

*Karl Westhoff, Carmen Hagemeister, Martin Kersting, Fredi Lang,
Helfried Moosbrugger, Gerd Reimann, Gerhard Stemmler (Hrsg.)*

Testkuratorium der Föderation Deutscher Psychologenvereinigungen

Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430

3., überarbeitete Auflage

mit Beiträgen von:

*Markus Bühner, Lutz F. Hornke, Martin Kersting,
Klaus D. Kubinger, Jutta Margraf-Stiksrud, Helfried Moosbrugger,
René Proyer, Wolfgang Rauch, Gerd Reimann,
Lothar Schmidt-Atzert, Gerhard Stemmler, Anja Strobel, Karl Westhoff*



PABST SCIENCE PUBLISHERS

Lengerich, Berlin, Bremen, Miami, Riga, Viernheim, Wien, Zagreb

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <<http://dnb.ddb.de>> abrufbar.

Geschützte Warennamen (Warenzeichen) werden nicht besonders kenntlich gemacht. Aus dem Fehlen eines solchen Hinweises kann also nicht geschlossen werden, dass es sich um einen freien Warennamen handelt.

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

*Prof. Dr. Karl Westhoff
Institut für Psychologie II
TU Dresden
D-01062 Dresden
E-Mail: karl.westhoff@tu-dresden.de*

© 2010 Pabst Science Publishers, D-49525 Lengerich

Konvertierung: Armin Vahrenhorst
Druck: KM-Druck, D-64823 Groß-Umstadt

ISBN 978-3-89967-561-0

6.4 Einsatzmöglichkeiten von Verfahren und Geltungsbereiche von Eignungsbeurteilungen

Martin Kersting

6.4.1 Einsatzmöglichkeiten von Verfahren

Die DIN 33430 „enthält Festlegungen und Leitsätze für Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen“ (DIN, 2002, S. 3). Mit der Eignungsbeurteilung wird eine Relation hergestellt zwischen der Person und der in Frage stehenden berufsbezogenen Tätigkeit / Aufgabe. Dabei kann es sich um die Tätigkeiten handeln, welche die zu beurteilende Person

- aktuell ausübt (z.B. berufliche Leistungsbeurteilung oder Beurteilung von Auszubildenden und/oder Studenten)
- und/oder um Aufgaben, welche möglicherweise in Zukunft auf die zu beurteilende Person zukommen (z.B. Potenzialbeurteilung oder Berufsberatung).

Es kann um die Beurteilung

- relativ zeitstabiler Merkmale
- oder relativ veränderbarer Merkmale gehen.

Ein Beispiel für ein relativ stabiles Personmerkmal ist die Intelligenz, ein Beispiel für ein relativ veränderbares Merkmal ist das kundenorientierte Kommunikationsverhalten.

Die DIN 33430 nennt im Anhang B die folgenden „Verfahren zur Eignungsbeurteilung“

- Eignungsinterviews
- biographische Fragebögen
- berufsbezogene Persönlichkeitsfragebögen
- Assessment Center
- Arbeitsproben
- Tests

Als Assessment Center bezeichnet man ein Verfahren, bei dem mehrere Aufgaben oder Übungen systematisch zusammengestellt werden. Im Rahmen eines Assessment Centers kommen Übungen wie z. B. Gruppenaufgaben/-diskussionen, Rollenspiele, Postkorbverfahren, Fallbearbeitungen, Präsentationsaufgaben und Planspiele zum Einsatz.

