

Beermann, D., Kersting, M., Stegt, S. & Zimmerhofer, A. (2013). Vorurteile und Urteile zur Akzeptanz von Persönlichkeitsfragebogen. *PersonalQuarterly*, 65, 41-45.

Vorurteile und Urteile zur Akzeptanz von Persönlichkeitsfragebogen

Von **Dennis Beermann** (ITB Consulting GmbH), **Prof. Dr. Martin Kersting** (Justus-Liebig-Universität Gießen),
Dr. Stephan Stegt (ITB Consulting GmbH) und **Dr. Alexander Zimmerhofer** (ITB Consulting GmbH)

Sechs von zehn Arbeitnehmern halten Persönlichkeits-tests für untauglich¹ – aufgrund von Meldungen dieser Art schrecken möglicherweise die Personalverantwortlichen vor dem Einsatz von Persönlichkeitsfragebogen zur internen und externen Personalauswahl zurück.

Bei der Entscheidung für oder gegen den Einsatz eines Auswahlverfahrens spielt die mutmaßliche Akzeptanz der Verfahren eine größere Rolle als ihre Aussagekraft (König et al., 2010). Dies ist insbesondere in Zeiten des Personalmangels nachvollziehbar, steht doch die Bereitschaft, ein Stellenangebot anzunehmen, im Zusammenhang mit der Akzeptanz des Auswahlprozesses (Hausknecht et al., 2004). So erklärt sich, warum Persönlichkeitsfragebogen in Deutschland nur selten zur Eignungsdiagnose eingesetzt werden (Schuler et al., 2007).

Dabei sind die Verfahren aussagekräftig: Persönlichkeitsfragebogen zu bestimmten Eigenschaften wie Gewissenhaftigkeit und Extraversion ermöglichen treffsichere Vorhersagen des Berufs- und Trainingserfolgs (Barrick et al., 2001) und erlauben als Ergänzung zu Tests zur kognitiven Kompetenz (Intelligenztests) eine Steigerung der Vorhersagekraft (Schmidt/Hunter, 1998).

Muss das Fazit also lauten: Persönlichkeitsfragebogen sind eine sinnvolle Ergänzung zu anderen Verfahren der Personal-

auswahl und -entwicklung, ihr Einsatz kann aber aufgrund der mangelnden Akzeptanz nicht empfohlen werden?

Nein, denn wir wissen aktuell wenig darüber, welche Akzeptanz Persönlichkeitsfragebogen finden. Die Ergebnisse einschlägiger Studien (für den deutschsprachigen Bereich z. B. Fruhner et al., 1991), denen zufolge Persönlichkeitsfragebogen eine vergleichsweise geringe Akzeptanz erzielen, berichten nicht – wie häufig fehlinterpretiert wird – über die Akzeptanzurteile von Betroffenen, sondern lediglich über Vorurteile einer zumeist nicht näher qualifizierten Gruppe, die ihre Akzeptanzurteile aufgrund einer Kurzbeschreibung der Verfahren abgeben. Marcus (2003) hat nachgewiesen, dass diese Vorurteile über Verfahren nur wenig mit den Urteilen zu tun haben, die nach intensiverer Auseinandersetzung mit den Verfahren erfolgen. Die Akzeptanzvorurteile potenzieller Teilnehmer werden in der Literatur häufig um die Akzeptanzvorurteile der Anwender ergänzt. Schuler et al. (2007) berichten, dass Persönlichkeitsfragebogen als Verfahren der externen Personalauswahl von Entscheidern unter Akzeptanzgesichtspunkten deutlich kritischer gesehen werden als Interviews. Online-Persönlichkeitsfragebogen bilden unter Akzeptanzgesichtspunkten das Schlusslicht aller Verfahren.

Auch in diesen Studien geht es nicht um Akzeptanzurteile, sondern Basis der Daten sind wiederum die Vorurteile von Nicht-Anwendern sowie Anwendern darüber, welche Akzeptanz die Verfahren bei den Teilnehmern finden. Ziel der

¹ Quelle: <http://www.personalplanung-der-zukunft.de/personalauswahl-sechs-von-zehn-arbeitnehmern-halten-personlichkeitstests-fur-untauglich/>, Abruf 24. Mai 2012

Abb. 1: Demografische Daten der Studienteilnehmer

Geschlecht	Häufigkeit	Alter	Häufigkeit	Berufserfahrung	Häufigkeit
weiblich	61 (55,5 %)	unter 25 Jahren	16 (14,5 %)	keine	6 (5,5 %)
männlich	17 (15,5 %)	25 bis 39 Jahre	35 (31,8 %)	unter 5 Jahren	27 (24,6 %)
keine Angabe	32 (29,1 %)	über 39 Jahre	27 (24,5 %)	6 bis 10 Jahre	13 (11,8 %)
		keine Angabe	32 (29,1 %)	über 10 Jahre	31 (28,2 %)
				keine Angabe	33 (30,0 %)

Quelle: Eigene Darstellung

vorliegenden Studie ist es, Aussagen über die Akzeptanz berufsbezogener Persönlichkeitsfragebogen zu treffen, und zwar sowohl absolut als auch relativ (zu einem Intelligenztest). Nach Schuler et al. (2007) werden Intelligenztests beispielsweise von Entscheidern noch kritischer gesehen als Persönlichkeitsfragebogen. Untersucht werden die Akzeptanz eines berufsbezogenen Online-Persönlichkeitsfragebogens im Vergleich zu einem numerischen Intelligenztest, der Einfluss unterschiedlicher Akzeptanzdimensionen auf das Akzeptanzgesamturteil und die Wechselbeziehung zwischen den Akzeptanzdimensionen für verschiedene Instrumente.

