblingsneffen Oskar verteilt werden. Welchen Betrag erhält der Neffe Kevin?

Aufgaben zum räumlichen Vorstellungsvermögen

Faltvorlagen

Bei diesen Aufgabengruppen soll aus einer vorgegebenen Faltvorlage in der Vorstellung ohne Hilfsmittel wie etwa Papier und Bleistift ein Körper gefaltet werden, zum Beispiel ein Paket.

Zur Auswahl stehen mehrere zusammengefaltete Körper (a bis etwa d), aber nur einer davon lässt sich aus der Faltvorlage herstellen. Die richtige Lösung, z.B. c, muss von dir markiert werden.

Würfelaufgaben

Es wird dir zum Beispiel eine Reihe von Würfeln vorgegeben, die bestimmte Zeichen tragen, von denen einige verdeckt sind. Deine Aufgabe besteht darin, für einzelne Würfel herauszufinden, mit welchem Würfel in der Reihe der vorgegebenen Würfel der gerade bearbeitete Würfel identisch ist, indem du ihn in der Vorstellung verschiebst, drehst und kippst.

Diese Intelligenzbereiche sind die zentralen Pfeiler, die in keinem Intelligenztest fehlen. Darüber hinaus können folgende Fähigkeiten erfasst werden:

- Merkfähigkeit
- Gedächtnis
- logisches Denkvermögen
- Kreativität
- emotionale Intelligenz.

Getestet wird z.B. die **kurz- und mittelfristige Merkfähigkeit**.

Beispiel

Aufgabe zur kurzfristigen verbalen Merkfähigkeit

Für das Lernen der folgenden Wörter, die einzelnen Bereichen zugeteilt sind, hast du 1 Minute Zeit. Danach stehen dir 3 Minuten zur Verfügung, um zu zeigen, wie viele Wörter du behalten hast.

- Getränke: Milch, Tee, Fruchtsaft
- Studiengänge: Jura, Informatik, Grafikdesign
- Tänze: Walzer, Rumba, Salsa
- Flüsse: Rhein, Aller, Donau
- Sehenswürdigkeiten: Petersdom, Tower, Gedächtniskirche

Aufgabe zur mittelfristigen Merkfähigkeit

Ein junger Student

Simon Oblonski wurde am 21.06.1993 in Kasachstan geboren

Studienort: Berlin

Handy-Nr.: 0175 359 621 77

Der Vater von Simon ist Russe, die Mutter ist deutschstämmig. Als Simon 3 Jahre alt war, wanderten seine Eltern nach Deutschland aus und lebten zunächst in Husum. Dort betrieb sein Vater, eigentlich ein ausgebildeter Bauingenieur, eine kleine Gastwirtschaft. Als Simon 7 Jahre alt war, zogen

die Eltern nach Berlin-Kreuzberg, wo Simon auch zur Schule ging. Nach der Grundschule besuchte er zunächst eine Realschule. Sein bester Freund war dort ein Junge aus Kenia, der Josef Kangou hieß. Da Simon in der Schule sehr gute Leistungen zeigte, wandte sich sein Klassenlehrer Herr Matthiessen an Simons Eltern, um sie davon zu überzeugen, ihren Sohn aufs Gymnasium wechseln zu lassen.

Auf dem Gymnasium hatte Simon zunächst Schwierigkeiten, sich zu integrieren. Es dauerte ca. ein Jahr bis er im Klassenverband drin war. Mit 16 lernte er seine Freundin Maja Rheindorf kennen, die eine Klasse unter ihm war. Das Abitur bestand er mit der Durchschnittsnote 2,1. Da er sich schon immer sehr für den IT-Bereich interessiert hatte, entschloss er sich, Informatik zu studieren. Seine Freundin Maja will Psychologie studieren. Da ihr Abi-Schnitt aber nicht gut genug war, hat sie zunächst eine Ausbildung zur MTA begonnen und will später mit dem Studium beginnen.

Die Inhalte eines Gedächtnistests werden oft erst nach eingeschobenen weiteren Aufgabengruppen abgefragt.

Beispielfragen:

- Wo ist Simon geboren?
- Was war Simons Vater von Beruf?
- Wie hieß der beste Freund von Simon auf der Realschule?
- Wie alt war Simon, als er mit seiner Freundin zusammenkam?
- Was studiert Simon?
- Usw.