Einsatz von Verfahren zur gegenwarts- und/oder zukunftsorientierten berufsbezogenen Eignungsbeurteilung

Einsatz von Verfahren zur Beurteilung zeitstabiler oder veränderbarer Merkmale

Verfahren zur Eignungsbeurteilung

Kombination mit anderen Informationen	<p>Unter den Begriff „Test“ fallen z. B. Leistungstests, Intelligenztests und Konzentrationstests.</p> <p>Im Rahmen der berufsbezogenen Eignungsbeurteilung werden diese Verfahren in der Regel in Kombination mit anderen Informationen genutzt, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auswertung von Bewerbungsunterlagen (inkl. Zeugnissen) • Aktive Beschaffung von Referenzen (siehe 4.4).
Eignungsbeurteilung bei „Internen“	<p>Bei Entscheidungen, die interne Mitarbeiter betreffen, verfügt die Organisation bereits über Informationen, die ebenfalls für die Eignungsbeurteilung genutzt werden können. Hierzu zählen z. B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beurteilungen (aus verschiedenen Quellen, z.B. Vorgesetzte, Mitarbeiter, Kollegen, Kunden, Selbsteinschätzungen usw.) • direkte Erfolgskriterien (z.B. Produktionsstückzahl, Fehlerquote, Unfälle) • indirekte Erfolgskriterien (Gehalt, Beförderung, Fehlzeiten)
Einsatz von Verfahren, zur Arbeitsbeurteilung und/oder zur Arbeitsgestaltung	<p>Ein Verfahren kann zum Zweck der berufsbezogenen Eignungsbeurteilung eingesetzt werden, wenn es nachweislich einen definierbaren Beitrag zur Aussage über die berufliche Leistung und/oder über die berufliche Zufriedenheit einer Person oder Personengruppe liefert oder zur entsprechenden Vorhersage beiträgt.</p> <p>Die berufliche Eignungsbeurteilung kann aber im Rahmen der so genannten Modifikationsstrategie (siehe unten) auch zur optimierenden Gestaltung der Beziehung zwischen der Person und ihren Tätigkeiten/Aufgaben genutzt werden, indem man z. B. Personen diagnostiziert, um ihnen ein maßgeschneidertes Training zukommen zu lassen.</p>
Auftraggeber von Eignungsbeurteilungen	<p>Verfahren der medizinischen Diagnostik sind nicht Gegenstand der DIN 33430 (DIN, 2002, S. 4).</p> <p>Berufliche Eignungsbeurteilungen sind entscheidungsorientiert und erfolgen zielgerichtet. Die Ziele definiert der Auftraggeber. Auftraggeber kann entweder die sich entscheidende Person sein (z.B. Berufs- und Laufbahnberatung, self-assessment) oder die sich entscheidende Organisation (z.B. Personalauswahl).</p>
Strategien berufsbezogener Entscheidungen	<p>Ein Vorgehen ist strategisch, wenn ein genauer Plan des Vorgehens zur Zielerreichung existiert. Ein zur Eignungsbeurteilung genutztes Verfahren kann mit dem Ziel eingesetzt werden, konkret und benennbar zu der anstehenden Entscheidung beizutragen und/oder Prognosen und deren Evaluation zu ermöglichen. Es ist Aufgabe des Auftragnehmers, durch die Strategie vorab festzulegen, was der Entscheider unter jedem möglichen Verfahrensergebnis tun soll. „Strategie“ meint, dass eine bewusste Richtschnur die Entscheidungen leitet. Strategien zur Eignungsbeurteilung bestehen aus einer Menge von</p>

Regeln, welche die Auswahl und Verwertung der zur Eignungsbeurteilung genutzten Verfahren steuern. Dabei ist zu entscheiden, welche Daten zu erheben und (wie) zu verwerten sind. Innerhalb der zur berufsbezogenen Eignungsbeurteilung genutzten Strategien kann mit Cronbach und Gleser (1965) zwischen

- Klassifikations- oder Zuordnungsstrategien einerseits und
- Modifizierungs- oder Veränderungsstrategien andererseits unterschieden werden.

Während die Klassifikation (auch Selektion genannt) sich weiter in die

- Person- und Bedingungsklassifikation differenziert, lässt sich auf Seiten der Modifikation die
- Verhaltens- und Bedingungsmodifikation unterscheiden.

Von der Entscheidung sind Personen und/oder Bedingungen betroffen

Bei der Klassifikation werden Personen oder Bedingungen (z.B. Arbeitsplätze) ausgewählt/zugeordnet. Ein Beispiel für die Personenklassifikation ist die Zulassung von Personen zu Ausbildungen oder Studiengängen oder die Stellenvergabe.

