



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Arbeit

Die Bedeutsamkeit von ausgewählten Faktoren für die
Beurteilung von Lebensläufen

Verfasserin

Julia Steiner

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, 2012

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: A.o. Univ. Prof. Dr. Rainer Maderthaner

Ich danke....

...meiner Mutter für ihre Liebe und Vertrauen in mich. Durch ihre finanzielle und emotionale Unterstützung war es mir überhaupt möglich das Psychologiestudium zu absolvieren.

... meinen Freundinnen Anna, Mirta, Irene und Barbara, die mir bei der Entstehung dieser Arbeit mit Rat und Tat zur Seite standen.

... all jenen, die mich während meiner Studienzeit begleitet haben und sie zu einem sehr schönen Lebensabschnitt werden ließen.

... den UntersuchungsteilnehmerInnen für ihr großes Interesse und Mitarbeit an dieser Studie.

... Ao. Univ. Prof. Dr. Rainer Maderthaner für seine gute Betreuung und wertschätzende Art.

Inhaltsverzeichnis

THEORETISCHER TEIL.....	8
1. Einleitung	8
2. Personenbeurteilung	9
2.1 Attributionstheorien	10
2.1.1 Theorie nach Heider.....	10
2.1.2 Theorienach Weiner.....	11
2.1.3 Theorie nach Jones und Davis.....	12
2.1.4 Theorie nach Kelley.....	13
2.2 Informations-Integrationstheorie.....	15
2.3 Die implizite Persönlichkeitstheorie	16
2.4 Das semantische Differential.....	17
2.5 Bewertung aufgrund von Kategorisierung	18
2.6 Urteilsfehler bei der Personenbeurteilung	20
3. Soziale Kompetenz.....	23
3.1 Definition.....	23
3.2 Verwandte Konzepte	27
3.3 Soziale Kompetenz als multidimensionales Konstrukt	29
4. Personalauswahl.....	37
4.1 Methoden der Personalauswahl	38
5. Faktoren im Lebenslauf.....	44
5.1 Das Geschlecht	45
5.2 Freizeitaktivitäten	48
5.3 Berufliche Erfahrung	50
EMPIRISCHER TEIL	54
6. Forschungsfrage	54
7. Hypothesen	55
8. Statistische Begriffe	57
8.1 Verfahren zur Prüfung von Unterschiedshypothesen - Inferenzstatistik	58
8.2 Hypothesengenerierende Verfahren	60

9.	Erhebungsinstrument und Untersuchungsablauf	61
10.	Überprüfung des Messinstrumentes	69
10.1	Gütekriterien	69
10.2	Deskriptive Statistik	73
11.	Methode.....	75
11.1	Voruntersuchung	75
11.2	Hauptstudie	76
11.3	Stichprobe	80
12.	Hypothesenprüfung	86
12.1	Haupteffekte der unabhängigen Variablen.....	87
12.1.1	Geschlecht im Lebenslauf.....	87
12.1.2	Dauer der Berufserfahrung.....	88
12.1.3	Anzahl der Freizeitaktivitäten	89
12.2	Wechselwirkungen	90
12.2.1	Bewertungsdimensionen.....	90
12.2.2	Kombination der Innersubjektfaktoren.....	101
12.3	Nebenhypothesen	114
12.3.1	Art der Ausbildung	114
12.3.2	Erste Fremdsprache	116
13.	Diskussion.....	120
14.	Zusammenfassung	129
15.	Literaturverzeichnis	132
16.	Abbildungsverzeichnis.....	138
17.	Tabellenverzeichnis.....	140
18.	Abstract (Deutsch)	142
19.	Abstract (Englisch)	144
20.	Fragebogen.....	145
21.	Lebenslauf	163

THEORETISCHER TEIL

1. Einleitung

Das Thema Bewerbung und eine erfolgreiche Darstellung in dieser Konkurrenzsituation ist ein Thema, das hohe Aktualität besitzt. Besonders in wirtschaftlich schwierigen Zeiten und steigendem Wettbewerb am Arbeitsmarkt, ist es bedeutsam, potenzielle Arbeitgeber von sich überzeugen zu können. Auch aus Firmensicht ist das Thema Personalauswahl zentral, denn gute MitarbeiterInnen sind für das Unternehmen erfolgsentscheidend (Kanning, Pöttker & Klinge, 2008).

Der Lebenslauf, als standardmäßiger Bestandteil der schriftlichen Bewerbungsunterlagen, ist eine häufig eingesetzte Möglichkeit, einen ersten Eindruck von den KandidatInnen zu erhalten. Die erste Sichtung der BewerberInnen ist eine folgeschwere Entscheidung. Kanning et al. (2008) meinen dazu: "Fehler, die hier unterlaufen, können nur zum Teil im weiteren Verlauf des Auswahlverfahrens wieder korrigiert werden, denn Bewerber, die an dieser Stelle abgelehnt werden, stehen zur eingehenden Beurteilung nicht mehr zur Verfügung" (S.36). Allerdings ist die Evaluation von Biodaten im Lebenslauf kein einfacher Prozess und es gilt, diesen genauer zu betrachten.

Brown und Campion (1994) zeigten in einer Studie, dass RecruiterInnen sich bei der Durchsicht der Lebensläufe bereits nur anhand der angegebenen Biodaten ein mentales Bild über die Fähigkeiten und Fertigkeiten der betreffenden KandidatInnen machen. Die vorliegende Studie widmet sich der Entstehung dieses mentalen Bildes. Konkret wird die Rolle von drei Faktoren (Geschlecht, Dauer der beruflichen Erfahrung und Anzahl der Freizeitaktivitäten der BewerberInnen) auf die Beurteilung der sozialen Kompetenz der KandidatInnen untersucht. Soziale Kompetenz ist ein Erfolgsfaktor in vielen unterschiedlichen Berufen und ist eine häufig verlangte Kompetenz von potenziellen, neuen MitarbeiterInnen. Da dieser Begriff

besonders in der letzten Zeit zum Modewort geworden ist, ist es unter anderem ein Ziel der Arbeit, diesen Begriff näher zu beleuchten und seine Wichtigkeit im anfänglichen Einstellungsprozess zu untersuchen.

2. Personenbeurteilung

Herkner (2004) versteht unter Personenwahrnehmung

jene Prozesse, die zur Bildung von Meinungen und/ oder Bewertungen (Einstellungen) bezüglich anderer Personen führen. Solche Prozesse sind überall häufig und wichtig. Aufgrund wahrgenommener (oder oft nur angenommener) Äußerungen und Handlungen eines Menschen gelangt man zu Meinungen über seine über seine momentane Stimmung, seine Absichten, Einstellungen und Charaktereigenschaften. Diese einzelnen Meinungen, die man über einen Menschen gebildet hat sind dann die Grundlage der Bewertung dieser Person. (S. 277)

Bei der Personalauswahl spielt der Prozess der Personenbeurteilung eine zentrale Rolle. Im Rahmen des schriftlichen Bewerbungsprozesses dient insbesondere der Lebenslauf RecruiterInnen dazu, die betreffenden KandidatInnen näher kennenzulernen und sich ein Bild von der dahinterstehenden Person zu machen. Besonders wichtig sind dabei die so genannten Biodaten. Unter Biodaten werden Informationen über die Ausbildung, Berufserfahrung, Freizeitaktivitäten, sowie andere wichtige Informationen über die Lebensgeschichte der KandidatInnen verstanden. Brown und Campion (1994) fanden heraus, dass RecruiterInnen bei der Durchsicht von Lebensläufen die einzelnen Biodaten der KandidatInnen verwenden, um Rückschlüsse auf deren grundlegende Eigenschaften und Fähigkeiten zu ziehen. Personalverantwortliche unterscheiden dabei zwischen den einzelnen Biodaten in Bezug auf die zugeschriebenen Eigenschaften. Das bedeutet beispielsweise, dass sie von der Ausbildung der BewerberInnen auf andere Fähigkeiten schließen als von deren Freizeitak-

tivitäten. Diese herausgelesenen Charakteristika oder auch Attribute werden, je nach angestrebter Position, unterschiedlich gewichtet (Brown & Campion, 1994). Die bewerbenden Personen werden also in Hinblick auf das Jobprofil bewertet. Um den sozialpsychologischen Prozess der Personenbeurteilung, mit besonderem Bezug auf den Kontext der Personalauswahl, näher kennenzulernen und zu verstehen, folgen eine Reihe von Theorien und Modellen.

2.1 Attributionstheorien

Herkner (2004) gibt folgende Definition über den Inhalt von Attributionstheorien: „Gegenstand attributionstheoretischer Überlegungen sind Prozesse, die zu Meinungen über Kausalbeziehungen führen“ (S. 285). Aus Sicht von Heider (1958) verhält sich der Mensch wie ein (naiver) Wissenschaftler. Er versucht das Verhalten von anderen Personen zu verstehen, indem er Informationen zusammenfügt und aus diesen schlussfolgert, dass sie einen Sinn ergeben bzw. ein Kausalzusammenhang erkennbar wird. Bei der Durchsicht der Lebensläufe im Rahmen der Personalauswahl versuchen RecruiterInnen Ursachen für vergangenes Verhalten und vergangene Entscheidungen von KandidatInnen zu suchen, mit dem Ziel deren zugrundeliegenden Eigenschaften und Fähigkeiten zu ergründen. Es wird versucht, eine Kausalbeziehung zwischen im Lebenslauf beschriebenen Informationen und den Dispositionen der BewerberInnen zu finden. Es werden im Folgenden vier zentrale Theorien der Attribution vorgestellt.

2.1.1 Theorie nach Heider

Heider (1958) unterscheidet in seinem Attributionsmodell zwischen zwei Kausalzusammenhängen: interner vs. externer Attribution. Bei interner Attribution wird der auslösende Grund für das bewertete Verhalten, wie zum Beispiel das Zustandekommen einer Leistung innerhalb der ausführenden Person gesehen. Bei externer Attribution wird das Verhalten aufgrund von Umweltfaktoren beziehungsweise Situationsfaktoren erklärt. Es wird in diesem Zusammenhang die Handlung auf die spezifische Situation, in der sich die ausführende Person befindet, zurückgeführt. Innerhalb der personenbezogenen Ursachen nennt Heider (1958) zwei

mögliche Gründe für ein Verhalten, einerseits die Motivation (Wollen) und andererseits die Fähigkeit (Können) einer Person. Die Motivation ist grundsätzlich durch die handelnde Person steuerbar und kann von Zeitpunkt zu Zeitpunkt unterschiedlich stark ausgeprägt sein. Die Fähigkeit einer Person hingegen gilt als eine zeitlich stabile Disposition. Situationsspezifische Gründe können Zufall und Schwierigkeitsgrad einer Aufgabenstellung darstellen.

2.1.2 Theorie nach Weiner

Weiner (1972) baut auf dem Modell von Heider (1958) auf und erweiterte es um die Variable Stabilität (stabil vs. variabel) der Ursache für ein Verhalten. Gemäß Weiner (1972) können Ursachen für ein Verhalten entweder immer vorhanden sein (stabile Ursache wie zum Beispiel Fähigkeiten), oder sie können von Situation zu Situation variieren (variable Ursache wie Motivation). Die vier Attributionsmöglichkeiten können daher auf zwei Dimensionen zurückgeführt werden: Lokation (internal/external) und Stabilität (stabil/variabel). Aus der Kombination aller möglichen Ursachenzuschreibungen ergibt sich folgende Vierfeldertafel zur Visualisierung möglicher Attributionsstile von Verhalten (Abbildung 1).

<i>Stabilität</i>	<i>Lokation</i>	
stabil	internal Fähigkeiten, Können	external Schwierigkeitsgrad einer Situation/ Aufgabe
instabil	Anstrengungsbereitschaft, Wollen	Glück, Zufall

Abbildung 1: Attributionsmodell nach Weiner (1972)

Weiner (1985) erweiterte sein Modell um die Variable Kontrollierbarkeit der Kausalfaktoren. Manche Verhaltensursachen können von der handelnden Person willentlich beeinflusst und kontrolliert werden (zum Beispiel Anstrengung), andere Ursachen unterliegen jedoch nicht diesem Einfluss (zum Beispiel die Fähigkeit einer Person).

Wann, welcher Attributionsstil von einem Verhaltensbeobachter gewählt wird, wird im folgenden Abschnitt diskutiert. Dazu liefern zwei Theorien Erklärungsmöglichkeiten.

2.1.3 Theorie nach Jones und Davis

Dieses Modell der sozialen Ursachenzuschreibung widmet sich der Frage, wann BeobachterInnen eines Verhaltens auf zugrundeliegende Dispositionen der AkteurInnen schließen und wann sie dies nicht tun. Folgende drei Faktoren erlauben, laut Jones und Davis (1965, zitiert nach Herkner, 2004, S.281) eine interne Attribution von Verhalten:

- Freiwilliges Ausführen der Handlung

Nur Verhalten, das nicht durch äußere Umstände erzwungen wurden, lassen eine interne Attribution zu. Hat sich eine Person freiwillig und bewusst aus einer Reihe von Handlungsalternativen für ein bestimmtes Verhalten entschieden, darf der Beobachter dies auf personeninterne Gründe rückführen. Je mehr mögliche Alternativen den handelnden Personen bei der Wahl zur Verfügung standen, desto informativer ist die getroffene Wahl über die Eigenschaften des/der Beurteilten.

- Wahrgenommene Konsequenzen des Verhaltens

Als weiterer Indikator für die Meinungsbildung über eine Person dienen die von den BeobachterInnen wahrgenommenen Konsequenzen des gesetzten Verhaltens. Wurde eine Wahl zwischen Handlungsmöglichkeiten getroffen aus denen gleiche oder ähnliche Ergebnisse folgen, können keine Rückschlüsse über die handelnde Person gezogen werden. Es können, gemäß Jones und Davis (1965, zitiert nach Herkner, 2004, S. 282), nur solche Handlungsalternativen für die interne Attribution herangezogen werden, die spezifische Konsequenzen nach sich ziehen. Unter spezifischen Konsequenzen versteht Herkner (2004) jene Konsequenzen, die “ausschließlich an die gewählte Alternative gebunden sind und mit den abgelehnten Alternativen nicht verbunden gewesen wären“ (S.282). Innerhalb der Handlungen mit spezifischen Konsequenzen sind solche mit einem gering positiven oder

gar negativen Ergebnis besonders aufschlussreich. Bei sozial angepassten und erwünschten Verhaltensweisen wird kaum auf besonders ausgeprägte Einstellungen oder Dispositionen der ausführenden Person geschlossen. Internal attribuiert wird besonders bei Handlungen, die diesen sozialen Maßstäben widerstreben.

- Konsequenzen für die BeobachterInnen

Die BeobachterInnen spielen in der Meinungsbildung eine zentrale Rolle. Je mehr BeobachterInnen von dem bewerteten Verhalten betroffen sind, desto eher wird dieses auch zur Meinungsbildung herangezogen werden. Dies gilt sowohl für positive als auch für negative Handlungsfolgen und tritt umso mehr ein, je extremer diese Konsequenzen sind. Grundvoraussetzung ist aber, dass die beobachtete Person das Verhalten freiwillig ausgeführt hat, nur dann kann interne Attribution erfolgen.

2.1.4 Theorie nach Kelley

Kelley (1973) geht von drei Möglichkeiten der Ursachenzuschreibung aus. Es wird zwischen Person-, Stimulus- oder Umstandsattribution unterschieden.

Bei der Personenattribution ist die Ursache für ein Verhalten in der handelnden Person selber (Fähigkeit, Motivation etc.) zu suchen. Auch kann ein Ereignis oder eine Handlung aufgrund der Eigenschaft eines bestimmten Reizes auftreten (Stimulusattribution). Bei der Umstandsattribution geht man davon aus, dass eine Handlung aufgrund von der Kombination besonderer Umstände entstanden ist. Die Abbildung 2 zeigt das Attributionsschema nach Kelly (1973) in Bezug gesetzt zu dem Modell von Weiner (1972).

<i>Ursachen</i>			
<i>Ursachen</i>		personeninterne	personenexterne
	stabile	Personenattribution	Stimulusattribution
	variable	Umständeattribution	

Abbildung 2: Attributionsstile nach Kelly (1973) in Verbindung mit dem Modell nach Weiner (1972) (Herkner, 2004)

Die BeobachterInnen stehen vor der Wahl, welche der drei Ursachen auf ein Verhalten zutreffen könnte. Kelley (1973) geht davon aus, dass diejenige Ursache von den BeobachterInnen angenommen wird, die am wahrscheinlichsten ist und mit dem Ereignis am höchsten kovariiert (Kovariationsprinzip). Dieses Prinzip funktioniert jedoch nur, wenn außer dem beobachteten Verhalten noch drei weitere Informationen dem Beobachter zugänglich sind.

- *Konsensus* beinhaltet die Information, wie sich andere Personen gegenüber diesem Stimulus verhalten würden.
- *Distinktheit* gibt Information darüber, wie sich die beobachtete Person in anderen Situationen verhält.
- *Konsistenz* beantwortet die Frage, wie sich die beobachtete Person zu anderen Zeitpunkten in diesem Kontext verhalten hat.

Ist die Konsistenz hoch, aber der Konsensus und die Distinktheit gering, werden die BeobachterInnen das Verhalten auf die handelnde Person rückführen. Diese Kombination von Informationen führt zur Personenattribution. Im Falle geringer Einschätzung von Konsensus und Konsistenz, kombiniert mit hoher Ausprägung von Distinktheit, wird das Ereignis auf besondere Umstände attribuiert und als Umständeattribution bezeichnet. Bei der Stimulusattribution wird der Reiz als verhaltensauslösende Ursache angenommen. Diese tritt ein, sobald der Konsensus hoch, aber Distinktheit und Konsistenz gering eingeschätzt wird.

2.2 Informations-Integrationstheorie

Dieser Ansatz basiert auf der Grundlage, dass sich jede Person anhand von mehreren Charakteristika beschreiben lässt. Jedes Merkmal dient nicht nur zur Beschreibung einer Person, sondern wird zusätzlich auch bewertet. Es werden für eine Gesamtbewertung die Informationen aus verschiedenen Ursprüngen integriert. Die Theorie widmet sich der Frage, wie diese unterschiedlichen Informationen in eine globale Beurteilung einfließen. Die Informations-Integrationstheorie nennt drei mögliche Vorschläge zur Kombination der einzelnen Merkmale.

- Das Summenmodell sieht die globale Einstellung zu einer Person als Resultat der Addition aller Einzelmerkmale. Das bedeutet, dass je mehr positive Eigenschaften die beurteilte Person aufweisen kann, desto positiver fällt auch die Gesamtbewertung aus.
- Das Durchschnittsmodell schlägt den Mittelwert aller Einzelbewertungen als Maß der Gesamteinstellung vor. Die reine Gesamtzahl der positiv bewerteten Merkmale wird somit gleichgültig, wichtig bei diesem Ansatz ist vor allem das Verhältnis zwischen den positiv und den negativ bewerteten Merkmalen. Ein Kritikpunkt zu dem Modell stellt jedoch die unterstellte Kompensationsmöglichkeit der einzelnen Bewertungen dar.
- Das gewichtete Durchschnittsmodell ist eine Modifikation des Durchschnittsmodells. Bei diesem Ansatz wird angenommen, dass bereits, bevor man Informationen über eine Person erhält, eine grundsätzliche Einstellung zu diesem Menschen vorliegt. Anderson (1974) geht davon aus, dass es meistens eine neutrale Einstellung ist. Nacheinander werden die einzelnen Merkmale in die Gesamtbewertung integriert. Kommt ein neues Charakteristikum hinzu, wird der Durchschnitt zwischen der bereits bestehenden Einstellung und der Bewertung des neuen Charakteristikums erzeugt. Das Ergebnis stellt dann die neue Gesamtbewertung dar. Der Prozess läuft so

lange ab, bis keine Einzelbewertungen mehr in die Gesamteinstellung einzuschließen sind.

2.3 Die implizite Persönlichkeitstheorie

Jede Gruppe, soziale Schicht oder Kultur teilt Ansichten über welche Persönlichkeitsmerkmale zusammenpassen und welche nicht (Herkner, 2004). Diese Meinungen sind den betroffenen Personen oft gar nicht bewusst, sondern sind häufig implizite Schlussfolgerungen. Cronbach (1955) nennt diese Annahmen daher implizite Persönlichkeitstheorie. Diese Erkenntnis stellt die Basis für die Inferenz in der Personenwahrnehmung dar. Die implizite Persönlichkeitstheorie spielt vor allem dann eine Rolle, wenn die wahrgenommene Person unbekannt ist oder nur wenig Information vorliegt. Es reichen bereits wenige Hinweisreize aus um das Wirksamwerden der impliziten Persönlichkeitstheorie auszulösen (Bierhoff, 1986). Wie die Beurteilung einer Person schließlich ausfällt, hängt unter anderem davon ab, wie komplex das kognitive Kategoriensystem der Beurteilenden ist. Ein Beurteilungssystem ist umso komplexer, je mehr es an Konstrukten und Kategorien enthält, die zur Bewertung anderer Personen herangezogen werden können. Je simpler die impliziten Persönlichkeitsvorstellungen der Wahrnehmenden ist, desto schlechter können diese zwischen Personen differenzieren (Irle, 1975). Ein weiterer Einflussfaktor auf die Personenbeurteilung stellt die Kategorie dar, zu der die bewertete Person zugeordnet wurde. Da jede Person mehreren Beurteilungskategorien angehören kann, stellt sich die Frage nach welchen Gesichtspunkten die Auswahl erfolgt.

Ash (1946) fand heraus, dass bestimmte Eigenschaften von Personen den Inferenzprozess stärker beeinflussen als andere Merkmale. Es folgte eine Unterteilung in zentrale und periphere Charakteristika. Eigenschaften, die einen starken Einfluss im Inferenzprozess ausüben, werden nach Ash (1946) zentrale Eigenschaften genannt. Merkmale, die diese Wirkung nicht haben werden als peripher bezeichnet.

Angelehnt an die implizite Persönlichkeitstheorie beschreiben Rosenberg, Nelson und Vivekananthan (1968) ein Kategoriensystem, anhand dessen Personen im Alltagsgeschehen eingeteilt und folglich beurteilt werden. Das System besteht aus zwei groben Dimensionen, anhand derer eine Personenbeurteilung erfolgen kann. Jede der beiden Dimensionen lässt sich weiter in eine positive und in eine negative Ausprägung unterteilen.

1. Die soziale Bewertungsdimension enthält auf dem positiven Pol Eigenschaften wie verlässlich, ehrlich, tolerant, hilfsbereit etc. und auf dem negativen Pol Merkmale wie humorlos, pessimistisch und kalt.
2. Die intellektuelle Bewertungsdimension subsumiert einerseits positive Charakteristika wie beharrlich, fleißig, phantasievoll etc. und andererseits negative Eigenschaften wie naiv, ungeschickt oder unintelligent.

Alle Personen lassen sich anhand dieser vier Kategorieneinteilen. Jede dieser Kategorien enthält eine Liste aus Eigenschaften, wie sie bereits exemplarisch angeführt wurde. Wenn eine Person klassifiziert wurde, werden ihr die zugehörigen Eigenschaften der Kategorien implizit zugeschrieben. Die beiden Beurteilungsaspekte sind jedoch nicht gänzlich unabhängig voneinander. Wurde einer Person beispielsweise soziale Kompetenz attestiert, wird dieser eher auch intellektuelle Kompetenz zugeschrieben und umgekehrt (Rosenberg et al., 1968). Das erklärt sich Herkner (2004) dadurch, dass Menschen prinzipiell dazu neigen Personen konsistent beziehungsweise möglichst widerspruchslös wahrzunehmen.

2.4 Das semantische Differential

Ein weitverbreitetes Einteilungsschema stellt das so genannte semantische Differential nach Osgood, Suci und Tannenbaum (1957) dar. Mittels dieser Kategorisierung kann herausgefunden werden, welche konnotativen Assoziationen und Vorstellungen die beurteilenden Personen gegenüber einem bewerteten Gegenstand haben. Ursprünglich verwendet zur Einteilung von Wörtern und Begriffen, wurde es später auch zur Klassifikation von Objekten, Personen, oder sogar ganzen Kulturkreisen herangezogen. Die Einordnung erfolgt anhand von drei Faktoren:

1. **Bewertung:** Diese Dimension beschreibt den hedonistischen Wert einer Konnotation (Kirchler, 2011). Es widmet sich der Fragen, ob das Beurteilungsobjekt als angenehm oder unangenehm, gut oder schlecht empfunden wird und ob das Objekt den BeurteilerInnen grundsätzlich sympathisch erscheint oder nicht.
2. **Aktivierung:** Mit diesem Beurteilungsaspekt wird der Grad der Aktivierung oder Erregung erfasst, der mit dem Gefühl zu dem vorgegebenen Stimulus einhergeht (Kirchler, 2011). Die BeurteilerInnen stellen sich hier die Frage, ob ein Objekt als aktiv oder passiv, aufregend oder beruhigend empfunden wird.
3. **Potenz /Kontrolle:** Die Bewertungskategorie Potenz misst das Ausmaß an Macht und Stärke eines Gefühls, das mit dem Beurteilungsobjekt assoziiert wird (Krichler, 2011). Die BeurteilerInnen schätzen ein, ob das Objekt als stark oder schwach, als kontrollierbar oder unkontrollierbar empfunden wird.

Diese Bewertungsaspekte haben nicht das Ziel ein Objekt rein auf der sachlichen oder emotionalen Ebene zu klassifizieren, sondern sie umfassen grundlegende Verhaltens- und Erlebensdimensionen (Herkner, 2004) und konnten in einer Vielzahl von Kulturen nachgewiesen werden (Osgood, 1962). Diese drei Werte reichen aus um die Konnotationen eines Beurteilungsgegenstandes vollständig zu erfassen.

2.5 Bewertung aufgrund von Kategorisierung

Fiske und Pavelchak (1986) nehmen an, dass Personenbewertungen häufig nicht aufgrund von komplexen, datengesteuerten Prozessen entstehen, sondern im Alltag oft auf den weniger aufwendigeren Prozess der sozialen Kategorisierung zurückgegriffen wird. Laut Petersen und Six (2008) beruht der Kategorisierungsprozess auf der Zusammenfassung von einzelnen Personen oder ganzen Gruppen, die ein oder mehrere Merkmale teilen. Kategorien können laut Fiske und Pavel-

chak (1986) unter anderem breite Merkmalsgruppen wie Nationalitäten oder auch kleinere Gruppierungen wie Berufe umfassen. Wurde eine Stimulusperson einer bestimmten Merkmalsgruppe oder Kategorie zugeordnet, werden die angenommenen Eigenschaften dieser Gruppe der beurteilten Person automatisch zugeschrieben und die gesamte Bewertung dieser Kategorie wird auf die Person projiziert. Die Individualität der Stimulusperson wird dabei kaum berücksichtigt (Raven & Rubin, 1976). Dieser Prozess trägt zur Entstehung von sozialen Stereotypen bei. Nach Sherman, Conrey, Stroessner und Azam (2005) kann der Begriff Stereotyp als das gesammelte vermutete Wissen, sowie die Meinungen oder Erwartungen über bestimmte soziale Gruppen definiert werden. Besonders augenscheinliche Charakteristika wie Alter, Geschlecht oder ethnischer Hintergrund führen häufiger zur Entstehung von Stereotypen als weniger deutliche Merkmale (Fiske, 1998). Stereotype haben laut Herkner (2004) hauptsächlich kognitive Ursachen und treten als Resultat der Überbewertung der Ähnlichkeit zwischen Personen einer Merkmalsgruppe auf. Sie dienen vermutlich zur Simplifizierung einer zum Teil sehr komplexen Welt und helfen rasch eine gute Orientierung und Überschaubarkeit im Alltag zu erlangen. Tajfel (1970) fügte hinzu, dass Stereotype auch zum Erhalt eines positiven Selbstwertes und einer positiven sozialen Identität beitragen können. Durch Vergleich der eigenen Gruppe mit Fremdgruppenerfolg erfolgt eine Stärkung der Identität. Im Vergleich zu einer aufwendigeren, individuellen Personenbeurteilung schont die Anwendung von sozialen Stereotypen kognitive Ressourcen. Stereotype Personenwahrnehmungen sind aber meistens vereinfacht, änderungsresistent und negativ konnotiert (Bierhoff, 1986). Die Rigidität der Stereotype ergibt sich einerseits aus der selektiven Wahrnehmung und Informationssuche der BeurteilerInnen, andererseits werden die gesammelten Informationen über die bewertete Person entsprechend dem aktivierten Stereotyp interpretiert. Die mentalen Vorstellungen der BeurteilerInnen werden dadurch bestätigt und gefestigt. Eine Veränderung der aufgebauten Stereotype erfolgt nur dann, wenn viele inkonsistente Informationen vorherrschen (Herkner, 2004). Nicht immer werden Personen auf Basis von Kategorien und Stereotypen beurteilt. Fiske und Pavelchak (1986) nennen zwei Gründe, wann von einer kategorisierten Personenbeurteilung abge-

sehen wird. Eine mühsame individuelle Personenbewertung wird auf sich genommen, wenn:

1. keine Einteilung der Stimulusperson in eine Kategorie möglich ist, weil zum Beispiel die beurteilte Person sich keinem verfügbaren Schema zuordnen lässt.
2. es für die BeurteilerInnen besonders wichtig ist, ein genaues Bild über die Stimulusperson zu erhalten, also eine erhöhte Genauigkeitsmotivation seitens der bewertenden Person vorhanden ist.

Die beiden Beurteilungsprozesse –individuelle Personenbewertung auf der einen und Kategorisierungsprozess auf der anderen Seite– treten nicht immer in ihrer Reinform auf, sondern häufig ergibt sich die Gesamtbewertung einer Person aus einer Mischung der beiden Ansätzen (Herkner, 2004).

2.6 Urteilsfehler bei der Personenbeurteilung

Menschen werden im Alltag immer wieder mit komplexen sozialen Situationen konfrontiert. Sie müssen diese möglichst rasch analysieren und passende Verhaltensweisen auswählen. Für eine eingehende Beschäftigung mit der betreffenden Situation fehlt oft die Zeit oder die Motivation. Es wird daher häufig auf abgekürzte und vereinfachende Urteilsprozesse zurückgegriffen. Ressourcenschonende Bewertungsprozesse wie Attributionen oder Kategorisierungen helfen BeurteilerInnen auch in schwierigen Lagen einen Überblick zu bewahren. Da aber dabei nicht immer alle wichtigen Informationen beachtet werden, entsprechen diese Einschätzungen häufig nicht der Realität, sondern können fehlerhaft sein. Kanning (1999) betont, dass neben den unsystematischen auch systematische Verzerrungen bei der Urteilsbildung existieren. Kanning et al. (2008) nennen konkret drei systematische Urteilsfehler, die Personalverantwortlichen häufig bei der Analyse von Lebensläufen unterlaufen.

1. Der Halo Effekt

Dieser Effekt wurde von Thorndike (1920b) entdeckt und beschreibt die Neigung zur konsistenten Personeneinschätzung. Unabhängige, oder kaum verbundene Charakteristika einer Person werden dabei als zusammenhängend betrachtet. Einzelne, oft herausstechende, Eigenschaften erzeugen einen Eindruck und werden anschließend oft fälschlicherweise in Verbindung mit anderen Merkmalen gebracht. Dadurch wird der Gesamteindruck einer Person übermäßig stark durch ein Merkmal beeinflusst und determiniert. Die Attraktivität einer Person, als ein besonders deutlich sichtbares Merkmal, löst leicht einen Halo- Effekt aus. Attraktiv eingeschätzte Personen werden, im Vergleich zu unattraktiven, eher sozial positive Merkmale attestiert (Dion, Berscheid & Walster, 1972). Dieses Phänomen kann nicht nur in eine positive („Heiligenscheineffekt“), sondern auch in eine negative Richtung („Teufelshörnerneffekt“) beobachtet werden (Kanning et al., 2008). Ein auffallend negatives Merkmal kann die Beurteilung vieler anderer Eigenschaften einer Person negativ ausfallen.

2. Der Erwartungseffekt

Dieser Effekt trägt dem Umstand Rechnung, dass Personen nicht unbeschrieben und ohne Vorerfahrung Situationen beurteilen. Die Hypothesentheorie der sozialen Wahrnehmung (Bruner, 1951) geht davon aus, dass auf Basis von Vorerfahrungen Erwartungen gebildet werden, welche die Wahrnehmung nachhaltig beeinflussen. Nicht immer steht unsere Wahrnehmung in gleicher Weise unter dem Einfluss unserer Erwartungen. Ob es zu einer Wahrnehmungsverzerrung kommt und wie stark diese ausfällt hängt von zwei Faktoren ab, einerseits von der Hypothesenstärke und andererseits der Intensität der objektiven Information. Unter Hypothesenstärke versteht Bruner (1951) die Stärke der Erwartungen, mit der eine Person in die Situation hineingeht. Die Theorie der sozialen Wahrnehmung geht davon aus, dass verschiedene Erwartungen sich unterschiedlich stark auf die Wahrnehmung auswirken können. Ist uns eine Erwartung zum Beispiel besonders wichtig, beeinflusst sie stark unsere Wahrnehmung und lässt sich auch schwer widerlegen. Bei schwachen Erwartungen ist es genau umgekehrt. Die Intensität der objektiven Information bezieht sich auf die Eindeutigkeit der Information aus der

Umwelt. Widerspricht die, in einer Situation gemachte, Beobachtung der Erwartung, dann kann entweder die Hypothese verändert oder die Wahrnehmung verzerrt werden. Ersteres kommt zustande, wenn die Hypothese schwach und die objektive Information stark ist. Im umgekehrten Fall, wird die Wahrnehmung verzerrt.

3. Die Überschätzung der Berufserfahrung

Personalverantwortliche neigen dazu dem Ausmaß der Berufserfahrung viel Bedeutung bei der Beurteilung der Einstellbarkeit und Leistungsfähigkeit von KandidatInnen zu geben (Kanning et al., 2008). Dies ist jedoch oft ein Trugschluss, denn der Zusammenhang ist nicht so eindeutig wie oft angenommen. Vielmehr Aussagekraft über die Leistungsfähigkeit hat die Vielfalt der Aufgaben, mit der die KandidatInnen in der beruflichen Laufbahn bereits konfrontiert wurde (Quinones, Ford & Teachout, 1995).

Ein in der Sozialpsychologie weithin bekannter Fehler bei der Ursachensuche von Verhalten (Attribution) stellt der so genannte fundamentale Attributionsfehler dar.

4. Der fundamentale Attributionsfehler

Bei der Beurteilung von Handlungen, neigen Menschen dazu, die Ursache für das Verhalten in der ausführenden Person zu sehen. Die Bedeutung der situativen Einflüsse wird dabei eher unterschätzt. Diese Wahrnehmungsverzerrung beschreibt daher die systematische Tendenz der Überschätzung der personeninternen (internal) Ursachen, bei gleichzeitiger Unterschätzung der Umgebungsfaktoren (external) (Ross, 1977, zitiert nach Herkner, 2004, S.294).

Kanning (1999) betont, dass Urteilsfehler in der Personenwahrnehmung menschlich und natürlich sind, aber es gerade im professionellen Rahmen wichtig ist sich dieser Tendenzen bewusst zu sein und reflektiert mit diesen umzugehen. Dadurch kann man diesen Urteilstrübungen entgegensteuern und objektiviere Urteile fällen.

3. Soziale Kompetenz

Soziale Kompetenz ist eine Grundlage, die in unserer Gesellschaft unabdingbar ist und sowohl in privater als auch in beruflicher Hinsicht einen Erfolgsfaktor darstellt (Kanning, 2002b). Findet sich eine Person in sozialen Situationen gut zu Recht, hat dies weitreichende und grundlegende Auswirkungen. Der Kontakt zu Anderen und das Durchsetzen eigener Ziele beeinflussen maßgeblich die psychische Gesundheit, Lebensqualität und Selbstverwirklichung eines Menschen (Hinsch & Pfingsten, 2007). Soziale Kompetenz - und der daraus resultierende erfolgreiche Kontakt zu Mitmenschen - wirken sich außerdem positiv auf die Entwicklung der Persönlichkeit eines Menschen aus (Alt, 2005). Düngen (2007) betont weiters, dass soziale Kompetenz notwendig ist, um sich in eine Gesellschaft einzubinden und als Teil dieser anerkannt zu werden. Eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Anderen ist aber heute zu Tage nicht nur in privater Hinsicht wichtig. In vielen Berufen wird bereits eine hohe Fähigkeit im Umgang mit anderen Menschen vorausgesetzt, so zum Beispiel für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit KollegInnen oder für einen guten Umgang mit KundInnen (Kanning et al., 2008). Kanning (2002b) betont jedoch ebenso, dass es in einer sich rasch ändernden, sehr vernetzten Welt immer weniger soziale Konventionen und Richtlinien gäbe, an denen sich orientiert werden kann. Flexibilität in Interaktionen sowie die Fähigkeit sich auch in unbekannten sozialen Situationen zu Recht zu finden seien daher besonders wichtig. Das folgende Kapitel widmet sich diesem häufig verwendeten Begriff und trachtet diesen ausführlich zu beleuchten.

3.1 Definition

Trotz der Wichtigkeit dieses Konstrukts existiert zu diesem sehr weitläufigen Begriff noch keine einheitliche Definition. Es ist bis dato nur schlecht erfasst und definiert. Wissenschaftliche fundierte Modelle und Theorien sind zu diesem Begriff ebenfalls kaum vorhanden (Seidel, 2008). Kanning (2009) meint dazu, dass sich zwischen den unterschiedlichen Definitionen zwei Gemeinsamkeiten herauskristallisieren lassen: 1. soziale Kompetenz hat etwas mit sozialen Interaktionen zu tun und 2. es stellt grundsätzlich ein multidimensionales Konstrukt dar. Soziale Kom-

petenz beinhaltet eine sehr große Bandbreite an Fähigkeiten und Fertigkeiten und überschneidet sich auch thematisch mit ähnlichen Konstrukten. Das unterschiedliche Verständnis von diesem Begriff erklärt sich Kanning (2009) unter anderem dadurch, dass die Forschung über und Beschäftigung mit diesem Begriff in unterschiedlichen Disziplinen innerhalb und außerhalb der Psychologie erfolgt. Jede Wissenschaftsrichtung hat dabei ihre eigene fachspezifische Fokussierung und Sichtweise bei der Auffassung darüber, was unter sozial zu verstehen ist. So wird zum Beispiel innerhalb der klinischen Psychologie besonders der Aspekt der Durchsetzungsfähigkeit betont. Auch Frey und Greif (1994) meinen, dass bei sozialer Kompetenz das Erfüllen von eigenen Plänen und Zielen für die handelnde Person in sozialen Situationen im Vordergrund steht. Hinsch und Pfingsten (2002) betrachten soziale Kompetenz „als die Verfügbarkeit und Anwendung von kognitiven, emotionalen und motorischen Verhaltensweisen, die in bestimmten sozialen Situationen zu einem langfristigen günstigen Verhältnis von positiven und negativen Konsequenzen für den Handelnden führen“(S.5). In der Entwicklungspsychologie hingegen herrscht eine andere Akzentuierung bei der Definition des Konstrukts vor. In dieser Disziplin wird eher der Aspekt der Anpassung einer Person an die Normen und Werte der eigenen Umgebung hervorgehoben. Soziale Kompetenz bedeutet hierbei vor allem die Fähigkeit zur Adaptation an seine Umgebung. Kanning (2009) betont, dass diese beiden Ansätze keinen Gegensatz darstellen müssen. Viele Definitionen inkludieren beide Aspekte, indem sie von einem Kompromiss zwischen den eigenen Bedürfnissen und den Interessen des Interaktionspartners ausgehen. Eine sozial kompetente Person zeigt daher sowohl Durchsetzungsfähigkeit als auch Anpassungsbereitschaft. Perren, Groeben, Stadelmann und Von Klitzing (2008) definieren soziale Kompetenz als die Fähigkeit, „in sozialen Interaktionen seine eigenen Ziele zu erreichen und Bedürfnisse zu befriedigen und gleichzeitig die Ziele und Bedürfnisse von anderen zu berücksichtigen“ (S. 89). Schneider, Ackerman und Kanfer (1996) teilen die Sichtweise der vorherigen Autoren und sehen soziale Kompetenz als „socially effective behavior and it's cognitive, affective and conative antecedents. Socially effective behavior is

behavior that is instrumental in helping people achieve personal goals that are social in nature“ (S.471).

