

Verfälschbarkeit von Persönlichkeitstests – ein Problem für die soziale Akzeptanz?

Ricarda Steinmayr und Martin Kersting

1 Einleitung

Betrachtet man den diagnostischen Auswahlprozess, so ist dessen vordergründiges Ziel die valide Selektion und auch Allokation von Bewerbern. Doch im Zuge dieses Prozesses kann sich nicht nur der Bewerber präsentieren und von seinen Stärken überzeugen, sondern auch das auswählende Unternehmen stellt sich bei den Bewerbern und potenziellen Mitarbeitern vor. So verwundert es nicht, dass die Personalauswahl auch als Personalmarketingstrategie betrachtet wird. Hier schließt jedoch gleich die Frage an, wie man die für die meisten Bewerber sicherlich genuin unangenehme Situation des Bewertet-Werdens so gestaltet, dass sie von den Bewerbern nicht nur nicht aversiv, sondern vielleicht sogar positiv empfunden wird. Zu dieser Frage geben Forschungsarbeiten rund um das Thema der sozialen Akzeptanz¹ von diagnostischen Prozessen Auskunft. Das Konzept der sozialen Akzeptanz befasst sich u. a. mit Aspekten wie der Fairness, der Belastung(sfreiheit) und Angemessenheit der (eignungs)diagnostischen Vorgehensweisen, die dazu führen, dass die Situation insgesamt sozial akzeptabel wird (Schuler & Stehle, 1983, S. 35; Schuler, 1990; zusammenfassend Steinmayr, 2006). Die Bedeutung der sozialen Akzeptanz für Unternehmen wird durch jüngste Forschungsergebnisse belegt. So konnte die Metaanalyse von Chapman, Uggerslev, Carroll, Piasentin und Jones (2005) zeigen, dass die soziale Akzeptanz von Personalauswahlverfahren einen Einfluss auf die wahrgenommenen Attraktivität einer Organisation hat und sowohl die Intention bezüglich als auch die tatsächliche Annahme eines Stellenangebotes beeinflusst. Die folgende Studie fokussiert vornehmlich die soziale Akzeptanz von Persönlichkeitstests. Dabei soll der bislang noch nicht untersuchten Fragestellung nachgegangen werden, ob die wahrgenommene Verfälschbarkeit von Persönlichkeitstests einen Einfluss auf die soziale Akzeptanz dieser Verfahren hat und ob ein bestimmter Persönlichkeitstest sich hinsichtlich bestimmter Aspekte der sozialen Akzeptanz von einem Intelligenztest unterscheidet.

2 Theoretischer Hintergrund

Von den unterschiedlichen Modellen zur sozialen Akzeptanz (z. B. Derous & De Witte, 2001; Schuler, 1990) greifen wir das Modell von Gilliland (1993) heraus, da es mit seiner Verankerung in der Gerechtigkeitsforschung die größte theoretische Fun-

¹ Das Konzept der sozialen Akzeptanz ist auch unter dem Begriff der sozialen Validität bekannt (z. B. Schuler & Stehle, 1983).

