

Heinz Schuler
Uwe Peter Kanning (Hrsg.)



Lehrbuch der Personalpsychologie

3., überarbeitete und erweiterte Auflage



HOGREFE



Lehrbuch der Personalpsychologie

Lehrbuch der Personalpsychologie

herausgegeben von

Heinz Schuler und Uwe Peter Kanning

3., überarbeitete und erweiterte Auflage

HOGREFE



GÖTTINGEN · BERN · WIEN · PARIS · OXFORD · PRAG
TORONTO · BOSTON · AMSTERDAM · KOPENHAGEN
STOCKHOLM · FLORENZ · HELSINKI

Prof. Dr. Heinz Schuler, geb. 1945. Studium der Psychologie und Philosophie in München. 1973 Promotion. 1978 Habilitation. 1979-1982 Professor und Institutsleiter an der Universität Erlangen. 1982-2010 Professor für Psychologie an der Universität Hohenheim. Forschungsschwerpunkte: Berufseignungsdiagnostik und Leistungsforschung.

Prof. Dr. Uwe Peter Kanning, geb. 1966. Studium der Psychologie in Münster und an der Universität Canterbury. 1997 Promotion. 2007 Habilitation. Seit 2009 Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Osnabrück. Forschungsschwerpunkte: Personaldiagnostik, Soziale Kompetenzen, unseriöse Methoden der Personalarbeit.



Informationen und Zusatzmaterialien zu diesem Buch finden Sie unter www.hogrefe.de/buecher/lehrbuecher/psychlehrbuchplus

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

© 2001, 2006 und 2014 Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG
Göttingen • Bern • Wien • Paris • Oxford • Prag • Toronto • Boston
Amsterdam • Kopenhagen • Stockholm • Florenz • Helsinki
Merkelstraße 3, 37085 Göttingen

<http://www.hogrefe.de>

Aktuelle Informationen • Weitere Titel zum Thema • Ergänzende Materialien



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

Umschlagabbildung: © Kurhan - Fotolia.com
Satz: ARThür Grafik-Design & Kunst, Weimar
Format: PDF

ISBN 978-3-8409-2363-0

Nutzungsbedingungen:

Der Erwerber erhält ein einfaches und nicht übertragbares Nutzungsrecht, das ihn zum privaten Gebrauch des E-Books und all der dazugehörigen Dateien berechtigt.

Der Inhalt dieses E-Books darf von dem Kunden vorbehaltlich abweichender zwingender gesetzlicher Regeln weder inhaltlich noch redaktionell verändert werden. Insbesondere darf er Urheberrechtsvermerke, Markenzeichen, digitale Wasserzeichen und andere Rechtsvorbehalte im abgerufenen Inhalt nicht entfernen.

Der Nutzer ist nicht berechtigt, das E-Book – auch nicht auszugsweise – anderen Personen zugänglich zu machen, insbesondere es weiterzuleiten, zu verleihen oder zu vermieten.

Das entgeltliche oder unentgeltliche Einstellen des E-Books ins Internet oder in andere Netzwerke, der Weiterverkauf und/oder jede Art der Nutzung zu kommerziellen Zwecken sind nicht zulässig.

Das Anfertigen von Vervielfältigungen, das Ausdrucken oder Speichern auf anderen Wiedergabegeräten ist nur für den persönlichen Gebrauch gestattet. Dritten darf dadurch kein Zugang ermöglicht werden.

Die Übernahme des gesamten E-Books in eine eigene Print- und/oder Online-Publikation ist nicht gestattet. Die Inhalte des E-Books dürfen nur zu privaten Zwecken und nur auszugsweise kopiert werden.

Diese Bestimmungen gelten gegebenenfalls auch für zum E-Book gehörende Audiodateien.

Anmerkung:

Sofern der Printausgabe eine CD-ROM beigelegt ist, sind die Materialien/Arbeitsblätter, die sich darauf befinden, bereits Bestandteil dieses E-Books.