Aufgaben zum logischen Denkvermögen

Formallogische Schlussfolgerungen

1. Füllfederhalter beherrschen Fremdsprachen, können aber nicht schreiben. Besenstiele können schreiben, beherrschen jedoch keine Fremdsprachen. Schuhe beherrschen Fremdsprachen und können schreiben. Stimmt die Behauptung, dass Schuhe intelligenter sind als Füllfederhalter und Besenstiele?
 - a) stimmt
 - b) stimmt nicht
2. Alle Schlangen sind Zehnkämpfer. Alle Zehnkämpfer können schwimmen, weil sie Dinosaurier sind. Dinosaurier haben zwei Arme.

Stimmt die Behauptung, dass alle Schlangen zwei Arme haben?

- a) stimmt
- b) stimmt nicht

Mit diesen und ähnlichen Items wird die logische Abstraktionsfähigkeit unter Absehung von der Realität überprüft. Die Fähigkeit zum schlussfolgernden Denken bei »sinnfreiem« Material kann man aber auch mittels **Figuren- und Buchstabenreihen** erfassen.

Beispiel

Buchstabenreihen

Buchstabenreihen liegt eine logische Regel zugrunde, die du erkennen musst, um die Reihe korrekt fortzusetzen.

1. y z a w v a u t a s r a q p
a) o n b) a o c) a n d) s r e) a s
2. b a x y d c x y f e x y h g x ?
a) y j b) j i c) y i d) i j e) l k

Aufgaben zu Einfallsreichtum, ein Merkmal, das eng mit Kreativität zusammenhängt

- Schreibe möglichst viele unterschiedliche Merkmale auf, die ein vorbildlicher Lehrer haben sollte.

2.3.2 Beispielfragen aus Persönlichkeitstests

Neben Verfahren zur Messung kognitiver Fähigkeiten werden bei der Bewerberauswahl auch Tests zum Erfassen von Persönlichkeitsmerkmalen eingesetzt. Auf diese Weise sollen jene Eigenschaften herausgefiltert werden, die einen Bewerber dazu prädestinieren, erfolgreich für ein Unternehmen tätig zu werden oder ein Studium mit guten Noten abzuschließen.

Interessierende Variablen sind u.a.:

- Regelbewusstsein
- Leistungsmotivation
- Belastbarkeit

- Gewissenhaftigkeit
- Gestaltungsmotivation.

Beispiel

Fragen zur »Regelorientierung«

- Regeln sollte man nicht so genau nehmen. Es ist wichtiger, das zu tun, was man selbst möchte.
- An Regeln muss man sich nicht halten, wenn man begründen kann, warum man sie bricht.

Da die Items invers, das heißt »umgekehrt« codiert sind, indem ein »Nein« und nicht ein »Ja« einen Punkt innerhalb der Skala ergibt, musst du beide Aussagen negieren, um in Hinblick auf »Regeltreue« zu punkten.

Fragen zur »Leistungsmotivation«

- Ich betrachte eine schwer zu lösende Aufgabe als eine positive Herausforderung
- Ich habe ganz konkrete Pläne für meine berufliche Zukunft

Diese Items wären zu bejahen, um Punkte für »Leistungsmotivation« zu erhalten.

Fragen zur »Stressresistenz«

- In Zeiten, die sehr arbeitsintensiv sind, leide ich unter Schlafproblemen.

Das Item ist invers codiert. Die Aussage ist zu verneinen, um einen Punkt auf der Skala »Stressresistenz« zu erhalten.

- Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, lange Zeit am Stück zu arbeiten.

Diese Aussage wäre zu bejahen.

Fragen zur »Zuverlässigkeit«

- Es fällt mir leicht, Arbeiten termingerecht zu erledigen.
- Zusagen sind für mich bindend.

Die Items sind jeweils zu bejahen.

Fragen zur »Gestaltungsmotivation«

- Es macht mir Spaß, neue Ideen zu entwickeln.
- Ich bin jemand, der sich aktiv dafür einsetzt, Missstände zu beheben.
- Ich wünsche mir, meinen Arbeitsbereich nach meinen Vorstellungen gestalten zu können.

Auch diesen Vorgaben ist zuzustimmen.