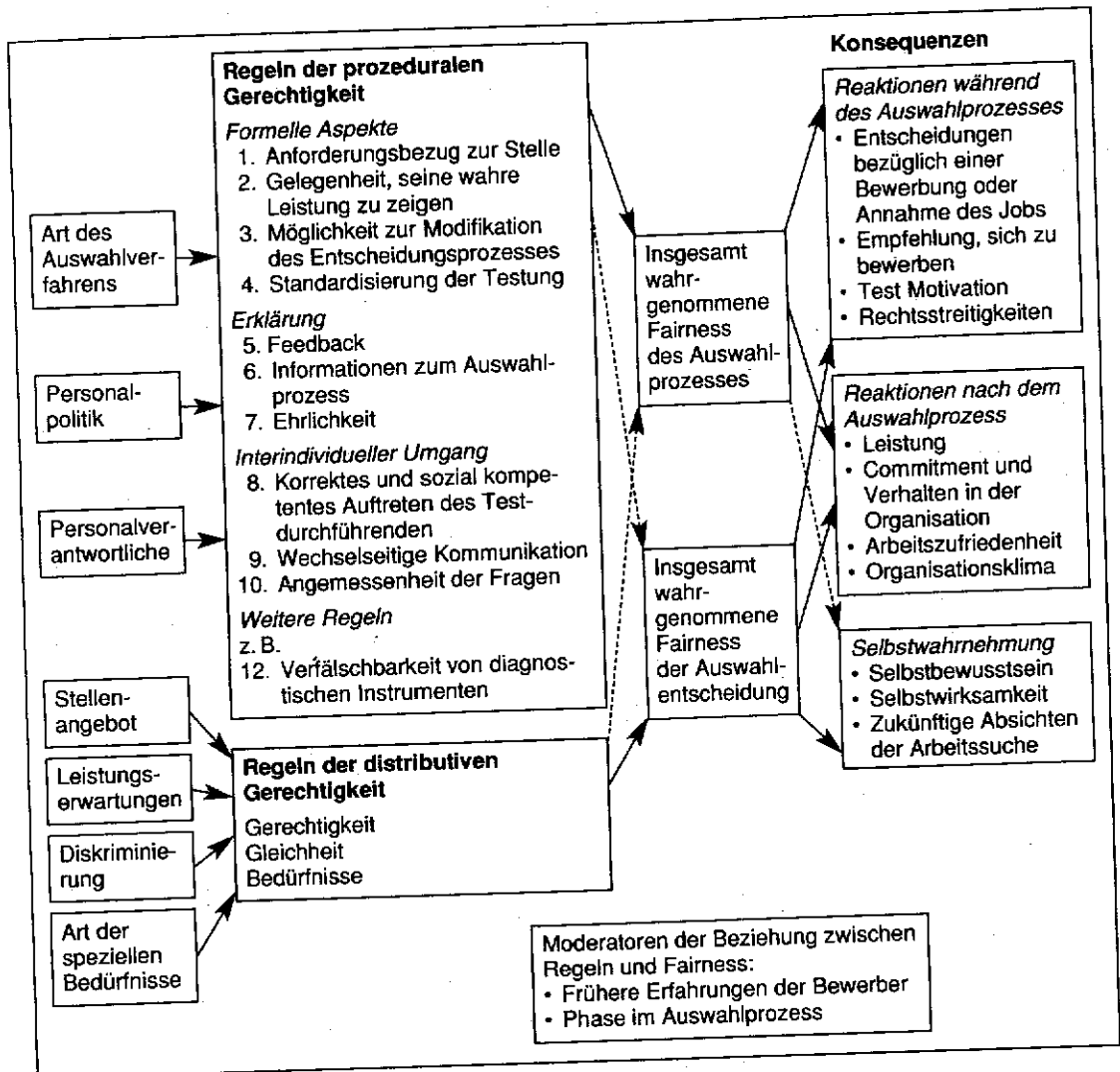


Abbildung 1: Model of Applicants' Reactions to Employment Selection Systems (Gilliland, 1993)

dierung aufweist und den meisten Forschungsarbeiten zur sozialen Akzeptanz zugrunde liegt (vgl. auch Ryan & Ployhart, 2000). Abbildung 1 soll einen Überblick über die verschiedenen Prozesskomponenten des Modells geben.

Die soziale Akzeptanz bezieht sich diesem Modell zufolge auch auf die Wahrnehmung eignungsdiagnostischer Tests, wobei Aspekte wie der wahrgenommene Anforderungsbezug zur Stelle (Augenscheinvalidität), die Standardisierung der Testung oder die Verfälschbarkeit von Instrumenten relevant sind.

In den letzten Jahren zeichnet sich vor allem in den USA ein Trend ab, Persönlichkeitstests als Instrumente der Berufseignungsdiagnostik einzusetzen (Hough & Oswald, 2000). Nach Ryan, Ployhart und Friedel (1998) wollen Unternehmen damit die

