
Was Sie aus diesem *essential* mitnehmen können

- Qualitativ hochwertige psychologische Testverfahren können im Unternehmenskontext bei verschiedenen Fragestellungen sinnvoll eingesetzt werden und einen großen Mehrwert liefern.
- Ernst zu nehmende psychologische Testverfahren zeichnen sich durch besondere Eigenschaften und Qualitätsmerkmale (Gütekriterien) aus, die für die Auswahl eines Verfahrens hilfreich sind und daher immer geprüft werden sollten.
- Für eine erfolgreiche Anwendung von Testverfahren im Unternehmen ist es entscheidend, vor deren Einsatz eindeutig festzulegen, welche Fragen das Verfahren beantworten soll, was gemessen werden soll und wie mit den Ergebnissen umgegangen werden soll.
- Um einen rechtssicheren Einsatz von Testverfahren zu gewährleisten, müssen insbesondere Aspekte des Persönlichkeitsrechts, der betrieblichen Mitbestimmung sowie des Datenschutzes beachtet werden.

Literatur

- Amelang, M., & Bartussek, D. (1997). *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung* (4. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Asendorpf, J. B. (2019). *Persönlichkeitspsychologie für Bachelor*. Berlin: Springer.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review*, *11*, 150–166.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human Performance*, *18*, 359–372.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, *9*, 9–20.
- Bertua, C., Anderson, N., & Salgado, J. F. (2005). The predictive validity of cognitive ability tests: A UK meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *78*, 387–409.
- Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e. V. (BDP). (27. Juli 2019). DIN 33430 Portal. <https://www.din33430portal.de/din33430portal>.
- Blickle, G. (2014). Anforderungsanalyse. In F. W. Nerdinger, G. Blickle, & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (3. Aufl., S. 207–222). Berlin: Springer.
- Blickle, G. (2014). Personalauswahl. In F. W. Nerdinger, G. Blickle, & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (3. Aufl., S. 242–268). Berlin: Springer.
- Boring, E. G. (1923). Intelligence as the Tests Test It. *New Republic*, *36*, 35–37.
- Bothe, P. S., & Kersting, M. (2015). Das Ergebnis ist entscheidend. Zum Aufbau von Gutachten zu Persönlichkeitsfragebogen. *Personalmagazin*, *7*, 30–34.
- Brodbeck, F. C. (2016). Internationale Mitarbeiterbefragung (MAB). In F. C. Brodbeck, E. Kirchner, & R. Woschke (Hrsg.), *Internationale Führung* (S. 208–222). Berlin: Springer.
- Brodbeck, F. C., Anderson, N., & West, M. (2001). *TKI Teamklima-Inventar* (1. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Buse, M., & Kramer, B. (2013). *Bernd Kramer: Ringe werfen und Kringle kritzeln*. Abgerufen am 03. 08 2019 von KarriereSPIEGEL. <https://www.spiegel.de/karriere/personaldiagnostik-bei-der-jobsuche-die-durchleuchtungsmaschinerie-a-927931.html>.
- Crowne, D., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, *24*, 349–354.