Ein weiterer Grund, der zur der unterschiedlichen Auffassung von sozialer Kompetenz beiträgt, sind, laut Kanning (2009), die verschiedenen Sichtweisen bezüglich der Definition von Kompetenz. Es werden diesbezüglich zwei Ansätze unterschieden:

Ein Ansatz geht von der Annahme aus, dass unter Kompetenz ein bestimmtes Verhalten in einer Situation und die daraus resultierenden Konsequenzen zu verstehen sind. Um die soziale Kompetenz einer Person zu prüfen, reicht somit lediglich eine Beobachtung der Person aus. Kanning (2009) hält diesem Ansatz entgegen, dass jedes Verhalten nicht nur durch die ausführende Person bestimmt wird, sondern auch Umwelteinflüssen unterliegt. Dasselbe Verhalten kann in verschiedenen Kontexten als kompetent beziehungsweise inkompetent beurteilt werden. Der andere Ansatz betrachtet Kompetenz als ein grundsätzlich in einer Person vorhandenes Potenzial. Dieses Potenzial muss sich nicht zwangsläufig in jeder sozialen Situation äußern. Demonstriert eine Person einmal kein sozial kompetentes Verhalten, bedeutet das nicht gleich, dass diese kein grundsätzliches Potenzial dazu hat. Es braucht somit mehrere Beobachtungen einer Person, um dieser soziale Kompetenz attestieren zu können. Nur dann ist ein Urteil auch wirklich auf die Person zurückzuführen und nicht auf Umweltfaktoren oder gar den Zufall. Kanning (2009) schließt sich der zweiten Kompetenzdefinition an und unterscheidet zwischen sozialer Kompetenz und sozial kompetentem Verhalten. Er zeigt somit deutlich den Unterschied zwischen den beiden Ansichten zum Kompetenzbegriff.

Soziale Kompetenz ist die „Gesamtheit des Wissens, der Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person, welche die Qualität eigenen Sozialverhaltens- im Sinne sozial kompetenten Verhaltens-fördert (Kanning, 2009, S. 15).
--

Sozial kompetentes Verhalten ist das „Verhalten einer Person, das in einer spezifischen Situation dazu beiträgt, die eigenen Ziele zu verwirklichen, wobei gleichzeitig die soziale Akzeptanz des Verhaltens gewahrt wird“ (Kanning, 2009, S. 15).

In der vorliegenden Arbeit wird von den oben genannten Definitionen ausgegangen. Beide Erläuterungen beinhalten jedoch so genannte Leerstellen. Diese können anhand von konkreten Situationen und Kontexten ausgefüllt werden. Die erste Leerstelle bezieht sich auf die Ziele einer Person in sozialen Interaktionen. Diese variieren von Situation zu Situation und können daher auch sehr verschieden ausfallen. Selbst innerhalb einer Interaktion können AkteureInnen oft nicht nur ein Ziel verfolgen, sondern gleich mehrere. Es können beispielsweise durch ein bestimmtes Verhalten sowohl kurzfristige als auch langfristige Ergebnisse erreicht werden. Obwohl vielleicht ein kurzfristiges Ziel in einer bestimmten Situation erreicht worden sein mag, so kann trotzdem dieses Verhalten langfristig bezogen keine Zielerreichung ermöglichen. Bei der Einschätzung eines Verhaltens ist es deshalb bedeutsam, festzulegen von welchem Ziel ausgegangen wird. Die zweite Leerstelle betrifft die Beurteilung der sozialen Akzeptanz der gesetzten Handlung. Auch hierfür ist wichtig festzulegen, von welchem Bezugspunkt aus dieses Verhalten beurteilt wird, denn abhängig davon wird eine Handlung als sozial kompetent beziehungsweise als inkompetent bezeichnet. So kann zum Beispiel aufgrund von verschiedenen gesellschaftlichen Werten die soziale Akzeptanz jeweils unterschiedlich beurteilt werden. Auch ist die Akzeptanzeinschätzung abhängig davon, ob in einer Situation ein kurzfristiges oder langfristiges Ziel von der betreffenden Person angestrebt wird. Die Auffassung von sozialer Kompetenz nach Kanning (2009) schließt eine weitere, dritte Leerstelle mit ein. Der Ansatz geht davon aus, dass nicht nur die handelnde Person selber, sondern auch die Umwelteinflüsse auf das Ergebnis der Handlung einwirken. Die Kompetenz kann, muss sich aber nicht in jeder Situation zeigen, denn das Verhalten ist abhängig davon, wie die Bedingungen in dem sozialen Umfeld sind. Kanning (2009) fasst zusammen, dass der Begriff sozial kompetentes Verhalten wertende Aspekte miteinschließt. Die Definition an sich enthält jedoch keine Wertung, diese ergibt sich lediglich aus den unterschiedlichen Bezugspunkten, die zur Definition des Konzepts herangezogen wer-

den können. Vor dem Hintergrund der gewählten Sichtweise erfolgt dann die Beurteilung des konkreten Verhaltens.

Betrachtet man die Definition von sozialer Kompetenz nach Kanning (2009), dann wird deutlich, dass diese sehr breit angelegt ist und mehrere Kompetenzen umfasst. Dies rührt daher, dass die Vielzahl der unterschiedlichen sozialen Situationen und der damit verbundenen Herausforderungen, eine Reihe von verschiedenen Fähigkeiten und Fertigkeiten erfordern. Es kann daher von sozialen Kompetenzen auch in der Mehrzahl gesprochen werden. Der Begriff soziale Kompetenz in der Einzahl ist als Überbegriff zu den zahlreichen Subkompetenzen zu verstehen. Um in einer Interaktion erfolgreich zu sein, braucht es aber nicht nur einzelne Fähigkeiten, sondern auch ein Zusammenspiel mehrerer Kenntnisse. Die spannende Frage danach, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten zu einem sozial kompetenten Verhalten beitragen können, wird in dem Kapitel 3.3 näher betrachtet.

3.2 Verwandte Konzepte

Der Begriff soziale Kompetenz wird oft fälschlicherweise mit anderen psychologischen Konstrukten verwechselt. Dieses Kapitel hat daher den Zweck eine kurze Erklärung und Definition von verwandten Begriffen zu geben, damit keine Verwechslung entstehen kann.

1. Soziale Intelligenz

Thorndike (1920a) versteht unter sozialer Intelligenz „the ability to understand and manage men and women, boys and girls – to act wisely in human relation“ (S.228). Dieses Konstrukt betont die kognitiven Fähigkeiten, die für soziales Verhalten notwendig sind. Es kann, im Rahmen des Thorndike'schen Intelligenzmodells als Teil der Intelligenz einer Person verstanden werden. Das Modell unterscheidet zwischen drei verschiedenen Arten von Intelligenz: abstrakter Intelligenz, mechanischer Intelligenz und sozialer Intelligenz. Soziale Intelligenz besteht laut Thorndike (1920a) aus zwei Aspekten. Der kognitive Aspekt einerseits und der verhaltensbezogene Aspekt andererseits. Seidel (2008) nennt drei wichtige Aspekte von sozialer Intelligenz, die in vielen Definitionen herausgehoben werden:

1. Die grundlegenden kognitive Voraussetzungen, die für soziales Verhalten notwendig sind (kognitive Ebene)
2. Das gesammelte Wissen über soziale Sachverhalte (wissensbezogene Ebene)
3. Das sozial intelligente Verhalten an sich (verhaltensbezogene Ebene)

Nur der kognitive Teil der Definition kann zur Intelligenz gezählt werden. Die beiden anderen Aspekte sind stark von dem sozialen Umfeld und Kontext abhängig und können ohne die Angabe der Umstände, unter denen ein Verhalten gezeigt wurde, nicht beurteilt werden.

Es werden zwei Standpunkte zur sozialen Intelligenz unterschieden (Kanning, 2009). Einerseits besteht die Meinung, dass soziale Intelligenz mit sozialer Kompetenz gleichzusetzen ist. Es kann dieser Auffassung zur Folge von einer synonymen Verwendung der beiden Begriffe ausgegangen werden. Andererseits besteht die Ansicht, dass soziale Intelligenz lediglich eine Teilmenge der sozialen Kompetenz darstellt. Diese Teilmenge umfasst den kognitiven Aspekt, der für sozial kompetentes Verhalten notwendig ist.

2. Emotionale Intelligenz

Der Begriff emotionale Intelligenz wird von Salovey und Mayer (1989-90) definiert als die Fähigkeit, Emotionen bei sich selber wie auch bei anderen wahrnehmen zu können und zwischen diesen differenzieren zu können. Emotionale Intelligenz ist ein multidimensionales Konstrukt. Es subsumiert viele kleinere Kompetenzen, wie zum Beispiel die Fähigkeit zur Beurteilung von Emotionen bei sich selber oder auch bei anderen. Die Fähigkeit Emotionen zeigen und ausdrücken zu können zeichnet ebenfalls emotionale intelligente Personen aus. Zusätzlich fällt unter emotionaler Intelligenz die Fähigkeit seine eigenen Empfindungen steuern zu können sowie diese in sozialen Situationen vorteilhaft zu verwenden. Kanning (2009) schreibt zur emotionalen Intelligenz, dass diese das psychische Wohlbefinden sowie die sozialen Beziehungen einer Person positiv beeinflusst. Er betrachtet sie, wie die soziale Intelligenz, als Teilmenge der sozialen Kompetenz.

3. Interpersonale Kompetenz

Dieses Konstrukt bezieht sich auf die Kompetenzen, die besonders bei Beziehungen zu Tragen kommen, in denen sich die betreffenden Personen sehr nahe stehen (Buhrmeister, Furman, Wittenberg & Reis, 1988). Es stellt somit eine Teilmenge aller sozialen Kompetenzen dar (Kanning, 2009). Buhrmeister et al. (1988) subsumieren unter interpersonaler Kompetenz folgende Fähigkeiten:

- Interaktionen anfangen zu können
- Missfallen an den Handlungen anderer ausdrücken und seine Rechte durchsetzen zu können
- mit anderem Menschen offen umzugehen zu können
- andere auf der Gefühlsebene zu unterstützen zu können
- sich für die eigenen Interessen einsetzen zu können
- mit Auseinandersetzungen konstruktiv umgehen zu können

Obwohl diese Fähigkeiten auch beispielsweise im Berufsleben relevant sein können, so spielen sie trotzdem eine besondere Rolle in engen Beziehungen.

Alle die beschriebenen Konstrukte können entweder als Teilmenge oder als ein Synonym von sozialer Kompetenz verstanden werden. In der vorliegenden Arbeit wird die Ansicht von Kanning (2009) geteilt. Dieser geht davon aus, dass soziale und emotionale Intelligenz sowie interpersonale Kompetenz als Teilmengen zu dem Überbegriff soziale Kompetenz zu verstehen ist. Jeder der vorgestellten Begriffe unterstreicht daher einen anderen wichtigen Aspekt, der für sozial kompetentes Verhalten ausschlaggebend ist.

3.3 Soziale Kompetenz als multidimensionales Konstrukt

Wie bereits erwähnt wurde, handelt es sich bei dem Begriff sozialer Kompetenz um ein multidimensionales Konstrukt. Es subsumiert eine lange Reihe an Kompetenzen, die notwendig sind, um in sozialen Situationen kompetentes Verhalten an den Tag zu legen. Nicht alle Kompetenzen sind aber in jeder Situation von gleicher Bedeutung. Reschke (1995) unterscheidet daher grob zwischen allgemeinen

und spezifischen sozialen Kompetenzen. Kompetenzen, die generell in sozialen Situationen eine Rolle spielen, werden als allgemeine soziale Kompetenzen bezeichnet. Sie sind unabhängig von den konkreten Situationen, in denen sich eine Person befindet. Jeder Mensch hat diese Fähigkeiten, manche allerdings ausgeprägter als die anderen. Unter spezifischen Kompetenzen werden hingegen solche verstanden, die nur im Kontext bestimmter Lernumgebungen entwickelt werden. „Dabei können die spezifischen Kompetenzen auch als eine auf Lernerfahrung basierende Ausdifferenzierung allgemeiner sozialer Kompetenzen verstanden werden. Nur selten dürften sie sich völlig unabhängig von den vorhandenen Kompetenzen entwickelt haben „ (Kanning, 2009). Beide Arten von sozialen Kompetenzen sind wichtig, welche Kompetenzen bedeutsamer sind, hängt schlussendlich nur von den Forderungen einer bestimmten Situation ab. Je besser die Kombination zwischen den Kompetenzen der Person auf der einen Seite und den Anforderungen einer bestimmten Situation auf der anderen Seite ausfällt, desto sozial kompetenter wird sich die Person in der konkreten Lage verhalten können.

Welche konkreten Fähigkeiten sind nun für die Generierung von sozial kompetentem Verhalten notwendig? Zu dieser Frage existieren eine Reihe von Ansätzen und Modellen. Im folgenden Abschnitt soll ein Ausschnitt aus diesen Überlegungen dargeboten werden. Besonders fokussiert wird dabei auf das Modell von Kanning (2002a), da es die Basis für die Studie der vorliegenden Arbeit darstellt.

Bakker, Bakker-Rabdau und Breit (1978) entwickelten ein Verfahren zur Messung von sozialer Kompetenz. Sie fokussierten dabei besonders auf den Aspekt der Durchsetzungsfähigkeit. Sie entwickelten zwei Skalen: Aggressivität und Assertivität. Aggressives Verhalten kann den eigenen Wirkungsbereich verbreitern. Durch assertives Verhalten hingegen, kann das eigene Einflussgebiet verteidigt oder wiedererlangt werden. Für aggressives Verhalten braucht es daher hauptsächlich Durchsetzungsfähigkeit, für assertives Verhalten ist es wichtig abwehren und verteidigen zu können.

Motowidlo, Dunnette und Carter (1990) erstellen ein Simulationsverfahren zur Erhebung von Managementkompetenzen. Sie nennen dabei die Fähigkeit Probleme

zu lösen als einen wichtigen Bestandteil von sozialen Kompetenzen. Ein zweiter Aspekt, den sie in Rahmen ihres Simulationsverfahrens erfassen, sind interpersonale Kompetenzen. Um Probleme gut und effizient lösen zu können braucht es, laut Motowidlo et al (1990), folgende Kompetenzen: Organisationsfähigkeit, Genauigkeit, Antrieb und Findigkeit. Unter interpersonalen Kompetenzen fallen Fähigkeiten im Bereich der Führung, Assertivität, Flexibilität und Sensibilität.

Runde, Bastians, Kluge und Wübbelmann (1999, zitiert nach Bastians & Runde, 2002, S. 194) konnten sechs soziale Dimensionen ausfindig machen:

1. Soziale Wahrnehmung
2. Soziale Aktivität
3. Konflikt- und Kritikfähigkeit
4. Beziehungsmanagement
5. Teamfähigkeit
6. Führungsfähigkeit

Laut Schneider, Ackerman und Kanfer (1996) gibt es sieben wichtige Hauptdimensionen sozialer Kompetenzen. Die AutorInnen sind der Ansicht, dass einige der, in ihrem Modell postulierten, sozialen Kompetenzen stark in Zusammenhang mit den Persönlichkeitsfaktoren des BIG Five Persönlichkeitsmodells nach Costa und McCrae stehen. Im Gegenzug sind kognitive Fähigkeiten generell weniger mit sozialen Kompetenzen verbunden. Schneider et al. (1996) nennen beispielsweise den Persönlichkeitsfaktor Extraversion als eine wichtige Dimension von sozialer Kompetenz. Der zweite Faktor in diesem Modell wird Wärme genannt. Auch dieser korreliert stark mit Persönlichkeitsfaktoren, so wie zum Beispiel mit dem Faktor Verträglichkeit des Big Five Persönlichkeitsmodells. Die dritte soziale Kompetenz, die Schneider et al. (1996) in ihrem Modell ausfindig machen, ist die soziale Offenheit. Schon der Name des dritten Faktors macht deutlich, dass dieser stark in Zusammenhang mit dem Persönlichkeitsfaktor Offenheit für Erfahrungen steht. Die Fähigkeit, anderen gegenüber offen zu sein, ist besonders in einer sehr vielseitigen Welt von Bedeutung und gilt als Erfolgsfaktor im Beruf und Privatleben (Schneider, Ackerman & Kanfer, 1996). Sich sozial angemessen verhalten zu

können, stellt die vierte soziale Kompetenz in dem Modell dar. Hierzu ist es notwendig, einerseits zu wissen, was in einer bestimmten Situation angebracht ist und andererseits, dieses Wissen dann auch umzusetzen zu können. Die Kompetenz kommt besonders dann zum Tragen, wenn es um die Eingliederung und Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe geht, wie zum Beispiel bei neuen MitarbeiterInnen in einem Unternehmen. Der Faktor sozialer Einblick beschreibt die Kompetenz zu verstehen, was andere denken, empfinden und was sie motiviert. Sozialer Einfluss und soziale Unangepasstheit stellen die beiden letzten Kompetenzen in dem Modell dar. Sozialer Einfluss meint dabei den Grad der Beeinflussung, die eine Person in einer sozialen Situation ausübt. Die Dimension der sozialen Unangepasstheit hängt stark mit dem Persönlichkeitsfaktor Neurotizismus zusammen und beschreibt sozial unsichere und unangepasste Personen.

Wie man bereits aus diesen Beispielen sehen kann, sind die Überlegungen zu sozialen Kompetenzen sehr unterschiedlich. Ein allgemein gültiges Modell zur Einteilung der Kompetenzen gibt es bis dato nicht. Kanning (2002a) fasste im Rahmen einer Literaturstudie zahlreiche unterschiedliche Ansätze zusammen. Ziel war es die verschiedenen Auffassungen in ein umfassendes Kompetenzmodell zu packen. Er konzentrierte sich bei der Literatursuche hauptsächlich auf neuere Publikationen sowie ältere Theorien, die in der Wissenschaft Zuspruch gefunden haben. Daraus konnte er an die hundert Kompetenzen sammeln. In seinen Katalog wurden nur allgemeine soziale Kompetenzen aufgenommen; Kompetenzen spezifischer Art wurden ausgelassen. Diese Sammlung an Begriffen und Konzepten wurden im Anschluss dem Inhalt nach in Bereiche geordnet und so ein erster, grober Überblick gewonnen. Sehr ähnliche und verwandte Begriffe wurde in einem weiteren Schritt zu einem Begriff zusammengefasst. Kanning (2002a) versuchte sich dabei auf bereits bekannte und untersuchte Konstrukte zu stützen. Zu den so erhaltenen Kompetenzbegriffen wurde wiederum die entsprechende Fachliteratur durchforstet. Daraus folgte eine Untergliederung mancher sozialer Kompetenzen in Unterbereiche. Er erhielt schlussendlich ein theoretisch fundiertes Modell sozialer Kompetenzen. Ein Überblick über die Kompetenzliste bietet Abbildung 3.

Perspektiv-kognitiver	Motivational-emotionaler Bereich	Behavioraler Bereich
Selbstaufmerksamkeit • direkt • indirekt	Emotionale Stabilität	Extraversion
Personenwahrnehmung	Prosozialität	Durchsetzungsfähigkeit
Perspektivenübernahme	Wertpluralismus	Handlungsflexibilität
Kontrollüberzeugung • internal • external		Kommunikationsstil • Unterstützung (fordern und gewähren) • Bewertung • Einflussnahme • Expressivität • Zuhören
Entscheidungsfreudigkeit		Konfliktverhalten • Verwirklichung der eigenen Interessen, • Berücksichtigung der Interessen anderer
Wissen		Selbststeuerung

Abbildung 3: soziale Kompetenzen nach Kanning (2002a, zitiert nach Kanning, 2002b, S.21)

Die Abbildung 3 zeigt, dass die Kompetenzen auf drei Ebenen vorzufinden sind. Der geistig- kognitive Teil spielt als Kompetenzbereich eine wichtige Rolle und hat eine Reihe von Unterkompetenzen, die notwendig sind, um sozial kompetent zu handeln. Ebenfalls wichtig bei der Generierung von sozial kompetentem Verhalten sind die Gefühle der Betroffenen, die oft Handlungsmotivationen darstellen. Es ist dabei nicht nur wichtig, seine eigenen Gefühle wahrzunehmen und zu beachten, sondern auch die Gefühle der InteraktionspartnerInnen abschätzen zu können und

darauf einzugehen. Der letzte Kompetenzbereich betont das konkrete Verhalten einer Person in bestimmten Situationen, zum Beispiel in Konflikten. Eine Person muss also nicht nur fähig sein zu erkennen, wie man in einer Situation handeln könnte oder sollte, sondern muss dies auch konkret umsetzen können.

Auf Basis dieser Liste wurden von Kanning (2002a) zusätzlich Sekundärfaktoren ermittelt. Um diese zu erhalten, mussten 461 Testpersonen Aussagen zu jeder Primärkompetenz (siehe Abbildung 3) bearbeiten. Es konnten 5 Faktoren höherer Ordnung faktorenanalytisch identifiziert werden:

1. Soziale Wahrnehmung
2. Verhaltenskontrolle
3. Durchsetzungsfähigkeit
4. Soziale Orientierung
5. Kommunikationsfähigkeit

Diese groben Bereiche der sozialen Kompetenz sollen nun kurz beschrieben werden. Der Faktor soziale Wahrnehmung beinhaltet nach Kanning (2002b) nicht nur die Fähigkeit, Sichtweisen anderer Personen einnehmen zu können, sondern es meint auch die Fähigkeit zur Reflexion über Handlungsgeschehnisse, wie zum Beispiel welches Verhalten jemand gezeigt hat und warum wie darauf reagiert wurde. Eine Person hat nach Kanning (2002b) ein hohes Maß an Verhaltenskontrolle, wenn sie einerseits der Meinung ist, dass sie viel im Leben selbst steuern kann und daher viele Handlungsergebnisse sich selbst zuschreibt, sowie andererseits gefühlsmäßige Stabilität aufweist. Für Durchsetzungsfähigkeit ist es wichtig, Konflikte anzunehmen und diese auch erfolgreich lösen zu können. Soziale Orientierung, als vierter Faktor sozialer Kompetenz, betont die Fähigkeit, anderen Personen gegenüber Respekt und Toleranz entgegenzubringen. Unter Kommunikationsfähigkeit versteht Kanning (2002b) nicht nur die Fähigkeit, jemandem zuhören zu können, sondern auch die Kompetenz, Personen mit Worten zu beeinflussen.

Die vorliegende Studie wurde stark an den Primärfaktoren sozialer Kompetenz nach Kanning (2002a) angelehnt. Das Modell unterstütze bei der Frage, wie soziale Kompetenz im Rahmen der Studie erhoben werden sollte. Wie bereits ersichtlich wurde, ist das Konzept soziale Kompetenz sehr umfangreich und breit gefächert, es wurden daher für die Untersuchung vier Dimensionen exemplarisch ausgesucht. Die Auswahl erfolgte theoriegeleitet und unter der Berücksichtigung der Bedeutung der einzelnen Faktoren für sozial kompetentes Handeln im beruflichen Kontext. Alle in dem Ansatz von Kanning (2002a) genannten Primärdimensionen stellen eine wichtige Kompetenz im Umgang mit anderen Leuten dar, doch je nach – beruflicher – Situation werden manche Fähigkeiten mehr gebraucht als andere. Dies spiegelt sich auch in den Stellenanzeigen wider. In diesen werden bekanntlich neben den fachlichen Qualifikationen auch eine Vielzahl sozialer Kompetenzen genannt. Doch welche Kompetenzen sind dabei besonders gefragt? Klinkenberg (1994) nennt neben Teamfähigkeit besonders das Durchsetzungsvermögen als eine häufig verlangte soziale Kompetenz von neuen MitarbeiterInnen. Fast in jedem achten Inserat stehe Durchsetzungsstärke explizit als wichtiges Kriterium für BewerberInnen. Hohe Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität, Motivationsfähigkeit sowie analytisches Denkvermögen und Organisationsfähigkeit sind ebenfalls Kompetenzen, die häufig in Stellenanzeigen zu lesen sind (Klinkenberg, 1994).

Hossiep und Paschen (2003) erstellen ein Verfahren zu Messung von berufsrelevanten Persönlichkeitsmerkmalen. Die in dem Fragebogen gemessenen Persönlichkeitsdimensionen basieren einerseits auf einem umfangreichen Literaturstudium zu Theorien und Ansätzen über Beruf und Persönlichkeit und andererseits auf dem Input von Personalverantwortlichen. Hossiep und Paschen (2003) erachten folgende Persönlichkeitseigenschaften im beruflichen Kontext als wichtig:

Arbeitsverhalten:

- Gewissenhaftigkeit
- Flexibilität
- Handlungsorientierung

Berufliche Orientierung:

- Leistungsmotivation
- Gestaltungsmotivation
- Führungsmotivation

Psychische Konstitution:

- Emotionale Stabilität
- Belastbarkeit
- Selbstbewusstsein

Soziale Kompetenzen:

- Sensitivität
- Kontaktfähigkeit
- Soziabilität
- Teamorientierung
- Durchsetzungsstärke

Zur Operationalisierung des Konstrukts sozialer Kompetenz wurden auf Basis genannter Literaturexemplarisch vier Kompetenzen ausgewählt:

1. Dominanz

Durchsetzungsvermögen wird von vielen WissenschaftlerInnen als essentieller Bestandteil sozialer Kompetenz angesehen (vgl. Kanning, 2002a; Bakker, Bakker-Rabdau & Breit, 1978; Hossiep & Paschen, 2003). Das Durchsetzen eigener Ideen, Vorstellungen und Wünsche ist eine Kompetenz, die nicht nur in speziellen Berufsbranchen brauchbar ist, sondern in allen Lebens- und Berufslagen wichtig ist. Sie wird daher häufig von MitarbeiterInnen verlangt (Klinkenberg, 1994).

2. Handlungsflexibilität

Flexibilität, nicht nur bezogen auf das Zeitmanagement, sondern generell im Umgang mit Menschen, stellt in vielen Berufsbranchen, besonders in Bereichen mit

hoher Kundenorientierung oder Teamarbeit, eine wichtiges Kriterium dar und wird oft ausdrücklich als Qualifikation von neuen MitarbeiterInnenverlangt (vgl. Klinkenberg, 1994). Die Fähigkeit, sich auf die InteraktionspartnerInnen flexibel einstellen zu können, gilt auch in der wissenschaftlichen Literatur als wichtige Sozialkompetenz (vgl. Kanning, 2002b; Hossiep & Paschen, 2003; Motowidlo, Dunnette & Carter, 1990). Besonders in einer sehr globalisierten und sich rasch verändernden Welt gewinnt diese Eigenschaft immer mehr an Bedeutung (Kanning, 2002b).

3. Prosozialität

Zu sozial kompetentem Verhalten gehört nicht nur die Fähigkeit, die eigenen Wünsche durchzusetzen, sondern auch die Bedürfnisse der anderen zu berücksichtigen und sich ihnen anpassen zu können. Prosozialität gilt somit als wichtige Dimension sozial kompetenten Verhaltens (vgl. Kanning, 2002b; Hossiep & Paschen, 2003; Schneider, Ackerman & Kanfer, 1996). In vielen Berufen ist es bedeutend, einen harmonischen Umgang mit KollegInnen oder KundInnen zu pflegen beziehungsweise sich in eine Gruppe oder in ein Team integrieren zu können. Natürlich trägt diese Kompetenz auch auf privater Ebene zu einem erfüllten Sozialleben bei.

4. Sensitivität

Anderen Personen gegenüber aufmerksam zu sein und deren Signale wahrnehmen zu können, ist in vielen Situationen im Leben wichtig. Kanning (2002b), Hossiep und Paschen (2003), Schneider, Ackerman und Kanfer (1996), sowie Runde, Bastians, Kluge und Wübbelmann (1999, zitiert nach Bastians & Runde, 2002) sind sich einig, dass dies eine Basiskompetenz im Umgang mit anderen Personen darstellt. Es hilft, die GesprächspartnerInnen besser zu verstehen und auf diese eingehen zu können.

4. Personalauswahl

Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist es wichtig, potenzielle ArbeitgeberInnen von sich überzeugen zu können. Sich zu bewerben ist allerdings nicht ein-

fach und stellt oft eine große Herausforderung dar. Auch für Unternehmen ist die Suche nach neuen MitarbeiterInnen besonders wichtig und oft sehr aufwändig. Gutes Personal trägt zu dem Erfolg eines Betriebes im hohen Maße bei (Kanning et al., 2008). Dieses Kapitel widmet sich daher dem Prozess der Personalauswahl. Ziel des Kapitels ist es, den Selektionsprozess von neuen MitarbeiterInnen, mit all seinen möglichen Bestandteilen, näher zu betrachten. Der Schwerpunkt wird dabei auf die schriftliche Bewerbungsphase gerichtet, im Rahmenden auch der Lebenslauf analysiert wird.

4.1 Methoden der Personalauswahl

Es gibt viele verschiedene Möglichkeiten für ein Unternehmen, KandidatInnen näher kennenzulernen. Neben den schriftlichen Bewerbungsunterlagen werden häufig Einstellungsinterviews, Fragebögen, psychologische Tests sowie Assessment Center als Auswahlinstrumente verwendet. Im Folgenden wird auf jede dieser Methoden kurz eingegangen, wobei die Bewerbungsmappe ausführlicher behandelt wird.

Das Einstellungsinterview:

Bei fast jedem Auswahlprozess spielt das Einstellungsinterview eine zentrale Rolle (Kanning et al., 2008). Wie diese aber geführt und ausgewertet werden, ist sehr unterschiedlich (Schuler, 2002). Manche Personalverantwortliche bereiten sich auf das Interview vor und vergleichen die KandidatInnen vor dem Hintergrund eines differenzierten Anforderungsprofils, andere hingegen gehen unstrukturiert vor und lassen mehr das Bauchgefühl entscheiden. Die beiden Extreme stellen Endpunkte eines Kontinuums dar, auf dem sich die Gespräche einordnen lassen. Um die Qualität der Personalauswahl zu gewährleisten, ist es wichtig, ein solches Gespräch gut zu planen. Schuler (2002, S.33) nennt folgende Punkte, die bei einem Einstellungsinterview zu beachten sind:

1. „Anforderungsbezogene Gestaltung
2. Beschränkung auf diejenigen Merkmale, die nicht anderweitig zuverlässiger gesammelt werden können (z. B: Zeugnisnoten)

3. Durchführung in strukturierter bzw. (teil-)standardisierter Form
4. Verwendung geprüfter und verankerter Skalen
5. Empirische Prüfung (Itemanalyse, Validierung) von Einzelfragen
6. Bei geringem Standardisierungsgrad Einsatz mehrerer Interviewer
7. Integration von Verhaltenskomponenten aus dem Assessment Center
8. Trennung von Information und Entscheidung
9. Standardisierung von Gewichts- und Entscheidungsprozedur
10. Vorbereitung der Interviewer durch ein verhaltensbezogenes Training“

Der Einfluss der interviewführenden Person ist bei dem Einstellungsgespräch sehr groß und stellt eine Schwäche der Auswahlmethode dar. Es sei daher besondere Fachkompetenz bei der Durchführung und Auswertung des Einstellungsinterviews notwendig (Kanning et al., 2008). Diese diagnostische Schwäche spiegelt sich in der geringen Objektivität des Verfahrens wider. Wirkt man diesen durch systematische Planung, Durchführung und Auswertung entgegen, steigt auch die Objektivität. Als Stärken nennen Kanning et al. (2008) die geringen Kosten der Durchführung eines Interviews, sowie die hohe Akzeptanz seitens der KandidatInnen. Weiters kann das Interview je nach Jobprofil und BewerberInnen flexibel gestaltet werden.

Tests und Fragebögen

Diese Verfahren sind, im Gegensatz zu Einstellungsinterviews, gänzlich standardisiert (Kanning et al., 2008). Sie dienen zur Messung von Persönlichkeit, Interessen oder Fähigkeiten. Es kann zwischen Tests und Fragebögen unterschieden werden. Anhand von Tests wird die Leistungsfähigkeit von BewerberInnen gemessen. Diese wird bei der Auswertung mit einer bestimmten Referenzpopulation verglichen. Beispiele dafür sind Intelligenz- oder Konzentrationstests. Fragebögen können hingegen Informationen über Interessen und Persönlichkeitseigenschaften von KandidatInnen liefern (Kanning et al., 2008). Die Befragten versuchen sich dabei selbst einzuschätzen. Die Angaben können dabei, zum Beispiel durch sozial erwünschtes Antwortverhalten, verfälscht sein. Diese Verzerrung sei aber weniger gravierend als oft angenommen (Marcus, 2003). Den Verfälschungstendenzen kann weiters entgegengewirkt werden, indem die Selbsteinschätzung mit dem im

Einstellungsinterview gewonnen Eindruck verglichen wird (Kanning et al., 2008). Als Stärken des Verfahrens kann die Ökonomie in der Durchführung und Auswertung genannt werden. Es können zeitgleich mehrere Personen getestet beziehungsweise befragt werden; auch die Auswertung ist oftmals sehr rasch und mit wenig Aufwand durchführbar (Kanning et al., 2008). Der Markt bietet bereits eine Vielzahl an verschiedenen Verfahren an. Um herauszufinden welcher Test oder Fragebogen für die Personalauswahl passend wäre, braucht es einerseits eine fundierte Arbeitsplatzanalyse und ein daraus resultierendes Anforderungsprofil, und andererseits Wissen um die diagnostischen Gütekriterien eines bestimmten Verfahrens. Um die Kriterien eines psychologisch- diagnostischen Verfahrens zu kennen und zu verstehen, ist diagnostisches Fachwissen notwendig. Laien fallen oft auf falsche Qualitätskriterien herein (Kanning et al., 2008).

Das Assessment Center:

Dieses Auswahlinstrument zählt zu den aufwendigsten Methoden der Personalauswahl (Kanning et al., 2008). Die Durchführung dauert nicht nur länger als die anderen Personalauswahlinstrumente, sie ist auch finanziell besonders kostspielig. Es wird daher nur von größeren Betrieben und nur bei wichtigen Positionen angewendet. Das Verfahren dauert zwischen ein und drei Tagen. Während dieser Zeit müssen die KandidatInnen bestimmte Aufgaben wie kleinere Präsentationen oder Rollenspiele lösen. Diese sind sehr stark an den realen Anforderungen der zu besetzenden Stelle orientiert und haben hauptsächlich das Ziel, zu sehen, wie sich die BewerberInnen in sozialen Situationen verhalten (Vit & Artner-Severin, 2010). Kanning et al. (2008) nennen als Vorteil des Assessment Centers die systematische Vorgehensweise, mit der Eigenschaften und Fähigkeiten erhoben werden. Außerdem bietet das Verfahren hohe ökologische Validität. Neben dem Aufwand, der mit einem Assessment Center verbunden ist, braucht es für die Entwicklung und Durchführung Personen mit Wissen im psychologisch- diagnostischen Bereich. Viele Personalverantwortliche verfügen nicht über solche Kenntnisse.

Die Bewerbungsmappe

Die Bewerbungsmappe dient zum ersten Kennenlernen von potenziellen neuen MitarbeiterInnen. Ziel des Verfahrens ist es, bereits im frühen Stadium des Bewerbungsprozesses geeignete von ungeeigneten BewerberInnen zu trennen (Machwirth, Schuler & Moser, 1996). Diese Phase des Selektionsprozesses beeinflusst die restliche Personalauswahl (Kanning et al., 2008). BewerberInnen, die hier abgelehnt werden, können anschließend nicht mehr besser kennengelernt werden. Die Interpretation dieser schriftlichen Präsentation ist aber keineswegs einfach. Einerseits ist unsicher, ob die KandidatInnen die Mappe selbst erstellt und formuliert haben, andererseits weiß der Personalverantwortliche nicht, ob die Angaben in der Mappe tatsächlich der Wahrheit entsprechen oder eine schlaue Selbstdarstellung der BewerberInnen sind (Kanning et al., 2008). Zu den Vorteilen einer Bewerbungsmappe zählen Kanning et al. (2008) einerseits die hohe Ökonomie des Auswahlverfahrens, sowie den Erhalt über biographische Daten einer Person wie Schule, Berufserfahrung usw. Auch können dadurch zum Beispiel Kontakte zu ehemaligen ArbeitgeberInnen hergestellt werden. Als Schwächen gelten, dass einerseits oft nicht erkennbar ist, ob die KandidatInnen die Lebensläufe tatsächlich selber verfasst haben und andererseits, dass es für die Personalverantwortlichen häufig unklar ist, wie bedeutsam manche Informationen in der Bewerbungsmappe für die Auswahlentscheidung sein sollten (Kanning et al., 2008). Die schriftliche Bewerbung besteht aus mehreren Teilen. Diese werden im Folgenden kurz dargestellt.

