

Persönlichkeitseigenschaften nach BIP von erfolgreichen Polizeibewerbenden bei der KAPO ZH

Jasmin Kämpf

Praxispartner: Institut für Angewandte Psychologie

Begleitende Person: Herr lic. phil. hum. Philipp Sury



Persönlichkeitseigenschaften nach BIP von erfolgreichen Polizeibewerbenden bei der KAPO ZH

Jasmin Kämpf

Praxispartner: Institut für Angewandte Psychologie
Begleitende Person: Herr lic. phil. hum. Philipp Sury

Jasmin Kämpf

Jonen, Mai 2014

Abstract

Die vorliegende Arbeit untersucht die Frage, in welchen subjektiv eingeschätzten Persönlichkeitseigenschaften nach BIP (Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung) sich aufgenommene von abgewiesenen Polizeibewerbenden bei der Kantonspolizei Zürich unterscheiden. Weiter wird untersucht, wie die Persönlichkeitseigenschaften der Bewerbenden mit der Schlussnote in der Eignungsabklärung zusammenhängen. Dazu wurden die Ergebnisse des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung und die Schlussnoten im Eignungsverfahren der Polizeibewerbenden aus dem Jahr 2013 quantitativ ausgewertet. Es gibt kein bestimmtes Persönlichkeitsprofil, welches die angenommenen von den abgewiesenen Bewerbenden unterscheidet. Bewerbende mit hohen Scores in den Dimensionen Teamorientierung und Kontaktfähigkeit haben in der Gruppendiskussion jedoch einen gewissen Vorteil.

Diese Arbeit umfasst 71'233 Zeichen (inkl. Leerzeichen, ohne Anhang).

This paper investigates the issue how personality traits assessed with the BIP questionnaire (Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung) differ between accepted and refused police aspirants at Zurich State Police. Further it was investigated, how personality traits of police aspirants are related to the final overall assessment. For this purpose, BIP scores and final scores of police aspirants of the year 2013 were analyzed quantitatively. There is no specific personality profile which can predict accepted from refused police aspirants. Nevertheless, aspirants with high scores in team orientation and the ability to establish contact benefit in the assessment's group discussions.

Key words: BIP, police, personality, assessment, profile, aspirants, personality testing

Inhaltsverzeichnis

Abstract	III
1. Einleitung	1
2. Berufseignung und Eignungsdiagnostik	2
2.1. Berufseignungsdiagnostik und Anforderungsanalysen	2
2.2. Geschichte und gegenwärtige Trends	3
2.4. Drei Ansätze der Eignungsdiagnostik	4
2.4.1. <i>Konstruktorientierte Verfahren</i>	4
2.4.2. <i>Simulationsorientierte Verfahren</i>	5
2.4.4. <i>Biografieorientierte Verfahren</i>	6
2.5. Qualitätsstandards zur Personalauswahl: Die DIN 33430	6
3. Einsatz von Persönlichkeitstests in der Personalsektion	6
3.1. Definition Persönlichkeit – das Eigenschaftsparadigma	7
3.1.1. <i>Untersuchungen zur Stabilität von Eigenschaften</i>	8
3.2. Geschichte der Persönlichkeitstests in der Personalsektion	8
3.3. Validität	9
3.3.1. <i>Kriteriumsabhängige Validität von Persönlichkeitseigenschaften</i>	9
3.4. Faking und sozial erwünschtes Antworten	10
3.4.2. <i>Faking und Validität</i>	11
3.5. Persönlichkeitstestung potentieller Polizeibeamten	11
4. Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung	11
4.1. Begriffsbestimmung „Berufsbezogener Persönlichkeitstest“	11
4.2. Geschichte, Verbreitung und Anwendungsfelder	12
4.3. Grundlagen des BIP	12
4.3.1. <i>Auswahl berufsrelevanter Verhaltensdispositionen</i>	12
4.3.2. <i>Entwicklung des Itempools</i>	13
4.4. Ziel des BIP.....	13
4.5. Beschreibung Dimensionen	14
4.6. Kontroverses zum Hintergrund des Verfahrens	15

4.7. Gütekriterien	16
5. Ablauf Eignungsabklärung Kantonspolizei Zürich	17
6. Hypothesen	18
7. Methodik	20
7.1. Stichprobe	20
7.2. Datenerhebung	20
7.3. Messwerte	20
7.4. Statistische Auswertung	20
8. Ergebnisse	22
8.1. Kolmogorov-Smirnov-Test	22
8.2. t-Test für unabhängige Stichproben	24
8.3. Logistische Regression	25
8.3.1. Test auf Multikollinearität	28
8.3.2. Interpretation der logistischen Regression	28
9. Interpretation	29
10. Quellenverzeichnis	33
11. Abbildungsverzeichnis	36
12. Tabellenverzeichnis	36
13. Gleichungsverzeichnis	36
14. Anhang	37
14.1. Histogramme Kolmogorov-Smirnov-Test	37
14.2. Grafik Logistische Regression	41
14.3. Zeitplan	41

1. Einleitung

Die Polizei ist seit jeher ein Teil unserer Gesellschaft, kämpft aber derzeit mit Nachwuchsproblemen. Die Jugend akzeptiert die Polizei heute längst nicht mehr so, wie sie es gerne sehen würde. Auch ist Schichtarbeit und die tägliche Auseinandersetzung mit Kriminalität nicht das, was sich viele von einem Traumberuf erhoffen (sda, 2008, Sorg, 2012). Trotzdem bewerben sich jährlich ungefähr tausend Personen bei der Kantonspolizei Zürich. Das Auswahlverfahren ist hart – gerade einmal 10% bestehen das Auswahlverfahren und können mit der Polizeischule beginnen (Sorg, 2012, P. Boss, pers. Mitteilung, 04.04.2014). Doch was sind es für Personen, die sich trotz allem bei der Polizei bewerben? In welchen Persönlichkeitseigenschaften unterscheiden sich aufgenommene von abgewiesenen Polizeibewerbenden? Gibt es Persönlichkeitsmerkmale, welche voraussagen, wer ausgewählt wird? Sind solche Leute belastbarer als andere? Es stellt sich hier die Frage nach einem „Eigenschaftscocktail“, welcher aufgenommene Polizeibewerbende ausmacht.

Die Kantonspolizei Zürich prüft die Bewerbenden unter anderem in ihrer Persönlichkeit. Wie relevant die Persönlichkeitstestung in der Personalselektion sein kann, zeigt ein Zitat von Nussbaum und Neumann.

„Young man, we hire people because of their knowledge and experience, but we fire them because of their personality“ (Nussbaum & Neumann, 1995, S.127, in Hossiep & Paschen, 1998, S.8).

Es ist bei der Polizei besonders wichtig, nicht geeignete Bewerbende zu identifizieren; denn Polizeibeamte tragen die Verantwortung, für die öffentliche Sicherheit zu sorgen. Gleichzeitig bleiben die speziellen Anforderungen und der Stress, den dieser Beruf mit sich bringt, häufig ungewürdigt. Dimensionen wie Gewissenhaftigkeit und Durchsetzungsstärke scheinen eine hohe Relevanz für den Polizeiberuf darzustellen. Diese und andere Persönlichkeitseigenschaften werden bei der Kantonspolizei Zürich mit Hilfe des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) erfasst. Das BIP wurde mit dem Ziel entwickelt, eine Alternative zu bereits existierenden Verfahren darzustellen; es sollte die praktische diagnostische Arbeit in der Wirtschaft erleichtern (Hossiep, Paschen & Mühlhaus, 2000). Interessant ist dabei die Frage, ob die Persönlichkeitseigenschaften der Bewerbenden mit der Schlussnote im Eignungsverfahren zusammenhängen. Sind Korrelationen zu beobachten? Hier ist es interessant, herauszufinden, inwieweit zwischen der Persönlichkeit und der Schlussnote ein Zusammenhang existiert. Meine Forschungsfragen lauten deshalb wie folgt:

1. In welchen subjektiv eingeschätzten Persönlichkeitseigenschaften nach BIP unterscheiden sich aufgenommene von abgewiesenen Polizeibewerbenden (bei der KAPO ZH)?
2. Wie hängen die Persönlichkeitseigenschaften der Bewerbenden nach BIP mit der Schlussnote in der Eignungsabklärung zusammen?

Das erste Kapitel wird der Eignungsdiagnostik gewidmet. Darin werden die Geschichte und die drei Ansätze der Eignungsdiagnostik erläutert. Das nächste Kapitel behandelt den Einsatz von Persönlichkeitstests in der Personalselektion. Auch hier wird ein Augenmerk auf die Geschichte der Persönlichkeitstestung gelegt, zudem wird über die Validität von Persönlichkeitstests berichtet. Ein weiteres Kapitel beleuchtet das Bochumer Inventar berufsbezogener Persönlichkeitseigenschaften. Es werden die dort erfassten Persönlichkeitseigenschaften definiert, die Grundlagen und Ziele erläutert und zudem die Gütekriterien behandelt. Des Weiteren wird kurz auf die Methodik und die Datenerhebung in dieser Bachelorarbeit eingegangen. In einem zweiten Teil erfolgt dann die quantitative Auswertung der Daten mittels SPSS. Die Interpretation der Auswertung rundet die Arbeit ab.

Um die Erkenntnisse im Theorieteil der Arbeit zu gewinnen, wurde Literaturrecherche auf verschiedenen einschlägigen Datenbanken wie Psyn dex, Google Scholar und Wizo betrieben.

2. Berufseignung und Eignungsdiagnostik

Jährlich werden Millionen von Auswahlentscheidungen getroffen. „Ihre Qualität ist so unterschiedlich wie die hierzu verwendeten Methoden“ (Schuler, 1996, S. 11). Im folgenden Kapitel sollen die verschiedenen Ansätze als auch die dazugehörigen Verfahren zur Ermittlung der Berufseignung erläutert werden.

2.1. Berufseignungsdiagnostik und Anforderungsanalysen

„Berufseignungsdiagnostik bezeichnet die Methodologie der Entwicklung, Prüfung und Anwendung psychologischer Verfahren zum Zwecke eignungsbezogener Erfolgsprognosen und Entscheidungshilfen im beruflichen Kontext“ (Schuler & Höft, 2006, S. 102). Als Basis dienen vor allem Theorien der Anforderungen, Fähigkeiten und Leistungen und Methoden zu deren Messungen. Zu den Einsatzgebieten der Berufseignungsdiagnostik gehören unter anderem Personalauswahl, -entwicklung und -beurteilung sowie Berufsberatung. In dieser Arbeit wird aufgrund des gegebenen Themas der Fokus auf Personalauswahl gelegt.

Wenn von Berufseignung gesprochen wird, sollte immer auch von Anforderungsanalysen gesprochen werden, denn um geeignete Bewerbende zu finden, bedarf es des Wissens, welches geeignete Bewerbende sind, also welche Anforderungen ein Arbeitsplatz an Arbeitsplatzinhabende stellt (Schuler & Höft, 2006). Gemäss dem Deutschen Institut für Normung ist eine Anforderungsanalyse die „Ermittlung von personenrelevanten psychischen und psychophysischen Voraussetzungen . . . für den zu besetzenden Arbeitsplatz, das Aufgabenfeld, die Ausbildung bzw. das Studium oder den Beruf, für das/den die Eignung eines Kandidaten festgestellt werden soll“ (DIN, 2002, S. 4). Zu diesen Voraussetzungen gehören Fähigkeiten, tätigkeitsfeldbezogene Leistungsmotivation, psychologische Merkmale sowie berufliche Erfahrung (DIN, 2002).

Obwohl die Anforderungsanalyse der Ausgangspunkt zahlreicher personaldiagnostischer Prozesse darstellt, wird in dieser Arbeit nicht weiter auf sie eingegangen, da sie für die weitere Auswertung nicht von Relevanz ist. Diese Arbeit beschäftigt sich mit den gemessenen

Eigenschaften der Polizeiaspiranten und -aspirantinnen und nicht mit den in der Anforderungsanalyse „gewünschten“ Eigenschaften.

2.2. Geschichte und gegenwärtige Trends

Bereits vor mehr als 3000 Jahren wandte China eine Art Testbatterie an, um Bedienstete auf ihre Eignung für „Managementaufgaben“ im Staatsdienst zu testen. Zu den Tests gehörten unter anderem Bogenschiessen und Arithmetik. 1775 erschien das Werk von J.C. Lavaters mit dem Titel *Physiognomische Fragmente zur Beförderung der Menschenkenntnis und Menschenliebe*. Lavaters und andere waren davon überzeugt, die charakteristischen physiognomischen Merkmale von Helden, Führern und Gelehrten identifiziert zu haben. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts begann die Zeit der wissenschaftlich-psychologischen Eignungsdiagnostik. Im Zentrum der Bemühungen standen die Entwicklung von Paper-Pencil-Tests, apparativen Verfahren¹ sowie Arbeitsproben. Neben der Analyse der Bewerbungsunterlagen sind heute die Interviews die am meisten verwendeten Verfahren zur externen Personalauswahl (Schuler, Frier & Kauffmann, 1993, S. 32 zitiert nach Schuler, 1996). Neuste Trends gehen nun in Richtung der computergestützten und internetbasierten Testung (Schuler, 1996; Schuler & Höft, 2006).

¹ Apparative Verfahren sind Verfahren zur Messung der Wahrnehmung von Vorlagen unter Einsatz von Apparaturen zur Erschwerung der Wahrnehmung durch die Testperson. Beispiele für solche Apparaturen sind das Tachistoskop, das Perimeter oder das Anglemeter. Es gibt aber auch apparative Verfahren zur Ermittlung der Aufmerksamkeit. Hierzu gehören die Blickregistrierung und die Hautwiderstandsmessung (Wübbenhorst, 2014).

2.4. Drei Ansätze der Eignungsdiagnostik

Schuler (2006) unterscheidet drei grundsätzliche methodische Ansätze (Vgl. Abbildung 1). Der Eigenschaftsansatz, der Simulationsansatz und der biographische Ansatz. Jeder dieser Ansätze ist mit speziellen Methoden der Merkmalerfassung verbunden. Da alle Ansätze eine eigenständige Validierungslogik verfolgen, scheint ein multiples Verfahren angemessen. So wird sichergestellt, dass alle relevanten Facetten des interessierenden Merkmalsbereiches abgedeckt werden. Es können sowohl maximales als auch typisches, vergangenheitsbezogenes wie auch gegenwärtiges Verhalten und die Selbst- und Fremdeinschätzung erfasst werden (Schuler & Höft, 2006).

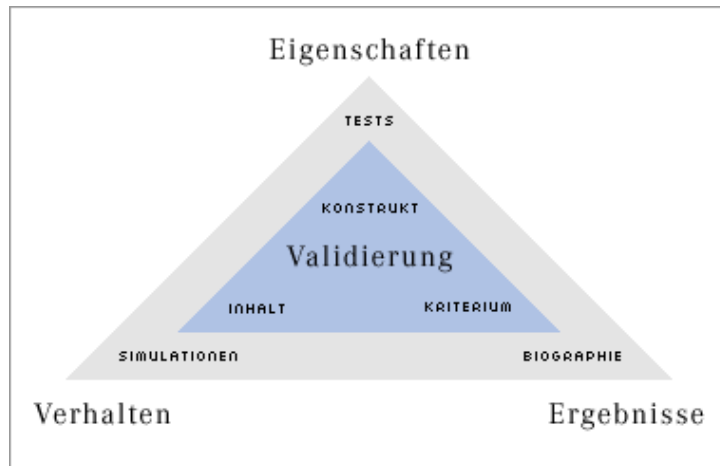


Abbildung 1: Drei Ansätze der Eignungsdiagnostik nach S&F, Personalpsychologie, 2014

2.4.1. Konstruktorientierte Verfahren

Um psychologische Konstrukte zu messen, werden Tests benutzt (Schuler, 2006). Solche Verfahren sind standardisiert und können routinemässig zur Messung von individuellen Verhaltensmerkmalen genutzt werden. Aus den Ergebnissen werden Schlüsse auf die Eigenschaften der jeweiligen Personen oder auf ihr Verhalten in anderen Situationen gezogen. Die Eigenschaften werden als relativ stabil und homogen angenommen, und die Tests sind für ausgebildete Psychologinnen und Psychologen einfach zu erwerben und einzusetzen, was wohl die Zunahme der Häufigkeit dieser Testverfahren erklärt. Beispiele für eigenschaftsorientierte Verfahren sind Leistungstests und Persönlichkeitstests (Schuler, 2006; Goth, 2009).