Die oben genannten Variablen betreffen vorwiegend individuelle Leistungsziele und Arbeitsstile. Ebenfalls hochgradig bedeutsam sind aber auch Persönlichkeitsmerkmale, die Einstellungen und Verhaltensweisen gegenüber anderen – Kunden, Team, Mitarbeiter, Vorgesetzte – erfassen.

Dazu gehören:

- Dominanz
- Soziale Kompetenz
- Teamorientierung
- Führungsmotivation
- Soziabilität.

Beispiel

Beispielitems zu »Soziale Kompetenz«

1. Wenn ich in eine neue Gruppe komme, habe ich meist keine Probleme, von den anderen akzeptiert zu werden.
2. Es fällt mir nicht schwer, auf andere zuzugehen.

Beispielitems zu »Dominanz«

1. Ich habe kein Problem damit, andere auf Ihre Fehler hinzuweisen.
2. Wenn ich mit Freundlichkeit nicht weiterkomme, kann ich auch schroff werden, wenn es nicht anders geht.

Um hinsichtlich der Merkmale »Dominanz« und »Soziale Kompetenz« hoch zu scoren, das heißt eine Vielzahl von Punkten zu erhalten, ist den Aussagen zuzustimmen.

Beispielitems zu »Teambewusstsein«

1. Für mich gilt der Satz: Der Starke ist am mächtigsten allein!

Das Item ist invers codiert. Du musst die Aussage verneinen, um einen Punkt auf der Skala »Teambewusstsein« zu erhalten.

2. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass ich im Team viel motivierter und erfolgreicher arbeite.

Diese Aussage wäre zu bejahen.

Beispiele zum Merkmal »Führungsmotivation«

1. In Gruppendiskussionen bin ich meist derjenige, der den Gesprächsverlauf bestimmt.
2. Ich kann andere sehr gut motivieren und mit meiner Begeisterung anstecken.

Beispielitems zu »Verträglichkeit«

1. Wenn ich in eine neue Gruppe komme, versuche ich, mich den anderen anzupassen.
2. In einer Gruppe bin ich es meist, der dafür sorgt, dass Konflikte nicht eskalieren.

Den Inhalten ist jeweils zuzustimmen, damit eine hohe »Führungsmotivation« und »Verträglichkeit« attestiert werden.

Teamorientierung gilt mittlerweile in fast allen Arbeitsbereichen als eine wichtige Eigenschaft. Bei Hochschulabsolventen sind außerdem Indikatoren für Führungskompetenz erwünscht, denn diese Personengruppe übernimmt oft bereits mit dem Berufseinstieg oder im Laufe der nächsten Jahre Leitungspositionen.

2.3.3 Die Gültigkeit von Persönlichkeitstests

Es gibt diverse Möglichkeiten, um die Ergebnisse von Persönlichkeitstests zu validieren. Man kann zum Beispiel überdurchschnittlich erfolgreiche Manager oder Künstler testen und deren Persönlichkeitsprofil als Richtlinie zugrunde legen, der Bewerber, die einen entsprechenden Studiengang anstreben oder in einem ähnlichen Bereich tätig sein möchten, entsprechen sollten.

Es ist auch möglich, Selbstbeschreibungen auf ihren Realitätsgehalt hin zu überprüfen, indem man einen Probanden beobachten lässt oder Beurteilungen von Personen einholt, die ihn gut kennen. Natürlich sind prinzipiell Kombinationen dieser Ansätze möglich.

Da ein Design, das Beobachtungen vorsieht, mit einem hohen Aufwand verbunden ist und Fremdbeurteilungen nur schwer einzuholen sind, basieren die meisten Persönlichkeitstests ausschließlich auf Selbsteinschätzungen.

Die eher seltene Kombination von Selbst- und Fremdbeurteilung bietet das »Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)«, das dieselben Skalen sowohl zur Selbst- als auch zur Fremdbeschreibung einsetzt. Die zu berechnenden Übereinstimmungen ergeben Hinweise auf die Gültigkeit der erhobenen Persönlichkeitsmaße.

To whom it concerns: »Perfektionismus« und »Regeltreue«

Studien zur prognostischen Validität des 16 PF-R ergaben, dass eine überdurchschnittliche Ausprägung der Merkmale »Perfektionismus« und »Regeltreue« unabhängig von der Intelligenz ein sicheres Kriterium für späteren Berufserfolg darstellt.