Demgegenüber richtet sich das Interesse bei der Modifikation auf mögliche Veränderungen im Verhalten und/oder in den situativen (z.B. Arbeits-) Bedingungen. Die Modifikation von Verhalten ist u.a. Aufgabe der Personalentwicklung, Methoden wären hier Aus-, Fort- und Weiterbildung, Training und Coaching. Für die Bedingungsselektion kann als Beispiel die Studien-, Berufs- oder Laufbahnberatung angeführt werden. Die Verfahrensergebnisse unterstützen eine ratsuchende Person bei ihrer Entscheidung für einen Studiengang/eine Ausbildungsrichtung. Bei der Bedingungsmodifikation könnte eine Organisation z.B. aufgrund der Verfahrensergebnisse

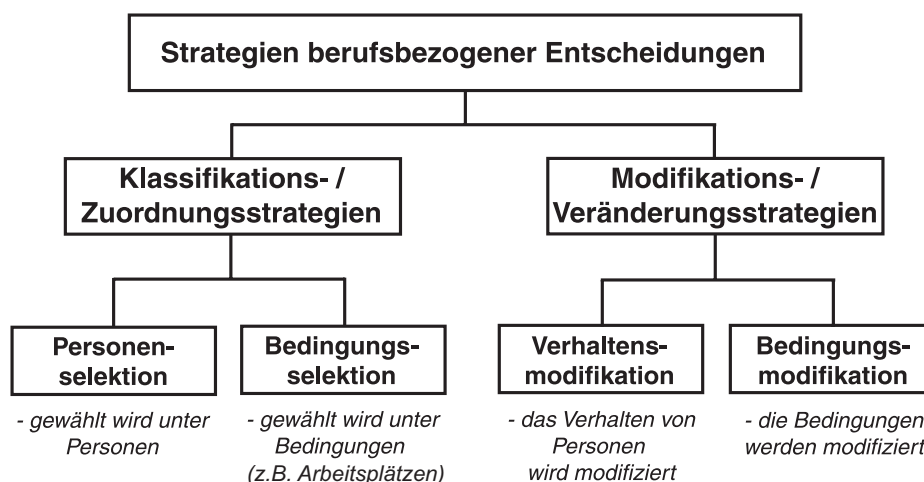


Abbildung 6.4.1: Strategien berufsbezogener Entscheidungen

Beispiele für den Einsatz von Verfahren zur Klassifikation und Zuordnung

beschließen, ein bestehendes Lehrsystem oder das Anreizsystem zu ändern.

Zur Eignungsbeurteilung genutzte Verfahren tragen hauptsächlich zu den folgenden sechs Arten von Klassifikationsentscheidungen bei (siehe Häcker, Leutner und Amelang, 1998)

- 1) Auswahl von Personen für Einstiegspositionen,
- 2) Auswahl von Personen für höhere oder spezialisiertere Positionen,
- 3) Beförderung in höhere Positionen innerhalb der Organisation,
- 4) Zuordnung von Tätigkeiten und Personen,
- 5) Entscheidung über die Eignung für eine Schulung/ein Training und
- 6) Unterstützung der Berufsplanung und Karriereentwicklung.

Personalentscheidungen

Beispiele sind alle Formen von Personalentscheidungen wie z. B. die explizit genannten Entscheidungen im Kontext von „Auswahl“ und „Beförderung“, aber auch jede Form von berufsbezogener Aufgabenverteilung sowie die Fragen der Entsendung, Freisetzung und Nachfolge. Aufgrund der zunehmenden Freizügigkeit in der Berufsausübung innerhalb Europas, wird – nach US-amerikanischen Vorbild – die Frage der Lizenzierung aufgrund von berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen zu Lasten der nationalen Regeln zur Berufsausübung zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Aufgrund der demographischen Entwicklung notwendige Strategieänderungen