Vorwort zur dritten Auflage

Seit der ersten Auflage des Lehrbuchs der Personalpsychologie sind nunmehr zwölf, seit der zweiten Auflage sechs Jahre ins Land gezogen. In dieser Zeit lassen sich sowohl in der Forschung als auch in der Praxis erfreuliche Entwicklungen verzeichnen. Aus nahezu jedem Themenfeld des Lehrbuchs gibt es interessante Weiterentwicklungen zu berichten. In Medien und beruflicher Praxis finden personalpsychologische Forschungsergebnisse und Methoden zunehmend Aufmerksamkeit. Bedingt durch die rasante Zunahme wirtschaftspsychologischer Studiengänge an staatlichen und privaten (Fach-)Hochschulen wird die Personalpsychologie heute von weitaus mehr Menschen studiert als noch zu Beginn des Jahrhunderts. Dabei spricht für die besondere Praxisrelevanz unserer Disziplin, dass nahezu alle Absolventinnen und Absolventen ohne große Schwierigkeiten eine einschlägige Beschäftigung finden. In hervorragender Weise verwirklicht die Personalpsychologie somit das Ziel einer empirisch fundierten Wissenschaft, die praktisch nützliche Erkenntnisse generiert. An die Seite des *wissenschaftlichen Impacts* – also der Wertschätzung wissenschaftlicher Befunde in der Scientific Community – gesellt sich somit mehr und mehr ein *gesellschaftlicher Impact*. Wir hoffen, durch die dritte Auflage des Lehrbuchs der Personalpsychologie diese Entwicklung unterstützen zu können.

Gegenüber der zweiten Auflage gibt es thematisch kleinere Verschiebungen, die sich vor allem aus der Zusammenlegung einzelner Kapitel (z. B. „Gruppenarbeit“ und „Management von Gruppen“) sowie der Aufnahme neuer Themen (z. B. „Management von Veränderungsprozessen“) ergeben haben. Zudem wurden die nunmehr 28 Kapitel gemäß einer leicht veränderten Metastruktur in sechs Bereiche gegliedert: (I) Person – Arbeit – Organisation, (II) Personaldiagnostik, (III) Personalentwicklung, (IV) Personalführung, (V) Interaktion und (VI) Evaluation.

Die größten Lesergruppen des Lehrbuchs der Personalpsychologie stellen Studierende, Dozenten und Berufspraktiker dar. Ihren jeweils besonderen Bedürfnissen soll durch zahlreiche neue sowie verbesserte didaktische Hilfsmittel Rechnung getragen werden:

- Durch den Einsatz einer *zusätzlichen Farbe* (blau) und zahlreichen Kästen werden nun zentrale Aussagen markanter als bisher hervorgehoben.
- Die Anzahl der *Abbildungen* wurde erhöht, ihre Qualität verbessert.
- In den einzelnen Kapiteln wird jeweils anhand eines *Praxisfalls* veranschaulicht, wie sich die Inhalte im Berufsleben umsetzen lassen.
- Am Ende eines Kapitels verweisen explizite *Tipps für die Praxis* auf die Umsetzung der wichtigsten Erkenntnisse im Berufsalltag.
- Ein *Lernquiz* am Ende eines Kapitels hilft dabei, den individuellen Lernprozess zu unterstützen.
- Zusätzlich findet sich in jedem Kapitel eine Übung zur Reflexion bzw. praktischen Anwendung ausgewählter Inhalte.

- Zur vertiefenden Auseinandersetzung mit den Inhalten eines Kapitels wird jeweils eine überschaubare Anzahl von Literaturquellen als *weiterführende Literatur* empfohlen.
- Dozentinnen und Dozenten, die das Lehrbuch der Personalpsychologie in der Lehre einsetzen, finden zu jedem Kapitel auf der Internetseite des Hogrefe Verlags *Vorlesungsfolien* zum Herunterladen (vgl. <http://www.hogrefe.de/buecher/lehrbuecher/psychlehrbuchplus/>).
- Zudem wird der Einsatz des Lehrbuchs durch eine Sammlung von mehr als 250 *Klausur- bzw. Prüfungsfragen* unterstützt. Auch sie können von Dozentinnen und Dozenten auf der Internetseite zum Lehrbuch heruntergeladen werden (vgl. <http://www.hogrefe.de/buecher/lehrbuecher/psychlehrbuchplus/>).
- Ein umfangreiches *Glossar* erleichtert das Erlernen grundlegender Begriffe.
- Ein ebenfalls sehr umfangreiches *Stichwortverzeichnis* unterstützt die Orientierung im gesamten Band.