Bei den Leistungstests werden kognitive Fähigkeiten getestet, welche synonym zum Begriff Intelligenz gebraucht werden (Schuler, 2006). Bei Leistungstests geht es immer um die Qualität und Geschwindigkeit, mit denen neuartige Aufgaben gelöst werden können. Intelligenz ist für das Berufsleben von hoher Bedeutsamkeit. Massenerhebungen zeigen Intelligenzunterschiede verschiedener Berufssparten. Innerhalb der Berufe wird die Streuung jedoch kleiner, je höher die Qualitätsanforderungen des Berufs sind. Allerdings ist nicht für jede Berufsgruppe die Validität der kognitiven Fähigkeitstests gleich hoch: Sie steigt mit dem Komplexitätsgrad der untersuchten Berufsgruppen (2003, zitiert nach Schuler, 2006). Eine Metaanalyse von Salgado et al. zeigt: Bei Polizisten liegen die Zusammenhänge um .24, während bei Managern die Zusammenhänge bei .67 liegen (2003, zitiert nach Schuler & Höft,

2006; Ones, Viswesvaran & Dilchert, 2005). Trotz dieses Resultats ist die Validität von allgemein kognitiven Fähigkeitstests mit .51 als gut zu bewerten (Schmidt & Hunter, 1998, zitiert nach Schuler & Höft, 2006).

Persönlichkeitstests messen nicht wie Leistungstests maximales Verhalten, sondern typisches Verhalten. Es gibt aus diesem Grunde meist keine Zeitlimite beim Ausfüllen von Persönlichkeitstests. Frühere Studien zeigten eine unbefriedigende Validität von Persönlichkeitstests. Viele dieser Studien wurden jedoch später als irrelevant betrachtet, da beispielsweise kein Klassifikationssystem benutzt wurde, um die vielen Persönlichkeitsmerkmale auf eine überschaubarere Menge zu reduzieren (Barrick, Mount & Judge, 2001). Neuere Studien untersuchten vor allem die Validität von *Big Five*-Persönlichkeitsmerkmalen mit beruflichen Kriterien. Eine Metaanalyse von Barrick, Mount und Judge (2001) zeigt vor allem bei Gewissenhaftigkeit eine Validität von bis zu .31 (Vorgesetztenbeurteilung) mit spezifischen Kriterien. Auch Extraversion scheint ein aussagekräftiges Kriterium zu sein, ob jemand eine gute oder schlechte Ausbildungsleistung erbringt. Neurotizismus korreliert klar negativ mit allen Kriterien. Verträglichkeit und Offenheit hingegen sind eher weniger aussagekräftige Faktoren (Barrick, Mount & Judge, 2001).

2.4.2. Simulationsorientierte Verfahren

Das Hauptkennzeichen simulationsorientierter Verfahren ist der diagnostische Einsatz von potentiell realitätsnaher Simulationen wichtiger beruflicher Aufgaben. Es soll damit direkt die Leistung in konkreten beruflichen Anforderungssituationen erfasst werden.

Simulationsorientierte Verfahren gehen vom Grundsatz aus, dass gezeigtes Verhalten der beste Prädiktor für zukünftiges Verhalten ist. Auch hier wird die maximale Leistung erfasst, wobei keine Aussage zur (zukünftigen) typischen Leistung des Probanden gemacht werden kann (Höft & Funke, 2006; Goth, 2009).

Beispiele für simulationsorientierte Verfahren sind nach Höft und Funke (2006) Gruppendiskussionen, Postkorb, Arbeitsprobe oder ein diagnostisches Rollenspiel. Simulationsorientierte Verfahren können entweder individuell oder interaktiv durchgeführt werden. Aufgrund der Symmetrie zwischen Prädiktor und Kriterium erklärt sich die hohe kriteriumsbezogene Validität von Arbeitsproben (Höft & Funke, 2006). Aufgrund der mangelnden Standardisierung der Postkorbvarianten kann über die Güte dieses Verfahrens keine gesicherte Aussage gemacht werden. Der kriteriumsbezogene Validitätskoeffizient in Gruppendiskussionen liegt meistens zwischen .20 und .30 (Höft & Funke, 2006).

Die Validität hängt in einem nicht zu unterschätzenden Masse davon ab, ob die Beobachtenden trainiert sind und ob es (geeignete) Beurteilungsdimensionen gibt (Höft & Funke, 2006).

2.4.4. Biografieorientierte Verfahren

Bei den biografieorientierten Verfahren werden Verhaltensweisen erfasst, welche in der beruflichen Vergangenheit gezeigt wurden. Es wird hierbei davon ausgegangen, dass vergangenes Verhalten der beste Prädiktor für zukünftiges Verhalten ist. Dieser direkte Schluss „... zählt zu den ältesten und prognostisch fruchtbarsten Ansätzen der Eignungsdiagnostik“ (Schuler & Marcus, 2006, S. 190).

Beispiele für biografieorientierte Verfahren sind Einstellungsinterviews und biographische Fragebögen (Goth, 2009). Auch bei der Sichtung von Bewerbungsunterlagen, dem verbreitetsten Auswahlverfahren, wird vom biografischen Ansatz ausgegangen. Die Einstellungsinterviews sind ebenfalls weit verbreitet und haben eine hohe Augenscheinvalidität (Schuler & Marcus, 2006; Goth, 2009). Jedoch gibt es auch hier grosse Unterschiede in der Validität: Strukturierte Interviews weisen eine höhere kriterienbezogene Validität für berufliche Leistung auf als unstrukturierte (.44 vs. .33) (McDaniel, Whetzel, Schmidt, Maurer, 1994).

2.5. Qualitätsstandards zur Personalauswahl: Die DIN 33430

Die 2002 verabschiedete DIN 33430 Norm umfasst Standards zum Selektionsprozess (Kersting & Püttner, 2006). Dabei geht es um die erforderliche Qualität der Verfahren und deren Einsatz. In diesen Standards wird beispielsweise vorgeschrieben, dass die verwendeten Verfahren zur Eignungsbeurteilung einen nachweislichen Bezug zu den berufsbezogenen Anforderungen haben müssen. Ausserdem müssen für jedes Verfahren sogenannte Verfahrenshinweise vorhanden sein, welche die Anwendenden darin unterstützen, das Verfahren kritisch zu bewerten und ordnungsgemäss anzuwenden. Des Weiteren müssen sämtliche Aspekte der Durchführung und Auswertung der Verfahren sowie zu deren Interpretation vorab festgelegt und dokumentiert werden. All diese Vorgaben lassen darauf schliessen, dass die DIN 33430 nicht nur qualifizierte Verfahren, sondern auch kompetente Anwender und Anwenderinnen voraussetzt (Kersting & Püttner, 2006).

3. Einsatz von Persönlichkeitstests in der Personalselektion

Persönlichkeitstests gehören zu den konstruktorientierten Verfahren (Schuler & Höft, 2006). Lange Zeit wurden Persönlichkeitstests in der Berufseignungsdiagnostik verwendet, ohne dass deren Validität wissenschaftlich belegt worden wäre. Die Einsatzhäufigkeit ist in Europa aber deutlich geringer als beispielsweise in den USA (Hossiep, Paschen & Mühlhaus, 2000). Persönlichkeitsdiagnostik findet aber nicht nur in Form von Persönlichkeitstests statt, sondern eben auch in nicht-standardisierter Form im Rahmen eines Interviews, mit Hilfe des „gesunden Menschenverstandes“ (Schuler & Höft, 2006).

3.1. Definition Persönlichkeit – das Eigenschaftsparadigma

Zur Persönlichkeit gibt es viele Paradigmen, welche sich in ihren Grundannahmen, in ihrer empirischen Bewährung und nicht zuletzt in ihrer Aktualität unterscheiden (Asendorpf, 2007). Da das Forschungsinteresse in dieser Arbeit bei sogenannten Persönlichkeitseigenschaften liegt, wird hier auf das Eigenschaftsparadigma eingegangen.

„Im Eigenschaftsparadigma wird versucht, den Eigenschaftsbegriff der Alltagspsychologie zu präzisieren und ihn vor allem für diagnostische Zwecke zu nutzen“ (Asendorpf, 2007, S.36). Dieses Paradigma hat die Persönlichkeitspsychologie lange Zeit dominiert und übt auch heute noch einen wesentlichen Einfluss auf dieselbe aus.

Es wird angenommen, dass Menschen auf einfache oder komplexe Situationen reagieren. Die Situationen haben demnach immer einen Einfluss auf das aktuelle Verhalten eines Menschen (Vgl. Abbildung 2). Die Eigenschaften einer Person bestimmen, wie sie auf bestimmte Situationen und Gegebenheiten reagiert. In der Diagnostik sucht man deshalb nach sogenannten funktionalen Abhängigkeiten zwischen einer Situation und der Reaktion einer Person. Dabei ist es nicht erforderlich, dass eine Person stets gleich reagiert, sondern lediglich, dass sie in definierten Situationen eine bestimmte Verhaltenstendenz zeigt. Eine solche beobachtbare Verhaltenstendenz kann beispielsweise die Neigung zu aggressivem Verhalten sein.

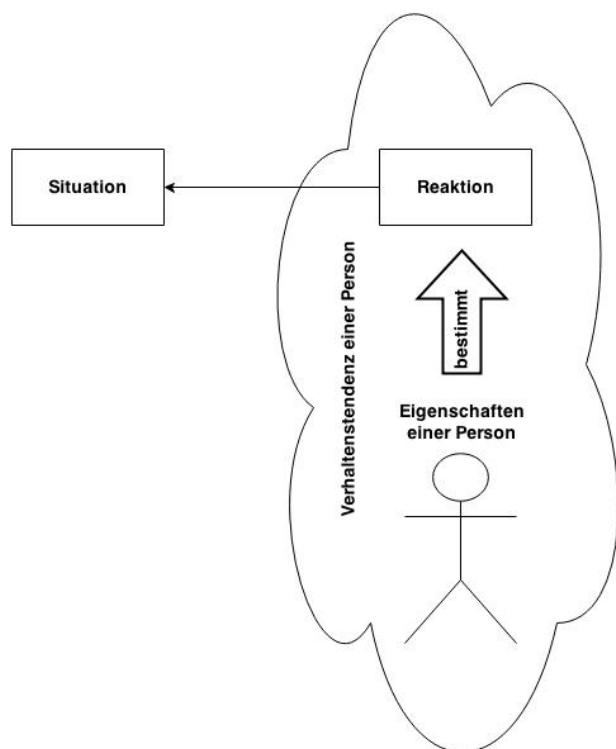


Abbildung 2: Veranschaulichung Determinante Reaktion

Von einer stabilen Eigenschaft wird alltagspsychologisch dann gesprochen, wenn eine Person in ähnlichen Situationen immer ähnlich reagiert. Aus wissenschaftlicher Sicht spricht man von einer stabilen Eigenschaft, wenn in ähnlichen Situationen ähnliche Verhaltensweisen gezeigt werden und die Mimik, Gestik und andere Reaktionsformen kongruent sind. Eigenschaften sind Merkmale von Personen, die über mittelfristige Zeiträume hinweg stabil sind (Asendorpf, 2007; Hossiep & Mühlhaus, 2005).

3.1.1. Untersuchungen zur Stabilität von Eigenschaften

Um die Konstanz einer Eigenschaft zu untersuchen, wird die Eigenschaft zu verschiedenen Zeitpunkten wiederholt erfasst. Roberts und Del Vecchio haben im Jahr 2000 in einer Längsschnittstudie 35'000 Personen untersucht und sind zum Schluss gekommen, dass Persönlichkeitseigenschaften im Erwachsenenalter ausgesprochen stabil sind (zitiert nach Hossiep & Mühlhaus, 2007). In der frühen Kindheit sind die Persönlichkeitseigenschaften wenig stabil, im Alter von etwa 50 Jahren hingegen erreicht die Stabilität ein relativ hohes Niveau (Roberts & Del Vecchio, zitiert nach Hossiep & Mühlhaus, 2007).

Persönlichkeitseigenschaften sind also mittelfristig stabile Merkmale, die eine Person dazu disponieren, in bestimmten Situationen ein bestimmtes Verhalten zu zeigen. Eigenschaften sind Konstrukte, welche demnach nicht unmittelbar operationalisierbar und wahrnehmbar sind, sondern aus beobachtbaren Ereignissen erschlossen werden (Hossiep, Paschen & Mühlhaus, 2000).

3.2. Geschichte der Persönlichkeitstests in der Personalselektion

1990 explodierte die Anzahl Studien förmlich, welche Persönlichkeitskonstrukte in die organisationale Forschung integrierte. Vorher wurde 20 Jahre lang, aufgrund einer Studie aus den 1960er-Jahren von Guion und Gottier, beinahe keine Forschung betrieben. Deren Studie besagte, dass Persönlichkeitseigenschaften eine kleine bis keine systematische Beziehung zu arbeitsbezogenen Kriterien hätten. Die Metaanalyse von Barrick und Mount aus dem Jahr 1991, welche die *Big Five*-Persönlichkeitseigenschaften in Verbindung mit beruflicher Leistung setzte, wurde sehr häufig zitiert und brachte somit die Diskussionen über Persönlichkeitstests in der Personalselektion wieder zum Laufen (Hossiep et al., 2000, Hough & Oswald, 2008; Morgeson et al., 2007; Viswesvaran, Deller & Ones, 2007).

In den letzten 20 Jahren hat die Forschung zur Persönlichkeitstestung in der Arbeits- und Organisationspsychologie drastisch zugenommen. Abbildung 3 zeigt diese Entwicklung anhand der Anzahl Artikel, welche im *Journal of Applied Psychology and Personnel Psychology* und anhand von Präsentationen in jährlichen Konferenzen der *Society for Industrial and Organizational Psychology on personality* von 1985-2005 veröffentlicht wurden. Es ist hier klar zu erkennen, dass in den späten 1980er Jahren auf diesem Gebiet beinahe keine Forschung betrieben wurde. Etwas mehr Interesse herrschte in den frühen 1990er Jahren und dann kann ein explosionsartiges Wachstum an Artikeln und Präsentationen in den Jahren nach der Metaanalyse von 1991 festgestellt werden (Morgeson et al., 2007).

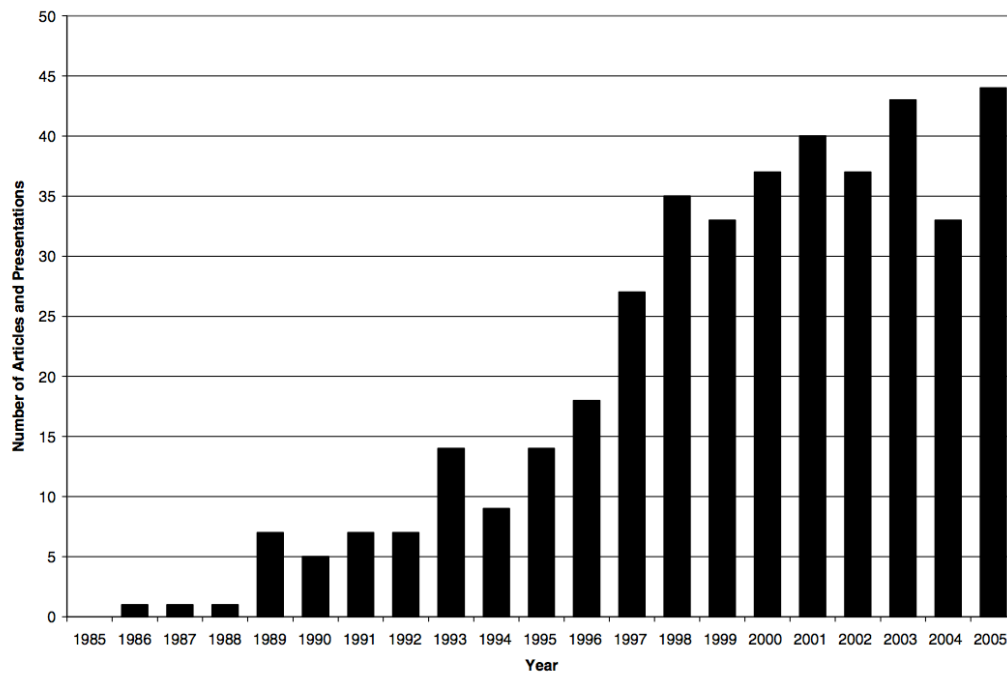


Abbildung 3: Anzahl Artikel und Präsentationen zum Thema Persönlichkeit und Selektion/Job Performance, aus Morgeson et al. (2007), S. 685.