- Daumenlang, K., & Müskens, W. (2001). *FEO Fragebogen zur Erfassung des Organisationsklimas*. Göttingen: Hogrefe.
- Dawes, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Deary, I. J., Whalley, L. J., Lemmon, H., Crawford, J. R., & Starr, J. M. (2000). The stability of individual differences in mental ability from childhood to old age: Follow-up of the 1932 Scottish Mental Survey. *Intelligence*, 28(1), 49–55.
- Diagnostik- und Testkuratorium (Hrsg.). (2017). *Personalauswahl kompetent gestalten: Grundlagen und Praxis der Eignungsdiagnostik nach DIN 33430*. Berlin: Springer.
- Döring, N., & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. Aufl.). Berlin: Springer.
- Dwight, S. A., & Donovan, J. J. (2003). Do warnings not to fake reduce faking? *Human Performance*, 16(1), 1–23.
- Enzensberger, H. M. (2007). *Im Irrgarten der Intelligenz: Ein Idiotenführer*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Fisseni, H. (1990). *Lehrbuch der psychologischen Diagnostik*. Göttingen: Hogrefe.
- Fitting, K., Auffarth, F., Kaiser, H., Heither, F., Engels, G., Schmidt, I., Trebinger, Y., & Linsenmaier, W. (2014). *Betriebsverfassungsgesetz: BetrVG*. München: Vahlen.
- Flynn, J. R. (1999). Searching for justice: The discovery of IQ gains over time. *American Psychologist*, 54, 5–20.
- Forer, B. R. (1949). The fallacy of personal validation: A classroom demonstration of gullibility. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44(1), 118–123.
- Franke, G. (2002). Faking bad in personality inventories: Consequences for the clinical context. *Psychologische Beiträge*, 44, 50–61.
- Frey, A. (2012). Adaptives Testen. In H. Mossbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (S. 275–294). Berlin: Springer.
- Gaens, T., & Müller-Benedict, V. (2017). Die langfristige Entwicklung des Notenniveaus und ihre Erklärung. In V. Müller-Benedict & G. Grözinger (Hrsg.), *Noten an Deutschlands Hochschulen. Analysen zur Vergleichbarkeit von Examensnoten 1960 bis 2013* (S. 17–78). Wiesbaden: Springer.
- Glaze, R. M., Arthur, W., Villado, A. J., & Taylor, J. E. (2010). The magnitude and extent of cheating and response distortion effects on unproctored Internet-based tests of cognitive ability and personality. *International Journal of Selection and Assessment*, 18, 1–16.
- Gottfredson, L. S. (1997). Why g matters: The complexity of everyday life. *Intelligence*, 24(1), 79–132.
- Grau, S., & Watzka, K. (2016). *Arbeitszeugnisse in Deutschland. Kritische Analysen zur ihrer Erstellung und Nutzung in der Personalauswahl*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- 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.
- Hausknecht, J. P., Halpert, J. A., Di Paolo, N. T., & Gerrad, M. M. (2007). Retesting in selection: A meta-analysis of coaching and practice effects for tests. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 373–385.
- Hossiep, R., & Mühlhaus, O. (2015). *Personalauswahl- und Entwicklung mit Persönlichkeitstests* (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Hossiep, R., Paschen, M., & Mühlhaus, O. (2000). *Persönlichkeitstests im Personamangement*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.