Wir danken allen Autorinnen und Autoren, dass sie die neue Konzeption tatkräftig unterstützt haben. Die allermeisten von ihnen haben die vereinbarten Termine eingehalten, so dass die Erstellung der dritten Auflage weitgehend termingerecht vonstatten gehen konnte. Frau Susanne Braunschweiger sowie Frau Kerstin Kielhorn gebührt unser Dank für ihre logistische Unterstützung. Frau Andrea Werner, Frau Maren Vieten, Herr Klein Hitpass sowie Herr Dominik Schwarzingen haben uns bei der Erstellung einzelner Kapitel hilfreich beiseite gestanden. Auch hierfür möchten wir Dank sagen. Zu guter Letzt sei dem Hogrefe Verlag – namentlich Herrn Dr. Vogtmeier, Frau Susanne Weidinger und Frau Marieke Schwanke – gedankt, mit dem wir das Vorhaben wie immer harmonisch und professionell verwirklichen konnten.

Wie hoffen, dass auch die dritte Auflage dieses Lehrbuchs vielen Leserinnen und Lesern interessante Informationen bietet und Kollegen in Forschung und Praxis Anregungen zur Nutzung, Weitergabe und Weiterentwicklung des wichtigen Fachgebiets Personalpsychologie zu geben vermag.

Stuttgart und Münster, im September 2013

*Heinz Schuler und
Uwe Peter Kanning*

Inhalt

I. Person – Arbeit – Organisation

1. Gegenstand und Aufgaben der Personalpsychologie 13
Heinz Schuler

2. Die Bedeutung von Arbeit 25
Lutz von Rosenstiel

II. Personaldiagnostik

3. Arbeits- und Anforderungsanalyse 61
Heinz Schuler

4. Personalmarketing 99
Klaus Moser und Cynthia Sende

5. Eigenschaftsorientierte Verfahren der Personalauswahl 149
Heinz Schuler, Stefan Höft und Benedikt Hell

6. Simulationsorientierte Verfahren der Personalauswahl 215
Uwe Peter Kanning und Heinz Schuler

7. Biografieorientierte Verfahren der Personalauswahl 257
Heinz Schuler

8. Persönlichkeit aus sozioanalytischer Perspektive 301
Gerhard Blickle

9. Qualitätsstandards der Personalauswahl 325
Martin Kersting

10. Leistungsbeurteilung 357
Daniela Lohaus und Heinz Schuler

11. Mitarbeiterbefragung 413
Ingwer Borg

III. Personalentwicklung

12. Berufliche Entwicklung und organisationale Sozialisation 449
Klaus Moser, Roman Soucek und Alice Hassel
13. Prozess und Methoden der Personalentwicklung 501
Uwe Peter Kanning
14. Coaching 563
Christopher Rauen und Julia Eversmann
15. Förderung von Innovationen 607
Andreas Guldin und Petra Gelléri
16. Selbstmanagement 647
Cornelius J. König und Martin Kleinmann

IV. Personalführung

17. Führung 677
Lutz von Rosenstiel und Jürgen Kaschube
18. Motivierung 725
Friedemann W. Nerdinger
19. Mitarbeitergespräche 765
Regina Fiege, Peter M. Muck und Heinz Schuler
20. Management von Veränderungsprozessen 813
Ralf Stegmaier
21. Internationaler Personaleinsatz 847
Torsten M. Kühlmann

V. Interaktion

22. Persönlichkeit und berufsbezogenes Sozialverhalten 889
Peter M. Muck und Jenny S. Wesche
23. Gruppenarbeit und Management von Teams 933
Jürgen Wegge

24. Einflusskompetenz, Konflikte, Mikropolitik 985
Gerhard Blickle und Marc Solga

25. Belastungen und Ressourcen 1031
Eva Bamberg und Tim Vahle-Hinz

VI. Evaluation

26. Erfolgsüberprüfung personalpsychologischer Arbeit 1081
Stefan Höft

27. Personalentscheidung, Nutzen und Fairness 1137
Yvonne Görlich und Heinz Schuler

28. Rechtliche Aspekte der Personalarbeit. 1201
Ingo Püttner

Anhang

Glossar 1229

Die Autorinnen und Autoren des Bandes. 1255

Sachregister 1261



I. Person – Arbeit – Organisation

1. Gegenstandsbereich und Aufgaben der Personalpsychologie	13
<i>Heinz Schuler</i>	
2. Die Bedeutung von Arbeit	25
<i>Lutz von Rosenstiel</i>	

Kapitel 1

Gegenstand und Aufgaben der Personalpsychologie

Heinz Schuler

Inhaltsübersicht

Überblick	13	1.3 Der Nutzen des Lehrbuchs	20
1.1 Zur Abgrenzung der Personalpsychologie	14	Weiterführende Literatur	22
1.2 Differenzialpsychologische und naturwissenschaftliche Orientierung	16	Literatur	22