3.3. Validität

Die Frage nach der Validität von Persönlichkeitstests ist schwierig zu beantworten, da es viele Studien gibt, die oftmals zu leicht anderen Ergebnissen kommen.

3.3.1. Kriteriumsabhängige Validität von Persönlichkeitseigenschaften

Einzelne Persönlichkeitseigenschaften konnten schon relativ deutlich validiert werden, allen voran die *Big Five*. Gewissenhaftigkeit beispielsweise hat eine hohe kriterienbezogene Validität, weshalb sie wertvoll in der Personalselektion ist (z.B. Tett, Jackson & Rohstein, 1991, zitiert nach Viswesvaran et al., 2007). Extraversion ist ein Prädiktor für Leistung in Managementjobs. Salgado (1991) fand heraus, dass Emotionale Stabilität ein generalisierbarer Prädiktor ist (zitiert nach Viswesvaran et al., 2007).

Die kriteriumsbezogene Validität von Persönlichkeitsvariablen liegen um .20 (Hurtz & Donovan, 2000, zitiert nach Viswesvaran, 2007). Dies ist höher als die durchschnittliche Validität von Persönlichkeitstests um .09, welche Guion und Gottier 1965 publizierten (zitiert nach Morgeson et al., 2007). Wenn jedoch Eigenschaften wie Integrität noch erfasst werden, steigt die Validität von Persönlichkeitstest auf .40 (Viswesvaran & Schmidt, 1993, zitiert nach Viswesvaran, et al. 2007).

Klehe und Anderson (2007, zitiert nach Viswesvaran et al., 2007) untersuchten die Möglichkeit, dass die Validität von Persönlichkeitstests durch kulturelle und soziale Faktoren beeinflusst wird. Sie untersuchten, wie Persönlichkeitsvariablen soziales Faulenzen unter typischer und maximaler Leistung beeinflussen können. Persönlichkeit ist in diesem Falle ein Prädiktor für typisches, aber nicht für maximales Verhalten.

3.4. Faking und sozial erwünschtes Antworten

Da in der Literatur meist nicht zwischen Faking und sozial erwünschten Antworten unterschieden wird, wird dies auch in dieser Arbeit nicht getan.

„In fact, concerns about response distortion on personality inventories are nearly as old as the personality test themselves“ (Zickar & Gibby, 2006, S.21). Wie das Zitat von Zickar und Gibby zeigt, war Faking schon immer ein wichtiges Thema, wenn es um Persönlichkeitstests ging. Es stellt sich dabei die Frage, wie häufig Faking ist und welchen Einfluss Faking auf die Validität von Persönlichkeitstest hat.

„Als größtes Problem von Persönlichkeitstests in Auswahl-situationen werden häufig der Aspekt der sozialen Erwünschtheit und daraus folgende Effekte gesehen“ (Paulhus, 1989, zitiert nach Hossiep et al., 2000, S.60).

Bei Items mit hoher Augenscheinvalidität kann es sein, dass Laien relativ gut Hypothesen darüber bilden, was die jeweilige Frage erfassen will. Dies kann dazu führen, dass sich der oder die Bewerbende so darstellt, wie er oder sie glaubt, dass es im jeweiligen Kontext erwünscht ist. Diese Einflussmöglichkeit der Bewerbenden hat für einige Autoren und Autorinnen die Konsequenz, Persönlichkeitstests grundsätzlich für jegliche Selektionsprozesse zu verbieten (z.B. Hampel & Klinkhammer, 1978, zitiert nach Hossiep et al., 2000). Alternativen zu Persönlichkeitstests werden aber nur selten vorgeschlagen.

Generell kann gesagt werden, dass es zwei Klassen von „Fakern“ gibt, nämlich die extremen Verfälscher und die leichten Verfälscher, dazu kommt noch ein ehrlicher Rest (Robie, Brown & Beaty, 2007; Zickar, Gibby & Robie, 2004). Allgemein kann gesagt werden, dass die Auftretenshäufigkeit bei extremen Verfälschern bei 13-38% liegt und bei leichten Verfälschern bei 50-60% (Gibby et al, 2004).

Eine Metaanalyse von Birkeland, Kisamore, Brannick und Smith (2006) zeigt, dass es einen Unterschied im Fakingverhalten zwischen Bewerbenden und Nicht-Bewerbenden gibt. Entlang aller Arten von Berufen erreichten Bewerbende signifikant höhere Werte in Extraversion ($d=.11$), Emotionaler Stabilität ($d=.44$), Gewissenhaftigkeit ($d=.45$) und Offenheit ($d=.13$). Bei einigen Berufen zeigen Mittelwertsunterschiede, dass Bewerbende die Antworten bei den Persönlichkeitsdimensionen verzerren, bei denen sie glauben, dass sie relevant für den auszuführenden Beruf sind (Birkeland et al, 2006).

Eine Studie von Griffith, Chmielowski und Yoshita (2007) zeigt weiter, dass eine signifikante Anzahl von Bewerbenden (30-50%) ihre Werte in den jeweiligen Persönlichkeitsdimensionen absichtlich erhöhen, wenn sie sich um einen Job bewerben. Faking hat gemäss Griffith et al. einen signifikanten Einfluss auf die Bewertung der Bewerbenden, welche schlussendlich die Anstellungsentscheidungen beeinflussen.

3.4.2. Faking und Validität

Ob und wie Faking die Validität von Persönlichkeitstest beeinflusst, war das Thema zahlreicher Studien und Zeitungsartikeln in Fachjournalen. Einige kamen zum Schluss, dass sozial erwünschte Antworten keinen Einfluss auf die Konstruktvalidität hat (Morgeson et al, 2007; Ones, Dilchert, Viswesvaran, Judge, 2007; Viswesvaran et al, 2007). Faking hat aber einen Einfluss auf Einstellungsentscheidungen (Morgeson et al, 2007; Griffith, 2007).

Morgeson et al. (2007) schrieben dazu: „First, faking on self-report personality tests cannot be avoided and perhaps is not the issue; the issue is the very low validity of personality tests for job predicting job performance“ (S.683).

3.5. Persönlichkeitstestung potentieller Polizeibeamten

Die Metaanalyse von Varela, Boccaccini, Scogin, Stump und Caputo (2004) beschäftigt sich mit der Frage nach der Validität der Persönlichkeitstestung bei Polizeibeamten. Ihre Metaanalyse kommt zu Schluss, dass es moderate, aber statistisch signifikante Beziehungen zwischen Persönlichkeitstestsscores und der Leistung von Polizeibeamten gibt. Die Voraussagekraft war aber je nach Test unterschiedlich, was heisst, dass nicht jeder Persönlichkeitstest die Leistung von Polizeibeamten voraussagen kann. Auch sagen Persönlichkeitstests mehr über die aktuelle Leistung von Polizeibeamten als über ihre zukünftige Leistung aus.

4. Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung

Aufgrund der Tatsache, dass in dieser Arbeit das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) verwendet wird, wird dieses verfahren im Folgenden beschrieben.

Das BIP sollte eine Alternative zu bereits existierenden Verfahren darstellen. Die Verfasser des Inventars erlebten die bereits existierenden Verfahren teilweise als weniger geeignet für die praktische diagnostische Arbeit in der Wirtschaft (Hossiep et al., 2000).

Der Test wurde für Erwachsene konzipiert; es sind Normwerte ab einem Alter von 21 Jahren vorhanden. Der Test dauert ca. 45 Minuten. Es stehen jeweils neun- und zehnstufige Normen zur Verfügung. Die Normstichprobe umfasst 9303 Personen, welche nach Geschlecht, Alter, Position, beruflichem Funktionsbereich und nach Hochschulabsolventen geschichtet ist (Kanning & Kempermann, 2012).

4.1. Begriffsbestimmung „Berufsbezogener Persönlichkeitstest“

Bei der Begriffsbestimmung von „berufsbezogener Persönlichkeitstest“ kann bei Hossiep und Mühlhaus nachgelesen werden: „Berufsbezogene Persönlichkeitsfragebogen dienen der anforderungsbezogenen Erfassung von ausserfachlichen Kompetenzen im beruflichen Kontext.“ (2005, S.7).

4.2. Geschichte, Verbreitung und Anwendungsfelder

Das BIP hat bereits wenige Jahre nach seiner Erstauflage im Jahr 1998 eine enorme Verbreitung erfahren und liegt seit 2003 bereits in einer Neuauflage vor (Marcus, 2004). 2012 wurde der BIP-6F publiziert, welcher kompakt ist und aus besonders tragfähigen Items besteht (Kempermann & Kanning, 2012). „Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) gehört zu den wenigen standardisierten Fragebogeninstrumenten, die einerseits ein wissenschaftliches Niveau erreichen, andererseits aber auch in der Praxis der Personaldiagnostik eine sehr grosse Aufmerksamkeit gefunden haben“ (Kanning & Kempermann, 2012, S.13). Das BIP wurde inzwischen in 17 Sprachen übersetzt (Hossiep & Paschen, 1998).

Eines der Hauptanwendungsfelder des BIP liegt in der Personalauswahl. Gemäss Manual sind aber Berufs- und Eignungsdiagnostik sowie Training und Coaching weitere Anwendungsfelder des BIP (Hossiep & Paschen, 1998; Hossiep & Paschen, 1998).

4.3. Grundlagen des BIP

Das BIP ist ein deduktiv entwickeltes Testverfahren; die relevant erscheinenden Skalen wurden demnach bereits im Vorfeld festgelegt. Diese Vorgehensweise schien den Autoren angemessen, denn sie wollten kein neues Persönlichkeitsmodell etablieren, sondern ein an den Erfordernissen der Praxis orientiertes Instrument entwickeln (Hossiep & Paschen, 1998).

4.3.1. Auswahl berufsrelevanter Verhaltensdispositionen

Die Auswahl der mit dem BIP zu erfassenden Konstrukte wurde einerseits mit Blick auf die Praxis und andererseits mit vorliegenden Validitätshinweisen zu Persönlichkeitskonstrukten vorgenommen. Dabei wurde zahlreiche Literatur mit Hinweisen auf berufserfolgsrelevante Persönlichkeitseigenschaften und Validitätsstudien zu bereits vorhandenen Persönlichkeitstests gesichtet. Mithilfe dieser Validitätsstudien sollten erfolgsrelevante Dimensionen gefunden werden. Ausserdem wurden Personalexperten und -expertinnen befragt. All dieser Ergebnisse wurden qualitativ zusammengetragen. Die so eruierte Dimensionsstruktur wurde dann erneut mit Personalexperten und -expertinnen diskutiert. Daraus erfolgten die Dimensionen des BIP (Vgl. Abbildung 4) (Hossiep & Paschen, 1998).



Abbildung 4: Dimensionen des BIP

4.3.2. Entwicklung des Itempools

Die Entwicklung der Items geschah auf Basis der im Kapitel 4.5 beschriebenen inhaltlichen Definitionen. Es wurde darauf geachtet, dass die Items verständlich sind, zudem wurde eine mittlere Itemschwierigkeit angestrebt. Die so generierten Items wurden wiederum von praktisch tätigen Diagnostikern und Diagnostikerinnen sowie von wissenschaftlicher Seite her auf Sinnhaftigkeit, sprachliche Eindeutigkeit und Nützlichkeit beurteilt (Hossiep & Paschen, 1998). Der Test besteht insgesamt aus 210 Items, jede Persönlichkeitsdimension wird dabei über 12-16 Items erfasst. Die Probanden und Probandinnen können den Test dabei über eine sechsstufige Zustimmungsskala (von „trifft voll zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“) ausfüllen (Kanning & Kempermann, 2012).

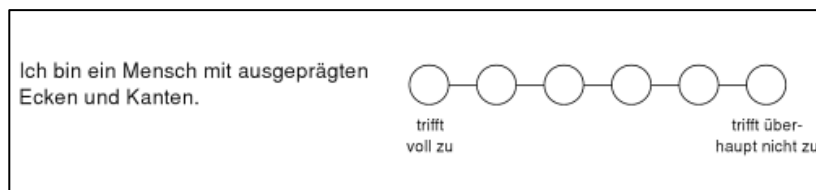


Abbildung 5: Itembeispiel des BIP, aus Kanning & Kempermann, 2012, S.18

4.4. Ziel des BIP

„Ziel des BIP ist die standardisierte Erfassung des Selbstbildes eines Testkandidaten in Hinblick auf relevante Beschreibungsdimensionen aus dem Berufsleben“ (Hossiep & Paschen, 1998, S.11).

Dabei wird bewusst von Selbstbild und nicht Persönlichkeit gesprochen, da sich insbesondere die Sozialpsychologie darüber einig ist, dass mit Fragebogen vor allem das Selbstbild der Testteilnehmenden erfasst wird. Genauer gesagt ist es das Selbstbild, welches die Testteilnehmenden gegenüber der testenden Institution vermitteln möchten (Vgl. Kapitel 3.4). Das BIP bleibt deshalb eine Selbstbeschreibung, die mehr oder weniger mit Fremdbeschreibungen übereinstimmen kann (Hossiep & Paschen, 1998).

Dies soll aber nicht heißen, dass das Selbstbild keine Prognosekraft hat. Validitätsuntersuchungen zeigen eindeutig, dass Verhalten durch das Selbstbild prognostizierbar ist (Hossiep & Paschen, 1998).

Die Testergebnisse des BIP sollen bei Platzierungsentscheidungen oder Beratungsgesprächen als zusätzliche Informationsquelle dienen, jedoch nicht als alleinige Entscheidungsgrundlage. Vielmehr dient das BIP als Grundlage für ein exploratives Gespräch im Bewerbungsprozess, in welchem Auffälligkeiten im Persönlichkeitstest näher untersucht werden können (Hossiep & Paschen, 1998).

Wenn über Ziele gesprochen wird, sollte auch über Dinge gesprochen werden, die mit dem BIP nicht zu erreichen versucht wird. Beispielsweise will das BIP keine Facetten der Persönlichkeit der Teilnehmenden aufdecken, die den Teilnehmenden selbst verborgen sind. Auch kann das BIP nicht zwischen klinisch auffälligen und unauffälligen Personen differenzieren. Das BIP erhebt zudem nicht den Anspruch, Aspekte der Persönlichkeit zu

zeigen, welche die Teilnehmenden im Rahmen des Bewerbungssettings nicht offenlegen möchten (Hossiep & Paschen, 1998).

4.5. Beschreibung Dimensionen

In der folgenden Tabelle werden die Dimensionen und ihre Konzeptualisierung dargestellt. Die Konzeptualisierung wird direkt aus dem Testmanual zitiert.