Eine Ausnahme bilden allerdings die künstlerischen Berufe: Man fand auch heraus, dass sich erfolgreiche Künstler von anderen Personengruppen durch überdurchschnittliche Werte in »Perfektionismus«, aber unterdurchschnittliche in »Regeltreue« auszeichnen.

2.3.4 Kontrollskalen

Du magst einwenden, dass Selbstbeschreibungen prinzipiell nicht verlässlich seien, da jeder das Blaue vom Himmel erzählen könne, ohne dass der Wahrheitsgehalt überprüft werde. Und wahrscheinlich denkst du auch, dass jemand, der in einer Bewerbungssituation allzu ehrlich ist, ziemlich »dämlich« oder unmotiviert sein muss. Beide Einwände sind völlig berechtigt.

Aber Psychologen sind natürlich auch nicht »doof«, sondern wissen um mögliche Verfälschungsquellen und Täuschungsversuche. Um potenziellen »Cheatern« auf die Schliche zu kommen, verfügen qualifizierte Persönlichkeitstests daher über mindestens eine Kontrollskala. Diese Skalen bestehen aus unauffällig eingestreuten Items, die anzeigen, ob jemand um einen besonders positiven Eindruck bemüht ist oder den Test schludrig ausgefüllt hat usw.

»Lügenskala« Mit Hilfe dieser Skala versucht man zu erfassen, wie weitgehend ein Testteilnehmer im Sinne der sozialen Erwünschtheit geantwortet hat bzw. wie offen er ist. Die entsprechenden Items thematisieren kleine menschliche Schwächen, mit denen jeder von uns zu kämpfen hat. Falls das Vorhandensein dieser Schwächen durchgehend gezeugnet wird, hat ein Bewerber im Sinne der sogenannten sozialen Erwünschtheit bzw. des

»Impression managements« bzw. mangelnder Offenheit geantwortet. Er war also bestrebt, sich weit positiver darzustellen, als es der Realität entspricht. Wenn hier ein bestimmtes Maß überschritten wird, sind auch die übrigen Aussagen nicht mehr glaubwürdig. Im Extremfall wird dann der gesamte Test für ungültig erklärt.

Beispiel

Beispielitems für eine »Lügenskala«

1. Es ist mir schon passiert, dass ich mich bei einem Termin verspätet habe.
2. Ich leide manchmal an »Aufschieberitis« und schiebe Dinge auf, die unangenehm sind.
3. In einem Restaurant sind meine Manieren meist besser, als wenn ich unbeobachtet bin.

2.4 Optimale Vorbereitung

Auf Tests zur Bewerberauswahl kann und sollte man sich gezielt vorbereiten.

2.4.1 Die eigene Intelligenz testen

Zunächst ist es ratsam, Informationen über das persönliche Leistungsniveau einzuholen, indem man sich testet oder testen lässt. Du hast die Möglichkeit, dich bei einer der Agenturen für Arbeit oder in einer psychologischen Praxis testen zu lassen oder aber – die einfachste Variante – Online-Tests durchzuführen.

Empfehlenswerte, kostenlose Intelligenztests, die Psychologen zusammengestellt haben, sind die von der »Süddeutschen« und von »Focus« ins Netz gestellten Verfahren. Der Focus-Test wurde von Jürgen Hesse und Hans Christian Schrader – ausgewiesene Bewerbungsexperten – entwickelt. Zwar genügen diese Tests nicht den strengen wissenschaftlichen Kriterien, aber sie geben doch erste wichtige Anhaltspunkte hinsichtlich der kognitiven Fähigkeiten. Grundsätzlich gilt bei Leistungstests, dass ein Ergebnis um so zuverlässiger ist, je höher es ausfällt, da man persönliche Fähigkeiten zwar verbergen, aber nicht über die eigenen Grenzen hinaus demonstrieren kann.

Kostenlose Online-Tests

IQ Tester – Der kostenlose IQ-Test online mit Sofortergebnis

URL: ► <http://www.sueddeutsche.de/iqtest>

Intelligenztest ... und wie schlau sind Sie?