1. Das Anschreiben:

Das Anschreiben stellt den ersten Teil der Bewerbungsmappe dar. Es ist daher besonders wichtig, dass in diesem Text ein guter Eindruck vermittelt wird (Reichel, 2003). In dem briefähnlichem Schreiben stellen die BewerberInnen kurz und möglichst überzeugend dar, warum sie sich für diese Stelle bewerben, beziehungsweise warum sie die richtige Person für die betreffende Position sind. Es kann dabei auf die restlichen Teile der Bewerbungsmappe verwiesen, beziehungsweise können diese bündig zusammengefasst werden. Besonders wichtig sind eine korrekte Rechtschreibung und Grammatik. Anschreiben mit vielen Fehlern kommen nicht in

die nähere Auswahl (Hesse & Schrader, 2006). Personalverantwortliche schauen bei diesem Text aber nicht nur auf Form und Rechtschreibung, sondern auch auf die Selbstdarstellung und Motivation der KandidatInnen (Kanning et al., 2008). Besonders interessant ist auch, wie sich eine Person bezüglich ihrer eigenen sozialen Kompetenzen und ihrer Persönlichkeit präsentiert. Die Interpretation des Schreibens ist jedoch mit Problemen behaftet. BewerberInnen können sich heutzutage für die Verfassung der Bewerbungsmappe viel Unterstützung holen, zum Beispiel durch das Internet oder in Büchern. Es kann daher nicht immer davon ausgegangen werden, dass der Text vollständig auf die KandidatInnen zurückzuführen ist. Empfehlenswert ist es daher, sich als RecruiterIn auf die Fakten zu konzentrieren und das Anschreiben mit anderen Bestandteilen der Bewerbungsmappe zu vergleichen (Kanning et al., 2008).

2. Der Lebenslauf

Der Lebenslauf bietet neben den demografischen Informationen, auch einen Überblick über die Ausbildungen, Qualifikationen, Auszeichnungen sowie Erfahrungen beruflicher und auch teilweise außerberuflicher Art (wie Auslandsaufenthalte, ehrenamtliche Beschäftigungen oder Hobbys) von KandidatInnen. Er ist in den meisten Fällen in tabellarischer Form verfasst, um schnell einen guten Überblick zu ermöglichen. BewerberInnen listen also eine Reihe von Fakten auf, die ein erstes Bild über die Person ermöglichen. Diese Fakten können jedoch auf verschiedene Arten ausgelegt und interpretiert werden. Nicht immer ist es für RecruiterInnen eindeutig, was sich wirklich hinter einer erwähnten Tatsache im Lebenslauf verbirgt (Kanning et al., 2008). Im Regelfall sind die Curricula vitae zwischen einer und drei Seiten lang. Bei der Analyse von Lebensläufen hat die Form und Gestaltung oft eine große Bedeutung, auch wenn diese nicht direkt auf arbeitsrelevante Fähigkeiten schließen lässt (Weuster, 2008). Besonders bei BerufseinsteigerInnen mit noch wenig Berufserfahrung spielt die Form des Lebenslaufes eine große Rolle (Thomas, McMasters, Roberts & Dombkowski, 1999). So fanden Thomas et al. (1999) in ihrer Studie heraus, dass einseitige Lebensläufe von Universitätsabgängern besser beurteilt werden als zweiseitige. Auch zeigten die Er-

gebnisse der Studie, dass das ausdrückliche Erwähnen des Besuches von arbeitsrelevanten Kursen eine positive Auswirkung auf die Wahrscheinlichkeit hat, zu einem Einstellungsgespräch eingeladen zu werden. Bei der Analyse von Lebensläufen geht man grundsätzlich davon aus, dass das Verhalten, das eine Person in der Vergangenheit demonstriert hat, der beste Prädiktor für zukünftiges Verhalten darstellt (Weuster, 2008). Der Autor nennt dabei verschiedene Blickwinkel, durch die vergangene Verhaltensweisen im Rahmen der Lebenslaufanalyse unter die Lupe genommen werden können. Bei der Zeitfolgenanalyse wird geschaut, wie die zeitliche Abfolge der im Curriculum Vitae angegebenen Tätigkeiten verlaufen ist. Dadurch können unter anderem zeitliche Lücken aufgedeckt werden. Es ist ratsam, den Lebenslauf lückenlos zu verfassen, denn BewerberInnen ohne Lücken werden als ehrlich und solide gesehen. Sind jedoch Lücken vorhanden, wird tendenziell daraus geschlossen, dass die KandidatInnen etwas verheimlichen wollen (Weuster, 2008). Es wird bei der Suche nach zeitlichen Lücken aber auch darauf geachtet, wann im Leben der BewerberInnen eine Lücke aufgetreten ist und ob diese nachvollziehbar ist. Im Rahmen der Zeitfolgenanalyse kann auch die Häufigkeit ermittelt werden, mit der eine Person den Arbeitsplatz gewechselt hat. Daraus können Informationen über das Orientierungsstreben abgeleitet werden (Kanning et al., 2008). Eine weitere sehr gängige Analyseform ist die Positions- oder Kontinuitätsanalyse. Diese bezieht sich auf die berufliche Laufbahn und arbeitsbezogenen Erfahrungen, welche die KandidatInnen durchlebt haben. Konkret wird der Karriereverlauf betrachtet und geschaut, ob die BewerberInnen in der Karriereleiter aufgestiegen, abgestiegen oder auf demselben Niveau geblieben sind (Weuster, 2008). Als letzte Art der Lebenslaufanalyse kann die Branchen- und Firmenanalyse genannt werden, im Rahmen derer das Augenmerk auf die Branchen und Firmen gerichtet wird, in denen die beurteilte Person bereits tätig war.

Weitere Bestandteile der Bewerbungsmappe sind in der Regel ein Foto, sowie Ausbildungs- und Arbeitszeugnisse (Reichel, 2003). Das Foto bietet einen Gesamteindruck von einem/einer BewerberIn und kann zu Sympathie- oder Antipathiegefühlen führen. Es ist daher bedeutsam, dass die bewerbende Person auf

dem Foto einen freundlichen und sympathischen Eindruck macht (Reichel, 2003). Zu den Arbeitszeugnissen gibt es zu sagen, dass diese als Untermauerung und Nachweis für die im Lebenslauf enthaltenen Informationen dienen. Es werden üblicherweise, sofern vorhanden, Ausbildungszeugnisse, Arbeitszeugnisse sowie Zeugnisse über Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen beigelegt.

Zusammenfassend empfehlen Kanning et al. (2008) bei der Analyse von Bewerbungsunterlagen folgende Punkte zu beachten:

1. Um zielsicher geeignete von ungeeigneten BewerberInnen zu trennen, muss zuvor ein Anforderungsprofil erstellt werden. Dieses Profil deckt die Kompetenzen ab, die notwendig sind, um die betreffende Arbeit erfolgreich ausführen zu können. Kanning et al. (2008) unterscheiden dabei zwischen dimensional und kategorialen Anforderungen.
2. Es können nicht alle Anforderungen gleichermaßen durch den Lebenslauf erfasst werden. Während sich demographische Eigenschaften sowie fachliche Eignung gut aus dem Curriculum Vitae herauslesen lassen, können Persönlichkeitseigenschaften besser durch ein persönliches Kennenlernen erhoben werden. In vielen Fällen schließen jedoch Personalverantwortliche bei der Analyse des Lebenslaufes auch auf diese Charakteristika (Kanning et al., 2008).
3. Jede Bewerbungsmappe enthält eine Vielzahl an Informationen. Diese können miteinander kombiniert werden und erlauben folglich eine wechselseitige Überprüfung. Kanning et al. (2008) raten, die Lebensläufe aufmerksam durchzusehen, um mögliche Widersprüche aufzudecken.

5. Faktoren im Lebenslauf

Aufgrund der im Lebenslauf enthaltenen Informationen machen sich RecruiterInnen ein Bild über die entsprechenden KandidatInnen (Brown & Campion, 1994). Wie die einzelnen Faktoren zu der Entstehung eines Gesamteindrucks beitragen, ist Gegenstand dieses Kapitels.

Die meisten Informationen im Lebenslauf fallen unter den Begriff der Biodaten. Da dieser Begriff im Personalwesen häufig gebraucht wird, soll er nun näher erläutert werden. Bis dato gibt es keine einheitliche Definition zu diesem Konzept, da Uneinigkeit darüber besteht, welche Faktoren unter dem Begriff zu subsumieren sind (Breugh, 2009). Dies sieht Breugh (2009) als problematisch, da es so nur schwer von anderen Prüfmaßen unterscheidbar ist. Einig sind sich WissenschaftlerInnen aber, dass Biodaten immer von der betreffenden Person selber stammen müssen und nicht Informationen durch andere Personen darstellen. Nach Mael (1991) beziehen sich Biodaten auf vergangene Ereignisse, die die betreffende Person nachhaltig beeinflusst haben. Daraus folgt, dass Selbstbeschreibungen über beispielsweise eigene Persönlichkeitsmerkmale, Fähigkeiten oder Interessen nicht zu diesem Begriff zu zählen sind. Breugh (2009) baut auf der vorherigen Ansicht auf und subsumiert unter Biodaten allgemein alle vergangenen Ereignisse und Erfahrungen einer Person. Sie beinhalten beispielsweise berufliche Erfahrungen und Erlebnisse, ausbildungsbezogene Verhaltensweisen, oder Erfahrungen aufgrund des familiären Hintergrundes. Diese Informationen sind für Personalverantwortliche besonders wichtig, da vergangene Handlungsweisen und Erlebnisse eine gute Vorhersage für zukünftiges Verhalten darstellen (Becton, Matthews, Hartley & Whitaker, 2009). Biodaten erlauben beispielsweise reliable und valide Prognosen über Abwesenheit, Fluktuation, und Leistung in der Arbeit (Cook & Taffler, 2000; Becton et. al., 2009). Es wurden aus der Menge, der im Lebenslauf angegebenen Daten, drei relevante Variablen in die Studie aufgenommen: Das Geschlecht, die Dauer der beruflichen Erfahrung und die Anzahl der Freizeitaktivitäten der KandidatInnen. Es folgt eine Zusammenfassung der Literatur zu dem Einfluss der einzelnen Variablen auf die Beurteilung der BewerberInnen.

5.1 Das Geschlecht

Der Einfluss des Geschlechts von Kandidatinnen bei der Beurteilung der Lebensläufe wird in der wissenschaftlichen Literatur widersprüchlich beschrieben. Es gibt sowohl Studien, die einen Geschlechtereffekt zu Gunsten eines der Geschlechter berichten, als auch Forschungsergebnisse, die diesen Einfluss nicht nachweisen.

Foschi und Valenzuela (2008) untersuchten den Einfluss des Geschlechts der RecruiterInnen, in Zusammenhang mit dem Geschlecht und der Selbstdarstellung der BewerberInnen auf die Einschätzung der Kompetenz und Einstellbarkeit dieser KandidatInnen für eine Ingenieursposition. Die Ergebnisse zeigen keine Diskriminierung der weiblichen Kandidatinnen gegenüber der männlichen Konkurrenz. Die Kompetenzeinschätzung ergab sich ausschließlich aufgrund der Selbstdarstellung der KandidatInnen in den Lebensläufen. Die Autorinnen konnten diesbezüglich keinen Geschlechtereffekt nachweisen. Was die Beurteilung der Einstellbarkeit betrifft, zeigen die Ergebnisse, dass weibliche Beurteilerinnen eher weibliche Kandidatinnen bevorzugten. Bei den männlichen Begutachtern konnten keine Geschlechterpräferenz festgestellt werden.

Dipboye, Wiback und Fromkin (1975) berichten von anderen Ergebnissen. In ihrer Studie wurden weibliche und männliche Lebensläufe bezüglich deren Eignung für eine Führungsposition bewertet. Beurteilt wurden die Resümees von männlichen Personalverantwortlichen sowie von männlichen Studenten einer amerikanischen Universität. Die Ergebnisse zeigen, dass männliche Bewerber für die Position als mehr geeignet empfunden wurden als deren weiblichen Kontrahentinnen.

Steinpreis, Anders und Ritze (1999) variierten für ihre Untersuchung nicht nur das Geschlecht in den Lebensläufen, sondern auch die Art der Arbeit, für die sich die KandidatInnen bewerben. Es wurde dabei zwischen einer neu ausgeschriebenen Stelle und einer Fixanstellung unterschieden, für die sich Angestellte bewerben konnten. Beurteilt wurden die Resümees von 238 weiblichen und männlichen PsychologInnen. Ein Einfluss des Geschlechts auf die Personenbeurteilung war nur bei der neu ausgeschriebene Stelle zu beobachten. Die Autorinnen fanden heraus, dass sowohl weibliche als auch männliche BeurteilerInnen eher männliche Bewerber für diese Position bevorzugten. Trotz gleicher Qualifikation, wurden die bisherigen Leistungen bei männlichen Kandidaten besser als bei weiblichen beurteilt. Bei der Beurteilung der KandidatInnen für die Fixanstellung konnte kein Gendereffekt festgestellt werden. Dies erklären sich die Autorinnen daher, dass es für die BeurteilerInnen schwerer sein könnte, jemanden für einen Job abzulehnen,

den die betreffende Person bereits hat (Fixanstellung), als bei jemanden, der diese Stelle noch nicht bekommen hat.

Die Ergebnisse von Steinpreis et al. (1999), Dipboye et al. (1975), sowie auch die von Foschi und Valenzuela (2008) zeigen, dass sowohl Männer als auch Frauen einem Gendereffekt bei der Personenbeurteilung unterliegen können. Auch kann an dieser Stelle die Vermutung ausgesprochen werden, dass ein Geschlechtereffekt durchaus abhängig von der vakanten Stelle sein kann. Je nach dem für welchen Job sich jemand bewirbt, werden unterschiedliche Geschlechtereffekte beobachtbar.

Eine, in Bezug auf die vorliegende Studie, besonders interessante Untersuchung stammt von Cole, Feild und Giles (2004). Die Autoren untersuchen den Interaktionseffekt zwischen dem Geschlecht der Personalverantwortlichen und dem Geschlecht der sich bewerbenden Personen. In der Studie nahmen insgesamt 40 Personalverantwortliche teil, wobei ungefähr die Hälfte männlichen und die Hälfte weiblichen Geschlechtes war. Die Lebensläufe stammen von WirtschaftsstudentInnen, wobei auch hier beide Geschlechter ungefähr zu gleichem Anteil vertreten waren. Die Resultate zeigen einen Gendereffekt bei der Beurteilung der Lebensläufe. Weibliche Beurteilerinnen schrieben männlichen Bewerbern generell mehr Berufserfahrung zu als den weiblichen Kandidatinnen. Dieser Effekt konnte bei männlichen Beurteilern nicht festgestellt werden. Wenn männliche Personalverantwortliche Lebensläufe beurteilen, konnten die Autoren keinen Geschlechtereffekt bezogen auf die Beurteilung der Berufserfahrung beobachten. Bezüglich der Einschätzung der Anzahl der Freizeitaktivitäten im Lebenslauf fanden Cole et al (2004) ebenfalls einen Interaktionseffekt zwischen dem Geschlecht der RecruiterInnen und dem Geschlecht der BewerberInnen heraus. Männlichen Beurteiler schätzen die Anzahl der Freizeitaktivitäten bei weiblichen Kandidatinnen höher ein als bei männlichen Kandidaten. Bewerten weibliche Recruiterinnen das Ausmaß der im Lebenslauf angegebenen Freizeitaktivitäten kann kein Geschlechtereffekt berichtet werden. Eine weitere Variable, die Personalverantwortliche im Rahmen der Studie einschätzen mussten, ist die akademische Qualifikation der Bewerbe-

rInnen. Es gab keine Interaktion zwischen dem Geschlecht der RecruiterInnen und dem Geschlecht der KandidatInnen bei der Einschätzung der ausbildungsbezogenen Leistungen der BewerberInnen. Die Autoren deuten die Ergebnisse als Hinweis, dass RecruiterInnen Lebensläufe weder valide noch reliabel beurteilen, denn es kann zu einem Geschlechtereffekt bei der Einschätzung bestimmter Informationen im Lebenslauf kommen.

Wie schon die Untersuchungen von Steinpreis et al. (1999), sowie von Dipboye et al. (1975) zeigen, erlaubt auch die Studie von Cole et al. (2004) den Schluss, dass ein Gendereffekt abhängig von der zu besetzenden Stelle ist. Bewirbt sich ein Mann für einen als typisch weiblich gesehenen Job, wird dieser als weniger geeignet empfunden und umgekehrt. Die AutorInnen betonen aber, dass die Menge an Informationen, die über eine Person vorhanden ist, den Gendereffekt bei der Beurteilung beeinflusst. Je mehr Informationen über KandidatInnen vorhanden sind, desto differenzierter kann deren Beurteilung erfolgen. Bei der Analyse der Lebensläufe verfügen Personalverantwortliche über relativ wenig Informationen über die BewerberInnen und scheinen daher eher auf Geschlechtsstereotype zugreifen zu müssen, um sich ein ausreichendes Bild über die Person machen zu können.

5.2 Freizeitaktivitäten

Brown und Campion (1994) berichten aus ihrer Untersuchung, dass Personalverantwortliche zwischen den einzelnen Informationen im Lebenslauf, in Bezug auf die herauszulesenden Eigenschaften, unterscheiden. Die AutorInnen gehen davon aus, dass aus den angegebenen Freizeitaktivitäten auf die soziale Kompetenz einer Person, wie zum Beispiel Führungsqualität, geschlossen wird. Ein differenzierteres Bild über die Wirkung der Freizeitaktivitäten auf die Beurteilung der Lebensläufe bietet die Studie von Nemanick und Clark (2002). Untersucht wurde der Effekt von Freizeitaktivitäten, wie Mitgliedschaften in diversen Organisationen oder Vereinen, auf die Beurteilung der Einstellbarkeit und der wahrgenommenen Qualität der KandidatInnen. Die Autoren variierten dazu verschiedene Charakteristika der Freizeitaktivitäten: die Anzahl der im Lebenslauf angegebenen Aktivitäten, die Anzahl der Führungspositionen einer Person in diesen Tätigkeiten und der Bezug

dieser Beschäftigungen für die zu besetzende Stelle. Bei den Variablen Anzahl der Aktivitäten und Anzahl der Führungspositionen wurden dichotome Abstufungen hergestellt (viel vs. wenig). Bezüglich der Variable Relevanz der Aktivität gab es drei Ausprägungen (berufsbezogene Aktivitäten vs. gemeinnützige Aktivitäten vs. eine Mischung aus beiden). Die Ergebnisse zeigen, dass viele Freizeitaktivitäten zu einer besseren Einschätzung der BewerberInnen führen als wenig angegebene Freizeitaktivitäten. Es konnte somit ein Haupteffekt für die Anzahl der Freizeitaktivitäten festgestellt werden. Für die Variable Anzahl der Führungspositionen kann derselbe Effekt berichtet werden. Hat eine BewerberIn viele Führungspositionen im Rahmen der Freizeitaktivitäten, dann resultiert das in einer besseren Beurteilung in allen gemessenen Bereichen, als bei KandidatInnen mit wenigen Führungspositionen. Es wurde auch der Kombinationseffekt dieser beiden Variablen untersucht. Nemanick und Clark (2002) berichten dazu, dass Lebensläufe mit hohen Ausprägungen in beiden Variablen am besten beurteilt wurden. Die Kombination wenig Freizeitaktivitäten und wenig Führungspositionen wurde am schlechtesten eingestuft. Kein statistisch bedeutsamer Unterschied in der Bewertung konnte zwischen den Kombinationen viele Freizeitaktivitäten- wenig Führungspositionen und wenig Freizeitaktivitäten- viele Führungspositionen gefunden werden. Die Wirkung der dritten Variable Relevanz der Freizeitaktivität kann nur in Kombination mit den beiden anderen untersuchten Faktoren beschrieben werden. Bei hoher Ausprägung der Anzahl der Freizeitaktivitäten und Anzahl der Führungspositionen, wurde die Mischung aus berufsbezogenen und gemeinnützigen Aktivitäten am besten beurteilt. Die Autoren erklären sich das Ergebnis daher, dass diese KandidatInnen durch die Mischung der verschiedenen Aktivitäten ein abgerundetes und ausgeglichenes Bild vermitteln. War eine der beiden Variablen gering ausgeprägt, wurden die Lebensläufe mit ausschließlich berufsbezogenen Freizeitaktivitäten am positivsten gesehen. Die beurteilte Person zeigt damit, sich auch in der Freizeit für Beruf und Karriere engagieren zu wollen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Auswahl der Freizeitaktivitäten, die in den Lebenslauf geschrieben werden, sorgfältig erfolgen sollte, denn nicht nur die reine Anzahl der Aktivitäten spielt

eine Rolle in der Beurteilung der schriftlichen Bewerbungsunterlagen, sondern auch wo und wie sich jemand engagiert.

5.3 Berufliche Erfahrung

Wie die folgenden Studien zeigen, wird bei der Durchsicht der Lebensläufe nie ein Faktor für sich alleine betrachtet, sondern immer in Kombination mit anderen Informationen interpretiert. Es wird daher in diesem Kapitel nicht nur auf den Effekt der beruflichen Erfahrung als einzelne Variable eingegangen, sondern auch die Kombinationswirkung der verschiedenen Informationen im Lebenslauf besprochen.

Cole, Rubin, Feild und Giles (2007) untersuchten den Effekt der Variablen akademische Leistungen, Dauer der bisherigen beruflichen Erfahrung und Anzahl der Freizeitaktivitäten auf die Beurteilung der Lebensläufe. Die Autoren ließen dafür 244 Personalverantwortliche Lebensläufe von StudentInnen einer amerikanischen Universität beurteilen. Die Ergebnisse zeigen, dass das Ausmaß der akademischen Leistungen, sowie die Anzahl der im Lebenslauf angegebenen Freizeitaktivitäten einen positiven Effekt auf die wahrgenommene Einstellbarkeit der KandidatInnen hatten. Je höher die Ausprägungen dieser Variablen waren, desto höher wurde die Einstellbarkeit der KandidatInnen beurteilt. Nur die Variable Dauer der beruflichen Erfahrung zeigte keinen signifikanten Effekt auf die Beurteilung der Einstellbarkeit. Die Lebensläufe mit hohen akademischen Leistungen- langer Berufserfahrung- vielen Freizeitaktivitäten bekamen besonders hohe Werte bezüglich der Einstellbarkeit zugeschrieben. Die Kombination mit geringen Ausprägungen in allen Variablen wirkte sich negativ auf die Beurteilung aus. Sobald jedoch eine der drei Variablen hohe Ausprägung vorweisen konnte, stieg die Bewertung der Lebensläufe hinsichtlich der Einstellbarkeit. Die Autoren schließen daher auf einen Kompensationseffekt der Faktoren. Dieser Effekt zeigte sich bei einigen Lebensläufen, so konnten beispielsweise geringe akademische Leistungen von viel Berufserfahrung und vielen Freizeitaktivitäten kompensiert werden, oder hohe akademische Qualifikation und viele Freizeitaktivitäten für eine geringe Berufserfahrung aufwiegen. Bei letzterer Kombination konnten kaum Unterschiede in der Be-

urteilung der Einstellbarkeit in Abhängigkeit der Berufserfahrung gefunden werden. Die Autoren schlossen aus den Ergebnissen ihrer Studie, dass der Gesamteindruck von einem Lebenslauf nur durch den gemeinsamen Einfluss aller drei untersuchten Variablen erklärt werden kann. Die Variablen stehen daher in einer interaktiven Beziehung zueinander. Personen mit hohen Ausprägungen in allen drei Bereichen des Lebenslaufes vermitteln laut den Autoren einen ausgeglichenen Eindruck, der gegenüber anderen Kombinationen in der Einstellungsbeurteilung am besten abschneidet. Dies bedeutet aber nicht, dass geringe Ausprägungen in bestimmten Aspekten automatisch zu einer schlechten Bewertung der Lebensläufe führen. Die Studie von Cole et al. (2007) zeigt, dass sich die einzelnen Faktoren in der Gesamtbewertung kompensieren können. Durch den Kontrasteffekt stechen die Faktoren mit hoher Ausprägung gegenüber den gering ausgeprägten Variablen hervor und erhöhen damit die Personenbewertung. Wie bereits Nemanick und Clark (2002), zeigten auch Cole et al. (2007), dass das Ausmaß der Freizeitaktivitäten die Personenbeurteilung beeinflusst und geringe Leistungen in anderen Bereichen kompensieren kann. Zu der Wirkung der Variable Berufserfahrung auf die Einschätzung der Einstellbarkeit kann gesagt werden, dass diese in der Studie, im Vergleich zu den anderen beiden Variablen, keinen großen Effekt ausübte. Es konnte kein positiver Zusammenhang zwischen diesem Faktor und der Beurteilung der Einstellbarkeit gefunden werden. Allerdings zeigte sie in Kombination mit den anderen Faktoren Wirkung. Den geringen Effekt dieses Faktors erklären sich Cole et al. (2007) auch dadurch, dass StudentInnen im Allgemeinen nicht über viel berufliche Erfahrung verfügen. RecruiterInnen konzentrierten sich bei der Personenbeurteilung daher besonders auf die beiden anderen Faktoren.

In der Studie von Tsai, Chi, Huang und Hsu (2011) nahmen 216 professionelle RecruiterInnen aus diversen Unternehmen teil. Sie wurden aufgefordert aus der Menge, der an einem Tag durchgelesenen Resümees, einen herauszunehmen, diesen genau durchzulesen und anschließend zu beurteilen. Die Autoren interessierten sich einerseits für die Einschätzung der Einstellbarkeit der Lebensläufe. Andererseits sollten die Personalisten die KandidatInnen in drei weiteren Bereichen einstufen:

- Passung der BewerberInnen zu der betreffenden Stelle (Person- Job Fit)
- Passung der KandidatInnen zu der Organisation, bei der sie sich bewerben (Person- Organisation Fit)
- Passung der KandidatInnen zu den beurteilenden RecruiterInnen (Person- Person Fit)

Die Dauer der beruflichen Erfahrung und die Ausbildung der KandidatInnen korrelierten positiv mit der wahrgenommenen Person- Job Fit. Die Beurteilung der Person- Organisation Fit hingegen stand zwar mit der beruflichen Erfahrung der BewerberInnen in Zusammenhang, aber nicht mit deren Ausbildung. Die Einschätzung der Passung der KandidatInnen zu der vakanten Stelle, sowie zu der betreffenden Organisation, wies wiederum eine positive Beziehung zu der Einstellbarkeitsbeurteilung auf. Die akademischen Leistungen sowie Informationen zu Freizeitaktivitäten von KandidatInnen wurden von den RecruiterInnen nicht zur Einstellbarkeitseinschätzung herangezogen. Die Autoren betonen aber, dass der Einfluss der Freizeitaktivitäten auf die Personenbeurteilung abhängig von den Anforderungen der vakanten Stelle sein kann. Die Beurteilung der Ähnlichkeit zwischen BewerberInnen und RecruiterInnen (Person- Person Fit) wurden durch die Freizeitaktivitäten und die Ausbildung der BewerberInnen bestimmt. Es konnte kein Zusammenhang zwischen Person- Person Fit und Einstellungsbeurteilung gefunden werden. Persönliche Sympathiegefühle der BeurteilerInnen gegenüber den KandidatInnen waren also nicht ausschlaggebend für die Einstellbarkeitseinschätzung. Dies könnte, laut den Autoren, daran liegen, dass die RecruiterInnen nicht persönlich mit den BewerberInnen zusammenarbeiten müssen. Die Studie von Tsai et al. (2011) zeigt, im Gegensatz zu der Untersuchung von Cole et al. (2007), einen Effekt der Dauer der bisherigen Berufserfahrung auf die Personenbeurteilung. Kein Effekt konnte hingegen für den Faktor Freizeitaktivitäten und akademische Leistungen in Bezug auf die Einstellbarkeitsbeurteilung gefunden werden.

Die Ergebnisse der Studien zu der Wirkung der Variablen im Lebenslauf sind sehr widersprüchlich und erlauben keinen eindeutigen Schluss. Die Bedeutsamkeit der

Faktoren wird einerseits durch die Kombination mit den anderen Faktoren im Lebenslauf mitbestimmt (vgl. Cole et al., 2007), andererseits geben die erwähnten Studien den Eindruck, dass auch Faktoren außerhalb der Lebensläufe, wie zum Beispiel die zu besetzende Stelle, eine zentrale Rolle bei der Personenbeurteilung spielen (Steinpreis et al., 1999). Zum Schluss kann angemerkt werden, dass der komplexe Prozess der Personenbewertung im Rahmen der Analyse der Lebensläufe noch einige Unklarheiten aufweist und es daher noch weiterer Studienbedarf.

EMPIRISCHER TEIL

6. Forschungsfrage

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Analyse von Lebensläufen in der schriftlichen Bewerbung. Die erste Phase des Bewerbungsprozesses stellt einen wichtigen Bestandteil der Personalauswahl dar. Personen, die schon in einer frühen Bewerbungsphase abgelehnt werden, können im Nachhinein nicht mehr genauer beurteilt werden. Wie die erste Auswahl von KandidatInnen erfolgt, ist daher besonders bedeutsam für den weiteren Verlauf des Bewerbungsprozesses (Kanning et al., 2008).

Neben fachlichen Qualifikationen werden soziale Kompetenzen sehr häufig als Auswahlkriterium für neue MitarbeiterInnen angegeben (Klinkenberg, 1994). Es gibt sowohl in der Forschung als auch in der Praxis viele unterschiedliche Meinungen und Ansichten darüber, wie ein idealer Lebenslauf auszusehen hat, beziehungsweise wie die einzelnen Faktoren das mentale Bild über die KandidatInnen beeinflussen (Cole, Rubin, Feild & Giles, 2007). Dies gilt besonders für die Bewertung der sozialen Kompetenzen einer Person. Da in dieser Thematik noch großer Forschungsbedarf besteht, ist es ein Ziel der Untersuchung, zu einem besseren Verständnis der Urteilsbildung in der Personalauswahl beizutragen.

Die vorliegende Studie widmet sich der Frage, wie bei der Durchsicht von Lebensläufen, die Beurteilung von sozialer Kompetenz eine/r KandidatIn zu Stande kommt. Da nicht alle möglichen Facetten des Lebenslaufes in der Studie mitberücksichtigt werden konnten, wurden zu diesem Zweck drei relevante Variablen ausgewählt: das Geschlecht, die Dauer der Berufserfahrung und die Anzahl der von den KandidatInnen angegebenen Freizeitbeschäftigungen. Die Forschungsfrage in dieser Untersuchung beschäftigt sich einerseits mit dem einzelnen Einfluss dieser drei ausgewählten Faktoren auf die Beurteilung von sozialer Kompetenz, andererseits wird auch untersucht, wie die Kombinationen der untersuchten Faktoren auf die Personenbeurteilung wirken. Nicht nur Einflussgrößen innerhalb

des Lebenslaufes werden berücksichtigt. Zusätzlich wird der Frage nachgegangen, ob beziehungsweise inwieweit Faktoren innerhalb der beurteilenden Person bei der Zuschreibung der sozialen Kompetenz von KandidatInnen eine Rolle spielen. Aus der Vielzahl der personeninternen Variablen wurden zwei relevante Zwischensubjektfaktoren in die Studie aufgenommen: Das Geschlecht und die Ausbildung der BeurteilerInnen. Neben der Untersuchung, wie sich die beiden Faktoren einzeln auf die Beurteilung auswirken, wird auch darauf eingegangen, ob Wechselwirkungen aus den einzelnen Faktoren zu Stande kommen. Aus diesen Fragestellungen werden die einzelnen Hypothesen, die dieser Arbeit zugrunde liegen, abgeleitet und formuliert.

7. Hypothesen

Die folgenden Hypothesen sind jeweils ungerichtet formuliert. Einerseits ist dies durch das Studienkonzept zu erklären, wobei die Untersuchung spezielle Fragestellungen mit einem eigens konzipierten Design beinhaltet. Es ist keine Replikation einer bereits existierenden Studie; diese Arbeit weist demnach einen explorativen Charakter auf. Andererseits gibt es keine eindeutigen wissenschaftlichen Belege für die Wirkung der ausgewählten Variablen, d.h. es gibt kein eindeutiges Vorwissen zu den Effekten der Inner- und Zwischensubjektfaktoren. Es besteht eine kontroversielle Diskussion in der fachspezifischen Literatur, welche Faktoren die Einstellbarkeit in einer schriftlichen Bewerbung begünstigen (Cole, Rubin, Feild & Giles, 2007), sodass man auch aus inhaltlichen Überlegungen keine gerichteten Hypothesen annehmen kann.

1. Forschungsfrage: Haben die Innersubjektfaktoren: Geschlecht, Dauer der beruflichen Erfahrung, Anzahl der vorgegebenen Freizeitaktivitäten Einfluss auf die Beurteilung von Lebensläufen?

H1: In Abhängigkeit vom Geschlecht können Unterschiede in der Beurteilung von sozialer Kompetenz der KandidatInnen festgestellt werden.

H2: In Abhängigkeit von der Dauer der bisherigen beruflichen Erfahrung können Unterschiede in der Beurteilung von sozialer Kompetenz der KandidatInnen festgestellt werden.

H3: In Abhängigkeit von der Anzahl der angegebenen Hobbies können Unterschiede in der Beurteilung von sozialer Kompetenz der KandidatInnen festgestellt werden.

H4: Es können Wechselwirkungen aus den Faktoren Geschlecht, Berufserfahrung und Hobbys in Bezug auf die Beurteilung von sozialer Kompetenz der KandidatInnen festgestellt werden.

2. Forschungsfrage: Haben die berücksichtigten Zwischensubjektfaktoren Geschlecht und Studienrichtung Einfluss auf die Beurteilung von Lebensläufen?

Hierbei ist von Interesse, ob Unterschiede zwischen verschiedenen Populationen (untersucht am Beispiel von zwei Studienrichtungen unter Berücksichtigung des Geschlechts) in der Beurteilung festgestellt werden können. Die Frage ist, ob sich Diskrepanzen in der Beurteilung zeigen.

H5: Es können Unterschiede in der Beurteilung sozialer Kompetenzen aufgrund des Zwischensubjektfaktors Geschlecht festgestellt werden.

H6: Es können Unterschiede in der Beurteilung sozialer Kompetenzen aufgrund des Zwischensubjektfaktors Studienrichtung festgestellt werden.

H7: Es können Wechselwirkungen in der Beurteilung sozialer Kompetenzen aufgrund der Kombination von Studienrichtung und Geschlecht angenommen werden.

Diese Hypothesenprüfungen sollen die Grundlage dafür liefern, ob bestimmte Muster von Innensubjektfaktoren unter zusätzlicher Berücksichtigung der Zwischensubjektfaktoren identifiziert werden können, die eine Kompetenzzuschreibung fördern.

3. Nebenhypothesen: Können bestimmte potenzielle Störvariablen (bestbeherrschte Fremdsprache, Art der Ausbildung) als konfundierende Variablen ausfindig gemacht werden, die einen zusätzlichen Einfluss auf die soziale Kompetenzzuschreibung aufweisen?

Es werden in der Studie zwei mögliche Störvariablen berücksichtigt. Die erste Variable ist die Art der im Lebenslauf angegebenen, am besten beherrschten, ersten Fremdsprache, unterteilt in Englisch, Französisch, Spanisch, Italienisch. Die zweite potentielle Störvariable ist die Art der angestrebten Karriere der fiktiven KandidInnen, unterteilt in die Faktorstufen Banklaufbahn vs. Versicherungskarriere.

H8: Die Art der am besten gesprochenen Fremdsprache hat einen zusätzlichen Einfluss auf die wahrgenommenen sozialen Kompetenzen.

Geprüft werden hiermit etwaige Sprach- und Länderstereotypen, die einen Einfluss auf die zugeschriebenen Kompetenzen aufweisen können.

H9: Die Art des angestrebten beruflichen Werdegangs (Bank- vs. Versicherungsbereich) hat einen zusätzlichen Einfluss auf die wahrgenommenen sozialen Kompetenzen.

8. Statistische Begriffe

Signifikanztest

Mittels Signifikanztests werden statistische Überprüfungen von Forschungshypothesen vorgenommen. Hierfür wird im Rahmen der Durchführung des Signifikanztests die Wahrscheinlichkeit berechnet, mit der das vorliegende Ergebnis, oder auch noch extremere Ergebnisse, auftreten können, unter der Bedingung, dass die Populationsverhältnisse der Nullhypothese entsprechen (Bortz & Döring, 2006). Die Wahrscheinlichkeit wird als Irrtumswahrscheinlichkeit bezeichnet. Ist ein Ergebnis signifikant, darf diese einen gewissen Prozentwert nicht überschreiten. Dieser Prozentsatz, auch Signifikanzniveau genannt, liegt üblicherweise bei 5% oder 1% (Bortz & Döring, 2006). Weist der Signifikanztest aber eine höhere Irrtumswahrscheinlichkeit auf, geht man von einem nicht signifikanten Testergebnis

aus. In der vorliegenden Arbeit wird ein 5%iges Signifikanzniveau im Rahmen der Hypothesentestung herangezogen.

Effektgröße

Nicht immer kann man davon ausgehen, dass ein statistisch signifikantes Ergebnis auch praktisch bedeutsam ist; so können zum Beispiel bei besonders großen Stichproben auch kleine Effekte signifikant ausfallen (Bortz & Döring, 2006). Die Effektgröße gibt Auskunft darüber, ob ein statistisch gefundener Effekt auch praktische Bedeutsamkeit aufweist. Sie gibt somit die Größe eines Effekts beziehungsweise einer Parameterdifferenz an und soll ein gewisses Mindestmaß ausweisen, damit die zugrunde liegende Hypothese verifiziert werden kann (Trimmel, 2009). Die Effektgröße ist dabei von der Power (Teststärke) eines Tests abhängig. „Die Teststärke ($1 - \beta$) gibt an, mit welcher Wahrscheinlichkeit ein Signifikanztest zugunsten einer gültigen Alternativhypothese entscheidet“ (Bortz & Döring, 2006, S. 501).

Skalenniveau

Die Daten in der vorliegenden Studie wurden anhand einer vierstufigen Ratingskala erhoben. Da die verschiedenen Ausprägungen der Skala mittels Zahlen dargestellt beziehungsweise klassifiziert wurden, kann von einer äquidistanten Abbildung der Antwortrelationen ausgegangen werden. Dies erlaubt die Annahme, dass die Daten die für viele Auswertungsverfahren grundlegende Voraussetzung des Intervallskalenniveaus aufweisen (Trimmel, 2009). Folgende statistischen Kennwerte können bei diesem Skalenniveau der Daten zusätzlich ermittelt werden: Mittelwert, Streuung, Produktmoment-Korrelation.

8.1 Verfahren zur Prüfung von Unterschiedshypothesen - Inferenzstatistik

t- Test

Um den Unterschied zwischen zwei Untersuchungsgruppen zu prüfen, wird der t-Test herangezogen. Der hierfür verwendete statistische Kennwert ist die Mittel-

wertsdifferenz der beiden Stichproben (Bortz & Döring, 2006). Der t-Test zeigt an, ob der gefundene Unterschied (die Mittelwertsdifferenz) zwischen den Gruppen nur aufgrund des Zufalls zu erklären ist oder ob die Differenz überzufällig entstanden ist. Es wird zwischen dem t-Test für unabhängige Stichproben und jenem für abhängige Stichproben unterschieden.