Die Praxis konzentriert sich aktuell auf die Klassifikation und Zuordnung. Das Potential zur Auswahl/Zuordnung von Personen nimmt aufgrund der demographischen Entwicklung in den meisten Industrienationen aber ab. Angesichts einer geringer werdenden Zahl an Berufseinsteigern und einer hohen Anzahl an gesunden älteren Arbeitnehmern, sollte der Modifikation von Verhalten und Bedingungen eine größere Beachtung geschenkt werden. Verfahren zur berufsbezogenen Eignungsbeurteilung können zur Leistungsoptimierung genutzt werden, in dem z.B. der Trainingsbedarf ermittelt oder die Leistungsfähigkeit in Abhängigkeit von bestimmten Situationsbedingungen beurteilt wird. Ein Beispiel hierfür ist der Bereich der beruflichen Rehabilitation. Aufgrund der berufsbezogenen Eignungsbeurteilung wird hier über Reha-Maßnahmen entschieden.

Wir können es uns nicht mehr erlauben, gute Bewerber zu „übersehen“

Selbst in den Fällen, in denen die Anzahl an Personen (z. B. Bewerbern) noch die Anzahl an Stellen übertrifft, ändert sich aufgrund der demographischen Entwicklung die Anforderung an die berufsbezogene Eignungsbeurteilung. Ging es früher primär um die Vermeidung von falsch-positiven Fehlern (Auswahl von Personen, die den Anforderungen nicht entsprechen), so wird es in Zukunft immer

bedeutsamer, die falsch-negativen Fehler zu vermeiden (Personen zu übersehen, die erfolgreich gewesen wären).

6.4.2 Geltungsbereiche von Eignungsbeurteilungen

Der Geltungsbereich einer Eignungsbeurteilung ergibt sich aus deren Generalität, Universalität und Stabilität, er sollte stets explizit genannt werden.

Der Geltungsbereich einer Eignungsbeurteilung variiert in Abhängigkeit von der Generalität, Universalität und Stabilität

Generalität. Die *Generalität* bezieht sich darauf, ob mit der Eignungsbeurteilung ein eher allgemeines oder ein spezifisches Urteil getroffen wird. Für ein generelles Urteil über die verbale Kompetenz eines Bewerbers müsste man beispielsweise alle in den Bedeutungshof des Begriffs verbale Kompetenz fallenden Fähigkeiten untersuchen. In der Praxis wird man hingegen wenige Stichproben der verbalen Kompetenz in spezifischen Situationen (z.B. einer Präsentationsübung) betrachten. Das Urteil ist entsprechend spezifisch, sein Geltungsbereich ist auf vergleichbare Situationen eingeschränkt.

Generalität

Universalität. Bei der Universalität geht es um die Frage, für welche Personenpopulationen die Eignungsbeurteilung gültig ist.

Universalität

Eine Eignungsbeurteilung besteht in einem Ist-Soll-Vergleich. Theoretisch ist es möglich, einfach eine Rangreihe unter den Kandidaten zu bilden und den besten auszuwählen. Hierbei würde der Sollwert als „besser als die anderen Kandidaten“ definiert. Häufiger wird der Sollwert aber durch ein Kriterium oder durch eine Referenzgruppe gebildet.

Beim kriteriumsorientierten Ansatz wird die Position eines Kandidaten relativ zu einem Kriterium definiert. Beispielsweise erfordern einige Berufe (z.B. Polizei) eine Mindestkörpergröße, bei jedem Kandidaten wird geprüft, ob er das gesetzte Kriterium (im Beispiel die Mindestgröße) erreicht.

Beim Ansatz des interindividuellen Vergleichs mit Hilfe von Referenzgruppen wird der Kandidat hinsichtlich wesentlicher Merkmale mit der Ausprägung dieser Merkmale bei einer Gruppe verglichen, der er gegenwärtig angehört oder zukünftig angehören soll oder möchte. Die meisten Testverfahren bieten „Normentabellen“ an, in denen die Vergleichswerte definierter Gruppen nachgeschlagen werden können.