Tabelle 1: Die Definitionen der mit dem BIP erfassten Konstrukte, zitiert nach Hossiep & Paschen, 1998, S.18, eigene Darstellung

	Dimension	Konzeptualisierung (Bedeutung einer hohen Skalenausprägung)
Berufliche Orientierung	Leistungsmotivation (LM)	Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit einem hohen Gütemaßstab; Motiv, hohe Anforderungen an die eigene Leistung zu stellen, große Anstrengungsbereitschaft, Motiv zur fortwährenden Steigerung der eigenen Leistungen.
	Gestaltungsmotivation (GM)	Ausgeprägtes Motiv, subjektiv erlebte Mißstände zu verändern und Prozesse und Strukturen nach eigenen Vorstellungen gestalten zu wollen; ausgeprägte Bereitschaft zur Einflussnahme und zur Verfolgung eigener Auffassungen.
	Führungsmotivation (FM)	Ausgeprägtes Motiv zur sozialen Einflußnahme; Präferenzierung von Führungs- und Steuerungsaufgaben; Selbsteinschätzung als Autorität und Orientierungsmaßstab für andere Personen.
Arbeitsverhalten	Gewissenhaftigkeit (Ge)	Sorgfältiger Arbeitsstil; hohe Zuverlässigkeit; detailorientierte Arbeitsweise; hohe Wertschätzung konzeptionellen Arbeitens; Hang zum Perfektionismus.
	Flexibilität (Fl)	Hohe Bereitschaft und Fähigkeit, sich auf neue oder unvorhergesehene Situationen einzustellen und Ungewißheit zu tolerieren; Offenheit für neue Perspektiven und Methoden; hohe Veränderungsbereitschaft.
	Handlungsorientierung (HO)	Fähigkeit und Wille zur raschen Umsetzung einer Entscheidung in zielgerichtete Aktivität sowie zur Abschirmung einer gewählten Handlungsalternative gegenüber weiteren Entwürfen.
Soziale Kompetenzen	Sensitivität (Sen)	Gutes Gespür auch für schwache Signale in sozialen Situationen; großes Einfühlungsvermögen; sichere Interpretation und Zuordnung der Verhaltensweisen anderer.
	Kontaktfähigkeit (Ko)	Ausgeprägte Fähigkeit und Präferenz des Zugehens auf bekannte und unbekannte Menschen und des Aufbaus sowie der Pflege von Beziehungen; aktiver Aufbau und Pflege von beruflichen wie privaten Netzwerken.

	Dimension	Konzeptualisierung (Bedeutung einer hohen Skalenausprägung)
	Soziabilität (Soz)	Ausgeprägte Präferenz für Sozialverhalten, welches von Freundlichkeit und Rücksichtnahme geprägt ist; Großzügigkeit in Bezug auf Schwächen der Interaktionspartner; ausgeprägter Wunsch nach einem harmonischen Miteinander.
	Durchsetzungsstärke (Du)	Tendenz zur Dominanz in sozialen Situationen; Bestreben, die eigenen Ziele auch gegen Widerstände nachhaltig zu verfolgen; hohe Konfliktbereitschaft.
Psychische Konstitution	Emotionale Stabilität (ESt)	Ausgeglichene und wenig sprunghafte emotionale Reaktionen; rasche Überwindung von Rückschlägen und Mißerfolgen; ausgeprägte Fähigkeit zur Kontrolle eigener emotionaler Reaktionen.
	Belastbarkeit (Bel)	Selbsteinschätzung als (physisch) hoch widerstandsfähig und robust; starke Bereitschaft, sich auch außergewöhnlichen Belastungen auszusetzen und diesen nicht auszuweichen.
	Selbstbewußtsein (SB)	(Emotionale) Unabhängigkeit von den Urteilen anderer; hohe Selbstwirksamkeitsüberzeugung; großes Selbstvertrauen bezüglich der eigenen Fähigkeiten und Leistungsvoraussetzungen.

Die durchschnittliche Bearbeitungszeit beträgt etwa 45 Minuten. Die Teilnehmenden des BIP sollten älter als 20 Jahre alt sein. Die Auswertung erfolgt mittels Auswertungsfolien und dauert ca. 15 Minuten (Hossiep & Paschen, 1998).

4.6. Kontroverses zum Hintergrund des Verfahrens

Das BIP ist nicht aufgrund eines einzigen, spezifischen theoretischen Grundgedankens entstanden (Hossiep et al., 2000). Es sollte sowohl theoretisch fundiert sein, als auch eine möglichst gute Passung zu den Anforderungen der diagnostischen Praxis erreichen. Dies führt dazu, dass neben gut erforschten, konstruktvalidierten Dimensionen wie beispielsweise Gewissenhaftigkeit und Emotionale Stabilität auch weniger gut erforschte, dafür aber in der Praxis häufig verwendete Begriffe wie Teamorientierung im BIP vorkommen. Die Konstruktvalidität ist aufgrund dessen nicht bei allen Skalen des BIP untersucht. Die Testautoren haben sich nicht an erster Stelle um die Verwendung möglichst gut konstruktvalidierter psychologischer Dimensionen bemüht, sondern eher um praxisrelevante, holistische und verständliche Begrifflichkeiten. Dies hat den Vorteil, dass auch Laien sich einfach in die Konzepte des BIP einarbeiten können und die Rückmeldung an Teilnehmende in einfach verständlichen Worten geschehen kann (Hossiep et al., 2000; Moser & Soucek, 2003). Obwohl die Gewissenhaftigkeit bekanntlich ein valider Prädiktor für eine Vielzahl von Berufen ist, weist diese Dimension gemäss Handbuch keine Kriteriumsvalidität auf. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Skala spezifischer konzipiert ist als in anderen

Verfahren und deshalb die Autoren den eigentlich gut definierten Begriff der Gewissenhaftigkeit für leicht andere Inhalte verwenden als andere Autoren (Moser & Soucek, 2003).

Daneben gibt es noch andere Kontroversen zum BIP: Beispielsweise existieren substantielle Interkorrelationen zwischen einzelnen Skalen. Die Repräsentativität der Normstichprobe ist aufgrund der Freiwilligkeit der Teilnahme am Testverfahren nicht gewährleistet. Zudem wurde die Konstruktvalidität einzelner Dimensionen noch nicht untersucht. Zudem führt der starke Berufsbezug zu einem aus anderer Perspektive weniger facettenreichen Test, welcher sich für zahlreiche, vom Berufsleben entferntere Fragestellungen, nicht eignet (Hossiep et al., 2000).

4.7. Gütekriterien

Objektivität

Die Objektivität des BIP ist als hoch zu bewerten, da die Durchführung als auch die Auswertung sehr detailliert vorgegeben wird (Moser & Soucek, 2003).

Reliabilität

Die internen Konsistenzen der 14 Skalen liegen zwischen $\alpha=.75$ und $\alpha=.92$. Diese Reliabilitäten sind als gut zu bewerten. Die Retestreliabilitäten (Retest nach 8-10 Wochen, $n=108$) befinden sich zwischen $\alpha=.77$ und $\alpha=.89$ (Moser & Soucek, 2003).

Validität

Im Handbuch des BIP sind zahlreiche Korrelationen zu Indikatoren der beruflichen Leistung und Entwicklung als auch zu Fremdbeschreibungen aufgeführt. Mehrere Dimensionen weisen mittlere, signifikante Zusammenhänge auf, beispielsweise zu Entscheidungssicherheit, gesellschaftlichem Engagement im Studium und zum beruflichem Entgelt. Zudem wird die Kriteriumsvalidität des BIP im Hinblick auf die hierarchische Position aufgelistet. Die Zusammenhänge fallen aber moderat bis gering aus (Hossiep & Paschen, 1998).

Wie in Kapitel 4.6 beschrieben, fällt die Skala Gewissenhaftigkeit auf, weil sie zu keinem Aussenkriterium eine signifikant positive Korrelation aufweist. Beim beruflichen Entgelt ist die einzige signifikante Korrelation zu finden, welche aber negativ ist (-.09). Auch die Soziabilität korreliert selten mit anderen Kriterien, und wenn, dann eher negativ. Die Interpretation der Ausprägung dieser Skalen gestaltet sich deshalb problematisch (Hossiep & Paschen, 1998; Moser & Soucek, 2003).

5. Ablauf Eignungsabklärung Kantonspolizei Zürich

Die Gesamtdauer des Auswahlverfahrens von der Bewerbung der Aspiranten und Aspirantinnen bis zum Anstellungsentscheid dauert bei der Kantonspolizei Zürich (KAPO ZH) 4-5 Monate. Das Auswahlverfahren ist mehrstufig (vgl. Abbildung 6), (Rintelen, 2011).



Abbildung 6: Ablauf Eignungsabklärung KAPO

Wenn sich Aspiranten und Aspirantinnen bewerben, wird zuerst vorselektioniert (Rintelen, 2011; P. Boss, pers. Mitteilung, 04.04.2014). Es gibt dann Ausschlusskriterien, die dazu führen, dass gewisse Bewerbende abgewiesen werden. Ausschlusskriterien sind beispielsweise, wenn die Person nicht das Schweizer Bürgerrecht besitzt, wenn sie keinen anerkannten Berufsabschluss hat oder wenn sie zu jung, respektive zu alt ist. Bewerbende müssen zwischen 20 und max. 34 Jahren alt sein. Es bewerben sich pro Jahr ungefähr 1000 Personen, davon kommen 700 an die Eingangsprüfung. Diese findet ca. 1 Monat nach dem Zeitpunkt der Anmeldung statt. Bei der Eingangsprüfung werden die Aspiranten und Aspirantinnen sowohl psychologisch als auch auf Sprach- und Allgemeinwissen auf Niveau einer Lehrabschlussprüfung getestet. In dieser Phase kommt das BIP zum Einsatz. Das Institut für Angewandte Psychologie (IAP) interpretiert anschliessend die Tests. Falls Minimal-Werte in den intellektuellen Leistungskriterien deutlich unterschritten werden oder es starke Auffälligkeiten in den Persönlichkeitsdimensionen gibt, kommen die jeweiligen Aspiranten oder Aspirantinnen nicht weiter. Von den 700, die an der Eingangsprüfung teilgenommen haben, kommen durchschnittlich 300 Bewerbende durch. Als nächstes erwartet sie eine sportmedizinische Abklärung. Über das Weiterkommen entscheidet ein Arzt bzw. eine Ärztin. Weitere 100 Aspiranten und Aspirantinnen erfüllen die sportmedizinischen Anforderungen nicht (Rintelen, 2011; P. Boss, pers. Mitteilung, 04.04.2014).

Die nächste Etappe in der Eignungsabklärung ist der Assessment-Halbtag. Dieser erfolgt ca. 3 Monaten nach dem Zeitpunkt der Anmeldung. An einem Assessment-Halbtag nehmen immer 5 Aspiranten und Aspirantinnen, ebenso viele Beobachtende von der KAPO und ein Psychologe oder eine Psychologin des IAP teil. Jede und jeder Beobachtende hat im Voraus ein Bewerbungsdossier eines Aspiranten oder einer Aspirantin gelesen und beobachtet diese Person während der Gruppendiskussion. Ausserdem wird ihr noch ein Aspirant oder eine Aspirantin zur Beobachtung zugeteilt (Vier-Augen-Prinzip). Die Aspiranten und

Aspirantinnen haben 5 Minuten Zeit, um sich individuell auf die Gruppendiskussion vorzubereiten. Das Thema für die Gruppendiskussion wird von der KAPO vorgegeben. „Die vier zentralsten Stärken eines Polizisten/einer Polizistin“ oder „Die vier grössten Herausforderungen für die Schweiz in den nächsten 20 Jahren“ können mögliche Themen sein. Sind die 5 Minuten Vorbereitungszeit abgelaufen, werden die Bewerbenden in einem Raum geführt, in dem bereits die Assessoren und Assessorinnen sitzen. Die Aspiranten und Aspirantinnen haben dann 25 Minuten Zeit, in einer Gruppendiskussion eine gemeinsame Position zum vorgegebenen Thema zu erarbeiten. Dann folgen die Einzelinterviews, dabei wird je ein Aspirant oder eine Aspirantin von dem Assessor, der Assessorin, der/die das jeweilige Bewerbungsdossier gelesen hat, befragt. Die Fragen drehen sich um die Motivation, das Wissen über die KAPO ZH und verschiedene Persönlichkeitsaspekte. Am Schluss dieses knapp 30-minütigen Interviews können alle anderen Assessorinnen und Assessoren dem Aspiranten oder der Aspirantin noch Fragen stellen. Da der Psychologe oder die Psychologin vom IAP Einsicht in alle Bewerbungsdossiers hat und zudem die psychologischen Tests interpretiert hat, wird er/sie bei Auffälligkeiten noch genauer nachhaken. Mit dem Einzelinterview ist der Assessment-Halbtage abgeschlossen. In einer Erfassungsmaske werden die Beobachtungsergebnisse jedes einzelnen Assessoren über jeden Aspiranten und jede Aspirantin gesammelt und eingetragen. Auch die Noten aus den Leistungstests und aus der sportmedizinischen Abklärung fließen mit ein. Daraus folgt eine Schlussnote von 1 bis 6, wobei 6 die beste Note ist. Alles über 4 gilt als bestanden. Ganz zum Schluss werden noch Berichte der Polizeistation, welche der Wohngemeinde der Bewerbenden zugeteilt ist, durchgesehen. Es kann sein, dass in diesem letzten Teil der Eignungsabklärung noch Vorkommnisse zu Tage kommen, welche es verunmöglichen, den Bewerbenden einzustellen. Von den 200 übriggebliebenen Bewerbenden bestehen 100 den Assessment-Halbtage und werden angestellt, dies entspricht ungefähr einem Zehntel von denen, die sich ursprünglich beworben haben. (Rintelen, 2011; P. Boss, pers. Mitteilung, 04.04.2014).

6. Hypothesen

Es ist nicht einfach, Hypothesen darüber anzustellen, über welche Persönlichkeitseigenschaften angenommenen Polizeibewerbenden verfügen, da es kaum Studien dazu gibt. Es gibt Studien, die Persönlichkeitseigenschaften von erfolgreichen Polizeibewerbenden eruieren, meist jedoch mit anderen Messverfahren als dem BIP.

Eine Studie, welche die Persönlichkeit von Feuerwehr- und Polizeirekruten untersucht hat, ist die von Salters-Pedneault, Ruef & Orr (2010). In ihrer Studie erwähnen sie die Arbeit von Mitchell and Bray (1990, zitiert nach Salters-Pedneault et al., 2010). Mitchell und Bray glauben, dass Notfallpersonal ihre Karriere auswählt, weil es sich in ihren Persönlichkeitsmerkmalen von der Durchschnittsperson unterscheidet. Diese Persönlichkeitsmerkmale können Individuen dazu leiten, gefährliche Berufe zu wählen. Diese Personen hätten ein hohes Stimulationsbedürfnis, sind Risikoübernehmer und sind sehr hoch engagiert. Salters-Pedneault et al. (2010) rekrutierten 206 Polizei- und Feuerwehrrekruten in und um Boston und liessen sie den NEO Personality Inventory ausfüllen. Zudem erhoben sie psychophysiologische Daten wie beispielsweise Herzrate und Hautleitfähigkeit. Salters-

Pedneault et al. kamen zu dem Ergebnis, dass bei den Polizeirekruten im Vergleich zur Normalpopulation Bereiche der Extraversion (vor allem Geselligkeit und das Suchen nach Reizen) höher ausgeprägt waren. Im Gegensatz zu Feuerwehrrekruten erzielten die Polizeirekruten zudem höhere Werte im Bereich Gewissenhaftigkeit, namentlich bei Gehorsamkeit und bei Behutsamkeit (2010).

Auf die Persönlichkeitseigenschaften nach BIP lassen sich diese Resultate nur bedingt übertragen, da beispielsweise das Merkmal Extraversion nicht erfasst wird.

Gewissenhaftigkeit wird jedoch erfasst. Es ist allerdings schwierig, den Schluss zu ziehen, dass Polizeirekruten höhere Werte in der Gewissenhaftigkeit aufweisen, da in der Studie nur der Vergleich zu Feuerwehrrekruten gezogen wird.

