

Heinrich Wottawa & Rüdiger Hossiep, 2009

Psychologische Diagnostik im Wandel der letzten Jahrzehnte: Einführende Überlegungen zu „Grundlagen psychologischer Diagnostik“

[geplant als: Wottawa & Hossiep, 2010; 2. Auflage]

Seit dem Erscheinen der ersten Auflage des vorliegenden Buches ist außerordentlich viel geschehen. Man kann sich in der Rückschau 25 Jahre nach Entstehen des Bandes kaum noch vorstellen, wie „anders“ die Zeiten damals in der ersten Hälfte der 80er Jahre mit Blick auf Psychologische Diagnostik im Allgemeinen und auf die Eignungsdiagnostik im Besonderen waren.

Psychologische Eignungsdiagnostik war wegen der direkten Folgen von „1968“ an den Psychologischen Instituten der deutschen Universitäten de facto kaum noch existent. Die Auffassung, dass praktisch relevante bedeutsame individuelle Unterschiede zwischen Personen hinsichtlich ihrer Leistungsfähigkeit und Passung zu bestimmten und auch begehrten beruflichen Aufgaben existieren, war einfach politisch nicht korrekt – um es zurückhaltend zu formulieren. Selbst an der seinerzeit noch jungen Ruhr-Universität Bochum – absolut kein Zentrum für studentische Unruhen – gab es bei den ersten Praxiskontakten zu diagnostischen Themen in der zweiten Hälfte der 70er Jahre ein „Hearing“ von „fortschrittlichen“ Studentengruppen, mit dem Ziel, diese „Fehlentwicklungen“ schon im Keim zu ersticken. Am ehesten noch tolerabel erschien damals eine unter helfenden bzw. therapeutischen Zielrichtungen stehende Diagnostik auf der Basis einführenden Verstehens. Gegenüber statistisch und testtheoretisch fundierten Verfahren, also psychometrischen Instrumenten, die sich auch quantitativer Einstufung bedienen, bestand eine geradezu absurde Testfeindlichkeit, die bisweilen bis heute in den Köpfen nachwirkt („Eigentlich bin ich ja grundsätzlich gegen Tests...“).

Die Ablehnung von wissenschaftlich-diagnostischen Entwicklungen in Kooperation mit und für Organisationen und damit letztlich auch für die Wirtschaft und zur Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit unserer Gesellschaft war jedoch keineswegs allein auf die Studentenschaft beschränkt. Auch der Lehrkörper an zahlreichen Fakultäten stand gemäß eigener Bekundungen solchen Bestrebungen mehr als skeptisch gegenüber, was sich nachhaltig auf die Besetzung von Lehrstühlen auswirkte. Von ganz wenigen Ausnahmen abgesehen, gab es noch Jahrzehnte nach 1968 keine Neubesetzung mit dem Schwerpunkt Eignungsdiagnostik an Psychologischen Fakultäten, was mit dazu führte, dass entscheidende Beiträge zum Wiederaufbau dieses Faches nach dem Niedergang in den siebziger Jahren von Kollegen an anderen Fakultäten geleistet wurden, etwa durch Sarges (Bundeswehrhochschule Hamburg, Fachbereich Pädagogik) und Schuler (an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in Hohenheim). Selbst heute noch leidet das Fach unter den Konsequenzen der damaligen Berufungspolitik, da viel zu wenige auf dieses Gebiet spezialisierte Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen, mit noch lange weiter nachwirkenden Folgen nicht nur für Stellenbesetzungen innerhalb und außerhalb der Hochschule.

Selbstverständlich gab es damals auch absolut keinen Markt für Lehrbücher zur Eignungsdiagnostik oder auch nur zu den Grundlagen der Psychologischen Diagnostik insgesamt. Eine der Folgen war, dass auch die Erstauflage des vorliegenden Buches, die 1984 geplant wurde, so preiswert wie möglich ausfallen musste, um das finanzielle Risiko des Verlages zu reduzieren. Ja, letztlich erwies der Verlag den Autoren ausdrücklich einen Gefallen damit, das Buch überhaupt zu drucken. Auf jeden Fall sollte es seinerzeit mit unter 20 DM bepreist werden und musste insofern im Umfang sehr beschränkt bleiben.