vermeintlich niedrige soziale Akzeptanz von Intelligenztests kompensieren. Nach Aussagen der Autoren Hossiep und Paschen (1998, S. 13) ist auch in Deutschland eine verstärkte Nachfrage nach Persönlichkeitstests von Seiten der Wirtschaft wahrzunehmen. Ein Grund für die Renaissance der Persönlichkeitstests in der Personalauswahl könnte die postulierte hohe soziale Akzeptanz von Persönlichkeitstests sein. Jedoch belegt eine aktuelle Metaanalyse (Hausknecht, Day & Thomas, 2004), dass Intelligenz im Vergleich zu Persönlichkeitstests positiver wahrgenommen werden. Die Metaanalyse berücksichtigt jedoch nur Studien, in denen Probanden ganze Verfahrensklassen und nicht einzelne Instrumente beurteilt haben. Bei solchen Studien kann man jedoch nicht kontrollieren, ob die Beurteiler ihr Urteil auf persönliche Erfahrungen oder auf Stereotype stützen. So konnte Marcus (2003) zeigen, dass das Akzeptanzurteil von Probanden über ein Verfahren sich ändert, wenn sie konkrete Erfahrungen mit diesem Verfahren machen. Darüber hinaus ist der Arbeit von Hausknecht et al. (2004) nicht zu entnehmen, in Bezug auf welche Aspekte der sozialen Akzeptanz sich die Verfahrensklassen unterscheiden. Folglich liefert die genannte Metaanalyse von Hausknecht et al. (2004) wenig Informationen, die eine abschließende Bewertung bestimmter Testverfahren zulassen. Sowohl berufsbezogene Persönlichkeits- als auch Intelligenztests erfassen Aspekte, die intuitiv als relevant für die erfolgreiche Ausübung einer Tätigkeit erscheinen, womit beide Verfahren als augenscheinlich invalide bezeichnet werden können. Hingegen erscheint das Antwortverhalten in Intelligenztests weniger durch das subjektive Verständnis der Instruktionen beeinflussbar. Intelligenztests sind in Bezug auf ihre psychometrischen Kennwerte Persönlichkeitstests oft überlegen (z. B. hinsichtlich ihrer Retest-Reliabilität, Kriteriumsvalidität etc.). Damit wird der Aspekt der Standardisierung, der mit dem Akzeptanzurteil über die Kontrollierbarkeit und Messqualität von Verfahren korrespondieren sollte, vermutlich bei Intelligenztests positiver beurteilt als bei Persönlichkeitstests.

Intelligenz- und Persönlichkeitstests unterscheiden sich auch noch in einem weiteren Punkt. Während Intelligenztests als objektive Indikatoren der kognitiven Leistungsfähigkeit gelten, erfordern Persönlichkeitstests häufig eine Selbstbeurteilung, deren Wahrheitsgehalt kaum einer externen Kontrolle unterliegt. Aus diesem Grund wurde früher vom Einsatz von Persönlichkeitstests im eignungsdiagnostischen Kontext abgeraten (Amelang & Bartussek, 2001). Hingegen zeigen Metaanalysen (Ones & Viswesvaran, 1998), dass das sozial erwünschte Antwortverhalten bei Persönlichkeitstests keinen Einfluss auf deren Kriteriumsvalidität hat. Die „Freiheit“ bei der Beantwortung ist nach Ansicht von Gilliland (1993) sogar der sozialen Akzeptanz förderlich, da sie die subjektiv empfundene Kontrollierbarkeit bei der Bearbeitung des Verfahrens erhöht. Hingegen zeigte sich in einer von ihm durchgeführten Interviewstudie (Gilliland, 1995), dass die Möglichkeit der verzerrten Selbstdarstellung bei der Bearbeitung eines Persönlichkeitstests eher negativ für die allgemeine Verfahrensfairness beurteilt wurde. Letzteres Ergebnis erscheint plausibel. Wenn Probanden wahrnehmen, dass sie bei den Fragen eines Persönlichkeitstests wahrheitswidrig antworten können, dann ist ihnen auch bewusst, dass das Instrument die Persönlichkeit nicht immer in objektiver und valider Weise erfasst.

3 Methode

3.1 Forschungsannahmen

1. Die soziale Akzeptanz eines berufsbezogenen Persönlichkeitstests ist in Bezug auf den Aspekt Augenscheinvalidität vergleichbar mit der eines Intelligenztests.
2. Die soziale Akzeptanz eines Intelligenztests ist in Bezug auf den Aspekt Messqualität/Kontrollierbarkeit höher als die eines berufsbezogenen Persönlichkeitstests.
3. Die Absicht, im Ernstfall einer Bewerbung einen Persönlichkeitstest zu verfälschen, führt zu einer kritischen Beurteilung der Augenscheinvalidität und Messqualität dieses Verfahrens.
4. Die Einstellung gegenüber Persönlichkeitstests in der Personalauswahl ist abhängig von der Augenscheinvalidität, der Messqualität des Verfahrens sowie der wahrgenommenen Möglichkeit zu verfälschen.