URL: ► http://www.focus.de/wissen/natur/forschung-und-technik-focus-iq-test_aid_190547.html

Solltest du in diesen Intelligenztests einen IQ von ≥ 130 erzielen – das ist ein weit überdurchschnittliches Ergebnis (► Abb. 2.2) –, kannst du Testungen im Rahmen eines Auswahlverfahrens höchstwahrscheinlich entspannt entgegensehen. Der Standardwert 130 zeigt den Grenzwert zur Hochbegabung an. Da die Gruppe der »Hoch-IQ-Leute« aber nur aus 2 und weniger Prozent der Bevölkerung besteht, ist es wahrscheinlicher, dass du zwar gut begabt, aber nicht unbedingt ein kleines Genie bist.

Wenn du jedoch wissen möchtest, ob du zu den ganz Schlaunen gehörst, kannst du auch den 20-minütigen Test von »Mensa«, dem Netzwerk für Hochbegabte, bearbeiten. Ein IQ von ≥ 130 verschafft dir Zutritt zum Club der deutschen Intelligenzelite. Der Online-Test für »Intelligenzbestien«:

► <http://www.mensa.de/index.php?id=65>

Indem du dich selbst mehreren Tests unterziehst, lernst du verbreitete Aufgabentypen kennen. Und wie mehrfach innerhalb dieses Buches thematisiert wird, trägt die Vertrautheit mit spezifischen Anforderungen wesentlich zu deren Bewältigung bei. Online-Testaufgaben zu bearbeiten, ist eine wirkungsvolle Möglichkeit, sich ein gewisses Test-Know-how anzueignen.

Das folgende Schaubild verdeutlicht die Intelligenzverteilung und die Bedeutung der einzelnen Segmente.

2.4.2 Testaufgaben kennen lernen

Es empfiehlt sich, spezielle Übungsbücher durchzuarbeiten, um einen Überblick über das gesamte Aufgabenspektrum zu erhalten und die eigene

Unterdurchschnittlicher Bereich	
Intelligenzquotient:	
< 55	Schwere geistige Behinderung
55–69	Leichte geistige Behinderung
70–84	Unterdurchschnittliche Intelligenz

Durchschnittlicher Bereich	
Intelligenzquotient:	
85–99	Niedrige Intelligenz im Durchschnittsbereich
100	Gute durchschnittliche Intelligenz
101–114	Hohe Intelligenz im Durchschnittsbereich

Überdurchschnittlicher Bereich	
Intelligenzquotient:	
115–129	Statistisch signifikante überdurchschnittliche Intelligenz
130–145	IQ ab 130: Hochbegabung
> 145	Genialität

■ Abb. 2.2 Die Einteilung der Intelligenzbereiche

Test-Fitness anhand der Beispielaufgaben weiter zu trainieren.

2.4.3 Übung macht den Meister

Wenn sich herausstellen sollte, dass du in bestimmten Intelligenzbereichen Schwächen hast, kannst du versuchen, diese durch gezieltes Üben auszugleichen.

Rechenaufgaben Fast immer sind in Intelligenztests Items zu Prozentrechnung, Wurzelziehen und Dreisatzrechnung neben einfachen Additions- und Subtraktionsaufgaben integriert. Fehlende bzw. vergessene Kenntnisse hinsichtlich zentraler Re-

chengesetze kannst du dir leicht (wieder) aneignen. Nimm dir einfach deine alten Mathematikbücher vor, sofern du über solche verfügst, oder recherchiere im Internet.

Gedächtnistest Sollte deine Merkfähigkeit nicht besonders gut sein, ist es möglich, diese mittels Gedächtnistechniken, die sich erlernen lassen, zu steigern. Hierzu existiert eine umfangreiche Ratgeberliteratur, du kannst aber auch einen geeigneten Volkshochschulkurs besuchen.

Allgemeinwissen Auf Testaufgaben, die Allgemeinwissen abfragen – ebenfalls ein beliebter Aufgabentyp –, ist eine Vorbereitung möglich, indem

Dein Weg zum Prüfungserfolg

Angstfrei durchs Studium: Auswahlverfahren, Referate,
Prüfungen, Bewerbungen

Bensberg, G.

2015, XVI, 237 S. 61 Abb., 20 Abb. in Farbe. Mit

Online-Extras., Softcover

ISBN: 978-3-662-43418-5