Erst in den 90er Jahren hat sich diese Situation ganz allmählich verändert. Die Vernunft, genauer: Die vernunftbetonte Bewertung von empirischen Fakten über Personen in der wirtschaftlichen Realität im Vergleich zu den Wünschen und Hoffnungen, wie der Mensch eigentlich sein sollte, gewann allmählich wieder die Oberhand. Zwar wurde das ganze Berufsfeld „Wirtschaft“ von zahlreichen Psychologen noch lange weitgehend abgelehnt, es konnte aber zumindest ansatzweise wieder wissenschaftlich dazu gearbeitet werden. Die Konsequenz

war u.a. das Erscheinen von umfassenden Lehr- und Handbüchern, eine Auswahl ist in der anhängigen Literaturliste zusammengestellt. Mit der Zunahme von empirischen Studien – insbesondere aus den USA – zur Eignungsdiagnostik wurden überzeugende Belege für deren Leistung erbracht, insbesondere auch zur Aussagekraft von psychometrischen Testverfahren. Viele zu früheren Vorstellungen von „Politischer Korrektheit“ kompatiblere Einschätzungen erwiesen sich als fachliche Irrtümer. Dabei fällt auf, dass die prognostische Validität von Tests etwa zur Messung der Intellektuellen Leistungsfähigkeit über Jahrzehnte hinweg in metaanalytischen Studien zunimmt, von .22 bei Ghiselli 1973, Hunter und Hunter 1984 mit .45, .51 bei Schmidt und Hunter 1998 über Salgado et al. 2003 mit .62 bis hin zu Kramer 2009 mit .66. Dies mag auch ein Beleg dafür sein, wie stark die ideologische Ablehnung auf die Art der Durchführung und vor allem die Auswahl zur Publikation von wissenschaftlichen Arbeiten in den Jahrzehnten nach 1968 auch international noch fortwirkte, mit den entsprechenden Konsequenzen für deren zusammenfassende Aufarbeitung in Metaanalysen.

Ein wesentlicher Grund für diese positive Entwicklung der Eignungsdiagnostik war die Nachfrage aus Organisationen, nicht zuletzt aus der Wirtschaft. Trotz des quantitativ enormen Überwiegens der therapeutisch orientierten Psychologen unter den Absolventen gelang es doch an einigen psychologischen Instituten (und durch Psychologie-Professoren an anderen, nicht-psychologischen Fakultäten), für Stellenbesetzungen im Personalwesen sehr gut dafür vorbereitete Absolventen auszubilden. Je mehr Psychologen dort wieder tätig waren, umso deutlicher wurde ihre spezifische Kompetenz. Dies wiederum führte zu einer steigenden Nachfrage nach diesen Absolventen. Auch gelang es zunehmend, für die Leistungsfähigkeit diagnostischer Instrumente harte Belege auch ihres finanziellen Nutzens vorzulegen. In der Rückschau gelang es auch mit eigenen Initiativen einige gedankliche und praktisch bedeutsame Herangehensweisen zu befördern. Hier sei exemplarisch die Sichtweise von psychologischer Diagnostik als ein Konzept des nutzenmaximierenden Handelns (Prinzip der maximalen Übelminimierung) zu begreifen. Auch die Explizierung diagnostischer Urteile (etwa Wottawa, 1987) hat sich als wesentlicher Schritt in Richtung Transparenz des diagnostischen Prozesses erwiesen. Zudem war das Konzept Psychologische Diagnostik, im Rahmen des „Diagnostischen Dreiecks“ als wissenschaftsgestützte Technologie zu betrachten – die durch die

Einbeziehung der relevanten Grundlagenfächer, der eingesetzten Methoden sowie der verschiedenen Anwendungsfelder Gestalt gewinnt – für zahlreiche Lehrbuchkonzeptionen beispielgebend.