3.2 Stichprobe

Insgesamt wurden $N=373$ (246 männlich) Personen untersucht, die zwischen 15 und 55 Jahren ($M=28.4$, $SD=7.35$) alt waren. Ein überwiegender Teil der Untersuchungstichprobe ($n=295$) verfügte über die (Fach)Hochschulreife (Realschule: $n=54$, Hauptschule: $n=11$, Restkategorie: $n=5$; keine Angaben: $n=8$). Von den Untersuchungsteilnehmern waren $n=246$ berufstätig und $n=111$ studierten noch (am häufigsten wurden hier Ingenieur- oder Wirtschaftswissenschaften als Hauptfach genannt).

3.3 Instrumente

Intelligenz. Zur Erfassung der Intelligenz wurde der auf dem Berliner Intelligenzstrukturmodell basierende BIS-r-DGP Test (Kersting & Beauducel, 2004) herangezogen. Dieses Verfahren wird von der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen e.V. eingesetzt und stellt eine modifizierte Version des BIS-4 Tests (Jäger, Süß & Beauducel, 1997) dar.

Persönlichkeit. Als Persönlichkeitstests kamen die Skalen zur Service- und Kundenorientierung (SKASUK) von Sonnenberg (2004) zum Einsatz. Dabei handelt es sich um ein Instrument der berufsbezogenen Eignungsdiagnostik, das vor allem der Potenzialanalyse oder Auswahl von Fachkräften dient, die unmittelbaren Kundenkontakt haben. In der vorliegenden Untersuchung wurde eine Vorläuferversion eingesetzt. Die von Sonnenberg intendierten Skalen ließen sich empirisch nicht bestätigen (vgl. Steinmayr, 2002), so dass auf eine Auswertung auf Skalenebene verzichtet wurde. Dieser Umstand spielt für die hier vorliegende Fragestellung aber keine Rolle, da die SKASUK hier lediglich dazu eingesetzt wurden, um ein Akzeptanzurteil über einen berufsbezogenen Persönlichkeitsfragebogen zu provozieren. Somit können die Fragestellungen

bezüglich des Akzeptanzurteils über dieses Verfahren ungeachtet der psychometrischen Probleme der SKASUK untersucht werden.

Soziale Akzeptanz. Bei dem eingesetzten Fragebogen handelt es sich um eine Vorläuferversion des *Akzept!* Fragebogens (Kersting, 1998, 2005), dessen Konzeption weitgehend auf theoretischer Basis des Modells von Gilliland (1993) erfolgte. Der *Akzept!* liegt in drei Versionen vor, die die Erfassung verschiedener Aspekte der sozialen Akzeptanz von Assessment Centern (*Akzept!*-AC), Leistungstests (*Akzept!*-L) und Persönlichkeitstests (*Akzept!*-P) ermöglichen, und stellt ein reliables, mehrdimensionales Instrument zur Erfassung der sozialen Akzeptanz im deutschsprachigen Raum dar². Die Akzeptanzurteile über die Messqualität, Kontrollierbarkeit und Augenscheinvalidität werden bei jedem eignungsdiagnostischen Instrument mit dem *Akzept!* erfasst, während andere Aspekte auf Spezifika der zu beurteilenden Verfahrensklasse rekurrieren. Beispielsweise sollen die nach ihrem Akzeptanzurteil befragten Personen bei Persönlichkeitstests und bei Assessment Centern Auskunft über ihre „Intention zur unverfälschten Antwort/zur unverfälschtem Verhalten“ geben; diese Fragen entfallen aber im *Akzept!*-L für Leistungstests, da dieser Aspekt offensichtlich bei derartigen Tests keine Rolle spielt. In der vorliegenden Untersuchung wurden die Aspekte „Kontrollierbarkeit“ und „Messqualität“ noch gemeinsam in einer Skala erfasst; mittlerweile wurde die Messung dieser Aspekte in zwei Skalen ausdifferenziert. Darüber hinaus wurden noch die Einstellung gegenüber Persönlichkeitstests in der Personalauswahl sowie die „Intention zur unverfälschten Antwort“ als besondere Merkmale eines Persönlichkeitstests erhoben. Die Skalen umfassten zwischen drei und fünf Items; die Antworten erfolgten auf einer sechsstufigen Skala, die von „trifft nicht zu“ (1) bis „trifft genau zu“ (6) reicht.