Eine Stichprobe wird als abhängig bezeichnet, wenn ein Zusammenhang beziehungsweise Verbundenheit zwischen den Stichprobenelementen besteht, wie es zum Beispiel bei einer Messwiederholung an der gleichen Versuchsgruppe der Fall ist oder auch bei paarweisen Zuordnungen von Testpersonen zu beobachten ist. Wenn dies nicht der Fall ist, gilt die Stichprobe als unabhängig. Die Voraussetzungen für dieses Verfahren sind Homogenität der Varianzen, sowie Normalverteilung und Intervallskalierung der Daten (Bortz & Döring, 2006). Homogenität der Varianzen wird mittels des Levene-Tests überprüft. Sind diese Voraussetzungen nicht gegeben, wird stattdessen im Allgemeinen auf parameterfreie Verfahren zurückgegriffen, wie den U-Test von Mann und Whitney für unabhängige Stichproben oder den Wilcoxon-Test für abhängige Stichproben (Bortz, 1999).

Varianzanalytische Verfahren

Das Verfahren kann den Einfluss einer oder mehrerer unabhängiger Variablen auf eine oder mehrere abhängige Variablen statistisch erfassen (Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2003). Es wird zwischen verschiedenen Arten der Varianzanalyse unterschieden, wobei die unabhängigen Variablen als Faktoren bezeichnet werden und die verschiedenen Ausprägungen der unabhängigen Variablen als Faktorstufen. Eine einfaktorielle Varianzanalyse untersucht die Wirkung von einer unabhängigen Variable auf eine abhängige. Gibt es mehr als eine unabhängige Variable, wird von einer mehrfaktoriellen Varianzanalyse gesprochen. Als Variate werden die abhängigen Dimensionen bezeichnet. Eine eindimensionale Varianzanalyse beinhaltet eine abhängige Variable, werden mehr als eine abhängige Variable untersucht, spricht man von einer mehrdimensionalen Varianzanalyse (Backhaus et al., 2003). Die Voraussetzungen der ein- oder mehrfaktoriellen Varianzanalyse an die Daten sind: Intervallskalenniveau der abhängigen Variable, un-

abhängige Fehlerkomponenten, Homogenität der Fehlervarianzen sowie Normalverteilung der Residuen. Die Voraussetzungen der multivariaten Varianzanalyse beinhalten einerseits die multivariate Normalverteilung der abhängigen Variablen in der Population und andererseits die Homogenität der Varianz-Kovarianz-Matrizen über die Faktorstufen (Bortz, 1999). Varianzanalysen erlauben nicht nur die Untersuchung der einzelnen Effekte der Variablen alleine, sondern es ist auch möglich, Interaktionen zwischen den Variablen festzuhalten. Sind Interaktionseffekte beobachtbar, bedeutet dies, dass die interagierenden Variablen nicht additiv, sondern auf andere Weise zusammenwirken (Bortz & Döring, 2006).

8.2 Hypothesengenerierende Verfahren

Faktorenanalyse

Die Faktorenanalyse hat zum Ziel, Dateninformation zu reduzieren, in dem sie die Vielzahl der untersuchten Variablen auf wenige, wichtige zugrundeliegenden Dimensionen zurückführt (Backhaus et al., 2003). In der vorliegenden Arbeit wurde die Hauptkomponentenanalyse mit nachfolgender Varimax-Rotation angewendet. Diese Art der Faktorenanalyse kann eine Menge von Variablen in voneinander unabhängige Gruppen einteilen. Die Zuordnung der Variablen zu den unabhängigen Variablen Gruppen (Faktoren) basiert auf der korrelativen Beziehung der Variablen untereinander (Bortz, 1999). Je höher die Korrelation zwischen einer Variable mit einem Faktor ausfällt, desto besser passt diese Variable zu dem Variablenbündel. Ziel ist es, nur so viele Faktoren zu finden, wie nötig sind, um die korrelativen Zusammenhänge zwischen allen Variablen hinreichend zu erklären. Das Maß des Eigenwertes jedes Faktors zeigt an, ob bereits ausreichende Faktoren aus der Variablenmenge herausgefiltert wurden. Es sind, gemäß Kaiser-Guttman-Kriterium, alle Faktoren zu extrahieren, die einen Eigenwert größer als 1 aufweisen (Backhaus et al., 2003). Eine graphische Möglichkeit zur Überprüfung der Faktorenzahl ist das Eigenwertdiagramm (Scree – Plot). Bei dieser Graphik gilt es, nur jene Faktoren in die Interpretation zu inkludieren, die vor der Diskontinuität des Kurvenverlaufes liegen (Backhaus et al., 2003). Eine weitere bedeutende Maßzahl der Faktorenanalyse sind die Kommunalitäten, die den erklärten Varianzanteil je

Variable in den gemeinsamen Faktoren angeben. „Den Umfang an Varianzklärung, den die Faktoren gemeinsam für eine Ausgangsvariable liefern, wird als Kommunalität bezeichnet“ (Backhaus et al., 2003, S. 266).

9. Erhebungsinstrument und Untersuchungsablauf

Zur Datensammlung wurde im Sinne einer bestmöglichen Operationalisierung ein Fragebogen vorgegeben, da sich diese Methode zur Erhebung von Fremdeinschätzung eignet, eine strukturierte Abfrage ermöglicht und für die TeilnehmerInnen, eine im Vergleich zu anderen Möglichkeiten der Datenerhebung, zeitökonomische Erhebungsvariante darstellt (Bortz & Döring, 2006). In der Literatur konnten keine entsprechenden Inventare gefunden werden, die zur Beantwortung der speziellen Forschungsfragen geeignet gewesen wären. Das Messinstrument wurde daher eigens konstruiert, um die im Einstellungsprozess relevanten sozialen Kompetenzen zu erheben. Die Konstruktion erfolgte dabei angelehnt an bereits bestehende Fragebögen, beziehungsweise theoriegeleitet an dem Modell der sozialen Kompetenzen von Kanning (2002a). Bei Bedarf wurden Items dem Untersuchungszweck entsprechend modifiziert. Da zwar alle Testpersonen den exakt gleichen Fragebogen erhielten, aber die Reihenfolge der Vorgabe der Lebensläufe systematisch zu variieren war, wurde der Fragebogen in Paper-Bleistiftform vorgegeben.

Die Untersuchungsleiterin war bei allen Erhebungen persönlich anwesend, um etwaige Fragen direkt beantworten zu können. Das Inventar begann mit einer kurzen schriftlichen Instruktion (siehe Anhang), die für alle Befragten gleich gestaltet war. Im darauffolgenden Teil wurde nach den relevanten soziodemographischen Faktoren der UntersuchungsteilnehmerInnen gefragt: Geschlecht, Alter, Studienrichtung, Familienstand und Berufstätigkeit. Geschlecht und Studienrichtung dienen als unabhängige Variablen, die für die Beantwortung der Fragestellung eine zentrale Rolle spielen. Die übrigen sozialstatistischen Variablen wurden als beglei-

tende Information über die untersuchte Stichprobe erfasst. Daran schließt sich der eigentliche Erhebungsteil an; dieser besteht aus zwei Teilen:

Der erste Teil inkludiert verschiedene, künstlich erstellte, fiktive Ausschnitte aus Lebensläufen (siehe Anhang). Diese Ausschnitte erheben aus Gründen der Übersichtlichkeit bewusst keinen Anspruch auf Vollständigkeit, wie es bei einem normalen Lebenslauf in der schriftlichen Bewerbung üblich ist. Die Lebensläufe können sowohl zeitliche als auch inhaltliche Lücken beinhalten. Die Testpersonen wurden in der Instruktion darauf hingewiesen, diese möglichen Lücken nicht weiter zu beachten und nicht in die Bewertung mit einfließen zu lassen. Die Lebensläufe haben alle den Umfang von einer DIN A4-Seite. Sie wurden vom Layout so gestaltet, dass Schriftart (*Bookman Old Style*), Schriftgröße (12/14), Struktur und Abfolge der Personenbeschreibungen innerhalb der Lebensläufe gleich waren, um Einflüsse dieser Art ausschließen zu können. Weiters wurden sie jeweils mit einem Buchstaben versehen, der die Namen der fiktiven BewerberInnen symbolisiert und es bei der Planung und Auswertung der Studie erleichtert, den konkreten Lebenslauf, bestehend aus einer bestimmten Kombination der Innersubjektfaktoren, korrekt zuzuordnen. Um die Lebensläufe noch realistischer zu gestalten, wurden sie jeweils mit einer fiktiven Mobiltelefonnummer und Geburtsdaten versehen. Konstant gehalten wurden in der Studie die Faktoren Alter, Staatsangehörigkeit sowie Sprachkenntnisse (Muttersprache Deutsch). Systematisch variiert wurde die drei bereits erwähnten Faktoren Geschlecht, Dauer der beruflichen Erfahrung und Anzahl der angegebenen Freizeitaktivitäten. Jede dieser Dimensionen wurde in zwei Bedingungsstufen untergliedert. Der Faktor berufliche Erfahrung wird in die Ausprägungen „viel“ (sechs Jahre Berufserfahrung) vs. „wenig“ (ein Jahr Berufserfahrung) untergliedert. Der Faktor Anzahl der Freizeitaktivitäten wird ebenfalls geteilt in die Stufen „viel“ (vier angegebene Freizeitaktivitäten) vs. „wenig“ (eine angegebene Freizeitaktivität). Diese Einteilungen stellen künstliche Dichotomien dar. Der Faktor Geschlecht wird naturgemäß in männlich vs. weiblich differenziert (natürliche Dichotomie).

Die Auswahl der Freizeitaktivitäten basierte auf einer Studie der Statistik Austria (Ghassemi & Kronsteiner-Mann, 2009) zur Zeitverwendung von österreichischen Frauen und Männern. Aus dieser Studie war unter anderem ersichtlich, welchen Freizeitaktivitäten die ÖsterreicherInnen am häufigsten nachgehen. Ausgewählt für die vorliegende Studie wurde ein Pool aus insgesamt sechshäufigen Freizeitaktivitäten. Es wurden jeweils drei sportliche und drei kulturelle Aktivitäten in die Planung der Lebenslaufgestaltung aufgenommen und dabei beachtet, dass diese ausgewählten Tätigkeiten keine oder kaum Rückschlüsse auf die soziale Kompetenz der ausführenden Person ermöglichen. Somit konnte der quantitative Aspekt der Freizeitgestaltung als Faktor ohne Einschränkungen formuliert werden. Die künstlerischen Hobbys waren: Gitarre spielen, Ausstellungen besichtigen sowie Fotografie. Die sportlichen Hobbys waren Schwimmen, Radfahren und Schifahren. Aus diesem Pool wurden dann für die Lebensläufe mit ausgeprägter Freizeitgestaltung je zwei sportliche und zwei künstlerische Hobbys übernommen (insgesamt vier Aktivitäten). Es wurde dabei auf eine Gleichverteilung bei der Häufigkeit der gewählten Tätigkeiten geachtet sowie auf eine balancierte Reihenfolge. Für die Lebensläufe mit weniger ausgeprägter Freizeitaktivität wurde eine einzige Freizeitbeschäftigung angegeben, wobei auch hier auf eine pseudorandomisierte Variation bei der Auswahl geachtet wurde.

Um der Ähnlichkeit der Lebensläufe entgegenzuwirken und eine bessere Differenzierbarkeit zwischen den Lebensläufen zu ermöglichen, wurden neben den interessierenden Innersubjektfaktoren zwei weitere Variablen in der Erstellung des Fragebogens berücksichtigt. Es wurde einerseits die Ausbildung zur Bank- oder Versicherungskarriere sowie andererseits die am besten beherrschte, erste Fremdsprache (Englisch, Spanisch, Französisch, Italienisch) variiert.

Zu der Auswahl der beiden Berufsfelder (Bank- bzw. Versicherungskaufmann/-frau) kann gesagt werden, dass diese relativ breitangelegten Berufsbildern entsprechen, die in der westlichen Kultur häufig vorkommen. Die Berufssparten erfordern in etwa gleiche soziale Kompetenzen (Cole, Field & Giles, 2004).

Bezüglich der Variable bestbeherrschte erste Fremdsprache ist anzumerken, dass jeder Lebenslauf in vier Ausprägungen vorkommt: Englisch, Spanisch, Französisch, Italienisch. Diese wurden gewählt, da diese häufig gesprochene, europäische Sprachen repräsentieren und in Österreich als lebende Fremdsprachen in den Schulen unterrichtet werden.

Auf die Anordnung der beiden Variablen in den Lebensläufen wird im Kapitel 11.2 näher eingegangen.

Der zweite Teil des Erhebungsinstrumentes ist ein Inventar, das die Bewertung der gelesenen Lebensläufe ermöglicht. Nach dem Lesen jedes Lebenslaufes waren die UntersuchungsteilnehmerInnen aufgefordert, diese zu bewerten. Die Bewertung sollte anhand von vorgegebenen Dimensionen in einem vierstufigen Skala vorgenommen werden (0 = *stimme nicht zu* bis 3 = *stimme zu*), dieses Ratingformat verhindert ein neutrales Antwortverhalten im Sinne einer Tendenz zur neutralen Mitte. Erfragt wird dabei die Einschätzung bezüglich der sozialen Kompetenzen der fiktiven KandidatInnen in vier ausgewählten, abhängigen Bereichen. Da sich das Konstrukt der sozialen Kompetenz sehr umfangreich darstellt und sich aus vielen „Subkompetenzen“ zusammensetzt (Kanning, 2009), wird in der vorliegende Studie nur auf jene ausgewählten Bereiche der sozialen Kompetenz fokussiert, die in vielen Berufen bedeutsam sind, um sozial kompetent zu handeln. Die Konstruktion erfolgte dabei besonders in Anlehnung an das Modell von Kanning (2002a), das einen umfangreichen Überblick über die Subdimensionen sozialer Kompetenzen enthält. Für die Skalenzusammenstellung wurden folgende Subkompetenzen als bedeutsam betrachtet: Dominanz (Durchsetzungsfähigkeit), Handlungsflexibilität, Prosozialität (soziale Verträglichkeit) und Sensitivität (Perspektivenübernahme). Zu diesen Konstrukten wurden aus bereits bestehenden adäquaten Skalen drei bis vier Items übernommen und gegebenenfalls modifiziert.

Einerseits wurde bei Bedarf eine Änderung an der Formulierung von Items vorgenommen, um diese an den Zweck der Untersuchung anzupassen, andererseits wurde das Ratingformat der Items auf ein vierstufiges Rating modifiziert. Dieses Rating hat sich in der Vorstudie als passend herausgestellt. Die einzelnen Indika-

toren der vier Skalen wurden jeweils in der gleichen Reihenfolge alternierend vorgegeben. Im Rahmen der Überprüfung der Qualität des Messinstrumentes werden diese Skalen einer Reliabilitätsanalyse unterzogen. In Summe werden pro Lebenslauf jeweils 15 Items in vier Kompetenzbereichen vorgelegt. Ein Exemplar der acht Versionen des Fragebogens befindet sich im Anhang. Im folgenden Abschnitt werden die vier Skalen dargestellt.

Skala Dominanz (DO)

„Mit der Skala wird das Ausmaß der Bereitschaft erfasst, sich trotz Widerständen aktiv durchzusetzen und eigene Auffassungen auch dann weiter zu verfolgen, wenn sich Schwierigkeiten ergeben, die durch andere Personen verursacht sind“ (Hossiep & Paschen, 2003, S.24). Die Skala des eingesetzten Fragebogens der vorliegenden Arbeit besteht aus vier Items. Die Items 1 und 2 dieser Skala sind angelehnt an Items der Skala *Durchsetzungsfähigkeit des NEO- Persönlichkeitsinventar* (NEO PI-R, Ostendorf & Angleitner, 2003). Das erste Item wurde in seiner ursprünglichen Formulierung übernommen. Das zweite Item wurde anstelle der eigentlich negativen Abfassung in eine positive verändert. Items 3 und 4 wurden wortwörtlich aus der Skala *Durchsetzungsstärke* des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) von Hossiep und Paschen (2003) übernommen. Abbildung 4 zeigt die Items der betreffenden Skala.

Item 1: Er/Sie ist dominant, selbstsicher und durchsetzungsfähig

Item 2: Er/Sie kann sich angemessen behaupten

Item 3: Er/Sie setzt seine/ihre Vorstellungen durch

Item 4: Er/Sie vertritt seine/ihre Meinung mit Nachdruck

Abbildung 4: Items der Skala Dominanz

Auf Grundlage der Testprotokolle werden die Skalen einer Reliabilitätsanalyse unterzogen, um einen Hinweis auf die innere Konsistenz der entsprechenden Items zu erhalten.

Tabelle 1: Reliabilität und Trennschärfe der Items der Skala Dominanz (do) (N = 133)

	Korrigierte Trennschärfe	Cronbach's Alpha, wenn Item weggelassen
do1	.700	.905
do2	.826	.860
do3	.790	.874
do4	.822	.861

Wie aus Tabelle 1 ersichtlich ist, kann die Reliabilität der Dominanz skala mit Cronbach's $\alpha = .904$ angegeben werden. Außerdem wird deutlich, dass die korrigierten Trennschärfen der Items auf eine annehmbare Konsistenz der Gesamtskala hinweisen.

Skala Handlungsflexibilität (HF)

„Die Skala erfasst im Wesentlichen die Bereitschaft und Fähigkeit, sich auf veränderliche berufliche Bedingungen und wechselnde Situationen einzustellen“ (Hossiep & Paschen, 2003, S 23). Die Dimension Handlungsflexibilität wurde anhand von vier Items erhoben. Diese Indikatoren stammen aus der Skala Flexibilität des Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) von Hossiep und Paschen (2003). Item 4 der Skala des Fragebogens der vorliegenden Untersuchung wurde sowohl umformuliert als auch gekürzt und stammt aus dem Selbstbeschreibungsteil des BIP. Item 2 stellt eine leicht gekürzte Version des ursprünglichen Items dar. Item 1 und 3 wurden aus dem Inventar wortwörtlich übernommen (Abbildung 5).

<i>Item 1: Er/ Sie stellt sich flexibel auf neue Situationen ein</i>
<i>Item 2: Er/Sie passt seine/ihre Vorgehensweisen rasch an sich verändernde Bedingungen an</i>
<i>Item 3: Er/Sie stellt sich gerne unvorhersehbaren Situationen</i>
<i>Item 4: Er/Sie möchte gerne Aufgaben übernehmen, bei denen sich das Arbeitsumfeld ändert</i>

Abbildung 5: Items der Skala Handlungsflexibilität

Tabelle 2: Reliabilität und Trennschärfe der Items der Skala Handlungsflexibilität (hf) (N=133)

	Korrigierte Trennschärfe	Cronbach's Alpha, wenn Item weggelassen
hf1	.824	.852
hf2	.819	.854
hf3	.771	.873
hf4	.696	.900

Die Skala weist eine Reliabilität von Cronbach α = .900 auf. Die Trennschärfen der einzelnen Items (siehe Tabelle 2) der begutachteten Skala zeigen eine relativ hohe innere Konsistenz an.

Skala Prosozialität (PS)

Diese Skala erfasst „eine im sozialen Umgang freundliche und rücksichtsvolle Grundhaltung, der Wunsch nach harmonischen sozialen Beziehungen und eine gewisse Anpassungsbereitschaft, vor allem mit dem Ziel der Vermeidung von Konflikten und Spannungen“ (Hossiep & Paschen, 2003, S 23). Sie besteht aus insgesamt vier Indikatoren. Item 1 und 2 wurden aus der Skala Soziabilität des Fremdbeurteilungsteils des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) von Hossiep und Paschen (2003) wortgetreu übernommen. Item 4 stammt ebenfalls aus dieser Skala des Fragebogens von Hossiep und Paschen (2003), wurde aber inhaltlich umformuliert, um es dem Untersuchungs-

zweck anzupassen. Item 3 des eingesetzten Fragebogens der vorliegenden Arbeit ist eine gekürzte Version des ursprünglichen Items aus der Skala *Entgegenkommen* des NEO- Persönlichkeitsinventar (NEO PI-R, Ostendorf & Angleitner, 2003). Abbildung 6 zeigt die Items der Skale, die Tabelle 3 gibt die Reliabilität und Trennschärfe der vier Items an.

Item 1: Er/Sie ist anderen Menschen gegenüber freundlich und rücksichtsvoll

Item 2: Er/Sie schätzt eine hohe Harmonie im Umgang mit anderen

Item 3: Er/Sie würde lieber zusammenarbeiten, als zu wetteifern

Item 4: Er/Sie versucht mit jedem gut auszukommen

Abbildung 6: Items der Skala Prosozialität

Tabelle 3: Reliabilität und Trennschärfe der Items der Skala Prosozialität (ps) (N= 133)

	Korrigierte Trennschärfe	Cronbach's Alpha, wenn Item weggelassen
ps1	.736	.868
ps2	.835	.830
ps3	.713	.876
ps4	.756	.861

Bei Überprüfung der Reliabilität der Skala zeigt mit einem Cronbach $\alpha = .891$ eine relativ hohe innere Konsistenz an.

Skala Sensitivität (SEN)

Diese Skala misst die „*Fähigkeit zur Wahrnehmung auch schwacher Signale in zwischenmenschlichen Beziehungen*„ (Hossiep & Paschen, 2003, S 23). Alle drei Indikatoren dieser Skala des vorliegenden Fragebogens wurden wortgetreu aus der gleichnamigen Skala *Sensitivität* des Fremdbeurteilungsteils des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) von Hossiep und Paschen (2003) übernommen (Abbildung 7).

Item 1: Er/Sie hat ein feines Gespür für die Stimmung anderer

Item 2: Er/Sie kann sich auf verschiedene soziale Situationen einstellen

Item 3: Er/Sie kann die eigene Wirkung auf andere genau einschätzen

Abbildung 7: Items der Skala Sensitivität

Tabelle 4: Reliabilität und Trennschärfe der Items der Skala Sensitivität (sen) (N=133):

	Korrigierte Trennschärfe	Cronbach's Alpha, wenn Item weggelassen
sen1	.785	.807
sen2	.756	.833
sen3	.749	.838

Die Skala weist eine Reliabilität von Cronbach $\alpha=.877$ auf. Es kann aufgrund der Trennschärfeindizes der einzelnen Items, sichtbar in Tabelle 4, eine hohe innere Konsistenz angenommen werden.

10. Überprüfung des Messinstrumentes

10.1 Gütekriterien

Um beurteilen zu können, wie gut ein Test ist, benötigt man allgemein akzeptierte Kriterien von Verfahren, anhand derer sich jeder Test untersuchen und einschätzen lässt. Diese Gütekriterien werden durch entsprechende Kennwerte angezeigt. Die drei Hauptgütekriterien eines Tests stehen in einer Beziehung zueinander. Ein nützlicher Test sollte zwar alle drei Hauptgütekriterien erfüllen, wobei für deren Überprüfung sich jedoch eine bestimmte Reihenfolge empfiehlt. Zwischen den Hauptgütekriterien besteht folgende Beziehung: Objektivität bildet eine notwendige, wenn auch nicht hinreichende Voraussetzung für die Reliabilität und Validität; Reliabilität ist eine notwendige, wenn auch nicht hinreichende Voraussetzung für die Gültigkeit (vgl. Rost, 2004).

Objektivität

Die Objektivität eines Tests gibt an, inwieweit das Ergebnis eines Tests unabhängig davon ist, wer den Test anleitet und durchführt (Kubinger, 2006). Im Idealfall sollte jede/r TestanwenderIn eines bestimmten Verfahrens bei ein und derselben Testperson zu einem identischen Ergebnis kommen. Im Rahmen der vorliegenden testtheoretischen Analyse sind zwei verschiedene Arten der Objektivität bedeutsam. Die Durchführungsobjektivität bezieht sich auf die Unabhängigkeit der Testdurchführung von Besonderheiten, die die DiagnostikerIn in die Testsituation einbringt und die die Testleistung beeinflussen können. Um diese Unabhängigkeit zu gewährleisten, erhielt jede Testperson eine standardisierte schriftliche Instruktion zu lesen. Die Auswertungsobjektivität im Sinne der Verrechnungssicherheit kann ebenfalls als gegeben angenommen werden, da aufgrund der vorgegebenen Antwortmöglichkeiten (Multiple Choice - Antwortformat) keine Unterschiede in der Auswertung zwischen verschiedenen auswertenden Personen auftreten können (Kubinger, 2006).

Reliabilität

Die Reliabilität eines Tests gibt seine Messgenauigkeit bzw. Zuverlässigkeit an. Sie beschreibt das Ausmaß, in dem das Testergebnis frei von Messfehlern ist (Kubinger, 2006). Die Reliabilitätswerte der einzelnen Skalen wurden bereits im Rahmen der Skalenbeschreibung aufgezeigt. Die innere Konsistenz stellt die untere Schranke der Reliabilität dar und wird mittels des Cronbach α -Wertes repräsentiert. Die Cronbach-Koeffizienten der untersuchten Skalen des vorliegenden Fragebogens liegen zwischen .877 und .904, was auf eine relativ gute Messgenauigkeit der Skalen hindeutet. Bortz und Döring (2006) nennen für einen guten Test, der nicht nur für explorative Zwecke Verwendung findet, eine Mindestreliabilität von $\alpha = .80$. In diesem Fall ist eine ansprechende Reliabilität gegeben und dies kann als eine günstige Voraussetzung für die Validität angenommen werden.

Zusammenfassend kann den vier Skalen eine hohe Zuverlässigkeit bei Erfassung der sozialen Kompetenz attestiert werden.

Um die Gültigkeit der gewählten Skalen zu demonstrieren, werden die Daten anhand einer Faktorenanalyse validiert. Mittels einer explorativen Faktorenanalyse mit Hauptkomponentenrotation nach der Varimax-Methode wird die den Indikatoren zugrundeliegende faktorielle Struktur analysiert. Das Kaiser - Meyer - Olkin (KMO) – Kriterium weist mit .914 darauf hin, dass mit den Daten eine Hauptkomponentenanalyse durchgeführt werden kann. Der Bartlett-Test auf Sphärizität fällt mit $p < .001$ signifikant aus, womit eine Interkorrelationsmatrix mit aussagekräftigem Informationsgehalt angezeigt wird.

Tabelle 5: Eigenwerte der rotierten Faktorenlösung der vier Dimensionen

Faktor	Rotierte Summe der quadrierten Ladungen		
	Eigenwert	% der Varianz	Kumulierte %
1	3.53	23.51	23,51
2	3.12	20.78	44,29
3	2.79	18.61	62,90
4	2.58	17.16	80,06

Die vier extrahierten Faktoren können zusammen 80,06 % der Gesamtvarianz aufklären. Die Ladungen der Indikatoren in den betreffenden Dimensionen wird in Tabelle 6 angegeben, wobei aus inhaltlichen Gründen die Items hf1 und hf2 weiterhin der Skala Handlungsflexibilität zugordnet werden.

Tabelle 6: Ladungsmatrix der rotierten Lösung (k=15, n= 133)

Item	Faktor			
	1	2	3	4
do4	.870			
do3	.866			
do2	.782			
do1	.610			
ps3		.877		
ps4		.862		
ps2		.852		
ps1		.702		
sen1			.710	
sen2			.651	
sen3	.522		.527	
hf1			.619	.532
hf2			.550	.537
hf4				.832
hf3				.830

Anmerkungen: Die Rotation ist in 5 Iterationen konvergiert.

Ladungen < .500 sind nicht angeführt

Die Bezeichnungen der ursprünglich gewählten Dimensionen können aufgrund der erhaltenen Ergebnisse bestätigt und beibehalten werden. Die Faktoren erfassen Dominanz, Handlungsflexibilität, Prosozialität und Sensitivität.

Validität

Die Validität oder Gültigkeit eines Tests gibt an, ob dieser auch tatsächlich das misst, was er zu messen beabsichtigt (Kubinger, 2006). Eine Art der Validität ist die inhaltliche Gültigkeit. Diese wird einem Test über das Expertenurteil zugebilligt und beruht somit auf subjektiven Einschätzungen, die nicht numerisch bestimmt werden sollten. Die inhaltliche Gültigkeit der Skalen kann angenommen werden, da die ausgewählten Items aus bereits existierenden validen Skalen entstammen, deren testtheoretische Grundlage von Experten hinreichend gezeigt worden ist.

Die Validitätsbewertung der dem vorliegenden Inventar zugrundeliegenden Fragebögen wird kurz beschrieben. Das NEO-Persönlichkeitsinventar von Ostendorf und Angleitner (2003) wurde auf Konstruktvalidität geprüft. Das bedeutet, dass die Messerwerte des NEO-PI-R mit inhaltlich ähnlichen Inventaren, wie dem Gießen Test von Richter (1972), Trierer Persönlichkeitsfragebogen von Becker (1989), oder dem Bochumer Inventar zur Berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung, korreliert wurden. Die Korrelationen waren zufriedenstellend. Auch das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung wird von den Autoren als inhaltlich valide für die Erfassung von berufsbezogenen Persönlichkeitseigenschaften beschrieben (Hossiep & Paschen, 2003).

10.2 Deskriptive Statistik

Die Tabelle 7 gibt deskriptivstatistisch die Mittelwerte (*M*), die Mediane (*MD*) und die Standardabweichungen (*SD*) jeder Skala an. Darüber hinaus werden auch die entsprechenden Schiefekoeffizienten angegeben, die jeweils auf eine Normalverteilung der Daten hinweisen.

Tabelle 7: Kennwerte der einzelnen Skalen(0= stimme gar nicht zu bis 3= stimme sehr zu) über alle über alle acht Lebensläufe in der Gesamtstichprobe (n=133, Standardfehler der Schiefe= .210)

Lebenslauf	<i>M</i>	<i>Md</i>	<i>SD</i>	Schiefe
Do	1.64	1.75	0.61	-.117
Hf	1.42	1.50	0.58	-.170
1 Ps	1.82	1.75	0.60	-.052
Sen	1.65	1.66	0.53	-.413
Do	1.50	1.50	0.65	-.208
Hf	1.30	1.25	.64	-.050
2 Ps	1.47	1.50	.66	.119
Sen	1.32	1.33	.55	-.182
Do	1.61	1.50	.68	.182
Hf	1.42	1.25	.70	.031
3 Ps	1.59	1.75	.69	-.179
Sen	1.62	1.67	.68	-.267
Do	1.60	1.75	.68	-.410
Hf	1.45	1.50	.70	-.140
4 Ps	1.53	1.50	.65	-.215
Sen	1.55	1.67	.64	-.062
Do	1.57	1.50	.68	-.082
Hf	1.31	1.25	.69	.151
5 Ps	1.83	2.00	.62	-.520
Sen	1.58	1.67	.61	.020
Do	1.48	1.50	.64	.116
Hf	1.65	1.50	.69	-.171
6 Ps	1.92	2.00	.62	-.219
Sen	1.82	2.00	.58	-.143
Do	1.62	1.75	.66	.092
Hf	1.38	1.50	.58	-.279
7 Ps	1.65	1.75	.70	-.220
Sen	1.65	1.67	.61	-.481
do	1.22	1.25	.65	.286
hf	1.10	1.00	.54	.055
8 ps	1.84	2.00	.67	-.464
sen	1.49	1.33	.58	-.208

Anm.: Skalen do= Dominanz, hf= Handlungsflexibilität, ps= Prosozialität, sen= Sensitivität

11. Methode

11.1 Voruntersuchung

Um die Praktikabilität und Durchführbarkeit des Untersuchungsablaufes vorab zu prüfen, wurden die Fragebögen zunächst 12 studentische Testpersonen vorgegeben. Zweck dieser Voruntersuchung war auch, das eigene Testmaterial für die eigentliche Untersuchung noch weiter zu optimieren. Die Effizienz der Hauptuntersuchung sollte gesteigert werden. Die gestaffelte Voruntersuchung fand in zwei Schritten statt. Aus diesen beiden Stufen der Voruntersuchung ergaben sich einige Änderungen des Testmaterials. Aus Gründen der Ökonomie und Effizienz wurden die Abstufungen des Faktors Dauer der beruflichen Erfahrung von ursprünglich 3 auf 2 gekürzt. Da für den Fragebogen eine vollständige Permutation aller Faktorstufenkombinationen vorgesehen war, wurden daher statt 12 schließlich 8 Lebensläufe in das Testmaterial aufgenommen. Auch der Faktor Anzahl der angegebenen Freizeitaktivitäten war aufgrund der Voruntersuchung zu modifizieren. Die Anzahl der angeführten Freizeitaktivitäten der fiktiven BewerberInnen mit viel Freizeitbeschäftigungen wurde von ursprünglich sechs auf vier Freizeitaktivitäten verringert. Diese Kürzung des Fragebogens war deshalb notwendig, da das ursprüngliche Inventar von den Testpersonen als zu umfangreich beschrieben wurde. Weitere Änderungen betrafen die Anzahl der Bewertungsskalen. Einerseits wurde die Skala Einstellbarkeit als nicht passend empfunden, weil in dem Fragebogen keine Beurteilung zu einer konkreten Berufseignung abverlangt wurde. Sie wurde demnach aus dem Fragebogen ausgeschlossen. Andererseits wurde auch die Bewertungsskala Teamfähigkeit aus dem Fragebogen entfernt, da diese eine zu starke inhaltliche Überlappung mit Items der übrigen Skalen zur sozialen Kompetenz aufwies. Der dritte Schritt beinhaltete eine Anpassung des Antwortformats. Ein ursprünglich sechsstufiges Antwortformat wurde zu einem vierstufigen gekürzt, da eine sechsstufige Differenzierung der Bewertung die Testpersonen offenbar überforderte. Diesen fiel es schwer, zwischen den einzelnen Abstufungen in der Bewertung zu differenzieren. Am Ende des ursprünglichen Fragebogens wurden die Testpersonen zusätzlich aufgefordert, ein Ranking über alle gelesenen Le-

bensläufe abzugeben. Auch dieses wurde nach der Vorstudie, um ein Intervallskalenniveau zu gewährleisten, aus dem endgültigen Fragebogen herausgenommen.

11.2 Hauptstudie

Die vorliegende Studie hat den Charakter einer Querschnittsuntersuchung. Die Erhebungen fanden im März 2011 statt und nahmen einen Monat in Anspruch, wobei die UntersuchungsteilnehmerInnen zu einem Zeitpunkt befragt wurden. Als unabhängige Variablen dienen einerseits die in den Lebensläufen variierten Faktoren(-stufen) Geschlecht, Dauer der beruflichen Erfahrung und Anzahl der Freizeitaktivitäten (Innersubjektfaktoren) und andererseits die Untersuchungsgruppen, eingeteilt nach Geschlecht und Studienrichtung (Zwischensubjektfaktoren). Untersucht wird deren Einfluss auf die abhängigen Variablen zur Einschätzung der sozialen Kompetenzen der Personen, die hinter diesen fiktiven Lebensläufen stehen.

Die Lebensläufe sind modulartig nach einem Baukastenprinzip zusammengestellt, um zufällige oder systematische Störeinflüsse aufgrund von Formulierungen ausschließen zu können. Die systematische Variation und Kombination dieser Bedingungen führt zu sogenannten Innersubjektfaktoren, deren Effekte im Rahmen der Auswertung untersucht werden können. Aufgrund der vollständigen Permutation der genannten Innersubjektfaktoren (Geschlecht, Dauer der beruflichen Erfahrung, Anzahl der angegebenen Freizeitaktivitäten) und ihrer Ausprägungen ergeben sich $2 \times 2 \times 2 = 8$ verschiedene Lebensläufe. Diese Faktorstufenkombinationen ermöglichen darüber hinaus auch die Beurteilung von möglichen Wechselwirkungen zwischen den Hauptfaktoren.

Die Anzahl der tatsächlich realisierten Faktorstufen führt zu einem $2 \times 2 \times 2$ varianzanalytischen Design für die Hypothesentestung. Jede Testperson erhielt demnach insgesamt acht Lebensläufe. Die Reihenfolge der Vorgabe der Lebensläufe wurde systematisch variiert. Diese ausbalancierte Vorgangsweise verhinderte Reihenfolgeeffekte in der Bearbeitung seitens der UntersuchungsteilnehmerInnen (Bortz & Döring, 2006). Außerdem können durch das systematische Variieren der

Lebensläufe Motivationseffekte bei der Bearbeitung der Lebensläufe herausgemittelt werden (Bortz & Döring, 2006). Da jeder Lebenslauf jeder Versuchsperson vorgegeben wurde und bezüglich der sozialen Kompetenzen zu bewerten war, ergibt sich eine vollständige Variation aller Kombinationen von Faktoren(-stufen) in Abhängigkeit der festen Varianten (Studienrichtung, Geschlecht).

Neben der systematischen Variation der Innersubjektfaktoren wurden, wie bereits im Kapitel 9 erwähnt, zwei weitere Variablen mit einbezogen: Die Art der Ausbildung (Bank- vs. Versicherungskarriere) der KandidatInnen, sowie die am besten beherrschte Fremdsprache (Englisch vs. Spanisch vs. Französisch vs. Italienisch). Im Folgenden wird die Anordnung der beiden Variablen in den Lebensläufen dargestellt.

Bei der Variation der Art der Ausbildung wurde darauf geachtet, dass jede Ausprägung einerseits gleich häufig und andererseits in den Faktorstufenkombinationen möglichst gleichgewichtet auftritt. Es ergeben sich somit vier Lebensläufe mit Versicherungskarriere und vier Lebensläufe mit einer Banklaufbahn (Abbildung 8). Durch diese ausbalancierte Anordnung soll Verzerrungen der Testergebnisse entgegengewirkt werden.

Geschlecht	m	m	m	m	w	w	w	w
Berufserfahrung	+	-	+	+	-	+	-	+
Freizeitaktivitäten	+	-	-	+	+	+	-	-
Art Berufsausbildung	B	B	V	V	B	V	V	B

Abbildung 8: Gestaltung der Lebensläufe in Abhängigkeit der möglichen Faktorstufenkombinationen (Anm.: B= Bank, V= Versicherung)

Bei der Vorgabe der Lebensläufe für die Testung wurde nicht nur auf die systematisch variierten Innersubjektfaktoren geachtet, sondern auch auf eine ausbalancierte Vorgabe der am besten beherrschten Fremdsprache. Die Beurteilung der Lebensläufe sollte prinzipiell von der ersten Fremdsprache nicht beeinflusst werden. Um dies ausschließen zu können, wurde die Vorgabe der Sprache pro Lebenslauf mit einer Vorgabenreihenfolge versehen. Dies soll Reihenfolgeeffekte ausschließen und darüber hinaus den möglichen Effekt der Fremdsprache auf die

Beurteilung der Lebensläufe aufzeigen. Es wurden insgesamt vier verschiedene Vorgabenreihenfolgen der zusammengestellten Lebensläufe in Kombination mit den angegebenen Fremdsprachen erstellt. Diese sind in den Abbildungen 9- 12 ersichtlich. Innerhalb jeder Fremdsprachenabfolge gab es vier verschiedene Reihenfolgen der Faktorstufenkombinationen (Lebensläufe). Jeweils zwei Lebensläufe weisen pro Vorgabenreihenfolge die gleiche, am besten beherrschte Fremdsprache auf. Durch diese paarweise Zuordnung wurde erreicht, dass jeweils ein weiblicher und ein männlicher Lebenslauf die gleiche erste Fremdsprache aufweisen. Jede Reihenfolge der Lebensläufe, in Abhängigkeit der Innersubjektfaktoren sowie der ersten Fremdsprache, wird zumindest zwei Personen aus jeder der 2 x 2 Untersuchungsgruppen (entsprechend Geschlecht und Studienrichtung der UntersuchungsteilnehmerInnen) vorgegeben, sodass eine bestimmte Fragenbogenversion von insgesamt acht Personen zu beantworten war.