Detrick & Chibnall (2006) untersuchten die Persönlichkeitseigenschaften von leistungsstarken Polizeibeamten im Vergleich zu solchen, die erst kürzlich den Dienst angetreten hatten. Auch hier wurde der NEO PI-R benutzt, um die Persönlichkeitseigenschaften einzuschätzen. Allerdings wurde die Einschätzung aufgrund von Fremdbeurteilung getroffen. Dann wurden leistungsschwache mit leistungsstarken Polizeibeamten verglichen. Die leistungsschwache Gruppe hatte höhere Neurotizismuswerte und tiefere Werte bei der Gewissenhaftigkeit. Auch hier fällt wieder die Gewissenhaftigkeit auf. Scheinbar haben leistungsstarke Polizeibeamte höhere Werte in der Dimension Gewissenhaftigkeit als leistungsschwache Polizeibeamte. Es stellt sich an dieser Stelle die Frage, ob es zulässig ist, die Hypothese aufzustellen, dass angenommene Polizeibewerbende ebenfalls höhere Werte in der Gewissenhaftigkeit haben als abgewiesene. Falls die Eignungsprüfung der KAPO ZH zwischen Bewerbenden, die eine Chance haben, erfolgreiche Polizeibeamte zu werden und zwischen Bewerbenden, die dieses Entwicklungspotential nicht vorweisen, unterscheiden kann, dann hat diese Hypothese eine Berechtigung.

Da die Empirie zu diesem Themengebiet rar gesät ist, wird an dieser Stelle eine einfache Unterschiedshypothese aufgestellt:

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ Es gibt *keinen* Unterschied in den Persönlichkeitseigenschaften nach BIP zwischen angenommenen und abgewiesenen Bewerbenden.

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ Es gibt *einen* Unterschied in den Persönlichkeitseigenschaften nach BIP zwischen angenommenen und abgewiesenen Bewerbenden.

Bei der Frage, ob die Persönlichkeitseigenschaften mit der Schlussnote des Eignungsverfahrens zusammenhängen, wird aufgrund fehlender Empirie keine Hypothese aufgestellt. Trotzdem soll an dieser Stelle erwähnt werden, dass das BIP nicht in die Schlussnote des Eignungsverfahrens miteinfliesst. Der BIP dient lediglich dazu, gefährliche Defizite zu identifizieren. Andere Persönlichkeitseigenschaften, die im Beobachtungsbogen für die Assessoren und Assessorinnen aufgeführt sind und beobachtet werden, fließen jedoch in die Schlussbewertung mit ein.

7. Methodik

7.1. Stichprobe

Die Stichprobe für diese Arbeit bilden alle KAPO-Aspiranten und Aspirantinnen des Jahres 2013. Dies ist demnach eine Stichprobe ohne Zufallsauswahl, eine anfallende Stichprobe. Insgesamt ist $N=185$. Da es im Jahr 2014 einen Systemwechsel im Eignungsverfahren gab, wurden Aspiranten und Aspirantinnen ausgeschlossen, die sich zwar im Jahr 2013 beworben haben, deren Testung jedoch erst 2014 mit dem neuen System durchgeführt wurde.

7.2. Datenerhebung

Die Daten wurden vom IAP und von der KAPO ZH erhoben. Psychologen und Psychologinnen des IAP berechneten den Rohwert jeder Persönlichkeitsdimension nach BIP. Die Assessoren und Assessorinnen der KAPO ZH und jeweils ein Psychologe oder eine Psychologin des IAP berechneten mithilfe einer Excel-Formel die jeweilige Schlussnote eines jeden Aspiranten und einer jeden Aspirantin. Diese Schlussnote entscheidet schliesslich darüber, ob die jeweilige Person angenommen wird. Die BIP-Werte sind in den Dossiers der Aspiranten und Aspirantinnen im IAP vorhanden. Die Schlussnoten wurden von Dokumenten, die die KAPO ZH zur Verfügung gestellt hat, übertragen. Die Verfasserin dieser Arbeit musste die Dossiers durchsehen und die Rohwerte ins SPSS übertragen. Die Daten wurden schlussendlich anonymisiert.

7.3. Messwerte

Im fertigen Datensatz hat jeder Aspirant, jede Aspirantin 15 Daten, exklusive dem Alter und dem Geschlecht. Neben der Schlussnote enthält der Datensatz die Rohwerte der Persönlichkeitsmerkmale nach BIP (vgl. Tabelle 1): Leistungsmotivation, Gestaltungsmotivation, Führungsmotivation, Gewissenhaftigkeit, Flexibilität, Handlungsorientierung, Sensitivität, Kontaktfähigkeit, Soziabilität, Teamorientierung, Durchsetzungsstärke, Emotionale Stabilität, Belastbarkeit und Selbstbewusstsein.

7.4. Statistische Auswertung

Vor der Anwendung statistischer Tests, welche eine Normalverteilung der Daten voraussetzen, wurde diese überprüft. Dies erfolgte mit der Kolmogorov-Smirnov-Test, da hier die Werte nicht in Klassen eingeteilt werden müssen und der Test auch für kleine Fallzahlen geeignet ist (Zöfel, 2003).

Als nächstes folgte ein t-Test für unabhängige Stichproben. Eine Stichprobe ist unabhängig, wenn die Varianz der einen Gruppe die Varianz der anderen Gruppe nicht beeinflusst (Bortz & Schuster, 2010). Es ist anzunehmen, dass es sich in dieser Analyse um unabhängige Stichproben handelt, da die beiden Gruppen (Bestanden/Nicht Bestanden) vor der Eignungsabklärung nichts miteinander zu tun gehabt haben. Auch während der Eignungsabklärung ist anzunehmen, dass die gegenseitige Beeinflussung, falls vorhanden, vernachlässigbar ist. Der t-Test dient zum Vergleich zweier unabhängiger Stichproben

hinsichtlich ihrer Mittelwerte. Er ist demnach geeignet, die erste Hypothese diese Arbeit zu testen:

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ Es gibt *einen* Unterschied in den Persönlichkeitseigenschaften nach BIP zwischen angenommenen und abgewiesenen Bewerbenden.

Beim t-Test wurde die Gruppenvariable Bestanden mit den Werten 0 (nicht bestanden) und 1 (bestanden) ausgewählt. So können die beiden Fallgruppen miteinander verglichen werden. Es wurde mit einem 95%-Konfidenzintervall gerechnet.

Die explorative Datenanalyse wurde mithilfe der logistischen Regression durchgeführt. Dieses Verfahren wurde gewählt, da damit die Abhängigkeit einer nominalen Variable von anderen unabhängigen Variablen untersucht werden kann. Weil die hier untersuchte abhängige Variable dichotom ist (0: nicht bestanden, 1:bestanden), wird die logistische Regression angewandt (Field, 2009; Hutcheson & Sofroniou, 1999; Miles & Shevlin, 2001).

Es wurde eine schrittweise Methode gewählt, weil es keine bisherige Forschung zur untersuchten Fragestellung gibt und deshalb auch keine Hypothesen vorhanden sind. Die Rückwärts-Methode von Wald wurde aufgrund von *suppressor effects*² den vorwärtsgerichteten Methoden vorgezogen. Die Wald-Statistik wurde verwendet, um festzustellen, ob eine Variable ein signifikanter Prädiktor für die Outcomevariable ist (Field, 2009).

Die Multikollinearität³ stellt ein Problem der Regressionsanalyse dar, da die Aussagen zur Schätzung der Regressionskoeffizienten ungenau werden und die Modellinterpretation nicht mehr eindeutig ist. Multikollinearität ist ein Problem der logistischen Regression und wurde deshalb in dieser statistischen Analyse getestet (Field, 2009; Hutcheson & Sofroniou, 1999; Miles & Shevlin, 2001).

Etwas anderes, das bei einer logistischen Regression beachtet werden muss, damit die Resultate korrekt sind, ist die unvollständige Information von den Prädiktoren (Field, 2009). Dies war in dem hier verwendeten Datensatz kein Problem, zumal die Daten komplett waren, da jedes Bewerbungsdossier, welches für die Analyse verwendet wurde, absolut vollständige Angaben enthielt.

Die vollständige Separation stellt für die Berechnung des Regressionskoeffizienten ebenfalls ein Problem dar. Dies ist der Fall, wenn in einer Klasse nur identische Beobachtungen vorkommen. Eine vollständige Separation wird durch kleine Fallzahlen begünstigt, was in dem hier verwandten Datensatz nicht der Fall ist, da $N=185$. Auch kann die vollständige

² Suppressor effects treten auf, wenn ein Prädiktor zwar einen signifikanten Effekt hat, aber nur, wenn ein andere Variable konstantgehalten wird.

³ Multikollinearität liegt vor, wenn zwei oder mehr erklärende Variablen eine sehr starke Korrelation miteinander aufweisen.

Separation auftreten, wenn zu viele Variablen zu wenigen Fällen zugeordnet werden, dies ist ebenfalls in diesem Datensatz nicht der Fall (Field, 2009).

8. Ergebnisse

8.1. Kolmogorov-Smirnov-Test

In der Tabelle 2 sind die Daten nun in die zwei Gruppen Nicht Bestanden (0) und Bestanden (1) aufgeteilt. Es ist ersichtlich, dass bei der Gruppe Nicht Bestanden die Variable Kontaktfähigkeit (Asymp. Signifikanz = .028, $p < .05$) nicht normalverteilt ist. Bei der Gruppe Bestanden sind die Variablen Führungsmotivation (Asymp. Signifikanz = .028, $p < .05$), Gewissenhaftigkeit (Asymp. Signifikanz = .041, $p < .05$), Sensitivität (Asymp. Signifikanz = .015, $p < .05$), Kontaktfähigkeit (Asymp. Signifikanz = 0.001, $p < .05$), Soziabilität (Asymp. Signifikanz = .049, $p < .05$) und Selbstbewusstsein (Asymp. Signifikanz = 0.000, $p < .05$) nicht normalverteilt. Um zu untersuchen, wie sehr die tatsächliche Verteilung von der Normalverteilung abweicht, wurden Histogramme (siehe Anhang) erstellt. In den Histogrammen kann erkannt werden, wie gut die Variable den Verlauf der Normalverteilung nachbildet und ob ggf. nur der untere oder obere Wertebereich etwas stärker von der Normalverteilung abweicht. In den Histogrammen scheinen die Variablen zumindest annähernd normalverteilt und weder links- noch rechtsschief verteilt zu sein, weshalb des Weiteren parametrische Test durchgeführt werden. Auch kann gemäss des zentralen Grenzwertsatzes davon ausgegangen werden, dass bei einer grösseren Fallzahl eine Normalverteilung gegeben wäre (Field, 2009). Trotzdem werden die folgenden parametrischen Tests konservativ interpretiert.

Bestanden		Leistungsmotivation	Gestaltungsmotivation	Führungsmotivation	Gewissenhaftigkeit	Flexibilität	Handlungsorientierung	Sensitivität	Kontaktfähigkeit	Sozialität	Teamorientierung	Durchsetzungsstärke	Emotionale Stabilität	Belastbarkeit	Selbstbewusstsein	
Nein	H	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	
	Parameter der Normalverteilung	Mittelwert	61.95	41.12	57.72	62.83	61.09	64.37	55.54	69.97	65.32	55.51	47.46	67.91	61.76	65.32
		Standardabweichung	7.754	5.165	10.080	9.329	8.031	9.007	5.883	11.335	7.167	8.332	7.105	10.179	8.816	10.698
	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	.200	.080	.200	.200	.200	.200	.200	.200	.028	.200	.200	.200	.200	.050	.200
Ja	H	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	
	Parameter der Normalverteilung	Mittelwert	61.50	41.64	59.71	62.09	62.72	65.62	56.10	73.60	65.45	58.00	48.19	68.36	63.02	66.33
		Standardabweichung	6.658	4.628	7.505	7.640	7.573	7.714	7.140	8.686	7.796	6.362	5.525	7.915	6.738	7.873
	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	.200	.200	.028	.041	.200	.084	.015	0.001	.049	.200	.200	.200	.162	0.000	

Tabelle 2: Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest

8.2. t-Test für unabhängige Stichproben

Der in der Ausgabe des t-Test integrierte Levene-Test der Varianzgleichheit zeigt, dass von einer Varianzhomogenität aller Variablen ausgegangen werden kann ($p > 0.05$).

Tabelle 3: T-Test bei unabhängigen Stichproben, signifikante Resultate

	Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
	F	Sig.	t	df	Sig (2-seitig)	Mittelwert-differenz	Standardfehler-differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
								Unterer	Oberer
Kontaktfähigkeit	4.531	0.035	-2.462	183	0.015	-3.624	1.472	-6.528	-.719
Teamorientierung	2.892	0.091	-2.302	183	0.022	-2.487	1.080	-4.619	-.356

Ein signifikanter Unterschied zwischen den aufgenommenen und abgewiesenen Bewerbenden ist bei den Variablen Kontaktfähigkeit ($M_I=73.60$, $M_O=69.97$, $S_I=8.686$, $S_O=11.335$) und Teamorientierung ($M_I=58.00$, $M_O=55.51$, $S_I=6.362$, $S_O=8.332$) zu erkennen (Vgl. Tabelle 3). Nun wird noch die Effektstärke r mittels der Formel von Rosenthal (1991, nach Field, 2009) berechnet. Diese Effektstärke wird gewählt, weil sie häufig angewandt, weitgehend verstanden wird und einfach zu interpretieren ist, da der Wert zwischen 1 (vollkommener Effekt) und 0 (kein Effekt) liegt (Field, 2009).

$$r = \frac{\sqrt{t^2}}{\sqrt{t^2} + \sqrt{df}} \quad (1)$$

Effektstärke für Kontaktfähigkeit:

$$r = \frac{\sqrt{-2.462^2}}{\sqrt{-2.462^2} + \sqrt{183}} \quad (2)$$

$$\underline{r = 0.17906}$$

Effektstärke für Teamorientierung:

$$r = \frac{\sqrt{-2.302^2}}{\sqrt{-2.302^2 + \sqrt{183}}} \quad (3)$$

$$r = 0.16776$$

Gemäss Cohen (1992, nach Field, 2009) sind dies niedrige Effektstärken und erklären gemäss Cohen ungefähr 1% der Gesamtvarianz.

8.3. Logistische Regression**Zusammenfassung der Fallverarbeitung**

Von den 185 Fällen im Datensatz wurden alle für die Analyse verwendet.

Klassifikationstabelle 1

Die Odds Ratio der abhängigen Variable beträgt ($\frac{107}{78}$) 1.37179 für die Gesamtstichprobe.

Tabelle 4: Variablen in der Gleichung

	B	Standardfehler	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Schritt 0 Konstante	.316	.149	4.508	1	.034	1.372

Nicht in der Gleichung vorhandene Variablen

Die Variable Kontaktfähigkeit (Score=5.929, $df=1$, Sig.=0.15) hat den grössten Chi-Quadrat-Wert und ist zugleich signifikant ($p<0.05$), weshalb sie zuerst ins Modell aufgenommen wurde. Als nächstes wurde die Variable Teamorientierung ins Modell aufgenommen (Score=5.207, $df=1$, Sig.=0.22). Ansonsten sind keine Signifikanzen mehr zu erkennen.

Omnibustest der Modellkoeffizienten

Es benötigte 14 Schritte, um alle 14 Variablen ins Modell aufzunehmen. Die Modellgüte hat sich allerdings stetig verringert (Chi-Quadrat_{Schritt2}=-.012, Chi-Quadrat_{Schritt14}=-2.088. Die Veränderungen sind jedoch nicht signifikant (Sig._{Schritt1}=.911).

Modellübersicht

Die Devianz (-2 LL) ist im Laufe der Schritte gestiegen ($-2LL_{Schritt1}=233.784$, $-2LL_{Schritt14}=245.784$). Dies zeigt, dass die Variablen keine Bedeutung für die Trennung der

interessierenden Gruppen (angenommen/abgewiesen) haben. Es wird eine Varianzaufklärung von 4.3% erreicht (R^2 Nagelkerke=.043).

Tabelle 5: Modellübersicht mit Devianz

Schritt	-2 Log-Likelihood	R-Quadrat nach Cox & Snell	R-Quadrat nach Nagelkerke
1	233.784	.093	.125
2	233.796	.093	.125
3	233.867	.093	.125
4	234.037	.092	.124
5	234.445	.090	.121
6	235.194	.086	.116
7	236.188	.081	.109
8	237.164	.077	.103
9	237.865	.073	.098
10	239.219	.066	.089
11	240.393	.060	.081
12	241.486	.055	.074
13	243.829	.043	.057
14	245.916	.032	.043

Klassifikationstabelle 2

Insgesamt werden 62.7% der Personen im Datensatz ihrer korrekten Gruppe zugeordnet, wobei sich die richtige Erkennung ungleichmässig verteilt: 88.8% der angenommenen und 26.9% der abgewiesenen Bewerbenden werden erkannt.