Zugrunde liegende empirische Studie

110 mehrheitlich berufserfahrene Personen (vgl. Abb. 1) bearbeiteten im Rahmen ihres Studiums an der Fernuniversität Hagen² online einen berufsbezogenen Persönlichkeitsfragebogen – das ITB Personality Structure Assessment (ITB-PESA; Beermann, 2011; Beermann/Heilmann, under Review) – und einen numerischen Intelligenztest (den Teil „Umgang mit Zahlen“ der Intelligenz-Basis-Faktoren IBF; Ibrahimovic et al., 2006) sowie einen jeweils passenden Akzeptanzfragebogen (Kersting, 2008).

Die eingesetzte Version des Persönlichkeitsfragebogens ITB-PESA umfasst 300 Items. Das ITB-PESA ist eine in englischer und deutscher Sprache vorliegende Testbatterie zur Erfassung berufsrelevanter Persönlichkeitseigenschaften. Es basiert auf in Unternehmen verwendeten Kompetenzmodellen sowie auf dem HEXACO-Modell (u. a. Lee/Ashton, 2004), einem aktuellen Modell zur Beschreibung der Persönlichkeit: Erfasst werden 23 Eigenschaften (vgl. Abb. 2), die sich rational in Kompetenzmodelle eingliedern und psychometrisch den HEXACO-Dimensionen zuordnen lassen. Jede der 23 Skalen des ITB-PESA umfasst zwischen acht und elf Items. Die Reliabilitäten³ liegen zwischen .68 und .90.

² Unser Dank für die Unterstützung bei der Datenerhebung geht an Prof. Dr. Karl-Heinz Renner und Timo Heydasch von der Fernuniversität Hagen.

³ Unter der Reliabilität (r_{tt}) einer Skala versteht man ihre Zuverlässigkeit oder Messgenauigkeit. Üblicherweise gelten Reliabilitätskoeffizienten über .70 als akzeptabel.

⁴ Eine Skala hat gute konvergente Validität, wenn sie stark mit anderen Verfahren zusammenhängt, die Ähnliches erfassen wie die Skala. Gute diskriminante Validität weist eine Skala auf, die nicht oder nur gering mit Verfahren korreliert, die etwas anderes messen als die Skala.

⁵ Der Akzept!-Fragebogen steht allen Personen kostenlos zur Verfügung, die einen Rücklauf von aussagekräftigen (anonymisierten) Daten gewährleisten.

Zwischen den Skalen des ITB-PESA und des HEXACO-PI-R (u. a. Lee/Ashton, 2004) zeigen sich gute konvergente und diskriminante Validitäten⁴; die Vorhersagekraft des ITB-PESA für berufliche Kriterien ist hoch und übersteigt die des HEXACO-PI-R deutlich (Beermann/Heilmann, under Review).

Der Subtest „Umgang mit Zahlen“ aus der Intelligenztestbatterie IBF (Split-half-Reliabilität, Spearman-Brown-korrigiert: $r_{tt} = .88$) besteht aus den Aufgabengruppen „Praktisches Rechnen“ ($r_{tt} = .76$) und „Zahlenfolgen“ ($r_{tt} = .83$). „Praktisches Rechnen“ erfasst deduktives, „Zahlenfolgen“ induktives numerisches Schlussfolgern (die Korrelation zwischen den Aufgabengruppen beträgt $r = .62$).

Im unmittelbaren Anschluss an die Bearbeitung des Persönlichkeitsfragebogens und des Intelligenztests bearbeiteten die Teilnehmer jeweils einen Akzeptanzfragebogen aus der Akzept!-Fragebogen-Reihe (siehe www.kersting-internet.de/Akzeptanzfragebogen.html). Es liegen drei Fragebogen-Versionen zur Erfassung der Akzeptanz von Persönlichkeitsfragebogen (Akzept!-P), von Intelligenz- und Leistungstests (Akzept!-L) sowie von Assessment-Centern (Akzept!-AC) vor⁵. Ergebnisse zur Akzeptanz von Intelligenztests (Kersting, 2008) sowie von Assessment-Centern (Kersting, 2010) wurden bereits publiziert, hier werden erstmalig Akzeptanzurteile über Persönlichkeitsfragebogen berichtet. Eingesetzt wurden der Akzept!-P-Fragebogen mit fünf und der Akzept!-L-Fragebogen mit vier Skalen mit jeweils drei bis vier 6-stufigen Likert-Items (vgl. Abb. 3, Spalte 1). Drei Skalen sind in beiden Versionen identisch, sodass unmittelbare Akzeptanzvergleiche gerechnet werden können (vgl. Abb. 3, Spalten 8-10).