Auch konnte durch verschiedene Arbeiten primär auf Basis der Methode der Metaanalytischen Validitätsgeneralisierung (Schmidt & Hunter 1998) sowie durch selbst initiierte Arbeiten (z. B. Hossiep 1995, Gudat 2008) die Beschreibung personaler Dispositionen aus dem Bereich der intellektuellen Leistungsfähigkeit sowie der Persönlichkeitsstruktur die Relevanz personaler Konstrukte für zentrale Parameter wie etwa Berufserfolg und Zufriedenheit unterstrichen werden.

Heute baut die Personalarbeit in den deutschsprachigen Ländern, gewiss auch in Angleichung an die allgemeine internationale Entwicklung, vor allem in den Bereichen Bewerbungsgewinnung sowie Personal- und Organisationsentwicklung stark auf psychologischen Konzepten auf. Auch das Image der Psychologie hat sich in diesem Feld weitgehend verändert. Es ist für Studierende im Studiengang „Wirtschaftspsychologie“ (schon die Existenz eines solchen Studiengangs wäre in den 80er Jahren nicht denkbar gewesen, und noch weniger, dass sich an der RUB etwa im Jahr 2008/2009 nicht weniger als 2.368 Abiturienten für einen der 30 Studienplätze dieses Faches bewerben) heute noch kaum vorstellbar, dass „Psychos“ einmal in der Wirtschaft Exoten waren, die (leider) oftmals vieles taten, um nicht als Psychologen erkannt zu werden. (Durchaus üblich war z.B. die Formulierung „von Hause aus Psychologe, aber...“. Will meinen: Dann – nach diesem jugendlichen Ausrutscher bei der Studienwahl – hat man auch noch etwas Sinnvolles gelernt und getan.)

Die inzwischen erreichte große Bedeutung der Eignungsdiagnostik in Unternehmen wird auch durch die auf eine Initiative des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) zurückgehende Einführung der DIN 33430 (Deutsches Institut für Normung, 2002) zu Eignungsbeurteilungen deutlich. Hier wurde erstmalig ein nicht nur allein für die Psychologie intern wichtiges Regelwerk zur Eignungsdiagnostik geschaffen, sondern als DIN-Norm eine allgemeine Richtlinie für den Stand von Wissenschaft und Technik in diesem Feld. Die dort

geleistete Arbeit findet eine besondere Würdigung dadurch, dass auf dieser Basis eine internationale Norm gemäß der Internationalen Organisation für Normung - kurz ISO - entsteht.

Für eine seriöse, durch psychologisches Knowhow gestützte Personalarbeit werden spezielle diagnostische Instrumente benötigt, und die Fortschritte der Entwicklung in diesem Feld sind enorm. Sie betreffen sowohl die Entwicklung von „persönlichen“ Verfahren wie Interview oder Assessment-Center, als auch zahlreiche neu entwickelte Testverfahren. Dabei sind neben neuen Leistungstests vor allem Instrumente zur Erfassung von Persönlichkeitseigenschaften, Arbeitshaltungen, Motivlagen und anderen „soften“ Bereichen von zunehmender Bedeutung. Hier erfolgten dann auch bald in Ergänzung zu Übersetzungen spezifisch deutschsprachige Entwicklungen, einige Beispiele sind in der genannt.