- Hossiep, R., Weiß, S., & Schecke, J. (2015). *Ist Persönlichkeit gefragt? – Eine Erhebung unter den größten deutschen Unternehmen. (Forschungsbericht)*. Bochum: Ruhr-Universität, Projektteam Testentwicklung.
- Hui, C., & Triandis, H. (1989). Effects of culture and response format on extreme response style. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 20, 296–309.
- Hülsheger, U. R., & Maier, G. W. (2008). Persönlichkeitseigenschaften, Intelligenz und Erfolg im Beruf. Eine Bestandsaufnahme internationaler und nationaler Forschung. *Psychologische Rundschau*, 59(2), 108–122.
- Hunter, J. E., & Hunter, R. F. (1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin*, 96, 72–98.
- Judge, T. A., Bono, T. A., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 765–780.
- Kanfer, R., & Ackerman, L. P. (2009). Test length and cognitive fatigue: An empirical examination of effects on performance and test-taker reactions. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 15(2), 163–181.
- Kanning, U. P. (2012). Diagnostik zwischen Inkompetenz und Scharlatanerie: Phänomen, Ursachen, Perspektiven. *Report Psychologie*, 37(3), 100–113.
- Kanning, U. P. (2014). *Sind Sie ein roter oder ein blauer Typ? – Über die Unsinnigkeit von Typologien*. https://www.haufe.de/personal/hr-management/psychologie-kolumne-sinnlose-typologien_80_212680.html.
- Kanning, U. P., & Holling, H. (Hrsg.). (2002). *Handbuch personaldiagnostischer Instrumente*. Göttingen: Hogrefe.
- Kantrowitz, T., & Dainis, A. (2014). How secure are unproctored preemployment tests? Analysis of inconsistent test scores. *Journal of Business and Psychology*, 29(4), 605–616.
- Kauffeld, S. (2004). *Der Fragebogen zur Arbeit im Team (FAT)*. Göttingen: Hogrefe.
- Kauffeld, S., & Schulte, E.-M. (2012). Teamentwicklung und Teamführung. In P. Heimerl & R. Sichler (Hrsg.), *Strategie Personal Organisation Führung* (S. 560–594). Wien: Facultas.
- Kersting, M. (2003). Augenscheinvalidität. In K. D. Kubinger & R. S. Jäger (Hrsg.), *Schlüsselbegriffe der Psychologischen Diagnostik* (S. 54–55). Weinheim: Beltz.
- Kersting, M. (2008). Zur Akzeptanz von Intelligenz- und Leistungstests. *Report Psychologie*, 33, 420–433.
- Kersting, M. (2013). Persönlichkeit ist keine Typfrage. Grundlagen zu Persönlichkeitsfragebogen. *Personalmagazin*, 12(13), 26–29.
- Kersting, M. (2014). Persönlichkeitsfragebogen: Qualität lässt sich prüfen. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 1–4.
- Kersting, M. (2014). Qualitätsstandards der Personalauswahl. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3. Aufl., S. 325–356). Göttingen: Hogrefe.
- Kersting, M. (2015). Eignungsdiagnostik in Zeiten des Personalmangels: Bewährte Praxis und neue Akzente. In L. Gooßens, M. Kersting, & S. Koch (Hrsg.), *Auf die richtigen Mitarbeiter kommt es an – Eignungsdiagnostik und ihre Anwendung in der Sparkassen-Finanzgruppe* (S. 21–37). Stuttgart: Deutscher Sparkassen.
- Kersting, M. (2017). Intelligenz der Manager testen. (...) Warum Personaler (...) nicht auf Intelligenztests verzichten sollten. *Personalmagazin*, 9, 28–32.

- Kramer, J. (2009). Allgemeine Intelligenz und beruflicher Erfolg in Deutschland. *Psychologische Rundschau*, 60(2), 82–98.
- Kubinger, K. D. (2009). *Psychologische Diagnostik: Theorie und Praxis psychologischen Diagnostizierens*. Göttingen: Hogrefe.
- Kuroyama, J., Wright, C. W., Manson, T. M., & Sablinski, C. J. (2010). The effect of warning against faking on noncognitive test outcomes: A field study of bus operator applicants. *Applied H.R.M. Research*, 12(1), 59–74.
- Lienert, A., & Raatz, U. (1988). *Testaufbau und Testanalyse*. Weinheim: Beltz.
- Lück, H. E., & Timaeus, E. (1969). Skalen zur Messung Manifester Angst (MAS) und sozialer Wünschbarkeit (SDS-E und SDS-CM). *Diagnostica*, 15, 134–141.
- MacCann, C., Ziegler, M., & Roberts, R. D. (2011). Faking in personality assessment: Reflections and recommendations. In M. Ziegler, C. MacCann, & R. D. Roberts (Hrsg.), *New perspectives on faking in personality assessment* (S. 309–329). New York: Oxford University Press.
- Martin, B. A., Bowen, C. C., & Hunt, S. T. (2002). How effective are people at faking on personality questionnaires? *Personality and Individual Differences*, 32, 247–256.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2008). The five-factor theory of personality. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Hrsg.), *Handbook of personality: Theory and research* (S. 159–181). New York: Guilford Press.
- Miesen, J., Schuhfried, G., & Wottawa, H. (1999). ELIGO: Eine vorläufige Antwort auf Grundprobleme der testgestützten Eignungsdiagnostik. *Wirtschaftspsychologie*, 6(1), 16–24.
- Moosbrugger, H., & Kelava, A. (2012). *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion*. Berlin: Springer.
- Müller-Glöße, R., Preis, U., & Schmidt, I. (Hrsg.). (2016). *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht* (16. Aufl.). München: Beck.
- Nerdinger, F. W. (2014). Teamarbeit. In F. W. Nerdinger, G. Blickle, & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 104–118). Berlin: Springer.
- Neyer, F. J., & Asendorf, J. B. (2018). *Psychologie der Persönlichkeit*. Berlin: Springer.
- Obermann, C. (2018). *Assessment center*. Wiesbaden: Springer.
- Ortner, T. M., Proyer, R. T., & Kubinger, K. D. (2006). *Theorie und Praxis Objektiver Persönlichkeitstests*. Bern: Huber.
- Paulhus, D. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 598–609.
- Plaum, E. (1996). *Einführung in die Psychodiagnostik*. Darmstadt: Primus.
- Püttner, I., & Kersting, M. (2017). Rechtliche Rahmenbedingungen der Eignungsdiagnostik I. In Diagnostik- und Testkuratorium (Hrsg.), *Personalauswahl kompetent gestalten: Grundlagen und Praxis der Eignungsdiagnostik nach DIN 33430* (S. 20–25). Berlin: Springer.
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30–43.
- Salgado, J. F., Anderson, N., Moscoso, S., Bertua, C., & de Fruyt, F. (2003). International validity generalization of GMA and cognitive abilities: A European community meta-analysis. *Personnel Psychology*, 56, 573–605.