Ein Eignungsurteil wäre vollständig universell, wenn es mit Bezug auf die Gesamtheit aller Personenpopulationen gelten würde. Tatsächlich sind Eignungsurteile häufig auf spezifische Vergleichsgruppen bezo-

Stabilität	<p>gen, z. B. auf einen Vergleich mit den übrigen Kandidaten, auf einen Vergleich mit einer Gruppe gleichaltriger Personen, auf einen Vergleich mit einer Gruppe mit gleichem Bildungsstand usw. Der Geltungsanspruch des Eignungsurteils ist entsprechend zu relativieren.</p> <p><i>Zeitliche Stabilität.</i> Der Geltungsbereich einer Eignungsbeurteilung hängt auch von der zeitlichen Stabilität des untersuchten Merkmals ab. Nur bei Merkmalen, die über die Zeit (relativ) stabil bleiben, kann die einmal getroffene berufsbezogene Eignungsbeurteilung über längere Zeit aufrechterhalten bleiben. Es gibt weniger stabile (z. B. Emotionen) und stabile (z. B. Intelligenz) Personmerkmale. Auch die Merkmale der Aufgabe und/oder Tätigkeit können sich verändern, so dass die Eignungsbeurteilung auch dann an Gültigkeit verliert, wenn der Charakter der Aufgabe oder Tätigkeit sich deutlich verändert.</p>
Gültigkeit der Verfahren	<p>Für den Geltungsbereich der Eignungsbeurteilung ist die Gültigkeit des zur Eignungsbeurteilung eingesetzten Verfahrens von zentraler Bedeutung. Für die Gültigkeit des Verfahrens sind Nachweise zu erbringen. Sofern es sich bei diesen Nachweisen nicht um eigene Bewährungskontrollen handelt, können Gültigkeitshinweise aus anderen Untersuchungen in Anspruch genommen werden (Validitätsgeneralisierung). In diesem Falle ist laut DIN 33430 (2002, S. 16f.) aber zu prüfen, ob sich die Gültigkeitshinweise aus anderen Studien tatsächlich auf die aktuelle Situation der Eignungsbeurteilung übertragen lassen. Dabei ist vor allem die Ähnlichkeit zwischen den vorliegenden Studien und der aktuellen Fragestellung zu prüfen (z. B. Vergleichbarkeit der Charakteristika der untersuchten Gruppen, des Verfahrens zur Eignungsbeurteilung, des Kriteriums usw.).</p>
Übertragbarkeit von Erkenntnissen zur Kriteriumsgültigkeit	<p>Will man beispielsweise prüfen, ob sich die Erkenntnisse zur Kriteriumsgültigkeit eines Verfahrens für die eigene Fragestellung nutzen lassen, so muss man die Rahmenbedingungen der gegenwärtigen Situation mit denen der Situation vergleichen, in denen die Kriteriumsgültigkeit nachgewiesen wurde. Die Kriteriumsgültigkeit von Verfahren hängt nämlich nicht nur von den Eigenschaften des Verfahrens und den Umständen seiner Anwendung ab. Die Kriteriumsgültigkeit wird darüber hinaus im Wesentlichen durch drei weitere Faktoren beeinflusst, nämlich durch (1) die Zielgruppe der Gültigkeitsprüfung, (2) durch das gewählte Kriterium und (3) durch die Beziehung zwischen Prädiktoren und Kriterium.</p>
Die Kriteriumsgültigkeit kann für verschiedene Zielgruppen unterschiedlich ausfallen	<p>Die Kriteriumsgültigkeit hängt von der untersuchten Zielgruppe ab. Effekte sind u.a. zu erwarten</p> <ul style="list-style-type: none"> • für die <i>Art der Berufe und Ausbildungen</i> (z.B. einfache Tätigkeiten versus Führungspositionen; praktische Ausbildung versus theoretische Ausbildung) sowie • für den <i>Grad der Vorselektion</i> der jeweiligen Gruppen.