Variablen in der Gleichung

Bei den Variablen Leistungsmotivation und Kontaktfähigkeit ist die Signifikanz am nächsten bei $p=0.05$. Dennoch sind beide Variablen nicht signifikant ($\text{Sig.}_{\text{Leistungsmotivation}}=.088$, $\text{Sig.}_{\text{Kontaktfähigkeit}}=.098$, $p<0.05$). Bei Exp (B) liegen sowohl die untere als auch die obere Grenze nicht über resp. unter 1.

Tabelle 6: Variablen in der Gleichung

Schritt 1	B (SE)	Wald	df	Sig.	Exp (B)	95% Konfidenzintervall für EXP (B)	
						Unterer	Oberer
Leistungsmotivation	-.060 (.036)	2.745	1	.098	.942	.878	1.011
Gestaltungsmotivation	.032 (.045)	.0517	1	.472	1.033	.946	1.128
Führungsmotivation	.025 (.028)	.798	1	.732	1.026	.970	1.084
Gewissenhaftigkeit	-.025 (.028)	.799	1	.371	.975	.922	1.031
Flexibilität	.012 (.030)	.169	1	.681	1.012	.955	1.073
Handlungsorientierung	.031 (.030)	1.073	1	.300	1.031	.973	1.093
Sensitivität	.004 (.033)	.012	1	.911	1.004	.940	1.072
Kontaktfähigkeit	.039 (.023)	2.914	1	.088	1.039	.994	1.087
Soziabilität	-.047 (.034)	1.905	1	.168	.954	.893	1.020
Teamorientierung	.045 (.028)	2.488	1	.115	1.046	.989	1.106
Durchsetzungsstärke	-.012 (.044)	.080	1	.777	.988	.906	1.077
Emotionale Stabilität	-.017 (.029)	.328	1	.567	.983	.929	1.041
Belastbarkeit	.047 (.036)	1.711	1	.191	1.048	.977	1.125
Selbstbewusstsein	-.034 (.031)	1.203	1	.273	.966	.909	1.027

8.3.1. Test auf Multikollinearität

Um Kollinearität festzustellen, wurden die VIF-Werte betrachtet. Diese sollten nicht kleiner als 0.1 (Menard, 1995, zitiert nach Field, 2009) und nicht grösser als 10 sein (Myers, 1990, zitiert nach Field, 2009). Dies war bei den untersuchten Variablen nicht der Fall. Ebenso sind bei den Eigenwerten und den Konditionsindizes der Variablen keine Auffälligkeiten wie beispielsweise grosse Unterschiede in den Werten feststellbar gewesen. Bei den Varianzanteilen gab es ebenfalls keine auffälligen Werte. Der Vollständigkeit halber wurde noch eine Korrelationsmatrix erstellt, um zu überprüfen, ob keine Korrelation über .8 ist. Da auch hier keine hohen Korrelationen festgestellt werden konnten, kann davon ausgegangen werden, dass der vorliegende Datensatz keine Multikollinearität aufweist und somit die logistische Regression zulässig war (Field, 2009; Miles & Shevlin, 2001).

8.3.2. Interpretation der logistischen Regression

Die Modellgüte im Omnibustest hat sich verringert, somit hat sich auch die Modellgüte durch die aufgenommenen Variablen im Modell nicht verbessert. In den steigenden Werten der Devianz ist zu erkennen, dass die Variablen keine Bedeutung für die Trennung der interessierenden Gruppen hat (Vgl. Tabelle 5). In Tabelle 6 erkennt man, dass keine Variable einen Einfluss auf die Trennung der beiden Gruppen hat. Auch erkennt man bei den Odds Ratio-Werten, dass es keine gut erklärenden unabhängigen Variablen gibt. Zu beachten ist jedoch die Tatsache, dass trotzdem 62% der Personen im Datensatz korrekt ihrer Gruppe zugeordnet werden. Bei genauerer Betrachtung ist jedoch die ungleiche Verteilung zu sehen, es werden zwar 88.8% der angenommenen Bewerbenden korrekt erkannt, jedoch nur 26.9% der abgewiesenen werden korrekt ihrer Gruppe zugeordnet.

9. Interpretation

Ziel der Arbeit war es, die folgenden Forschungsfragen zu beantworten:

1. In welchen subjektiv eingeschätzten Persönlichkeitseigenschaften nach BIP unterscheiden sich aufgenommene von abgewiesenen Polizeibewerbenden (bei der KAPO ZH)?
2. Wie hängen die Persönlichkeitseigenschaften der Bewerbenden nach BIP mit der Schlussnote in der Eignungsabklärung zusammen?

Durch den t-Test konnte die Hypothese zur ersten Forschungsfrage geprüft werden. Beim t-Test unterschieden sich die Mittelwerte der beiden Stichproben in den Variablen Kontaktfähigkeit und Teamorientierung signifikant voneinander (Vgl. Kapitel 8.2). Dies stützt die aufgestellte Unterschiedshypothese, dass es einen Unterschied in den Persönlichkeitseigenschaften nach BIP zwischen angenommenen und abgewiesenen Bewerbenden gibt; der Unterschied liegt in den beiden Variablen 'Kontaktfähigkeit' und 'Teamorientierung'. Die Unterschiedshypothese ist demnach anzunehmen. Es wird nun auf die beiden Variablen 'Kontaktfähigkeit' und 'Teamorientierung' eingegangen, welche die Unterschiedshypothese stützen: Welche Bedeutung haben sie im Eignungsverfahren bei der KAPO ZH? Während den beiden Variablen in den Einzelinterviews wohl keine grosse Bedeutung beigemessen werden kann, da die Interaktion der Interviewpartner nur aus der Reaktion auf die gestellten Fragen besteht, sieht es bei der Gruppendiskussion anders aus. Dort könnten 'Kontaktfähigkeit' als auch 'Teamorientierung' zum Ausdruck kommen. Betrachtet man die Definitionen dieser beiden Variablen im BIP-Manual, scheint die Bedeutung dieser zwei Persönlichkeitseigenschaften in der Gruppendiskussion klarer. 'Kontaktfähigkeit' wird als „ausgeprägte Fähigkeit und Präferenz des Zugehens auf bekannte und unbekannte Menschen. . .“ definiert (Hossiep & Paschen, 1998, S.18). In der Gruppendiskussion scheint es von Vorteil, auf unbekannte Menschen, in diesem Falle Mitbewerbende, zugehen zu können und sich schnell in der Gruppe einzufinden. Auch kann sich die Fähigkeit, auf unbekannte Menschen zugehen zu können, darin äussern, dass die jeweiligen Aspiranten und Aspirantinnen auf Argumente der anderen eingehen können. Diese Fähigkeiten werden von den Assessoren und Assessorinnen wahrgenommen und wohl auch bewertet.

Ähnlich sieht es aus bei der 'Teamorientierung', welche im BIP folgendermassen definiert wird: „Bereitschaft zur aktiven Unterstützung von Teamprozessen; bereitwillige Zurücknahme eigener Profilierungsmöglichkeiten zugunsten der Arbeitsgruppe“ (Hossiep & Paschen, 1998, S.18). Die im Eignungsverfahren in der Gruppendiskussion gestellten Aufgaben erfordern einen Teamprozess, weil sich die Aspiranten und Aspirantinnen auf jeweils drei Argumente einigen müssen (Vgl. Kapitel 0). Es ist deshalb für Diskussionsteilnehmende von Vorteil, diesen Teamprozess aktiv zu unterstützen und davon abzusehen, sich selbst profilieren zu können.

Vergleicht man die beiden Variablen 'Kontaktfähigkeit' und 'Teamorientierung' mit dem Bewertungsbogen für die Gruppendiskussion, welcher von den Assessoren und Assessorinnen ausgefüllt werden muss, fällt die Dimension 'Kontaktfähigkeit' auf. Diese ist ähnlich definiert wie die Dimension 'Teamorientierung' im BIP-Manual: „geht auch auf unbekannte Personen aktiv zu; knüpft rasch und unkompliziert Kontakt zu anderen; . . .“ (Kantonspolizei Zürich, 2012). Demnach wird die 'Teamorientierung', definiert nach BIP, klar bewertet und aufgrund des Namens der Dimension, welcher 'Kontaktfähigkeit' ist, kann es sein, dass auch die 'Kontaktfähigkeit', definiert nach BIP, in der Gruppendiskussion bewertet wird. Auch die Bereitschaft zur aktiven Unterstützung von Teamprozessen, welche im BIP-Manual in der Definition der Dimension 'Teamorientierung' genannt wird, findet sich im Bewertungsbogen der KAPO wieder. Die Dimension 'Kooperationsbereitschaft' wird im Bewertungsbogen der KAPO ähnlich wie die Dimension 'Teamorientierung' im BIP beschrieben: „. . . sucht aktiv und gemeinsam mit dem Team nach möglichen Vorgehensweisen und Lösungen“ (Kantonspolizei Zürich, 2012). Es wird also sowohl 'Kontaktfähigkeit' als auch 'Teamfähigkeit' in der Gruppendiskussion bewertet und fließt somit auch in die Schlussnote ein.

Für die spätere Polizeiarbeit sind die Fähigkeiten, auf andere Menschen zuzugehen als auch die bereitwillige Zurücknahme eigener Profilierungsmöglichkeiten zugunsten der Arbeitsgruppe, scheinbar wichtig: Polizeibeamte und -beamtinnen müssen tagtäglich auf unbekannte Menschen zugehen – Introversion ist dabei fehl am Platz. Ausserdem besteht eine gewisse Wahrscheinlichkeit, dass Polizeibeamte und -beamtinnen beim Versuch, sich selbst zu profilieren, die ganze Arbeitsgruppe gefährden. Zugunsten der Sicherheit sollten sie im Sinne der Gruppe handeln. Daraus resultiert: Polizeibeamte und -beamtinnen müssen Teamplayer sein. Deshalb ist es nachvollziehbar, wenn sich angenommene von abgewiesenen Bewerbenden in den Dimensionen 'Teamorientierung' und 'Kontaktfähigkeit' unterscheiden.

Die logistische Regression hat weniger aussagekräftigere Resultate gebracht: Es gibt scheinbar keine Persönlichkeitseigenschaften, welche die beiden Gruppen zu trennen vermag (Vgl. Kapitel 8.3.2). Atypisch scheint daher die Tatsache, dass 62% der Personen im Datensatz korrekt ihren Gruppen zugeordnet werden. Bei genauerer Betrachtung ist jedoch die ungleiche Verteilung zu sehen, es werden zwar 88.8% der angenommenen Bewerbenden korrekt erkannt, jedoch nur 26.9% der abgewiesenen werden korrekt ihrer Gruppe zugeordnet. Der hohe Prozentsatz der korrekt zugeordneten angenommenen Bewerbenden geht scheinbar auf die Kosten der schlechten Detektion der abgewiesenen Bewerbenden.

Die zweite Forschungsfrage, welche danach fragt, wie Persönlichkeitseigenschaften mit der Schlussnote in der Eignungsabklärung zusammenhängen, kann aufgrund der Daten folgendermassen beantwortet werden: Die Persönlichkeitseigenschaften hängen nicht signifikant mit den Schlussnoten in der Eignungsabklärung zusammen – keine Persönlichkeitseigenschaft vermag es, die Schlussnote vorauszusagen. Es gibt demnach keine Hinweise auf ein bestimmtes Persönlichkeitsprofil, welches die Aufnahme in der Polizeischule determiniert. Ein gewisser Vorteil in den Gruppendiskussionen ist allerdings bei Personen mit günstigen Werten in 'Teamorientierung' und 'Kontaktfähigkeit' zu erkennen.

Es ist grundsätzlich als positiv zu bewerten, dass kein bestimmtes Persönlichkeitsmerkmal die Aufnahme in die Polizeischule determiniert. (Offiziell) Bewertete Persönlichkeitsmerkmale sollten neben anderen Parametern wie Intelligenzquotient und Konzentrationsfähigkeit keinen grösseren Einfluss haben als im Schlussbenotungsbogen festgelegt.

Diese Bachelorarbeit hat gezeigt, dass die untersuchten Persönlichkeitsmerkmale der Bewerbenden keinen Einfluss auf die Schlussnote im Eignungsverfahren der KAPO ZH haben. Es kann also gesagt werden, dass das Ergebnis im Eignungsverfahren unabhängig von offiziell nicht bewerteten Persönlichkeitseigenschaften ist und somit in diesem Punkt eine gewisse Resistenz aufweist. Trotzdem wäre es sinnvoll, die Methode der Gruppendiskussion im Eignungsverfahren kritisch zu hinterfragen und damit gegebenenfalls auch zu optimieren. Sollen 'Teamorientierung' und 'Kontaktfähigkeit' ein Vorteil in der Gruppendiskussion sein? Es stellt sich die Frage, welche Dimensionen man mit dieser Methodik messen will. Sollen diese zwei Dimensionen nicht gemessen werden, empfiehlt es sich, die Aufgabenstellung oder gar die Methodik im Eignungsverfahren anzupassen.

Diese Arbeit kann einen kleinen Beitrag zum Diskurs leisten, ob Assessoren und Assessorinnen sich zu sehr von den Persönlichkeitseigenschaften der Aspiranten und Aspirantinnen beeinflussen lassen, was letztendlich einen Effekt auf die Validität eines Eignungsverfahrens hätte. Die korrekte Rekrutierung von Personen, die für den Polizeidienst geeignet ist, ist wichtig für die Arbeit als auch für die Akzeptanz der Polizei. Diese Arbeit zeigt, dass in Bezug auf Persönlichkeitseigenschaften das Eignungsverfahren als gut zu bewerten ist und somit die jetzige Form der Rekrutierung (Assessment-Halbtage) zufriedenstellend ist.

Da seit den fünfziger Jahren kaum Einzelstudien zu den Gütekriterien der Gruppendiskussion erschienen sind (Höft & Funke, 2006), wäre es in einem nächsten Schritt von wissenschaftlicher Relevanz, beispielsweise die Reliabilität der Gruppendiskussion im Eignungsverfahren der KAPO ZH zu untersuchen. Vor allem die Berechnung der Retest-Reliabilitäten wäre höchst brisant, da diese in den jüngst erschienenen Studien zu Gruppendiskussionen im unteren Bereich lagen (Höft & Funke, 2006).

Würde weiter zum Thema Polizeiassessment geforscht, wäre es interessant, die Schlussnoten des Eignungsverfahrens der KAPO ZH, welche nun digital vorhanden sind, mit Qualifikationsberichten von Vorgesetzten zu vergleichen. So würde die Frage beantwortet, ob Personen mit guten Noten im Eignungsverfahren auch erfolgreiche Polizeibeamte sind. Alternativ könnten auch die Noten in der Polizeischule mit den Schlussnoten im Eignungsverfahren verglichen werden, da man diese Noten nicht mehr Codieren müsste. Weitere Forschung zum Thema Polizeiassessment wäre angezeigt, zumal dieses Thema bisher wenig erforscht wurde, jedoch eine gesellschaftliche Relevanz aufweist.

Zum Schluss muss von den Grenzen dieser Arbeit gesprochen werden: Die verwandte Stichprobe umfasst die Aspiranten und Aspirantinnen eines Jahres bei der KAPO ZH. Es können also nur Aussagen über die Personen, die sich im Jahr 2013 beworben haben, gemacht werden. Ebenso umfassen die Erkenntnisse lediglich die KAPO ZH und keine anderen

Polizeistellen. Obwohl nicht auszuschliessen ist, dass die Ergebnisse auch auf andere Jahre zu übertragen sind, verweist die Forscherin auf obengenannte Grenzen.