4 Ergebnisse

4.1 Deskriptive Statistiken

Tabelle 1 stellt die deskriptiven Statistiken sowie die interne Konsistenz der verwendeten Maße dar.

Sowohl Standardabweichungen (*SD*) als auch Mittelwerte (*M*) des BIS-r-DGP liegen leicht über den in der Population erwarteten Werten von 100 (*M*) bzw. 10 (*SD*). Für den *Akzept!* liegen noch keine Normierungsdaten vor, so dass hier kein Vergleich mit einer Referenzstichprobe erfolgen kann. Die internen Konsistenzen liegen überwiegend im zufriedenstellenden Bereich. Einzige Ausnahmen stellen die Skalen der Skala Kontrollierbarkeit/Messqualität dar. Eine Überprüfung der Normalverteilung ergab eine Abweichung von derselben bei den Skalen „Intention zur unverfälschten Antwort“ ($z = 2.03, p < .01$), „Einstellung gegenüber Persönlichkeitstests in der Personalauswahl“ ($z = 1.78, p < .01$) und „Kontrollierbarkeit/Messqualität BIS-r-DGP“ ($z = 1.88, p < .01$).

2 Das Verfahren wird vom Co-Autor auf Anfrage zu Forschungszwecken zur Verfügung gestellt.

Tabelle 1:

Mittelwert (*M*), Standardabweichung (*SD*) und interne Konsistenz (α) der Skalen des BIS-r-DGP und des Akzept!

	BIS-r-DGP					Akzept!					
	g	K	B	M	E	AV-Bis	AV-Ska	KM-Bis	KM-Ska	Intent	Einstell
<i>M</i>	103.91	102.16	102.92	100.90	102.29	3.66	3.71	4.40	4.24	4.18	4.28
<i>SD</i>	11.36	11.52	10.75	10.56	10.80	.83	.93	.77	.71	1.35	.98
α	.89	.92	.95	.83	.73	.75	.75	.64	.56	.79	.75

Anmerkungen: g = Allgemeine Intelligenz, K = Verarbeitungskapazität, B = Bearbeitungsgeschwindigkeit, M = Merkfähigkeit, E = Einfallsmenge, AV-Bis-r-DGP = Augenscheinvalidität BIS-r-DGP, AV-Ska = Augenscheinvalidität SKASUK, KM-Bis-r-DGP = Kontrollierbarkeit/Messqualität BIS-r-DGP, KM-Ska = Kontrollierbarkeit/Messqualität SKASUK, Intent. = Intention zur unverfälschten Antwort (SKASUK), Einst. = Einstellung gegenüber Persönlichkeitstests in der Personalauswahl

4.2 Inferenzstatistische Analysen

Forschungsannahmen 1 und 2 postulieren keinen Unterschied der beiden beurteilten Verfahren in Bezug auf die Skala Augenscheinvalidität, jedoch hinsichtlich der Skala Kontrollierbarkeit/Messqualität. Die Forschungsannahme 1 wird mit Hilfe des t-Tests für abhängige Stichproben überprüft. Die Differenz zwischen den beiden Beurteilungen der Verfahren ist nicht signifikant ($N = 370$; $p \geq .05$; $t = -1.063$), so dass Forschungsannahme 1 bestätigt wurde. Für den Mittelwertsvergleich der beiden Skalen zur Kontrollierbarkeit/Messqualität wurde der Wilcoxon-Vorzeichen Rangtest verwendet. Die Mittelwerte der Beurteilung der beiden Verfahren in Bezug auf die Kontrollierbarkeit/Messqualität unterscheiden sich signifikant voneinander ($p < .01$; $z = -2.92$ basierend auf den positiven Rängen) zugunsten einer positiveren Beurteilung der Kontrollierbarkeit/Messqualität des BIS-r-DGP.

Forschungsannahmen 3 und 4 postulierten verschiedene Zusammenhänge zwischen den Skalen zur Erfassung von Aspekten der sozialen Akzeptanz bei der Beurteilung von Persönlichkeitstests. Tabelle 2 gibt Auskunft über die bivariaten Korrelationen zwischen den Skalen.