Eine enorme Veränderung für die Psychologische Diagnostik brachte die Verbreitung von Computern mit sich. Diese technische Innovation wurde innerhalb der Psychologie zunächst sehr kritisch gesehen, wie etwa die Stellungnahme Testkuratoriums der Föderation Deutscher Psychologenverbände aus dem Jahr 1986 zeigt. Auch wenn diese Stellungnahme von den Mitgliedern des Testkuratoriums damals zur Förderung der Computernutzung gegen die Meinung vieler diesem neuen Medium gegenüber äußerst skeptischer Psychologen gedacht war, ist das „Leitbild“ dabei eindeutig die konventionelle Testung via Papier/Bleistift. Die erheblichen organisatorischen Vorteile, die „Testsysteme“ am PC bieten (das erste war das „Wiener Testsystem“ 1987) wurden zunächst nicht erkannt. Selbst in solchen Systemen versuchte man aber zunächst, das konventionelle Testformat (mehrere Skalen wurden vor allem aus Gründen der Distribution in einem Testheft gebunden) beizubehalten. Die Möglichkeit, über den PC nicht mehr feste „Testhefte“ vorzugeben, sondern für die jeweilige diagnostische Fragestellung die benötigten Skalen spezifisch zusammen zu stellen, wurde erst mit dem Eligo-System (Miesen, Schuhfried & Wottawa, 1999) realisiert und ist heute für die größeren Internet-Testplattformen selbstverständlich.

Gerade das Internet hat für die Psychologische Diagnostik vor allem bei der Bewerberauswahl einen noch vor wenigen Jahren undenkbar gewesenen Innovationsschub gebracht. Die Unab-

hängigkeit der Datenerhebung von Zeit und Raum und die Interaktivität der Online-Tools ermöglichen wesentliche Effizienzsteigerung bei der Vorauswahl, da diese damit vor allem bei hohen Bewerberzahlen nicht nur viel kostengünstiger ist, sondern durch die zusätzliche Nutzung von Tests statt nur von Lebenslauf-Angaben wie Abschlussnoten etc. auch wesentlich aussagekräftiger wird und damit bei den abschließend eingesetzten relativ teuren „persönlichen“ Verfahren deren Anzahl und Fehlerquote reduziert. Völlig verändert haben sich durch das Internet auch die Möglichkeiten der Testkonstruktion. Das frühere Kernproblem, die Gewinnung einer ausreichend großen, aussagekräftigen und ebenso wie die späteren tatsächlichen Bewerber bei der Testdurchführung motivierten Eichstichprobe für Itemselektion und relevante Normen, stellt sich kaum mehr, wenn z.B. neue Skalen bei der Vorselektion von oft mehreren Tausend Bewerbern bearbeitet und an diesen Daten kurzfristig optimiert werden, noch bevor Entscheidungen über die Kandidaten erfolgen.

Fachlich außerordentlich spannend ist überdies, dass die Kombination der fachlich schon länger vorliegenden Möglichkeiten einer automatisierten Entscheidungsfindung über Bewerber (Wottawa & Echterhoff, 1982; Jochmann, 1984; Wottawa, 2000) mit der Internet-Technik gänzlich neue Leistungen ermöglicht. So werden, beginnend mit dem „Challenge Unlimited“ der Siemens AG (Wild, Fontaine & Schafsteller, 2001) immer mehr Tools erstellt, bei denen Testverfahren für das Personalmarketing allgemein, die gezielte Gewinnung der am besten passenden Bewerber, und auch für die auch empirisch nachgewiesene Verbesserung des Arbeitgeber-Images (Kirbach & Rothermel, 2005) genutzt werden. Grundlage dafür sind ausführliche verbale Rückmeldungen und Entscheidungshilfen für die Teilnehmer, die an Hand von Tests und anderen diagnostischen Informationen automatisch erstellt werden.

Zunächst konzentrierten sich die Inhalte dieser Entscheidungshilfen auf Fragen der beruflichen Orientierung und fanden ein so großes Interesse, dass sie sogar Gegenstand mehrerer Untersuchungen der Stiftung Warentest waren (Stiftung Warentest, 2007). Der Einsatz dieser Technik weitet sich aber auf immer mehr Felder aus, in der Wirtschaft etwa auf die Erstellung von individualisierten Interviewleitfäden, die den Recruitern für jeden getesteten Bewerber entsprechend dessen individuellen Testergebnissen sagen, auf welche Fragen an sie besonders

eingehen sollen (etwa Kirbach, Montel, Oenning & Wottawa, 2004). Diese Entwicklungen sind noch lange nicht ausgereizt und eröffnen der Diagnostik auch außerhalb des Wirtschaftsbereiches völlig neue noch bei weitem nicht erschlossene Möglichkeiten.