Intelligenztests erlauben beispielsweise für Tätigkeiten mit durchschnittlichem bis anspruchsvollem Anforderungsniveau gültigere Eignungsbeurteilungen als für einfache, z. B. ungelernte Tätigkeiten. Wurde die Kriteriumsgültigkeit anhand einer Gruppe von Auszubildenden nachgewiesen, so lässt sich daraus nicht unbedingt schlussfolgern, dass das Verfahren auch für Entscheidungen über Beförderungen von bereits berufstätigen Personen Geltung beanspruchen kann.

Ein Verfahren, das nachweislich den Studienerfolg von Abiturienten vorhersagt, taugt nicht zwangsläufig auch zur Differenzierung innerhalb einer höher vorselektierten Gruppe, beispielsweise innerhalb einer Gruppe von hochbegabten Abiturienten. Es wäre z. B. denkbar, dass ein Testverfahren innerhalb der Gruppe der Leistungsstarken nicht differenziert, weil alle die höchstmögliche Punktzahl erreichen.

Die Kriteriumsgültigkeit wird außerdem durch die *Wahl des Kriteriums* beeinflusst. Hier gilt es vor allem die Effekte der

- Art und der
- Qualität des Kriteriums zu beachten.

Hinsichtlich der *Art des Kriteriums* macht es z. B. einen Unterschied, ob

- Ausbildungs- oder Berufsleistungen herangezogen werden und
- zu welchem Zeitpunkt des Ausbildungs- oder Berufsabschnitts die Leistungen gemessen werden.

Ebenso wirkt es sich aus, ob

- spezifische Verhaltensweisen oder ein „Gesamtverhalten“ und
- ob durchschnittliche oder Maximalleistungen vorhergesagt werden sollen. Zu berücksichtigen ist schließlich,
- ob der Gültigkeitsprüfung ein ein- oder ein mehrdimensionales Kriterium zugrunde gelegt und
- ob mit einem singulären Kriterium oder mit mehreren (in welcher Form kombinierten?) Kriterien gearbeitet wird.

Ein singuläres Kriterium wäre beispielsweise die Messung des Arbeitstempos als Indikator für die Leistung eines Supermarktkassierers, ein kombiniertes Kriterium läge vor, wenn zusätzlich auch noch Einschätzungen seiner Freundlichkeit gegenüber Kunden, seiner Hilfsbereitschaft gegenüber Kollegen usw. vorlägen.

Bei der *Qualität der Kriterien* geht es einerseits um deren

- *metrische* Qualitäten (z.B. Zuverlässigkeit und Diskriminationsfähigkeit). Andererseits geht es um deren
- *inhaltliche* Qualität.

Die Kriteriumsgültigkeit hängt von der Art sowie der Qualität des Kriteriums ab

Unterschiedliche Kriteriumsarten

Singuläres Kriterium oder zusammengesetzte Kriterien

Qualität von Kriterien

Unter inhaltlichen Qualitäts Gesichtspunkten können z.B.

- subjektive (z.B. Vorgesetztenurteile) und weniger subjektive Kriterien (z.B. Produktionsstückzahlen) unterschieden werden.

Umfeldbezogene Leistung

Bei der Messung von Berufserfolg steht traditionellerweise die aufgabenbezogene Leistung (task performance) im Fokus des Interesses. Darüber hinaus kann aber auch die umfeldbezogene Leistung (citizenship behavior) als Kriterium betrachtet werden. Umfeldbezogene Leistung umfasst Verhalten, das zum Funktionieren einer Organisation beiträgt, dessen Ausführung aber im Ermessen der Mitarbeiter liegt, da es formal nicht vorgeschrieben ist und im Rahmen des formalen Anreizsystems nicht direkt berücksichtigt wird. Betrachtet wird beispielsweise, welchen Beitrag ein Mitarbeiter zum emotionalen Gruppenklima leistet oder ob er andere bei der Arbeit unterstützt. Die Gültigkeit verschiedener Verfahren variiert in Abhängigkeit von den jeweils genutzten Kriterien. Während die aufgabenbezogene Leistung eher durch kognitive Merkmale vorhersagbar ist, sollte die umfeldbezogene Leistung eher durch nicht-kognitive Persönlichkeitsmerkmale prognostizierbar sein.