Die Intention zur unverfälschten Antwort korreliert signifikant mit dem Urteil über die Augenscheinvalidität ($r = .21$) und Kontrollierbarkeit/Messqualität ($r = .31$) des Persönlichkeitstests. Wenn eine Person angibt, auch in einer Ernstfallsituation die Items des Persönlichkeitstests wahrheitsgemäß beantworten zu wollen, dann beurteilt sie den Persönlichkeitstest hinsichtlich seiner Augenscheinvalidität und Kontrollierbarkeit/Messqualität positiver. Damit konnten die in der Forschungsannahme 3 postulierten Zusammenhänge nachgewiesen werden.

Im Folgenden soll gemäß Forschungsannahme 4 eruiert werden, inwiefern die einzelnen Aspekte der sozialen Akzeptanz (inklusive der Intention zur unverfälschten Ant-

wort) einen Einfluss auf das Akzeptanz-Gesamturteil bezüglich des Einsatzes von Persönlichkeitstests in der Personalauswahl haben. Die genannte Forschungsannahme sollte mit Hilfe einer hierarchischen multiplen Regressionsanalyse überprüft werden. Die Summenwerte der nicht normalverteilten Skala „Intention zur unverfälschten Antwort“ wurden zu diesem Zweck mittels einer Methode zu Anteilsschätzungen (BLOM-Transformation) umgewandelt, um durch eine anschließende Z-Transformation eine Normalverteilung der Werte zu erreichen. Tabelle 3 zeigt die Ergebnisse der Regressionsanalyse.

Tabelle 2:
Interkorrelationen (Rangkorrelationskoeffizienten nach Spearman) der Akzept!-Skalen zur Beurteilung des Persönlichkeitstests

		SKASUK			
		AV	Kont	Intention	Einstellung
SKASUK	AV	1.00	.26**	.32**	.55**
	Kont		1.00	.21**	.31**
	Intention			1.00	.45**
	Einstellung				1.00

Anmerkungen: ** $p < .01$ (zweiseitige Testung), Werte in AV = Augenscheinvalidität, Kont. = Kontrollierbarkeit/Messqualität, Intention = Intention zur unverfälschten Antwort, Einstellung = Einstellung gegenüber Persönlichkeitstests in der Personalauswahl

Tabelle 3:
Ergebnis der hierarchischen multiplen Regression bei Einschluss aller als Prädiktor dienenden Skalen (Abhängige Variable: Skala „Einstellung gegenüber Persönlichkeitstests in der Personalauswahl“)

Model	Skala	B	R ²	R ² (korr.)	Δ R ²	B	β
1	Augenscheinvalidität	.58	.33	.33	.34	.61	.58**
2	Augenscheinvalidität	.63	.40	.40	.06	.51	.48**
	Intention zur unverfälschten Antwort					.20	.27**
3	Augenscheinvalidität	.64	.42	.41	.02	.48	.45**
	Intention zur unverfälschten Antwort					.19	.26**
	Kontrollierbarkeit/Messqualität					.19	.14**

Anmerkungen: ** $p < .01$; R = multipler Korrelationskoeffizient, R² = Determinationskoeffizient, R² (korr.) = adjustierter Determinationskoeffizient, Δ R² = Veränderung in R², B = unstandardisierter Regressionskoeffizient, β = standardisierter Regressionskoeffizient

Im ersten Schritt der multiplen Regressionsanalyse wurde als Prädiktor die Skala Augenscheinvalidität aufgenommen. Durch sie werden 33 % der Varianz in der Skala „Einstellung gegenüber Persönlichkeitstests in der Personalauswahl“ aufgeklärt. Bei Einschluss des Prädiktors „Intention zur unverfälschten Antwort“ wird die Varianzaufklärung im Kriterium um 6 Prozentpunkte erhöht, und bei Einschluss des letzten Prädiktors Kontrollierbarkeit/Messqualität nochmals um 2 Prozentpunkte. Die inkrementelle Varianzaufklärung der schrittweise zusätzlich aufgenommenen Prädiktoren ist mit einer maximalen Irrtumswahrscheinlichkeit von $p = .002$ stets statistisch signifikant. Bei Einbeziehung aller drei Prädiktoren wird insgesamt eine Varianzaufklärung des Kriteriums „Einstellung gegenüber Persönlichkeitstests in der Personalauswahl“ von ca. 41 % erzielt.