Trotz all dieser sehr begrüßenswerten Entwicklungen in den Bereichen Nachfrage nach diagnostischer Kompetenz, gut beforschter wissenschaftlicher Basis, Erstellung von diagnostischen Instrumenten und neuen IT-technischen Möglichkeiten sind die Perspektiven der Psychologischen Diagnostik – insbesondere der Eignungsdiagnostik – nicht nur positiv.

Diese partielle Skepsis betrifft vor allem das Aufgreifen der zahlreichen neuen Möglichkeiten der diagnostischen Arbeit in der Praxis durch die Psychologischen Institute an den Hochschulen. Heute wird dies wohl kaum noch durch ideologische Vorbehalte behindert, wohl aber durch die in vielen Bundesländern eingeführten „Leistungsindikatoren“ für Fakultäten. Gerade die so notwendigen zeitintensiven praxisbezogenen Transferleistungen von „Diagnostikern“ werden von diesen Indikatoren nicht angemessen erfasst, mit der entsprechenden Motivation der Wissenschaftler zu anderen, besser bewerteten Formen von Leistung. Besonders stark wirkt sich dies auf den wissenschaftlichen Nachwuchs aus, da die Auswahl von Bewerbern für Professuren weit überwiegend auf deren vorgelegten wissenschaftlichen Publikationen beruht. Damit haben Personen, die einen erheblichen Teil ihrer Zeit mit Fragestellungen aus und für die Praxis verbringen, nur geringe Chancen gegen „reine“ Forscher. Dieses Problem wird noch durch die oben erwähnte, historisch entstandene, relativ geringe Anzahl von wissenschaftlichem Nachwuchs in diesem Bereich verstärkt.

Ebenfalls negativ auf die Bedeutung der Eignungsdiagnostik an den psychologischen Fakultäten können sich gerade die neuen IT-technischen Möglichkeiten der Testentwicklung auswirken. Das früher übliche Modell „Uni-Autor entwickelt Test, ein Verlag übernimmt diesen und vertreibt ihn“ verliert in der Eignungsdiagnostik an Bedeutung, da die Entwicklung von neuen (Internet-)Tests zunehmend in den darauf spezialisierten Firmen und abgestimmt auf die Praxisbedarfe erfolgt. Da die Erstellung und Vorgabe solcher Tests jenseits einfacher Fragenbogenformate wesentlich mehr IT-Technik benötigt als die konventionellen Papiertests, fällt es

vielen Universitätsinstituten schwer, die entsprechenden Tools zu beschaffen und dafür entsprechend eingearbeitetes Personal bereitzustellen. Daraus ergeben sich erhebliche Nachteile bei der Erstellung moderner Testverfahren, ganz zu schweigen von den bereits genannten ganz anderen Möglichkeiten der unmittelbar für die Praxis tätigen Unternehmen bei der Datengewinnung.

Diese negativen Einflüsse von „Belohnungen“, der Verfügbarkeit und Auswahl von Nachwuchs und die meist unzureichenden technischen Möglichkeiten können dazu führen, dass zumindest die wirklich spannenden Entwicklungen in der Eignungsdiagnostik, bald aber aus ähnlich gelagerten Gründen wohl auch in anderen Teilgebieten der Diagnostik, immer mehr außerhalb der universitären Psychologie stattfinden. Dies wäre sowohl für die psychologischen Fakultäten als auch für die langfristige Qualität und Innovationskraft der Neuentwicklungen von Nachteil. Wir haben bei allem Optimismus bei Erscheinen dieses Buches vor nahezu 25 Jahren nicht erwartet, dass sich so enorme Veränderungen im Bereich der Diagnostik in den folgenden Jahren ergeben werden. Hoffen wir, dass auch jetzt die Entwicklung in der universitären Psychologie anders verlaufen wird, als wir befürchten.