Unterschiedliche Beziehung zwischen Prädiktor und Kriterium

Schließlich wird die Kriteriumsgültigkeit auch von der *Beziehung* zwischen Prädiktor und Kriterium beeinflusst. Hierbei spielen die folgenden Aspekte eine Rolle:

- der *zeitliche Abstand* zwischen Prognose und Kriteriumsmessung,
- die *Vergleichbarkeit* der beiden Maße,
- die *Art der Beziehung* zwischen Prädiktor und Kriterium (z.B. linear/non-linear) sowie
- die *Art der Analyse* dieser Beziehungen (z.B. der Einsatz von einfachen oder multiplen Analyseverfahren [letzteres mit oder ohne Kreuzvalidierung], die Berücksichtigung von Moderator- und Suppressor-Variablen).

Zeitlicher Abstand zwischen Prädiktor- und Kriteriumsmessung

Hinsichtlich des Einflusses des zeitlichen Abstands zwischen Prognose und Kriteriumsmessung gilt, dass die Leistung von Berufstätigen häufig erst nach einer gewissen Zeit solide beurteilt werden kann. So kann ein Vorgesetzter seine Mitarbeiter erst nach einer gewissen Zeit der Zusammenarbeit beurteilen. Die Kriteriumsgültigkeit, die man für ein Verfahren errechnet, wird nun unterschiedlich ausfallen, je nachdem ob die Vorgesetztenbeurteilung von einem Vorgesetzten stammt, der seinen Mitarbeiter schon lange kennt oder von einem Vorgesetzten, der erst kurze Zeit mit seinem Mitarbeiter zusammenarbeitet.

Symmetrie zwischen Prädiktor und Kriterium

Die für ein Verfahren bestimmte Kriteriumsgültigkeit wird auch unterschiedlich ausfallen, wenn man einmal ein dem Prädiktor vergleichbares, einmal aber ein dem Prädiktor wenig vergleichbares Kri-

terium ansetzt. Stellt man z. B. ein sehr spezifisches Verfahren wie einen Konzentrationstest einem globalen Kriterium wie dem Berufserfolg gegenüber, ist die Übereinstimmung durch die Asymmetrie eingeschränkt. Komplexe Kriterien wie der Berufserfolg können in einzelne Varianzkomponenten zerlegt werden, um sie als Kriterium für bestimmte Prädiktoren heranzuziehen.

Auch die Art der Beziehung zwischen Prädiktor und Kriterium beeinflusst die Höhe der Kriteriumsgültigkeit. So kann man annehmen, der Zusammenhang zwischen Extraversion und Erfolg in einem bestimmten Beruf, beispielsweise im Vertrieb, sei gleichbleibend positiv: je extravertierter, desto erfolgreicher. Man kann sich aber auch vorstellen, dass dies nur bis zu einem gewissen Grad an Extraversion, beispielsweise bis zu einer leicht überdurchschnittlichen Extraversion, gilt. Personen, die deutlich extravertierter sind, missachten das Distanzbedürfnis der Kunden, die Kunden fühlen sich belästigt und es kommt zu schlechteren Vertriebsereignissen. Der Zusammenhang zwischen Prädiktor und Kriterium wäre in diesem Fall nicht linear.

Schließlich gibt es zahlreiche (statistische) Prüfmethode, den Zusammenhang zwischen Prädiktor und Kriterium zu bestimmen. Die nominelle Höhe des Zusammenhangsmaßes variiert in Abhängigkeit von der gewählten Prüfmethode.

Lineare und nicht-lineare Beziehungen zwischen Prädiktor und Kriterium

Literatur

- Cronbach, L.J. & Gleser, G.C. (1965). *Psychological tests and personnel decisions* (Second Edition). Urbana, Il: University of Illinois Press.
- DIN (2002). *DIN 33430: Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen*. Berlin: Beuth.
- Häcker, H., Leutner, D. & Amelang, M. (1998). *Standards für pädagogisches und psychologisches Testen*. Göttingen: Hogrefe