10. Quellenverzeichnis

- Asendorpf, J.B. (2007). *Psychologie der Persönlichkeit* (4. Auflage). Heidelberg: Springer.
- Barrick, M.R., Mount, M.K. & Judge, A. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 1, 9-30.
- Birkeland, S.A., Kisamore, J.L., Brannick, M.T. & Smith, M.A. (2006) A Meta-Analytic Investigation of Job Applicant Faking on Personality Measures. *International Journal of Selection and Assessment*, 14, 4, 317-335.
- Bortz, J. & Schuster, Ch. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (7., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Heidelberg: Springer.
- Detrick, P. & Chibnall, J.T. (2006). NEO PI-R Personality Characteristics of High-Performing Entry-Level Police Officers. *Psychological Services*, 3, 4, 274-285.
- DIN (2002). *DIN 33430: Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen*. Berlin: Beuth.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (Third Edition). New Dehli: Sage Publications India Pvt Ltd.
- Goth, P. (2009). Verfahren der Bewerberauswahl durch Potentialanalyse. In DGFP e.V. (Hrsg.), *Mitarbeiter auswählen. Personaldiagnostik in der Praxis*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Griffith, R.L., Chmielowski, T. & Yoshita, Y. (2007). Do applicants fake? An examination of the frequency of applicant faking behavior. *Personnel Preview*, 36, 3, 341-355.
- Höft, S. & Funke, U. (2006). Simulationsorientierte Verfahren der Personalauswahl. In Schuler, H. (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage) (S. 146-182). Göttingen: Hogrefe.
- Hossiep, R. & Mühlhaus, O. (2005). *Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests*. Göttingen: Hogrefe.
- Hossiep, R. & Paschen, M. (1998). *Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP). Testmanual*. Göttingen: Hogrefe.
- Hossiep, R., Paschen, M. & Mühlhaus, O. (2000). *Persönlichkeitstests im Personalmanagement*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Hough, L.M. & Oswald, F.L. (2008). Personality Testing and Industrial-Organizational Psychology: Reflections, Progress, and Prospects. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 272-290.

- Hutcheson, G. & Sofroniou, N. (1999). *The Multivariate Social Scientist*. London: Sage Publications Ltd.
- Kanning, U.P. & Hempermann, H. (2012). BIP: Grundlagen und Anwendungsstrategien. In Kanning, U. P. & Kempermann, H. (Hrsg.), *Fallbuch BIP (S.13-28)*. Göttingen: Hogrefe.
- Kantonspolizei Zürich. (2012). *Auswertung Gruppendiskussion*. (Unveröffentlichtes Dokument). Erstellt vom Institut für Angewandte Psychologie.
- Kempermann, H. & Kanning, U.P. (2012) Geschichte und Zukunft des BIP: ein Interview mit Dr. Rüdiger Hossiep. In Kanning, U. P. & Kempermann, H. (Hrsg.), *Fallbuch BIP (S.29-35)*. Göttingen: Hogrefe.
- Kersting, M. & Püttner, I. (2006). Personalauswahl: Qualitätsstandards und rechtliche Aspekte. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie (2., überarbeitete und erweiterte Auflage)* (S. 842-861). Göttingen: Hogrefe.
- Marcus, B. (2004). Instrumente der Arbeits- und Organisationspsychologie. Rezension der 2. Auflage des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) von R. Hossiep und M. Paschen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 48, 2, 79-86.
- McDaniel, M.A., Whetzel, D.L., Schmidt, F.L. & Maurer, S.D. (1994). The validity of employment interviews: A comprehensive review and meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 79, 599-616.
- Miles, J. & Shevlin, M. (2001). *Applying Regression & Correlation: A Guide for Students and Researchers*. London: Sage Publications Ltd.
- Morgeson, F. P., Campion, M.A., Dipboye, R.L., Hollenbeck, J.R., Murphy, K. & Schmitt, N. (2007). Reconsidering the use of personality tests in personnel selection contexts. *Personnel Psychology*, 60, 683-729.
- Moser, K. & Soucek, R. (2003). Tests und Tools. Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP). *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 2, 2, 101-104.
- Ones, D.S., Dilchert, S, Viswesvaran, C & Judge, T. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*, 60, 995-1027.
- Ones, D.S., Viswesvaran, Ch. & Dilchert, S. (2005). Cognitive Ability in Personnel Selection Decisions. In Evers, A., Anderson, N. & Smit-Voskuijil, O. (Eds.), *Handbook of Personnel Selection (pp. 143-174)*. Malden: Blackwell Publishing.
- Rintelen, C. (2011). Polizist/in bei der Kantonspolizei Zürich. Zugriff am 10. April 2014. Verfügbar unter

- http://www.kapo.zh.ch/internet/sicherheitsdirektion/kapo/de/jobs/berufsbild_polizist.html
- Robie, C., Brown, D.J. & Beaty, J. (2007). Do people fake on personality inventories? A verbal protocol analysis. *Journal of Business and Psychology*, 21, 4, 489-509.
- S & F Personalpsychologie. Zugriff am 24.04.2014. Verfügbar unter <http://www.personalpsychologie.de/multimodalitaet>
- Salters-Pedneault, K., Ruef, A.M. & Orr, S. (2010). Personality and psychophysiological profiles of police officer and firefighter recruits. *Personality and Individual Differences*, 49, 210-215.
- Schuler, H. (1996). *Psychologische Personalauswahl. Einführung in die Berufseignungsdiagnostik*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Schuler, H. & Höft, S. (2006). Konstruktorientierte Verfahren der Personalauswahl. In Schuler, H. (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage) (S. 102-138). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. & Marcus, B. (2006). Biografieorientierte Verfahren der Personalauswahl. In Schuler, H. (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage) (S. 190-221). Göttingen: Hogrefe.
- Schweizerische Depeschagentur (sda). (2008, 21. Juli). Untaugliche sollen Polizisten werden. *Neue Zürcher Zeitung*.
- Sorg, L. (2012, 14. Februar). Marcel Strebel: Kapo sucht „Nachwuchs“. *Winterthurer Stadtanzeiger*.
- Viswesvaran, C., Deller, J. & Ones, D.S. (2007). Personality Measures in Personnel Selection: Some new contributions. *International Journal of Selection and Assessment*, 15, 3, 354-359.
- Wübbenhorst, K. Apparative Verfahren. Springer Gabler Verlag (Hrsg.). Zugriff am 26.04.2014 <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/apparative-verfahren.html>
- Zickar, M. & Gibby, R.E. (2006) A history of faking and socially desirable responding on personality tests. In Griffith, R.L. & Peterson, M.H. (Eds.), *A closer examination of applicant faking* (pp. 21-42). Greenwich: Information Age Publishing.
- Zickar, M. J., Gibby, R. E., & Robie, C. (2004). Uncovering faking samples in applicant, incumbent, and experimental data sets: An application of mixed-model item response theory. *Organizational Research Methods*, 7, 2, 168–190.
- Zöfel, P. (2003) *Statistik für Psychologen*. München: Pearson Studium.

11. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Drei Ansätze der Eignungsdiagnostik nach S&F, Personalpsychologie, 2014....	4
Abbildung 2: Veranschaulichung Determinante Reaktion.....	7
Abbildung 3: Anzahl Artikel und Präsentationen zum Thema Persönlichkeit und Selektion/Job Performance, aus Morgeson et al. (2007), S. 685.	9
Abbildung 4: Dimensionen des BIP	12
Abbildung 5: Itembeispiel des BIP, aus Kanning & Kempermann, 2012, S.18	13
Abbildung 6: Ablauf Eignungsabklärung KAPO.....	17

12. Tabellenverzeichnis

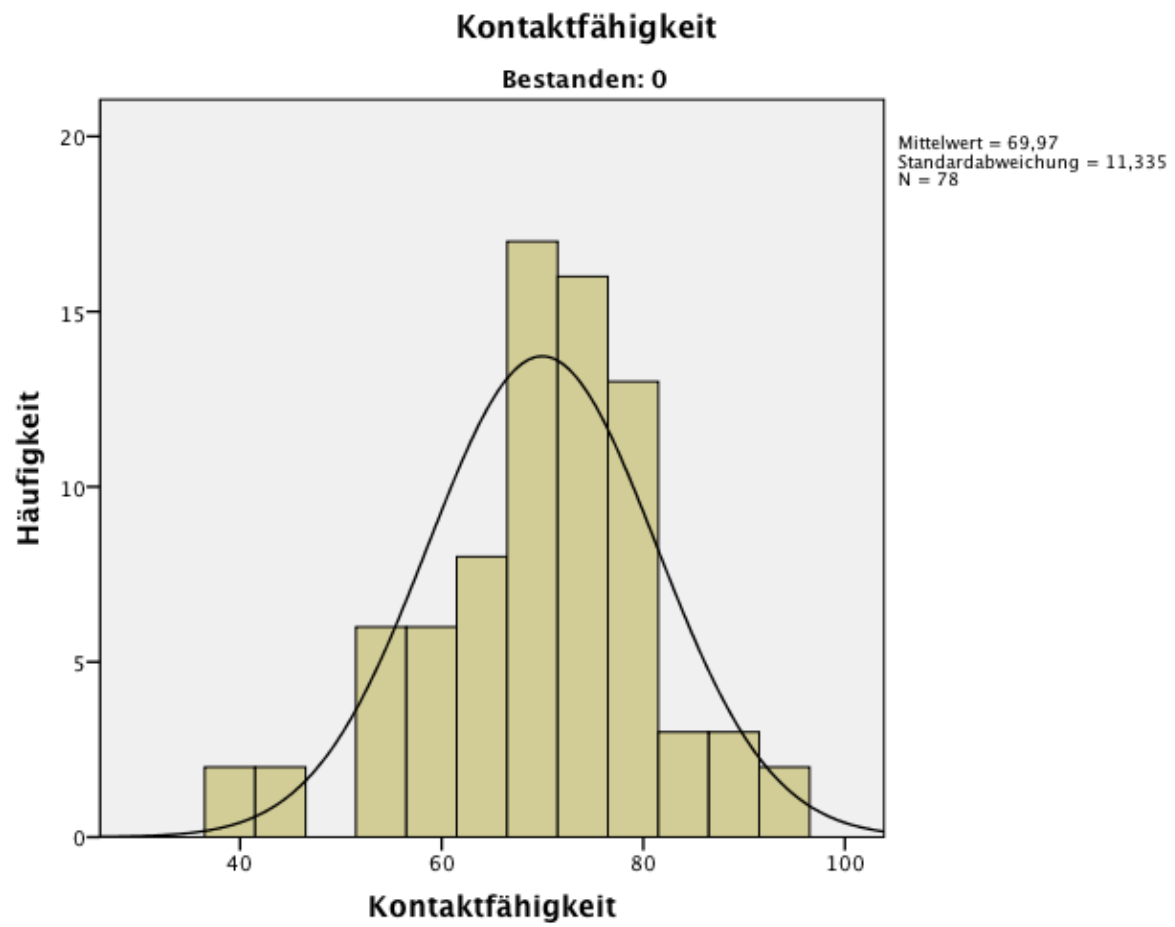
Tabelle 1: Die Definitionen der mit dem BIP erfassten Konstrukte, zitiert nach Hossiep & Paschen, 1998, S.18, eigene Darstellung	14
Tabelle 2: Kolmogorov–Smirnov-Anpassungstest	23
Tabelle 3: T-Test bei unabhängigen Stichproben, signifikante Resultate.....	24
Tabelle 4: Variablen in der Gleichung	25
Tabelle 5: Modellübersicht mit Devianz.....	26
Tabelle 6: Variablen in der Gleichung	27

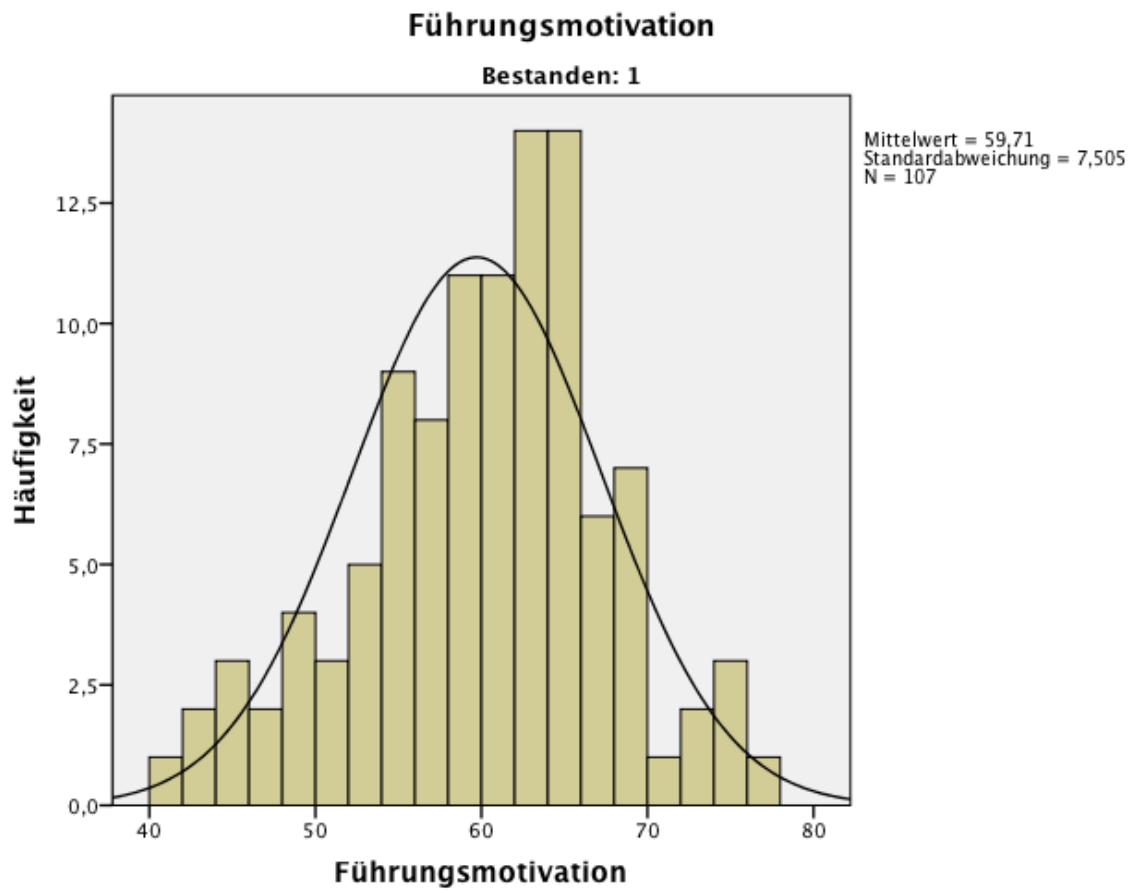
13. Gleichungsverzeichnis

Gleichung 1:	24
Gleichung 2:	24
Gleichung 3:	25

14. Anhang

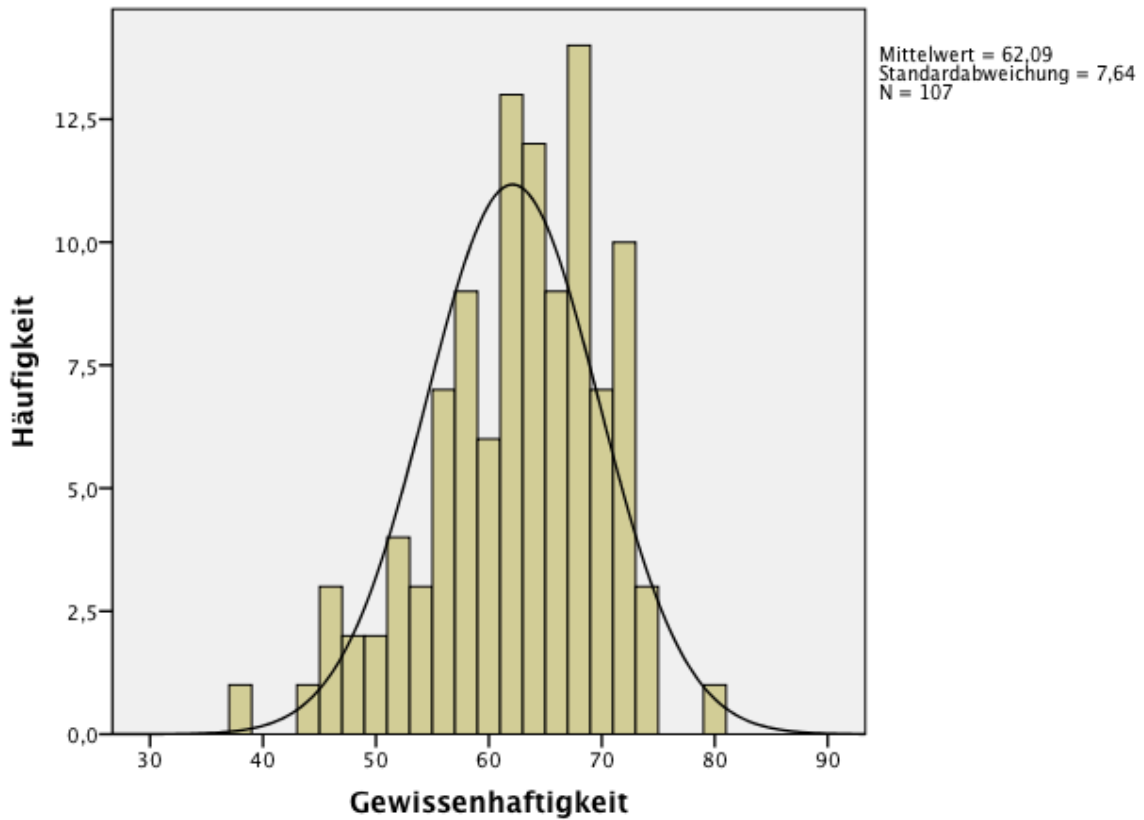
14.1. Histogramme Kolmogorov-Smirnov-Test