Sprachenreihenfolge 1:

1. Vorgabenreihenfolge in Abhängigkeit der ersten Fremdsprache								
		Englisch		Französisch		Italienisch		Spanisch
Vorgabenreihenfolge in Abhängigkeit der Faktorstufenkombinationen (Lebensläufe)	1	8	2	7	3	6	4	5
	5	4	6	3	7	2	8	5
	4	5	3	6	2	7	1	8
	8	1	7	2	6	3	5	4

Abbildung 9: Vorgabenreihenfolge 1 der Fremdsprachen in den Lebensläufen[Anm.: 1-8 stehen für die unterschiedlichen Faktorstufenkombinationen der Innersubjektfaktoren (Lebensläufe)]

Sprachenreihenfolge 2:

2. Vorgabenreihenfolge in Abhängigkeit der ersten Fremdsprache

	Spanisch		Italienisch		Französisch		Englisch	
Vorgabenreihenfolge in Abhängigkeit der Faktorstufenkombinationen (Lebensläufe)	1	8	2	7	3	6	4	5
	5	4	6	3	7	2	8	5
	4	5	3	6	2	7	1	8
	8	1	7	2	6	3	5	4

Abbildung 10: Vorgabenreihenfolge 2 der Fremdsprachen in den Lebensläufen

Sprachenreihenfolge 3:

3. Vorgabenreihenfolge in Abhängigkeit der ersten Fremdsprache

	Französisch		Spanisch		Englisch		Italienisch	
Vorgabenreihenfolge in Abhängigkeit der Faktorstufenkombinationen (Lebensläufe)	1	8	2	7	3	6	4	5
	5	4	6	3	7	2	8	5
	4	5	3	6	2	7	1	8
	8	1	7	2	6	3	5	4

Abbildung 11: Vorgabenreihenfolge 3 der Fremdsprachen in den Lebensläufen

Sprachenreihenfolge 4:

1. Vorgabenreihenfolge in Abhängigkeit der ersten Fremdsprache								
	Italienisch		Englisch		Spanisch		Französisch	
Vorgabenreihenfolge in Abhängigkeit der Faktorstufenkombinationen (Lebensläufe)	1	8	2	7	3	6	4	5
	5	4	6	3	7	2	8	5
	4	5	3	6	2	7	1	8
	8	1	7	2	6	3	5	4

Abbildung 12: Vorgabenreihenfolge 4 der Fremdsprachen in den Lebensläufen

Es wurde bei der Planung und Durchführung der Studie darauf geachtet, dass die Anteilswerte der Zwischensubjektfaktoren (Studienrichtung, Geschlecht) jeweils gleich groß waren. Es können in diesem Sinne Effekte sowohl der Innersubjekt- (Lebensläufe) als auch der Zwischensubjektfaktoren (Studienrichtung, Geschlecht) analysiert werden, deshalb sind zur statistischen Auswertung der geplanten Studie ein Repeated Measurement (RMM) Design bzw. t-Tests für abhängige Stichproben, sofern die Voraussetzungen an das Datenniveau erfüllt sind, die Methode der Wahl.

11.3 Stichprobe

Als Stichprobe wurden StudentInnen herangezogen. Als Begründung hierfür kann angeführt werden, dass StudentInnen oft nicht naiv sind, was die Evaluation von BewerberInnen angeht (Nemanik & Clark, 2002). Häufig haben sie schon selber den Bewerbungsprozess als KandidatInnen durchlaufen und haben daher einen ersten Einblick in das Prozedere der Personalauswahl. McGovern, Jones und Morris (1979) konnten bei einem Vergleich von Bewertungen zwischen RecruiterInnen und StudentInnen kaum substanzielle Unterschiede feststellen. StudentInnen waren in der Personenbeurteilung generell nachsichtiger und positiver in ihrem Urteil als professionellen RecruiterInnen, allerdings sind generelle Bewertungsmuster gleich.

Zudem ermöglicht die Untersuchung von StudentInnen den direkten Vergleich zwischen Studienrichtungen und somit die Untersuchung der Fragestellung, ob bedeutsame Unterschiede in der Bewertung von Lebensläufen zwischen verschiedenen Populationen existieren.

In der Stichprobe werden zwei externe Faktoren berücksichtigt: Studienrichtung und Geschlecht. Als UntersuchungsteilnehmerInnen wurden einerseits Soziologie-, andererseits WirtschaftsstudentInnen mit Spezialisierung auf Controlling und Finanzwesen ausgewählt. Aufgrund dieser Zwischensubjektfaktoren ergeben sich für die Stichprobe vier Gruppen.

Es wurden bewusst keine PsychologiestudentInnen befragt, da angenommen werden kann, dass diese aufgrund ihres sozialpsychologischen Wissens den Untersuchungszweck durchschauen und somit beim Testergebnis mit Verfälschungen zurechnen gewesen wäre. WirtschaftsstudentInnen wurden als Untersuchungsgruppe deshalb ausgewählt, da diese sich bereits während ihres Studiums vermehrt mit Personalpolitik und Unternehmensführung auseinandersetzen und mögliche, zukünftige Personalverantwortliche darstellen. Als zweite Untersuchungsgruppe wurden SoziologiestudentInnen ausgesucht. Da in der Studie versucht wird, Personenstereotypen seitens der Testpersonen auszulösen, wurde eine Studienrichtung ausgewählt, die sich mit der Thematik der gesellschaftlichen Vorurteile auseinandersetzt. Die Variable Geschlecht wurde in der Stichprobenauswahl mitberücksichtigt, weil von Interesse ist, ob bei der Personenbeurteilung im Rahmen der schriftlichen Bewerbung geschlechtsspezifische Unterschiede erkennbar sind. Während der Erhebungsphase wurde darauf geachtet, dass die Variablen Geschlecht und Studienrichtung annähernd gleichverteilt sind, um die Genauigkeit der Ergebnisse zu gewährleisten.

Die Testpersonen wurden aufgrund des Zufallsprinzips auf der entsprechenden Universität direkt angesprochen und es wurden ihnen bei Interesse ein Fragebogen übergeben.

Die optimale Stichprobengröße wurde vorab mittels Softwarepaket G-Power 3.0.10 ermittelt. Auf der Grundlage eines Alpha-Fehlers von 0.05, einer angenommenen Teststärke ($1-\beta$) von .80 und einer mittleren Effektgröße ($d= 0.50$) konnte ein Stichprobenumfang von insgesamt 128 Testpersonen berechnet werden (Bortz & Döring, 2006). Pro Versuchspersonengruppe waren somit 32 Personen erforderlich, sodass bei einem signifikanten Resultat in einem varianzanalytischen Design zumindest mittlere Effektgrößen auffällig werden. Es folgt eine Beschreibung, der den Ergebnissen der Studie zugrundeliegenden Stichprobe.

1. Geschlecht

Auf eine ausgeglichene Geschlechtsverteilung innerhalb der Stichprobe wurde während der Erhebung genau geachtet. Dies spiegelt sich in der vorliegenden Stichprobe wider. Es wurden insgesamt 66 Männer (49,6%) und 67 Frauen (50,4%) befragt (siehe Tabelle 8).

2. Studienrichtung

Auch wurde während der Erhebung darauf geachtet, ein möglichst ausgeglichenes Verhältnis zwischen den beiden Untersuchungsgruppen zu erreichen. Es wurden 69 SoziologiestudentInnen (51,9 %) und 64 WirtschaftsstudentInnen (48,1%) befragt.

Tabelle 8: Vierfeldertafel mit Verteilung der Versuchspersonen nach Geschlecht und Studienrichtung

			Studienrichtung		
			Soziologie	Wirtschaft	Gesamt
Geschlecht	männlich	Anzahl	34	32	66
		ErwarteteAnzahl	34.2	31.8	66.0
		% innerhalb	51.5%	48.5%	100.0%
		StandardisierteResiduen	.0	.0	
	weiblich	Anzahl	35	32	67
		ErwarteteAnzahl	34.8	32.2	67.0
		% innerhalb	52.2%	47.8%	100.0%
		StandardisierteResiduen	.0	.0	
Gesamt	Anzahl		69	64	133
	ErwarteteAnzahl		69.0	64.0	133.0
	% innerhalb		51.9%	48.1%	100.0%

Die Berechnung der entsprechenden Prüfgröße ergibt mit $\chi^2 (1) = 0.007$, $p = .933$ ein nicht signifikantes Ergebnis. Es kann davon ausgegangen werden, dass in der Stichprobe ein ausgewogenes Verhältnis der Studienrichtungen in Abhängigkeit des Geschlechtserreicht werden konnte. Die Zuteilung der Personen zu den verschiedenen Faktorstufenkombinationen erfolgte somit gleichmäßig.

3. Alter

Das Alter der UntersuchungsteilnehmerInnen erstreckt sich von 18 bis 61 Jahren. Das durchschnittliche Alter lag zum Erhebungszeitpunkt bei $M = 24.29$ ($SD = 6.35$). Der Median (23) zeigt an, dass 50% der Fälle bis zu 23 Jahren alt sind. Die Tabelle 9 gibt die Deskriptivstatistik der befragten Personen bezüglich des Lebensalters dar. Es ist anzumerken, dass die meisten UntersuchungsteilnehmerInnen zwischen 20 und 30 Jahre alt waren. Dies ist nicht weiter verwunderlich, da es sich um eine studentische Untersuchungsgruppe handelt. Die hohe Streuung ist

dadurch zu erklären, dass auch Personen befragt wurden, die das betreffende Studium auf dem zweiten Bildungsweg absolvierten.

Tabelle 9: Kennwerte des Alters (*M*, *SD*) in Abhängigkeit von Geschlecht und Studienrichtung

	Soziologie	Wirtschaft	Gesamt
männlich	25.94 (8.46)	23.03 (3.48)	24.53 (6.65)
weiblich	26.00 (7.19)	21.94 (3.57)	24.06 (6.07)
Gesamt	25.97 (7.79)	22.48 (3.54)	24.29 (6.35)

Das durchschnittliche Alter aller UntersuchungsteilnehmerInnen lag bei 24.29 Jahren; die einzelnen Faktorstufenkombinationen weisen bezüglich des Alters vergleichbare Gruppen auf.

4. Familienstand

In Rahmen der Untersuchung wurde auch nach dem Familienstand der UntersuchungsteilnehmerInnen gefragt. Die Ergebnisse werden in der Tabelle 10 angegeben.

Tabelle 10: Deskriptive Statistik zum Familienstand

	Häufigkeit	Prozent
verheiratet	7	5,3
in Partnerschaft	53	39,8
Single	73	54,9
Gesamt	133	100,0

Aus dieser deskriptiven Statistik ist ersichtlich, dass knapp über die Hälfte (54,9 %) der Testpersonen angaben, Single zu sein. 60 Testpersonen (45,1%) befanden sich zum Erhebungszeitpunkt in einer Partnerschaftsform. Alle befragten UntersuchungsteilnehmerInnen haben die Frage nach dem Familien-

stand beantwortet. Abbildung 13 verbildlicht die Ergebnisse mittels Balkendiagramm.

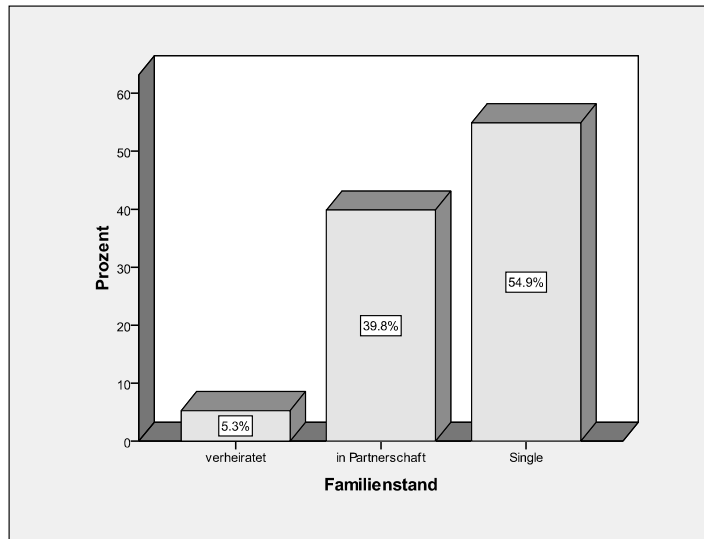


Abbildung 13: Anteilswerte des Familienstandes der Stichprobe (N=133)

5. Berufstätigkeit

Im Rahmen der Erhebung der sozioökonomischen Daten wurde auch die Berufstätigkeit der untersuchten Personen erfragt. Die Tabelle 11 zeigt die Ergebnisse zusammenfassend. Insgesamt haben 132 Personen zu ihrer derzeitigen beruflichen Situation Auskunft gegeben. Eine Person hat darüber keine Angaben gemacht. Es ist erkennbar, dass beinahe die Hälfte der befragten Personen (47,0%) angab, sich zum Erhebungszeitpunkt in keinem Beschäftigungsverhältnis zu befinden. 30,3 %, das sind insgesamt 40 Fälle, gaben eine geringfügige Beschäftigung an.

Tabelle 11: Häufigkeiten und Anteilswerte der Berufstätigkeit (n= 132)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	Vollzeit	12	9,0	9,1
	Teilzeit	18	13,5	13,6
	geringfügig	40	30,1	30,3
	nein	62	46,6	47,0
	Gesamt	132	99,2	100,0
Fehlend	System	1	0,8	
Gesamt		133	100,0	

Der Datensatz enthält 133 (Fälle) x 8 (Lebensläufe) x 15 (Indikatoren)= 1560 Eintragungen, wobei 15 (0,09%) dieser Messwerte als *missing* zu werten sind. Die Datenqualität kann somit als sehr zufriedenstellen bezeichnet werden. 11 Personen haben den Erhebungsteil nicht vollständig bearbeitet.

12. Hypothesenprüfung

Die inferenzstatistische Prüfung der im Kapitel 7 genannten Hypothesen wird mittels SPSS Version 17.0.1 durchgeführt.

Die Hypothesen zu den Innersubjektfaktoren beinhalten neben der Prüfung der Haupteffekte der einzelnen Variablen auch, ob sich die zugeschriebenen sozialen Kompetenzen aufgrund der 2x2x2 Faktorstufenkombinationen innerhalb der Lebensläufe unterscheiden. Die Hypothesen zu den Zwischensubjektfaktoren beinhalten, ob die Studienrichtung und das Geschlecht von BeurteilerInnen einen Einfluss auf die Beurteilung der Lebensläufe haben. Zusätzlich können auch Wechselwirkungen zwischen den beiden Faktorengeprüft werden.

Um die Wirkung der einzelnen Faktoren im Lebenslauf separat zu untersuchen, wird ein t- Test für abhängige Stichproben herangezogen. Zur Überprüfung der Wirkung der Faktorstufenkombinationen auf die Einschätzung der einzelnen sozia-

len Kompetenzen wird für jede der vier Bewertungsskalen jeweils eine univariate Varianzanalyse mit Messwiederholung, in Abhängigkeit der beiden Zwischensubjektfaktoren Geschlecht und Studienrichtung, berechnet. Die Ergebnisse werden für jede Bewertungsskala einzeln dargestellt. Zunächst werden die Haupteffekte der interessierenden Innersubjektfaktoren geprüft.

12.1 Haupteffekte der unabhängigen Variablen

12.1.1 Geschlecht im Lebenslauf

Zur Prüfung der Hypothese, ob der Innersubjektfaktor Geschlecht einen Effekt auf die zugeschriebenen sozialen Kompetenzen hat, werden t-Tests für verbundene Stichproben berechnet. Die Hypothese lautete:

H1: In Abhängigkeit vom Geschlecht können Unterschiede in der Beurteilung von sozialer Kompetenz der KandidatInnen festgestellt werden.

Anhand der Tabelle 12 werden die Unterschiede in den Bewertungsdimensionen in Abhängigkeit vom Geschlecht dargestellt. In der beurteilten Dominanz erhalten Männer einen signifikant höheren Wert als Frauen, während bei Prosozialität und Sensitivität. Frauen höhere Ausprägungen attestiert werden. Allein bei der Beurteilungsdimension Handlungsflexibilität ist kein Geschlechtereffekt beobachtbar.

Tabelle 12: t-Test für verbundene Stichproben, N= 133

Geschlecht		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i> (132)	sign. (<i>p</i>)	Effektgröße (<i>d</i>)
Dominanz	männlich	1.59	0.45	3.611(132)	<.001	0.27
	weiblich	1.47	0.44			
Handlungs- flexibilität	männlich	1.34	0.45	1.379(132)	.170 n.s.	-0.04
	weiblich	1.36	0.45			
Prosozialität	männlich	1.60	0.45	-5.679(132)	<.001	-0.43
	weiblich	1.80	0.49			
Sensitivität	männlich	1.54	0.45	-3.796(132)	<.001	-0.16
	weiblich	1.64	0.44			

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Alternativhypothese für die Beurteilungsdimensionen Dominanz, Prosozialität und Sensitivität angenommen werden kann.

H₁1: Es können Unterschiede in der Beurteilung der sozialen Kompetenz in Abhängigkeit von Geschlecht festgestellt werden.

12.1.2 Dauer der Berufserfahrung

Die zugrunde liegende Hypothese für diesen Innersubjektfaktor lautet:

H2: In Abhängigkeit von der Dauer der bisherigen beruflichen Erfahrung können Unterschiede in der Beurteilung von sozialer Kompetenz der KandidatInnen festgestellt werden.

Um diese Hypothese einer Prüfung zu unterziehen, werden ebenfalls t-Tests für abhängige Stichproben berechnet. Die Ergebnisse werden in der Tabelle 13 dargestellt.

Tabelle 13: t-Test für verbundene Stichproben (Bonferroni- korrigiert), N= 133

Berufserfahrung		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i> (132)	Sign (<i>p</i>)	Effektgröße (<i>d</i>)
Dominanz	kurz	1.45	0.46	-4.421(132)	<.001	-0.36
	lang	1.61	0.44			
Handlungs- flexibilität	kurz	1.38	0.49	-.089(132)	.929 n.s.	0.00
	lang	1.38	0.44			
Prosozialität	kurz	1.69	0.44	-1.101(132)	.273 n.s.	-0.67
	lang	1.72	0.46			
Sensitivität	kurz	1.55	0.43	-2.731(132)	.007	-0.16
	lang	1.62	0.46			

Aus der Tabelle wird ersichtlich, dass Personen mit vergleichsweise langer Berufserfahrung eine höhere Ausprägung an Dominanz und Sensitivität zugeschrieben wird. Einen statistisch bedeutsamen Unterschied in der Einschätzung der Handlungsflexibilität und Prosozialität der fiktiven KandidatInnen in Abhängigkeit der Dauer der Berufserfahrung kann nicht gefunden werden.

Da diese Variable einen Einfluss auf die Beurteilung der Dominanz und Sensitivität aufweist, kann die Alternativhypothese angenommen werden.

H₁₂: Es können Unterschiede in der Beurteilung der sozialen Kompetenz in Abhängigkeit der Dauer der bisherigen beruflichen Erfahrung festgestellt werden.

12.1.3 Anzahl der Freizeitaktivitäten

Die Auswirkungen der Anzahl der Freizeitaktivitäten auf die Beurteilung der einzelnen Lebensläufe werden mittels t- Tests für verbundene Stichproben erhoben. Die zu prüfende Hypothese lautet:

H3: In Abhängigkeit von der Anzahl der angegebenen Hobbies können Unterschiede in der Beurteilung von sozialer Kompetenz der KandidatInnen festgestellt werden. Die Ergebnisse werden in Tabelle 14 veranschaulicht.

Tabelle 14: t-Test für verbundene Stichproben (Bonferroni-korrigiert), N= 133

Freizeitaktivitäten		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t (df)</i>	Sign.	Effektgröße (<i>d</i>)
Dominanz	viel	1.57	0.44	2.531(132)	.013 n.s. ⁺	0.19
	wenig	1.49	0.46			
Handlungs- flexibilität	viel	1.46	0.47	4.737(132)	< .001	0.35
	wenig	1.30	0.46			
Prosozialität	viel	1.77	0.43	4.059(132)	< .001	0.28
	wenig	1.64	0.49			
Sensitivität	viel	1.65	0.45	3.966(132)	< .001	0.29
	wenig	1.52	0.46			

Anm.: +: signifikantes Ergebnis aufgrund der Bonferroni-Korrektur

Die Ergebnisse zeigen, dass die Variable Anzahl der Freizeitaktivitäten einen statistisch bedeutsamen Einfluss auf die Beurteilung der Lebensläufe in drei von vier Bewertungsdimensionen ausübt. Mehr Freizeitaktivitäten führen in den Beurteilungsdimensionen Handlungsflexibilität, Prosozialität und Sensitivität zu einer signifikant höheren Einschätzung. Allein in der Beurteilungsdimension Dominanz kann kein signifikantes Ergebnis beobachtet werden. Es kann somit ein Haupteffekt dieser Variable angenommen werden.

H₁₃: Es können Unterschiede in der Beurteilung der sozialen Kompetenz in Abhängigkeit der Anzahl der angegebenen Freizeitaktivitäten festgestellt werden.

12.2 Wechselwirkungen

12.2.1 Bewertungsdimensionen

Es folgt die Untersuchung der Wirkung der Faktorstufenkombinationen auf die Beurteilung der einzelnen sozialen Kompetenzen. Für jede der vierstufigen Bewertungsdimension (0= *stimme nicht zu*, 3= *stimme zu*) Bewertungsdimension wird eine univariate, multifaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung berechnet.

1. Dominanz

Vor der Berechnung der Varianzanalyse mit Messwiederholung wird geprüft, ob die statistischen Voraussetzungen für das Berechnen dieses Verfahrens erfüllt sind. Die Voraussetzung der Sphärizität kann als gegeben angenommen werden, da der Mauchly-Test nicht signifikant ausfällt ($p = .138$). Weiters fällt der Levene-Test zur Prüfung der Homogenität der Varianzen bei allen acht Lebensläufen ebenfalls nicht signifikant aus ($p \geq .109$).

Tabelle15: Deskriptive Daten der Beurteilungsdimension Dominanz (N= 133)

Lebenslauf	<i>M</i>	<i>SD</i>
1	1.64	0.61
2	1.50	0.65
3	1.61	0.68
4	1.60	0.68
5	1.57	0.68
6	1.48	0.64
7	1.62	0.66
8	1.22	0.65

Die Ergebnisse zur Dominanzbeurteilung der acht Lebensläufe zeigen bei der Berechnung der entsprechenden Prüfgröße mit $F(7,903) = 8.338$, $p < .001$ ($\eta^2 = .061$) ein signifikantes Ergebnis. Die Lebensläufe werden hinsichtlich der eingeschätzten Dominanz unterschiedlich bewertet. Die Tabelle 15 gibt die Mittelwerte und Standardabweichungen der Dominanzbeurteilungen in den einzelnen Faktorstufenkombinationen an. Bezüglich der Zwischensubjektfaktoren Studienrichtung mit $F(1,129) = 1.018$, $p = .315$ und Geschlecht mit $F(1,129) = 0.001$, $p = .979$ können keine Haupteffekte beobachtet werden. Weiters können keine Wechselwirkungen aus diesen beiden Zwischensubjektfaktoren mit $F(1,129) = 0.050$, $p = .823$ angenommen werden. Es können außerdem keine Wechselwirkungen aus dem Innersubjektfaktor (Lebenslauf) mit den Zwischensubjektfaktor Geschlecht ($p = .678$)

und Studienrichtung ($p = .157$) sowie auch keine höhere Interaktion aus Innersubjektfaktor, Geschlecht und Studienrichtung ($p = .582$) beobachtet werden. Das Ergebnis weist darauf hin, dass die Bewertungsdimension Dominanz in Abhängigkeit von Geschlecht und Studienrichtung nicht unterschiedlich bewertet wird. Weil weder ein Haupteffekt der Untersuchungsgruppen noch Wechselwirkungen anzunehmen sind, kann die Unterschiedlichkeit der Dominanzbewertungen in Abhängigkeit der acht Lebensläufe ohne Einschränkung als Effekt der Verschiedenheit der Lebensläufe interpretiert werden. Um Informationen darüber zu erhalten, wie die unterschiedlichen Bewertungen der Lebensläufe in der Dominanz ausfallen, werden a priori Kontraste (simple first sowie simple last) berechnet. Bei dieser Methode wird jeder Lebenslauf gegen das Mittel aus allen anderen Lebensläufen verglichen.

Die Ergebnisse zeigen, dass der Lebenslauf 1 mit den Faktorstufenkombinationen *männlich- lange Berufserfahrung- viele Freizeitaktivitäten* (mlv), im Vergleich zu den durchschnittlichen Bewertungen der anderen Lebensläufe, signifikant besser beurteilt wird ($p = .016$), ebenso wird der Lebenslauf 4 (mkv) mit $p = .036$ signifikant besser als der Mittelwert beurteilt. Der Lebenslauf 8 mit den Innersubjektfaktoren *weiblich- kurze Berufserfahrung- wenige Freizeitaktivitäten* (wkw) wird hingegen signifikant schlechter beurteilt ($p < .001$). Die Abbildung 13 veranschaulicht die beurteilte Dominanz über alle Lebensläufe.

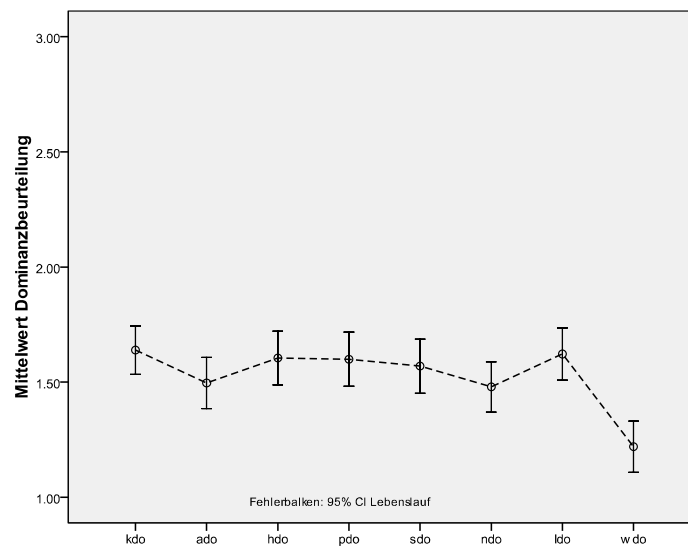


Abbildung 14: Beurteilung der Dominanz im Vergleich über alle Lebensläufe

2. Handlungsflexibilität

Zur Berechnung der univariaten, multifaktoriellen Varianzanalyse mit Messwiederholung ist die Sphärizität als Voraussetzungen zu berücksichtigen. Diese kann bei der Bewertungsskala Handlungsflexibilität nicht angenommen werden ($p < .001$), weshalb die Huynh-Feldt Korrektur verwendet wird ($\epsilon = .911$). Die Homogenität der Varianzen ist beim Lebenslauf 2 (ahf) und 8 (whf) verletzt ($p < .05$). Aufgrund der annähernd gleichen Stichprobengrößen in den vier Untersuchungsgruppen erweist sich die Varianzanalyse jedoch robust gegenüber der Verletzung dieser Voraussetzung (Backhaus et al. 2006).

Tabelle 16: Deskriptive Daten der Beurteilungsdimension Handlungsflexibilität (N= 133)

Lebenslauf	<i>M</i>	<i>SD</i>
1	1.423	.58
2	1.303	.64
3	1.417	.70
4	1.456	.69
5	1.304	.69
6	1.658	.69
7	1.375	.58
8	1.104	.54

Die Ergebnisse der Varianzanalyse zeigen, dass es auch bezüglich der Beurteilungsdimension Handlungsflexibilität zu unterschiedlichen Bewertungen innerhalb der 8 Lebensläufe gekommen ist [$F(6,376,822.521) = 12.469$, $p < .001$ ($\eta^2 = .088$)]. Die Tabelle 16 gibt die Mittelwerte und die Standardabweichungen der Handlungsflexibilitätseinschätzungen für jeden Lebenslauf (Faktorstufenkombinationen) an. Bezogen auf den Zwischenfaktor Geschlecht kann kein signifikanter Effekt festgestellt werden [$F(1,129) = 0.002$, $p = .966$]. Das Ergebnis für den zweiten Zwischenfaktor (Studienrichtung) zeigt ebenfalls einen nicht signifikanten Effekt [$F(1,129) = 0.388$, $p = .534$]. Auch können keine Wechselwirkungen der Zwischensubjektfaktorenausfindig gemacht werden [$F(1,129) = 0.266$, $p = .607$]. Es können keine Wechselwirkungen aus dem Innersubjektfaktor (Lebenslauf) mit Geschlecht ($p = .295$), mit Studienrichtung ($p = .134$) und auch keine höhere Interaktion aus Innersubjektfaktor, Geschlecht und Studienrichtung ($p = .681$) beobachtet werden. Diese Ergebnisse zeigen an, dass die unterschiedlichen Bewertungen der Lebensläufe nicht aufgrund der unterschiedlichen Eigenschaften der StudienteilnehmerInnen zu Stande gekommen sind. Ausschlaggebend sind somit die Unterschiede innerhalb der Lebensläufe, die aus verschiedenen Faktorstufenkombinationen zusammengesetzt sind. Mittels a-priori-Kontrasten wird das Antwortverhalten zur Handlungsflexibilität in den einzelnen Faktorstufenkombinationen analysiert. Die Ergebnisse

zeigen, dass der Lebenslauf 6, mit der Faktorstufenkombination *weiblich- kurze Berufserfahrung- viele Freizeitaktivitäten* (wkv), hinsichtlich der Dimension Handlungsflexibilität signifikant besser beurteilt wird als die durchschnittlichen Bewertungen der restlichen Lebensläufe ($p < .001$). Die Faktorstufenkombination *weiblich- kurze Berufserfahrung- wenige Freizeitaktivitäten* (wkw= Lebenslauf 8) wurde signifikant schlechter eingeschätzt ($p < .001$).

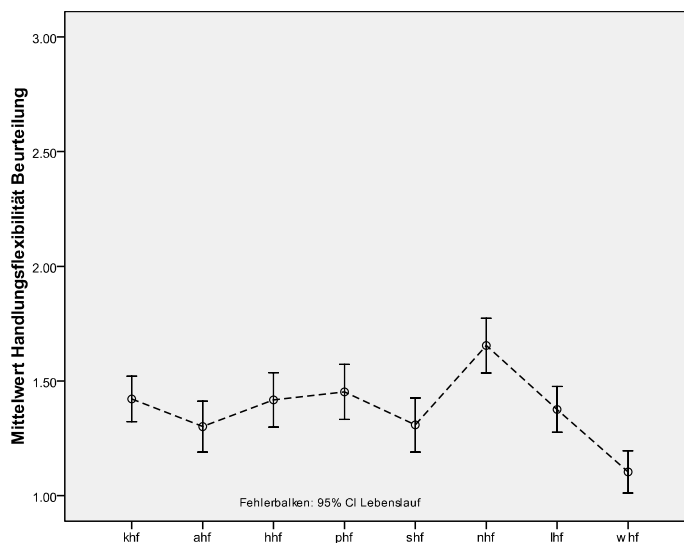


Abbildung 15: Beurteilung der Handlungsflexibilität im Vergleich über alle Lebensläufe

3. Prosozialität

Die Voraussetzung der Sphärizität der Daten ist in diesem Fall verletzt. Der Mauchly-Test fällt signifikant aus ($p = .005$). Es wird daher die Korrektur nach Huynh- Feldt verwendet ($\epsilon = .977$). Der Levene-Test fällt für alle Lebensläufe nicht signifikant aus ($p > .05$), sodass die Homogenität der Varianzen angenommen werden kann.

Tabelle 17: Deskriptive Daten der Beurteilungsdimension Prosozialität (N= 133)

Lebenslauf	<i>M</i>	SD
1	1.820	.60
2	1.472	.66
3	1.592	.69
4	1.531	.65
5	1.835	.62
6	1.925	.62
7	1.649	.70
8	1.842	.67

Aufgrund des signifikanten Ergebnisses der multifaktoriellen Varianzanalyse mit Messwiederholung [$F(6.836,881.796)= 13.057, p < .001 (\eta^2= .092)$], kann auch bei der Bewertungsskala Prosozialität davon ausgegangen werden, dass sich die Beurteilungen zwischen den Lebensläufe statistisch bedeutsam unterscheiden. Die Tabelle 17 gibt die deskriptiven Daten zu der Prosozialitätsbeurteilung pro Faktorstufenkombination an. Die Untersuchung der Wirkung des Zwischenfaktors Geschlecht zeigt mit $F(1,129)= 0.622, p = .432$ ein nicht signifikantes Ergebnis. Auch bei der Variable Studienrichtung kann kein Effekt beobachtet werden [$F(1,129)= 2.043, p = .155$]. Es kann zu dem, aufgrund des nicht signifikant Ergebnisses [$F(1,129)= 0.214, p = .644$], davon ausgegangen werden, dass keine Wechselwirkung der beiden Zwischensubjektfaktoren vorhanden ist. Wechselwirkungen aus dem Innersubjektfaktor (Lebenslauf) mit Geschlecht ($p = .417$), mit Studienrichtung ($p = .138$) können nicht gefunden werden, sowie auch keine höhere Interaktion aus Innersubjektfaktor, Geschlecht und Studienrichtung ($p = .175$). Dieses Ergebnis erlaubt die Aussage, dass das Antwortverhalten nicht aufgrund der Unterschiede zwischen den Versuchspersonen zu Stande gekommen ist, sondern auf die Unterschiede zwischen den Lebensläufen zurückzuführen ist. A-priori-Kontraste zeigen, welche Lebensläufe beziehungsweise Faktorstufenkombinationen in Hinblick auf die eingeschätzte Prosozialität besonders herausstechen. Bei der Berechnung

der linearen Kontraste werden die einzelnen Niveaus gegen das Mittel der anderen Kategorien verglichen. Die Lebensläufe 2 (mkw= *männlich- kurze Berufserfahrung- wenige Freizeitaktivitäten*), 3 (mlw=*männlich- lange Berufserfahrung- wenig Freizeitaktivitäten*) und 4 (mkv= *männlich- kurze Berufserfahrung- viele Freizeitaktivitäten*) werden signifikant schlechter beurteilt mit jeweils einem $p \leq .01$. Signifikant besser wurden die Lebensläufe 1 (mlv= *männlich- viele Berufserfahrung- viele Freizeitaktivitäten*), 5 (wlv= *weiblich- lange Berufserfahrung- viele Freizeitaktivitäten*), 6 (wkv= *weiblich- kurze Berufserfahrung- viele Freizeitaktivitäten*) und 8 (wkw= *weiblich- kurze Berufserfahrung- wenige Freizeitaktivitäten*) beurteilt ($p \leq .012$).

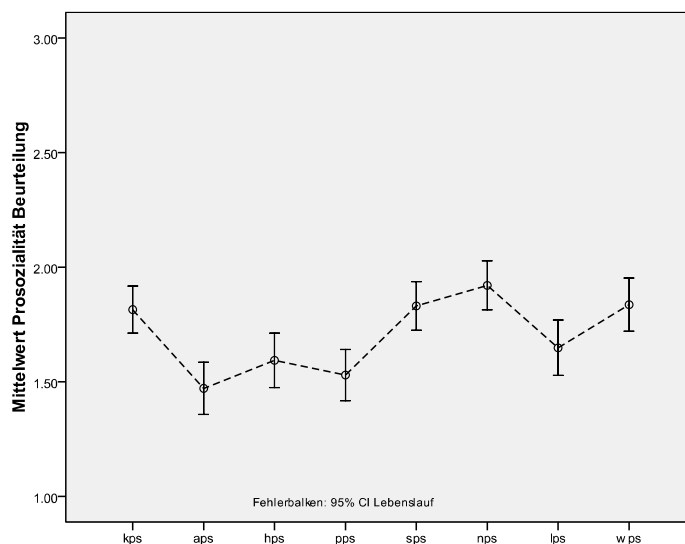


Abbildung 16: Beurteilung der Prosozialität im Vergleich über alle Lebensläufe

4. Sensitivität

Vor Berechnung der Varianzanalyse sind die Voraussetzungen zu prüfen. Der Mauchly-Test fällt nicht signifikant aus ($p = .317$), die Sphärizität kann angenommen werden. Die Homogenität der Varianzen ist bis auf eine Faktorstufenkombination gegeben. Nur der Lebenslauf S (sen) weist eine Verletzung dieser Voraussetzung auf. Die Varianzanalyse kann jedoch trotzdem berechnet werden, da aufgrund der gleichen Stichprobengröße in den Untersuchungsgruppen das Verfahren sich demgegenüber als robust erweist (Backhaus et al., 2006).