Überblick

Mit *Personalpsychologie* wird hier jenes Teilgebiet der Arbeits- und Organisationspsychologie sowie des Personalwesens bezeichnet, das sich auf die Betrachtung des Individuums in seinen Verhaltens-, Befindens-, Leistungs- und Entwicklungszusammenhängen als Mitarbeiter einer Organisation konzentriert. Für die Personalpsychologie im hier verstandenen Sinne wird eine ausgeprägte Affinität zur Differenzialpsychologie als Grundlagenwissenschaft konstatiert und eine naturwissenschaftliche Orientierung als erstrebenswert angesehen. Als besonders fruchtbare Innovation wird die metaanalytische Methode der Validitäts-generalisierung eingeschätzt, mittels deren methodische wie theoretische Fortschritte nicht nur in der Personalpsychologie selbst, sondern in vielen Teilgebieten der psychologischen Forschung erzielt werden konnten. Als Zielgruppen dieses Lehrbuchs werden Studierende der Psychologie und der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Berufstätige im Bereich des Personalwesens hervorgehoben.

Lernzielfragen:

- Was sind die Kerngebiete der Personalpsychologie, wie lässt sie sich innerhalb der Arbeits- und Organisationspsychologie abgrenzen?
- Welches sind die methodologischen Prinzipien und Orientierungen der Personalpsychologie, wie erfüllt sie ihre Aufgaben?
- Wem nützt die Personalpsychologie?

1.1 Zur Abgrenzung der Personalpsychologie

Gegenstand der Personalpsychologie ist das Verhalten und Erleben des Menschen in Arbeit, Beruf und Organisation. Personalpsychologie weist sich damit als Teilgebiet der Arbeits- und Organisationspsychologie aus, und zwar als jenes Teilgebiet, das sich auf die Betrachtung des Individuums in seinen Verhaltens-, Befindens-, Leistungs- und Entwicklungszusammenhängen konzentriert, insbesondere in dessen Funktion als Mitarbeiter eines Unternehmens oder einer Verwaltungsorganisation. Dementsprechend stehen jene Verhaltenssegmente im Vordergrund, die einen Berufs- und Leistungsbezug aufweisen. Im vorliegenden Text werden diese Bereiche sowohl aus der Perspektive des Individuums als auch aus jener der Organisation betrachtet.

Aus der Perspektive des Individuums betrachtet, sind es Berufs- und Organisationswahl, berufs- und tätigkeitsbezogene Interessen, Selbsteinschätzung von Fähigkeiten und anderen berufsrelevanten Merkmalen, Integration in eine Organisation und Bindung an sie, berufliches Lernen, produktives und auch kontraproduktives Verhalten, Leistung und Organisation der eigenen Person, Arbeits- und Leistungszufriedenheit sowie die Bedeutung persönlichkeitsgerechter Arbeit, psychische und physische Gesundheit, Interaktion mit anderen Organisationsmitgliedern und Förderung durch andere, persönliche und berufliche Entwicklung, berufliche Umorientierung, Arbeitslosigkeit, zeitweiliges und dauerhaftes Ausscheiden aus dem Berufsleben. Aus der Perspektive der Organisation sind im Großen und Ganzen die gleichen Sachverhalte Gegenstand des Interesses. Sie gewinnen aus dem institutionell bedingten Interessenshintergrund und der entsprechenden Betrachtungsweise ihre spezifische Akzentuierung und teilweise auch ihre eigene Terminologie: Bestimmung der Tätigkeitsanforderungen, Personalmarketing, Personalauswahl, Personalentscheidungen, betriebliche Sozialisation, Personalentwicklung und Coaching, Führung von Mitarbeitern, Förderung von Motivation und Commitment, Befragung von Mitarbeitern und individuelle Mitarbeitergespräche, Leistungsbeurteilung, Leitung und Koordination von Arbeitsgruppen, Gewährleistung von Gesundheit und Arbeitssicherheit, Teammanagement, Bewältigung von Kulturproblemen, Personalentscheidungen und Nutzenbestimmung, Evaluation personalpsychologischer Methoden und Rechtsfragen bei Auswahlentscheidungen. Mit dieser Auflistung wird in etwa auch der Inhalt des vorliegenden Lehrbuchs umrissen.