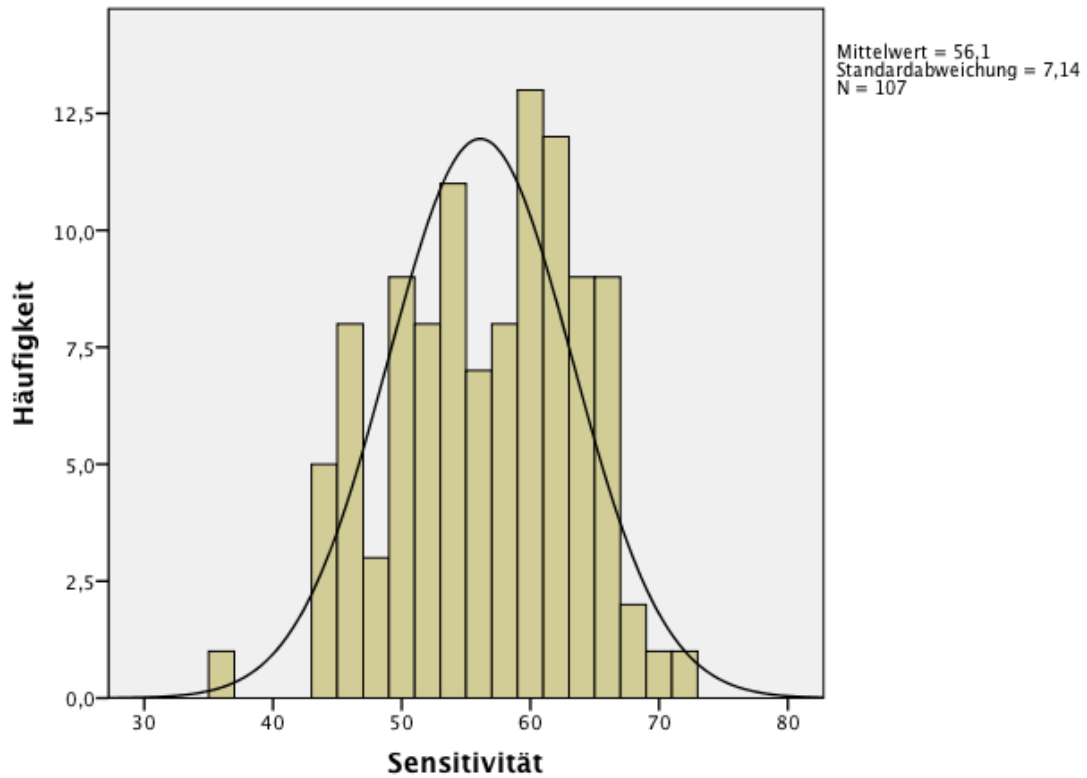
Gewissenhaftigkeit

Bestanden: 1



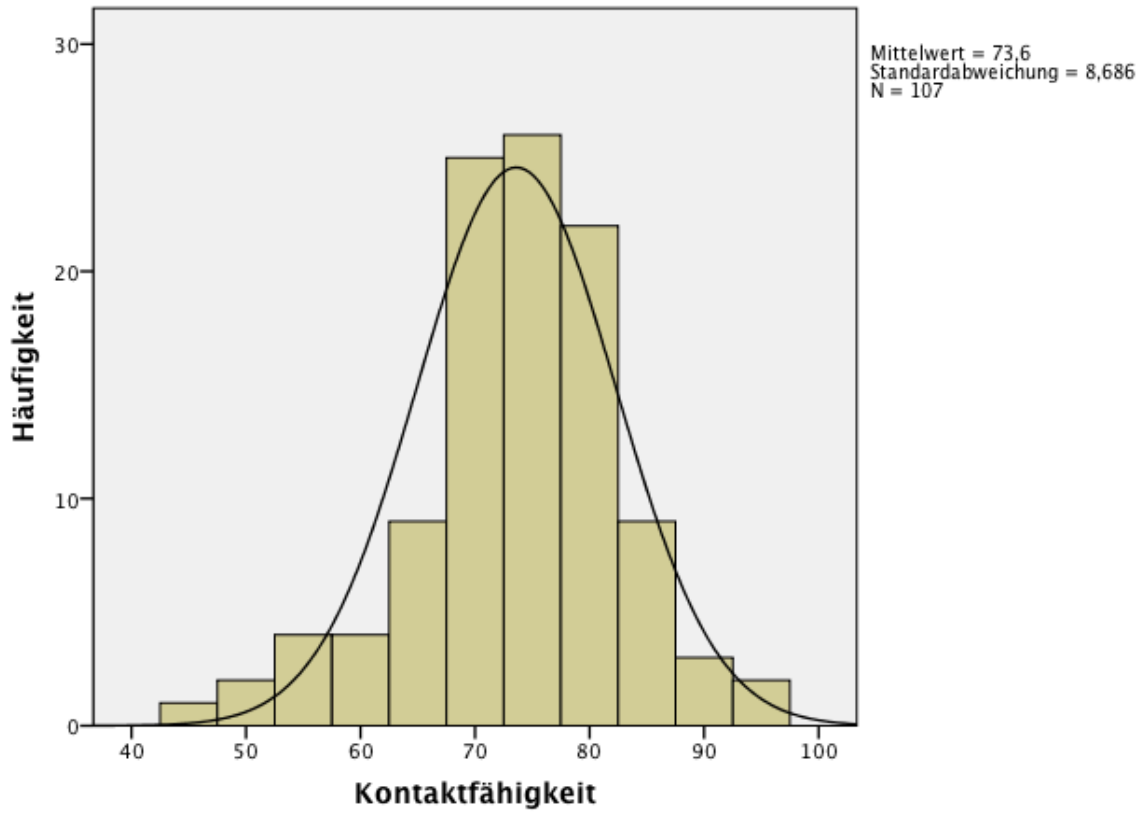
Sensitivität

Bestanden: 1



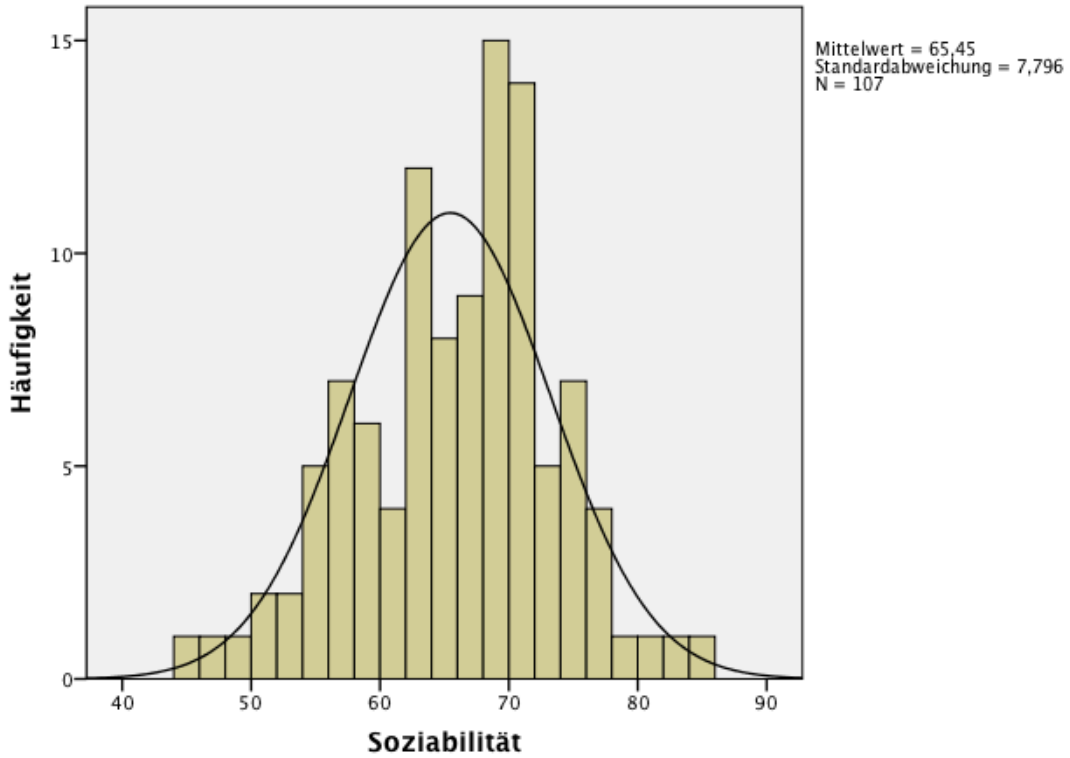
Kontaktfähigkeit

Bestanden: 1



Soziabilität

Bestanden: 1



	KW 1	KW 2	KW 3	KW 4	KW 5	KW 6	KW 7	KW 8	KW 9	KW 10	KW 11	KW 12	KW 13	KW 14	KW 15	KW 16	KW 17	KW 18	KW 19	KW 20	KW 21	KW 22	KW 23
	30.12.-5.1	6.1.-12.1.	13.1.-19.1.	20.1.-26.1.	27.1.-2.2.	3.2.-9.2.	10.2.-16.2.	17.2.-23.2.	24.2.-2.3.	3.3.-9.3.	10.3.-16.3.	17.3.-23.3.	24.3.-30.3.	31.3.-6.4.	7.4.-13.4.	14.4.-20.4.	21.4.-27.4.	28.4.-4.5.	5.5.-11.5.	12.5.-18.5.	19.5.-25.5.	26.5.-1.6.	2.6.-5.6.
Zeitplan und Exposé ggf. anpassen																							
Literatursuche																							
Daten in SPSS erfassen																							
Einleitung																							
Kapitel Personalselektion im Allgemeinen																							
Kapitel Einsatz von Persönlichkeitstests in der Personalselektion																							
Kapitel Polizeiassessment																							
Kapitel Hypothesen und																							

	KW 1	KW 2	KW 3	KW 4	KW 5	KW 6	KW 7	KW 8	KW 9	KW 10	KW 11	KW 12	KW 13	KW 14	KW 15	KW 16	KW 17	KW 18	KW 19	KW 20	KW 21	KW 22	KW 23
	30.12.-5.1	6.1.-12.1.	13.1.-19.1.	20.1.-26.1.	27.1.-2.2.	3.2.-9.2.	10.2.-16.2.	17.2.-23.2.	24.2.-2.3.	3.3.-9.3.	10.3.-16.3.	17.3.-23.3.	24.3.-30.3.	31.3.-6.4.	7.4.-13.4.	14.4.-20.4.	21.4.-27.4.	28.4.-4.5.	5.5.-11.5.	12.5.-18.5.	19.5.-25.5.	26.5.-1.6.	2.6.-5.6.
Datenerhebung/Methodik																							
Reserve Einleitung & Hauptteil																							
Hauptteil und Einleitung (Entwurf) fertig																							
Arbeit an Betreuungsperson zur Durchsicht senden																							
Datenauswertung und Interpretation																							
Korrekturen von Betreuungsperson besprechen/annehmen																							
Datenauswertung und Interpretation fertig																							
Schlussenteil schreiben																							
Gegenlesen, Layout anpassen,																							

	KW 1	KW 2	KW 3	KW 4	KW 5	KW 6	KW 7	KW 8	KW 9	KW 10	KW 11	KW 12	KW 13	KW 14	KW 15	KW 16	KW 17	KW 18	KW 19	KW 20	KW 21	KW 22	KW 23
	30.12.-5.1	6.1.-12.1.	13.1.-19.1.	20.1.-26.1.	27.1.-2.2.	3.2.-9.2.	10.2.-16.2.	17.2.-23.2.	24.2.-2.3.	3.3.-9.3.	10.3.-16.3.	17.3.-23.3.	24.3.-30.3.	31.3.-6.4.	7.4.-13.4.	14.4.-20.4.	21.4.-27.4.	28.4.-4.5.	5.5.-11.5.	12.5.-18.5.	19.5.-25.5.	26.5.-1.6.	2.6.-5.6.
Literaturverzeichnis kontrollieren, etc.																							
Arbeit drucken																							
Abgabe Bachelorthesis																							

Legende:

Reguläre Arbeitsschritte: Hellblau

Meilensteine: Grün

Schritte, die mit Betreuungsperson zusammenhängen: Orange

Ferien/Prüfungsvorbereitung: Grau

Antiplagiatserklärung

Hiermit erkläre ich, Jasmin Kämpf, dass die vorliegende Bachelorarbeit selbstständig und nur mit den angegebenen Quellen, Hilfsmitteln und Hilfeleistungen entstanden ist, und dass Zitate kenntlich gemacht sind.

Jonen, den 26. Mai 2014

Jasmin Kämpf

Danksagung

Ich möchte mich in erster Linie bei meinem Betreuer Phillip Sury für die Unterstützung bedanken. Er konnte meine Fragen immer kompetent und zeitnah beantworten. Sowohl fachlich als auch menschlich war Herr Sury ein wertvoller Betreuer. Als nächstes möchte ich mich bei den Dozenten und Dozentinnen der Fachhochschule Nordwestschweiz bedanken, die mir das Wissen vermittelten, welches ich für diese Arbeit benötigte.

Ein grosser Dank gilt dem Institut für Angewandte Psychologie in Zürich (IAP), besonders Herrn Patrick Boss, der mir meine Bachelorarbeit zum gewählten Thema überhaupt ermöglichte. Herzlichen Dank für das Vertrauen, dass seitens des IAP in mich gesetzt wurde. Der Kantonspolizei Zürich möchte ich für die bereitwillige zur Verfügungstellung der Schlussnoten der Kandidaten und Kandidatinnen im Eignungsverfahren danken.

Weiter bedanke ich mich bei meiner Familie, insbesondere meinen Eltern, welche am Mittagstisch stets versucht haben, meine Ausführungen zur statistischen Auswertung zu verstehen und sich interessiert an meiner Arbeit zeigten. Meinem Freund Jonas Dinkelmann möchte ich ebenfalls danken; er hat mich immer aufgebaut, als ich das Vertrauen in meine Fähigkeiten zu verlieren drohte und sorgte für einen guten Ausgleich in der Zeit, in der ich nicht an der Bachelorarbeit sass. Weiter bedanke ich mich bei Daniela Fischer und Florian Kämpf, die meine Arbeit genauestens gegengelesen haben und so einen wertvollen Beitrag an die Grammatik dieser Arbeit leisteten.

Ich möchte diese Bachelorarbeit Herrn Dr. med. Felix Dinkelmann widmen. Er ist leider viel zu früh gestorben und hat ein tiefes Loch in meinem Herzen hinterlassen. Gerne hätte ich ihm meine fertige Bachelorarbeit präsentiert.