Tabelle 18: Deskriptive Daten der Beurteilungsdimension Sensitivität(N=133)

Lebenslauf	<i>M</i>	SD
1	1.653	.53
2	1.321	.55
3	1.620	.68
4	1.555	.64
5	1.582	.61
6	1.827	.58
7	1.648	.61
8	1.489	.58

Aufgrund des signifikanten Ergebnisses der Varianzanalyse [$F(7, 903) = 13.347$, $p < .001$ ($\eta^2 = .094$)], kann davon ausgegangen werden, dass sich die einzelnen Lebensläufe in der beurteilten Sensitivität voneinander unterscheiden. Die Tabelle 18 beinhaltet die Deskriptivstatistik zu den Sensitivitätsbeurteilungen in den acht Lebensläufen. Bezüglich der Zwischensubjektfaktoren kann gesagt werden, dass das Geschlecht keinen signifikanten Unterschied in der Beurteilung der Sensitivität der Lebensläufe bewirkt [$F(1,129) = 0.042$, $p = .838$]. Für den Faktor Studienrichtung ergibt sich mit $F(1,129) = 1.809$, $p = .181$ ebenfalls kein statistisch bedeutsamer Effekt. Zuletzt zeigt das Ergebnis $F(1,129) = 0.001$, $p = .970$ an, dass auch keine Wechselwirkungen der Zwischensubjektfaktoren vorhanden sind. Wechselwirkungen aus dem Innersubjektfaktor (Lebenslauf) mit Geschlecht ($p = .248$), mit Studienrichtung ($p = .338$) könnten ebenfalls nicht gefunden werden, sowie auch keine höhere Interaktion aus Innersubjektfaktor, Geschlecht und Studienrichtung ($p = .325$). Da die Zwischensubjektfaktoren keinen signifikanten Einfluss auf die Beurteilung der Sensitivität der Lebensläufe ausüben, wird angenommen, dass die unterschiedlichen Bewertungen aufgrund der Unterschiede innerhalb der Lebensläufe entstanden sind. A priori Kontraste geben Aufschluss darüber, welche Kombinationen der Innersubjektfaktoren sich in Bezug auf die attestierte Sensitivität unterscheiden. Der Lebenslauf 2 (mkw= männlich- kurze Berufserfahrung- wenige

Freizeitaktivitäten) ($p \leq .01$) und 8 (*wkv= weiblich- kurze Berufserfahrung- wenige Freizeitaktivitäten*) ($p = .013$) wurden signifikant weniger Sensitivität zugeschrieben, im Vergleich zu den durchschnittlichen Beurteilungen der anderen Faktorstufenkombinationen. Die Kombination der Faktorstufen *weiblich- kurze Berufserfahrung – viele Freizeitaktivitäten* (*wkv*) erzeugte eine signifikant höhere Sensitivitätszuschreibung ($p \leq .01$). Im Anschluss befindet sich eine Graphik zur Veranschaulichung der Sensitivitätsbeurteilung aller Lebensläufe.

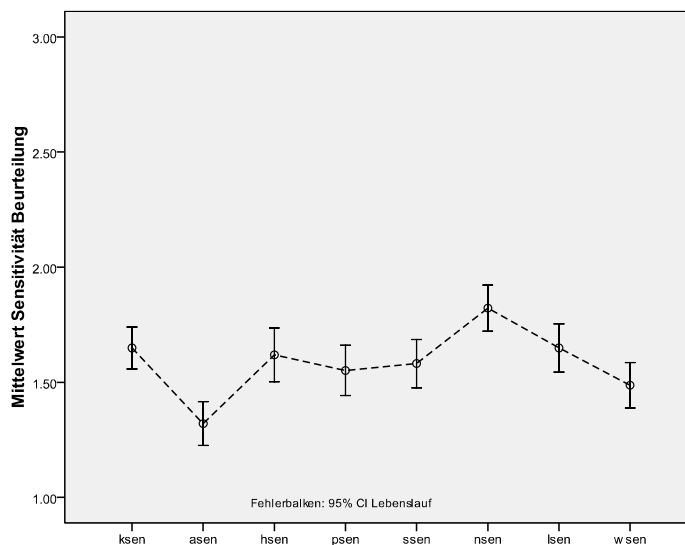


Abbildung 17: Beurteilung der Sensitivität im Vergleich über alle Lebensläufe

Um zu prüfen, ob die einzelnen Bewertungen in den Beurteilungsdimensionen in Abhängigkeit vom Geschlecht, viel oder wenig Berufserfahrung und viel oder wenig Freizeitaktivitäten unterschiedlich ausfallen, werden t-Test für abhängige Stichproben gerechnet. Zu berücksichtigen ist, dass bei dieser Berechnung die Wahrscheinlichkeit des Auftretens des Fehlers erster Art (Alpha-Fehler) mittels Bonferroni- Korrektur zu adjustieren ist. Da für jede der vier Beurteilungsdimensionen ein t-Test berechnet wird, ergibt sich für $\alpha^* = 1 - (1 - .05)^{1/4} = .0127$.

Kurze Zusammenfassung der Ergebnisse

Die bisherigen Ergebnisse zu der Wirkung der Faktorstufenkombinationen über alle Bewertungsdimensionen können wie folgt zusammengefasst werden.

Der Lebenslauf 6 mit der Variablenkombination *weiblich- kurze Berufserfahrung- viele Freizeitaktivitäten* wurde, im Vergleich zu den anderen Kombinationsmöglichkeiten, bezüglich der sozialen Kompetenz am besten bewertet. Die Kombination wurde bei drei von vier sozialen Kompetenzen besonders hoch eingeschätzt. Zusätzlich wurden diesem Lebenslauf keine geringen Ausprägungen in einer der sozialen Kompetenzen zugeschrieben. Die Faktorstufenkombination *männlich- lange Berufserfahrung- viele Freizeitaktivitäten* führte bei zwei von vier sozialen Kompetenzen zu hohen Werten. Der Lebenslauf 5 (*weiblich- lange Berufserfahrung- viele Freizeitaktivitäten*) nimmt in der Rangreihung der Lebensläufe, in Bezug auf die soziale Kompetenzeinschätzung, den dritten Platz ein. Er führte zu einer besonders hohen Bewertung in der Prosozialität. Die Kombination *männlich- kurze Berufserfahrung- viele Freizeitaktivitäten* wurde als besonders dominant wahrgenommen. Wenig günstig wirkt sich die Kombination jedoch auf die Zuschreibung von Prosozialität aus. Dies waren die Lebensläufe, die sich, zumindest in manchen Aspekten, positiv auf die soziale Kompetenzzuschreibung auswirken. An fünfter Stelle in der Rangreihung befindet sich der Lebenslauf 7 (*weiblich- lange Berufserfahrung- wenig Freizeitaktivitäten*). Kandidatinnen mit langer Berufserfahrung und wenig Freizeitengagement werden weder besonders hohe, noch besonders niedrige Ausprägungen in den sozialer Kompetenzen attestiert. Die Kombination wies keinen statistisch bedeutsamen Effekt auf die soziale Kompetenzeinschätzung auf. Bei männlichen Kandidaten allerdings wirkte sich die Kombination *lange Berufserfahrung* und *wenige Freizeitaktivitäten* negativ auf die Beurteilung der Prosozialität aus. Hat ein (männlicher) Kandidat zusätzlich dem *geringen Freizeitengagement*, noch *wenig Berufserfahrung*, wird diesem neben geringer Prosozialität auch geringe Sensitivität zugeschrieben (Lebenslauf 2). Am unvoreilhaftesten wirkte sich der Lebenslauf 8 (*weiblich- kurze Berufserfahrung- wenig Freizeitaktivitäten*) auf die Beurteilung der sozialen Kompetenz aus. Obwohl die Kombination zu einer hohen Einschätzung in der Prosozialität führte, wurden die restlichen Kompetenzen als besonders gering ausgeprägt eingestuft. Abbildung 16 verbildlicht die Ergebnisse.

	Faktorstufenkombinationen								
Dimensionen sozialer Kompetenzen		1 mlv	2 mkw	3 mlw	4 mkv	5 wlv	6 wkv	7 wlw	8 wkw
	DO	+			+				-
	HF						+		-
	PS	+	-	-	-	+	+		+
	SEN		-				+		-

Abbildung 18: Überblick zu den Einschätzungen der sozialen Kompetenzen in Abhängigkeit der Faktorstufenkombinationen (+: sign. besser als Durchschnitt, -: sign., schlechter als Durchschnitt)

12.2.2 Kombination der Innersubjektfaktoren

Um die Ergebnisse im Detail darzustellen, werden abhängige Varianzanalysen für die Innersubjektfaktoren berechnet. Im Rahmen dieser Analyse wird überprüft, ob sich die Mittelwerte der einzelnen Faktorstufenkombinationen statistisch bedeutsam voneinander unterscheiden. Dies ermöglicht eine detailliertere Untersuchung der Wechselwirkungen der einzelnen Faktorstufen. Die Ergebnisse werden für jede Faktorenkombination pro Bewertungsdimension einzeln dargestellt.

Dominanz

Wechselwirkung für Geschlecht und Berufserfahrung

Die Untersuchung der Interaktion zwischen Geschlecht und Berufserfahrung ergibt einen signifikanten Effekt [$F(1,132) = 19.800, p < .001 (\eta^2 = .130)$]. Es kann von einer Wechselwirkung zwischen den beiden Variablen ausgegangen werden.

Tabelle 19: Mittelwert und Standardabweichung der Dominanzbewertungen in Abhängigkeit der Faktorstufenkombinationen (N= 133)

Geschlecht	Berufserfahrung	<i>M</i>	<i>SD</i>
männlich	lang	1.57	0.49
	kurz	1.60	0.55
weiblich	lang	1.60	0.51
	kurz	1.35	0.52

Abbildung 19 zeigt die signifikante Interaktion von Geschlecht und Berufserfahrung auf die Dominanzbeurteilung der Lebensläufe.

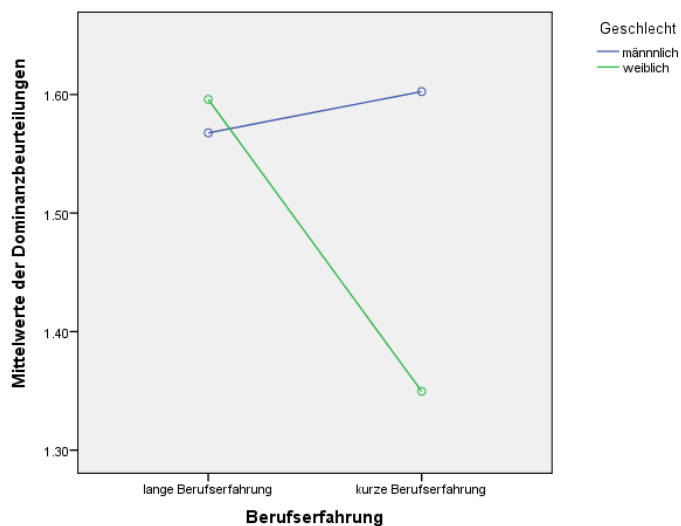


Abbildung 19: Interaktionsdiagramm zu den Innersubjektfaktoren Geschlecht und Berufserfahrung auf die Dominanzbeurteilung

Wechselwirkung Berufserfahrung und Freizeitaktivitäten

Aufgrund der Ergebnisse kann keine signifikante Wechselwirkung zwischen den beiden Faktoren angenommen werden ($p = .191$).

Wechselwirkung Geschlecht und Freizeitaktivitäten

Es kann keine signifikante Interaktion zwischen Geschlecht und Anzahl der Freizeitaktivitäten auf die Beurteilung der Dominanz gefunden werden ($p = .692$).

Interaktion höherer Ordnung

Die Ergebnisse zeigen mit $F(1,132) = 8.461$, $p = .004$ ($\eta^2 = .060$) eine signifikante Interaktion zwischen den drei Innersubjektfaktoren an.

Tabelle 20: Mittelwert und Standardabweichung der Dominanzbewertungen in Abhängigkeit der Faktorstufenkombinationen (N= 133)

Geschlecht	Berufserfahrung	Freizeitaktivitäten	<i>M</i>	<i>SD</i>
männlich	lang	viel	1.64	0.61
		wenig	1.50	0.65
	kurz	viel	1.61	0.68
		wenig	1.60	0.68
weiblich	lang	viel	1.57	0.68
		wenig	1.62	0.66
	kurz	viel	1.48	0.64
		wenig	1.22	0.65

Die Abbildungen 20 und 21 zeigen die signifikante zweifache Interaktion auf die Dominanzbeurteilung in Abhängigkeit von Geschlecht, Berufserfahrung und Freizeitaktivität. Die Darstellung erfolgt getrennt nach Freizeitaktivitäten (viele / wenige).

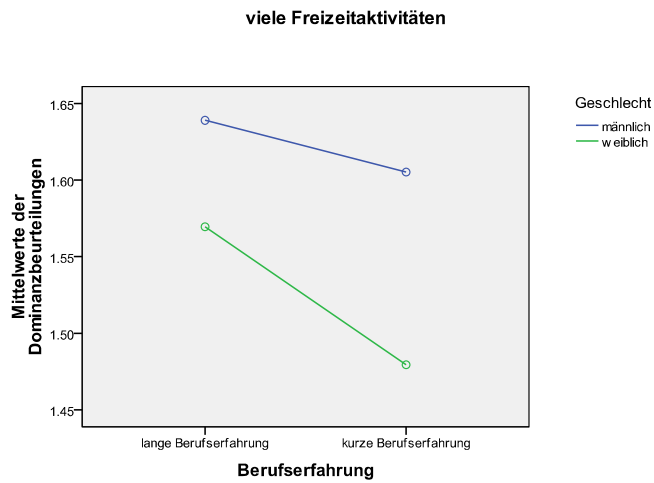


Abbildung 20: Interaktionsdiagramm zu den Innersubjektfaktoren Geschlecht, Berufserfahrung und viel Freizeitaktivität auf die Dominanzbeurteilung

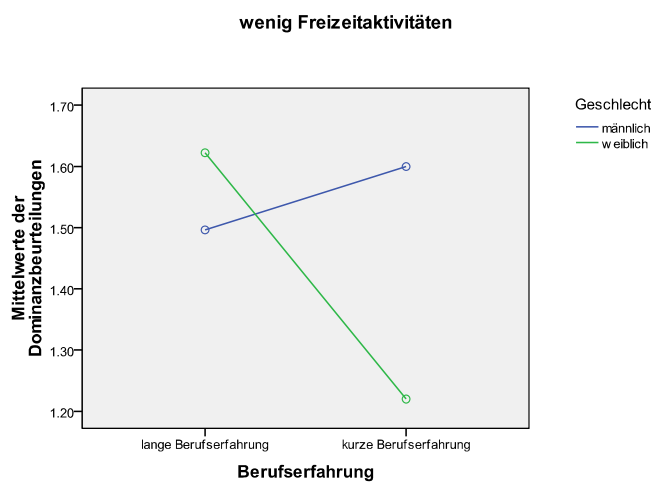


Abbildung 21: Interaktionsdiagramm zu den Innersubjektfaktoren Geschlecht, Berufserfahrung und wenig Freizeitaktivität auf die Dominanzbeurteilung

Handlungsflexibilität

Wechselwirkung für Geschlecht und Berufserfahrung

Es kann keine Interaktion zwischen Geschlecht und Dauer der Berufserfahrung bei der Beurteilung der Handlungsflexibilität der Lebensläufe angenommen werden ($p = .620$).

Wechselwirkung Berufserfahrung und Freizeitaktivitäten

Bei der Beurteilung der Handlungsflexibilität besteht eine signifikante Interaktion zwischen Dauer der Berufserfahrung und Anzahl der Freizeitaktivitäten [$F(1,132) = 14.144$, $p < .001$ ($\eta^2 = .097$)].

Tabelle 21: Mittelwert und Standardabweichung der Handlungsflexibilitätsbewertungen in Abhängigkeit der Faktorstufenkombinationen (N=133)

Berufserfahrung	Freizeitaktivitäten	<i>M</i>	<i>SD</i>
lang	viel	1.37	0.47
	wenig	1.34	0.51
kurz	viel	1.54	0.59
	wenig	1.28	0.51

Abbildung 22 zeigt die signifikante Interaktion von Berufserfahrung und Freizeitaktivität auf die Handlungsflexibilitätsbeurteilung der Lebensläufe.

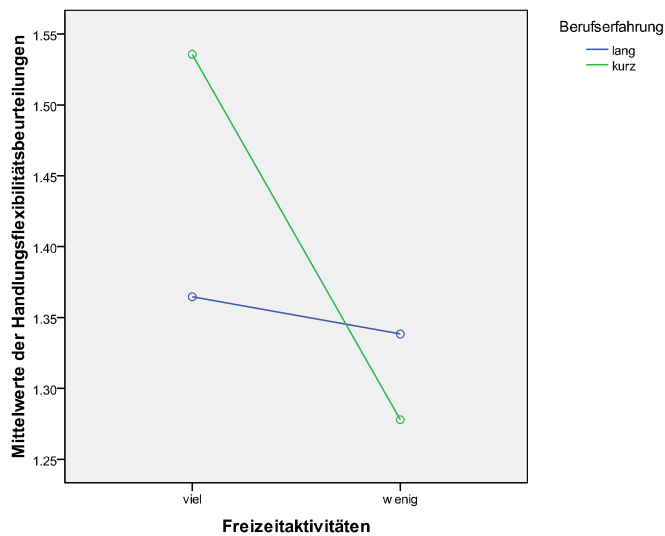


Abbildung 22: Interaktionsdiagramm zu den Innersubjektfaktoren Berufserfahrung und Freizeitaktivität auf die Handlungsflexibilitätsbeurteilung

Wechselwirkung Geschlecht und Freizeitaktivitäten

Aufgrund des signifikanten Ergebnisses mit $F(1,132)= 8.292$, $p= .005$ ($\eta^2= .059$) kann von einer Wechselwirkung der beiden Faktoren bei der Beurteilung der Handlungsflexibilität ausgegangen werden.

Tabelle 22: Mittelwert und Standardabweichung der Handlungsflexibilitätsbeurteilungen in Abhängigkeit der Faktorstufenkombinationen (N= 133)

Geschlecht	Freizeitaktivitäten	<i>M</i>	<i>SD</i>
männlich	viel	1.42	0.47
	wenig	1.38	0.58
weiblich	viel	1.48	0.57
	wenig	1.24	0.47

Abbildung 23 zeigt die signifikante Interaktion von Geschlecht und Freizeitaktivität auf die Handlungsflexibilitätsbeurteilung der Lebensläufe.

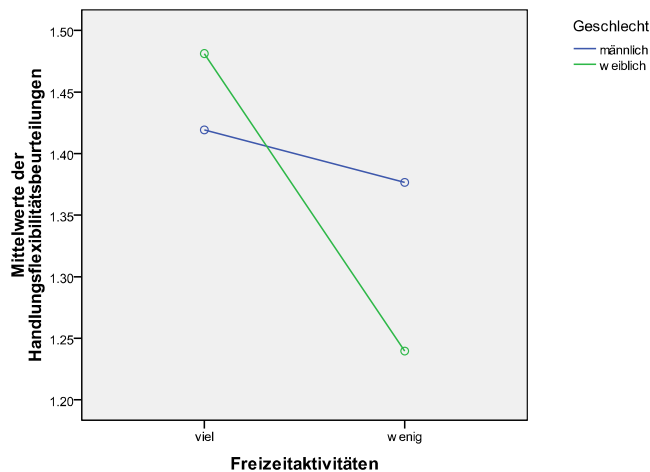


Abbildung 23: Interaktionsdiagramm zu den Innersubjektfaktoren Geschlecht und Freizeitaktivität auf die Handlungsflexibilitätsbeurteilung

Interaktion höherer Ordnung

Das Ergebnis zeigt mit $F(1,132)= 47.001$, $p < .001$ ($\eta^2= .263$) eine signifikante Wechselwirkung der drei Variablen Geschlecht, Dauer der beruflichen Erfahrung und Anzahl der Freizeitaktivitäten an.

Tabelle 23: Mittelwert und Standardabweichung der Handlungsflexibilitätsbeurteilungen in Abhängigkeit der Faktorstufenkombinationen (N= 133)

Geschlecht	Berufserfahrung	Freizeitaktivitäten	<i>M</i>	<i>SD</i>
männlich	lang	viel	1.42	0.58
		wenig	1.30	0.64
	kurz	viel	1.42	0.69
		wenig	1.45	0.70
weiblich	lang	viel	1.31	0.69
		wenig	1.38	0.69
	kurz	viel	1.65	0.58
		wenig	1.10	0.54

Die Abbildungen 24 und 25 zeigen die signifikante zweifache Interaktion auf die Handlungsflexibilitätsbeurteilung in Abhängigkeit von Geschlecht, Berufserfahrung und Freizeitaktivität. Die Darstellung erfolgt getrennt nach Freizeitaktivitäten (viele / wenige).

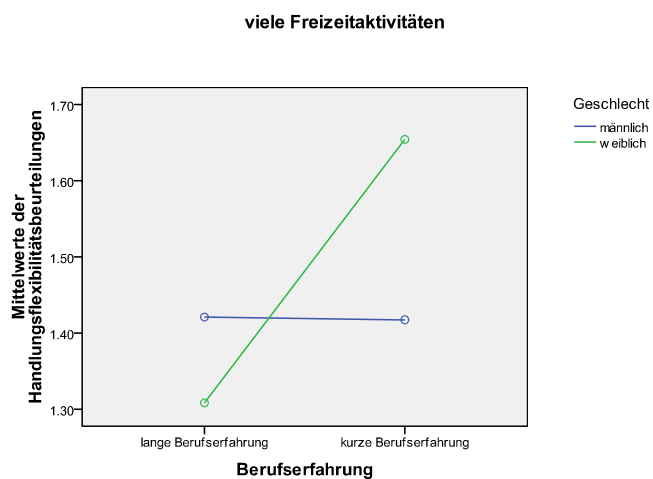


Abbildung 24: Interaktionsdiagramm zu den Innersubjektfaktoren Geschlecht, Berufserfahrung und viel Freizeitaktivität auf die Handlungsflexibilitätsbeurteilung

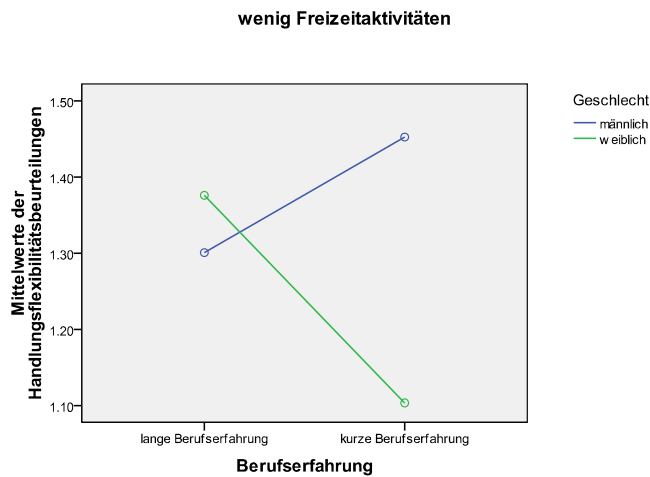


Abbildung 25: Interaktionsdiagramm zu den Innersubjektfaktoren Geschlecht, Berufserfahrung und wenig Freizeitaktivität auf die Handlungsflexibilitätsbeurteilung

Prosozialität

Wechselwirkung für Geschlecht und Berufserfahrung

Bei der Beurteilung der Prosozialität kommt es zu einer Wechselwirkung zwischen den Faktoren Geschlecht und der Dauer der Berufserfahrung [$F(1,132)= 10.987$, $p= .001$ ($\eta^2= .077$)].

Tabelle 24: Mittelwert und Standardabweichung der Prosozialitätsbeurteilungen in Abhängigkeit der Faktorstufenkombinationen (N= 133)

Geschlecht	Berufserfahrung	<i>M</i>	<i>SD</i>
männlich	lang	1.64	0.48
	kurz	1.56	0.57
weiblich	lang	1.74	0.56
	kurz	1.88	0.53

Abbildung 26 zeigt die signifikante Interaktion von Berufserfahrung und Geschlecht auf die Prosozialitätsbeurteilung der Lebensläufe.

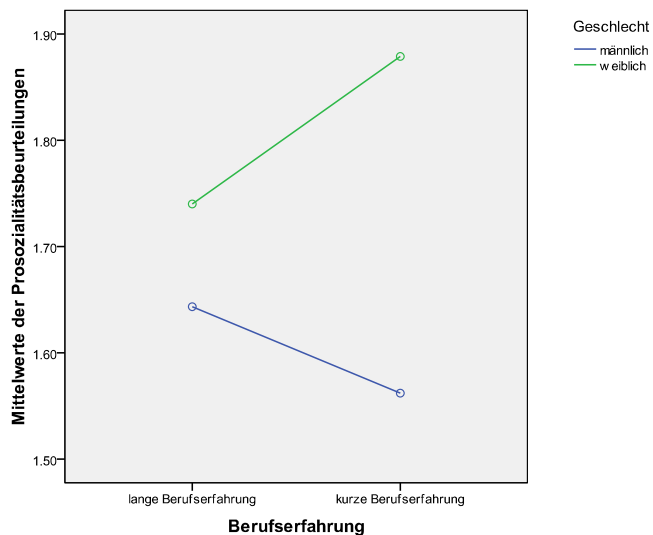


Abbildung 26: Interaktionsdiagramm zu den Innersubjektfaktoren Geschlecht und Berufserfahrung auf die Prosozialitätsbeurteilung

Wechselwirkung Berufserfahrung und Freizeitaktivitäten

Es kann, aufgrund des signifikanten Ergebnisses, eine Wechselwirkung zwischen den beiden Faktoren angenommen werden [$F(1,132) = 11.121, p = .001 (\eta^2 = .078)$].

Tabelle 25: Mittelwert und Standardabweichung der Prosozialitätsbeurteilungen in Abhängigkeit der Faktorstufenkombinationen (N= 133)

Berufserfahrung Freizeitaktivitäten		<i>M</i>	<i>SD</i>
lang	viel	1.82	0.48
	wenig	1.56	0.52
kurz	viel	1.76	0.53
	wenig	1.68	0.50

Abbildung 27 zeigt die signifikante Interaktion von Berufserfahrung und Freizeitaktivität auf die Prosozialitätsbeurteilung der Lebensläufe.

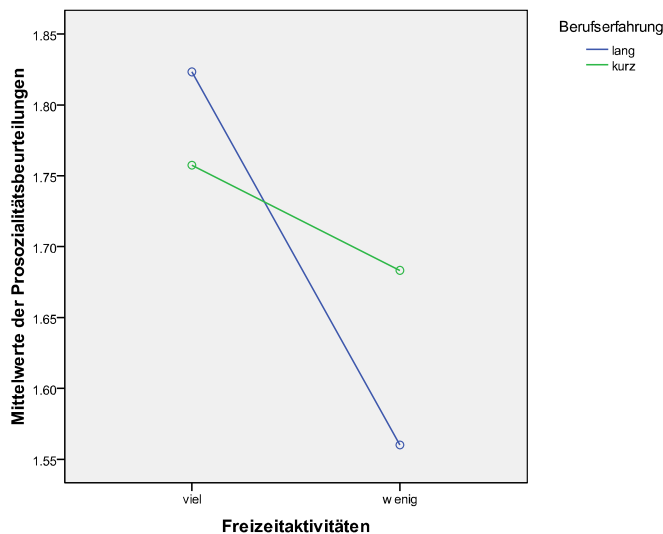


Abbildung 27: Interaktionsdiagramm zu den Innersubjektfaktoren Berufserfahrung und Freizeitaktivität auf die Prosozialitätsbeurteilung

Wechselwirkung Geschlecht und Freizeitaktivitäten

Bei der Beurteilung der Handlungsflexibilität kommt es zu keiner Interaktion zwischen den Faktoren Geschlecht und Anzahl der Freizeitaktivitäten ($p = .280$).

Interaktion höherer Ordnung

Das nicht signifikante Ergebnis ($p = .248$) zeigt an, dass es zu keiner Wechselwirkung zweiter Ordnung bei der Schätzung der Prosozialität kommt.

Sensitivität

Wechselwirkung für Geschlecht und Berufserfahrung

Die Faktoren Geschlecht und Dauer der beruflichen Erfahrung stehen bei der Beurteilung der Sensitivität nicht in Wechselwirkung zueinander ($p = .295$).

Wechselwirkung Berufserfahrung und Freizeitaktivitäten

Auch konnte für die Faktoren Dauer der beruflichen Erfahrung und Anzahl der Freizeitaktivitäten keine signifikante Interaktion beobachtet werden ($p = .209$).

Wechselwirkung Geschlecht und Freizeitaktivitäten

Das mit $p = .288$ nicht signifikante Ergebnis zeigt keine Wechselwirkung der beiden Variablen an.

Interaktion höherer Ordnung

Es besteht eine Wechselwirkung der drei Variablen bei der Beurteilung der Sensitivität [$F(1,132) = 36.521$, $p < .001$ ($\eta^2 = .217$)].

Tabelle 26: Mittelwert und Standardabweichung der Sensitivitätsbeurteilungen in Abhängigkeit der Faktorstufenkombinationen (N= 133)

Geschlecht	Berufserfahrung	Freizeitaktivität	<i>M</i>	<i>SD</i>
männlich	lang	viel	1.65	0.53
		wenig	1.32	0.55
	kurz	viel	1.62	0.68
		wenig	1.55	0.64
weiblich	lang	viel	1.58	0.62
		wenig	1.65	0.61
	kurz	viel	1.82	0.58
		wenig	1.49	0.57

Die Abbildungen 28 und 29 zeigen die signifikante zweifache Interaktion auf die Sensitivitätsbeurteilung in Abhängigkeit von Geschlecht, Berufserfahrung und Freizeitaktivität. Die Darstellung erfolgt getrennt nach Freizeitaktivitäten (viele/wenige).

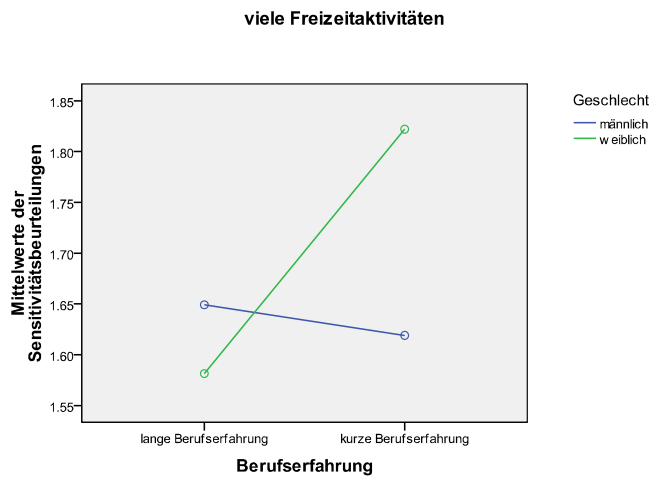


Abbildung 28: Interaktionsdiagramm zu den Innersubjektfaktoren Geschlecht, Berufserfahrung und viel Freizeitaktivität auf die Sensitivitätsbeurteilung

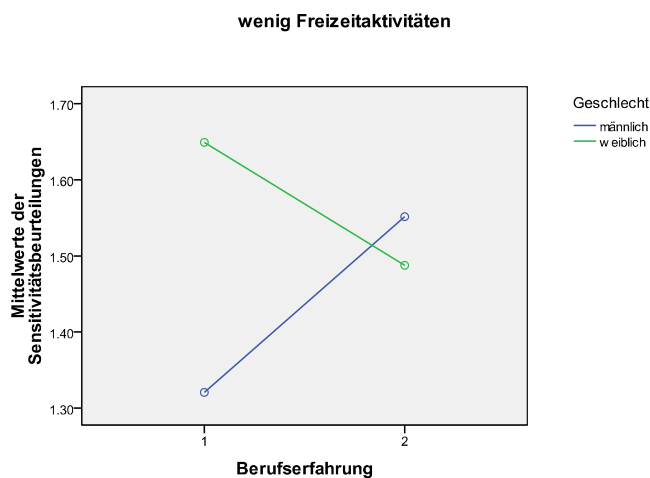


Abbildung 29: Interaktionsdiagramm zu den Innersubjektfaktoren Geschlecht, Berufserfahrung und wenig Freizeitaktivität auf die Sensitivitätsbeurteilung

Zusammenfassend kann zur Beantwortung der Forschungshypothesen festgehalten werden, dass aufgrund der Ergebnisse die Alternativhypothese bezüglich der Kombinationswirkung der Innersubjektfaktoren übernommen werden kann.

H₁₄: Es können Wechselwirkungen aus den Faktoren Geschlecht, Berufserfahrung und Hobbys in Bezug auf die Beurteilung von sozialer Kompetenz festgestellt werden.

Die beiden Zwischensubjektfaktoren, Geschlecht und Studienrichtung, zeigen weder Haupteffekte noch Wechselwirkungen einfacher oder höherer Ordnung auf die Einschätzung der sozialen Kompetenzen der KandidatInnen. Es werden daher die Alternativhypothesen verworfen.

H₀₅: Es können keine Unterschiede in der Beurteilung sozialer Kompetenzen aufgrund des Zwischensubjektfaktors Geschlecht festgestellt werden.

H₀₆: Es können keine Unterschiede in der Beurteilung sozialer Kompetenzen aufgrund des Zwischensubjektfaktors Studienrichtung festgestellt werden.

H₀₇: Es können keine Wechselwirkungen in der Beurteilung sozialer Kompetenzen aufgrund der Kombination von Studienrichtung und Geschlecht angenommen werden.

12.3 Nebenhypothesen

Die Variable Art der Ausbildung (Bank- vs. Versicherungskaufmann/-frau) sowie die erste, bestbeherrschte Fremdsprache werden im Rahmen der Hypothesenprüfungen nicht als eigener Innersubjektfaktoren behandelt, sondern sie dienen als weitere Variabilitätsquelle. Um sie nicht als potenzielle Störvariablen auffällig werden zu lassen, wurden sie durch die Permutation im Rahmen der Vorgabe konstant gehalten. Ihr Effekt wird dennoch überprüft.

12.3.1 Art der Ausbildung

Es soll untersucht werden, ob die mögliche Störvariable Ausbildungsart einen Effekt auf die Beurteilung der fiktiven KandidatInnen hat und somit zu einem Unterschied in der Bewertung zwischen den Lebensläufen führt.

H9: Die Art des angestrebten beruflichen Werdegangs (Bank- vs. Versicherungsbereich) hat einen zusätzlichen Einfluss auf die wahrgenommenen sozialen Kompetenzen.

Zur Prüfung der Hypothese werden t-Tests für verbundene Stichproben berechnet. Der Einfluss der Variable wird getrennt für jede soziale Kompetenz untersucht. Signifikante Unterschiede in der Bewertung können für die Beurteilungsdimension Dominanz, Handlungsflexibilität sowie Sensitivität, unter Berücksichtigung einer Bonferroni-Alpha-Adjustierung ($\alpha^* = .0127$), beobachtet werden (siehe Tabelle 27). Den Versicherungsangestellten werden in den drei Kompetenzen höhere Werte attestiert. Bezüglich der zugeschriebenen Prosozialität konnte kein Effekt der Variable Art der Ausbildung beobachtet werden. Der Unterschied zwischen den Bank- und Versicherungsangestellten ergibt in diesem Bewertungsbereich keinen signifikanten Unterschied ($p > .05$).

Tabelle 27: Effekt der Variable Art der Ausbildung

Ausbildung		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i> (132)	sign. (<i>p</i>)	Effektgröße (<i>d</i>)
Dominanz	Bank	1.48	0.44	-2,557	.012	-0.21
	Versicherung	1.58	0.48			
Handlungs- flexibilität	Bank	1.28	0.41	-5,417	<.001	-0.41
	Versicherung	1.47	0.53			
Prosozialität	Bank	1.74	0.45	1.690	.093 n.s.	0.15
	Versicherung	1.67	0.49			
Sensitivität	Bank	1.51	0.40	-5.349	<.001	-0.34
	Versicherung	1.66	0.49			

Aufgrund der Ergebnisse kann die Alternativhypothese in den Bereichen Dominanz, Handlungsflexibilität und Sensitivität übernommen werden.

H₁₉: Die Art des angestrebten beruflichen Werdegangs (Bank- vs. Versicherungsbereich) hat einen zusätzlichen Einfluss auf die wahrgenommenen sozialen Kompetenzen.

12.3.2 Erste Fremdsprache

Untersucht wird hierdurch ein möglicher Effekt von Sprach- und Länderstereotypen auf die Beurteilung von sozialer Kompetenz. Die dazugehörige Hypothese, die im Rahmen der Untersuchung einer Prüfung unterzogen wird, lautet:

H₈: Die Art der am besten beherrschten Fremdsprache hat einen zusätzlichen Einfluss auf die wahrgenommenen sozialen Kompetenzen

Durch eine systematische Variation und Kombination von Sprachen und Lebensläufen soll erreicht werden, dass diese möglichen impliziten Sprache- und Länderstereotypen in ihrem Einfluss auf die Beurteilung der sozialen Kompetenzen Dominanz, Handlungsflexibilität, Prosozialität sowie Sensitivität herausgemittelt werden. Angenommen wird, dass aufgrund des vollkommen ausbalancierten Vorgabedesigns gar keine Unterschiede in der Bewertung der Lebensläufe zu beobachten sein werden. Wenn allerdings dennoch Unterschiede in der Bewertung der Lebensläufe in Abhängigkeit der gewählten ersten Fremdsprache zu beobachten sind, dann kann man daraus schließen, dass die am besten beherrschte Fremdsprache in Form von Länderstereotype Einfluss genommen hat. Sollten sich Sprach- und Ländereinstellungen als Störvariable herausstellen, kann dieser Effekt durch das Studiendesign über alle Bewertungsdimensionen konstant gehalten und der Einfluss herausgemittelt werden.

Es wird eine multifaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung berechnet, um kontrollieren zu können, dass die Variation der gelernten Fremdsprachen zwischen den Lebensläufen keinen Einfluss auf die Beurteilung der sozialen Kompetenzen der fiktiven KandidatInnen hat. Der Innersubjektfaktor bei dieser Analyse sind die am besten beherrschten, ersten Fremdsprachen Englisch, Spanisch, Französisch und Italienisch. Die abhängigen Variablen stellen die vier Beurtei-

lungsdimensionen zur sozialen Kompetenz dar. Die Voraussetzungen der Berechnung, die Sphärizität kann als gegeben angenommen werden. Der Mauchly-Test fällt für alle vier Beurteilungsdimensionen nicht signifikant aus ($p \geq .272$).

Die Ergebnisse der abhängigen MANOVA zeigen, dass die erste Fremdsprache keinen Einfluss auf die Beurteilung der sozialen Kompetenzen Dominanz, Handlungsflexibilität sowie Prosozialität aufweist ($p > .05$).

In der Skala Sensitivität wird allerdings ein signifikanter Effekt mit $F(3,393)=3.734$, $p = .011$ ($\eta^2 = .028$) sichtbar. Es kann ein Unterschied in dem Beurteilungsbereich Sensitivität in Abhängigkeit der gewählten ersten Fremdsprache beobachtet werden. Es fließen länderspezifische Stereotype in die Sensitivitätsbewertung der Lebensläufe ein. Mittels Berechnung von a-priori-Kontrasten kann gezeigt werden, welche Sprachen sich bezüglich der Sensitivitätsbeurteilung unterscheiden. Lebensläufe, die Italienisch als erste Fremdsprache angegeben haben, weisen gegenüber den anderen Fremdsprachen signifikant höhere Sensitivitätswerte auf [$F(1,132) = 5.208$, $p = .024$]. Personen mit Spanisch als erste, bestbeherrschte Fremdsprache werden als signifikant weniger sensitiv [$F(1,132) = 7.289$, $p = .008$] empfunden. Bei den Fremdsprachen Englisch und Französisch kann kein signifikanter Einfluss auf die Sensitivitätsbeurteilung festgestellt werden ($p > .05$). Abbildung 30 verbildlicht dieses Ergebnis.

