

Wissenschaftlich anerkannt

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

in Heft DuD 03/16, Schwerpunkt Persönlichkeitsanalysen, fiel mir am ersten Beitrag¹ auf, dass der Autor nur dann einen Persönlichkeitstest für geeignet hält, wenn er wissenschaftlich anerkannt ist. „Denn nur ein wissenschaftlich anerkannter Persönlichkeitstest ist grundsätzlich geeignet, Aufschluss über die Persönlichkeit eines Kandidaten zu geben.“ Das ist bemerkenswert, denn im täglichen Leben ist dem Menschen ein Persönlichkeitstest unbekannt. Er bemüht nicht die Wissenschaft, sondern erfasst die Persönlichkeit seines Gegenübers zur Hauptsache intuitiv. Die Intuition liefert ihm dazu ein Bild, das mit einem Netz von vorausgegangenen Eindrücken und sonstigen Assoziationen weitgehend im Unbewussten versinkt. Ist er gefragt, ob er den ihm so Bekannten für dieses oder jenes geeignet oder dazu geneigt hält, dann ruft er quasi dieses Bild ab; es stellt sich ihm je nach dem gefragten Aspekt unterschiedlich dar; ähnlich wie ein Hologramm, das sich je nach Blickrichtung anders darstellt. Der Gefragte gibt die geforderte Auskunft, auch dann wenn er sie nicht begründen kann. Das geht nach Gespür.

Der Persönlichkeitstest hingegen kennt kein Gespür; er liefert eine auf Fakten gestützte Begründung. Er erfasst – vereinfacht gesagt – die Bedarfssituation des Arbeitgebers einerseits, das Persönlichkeitsbild des Bewerbers andererseits und bildet sie aufeinander ab. Das Persönlichkeitsbild ist auf eine endliche Anzahl von Merkmalen beschränkt, gewissermaßen gerastert und entsprechend unscharf. Die Begründung einer Auskunft ergibt sich aus dem Abbildungsprozess; sie ist frei jedes Hintersinns. Das Gespür ist durch das Abbildungsprogramm ersetzt. Das ist gestaltbar. Es kann wissenschaftlich entwickelt und optimiert werden. Dabei dient es allein der Ergonomie der Bedarfssituation. Das kann die persönlichen Interessen der Testperson verletzen; sie muss sich dagegen schützen; ein Fall für den Datenschutz.

Dass die Wissenschaft mit Persönlichkeitstests befasst ist, ist also ursächlich; insofern erübrigt es sich, dafür Wissenschaftlichkeit zu fordern. Jedoch die Forderung, dass ein angewandter Persönlichkeitstest wissenschaftlich **anerkannt** ist, geht weiter. Ein der sonstigen Fachwelt unbekannter, aber von guten Psychologen entwickelter Test kann auch ohne die Anerkennung „Aufschluss über die Persönlichkeit eines Kandidaten geben“. „Wissenschaftlich anerkannt“ richtet sich an die Fachwelt. Die geforderte Anerkennung ist aber kein Problem der psychologischen Wissenschaft. Sie soll nicht den Persönlichkeitstest verbessern, sondern soll sich nur des Konsenses der Fachgesellschaft versichern. Diese Anerkennung hat einen Gesellschaftsbezug; sie ist soziologischer Natur.

Das Attribut „wissenschaftlich anerkannt“ bedeutet also, dass nicht die Entwickler des Produkts, des Tests, allein beteiligt sind, vielmehr dass auch die Fachwelt dahinter steht und dass der Test ihren zumeist ungeschriebenen Regeln nachkommt. Damit wirkt das Attribut überzeugend, ähnlich wie eine Qualitätsmarke, und erleichtert Auswahl und Entscheidung bei der Beschaffung. Darüber hinaus ist – nicht zuletzt – eine so getroffene Entscheidung leichter zu verantworten.

Wenn der Markt ebenfalls das wissenschaftlich anerkannte Produkt anerkennt, d.h. wenn es von vielen Marktteilnehmern verwendet wird, oder gar marktbeherrschend ist, potenziert sich diese Erleichterungswirkung. Allerdings fallen, liebe Leserinnen und Leser, das wissenschaftliche Optimum und das Optimum an Anerkennung in der Regel nicht zusammen. Damit wächst die Gefahr, dass die Chancen konkurrierender besserer Produkte der Beliebtheit eines erfolgreichen Produkts zum Opfer fallen und damit die Absicht, das beste Produkt zu beschaffen verfehlt wird.

Mit freundlichen Grüßen, Ihr



¹ Christoph Bausewein, Bewerberauswahl und Personalentwicklung mittels psychologischer Eignungstests, DuD 03/16