Der Bedarf der Praxis an fundierter Diagnostik wird jedenfalls mit Sicherheit zu einem weiteren Aufschwung dieses Arbeitsfeldes führen, unabhängig davon, welche Einrichtungen und Personenkreise entsprechend leistungsfähige Entwicklungen vorantreiben werden. Gerade durch die neuen technischen Möglichkeiten wurde die Diagnostik wieder zu einem sehr innovationsreichen und fachlich in jeder Hinsicht sehr spannendem Arbeitsfeld mit hoher pragmatischer Relevanz und mit interessanten Zukunftsperspektiven.

Literaturverzeichnis

- Deutsches Institut für Normung e.V. (2002). *Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen*. Berlin: Beuth.
- Ghiselli, E.E. (1973). The validity of aptitude tests in personnel selection. *Personnel Psychology*, 26(4), 461-477.
- Gudat, K. (2008). Zum Einfluss der Persönlichkeit auf die Ergebnisse von Mitarbeiterzufriedenheitsbefragungen am Beispiel des Finanzdienstleistungsbereichs. Veröffentlichte Dissertation.
- Hossiep, R. (1995). Sequentielle Diagnosesysteme. In W. Sarges (Hrsg.), *Management-Diagnostik* (2. Aufl., S. 747-757). Göttingen: Hogrefe.
- Hunter, J.E. & Hunter, R.F. (1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin*, 96(1), 72-98.
- Jochmann, W. (1984). Der implizite diagnostische Prozess in der Personalberatung und seine aussagenlogische Formalisierung. *Psychologie und Praxis*, 28(3), 119-129.
- Kirbach, C., Montel, C., Oenning, S. & Wottawa, H. (2004). Recruiting und Assessment im Internet. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Kirbach, C. & Rothermel, K. (2005). Nachwuchs quo vadis? – Perspektiven für erfolgreiches Personalmarketing im Öffentlichen Dienst. In A. Gourmelon, C. Kirbach & S. Etzel (Hrsg.), *Personalarbeit im öffentlichen Sektor* (S. 247–267). Baden-Baden: Nomos.
- Kramer, J. (2009). Allgemeine Intelligenz und beruflicher Erfolg in Deutschland: Vertiefende und weiterführende Metaanalysen. *Psychologische Rundschau*, 60, 82-98.
- Miesen, J., Schuhfried, G. & Wottawa, H. (1999). ELIGO: Eine vorläufige Antwort auf Grundprobleme der testgestützten Eignungsdiagnostik. *Wirtschaftspsychologie*, 1, 16-24.
- Salgado, J. F., Anderson, N., Moscoso, S., Bertua, C. & de Fruyt, F. (2003). International validity generalization of GMA and cognitive abilities: A european community meta-analysis. *Personnel Psychology*, 56, 573-605.
- Schmidt, F.L. & Hunter, J.E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274.

- Stiftung Warentest (2007). Eignungsprüfung im Netz. *Weiterbildungstest ONLINE*, 3/2007, 1-7.
- Wild, B., de la Fontaine, A. & Schafsteller, C. (2001). Fishing for talents: Internet Recruiting auf neuen Wegen. *Personalführung*, 34(1), 66-70.
- Wottawa, H. & Echterhoff, K. (1982). Formalisierung der diagnostischen Urteilsfindung: ein Vergleich von linearen und auf Psychologenaussagen gestützte konfigurale Ansätze. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 3(4), 301-309.
- Wottawa, H. (1987). Hypotheses Agglutination (HYPAG): A method for configuration-based analysis of multivariate data. *Methodika*, 1(1), 68-92.
- Wottawa, H. (2000). Perspektiven der Potentialbeurteilung. Themen und Trends. In L. von Rosenstiel & T. Lang-von Wins (Hrsg.), *Perspektiven der Potentialbeurteilung* (S. 27-51). Göttingen: Hogrefe.