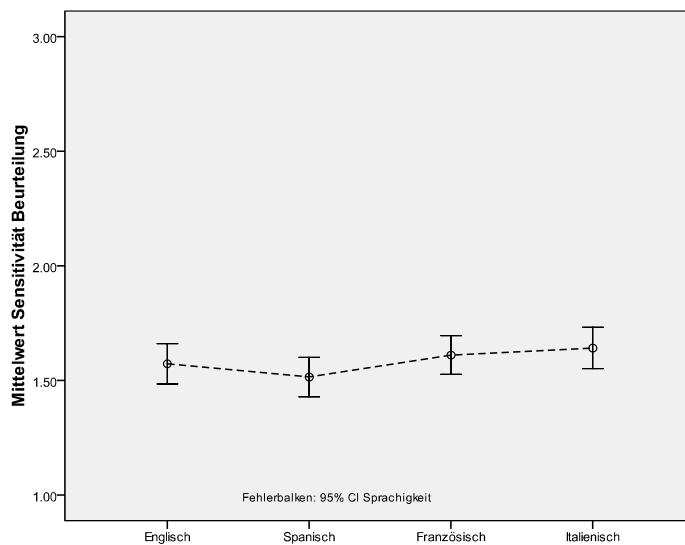


Abbildung 30: Sensitivität in Abhängigkeit der ersten Fremdsprache

Unter Berücksichtigung des Zwischensubjektfaktors Studienrichtung wird geprüft, ob Wechselwirkungen auf die Sensitivitätsbeurteilung in Zusammenwirken mit der bestbeherrschten Fremdsprache auftreten. Die Sphärizität kann mit $p = .385$ angenommen werden.

Zwischen dem Faktor Studienrichtung und der angegebenen Fremdsprache im Lebenslauf kann eine signifikante Wechselwirkung auf die Sensitivitätsbeurteilung beobachtet werden [$F(3,393) = 3.297$, $p = .021$ ($\eta^2 = .025$)]. Bei WirtschaftsstudentInnen fließt die erste, bestbeherrschte Fremdsprache in die Sensitivitätsbeurteilung mit ein, die Berechnung der Prüfgröße mittels abhängiger Varianzanalyse ergibt mit $F(3, 189) = 5.231$, $p = .002$ ($\eta^2 = .077$) ein signifikantes Ergebnis. Bei Soziologiestudenten ist kein Unterschied in der Sensitivitätsbeurteilung in Abhängigkeit der ersten Fremdsprache zu beobachten ($p = .282$). Mittels t-Test für unabhängige Stichproben zeigt sich, dass WirtschaftsstudentInnen bei Französisch als erste Fremdsprache (Homogenität kann mit $p = .024$ nicht angenommen werden) signifikant höhere Sensitivitätsbewertungen [$(M = 1.70$, $SD = 0.42$) mit $t(127.391) = -2.153$, $p = .033$] aufweisen als SoziologiestudentInnen ($M = 1.52$, $SD = 0.54$). Abbildung 31 zeigt eine Graphik zur Sensitivitätsbeurteilung in Abhängigkeit des Zwi-

schensubjektfaktors Studienrichtung und der angegebenen Fremdsprache im Lebenslauf.

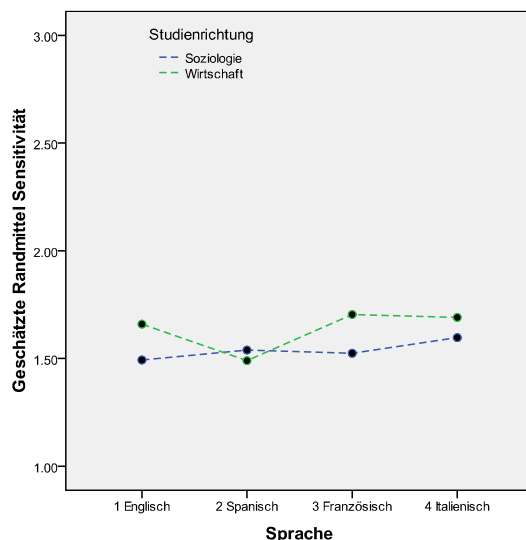


Abbildung 31: Wechselwirkung des Zwischensubjektfaktors Studienrichtung mit der Variable ersten Fremdsprache auf die Sensitivitätsbeurteilung

Der Zwischensubjektfaktor Geschlecht weist in Kombination mit den Sprachbeurteilungen keine Wechselwirkung in der Sensitivitätsbewertung auf ($p \geq .198$). Es wird zudem die mögliche Wechselwirkungen aus den Zwischensubjektfaktoren Geschlecht und Studienrichtung mit den im Lebenslauf angegebenen Fremdsprachen untersucht. Unter Annahme der Sphärizität ($p = .421$) kann keine Wechselwirkung höherer Ordnung ($p = .443$) beobachtet werden.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass im Beurteilungsbereich Sensitivität Unterschiede in Abhängigkeit der ersten Fremdsprache beobachtet werden können. Es wird daher die Alternativhypothese angenommen.

H₁₈: Die Art der am besten gesprochenen Fremdsprache hat einen zusätzlichen Einfluss auf die wahrgenommenen sozialen Kompetenzen.

11. Diskussion

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Thematik der Personenbeurteilung im Rahmen des schriftlichen Bewerbungsprozesses. Die Bewerbungsunterlagen stellen häufig den ersten Kontakt zwischen den KandidatInnen und den potenziellen ArbeitgeberInnen dar. Die Auswahl der BewerberInnen in dieser Phase bestimmt den weiteren Verlauf des Selektionsprozesses und ist von zentraler Bedeutung für jedes Recruiting (Kanning, 2008). Es ist daher für die KandidatInnen besonders bedeutsam, einen guten ersten Eindruck zu hinterlassen. Wie die personalverantwortlichen Personen ein Bild über die KandidatInnen bekommen, ist Gegenstand der vorliegenden Arbeit. Konkret wurde die Wirksamkeit von Geschlecht, Dauer der beruflichen Erfahrung und Anzahl der Freizeitaktivitäten der BewerberInnen auf deren soziale Kompetenzbeurteilung untersucht. Soziale Kompetenz ist ein Erfolgsfaktor in vielen, unterschiedlichen Berufen und ist eine häufig verlangte Kompetenz von potenziellen, neuen MitarbeiterInnen (Klinkenberg, 1994).

Da diese Studie spezielle Forschungsfragen behandelt und auch keine Replikation einer bereits vorliegenden Arbeit darstellt, wurde für eine bestmögliche Operationalisierung ein Fragebogen eigens konstruiert. Das Inventar beinhaltete künstliche erzeugte Lebensläufe, die jeweils bezüglich vier sozialer Dimensionen (Dominanz, Handlungsflexibilität, Prosozialität und Sensitivität) einzuschätzen waren. Die Vorstudien zeigten, dass die StudienteilnehmerInnen zunächst nur schwer zwischen den verschiedenen Lebensläufen, in Bezug auf deren Kompetenzbeurteilung, unterscheiden konnten. Aus diesem Grund wurden zusätzlich zu den drei interessierenden Faktoren zwei weitere Variablen in das Studienkonzept miteinbezogen: Die Art der Ausbildung und die am besten beherrschte Fremdsprache der fiktiven KandidatInnen. Sie dienten zu einer besseren Differenzierbarkeit zwischen den Lebensläufen und wurden als potenzielle Störvariablen betrachtet. Die Auswahl der sozialen Dimensionen erfolgte theoriegeleitet, mit besonderem Bezug auf das Modell von Kanning (2002a). Die in der Studie verwendeten Items zur Erfassung der Beurteilungsbereiche wurden aus bestehenden Fragebögen entnommen. Teilweise erfolgte eine Umformulierung der originalen Itemversionen, um diese

dem Untersuchungszweck anzupassen. Das Inventar wurde in Papier-Bleistiftform von der Untersuchungsleiterin persönlich vorgegeben, da die Vorgabenreihenfolge der Lebensläufe systematisch zu variieren war. Befragt wurden männliche und weibliche StudentInnen der Soziologie und Wirtschaft. In beiden Studienrichtungen spielen Selbstdarstellung, Personenbeurteilung und Stereotypen eine wichtige Rolle. Der optimale Stichprobenumfang wurde vorab mittels *G*Power*, Version 3.0.10, berechnet und wurde mit $N = 128$ festgesetzt. Teilgenommen haben insgesamt 133 Personen, die per Zufallsprinzip direkt angesprochen wurden. Die Anteilswerte der vier Untersuchungsgruppen waren annähernd ausgeglichen, was ein Qualitätsmerkmal der Studie hinsichtlich der statistischen Auswertung darstellt. Das durchschnittliche Alter der gefragten Personen lag bei 24.29 Jahren, was aufgrund der studentischen Stichprobe erklärt werden kann. Die Untersuchungsgruppen weisen zusätzlich bezüglich des Alters vergleichbare Gruppen auf. Die Güte des Fragebogens wurde mittels Faktoren- bzw. Reliabilitätsanalysen geprüft und ist als gut einzustufen. Die Reliabilitätswerte nach Cronbach bewegten sich zwischen .877 und .904, was auf eine relativ gute Messgenauigkeit der Skalen hinweist. Die Faktorenanalyse bestätigte Anzahl und Inhalt der Beurteilungsbereiche. Dem Inventar kann daher, neben dem Gütekriterium Objektivität, auch Reliabilität und Validität attestiert werden.

Ergebnisdarstellung und Interpretation

In diesem Abschnitt werden die empirischen Ergebnisse zusammengefasst und mit der im theoretischen Teil der Arbeit angeführten Literatur verglichen. Zusätzlich werden Erklärungsmöglichkeiten für die beobachteten Resultate dargelegt.

Im Folgenden werden die Ergebnisse für jeden untersuchten Faktor und alle Beurteilungsdimension dargestellt. Vorab sei erwähnt, dass die Interpretation signifikanter Haupteffekte möglich ist, da die beobachteten Interaktionen ordinaler Natur waren und somit die Einflüsse der Faktorstufenkombinationen separat interpretierbar sind.

Innersubjektfaktor Geschlecht :

In der Studie konnte ein Effekt des Innersubjektfaktors Geschlecht auf drei von vier Urteilsdimensionen nachgewiesen werden. Die Ergebnisse zeigen, dass das Geschlecht der KandidatInnen auf deren Bewertung im Rahmen der Lebenslaufanalyse Einfluss genommen hat. Es kann somit die betreffende Alternativhypothese angenommen werden. Der gefundene Gendereffekt steht in Einklang mit den Ergebnissen von Cole, Feild und Giles (2004), sowie auch von Dipboye et al. (1975), die ebenfalls über einen Einfluss des Geschlechts auf die Beurteilung der Lebensläufe berichten.

Bezüglich der Dominanzbeurteilung in Abhängigkeit des Geschlechts im Lebenslauf kann Folgendes berichtet werden. Männliche Kandidaten wurden in der vorliegenden Studie sowohl von männlichen als auch weiblichen BeurteilerInnen dominanter wahrgenommen, als deren Mitbewerberinnen. Bei der Untersuchung der Kombinationswirkung des Faktors mit den anderen beiden Innersubjektfaktoren im Lebenslauf zeigt sich eine signifikante Interaktion des Geschlechts mit der Berufserfahrung. Bei Frauen nahm die Dauer der bisherigen beruflichen Erfahrung deutlicheren Einfluss auf die Dominanzbeurteilung, als bei Männern. Frauen mit viel Berufserfahrung wurden zwar dominanter bewertet als Männer mit viel Berufserfahrung, hat aber ein weiblicher Lebenslauf nur geringe Berufserfahrung angegeben, sinkt die Dominanzbewertung unter jene der männlichen Lebensläufe ab. Bei Männern wirkten sich hohe Ausprägungen in der Dauer der beruflichen Erfahrung und Anzahl der Freizeitaktivitäten am besten auf die Dominanzbeurteilung aus, bei Frauen hingegen wurde die Kombination lange Berufserfahrung und wenige Freizeitaktivitäten am höchsten bewertet. Eine mögliche Erklärung dazu wäre, dass bei den besagten weiblichen Lebensläufen das Bild einer Karrierefrau vermittelt wird, für die beruflicher Erfolg und Aufstieg besonders wichtig ist. Für ein zusätzliches Engagement in der Freizeit gibt es bei ihr kaum Zeit. Männer scheinen durch die hohen Ausprägungen in allen Punkten einen runden und ausgeglichenen Eindruck zu erzeugen. Dass hohes Engagement in vielen Aspekten des Lebenslaufes einen besonders positiven Eindruck vermittelt, ist nicht weiter überraschend und

wurde auch von Cole, Rubin, Feild und Giles (2007) belegt. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Männern grundsätzlich mehr Durchsetzungsfähigkeit attestiert wird als Frauen. Weibliche KandidatInnen müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllen, um als dominant wahrgenommen zu werden. Bei der Bewerbung für Positionen, bei denen Durchsetzungsstärke gefragt ist, haben es männliche Bewerber vermutlich leichter als ihre weiblichen Kollegen. Bei Frauen müssen die Rahmenbedingungen passen, um für eine solche Stelle als geeignet wahrgenommen zu werden.

In der Einschätzung der Handlungsflexibilität wurde kein Haupteffekt des Faktors Geschlechts beobachtet. Es konnte jedoch eine Wechselwirkung zwischen dem Faktor Geschlecht und Anzahl der Freizeitaktivitäten festgestellt werden. Ähnlich wie bei der Dominanz flossen bei den weiblichen Bewerbern die zusätzlichen Informationen im Lebenslauf besonders in die Handlungsflexibilitätsbeurteilung mit ein. Viele Freizeitaktivitäten führten bei den weiblichen Lebensläufen zu einer deutlich höheren Einschätzung der Handlungsflexibilität, im Vergleich zu Kandidatinnen mit wenigen Freizeitaktivitäten. Bei männlichen Lebensläufen war dieser Effekt nicht in diesem Ausmaß zu beobachten.

Auf die dritte Beurteilungsdimension, Prosozialität, kann ein Haupteffekt des Faktors Geschlecht berichtet werden. Frauen wurden in der Studie prosozialer wahrgenommen als Männer. Zusätzlich konnte auch eine Wechselwirkung gefunden werden. Die Dauer Berufserfahrung hatte bei den Geschlechtern unterschiedliche Wirkung. Bei Männern führte eine lange Berufserfahrung im Gegensatz zu einer kurzen zu einer höheren Prosozialitätsbeurteilung. Bei weiblichen Lebensläufen war ein umgekehrter Effekt zu beobachten. Die hohe Einschätzung der Prosozialität bei weiblichen Lebensläufen mit wenig Berufserfahrung könnte dadurch erklärt werden, dass diese als typische Hausfrauen wahrgenommen werden, die, anstatt einer Karriere, sich lieber dem Familienleben widmen. Bei Männern könnte die mit der beruflichen Tätigkeit einhergehende Einbindung in ein soziales Netzwerk und die Anpassungsfähigkeit an die Anforderungen des Arbeitsplatzes zu dieser Beurteilung geführt haben.

Nicht nur bezüglich der Prosozialität, sondern auch in der Sensitivität wurden Frauen generell höhere Werte attestiert als Männern. Zusätzlich konnte eine Wechselwirkung der drei Faktoren auf die Sensitivitätsbeurteilung festgestellt werden. Die Kombination aus wenig Berufserfahrung und vielen Freizeitaktivitäten wirkte sich bei beiden Geschlechtern positiv auf die Sensitivitätsbeurteilung aus. Am sensitivsten wurden Frauen mit wenig Berufserfahrung und vielen Freizeitaktivitäten gesehen. Männern mit viel Berufserfahrung und wenigen Freizeitaktivitäten wurden nur geringe Sensitivität zugeschrieben. Die geringe Berufserfahrung, kombiniert mit vielen Freizeitaktivitäten, vermittelt bei weiblichen Bewerberinnen ein besonders soziales Bild. Die geringe Arbeitserfahrung könnte als geringes karrierebezogenes Engagement interpretiert werden und die vielen Freizeitinteressen auf ein breites soziales Netzwerk und folglich auf eine relativ soziale Persönlichkeit schließen lassen. Bei Männern könnte viel Berufserfahrung zusammen mit einem geringen Freizeitengagement zu dem Bild eines „Karrieremannes“ geführt haben, der typischerweise über nur wenig Empathiefähigkeit verfügt.

Das gefundene Männer- und Frauenbild spiegelt das in der österreichischen Gesellschaft vorherrschendem Geschlechterstereotyp wider. Eine Schlussfolgerung der vorliegenden Studie ist, dass besonders bei weiblichen KandidatInnen die Umstände und Rahmenbedingungen für deren Beurteilung wichtig sind. Männliche Bewerber haben es diesbezüglich leichter. Ihre Beurteilung ist weniger stark von den restlichen Informationen im Lebenslauf abhängig.

Innersubjektfaktor Dauer der beruflichen Erfahrung:

Die Ergebnisse zeigten, dass Personen mit vergleichsweise längerer Berufserfahrung eine höhere Ausprägung an Dominanz und Sensitivität zugeschrieben wird. Einen statistisch bedeutsamen Unterschied in der Einschätzung der Handlungsflexibilität und Prosozialität der fiktiven KandidatInnen in Abhängigkeit der Dauer der Berufserfahrung konnte nicht gefunden werden. Auf Basis dieser Ergebnisse wurde die entsprechende Alternativhypothese angenommen. Die theoretische Absicherung des Effekts der Berufserfahrung auf die Personenbeurteilung kann durch die Ergebnisse von Tsai, Chi, Huang und Hsu (2011) belegt werden. Sie berichte-

ten ebenfalls über einen signifikanten Effekt der Berufserfahrung auf die Personeneinschätzung. Die Ergebnisse von Cole et al. (2007) widersprechen jedoch dem Befund der vorliegenden Studie. Dies könnte aber an der von Cole et al. (2007) gewählten Stichprobe an Lebensläufen gelegen haben.

Obwohl kein Haupteffekt der Dauer der beruflichen Erfahrung auf die Handlungsflexibilitätseinschätzung beobachtet werden konnte, zeigte die Variable in Kombination mit anderen Faktoren Wirkung. Hat ein/e BewerberIn wenig Berufserfahrung, ist die Anzahl der Freizeitaktivitäten bedeutsam für die Einschätzung der Handlungsflexibilität. Bei Lebensläufen mit langer Berufserfahrung spielte die Anzahl der Freizeitaktivitäten keine entscheidende Rolle. Dieses Ergebnis kann dahingehend erklärt werden, dass die fehlende Berufserfahrung durch ein erhöhtes Freizeitengagement kompensiert werden kann. Diesbezüglich decken sich die empirischen Resultate mit den von Cole, Rubin, Feild und Giles (2007) gefundenen Ergebnissen, die ebenfalls über einen Kompensationseffekt berichten.

Die Dauer der beruflichen Erfahrung hatte nur in Kombination mit den anderen Faktoren signifikanten Einfluss auf die Prosozialitätseinschätzung. Wenig Berufserfahrung konnte wieder von einer hohen Anzahl an Freizeitaktivitäten ausgeglichen werden. Umgekehrt war das nicht der Fall. Lebensläufe mit viel Berufserfahrung und wenig Freizeitaktivitäten erhielten nur geringe Zuschreibung an Prosozialität. Solche KandidatInnen dürften kein soziales Bild vermitteln. Es könnte bei dieser Faktorstufenkombination der Eindruck einer karriereorientierten Persönlichkeit mit nur wenig sozialen Kontakten außerhalb der Arbeit entstanden sein.

Die vorliegende Studie zeigt, dass die Dauer der beruflichen Erfahrung als Indikator für soziale Kompetenz herangezogen wurde. Bezogen auf die Dominanz- und Sensitivitätsbeurteilung war lange Berufserfahrung von Vorteil, aber auch eine kurze Berufserfahrung konnte sich positiv auf die Beurteilung auswirken. So wurden beispielsweise weibliche Lebensläufe mit kurzer Berufserfahrung prosozialer bewertet als solche mit langer Berufserfahrung. Zusätzlich demonstrieren die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit, dass fehlende Berufserfahrung durch eine hohe Anzahl von Freizeitaktivitäten ausgeglichen werden kann, daher ein Kompensati-

onseffekt anzunehmen ist. Die Wechselwirkungen der drei Innersubjektfaktoren machen deutlich, dass für eine Beurteilung der Lebensläufe alle drei Variablen betrachtet werden. Dieses Ergebnis geht konform mit der Studie von Cole et al. (2007).

Anzahl der Freizeitaktivitäten:

Auch für den Faktor Freizeitaktivitäten konnte eine Wirkung auf die Personenbeurteilung beobachtet werden. Mehr Freizeitaktivitäten führten in den Beurteilungsdimensionen Handlungsflexibilität, Prosozialität und Sensitivität zu einer höheren Einschätzung, allein in der Beurteilungsdimension Dominanz kann kein signifikantes Ergebnis beobachtet werden. Die Alternativhypothese zur Wirksamkeit der Variable wurde daher angenommen. Der gefundene Effekt des Innersubjektfaktors kann von den Ergebnissen von Nemanick und Clark (2002) gestützt werden. Die Autoren berichteten ebenfalls über einen positiven Effekt der Anzahl der Freizeitaktivitäten auf die Personenbeurteilung der Lebensläufe. Die Diskussion zu den Wechselwirkungen dieses Faktors mit den anderen zwei Innersubjektfaktoren befindet sich in den Abschnitten zur Berufserfahrung und Geschlecht. Bei der Gestaltung einer Bewerbungsmappe ist neben der Angabe zur Ausbildung und beruflichen Erfahrungen auch besondere Aufmerksamkeit auf die angegebenen Freizeitaktivitäten zu legen. RecuriterInnen ziehen diese Information zur Personenbeurteilung genauso heran wie jene aus Geschlecht und Berufserfahrung im Lebenslauf. In den meisten Fällen wirkten sich viele Freizeitaktivitäten positiv auf die Beurteilung aus, zusätzlich können sie Mängel in anderen Bereichen, wie berufliche Erfahrung, aufwiegen (vgl. Cole et. al, 2007). Viele Freizeitaktivitäten, besonders in Verbindung mit wenig Berufserfahrung, könnten jedoch gleichzeitig auf eine geringe Karriereorientierung hinweisen, was sich negativ auf die wahrgenommene Einstellbarkeit auswirken könnte.

Zum Abschluss der Ergebnispräsentation zu den Innersubjektfaktoren, werden diejenigen Faktorstufenkombinationen dargelegt, die in der Bewertung besonders auffällig in positiver und negativer Hinsicht waren. Der am besten bewertete Lebenslauf war die Faktorstufenkombination *weiblich - kurze Berufserfahrung - viele Frei-*

zeitaktivitäten. Diese Kandidatin wurde als besonders sozial kompetent gesehen. Dahinter könnte eine wenig karriereorientierte, aber sehr vielseitige Persönlichkeit, ausgestattet mit einem großen sozialen Netzwerk, vermutet werden. Bei männlichen Bewerbern wirkte sich lange Berufserfahrung, kombiniert mit vielen Freizeitaktivitäten besonders vorteilhaft auf deren Beurteilung aus. Wie bereits erwähnt, können hohe Ausprägungen in allen Bereichen einen besonders kompetenten und ausgeglichenen Eindruck erzeugen (Cole et al., 2007). Bei beiden Geschlechtern führten geringe Ausprägungen in den beiden Faktoren zu einer schlechten Bewertung.

Zwischensubjektfaktoren Geschlecht und Studienrichtung:

Die Eigenschaften der beurteilenden Personen weisen keinen Einfluss auf die Bewertung der einzelnen Innersubjektfaktoren und ihren Abstufen auf. Die Alternativhypothesen zu der Wirkung der Zwischensubjektfaktoren werden daher verworfen. Die Wirksamkeit der Innersubjektfaktoren auf die Beurteilung der Lebensläufe zeigt an, dass hauptsächlich gesellschaftlich geprägte Heuristiken zur Personenbeurteilung herangezogen wurden. Diese in der Studie gefundenen Stereotype scheinen bei jedem Mitglied des untersuchten Kulturkreises ähnlich ausgeprägt zu sein. Es konnten diesbezüglich keine Unterschiede in Abhängigkeit von Geschlecht oder Ausbildung der BeurteilerInnen gefunden werden. Eine theoretische Untermauerung der empirischen Ergebnisse kann durch die Studie von Steinpreis et al. (1999) gegeben werden. Die Autorinnen fanden keinen Einfluss des Geschlechts der beurteilenden Person auf die Einschätzung der Lebensläufe.

Nebenhypothesen:

Die vorliegende Studie untersuchte zudem den Einfluss der Art der Ausbildung sowie der am besten beherrschten Fremdsprache auf die Personenbeurteilung. Für beide Variablen konnte in einigen Beurteilungsdimensionen ein Effekt beobachtet werden. Die betreffenden Alternativhypothesen wurden daher beibehalten. Bezüglich der Art der Ausbildung kann angenommen werden, dass Versicherungsangestellte, im Vergleich zu Bankangestellten, als dominanter, handlungsfle-

xibler und sensibler wahrgenommen wurden. Die UntersuchungsteilnehmerInnen könnten das Bankwesen als eher konservativ und, im Vergleich zur Versicherungsbranche, weniger konkurrenzorientiert gesehen haben. Im Versicherungsbereich könnten Attribute, wie rasche Veränderung, deutlicherer Konkurrenzkampf und Kundenorientierung zu der Bewertung geführt haben. Tsai, Chi, Huang und Hsu (2011) fanden ebenfalls einen Einfluss der Ausbildung auf die Personenbeurteilung.

Die bestbeherrschte Fremdsprache wies lediglich einen Einfluss auf die Sensitivitätsbeurteilung der Lebensläufe auf, womit Sensitivität als kulturabhängige Dimension betrachtet werden kann.

Dieses Ergebnis verdeutlicht, dass die Personenbewertung im Rahmen der Lebenslaufanalyse nicht nur auf der Basis von einzelnen Informationen basiert, sondern eine Integration aus allen Informationen darstellt, die den BeurteilerInnen zur Verfügung stehen. Wie bereits Cole, Feild und Giles (2004) aus ihrer Studie schließen, zeigt auch diese Untersuchung, dass sich BeurteilerInnen, aufgrund der wenigen Informationen, in der Personenbeurteilung durch persönliche Vorurteile und Stereotype leiten lassen.

12. Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit behandelt den Prozess der Personalauswahl. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten gewinnt dieses Thema immer mehr an Bedeutung. Im Speziellen widmet sich die vorliegende Studie der Analyse von Lebensläufen in der schriftlichen Bewerbung. Der Lebenslauf stellt einen standardmäßigen Bestandteil der Bewerbung dar und dient einem ersten Kennenlernen der KandidatInnen (Kanning et al., 2008). Besonders am Beginn des Bewerbungsprozesses ist es für Unternehmen wichtig geeignete von ungeeigneten KandidatInnen zu trennen, denn sobald BewerberInnen einmal abgelehnt worden sind, können diese nicht mehr näher begutachtet werden (Kanning et al., 2008). Wie sich die einzelnen Faktoren im Lebenslauf auf die Personenbewertung auswirken, wird in der Literatur widersprüchlich diskutiert und weist nach wie voreinige Unklarheiten auf (Cole, Rubin, Feild & Giles, 2007). Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es die Personenbeurteilung in dieser ersten Phase der Personalauswahl näher zu untersuchen. Es wurde zu dem Zweck ein Fragebogen mit unterschiedlichen Lebensläufen, wie sie im Rahmen der schriftlichen Bewerbung vorkommen, entwickelt. Diese Lebensläufe variierten systematisch in drei verschiedenen Faktoren: Geschlecht, Dauer der Berufserfahrung und Anzahl der angegebenen Freizeitaktivitäten. Diese Variablen werden häufig in wissenschaftlichen Studien als Prädiktoren für Beurteilung von Lebensläufen herangezogen (vgl. Cole, Feild & Giles, 2004; Cole, Rubin, Feild & Giles, 2007). Die Innersubjektfaktoren hatten in der vorliegenden Studie jeweils dichotome Ausprägungen. Während Geschlecht eine natürliche Dichotomie aufweist, wurden bei den beiden anderen Variablen künstliche Dichotomien erzeugt (hohe vs. niedrige Ausprägung). Die vollständige Permutation der genannten Faktorstufen führte zu $(2 \times 2 \times 2)$ 8 verschiedenen Lebensläufen. Damit die erstellten Curricula vitae nicht zu statisch wirken, unterschieden sie sich darüber hinaus in zwei zusätzlichen Variablen: Art der Ausbildung (Versicherungs- vs. Bankkarriere) und erste Fremdsprache (Englisch vs. Spanisch vs. Französisch vs. Italienisch). Die Untersuchung der Wirkung dieser beiden Faktoren auf die Beurteilung der Lebensläufe war jedoch kein Hauptziel der Studie. Sie dienten als potenzielle Störvariablen, wobei sie durch das Studiendesign konstant gehalten

ten werden sollten. Jeder Lebenslauf war im Hinblick auf soziale Kompetenzen einzuschätzen. Das Konzept soziale Kompetenz ist sehr weitläufig und es bestehen unterschiedliche Auffassungen zu diesem Begriff (Kanning, 2009). Zu der Erstellung der Beurteilungsskala wurde an das Modell von Kanning (2002a) angelehnt. Diese Theorie leitet sich aus einer breiten Sammlung fachspezifischer Literatur ab und bietet eine Übersicht über die möglichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für sozial kompetentes Verhalten notwendig sind. Da, aus Gründen der Zumutbarkeit, die Lebensläufe nicht in allen möglichen Dimensionen sozialer Kompetenz eingeschätzt werden konnten, wurden, auf Basis einschlägiger Literatur, exemplarisch vier Kompetenzen ausgewählt: Durchsetzungsfähigkeit, Handlungsflexibilität, Prosozialität und Sensitivität (vgl. Hossiep & Paschen, 2003; Schneider, Ackerman & Kanfer, 1996; Klinkenberg, 1994; Motowidlo, Dunnette & Carter, 1990; Bakker, Bakker-Rabdau & Breit, 1978). Befragt wurden insgesamt 133 StudentInnen (weiblich und männlich) der Soziologie und Wirtschaft. Dies ermöglicht zusätzlich die Untersuchung der Frage, ob Eigenschaften innerhalb der beurteilenden Personen Auswirkungen auf die Einschätzung der Lebensläufe haben.

Die Ergebnisse der Repeated Measurementanalysen zeigen, dass die Lebensläufe voneinander unterschiedlich bewertet wurden. Diese unterschiedlichen Bewertungen sind lediglich aufgrund der Verschiedenheit der Lebensläufe zu Stande gekommen. Die Eigenschaften der UntersuchungsteilnehmerInnen (Geschlecht, Studienrichtung) hatten keinen signifikanten Einfluss auf die Beurteilung der verschiedenen Faktorstufenkombinationen.

Der Innersubjektfaktor Geschlecht zeigte in drei von vier Beurteilungsdimensionen eine signifikante Wirkung. Männlichen Kandidaten wurde höhere Durchsetzungsfähigkeit zugeschrieben, während bei weiblichen Kandidatinnen höhere Werte in den Bereichen Prosozialität und Sensitivität zu beobachten war. In der Beurteilungsskala Handlungsflexibilität war kein signifikanter Unterschied zu erkennen. Die Studie, dass bei der Einschätzung weiblicher Lebensläufe, im Vergleich zu männlichen Lebensläufen, besonders auf die Umstände und Rahmenbedingungen

der betreffenden Kandidatin geachtet wurde. Die Dauer der bisherigen Berufserfahrung, sowie die Anzahl der Freizeitaktivitäten beeinflussten die Beurteilung weiblicher Lebensläufe deutlicher als jene der männlichen Lebensläufe.

In den Bereichen Dominanz und Sensitivität wurden den Lebensläufen mit langer Berufserfahrung jeweils signifikant höhere Werte zugeschrieben. Die Dauer der beruflichen Erfahrung zeigte keinen Effekt in den Beurteilungsbereichen Handlungsflexibilität und Sensitivität. Kurze Berufserfahrung war bei der Beurteilung der Prosozialität der Lebensläufe von Vorteil. Bezüglich der Handlungsflexibilitätseinschätzung kann ein Kompensationseffekt bei Vorliegen von vielen Freizeitaktivitäten für geringe berufliche Erfahrung berichtet werden.

Eine hohe Anzahl an Freizeitaktivitäten wirkte sich positiv auf die Beurteilung der Handlungsflexibilität, Prosozialität und Sensitivität aus. Allein in der Beurteilungsdimension Dominanz konnte kein signifikanter Unterschied in Abhängigkeit der Anzahl der angegebenen Freizeitaktivitäten beobachtet werden. Geben BewerberInnen viele Freizeitaktivitäten im Lebenslauf an, wirkt sich das positiv auf die Personenbeurteilung aus.

Am positivsten wurde die Faktorstufenkombination *weiblich- kurze Berufserfahrung- viele Freizeitaktivitäten* bewertet. Bei männlichen Lebensläufen führten hohe Ausprägungen in Berufserfahrung und Freizeitaktivitäten zu der höchsten Bewertung. Die schlechtesten Beurteilungen erhielten - sowohl männliche und weibliche - Lebensläufe mit geringer Berufserfahrung und geringen Freizeitaktivitäten.

13. Literaturverzeichnis

Alt, C. (2005). *Kindererleben - Aufwachsen zwischen Familie, Freunden und Institutionen*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Anderson, N. H. (1974). Cognitive algebra: integration theory applied to social attribution. In L. Berkowitz (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 7) (S. 2-93). New York: Academic Press.

Ash, S. (1946). Forming impressions of personality. *Journal of abnormal Social Psychology*, 41, 258-290.

Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2003). *Multivariate Analysemethoden* (10. Aufl.). Berlin: Springer.

Bakker, C. B., Bakker-Rabdau, M. K. & Breit, S. (1978). The measurement of assertiveness and aggressiveness. *Journal of Personality Assessment*, 42, 277-284.

Bastians, F. & Runde, B. (2002). Instrumente zur Messung von sozialer Kompetenzen. *Zeitschrift für Psychologie*, 210 (4), 186-196.

Becker, P. (1989). *Trierer Persönlichkeitsfragebogen*. Göttingen: Hogrefe.

Beckmann, D., Brähler, E. & Richter, H. E. (1972). *Der Gießen Test (GT)*. Bern: Hans Huber.

Becton, J. B., Matthews, M. C., Hartley, D. L. & Whitaker, D. H. (2009). Using Biodata to predict turnover, organizational commitment, and job performance in healthcare. *International Journal of Selection and Assessment*, 17, 189-202.

Bierhoff, H. W. (1986). *Personenwahrnehmung: Vom ersten Eindruck zur sozialen Interaktion*. Berlin: Springer.

Bortz, J. (1999). *Statistik für Sozialwissenschaftler* (5. Aufl.). Berlin: Springer.

Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4. Aufl.). Berlin: Springer.

Breaugh, J. A. (2009). The use of biodata for employee selection: Past research and future directions. *Human Resource Management Review*, 19, 219-231.

Brown, B. K. & Campion, M. A. (1994). Biodata phenomenology: Recruiters' perceptions and use of biographical information in resume screening. *Journal of Applied Psychology*, 79, 897-908.

Bruner, J. S. (1951). Personality dynamics and the process of perceiving. In R. R. Blake & G. V. Ramsey (Hrsg.), *Perception: an approach to personality* (S. 121-147). New York: The Ronald Press.

- Buhrmeister, D., Furman, W., Wittenberg, M. T. & Reis, H. T. (1988). Five domains of interpersonal competence in peer relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5, 991-1008.
- Cole, M. S., Feild, H. S., Giles, W. F. (2004). Job type and recruiters' inferences of applicant personality drawn from resume biodata: Their relationship with hiring recommendations. *International journal of selection and assessment*, 12, 363-367.
- Cole, M., Rubin, R., Field, H., Giles, W. (2007). Recruiters' perceptions and use of applicant résumé information: screening the recent graduate. *Applied Psychology*, 56, 319-343.
- Cook, J. E. H. & Taffler, R. J. (2000). Biodata in professional entry level selection: statistical scoring of common format applications. *Journal of occupational and organizational Psychology*, 73, 103-118.
- Cronbach, L. J. (1955). Processes affecting scores on „understanding of others“ and „assumed similarity“. *Psychological Bulletin*, 52, 177-193.
- Dion, K., Berscheid, E. & Walster, E. (1972). What is beautiful is good. *Journal of Personality and Social Psychology*, 24, 285-290.
- Dipboye, R. L., Wiback, K. & Fromkin, H. L. (1975). Relative Importance of Applicant Sex, Attractiveness, and Scholastic Standing in Evaluation of Job Applicant Résumés. *Journal of Applied Psychology*, 60, 39-43.
- Düngen, D. (2007). *Entwicklung der sozialen Kompetenz in der offenen Kinderarbeit*. Hamburg: LIT Verlag.
- Fiske, S. T. & Pavelchak, M. A. (1986). Category- based versus piecemeal-base affective responses. In R. M. Sorrentino & E. T. Higgins (Hrsg.), *Handbook of motivation and cognition* (S. 167-203). Chichester: Wiley.
- Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Hrsg.), *The handbook of social psychology* (S. 357-411). Boston: McGraw-Hill.
- Foschi, M. & Valenzuela, J. (2008). Selecting job applicants: Effects from gender, self-presentation, and decision type. *Social Science Research*, 37, 1022-1038.
- Frey, D. & Greif, S. (1994). *Sozialpsychologie: Ein Handbuch in Schlüsselbegriffen*. München: Urban und Schwarzenberg.
- Ghassemi, S. & Kronsteiner-Mann, C. (2009). Zeitverwendung 2008/09: Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede (Bundesanstalt Statistik Österreich) [Online im Internet]. URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/zeitverwendung/index.html [24.11.2010].

- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Herkner, W. (2004). *Lehrbuch Sozialpsychologie* (2. Aufl.). Bern: Hans Huber.
- Hesse, J. & Schrader, H. C. (2006). *Die perfekte Bewerbungsmappe für nicht perfekte Lebensläufe*. Frankfurt am Main: Eichborn.
- Hinsch, R. & Pfingsten, U. (2002). *Gruppentraining sozialer Kompetenzen (GSK)*. Weinheim: Beltz.
- Hinsch, R. & Pfingsten, U. (2007). *Gruppentraining sozialer Kompetenzen (GSK)*. Weinheim: Beltz.
- Hossiep, R. & Paschen, M. (2003). *Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung*. Göttingen: Hogrefe.
- Irle, M. (1975). *Lehrbuch der Sozialpsychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- Jones, E. E. & Davis, K. E. (1965). From acts o dispositions: The attribution process in person perception. In: L. Berkowitz (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (Bd.2) (S. 219-266). New York: Academic Press.
- Kanning, U. P. (1999). *Die Psychologie der Personenbeurteilung*. Göttingen: Hogrefe.
- Kanning, U. P. (2002a). Soziale Kompetenzen von Polizeibeamten. *Polizei und Wissenschaft*, 3, 18-30.
- Kanning, U. P. (2002b). Soziale Kompetenz - Definition, Strukturen, Prozesse. *Zeitschrift für Psychologie*, 210, 154-163.
- Kanning, U. P., Pöttker, J. & Klinge, K. (2008). *Personalauswahl: Leitfaden für die Praxis*. Stuttgart: Schäffer Poeschel.
- Kanning, U. P. (2009). *Diagnostik sozialer Kompetenzen* (4. überarbeitete Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Kelly, H. (1973). The process of causal attribution. *American Psychologist*, 28 (2), 107-128.
- Kirchler, E. (2011). *Wirtschaftspsychologie: Individuen, Gruppen, Märkte, Staat* (4. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Klinkenberg, U. (1994). Persönlichkeitsmerkmale in Stellenanzeigen für qualifizierte Fach- und Führungskräfte: Eine Überprüfung ihrer Verwendung sowie der Selektions- und Akquisitionseffektivität. *Zeitschrift für Personalforschung*, 4, 401-418.
- Kubinger, K. (2006). *Psychologische Diagnostik: Theorie und Praxis psychologischen Diagnostizierens*. Göttingen: Hogrefe.

- Machwirth, U., Schuler, H. & Moser, K. (1996). Entscheidungsprozesse bei der Analyse von Bewerbungsunterlagen. *Diagnostica*, 42 (3), 220-241.
- Mael, F. A. (1991). A conceptual rationale for the domain and attributes of biodata items. *Personnel Psychology*, 44, 763-792.
- Marcus, B. (2003). Das Wunder sozialer Erwünschtheit in der Personalauswahl. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 2, 129-132.
- McGovern, T. V., Jones, B. W. & Morris, S. E. (1979). Comparison of Professional versus Student Ratings of Job Interview Behavior. *Journal of Counseling Psychology*, 26 (2), 176-179.
- Motowidlo, S. J., Dunnette, M. D. & Carter, G. W. (1990). An alternative selection procedure: The low-fidelity simulation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 640-647.
- Nemanik, R. C. & Clark, E. M. (2002). The differential effects of extracurricular activities on attributions in résumé evaluation. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 206-217.
- Osgood, C. E., Suci, G. J. & Tannenbaum, P. M. (1957). *The measurement of meaning*. Urbana: Univ. of Illinois Press.
- Osgood, C. E. (1962). Studies in the generality of affective and meaning systems. *American Psychologist*, 17, 10-28.
- Ostendorf, F. & Angleitner, A. (2004). *NEO-PI-R: NEO Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae*. Göttingen: Hogrefe.
- Perren, S., Groeben, M., Stadelmann, S. & Von Klitzing, K. (2008). Kompetenzen: Auswirkungen auf das emotionale Befinden. In C. Rohlf, M. Harring & C. Paletien (Hrsg.), *Kompetenz-Bildung: soziale, emotionale und kommunikative Kompetenzen von Kindern und Jugendlichen* (S. 89-106). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Petersen, L. E. & Six, B. (2008). Stereotype. In L. E. Petersen & B. Six (Hrsg.), *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung* (S. 71-79). Basel: Beltz.
- Quinones, M. A., Ford, J. K. & Teachout, M. S. (1995). The relationship between work experience and job performance: A conceptual and meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 48, 887-910.
- Raven, B. H. & Rubin, J. Z. (1976). *Social Psychology: People in groups*. New York: Wiley.
- Reichel, W. (2003). *Erfolgsfaktor schriftliche Bewerbung: Stellenmarkt analysieren - Unterlagen perfektionieren - Jobbörsen im Internet optimal nutzen*. München: Wilhelm Goldman Verlag.

Reschke, K. (1995). Soziale Kompetenz entwickeln – Ressourcen entdecken helfen. In J. Margraph & K. Rudolf (Hrsg.), *Training sozialer Kompetenz* (S.205 – 228). Baltmannsweiler: Röttger-Schneider.

Rosenberg, S., Nelson, C. & Vivekananthan, P. S. (1986). A multidimensional approach to the structure of personality impressions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 9, 283-294.

Ross, L. (1977). The intuitive psychologist and his shortcomings: Distortions in the attribution process. In L. Berkowitz (Hrsg.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Bd.10) (S. 173-220). New York: Academic Press.

Rost, J. (2004). *Lehrbuch Testtheorie – Testkonstruktion* (2. Aufl.). Bern: Hans Huber.

Runde, B., Bastians, F., Kluge, S. & Wübbelmann, K. (1999). ISIS – Interaktives System zur Erfassung Sozialer Kompetenzen: Entwicklung und erste Evaluation. In G. Krampen, H. Zayer, W. Schönplüg & G. Richardt (Hrsg.), *Beiträge zur Angewandten Psychologie* (S. 72–75). 20. Kongress für Angewandte Psychologie des BDP. Bonn: Deutscher Psychologen Verlag GmbH.

Salovey, P. & Mayer, J. D. (1989-19990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211.

Schneider, R. J., Ackerman, P. L. & Kanfer, R. (1996). To „act wisely in human relations”: exploring the dimensions of social competence. *Personality and individual differences*, 21 (4), 469-481.

Schuler, H. (2002). *Das Einstellungsinterview*. Göttingen: Hogrefe.

Seidel, K. (2008). *Assessment of social and auditory intelligence: new perspectives and approaches*. Lengerich: Pabst Science Publishers.

Sherman, J. W., Conrey, F. R., Stroessner, S. J. & Azam, O. A. (2005). Prejudice and stereotype maintenance process: attention, attribution, and individuation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89 (4), 607-622.

Steinpreis, R. E., Anders, K. A. & Ritze, D. (1999). The impact of Gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: a national empirical study. *Sex Roles*, 41, 509-526.

Tajfel, H. (1970). Experiments in intergroup discrimination. *Scientific American*, 223, 96-102.

Thomas, P., McMasters, R., Roberts., M. & Domkowski, D. A. (1999). Resume characteristics as predictors of an invitation to interview. *Journal of Business and Psychology*, 13 (3), 339- 355.

Thorndike, E. L. (1920a). Intelligence and its use. *Harper's Magazine*, 140, 237-235.

Thorndike, E. L. (1920b). A constant error in psychological rating. *Journal of Applied Psychology*, 4, 25-29.

Trimmel, M. (2009). *Wissenschaftliches Arbeiten in der Psychologie und Medizin*. Wien: WUV.

Tsai, W., Chi, N., Huang, T. & Hsu, A. (2011). The effects of applicant résumé contents on recruiters' hiring recommendations: the mediating roles of recruiter fit perceptions. *Applied Psychology*, 60, 231- 254.

Vit, L. & Artner-Severin, D. (2010). *Erfolgreich zum ersten Job*. Wien: Österreich.

Weiner, B. (1972). *Theories of motivation: From mechanism to cognition*. Markham: Rand McNally College Publications.

Weiner, B. (1985). An attribution theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92, 548-573.

Weuster, A. (2008). *Personalauswahl- Anforderungsprofil, Bewerbersuche, Vorauswahl und Vorstellungsgespräch* (2. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.

14. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Attributionsmodell nach Weiner (1972)	8
Abbildung 2: Attributionsstile nach Kelly (1973) in Verbindung mit dem Modell nach Weiner (1972)	11
Abbildung 3: soziale Kompetenzen nach Kanning (2002a)	30
Abbildung 4: Items der Skala Dominanz	62
Abbildung 5: Items der Skala Handlungsflexibilität	64
Abbildung 6: Items der Skala Prosozialität	65
Abbildung 7: Items der Skala Sensitivität	66
Abbildung 8: Gestaltung der Lebensläufe in Abhängigkeit der möglichen Faktorstufenkombinationen	74
Abbildung 9: Vorgabenreihenfolge 1 der Fremdsprachen in den Lebensläufen	76
Abbildung 10: Vorgabenreihenfolge 2 der Fremdsprachen in den Lebensläufen	76
Abbildung 11: Vorgabenreihenfolge 3 der Fremdsprachen in den Lebensläufen	77
Abbildung 12: Vorgabenreihenfolge 4 der Fremdsprachen in den Lebensläufen	77
Abbildung 13: Anteilswerte des Familienstandes der Stichprobe (N=133)	82
Abbildung 14: Beurteilung der Dominanz im Vergleich über alle Lebensläufe	89
Abbildung 15: Beurteilung der Handlungsflexibilität im Vergleich über alle Lebensläufe	91
Abbildung 16: Beurteilung der Prosozialität im Vergleich über alle Lebensläufe	93
Abbildung 17: Beurteilung der Sensitivität im Vergleich über alle Lebensläufe	95
Abbildung 18: Überblick zu den Einschätzungen der sozialen Kompetenzen in Abhängigkeit der Faktorstufenkombinationen	97
Abbildung 19: Interaktionsdiagramm zu den Innersubjektfaktoren Geschlecht und Berufserfahrung auf die Dominanzbeurteilung	98

Abbildung 20: Interaktionsdiagramm zu den Innersubjektfaktoren Geschlecht, Berufserfahrung und viel Freizeitaktivität auf die Dominanzbeurteilung	100
Abbildung 21: Interaktionsdiagramm zu den Innersubjektfaktoren Geschlecht, Berufserfahrung und wenig Freizeitaktivität auf die Dominanzbeurteilung	100
Abbildung 22: Interaktionsdiagramm zu den Innersubjektfaktoren Berufserfahrung und Freizeitaktivität auf die Handlungsflexibilitätsbeurteilung	102
Abbildung 23: Interaktionsdiagramm zu den Innersubjektfaktoren Geschlecht und Freizeitaktivität auf die Handlungsflexibilitätsbeurteilung	103
Abbildung 24: Interaktionsdiagramm zu den Innersubjektfaktoren Geschlecht, Berufserfahrung und viel Freizeitaktivität auf die Handlungsflexibilitätsbeurteilung	104
Abbildung 25: Interaktionsdiagramm zu den Innersubjektfaktoren Geschlecht, Berufserfahrung und wenig Freizeitaktivität auf die Handlungsflexibilitätsbeurteilung	105
Abbildung 26: Interaktionsdiagramm zu den Innersubjektfaktoren Geschlecht und Berufserfahrung auf die Prosozialitätsbeurteilung	106
Abbildung 27: Interaktionsdiagramm zu den Innersubjektfaktoren Berufserfahrung und Freizeitaktivität auf die Prosozialitätsbeurteilung	107
Abbildung 28: Interaktionsdiagramm zu den Innersubjektfaktoren Geschlecht, Berufserfahrung und viel Freizeitaktivität auf die Sensitivitätsbeurteilung	109
Abbildung 29: Interaktionsdiagramm zu den Innersubjektfaktoren Geschlecht, Berufserfahrung und wenig Freizeitaktivität auf die Sensitivitätsbeurteilung	109
Abbildung 30: Sensitivität in Abhängigkeit der ersten Fremdsprache	114
Abbildung 31: Wechselwirkung des Zwischensubjektfaktors Studienrichtung mit der Variable ersten Fremdsprache auf die Sensitivitätsbeurteilung	115

15. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Reliabilität und Trennschärfe der Items der Skala Dominanz	63
Tabelle 2: Reliabilität und Trennschärfe der Items der Skala Handlungsflexibilität	64
Tabelle 3: Reliabilität und Trennschärfe der Items der Skala Prosozialität	65
Tabelle 4: Reliabilität und Trennschärfe der Items der Skala Sensitivität	66
Tabelle 5: Eigenwerte der rotierten Faktorenlösung der vier Dimensionen	68
Tabelle 6: Ladungsmatrix der rotierten Lösung (k=15, n= 133)	68
Tabelle 7: Kennwerte der einzelnen Skalen über alle über alle acht	
Lebensläufe in der Gesamtstichprobe	70
Tabelle 8: Vierfeldertafel mit Verteilung der Versuchspersonen nach Geschlecht und Studienrichtung	80
Tabelle 9: Kennwerte des Alters (<i>M</i> , <i>SD</i>) in Abhängigkeit von Geschlecht und Studienrichtung	81
Tabelle 10: Deskriptive Statistik zum Familienstand	81
Tabelle 11: Häufigkeiten und Anteilswerte der Berufstätigkeit (n= 132)	83
Tabelle 12: t-Test für verbundene Stichproben, N = 133	84
Tabelle 13: t-Test für verbundene Stichproben (Bonferroni- korrigiert), N = 133	85
Tabelle 14: t-Test für verbundene Stichproben (Bonferroni-korrigiert), N = 133	86
Tabelle 15: Deskriptive Daten der Beurteilungsdimension Dominanz (N= 133)	88
Tabelle 16: Deskriptive Daten der Beurteilungsdimension Handlungsflexibilität (N= 133)	90
Tabelle 17: Deskriptive Daten der Beurteilungsdimension Prosozialität (N= 133)	92
Tabelle 18: Deskriptive Daten der Beurteilungsdimension Sensitivität (N=133)	94
Tabelle 19: Mittelwert und Standardabweichung der Dominanzbewertungen in Abhängigkeit der Faktorstufenkombinationen (N=133)	98

Tabelle 20: Mittelwert und Standardabweichung der Dominanzbewertungen in Abhängigkeit der Faktorstufenkombinationen (N= 133)	99
Tabelle 21: Mittelwert und Standardabweichung der Handlungsflexibilitätsbewertungen in Abhängigkeit der Faktorstufenkombinationen (N=133)	101
Tabelle 22: Mittelwert und Standardabweichung der Handlungsflexibilitätsbeurteilungen in Abhängigkeit der Faktorstufenkombinationen (N= 133)	102
Tabelle 23: Mittelwert und Standardabweichung der Handlungsflexibilitätsbeurteilungen in Abhängigkeit der Faktorstufenkombinationen (N= 133)	104
Tabelle 24: Mittelwert und Standardabweichung der Prosozialitätsbeurteilungen in Abhängigkeit der Faktorstufenkombinationen (N= 133)	105
Tabelle 25: Mittelwert und Standardabweichung der Prosozialitätsbeurteilungen in Abhängigkeit der Faktorstufenkombinationen (N= 133)	106
Tabelle 26: Mittelwert und Standardabweichung der Sensitivitätsbeurteilungen in Abhängigkeit der Faktorstufenkombinationen (N= 133)	108
Tabelle 27: Effekt der Variable Art der Ausbildung	111

ANHANG

16. Abstract (Deutsch)

MitarbeiterInnen beeinflussen den Erfolg eines Unternehmens in hohem Maße mit. Gutes Personal ist daher für jeden Betrieb besonders wichtig. Personalverantwortliche versuchen deshalb im Bewerbungsprozess die besten KandidatInnen für die vakanten Stellen ausfindig zu machen. Sozialkompetenz ist dabei oft ein wesentliches Entscheidungskriterium. Wie das Urteil von RecruiterInnen über die BewerberInnen im Rahmen der Personalauswahl zu Stande kommt, weist noch einige Unklarheiten auf und wurde bis dato nicht hinreichend untersucht (Cole, Rubin, Feild und Giles, 2007). Die vorliegende Studie widmet sich der Personenbeurteilung im Rahmen des schriftlichen Bewerbungsprozesses. Hauptfragestellung ist, wie sich das Geschlecht, die Dauer der bisherigen beruflichen Erfahrung und die Anzahl der Freizeitaktivitäten von KandidatInnen auf die Beurteilung ihrer sozialen Kompetenzen auswirken. Dazu wurden Lebensläufe erstellt, die in den drei interessierenden Variablen systematisch variierten. Es entstanden daraus acht verschiedene Faktorstufkombinationen, welche bezüglich vier sozialer Dimensionen (Dominanz, Handlungsflexibilität, Prosozialität und Sensitivität) zu bewerten waren. Beurteilt wurden die Lebensläufe von männlichen und weiblichen StudentInnen der Wirtschaft sowie Soziologie. Für alle drei Innersubjektfaktoren wurde ein Einfluss auf die Beurteilung beobachtet. Zusätzlich wurden Wechselwirkungen ausfindig gemacht. Das Geschlecht der BewerberInnen hatte einen signifikanten Effekt auf Beurteilung der Dominanz, Prosozialität und Sensitivität. Die Dauer der Berufserfahrung und Anzahl der Freizeitaktivitäten beeinflussten die Beurteilung der weiblichen Lebensläufe deutlicher als bei den männlichen Kandidaten. Lange Berufserfahrung wirkte sich bezüglich der Dominanz- und Sensitivitätsbeurteilung positiv aus, kurze Berufserfahrung hingegen führte zu einer hohen Prosozialitätseinschätzung. Für drei von vier Urteilsdimensionen kann ein Haupteffekt der Variable Anzahl der Freizeitaktivitäten berichtet werden. Zusätzlich konnte mittels Varianzanalyse gezeigt, dass viele Freizeitaktivitäten eine geringe Berufserfahrung

kompensieren können. Es konnte kein Einfluss der Zwischensubjektfaktoren auf die Beurteilung der Faktorstufenkombinationen ausfindig gemacht werden.

17. Abstract (Englisch)

Employees play an important part in the success of a company. Therefore, hiring good personnel is very important for every business. During the application procedure, personnel managers try to identify the best candidates for the open positions. Social competence is often a main criterion in the personnel selection. However, the way recruiters perceive the candidates are not well demonstrated yet (Cole, Rubin, Feild und Giles, 2007). The present study examines how recruiters form an impression about the candidates during the first part of the application procedure. More specifically, it is of the interest of the current study to find out how candidates' gender, amount of work experience, and number of extracurricular activities influence their social competence ratings. For this purpose, fake curricula vitae were created, that systematically differed in these three variables. The eight different combinations of the factor levels were evaluated in four social dimensions (dominance, flexibility in social interactions, prosociality and sensitivity). The resumés were rated by male and female economy and sociology students. All three factors displayed a significant influence on the social competence assessment. In addition, significant interactions between the three variables were found. Applicants' gender was significantly related to the dominance, prosociality and sensitivity ratings. The length of the work experience and the number of extracurricular activities had a greater effect on the ratings of female resumés than males. Long term work experience had a positive influence on the perceived dominance and sensitivity of the candidate. Short work experience lead to high prosociality ratings. For three out of the four social dimensions, the number of extracurricular activities showed a main effect. The analysis of variances also showed a compensatory effect of high extracurricular activities for low work experience. The educational background or gender of the person evaluating the resumé had no influence on the social competence ratings.

18. Fragebogen



Liebe Teilnehmerin, Lieber Teilnehmer der Studie!

Vielen Dank für das Interesse! Diese Untersuchung findet im Rahmen meiner Diplomarbeit an der Fakultät für Psychologie an der Universität Wien statt.

Ihre Daten werden ausschließlich zu wissenschaftlichen Zwecken verwendet, nicht an Dritte weitergegeben und anonym behandelt.

Die folgende Erhebung widmet sich der Interpretation von Lebensläufen im Rahmen der schriftlichen Bewerbung. Sie werden nun **8 Lebensläufe** lesen und anschließend anhand von 15 Multiple Choice Fragen bewerten.

Die **Lebensläufe** sind **nicht vollständig**, sondern lediglich **Ausschnitte** aus Lebensläufen. Lassen Sie sich durch Lücken im Lebenslauf nicht irritieren und **interpretieren Sie nur vorhandene Informationen**. Die **Lebensläufe** sind sich außerdem untereinander **sehr ähnlich**. Bitte lesen Sie daher die Lebensläufe aufmerksam durch und **achten Sie auch auf Details**.

Beantworten Sie die Fragen vollständig und wählen Sie dabei aus den 4 Antwortmöglichkeiten jeweils nur eine aus. Es gibt hierbei keine richtigen und falschen Antworten. Es ist nicht immer leicht eine treffende Antwort zu finden. Bitte entscheiden Sie nach Ihrer persönlichen Intuition und danach, was Ihnen spontan am Naheliegendsten erscheint.

Vielen Dank für die Teilnahme!

Zunächst einige soziodemographische Angaben zu Ihrer Person:

1. Geschlecht: ☐ männlich ☐ weiblich

2. Alter : _____ Jahre

3. Studienrichtung: _____

4. Familienstand: ☐ verheiratet ☐ in Partnerschaft ☐ Single

5. Berufstätig : ☐ vollzeit ☐ Teilzeit
☐ geringfügig ☐ nein

Bitte lesen sie nun die folgenden Lebensläufe aufmerksam durch. Anschließend geben Sie bitte zu jeder Aussage den Grad Ihrer Zustimmung an. Kreuzen Sie hierbei **nur eine Antwort** an.

Lebenslauf : Herr K.

Persönliche Daten

Geschlecht:	Männlich
Mobilnummer:	0699/366892xx
Geburtsdaten:	30.03.1984
Alter:	26
Staatsangehörigkeit:	Österreich

Schul- und Berufsausbildung

1990 - 1994	Volksschule
1994 - 2002	AHS
2002	Matura
2003/2004	Ausbildung zum Bankkaufmann bei Erste Bank Sparkasse

Beruflicher Werdegang

2004 – 2010 (6 Jahre)	Bankkaufmann bei Erste Bank Sparkasse
-----------------------	---------------------------------------

Sonstige Kenntnisse

Sprachen:	Deutsch (muttersprachlich)
	Englisch (Maturaniveau)
Führerschein	B

Sonstige Interessen:

Gitarre spielen, Schwimmen, Radfahren, Ausstellungen besichtigen

	Stimme nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme zu
Er ist dominant, selbstsicher und durchsetzungsfähig	0	1	2	3
Er stellt sich flexibel auf neue Situationen ein	0	1	2	3
Er ist anderen Menschen gegenüber freundlich und rücksichtsvoll	0	1	2	3
Er hat ein feines Gespür für die Stimmung anderer	0	1	2	3
Er kann sich angemessen behaupten	0	1	2	3
Er passt seine Vorgehensweisen rasch an sich verändernde Bedingungen an	0	1	2	3
Er schätzt eine hohe Harmonie im Umgang mit anderen	0	1	2	3
Er kann sich auf verschiedene soziale Situationen einstellen	0	1	2	3
Er setzt seine Vorstellungen durch	0	1	2	3
Er stellt sich gerne unvorhersehbaren Situationen	0	1	2	3
Er würde lieber zusammenarbeiten, als zu wetteifern	0	1	2	3
Er kann die eigene Wirkung auf andere genau einschätzen	0	1	2	3
Er vertritt seine Meinung mit Nachdruck	0	1	2	3
Er möchte gerne Aufgaben übernehmen, bei denen sich das Arbeitsumfeld ändert	0	1	2	3
Er versucht mit jedem gut auszukommen	0	1	2	3

Lebenslauf : Frau W.

Persönliche Daten

Geschlecht:	Weiblich
Mobilnummer:	0676/32246xx
Geburtsdaten:	30.03.1983, Wien
Alter:	27
Staatsangehörigkeit:	Österreich

Schul- und Berufsausbildung

1989 - 1993	Volksschule
1993 - 2001	AHS
2001	Matura
2002-2004	Ausbildung zur Bankkauffrau bei BAWAG

Beruflicher Werdegang

2004 – 2005 (1 Jahr)	Bankkauffrau bei BAWAG
----------------------	------------------------

Sonstige Kenntnisse

Sprachen:	Deutsch (muttersprachlich)
	Englisch (Maturaniveau)
Führerschein	B

Sonstige Interessen:

Ausstellungen besichtigen

	Stimme nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme zu
Sie ist dominant, selbstsicher und durchsetzungsfähig	0	1	2	3
Sie stellt sich flexibel auf neue Situationen ein	0	1	2	3
Sie ist anderen Menschen gegenüber freundlich und rücksichtsvoll	0	1	2	3
Sie hat ein feines Gespür für die Stimmung anderer	0	1	2	3
Sie kann sich angemessen behaupten	0	1	2	3
Sie passt ihre Vorgehensweisen rasch an sich verändernde Bedingungen an	0	1	2	3
Sie schätzt eine hohe Harmonie im Umgang mit anderen	0	1	2	3
Sie kann sich auf verschiedene soziale Situationen einstellen	0	1	2	3
Sie setzt ihre Vorstellungen durch	0	1	2	3
Sie stellt sich gerne unvorhersehbaren Situationen	0	1	2	3
Sie würde lieber zusammenarbeiten, als zu wetteifern	0	1	2	3
Sie kann die eigene Wirkung auf andere genau einschätzen	0	1	2	3
Sie vertritt ihre Meinung mit Nachdruck	0	1	2	3
Sie möchte gerne Aufgaben übernehmen, bei denen sich das Arbeitsumfeld ändert	0	1	2	3
Sie versucht mit jedem gut auszukommen	0	1	2	3

Lebenslauf : Herr A.

Persönliche Daten

Geschlecht:	Männlich
Mobilnummer:	0664/74515xx
Geburtsdaten:	27.11.1985, Wien
Alter:	25
Staatsangehörigkeit:	Österreich

Schul- und Berufsausbildung

1991 - 1995	Volksschule
1995 - 2003	AHS
2003	Matura
2004/2005	Ausbildung zum Bankkaufmann bei Raiffeisen Bank

Beruflicher Werdegang

2005 – 2006 (1 Jahr)	Bankkaufmann bei Raiffeisen Bank
----------------------	----------------------------------

Sonstige Kenntnisse

Sprachen:	Deutsch (muttersprachlich)
	Französisch (Maturaniveau)
Führerschein	B

Sonstige Interessen:

Radfahren

	Stimme nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme zu
Er ist dominant, selbstsicher und durchsetzungsfähig	0	1	2	3
Er stellt sich flexibel auf neue Situationen ein	0	1	2	3
Er ist anderen Menschen gegenüber freundlich und rücksichtsvoll	0	1	2	3
Er hat ein feines Gespür für die Stimmung anderer	0	1	2	3
Er kann sich angemessen behaupten	0	1	2	3
Er passt seine Vorgehensweisen rasch an sich verändernde Bedingungen an	0	1	2	3
Er schätzt eine hohe Harmonie im Umgang mit anderen	0	1	2	3
Er kann sich auf verschiedene soziale Situationen einstellen	0	1	2	3
Er setzt seine Vorstellungen durch	0	1	2	3
Er stellt sich gerne unvorhersehbaren Situationen	0	1	2	3
Er würde lieber zusammenarbeiten, als zu wetteifern	0	1	2	3
Er kann die eigene Wirkung auf andere genau einschätzen	0	1	2	3
Er vertritt seine Meinung mit Nachdruck	0	1	2	3
Er möchte gerne Aufgaben übernehmen, bei denen sich das Arbeitsumfeld ändert	0	1	2	3
Er versucht mit jedem gut auszukommen	0	1	2	3

Lebenslauf : Frau L.

Persönliche Daten

Geschlecht:	Weiblich
Mobilnummer:	0676/32246xx
Geburtsdaten:	30.03.1984, Wien
Alter:	26
Staatsangehörigkeit:	Österreich

Schul- und Berufsausbildung

1990 - 1994	Volksschule
1994 - 2002	AHS
2002	Matura
2002/2003	Ausbildung zur Versicherungskauffrau bei Donau Versicherung

Beruflicher Werdegang

2003 – 2009 (6 Jahre)	Versicherungskauffrau bei Donau Versicherung
-----------------------	--

Sonstige Kenntnisse

Sprachen:	Deutsch (muttersprachlich)
	Französisch (Maturaniveau)
Führerschein	B

Sonstige Interessen:

Schifahren

	Stimme nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme zu
Sie ist dominant, selbstsicher und durchsetzungsfähig	0	1	2	3
Sie stellt sich flexibel auf neue Situationen ein	0	1	2	3
Sie ist anderen Menschen gegenüber freundlich und rücksichtsvoll	0	1	2	3
Sie hat ein feines Gespür für die Stimmung anderer	0	1	2	3
Sie kann sich angemessen behaupten	0	1	2	3
Sie passt ihre Vorgehensweisen rasch an sich verändernde Bedingungen an	0	1	2	3
Sie schätzt eine hohe Harmonie im Umgang mit anderen	0	1	2	3
Sie kann sich auf verschiedene soziale Situationen einstellen	0	1	2	3
Sie setzt ihre Vorstellungen durch	0	1	2	3
Sie stellt sich gerne unvorhersehbaren Situationen	0	1	2	3
Sie würde lieber zusammenarbeiten, als zu wetteifern	0	1	2	3
Sie kann die eigene Wirkung auf andere genau einschätzen	0	1	2	3
Sie vertritt ihre Meinung mit Nachdruck	0	1	2	3
Sie möchte gerne Aufgaben übernehmen, bei denen sich das Arbeitsumfeld ändert	0	1	2	3
Sie versucht mit jedem gut auszukommen	0	1	2	3

Lebenslauf : Herr H.

Persönliche Daten

Geschlecht:	Männlich
Mobilnummer:	0699/897323xx
Geburtsdaten:	04.07.1984, Wien
Alter:	26
Staatsangehörigkeit:	Österreich

Schul- und Berufsausbildung

1990 - 1994	Volksschule
1994 - 2002	AHS
2002	Matura
2003/2004	Ausbildung zum Versicherungskaufmann bei Wüstenrot Versicherung

Beruflicher Werdegang

2004 – 2010 (6 Jahre)	Versicherungskaufmann bei Wüstenrot Versicherung
-----------------------	--

Sonstige Kenntnisse

Sprachen:	Deutsch (muttersprachlich) Italienisch (Maturaniveau)
Führerschein	B

Sonstige Interessen:

Fotographie

	Stimme nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme zu
Er ist dominant, selbstsicher und durchsetzungsfähig	0	1	2	3
Er stellt sich flexibel auf neue Situationen ein	0	1	2	3
Er ist anderen Menschen gegenüber freundlich und rücksichtsvoll	0	1	2	3
Er hat ein feines Gespür für die Stimmung anderer	0	1	2	3
Er kann sich angemessen behaupten	0	1	2	3
Er passt seine Vorgehensweisen rasch an sich verändernde Bedingungen an	0	1	2	3
Er schätzt eine hohe Harmonie im Umgang mit anderen	0	1	2	3
Er kann sich auf verschiedene soziale Situationen einstellen	0	1	2	3
Er setzt seine Vorstellungen durch	0	1	2	3
Er stellt sich gerne unvorhersehbaren Situationen	0	1	2	3
Er würde lieber zusammenarbeiten, als zu wetteifern	0	1	2	3
Er kann die eigene Wirkung auf andere genau einschätzen	0	1	2	3
Er vertritt seine Meinung mit Nachdruck	0	1	2	3
Er möchte gerne Aufgaben übernehmen, bei denen sich das Arbeitsumfeld ändert	0	1	2	3
Er versucht mit jedem gut auszukommen	0	1	2	3

Lebenslauf : Frau N.

Persönliche Daten

Geschlecht:	Weiblich
Mobilnummer:	0676/ 67496xx
Geburtsdaten:	2.12.1985
Alter:	25
Staatsangehörigkeit:	Österreich

Schul- und Berufsausbildung

1991 - 1995	Volksschule
1995 - 2003	AHS
2003	Matura
2003/2004	Ausbildung zur Versicherungskauffrau bei HDI Versicherung

Beruflicher Werdegang

2004 - 2005 (1 Jahr)	Versicherungskauffrau bei HDI Versicherung
----------------------	--

Sonstige Kenntnisse

Sprachen:	Deutsch (muttersprachlich) Italienisch (Maturaniveau)
Führerschein	B

Sonstige Interessen:

Gitarre spielen, Ausstellungen besichtigen, Schifahren, Fotografie

	Stimme nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme zu
Sie ist dominant, selbstsicher und durchsetzungsfähig	0	1	2	3
Sie stellt sich flexibel auf neue Situationen ein	0	1	2	3
Sie ist anderen Menschen gegenüber freundlich und rücksichtsvoll	0	1	2	3
Sie hat ein feines Gespür für die Stimmung anderer	0	1	2	3
Sie kann sich angemessen behaupten	0	1	2	3
Sie passt ihre Vorgehensweisen rasch an sich verändernde Bedingungen an	0	1	2	3
Sie schätzt eine hohe Harmonie im Umgang mit anderen	0	1	2	3
Sie kann sich auf verschiedene soziale Situationen einstellen	0	1	2	3
Sie setzt ihre Vorstellungen durch	0	1	2	3
Sie stellt sich gerne unvorhersehbaren Situationen	0	1	2	3
Sie würde lieber zusammenarbeiten, als zu wetteifern	0	1	2	3
Sie kann die eigene Wirkung auf andere genau einschätzen	0	1	2	3
Sie vertritt ihre Meinung mit Nachdruck	0	1	2	3
Sie möchte gerne Aufgaben übernehmen, bei denen sich das Arbeitsumfeld ändert	0	1	2	3
Sie versucht mit jedem gut auszukommen	0	1	2	3

Lebenslauf : Herr P.

Persönliche Daten

Geschlecht:	Männlich
Mobilnummer:	0676/56974xx
Geburtsdaten:	21.4.1985, Wien
Alter:	25
Staatsangehörigkeit:	Österreich

Schul- und Berufsausbildung

1991 - 1995	Volksschule
1995 - 2003	AHS
2003	Matura
2004/5	Ausbildung zum Versicherungskaufmann bei Allianz Versicherung

Beruflicher Werdegang

2005 – 2006 (1 Jahr)	Versicherungskaufmann bei Allianz Versicherung
----------------------	--

Sonstige Kenntnisse

Sprachen:	Deutsch (muttersprachlich)
	Spanisch (Maturaniveau)
Führerschein	B

Sonstige Interessen:

Fotografie, Schwimmen, Ausstellungen besichtigen, Radfahren

	Stimme nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme zu
Er ist dominant, selbstsicher und durchsetzungsfähig	0	1	2	3
Er stellt sich flexibel auf neue Situationen ein	0	1	2	3
Er ist anderen Menschen gegenüber freundlich und rücksichtsvoll	0	1	2	3
Er hat ein feines Gespür für die Stimmung anderer	0	1	2	3
Er kann sich angemessen behaupten	0	1	2	3
Er passt seine Vorgehensweisen rasch an sich verändernde Bedingungen an	0	1	2	3
Er schätzt eine hohe Harmonie im Umgang mit anderen	0	1	2	3
Er kann sich auf verschiedene soziale Situationen einstellen	0	1	2	3
Er setzt seine Vorstellungen durch	0	1	2	3
Er stellt sich gerne unvorhersehbaren Situationen	0	1	2	3
Er würde lieber zusammenarbeiten, als zu wetteifern	0	1	2	3
Er kann die eigene Wirkung auf andere genau einschätzen	0	1	2	3
Er vertritt seine Meinung mit Nachdruck	0	1	2	3
Er möchte gerne Aufgaben übernehmen, bei denen sich das Arbeitsumfeld ändert	0	1	2	3
Er versucht mit jedem gut auszukommen	0	1	2	3

Lebenslauf : Frau S.

Persönliche Daten

Geschlecht:	Weiblich
Mobilnummer:	0676/32246xx
Geburtsdaten:	30.03.1984, Wien
Alter:	26
Staatsangehörigkeit:	Österreich

Schul- und Berufsausbildung

1990 - 1994	Volksschule
1994 - 2002	AHS
2002	Matura
2002/2003	Ausbildung zur Bankkauffrau bei Postsparkasse

Beruflicher Werdegang

2003 – 2009 (6 Jahre)	Bankkauffrau bei Postsparkasse
-----------------------	--------------------------------

Sonstige Kenntnisse

Sprachen:	Deutsch (muttersprachlich)
	Spanisch (Maturaniveau)
Führerschein	B

Sonstige Interessen:

Schwimmen, Radfahren, Schifahren, Fotografie

	Stimme nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme zu
Sie ist dominant, selbstsicher und durchsetzungsfähig	0	1	2	3
Sie stellt sich flexibel auf neue Situationen ein	0	1	2	3
Sie ist anderen Menschen gegenüber freundlich und rücksichtsvoll	0	1	2	3
Sie hat ein feines Gespür für die Stimmung anderer	0	1	2	3
Sie kann sich angemessen behaupten	0	1	2	3
Sie passt ihre Vorgehensweisen rasch an sich verändernde Bedingungen an	0	1	2	3
Sie schätzt eine hohe Harmonie im Umgang mit anderen	0	1	2	3
Sie kann sich auf verschiedene soziale Situationen einstellen	0	1	2	3
Sie setzt ihre Vorstellungen durch	0	1	2	3
Sie stellt sich gerne unvorhersehbaren Situationen	0	1	2	3
Sie würde lieber zusammenarbeiten, als zu wetteifern	0	1	2	3
Sie kann die eigene Wirkung auf andere genau einschätzen	0	1	2	3
Sie vertritt ihre Meinung mit Nachdruck	0	1	2	3
Sie möchte gerne Aufgaben übernehmen, bei denen sich das Arbeitsumfeld ändert	0	1	2	3
Sie versucht mit jedem gut auszukommen	0	1	2	3

19. Lebenslauf

Steiner Julia

Lebenslauf

Persönliche Angaben:

Geburtsdatum: 04. 08. 1985
Geburtsort: Wien
Staatsangehörigkeit: Österreich

Ausbildung:

Oktober 2004: Beginn des Studiums der Psychologie an der Universität Wien
1999-2004: Oberstufe Bundesgymnasium Wien 23.Draschestrasse, mit
Schulversuch bilingualen Unterricht (Englisch- Deutsch)
Juni 2004: Matura mit gutem Erfolg
1995-1999: Bundesgymnasium 1120 Wien, Singrienergasse
1991-1995: Volksschule 1040, Wien, Phorusgasse, Integrationsklasse

berufliche Erfahrungen:

Mai- Juli 2011: Praktikum bei WIFI Wien Bildungsberatung
August-Sept.2008: 8 Tage Schnupperpraktikum bei „Arbeitsmarktservice Niederösterreich“
Juli-August 2007: 6 Wochen Praktikum bei der „Arbeiterkammer Wien“ (Pflichtpraktikum im Rahmen des Studiums)
Juli 2006: Betreuerin in einem 2-wöchigen Camp(nicht behinderte Kinder) für „Die Kinderfreunde Wien“
Juni-Sept. 2006: Front-Office Tätigkeit bei der IT-Firma „Bacher- Systems“
Mai 2006- Feb. 2008: Kinderbetreuung für „Das Dienstleistungszentrum“

Juli 2005:	Betreuerin in einem 3wöchigen Camp für körper- und mehrfachbehinderte Kinder für das „Österreichische Rote Kreuz“
Mai-Juni 2005:	Call-Center Tätigkeit (im Verkauf)
Sept. 2004:	1 Monat Praktikum bei „Wiener Städtische- Vienna Insurance Group“ :

Sprachkenntnisse:

Englisch:	fließend
Französisch:	Maturaniveau
Italienisch:	Grundkenntnisse

Sonstiges:

2008/09:	6 Monate Auslandsaufenthalt im Rahmen des Studiums (Erasmus) in Deutschland (Universität Trier)
seit 2003:	ehrenamtliche Tätigkeit für „AFS Austauschprogramme für Interkulturelles Lernen“
2003:	6 Monate Aufenthalt in Australien, mit dortigem Schulbesuch