- Salgado, J. F., Anderson, N., Moscoso, S., Bertua, C., de Fruyt, F., & Rolland, J. P. (2003). A meta-analytic study of general mental ability validity for different occupations in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1068–1081.
- Sarges, W. (2000). Personal – Auswahl, Beurteilung und Entwicklung. In J. Straub, J. Kochinka, & H. Werbik (Hrsg.), *Psychologie in der Praxis. Anwendungen und Berufsfelder einer modernen Wissenschaft* (S. 487–522). München: dtv.
- Schmid-Atzert, L., & Amelang, M. (2012). *Psychologische Diagnostik* (5. Aufl.). Berlin: Springer.
- Schmidt, F. L. (2002). The role of general cognitive ability and job performance: Why there cannot be a debate. *Human Performance*, 15, 187–211.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262–274.
- Schuler, H. (2014). Arbeits- und Anforderungsanalyse. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3. Aufl., S. 61–98). Göttingen: Hogrefe.
- Schweizer, K. (2006). *Leistung und Leistungsdiagnostik*. Heidelberg: Springer Medizin.
- Simon, W. (Hrsg.). (2006). *Persönlichkeitsmodelle und Persönlichkeitstests*. Offenbach: GABAL.
- Steiner, H. (2009). Einführung: Online-Tests in der Personalentwicklung. In H. Steiner (Hrsg.), *Online-Assessment Grundlagen und Anwendung von Online-Tests in der Unternehmenspraxis* (S. 161–165). Berlin: Springer.
- Stemmler, G., Hagemann, D., Amelang, M., & Spinath, F. (2016). *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung* (8. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Stern, E., & Neubauer, A. (2016). Intelligenz: kein Mythos, sondern Realität. *Psychologische Rundschau*, 67(1), 15–27.
- van Dick, R., & West, M. A. (2013). *Teamwork, Teamdiagnose, Teamentwicklung* (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Verhoeven, T. (Hrsg.). (2016). *Candidate Experience. Ansätze für eine positiv erlebte Arbeitgebermarke im Bewerbungsprozess und darüber hinaus*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Westhoff, K., Hellfritsch, L. J., Hornke, L. F., Kubinger, K. D., Lang, F., Moosbrugger, H., et al. (Hrsg.). (2004). *Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430*. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Ziegler, M., & Buehner, M. (2009). Modeling socially desirable responding and its effects. *Educational and Psychological Measurement*, 69(4), 548–565.
- ZPID, Leibniz-Zentrum für Psychologische Information und Dokumentation (27. Juli 2019) *Testbeurteilungssystem des Diagnostik- und Testkuratoriums*. www.zpid.de/tk.