5 Diskussion

In der vorliegenden Arbeit wurden ein Intelligenz- und ein Persönlichkeitstest hinsichtlich bestimmter Aspekte der sozialen Akzeptanz nach dem Modell von Gilliland (1993) überprüft. Der Intelligenztest wurde bezüglich der Dimension Kontrollierbarkeit/Messqualität positiver beurteilt als der Persönlichkeitstest. Die Beurteilungen der Augenscheinvalidität beider Verfahren erzielten jedoch vergleichbare Werte. Den vorliegenden Ergebnissen zufolge scheint das von Ryan et al. (1998) wahrgenommene Bestreben vieler Unternehmen, die vermeintlich geringe soziale Akzeptanz von Intelligenztests durch eine zusätzliche Vorgabe von Persönlichkeitstests zu kompensieren, nicht zielführend zu sein. Besonders interessant ist das Ergebnis, dass die Intention eines unverfälschten Antwortverhaltens in einer Ernstfallsituation einen positiven Zusammenhang mit der wahrgenommenen Augenscheinvalidität und Kontrollierbarkeit/Messqualität des eingesetzten Persönlichkeitstests aufweist. Umgekehrt formuliert: Wer beabsichtigt, seine Antworten bei einem Persönlichkeitstest zu verfälschen, wertet das Verfahren unter Akzeptanzgesichtspunkten ab. Denn der Absicht der Verfälschung geht vermutlich die Wahrnehmung der Verfälschbarkeit des Verfahrens voraus. Ein verfälschbares Verfahren aber findet keine Akzeptanz. Der von Gilliland (1993) postulierte Effekt, demzufolge die höhere Kontrollierbarkeit des Antwortverhaltens bei Persönlichkeitstests sich positiv auf die Akzeptanz auswirkt, konnte in der vorliegenden Studie nicht bestätigt werden. Die vorliegenden Ergebnisse stimmen jedoch mit den von Gilliland (1995) erzielten Resultaten in einer Interviewstudie überein. Auch hier beurteilten die Untersuchungsteilnehmer die Möglichkeit zur verzerrten Selbstdarstellung in Persönlichkeitstests als negativ hinsichtlich der sozialen Akzeptanz. Damit konnten die vorliegenden Resultate die qualitativ gewonnenen Ergebnisse der Studie von Gilliland (1995) quantitativ verifizieren; hier wie da scheint die potenzielle Verfälschbarkeit von Persönlichkeitstests eher negative Auswirkungen auf die soziale Akzeptanz zu haben.

Das größte Erklärungsgewicht bei der Aufklärung der Varianz in der Skala „Einstellung gegenüber Persönlichkeitstests in der Personalauswahl“ hatte die Skala Augenscheinvalidität. Dieses Ergebnis geht konform mit den Überlegungen von Schuler und

Stehle (1983). Die Autoren bezeichnen die Komponente Transparenz als wesentlichen Aspekt der sozialen Akzeptanz (Schuler & Stehle, 1983, S. 36). Die Transparenz der eignungsdiagnostischen Instrumente umfasst deren Relevanz und ihren Bezug zu der zu besetzenden Stelle, und ist damit mit der Augenscheinvalidität eng verwandt (Schuler, 1990).

Das Erleben und Bewerten diagnostischer Verfahren aus der Sicht der Verfahrensteilnehmer wird immer häufiger thematisiert. Zahlreiche Anwender berücksichtigen bei der Auswahl diagnostischer Verfahren Akzeptanzgesichtspunkte, sind dabei aber weitgehend auf Spekulationen angewiesen, die, wie die vorliegende Studie zeigt, sich nicht immer bewahrheiten. Diese Studie hat gezeigt, dass das Konzept der sozialen Akzeptanz ein komplexes Gefüge ist. Es lohnt sich daher, die Akzeptanz diagnostischer Verfahren aus der spekulativen Ebene zu befreien und empirisch zu untersuchen. Fortschritte könnten dabei zum einen durch eine systematische Berücksichtigung von Personvariablen (insbesondere die Fähigkeit und die Motivation einer Person) und zum anderen durch die Berücksichtigung von Attributionsprozessen erzielt werden.