Diese Auflistung zeigt auch, dass die Abgrenzung der Personalpsychologie vom Gesamtgebiet der Arbeits- und Organisationspsychologie nicht einfach ist. Immerhin gibt es einige Teilbereiche dieser Doppeldisziplin, die nicht zum Gegenstand der Personalpsychologie gehören; dies sind insbesondere die großen Bereiche Arbeit und Arbeitsgestaltung sowie Organisation inklusive Organisationstheorien, Organisationsentwicklung, Organisations-Umwelt-Beziehungen etc. Für das mittlere Aggregationsniveau der Gruppe gilt, dass es je nach Perspektive sowohl der Personal- als auch der übergeordneten Organisationspsychologie zugerechnet werden kann. Daraus ergibt sich eine Antwort auf die Frage der Abgrenzung des Lehrbuchs der Personalpsychologie gegenüber dem Lehrbuch Organisationspsycholo-

gie (Schuler, 2007a): Im vorliegenden Band sind die Gegenstände, die der Personalpsychologie zugerechnet werden können, gewissermaßen „unter die Lupe genommen“; über sie wird gründlichere und stärker unter diesem Gesichtspunkt fokussierte Information angeboten, ergänzt um eine Reihe zusätzlicher einschlägiger Themenbereiche. Weitere Besonderheiten des Gegenstandsbereichs ergeben sich aus den nachfolgenden Überlegungen.

Wer sich mit dem Fachgebiet „Berufspsychologie“ näher beschäftigt hat, wird feststellen, dass auch hierzu enge Beziehungen bestehen. Man kann diese Beziehungen sogar als so eng ansehen, dass der größte Teil des vorliegenden Lehrbuchs ebenso gut auch den Titel „Berufspsychologie“ tragen könnte. Im Deutschen wurde diese Bezeichnung nur kurze Zeit benutzt, um ein eigenständiges Fachgebiet zu benennen: Die erste Auflage des Handbuchs der Betriebspsychologie (Mayer & Herwig, 1961), des terminologischen Vorläufers der „Organisationspsychologie“, enthält noch eine Reihe von Themenbereichen, die, aus Platzgründen und um der angloamerikanischen Entwicklung zu folgen, in der zweiten Auflage 1970 ausgliedert und später in einem separaten Band „Berufspsychologie“ (Seifert, 1977) zusammengefasst wurden. Was den Gegenstandsbereich der Berufspsychologie über den der Personalpsychologie hinaus kennzeichnet, sind vor allem die Themen Berufsklassifikation und Berufsberatung; die Besonderheiten der Personalpsychologie finden sich demgegenüber in jenen Teilgebieten, die als „Personalmanagement“ oder, in aktuellerer Terminologie, als „Human Resource Management“ angesprochen werden können und vor allem in der Komponente der Entscheidung und Steuerung seitens der Organisation liegen.

Es kann damit auch ein Unterschied in der Perspektive konstatiert werden: Während Gegenstand der Berufspsychologie eher das wählende und sich entscheidende Individuum ist, vertritt die Personalpsychologie stärker die Perspektive der handelnden Organisation und lässt deutlicher die Nähe zum betriebswirtschaftlich verankerten „Personalwesen“ erkennen – bzw. sich sogar auch als Teilgebiet dieser Disziplin identifizieren. Dies ist keineswegs zwangsläufig mit einer Nichtbeachtung oder gar Geringschätzung der Belange der Mitarbeiter verbunden, worauf die oben aufgezeigte Doppelperspektivität hinweisen mag. Im Gegenteil kann die Aufgabe der Personalpsychologie sogar darin gesehen werden, in Wissenschaft wie Praxis ein Gegengewicht zu dem als betriebswirtschaftliche Funktion verstandenen Personalwesen zu bilden. Auch die Abgrenzung zu diesem lässt sich übrigens fast stärker akzentuierend als inhaltlich feststellen, zumindest wenn man die Arbeiten der verhaltenswissenschaftlich orientierten Betriebswirte im Auge hat (beispielsweise führt das von Gaugler, Oechsler und Weber, 2004, herausgegebene Handwörterbuch des Personalwesens auch viele genuin psychologische Themen auf, vielleicht in Ermangelung einer eigenständig etablierten Disziplin Personalpsychologie). Freilich finden sich auch inhaltliche Bereiche, die das Personalwesen von der Personalpsychologie unterscheiden, darunter insbesondere administrative Aufgaben wie Personalplanung, Personalcontrolling und Gehaltsbestimmung sowie integrierte Beiträge anderer Disziplinen, u. a. Arbeitsrecht und Arbeitsmedizin.

Die Personalpsychologie lässt sich also begrifflich wie von den Aufgaben her von verwandten Gebieten abgrenzen, und sie ist als bedeutendes Fachgebiet er-