Literatur

- Amelang, M. & Bartussek, D. (2001). *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A. & Jones, D. A. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: A meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *Journal of Applied Psychology, 90*, 928–944.
- Derous, E. & de Witte, K. (2001). Looking at selection from a social process perspective: Toward a social process model on personnel selection. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 10*, 319–342.
- Gilliland, S. W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review, 18*, 694–734.
- Gilliland, S. W. (1995). Fairness from the applicant's perspective: Reactions to employee selection procedures. *International Journal of Selection and Assessment, 3*, 11–19.
- Hausknecht, J. P., Day, D. V. & Thomas, S. C. (2004). Applicant reactions to selection procedures: An updated model and meta-analysis. *Personnel Psychology, 57*, 639–683.
- Hossiep, R. & Paschen, M. (1998). *Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) – Handanweisung*. Göttingen: Hogrefe.
- Hough, L. M. & Oswald, F. L. (2000). Personnel selection: Looking toward the future – remembering the past. *Annual Review of Psychology, 51*, 631–664.
- Jäger, A. O., Süß, H.-M. & Beauducel, A. (1997). *Berliner Intelligenzstruktur-Test (BIS-Test): Form 4*. Göttingen: Hogrefe.
- Kersting, M. (1998). Differentielle Aspekte der sozialen Akzeptanz von Intelligenztests und Problemlösenszenarien als Personalauswahlverfahren. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 42*, 61–75.
- Kersting, M. (2005). *Der Akzept! Fragebogen zur Messung der Akzeptanz diagnostischer Verfahren*. Unveröffentlichtes Testmanual. Aachen: RWTH Aachen.
- Kersting, M. & Beauducel, A. (2004). BIS-r-DGP – Berliner Intelligenzstruktur-Test der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen e.V. In W. Sarges & H. Wottawa (Hrsg.), *Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren* (S. 149–157). Lengerich: Pabst.

- Marcus, B. (2003). Persönlichkeitstests in der Personalauswahl: Sind „sozial erwünschte“ Antworten wirklich nicht wünschenswert? *Zeitschrift für Psychologie*, 211, 138–148.
- Ones, D. S. & Viswesvaran, C. (1998). The effects of social desirability and faking on personality and integrity assessment for personnel selection. *Human Performance*, 11, 245–269.
- Ryan, A. M. & Ployhart, R. E. (2000). Applicants' perceptions of selection procedures and decisions: A critical review and agenda for the future. *Journal of Management*, 26, 565–606.
- Ryan, A. M., Ployhart, R. E. & Friedel, L. A. (1998). Using personality testing to reduce adverse impact: A cautionary note. *Journal of Applied Psychology*, 83, 298–307.
- Schuler, H. (1990). Personalauswahl aus der Sicht der Bewerber: Zum Erleben eignungsdiagnostischer Situationen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 34, 184–191.
- Schuler, H. & Stehle, W. (1983). Neuere Entwicklungen des Assessment-Center-Ansatzes – beurteilt unter dem Aspekt der sozialen Validität. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 27, 33–44.
- Sonnenberg, H.-G. (2004). SKASUK – Skalen zur Service- und Kundenorientierung. In W. Sarges & H. Wottawa (Hrsg.), *Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren* (S. 731–734). Lengerich: Pabst.
- Steinmayr, R. (2002). *Die soziale Akzeptanz von Personalauswahlverfahren – Untersuchung zum Berliner Intelligenzstrukturtest der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen (BIS-r-DGP) und den Skalen zur Service- und Kundenorientierung (SKASUK)*. Aachen: Unveröffentlichte Diplomarbeit.
- Steinmayr, R. (2006). *Personalauswahlverfahren – Prozess und soziale Akzeptanz aus Sicht der Bewerber*. Saarbrücken: VDM.

In:

Innovative Ansätze für die Eignungs- diagnostik

herausgegeben von

Werner Sarges und David Scheffer (2008)

ISBN 978-3-8017-2182-4

HOGREFE



GÖTTINGEN · BERN · WIEN · PARIS · OXFORD · PRAG
TORONTO · CAMBRIDGE, MA · AMSTERDAM · KOPENHAGEN