Zudem wurde mit je einem Item nach der Gesamtbeurteilung der beiden Verfahren, nach der Selbstdarstellungstendenz beim Persönlichkeitsfragebogen und nach der selbsteingeschätzten Leistung beim Intelligenztest gefragt. Auf die letzten beiden Aspekte wird im vorliegenden Artikel nicht eingegangen.

In der vorliegenden Studie war die Messgenauigkeit aller Akzept!-Skalen zufriedenstellend (vgl. Abb. 3), konfirmatorische Faktorenanalysen bestätigten die Konstruktvalidität der Akzept!-Fragebogen. Die Ergebnisse für den Akzept!-L waren parallel zu denen von Kersting (2008).

ABSTRACT

Forschungsfrage: Wie beurteilen Teilnehmer berufsbezogene Persönlichkeitsfragebogen?

Methodik: Empirische Studie und Datenanalyse mittels deskriptiver Statistiken, t-Tests und linearer Korrelationen.

Praktische Implikationen: Zahlreiche Teilnehmer erleben berufsbezogene Persönlichkeitsfragebogen positiv. Das Vorurteil, Persönlichkeitsfragebogen stoßen pauschal auf Ablehnung, ist nicht haltbar.

Abb. 2: Übersicht über die Skalen des ITB-PESA

Kompetenzbereich	Skalen
Soziale Kompetenz	Kontaktfreude, Kommunikationsvermögen, Geselligkeit, Einfühlungsvermögen, Konsensorientierung, Aufgeschlossenheit und Neugier
Führungskompetenz	Leadership, Steuerungsvermögen, Führungswille und Machtmotivation, Souveränität
Unternehmerische Kompetenz	Ganzheitlich-strategische Denkweise, Kundenorientierung, Mut und Risikobereitschaft, Eigeninitiative, Markt- und Wettbewerbsorientierung
Ergebnisorientierung	Arbeitsdisziplin, Ausdauer und Belastbarkeit, Sorgfalt, Erfolgszuversicht, Leistungsstreben und Erfolgsmotivation
Integrität und Verlässlichkeit	Ehrlichkeit, Regelbewusstsein, Integrität

Quelle: Eigene Darstellung

Akzeptanz des Persönlichkeitsfragebogens ITB-PESA und des Intelligenztests IBF

Die Zahlen sprechen für eine hohe Akzeptanz psychometrischer Verfahren und gegen das verbreitete Vorurteil, dass Tests und Fragebogen schlecht bewertet werden.

Die Teilnehmer haben den Persönlichkeitsfragebogen ITB-PESA hinsichtlich der Akzeptanz sehr positiv bewertet. Im Wertebereich von 1 bis 6 (6 = beste Bewertung) wurde im Mittel der Akzeptanz-Score 4,48 gegeben.

Der Akzeptanzwert des Intelligenztests IBF liegt mit 4,49 in einem vergleichbar guten Bereich (vgl. Abb. 3). Besonders die wahrgenommene Kontrollierbarkeit ist bei beiden Tests stark ausgeprägt.

Die Personen wussten nach eigener Einschätzung während der Testbearbeitung jederzeit, was von ihnen verlangt wurde. Die Instruktionen beim Leistungstest und die einzelnen Aussagen im Persönlichkeitstest waren verständlich formuliert.

Bei berufsbezogenen Persönlichkeitsfragebogen ist besonders wichtig, dass die Privatsphäre gewahrt bleibt.

Dies ist nach Ansicht der Teilnehmer beim Persönlichkeitsfragebogen ITB-PESA der Fall. Das Verfahren legt den Fokus auf Verhaltensweisen im Arbeitsalltag und lässt das Privatleben außen vor.

Unter die Akzeptanzdimension Augenscheinvalidität fällt die Einschätzung des Anforderungsbezugs.

In der Untersuchung sollten die Teilnehmer beurteilen, wie gut Berufserfolg mit dem betreffenden Verfahren vorhergesagt werden kann: Hier wurde der Persönlichkeitsfragebogen ITB-PESA mit 3,87 bewertet – signifikant besser als der Intelligenztest IBF (vgl. Abb. 3).

Im Hinblick auf die Messqualität wurde der Intelligenztest IBF etwas besser beurteilt als der Persönlichkeitsfragebogen ITB-PESA.

Zusammenhänge zwischen den einzelnen Akzeptanzbeurteilungen und -dimensionen

Welche der Akzeptanzdimensionen ist für das abschließende Akzeptanzurteil besonders wichtig? Bei beiden Verfahren hängen fast alle Akzeptanzdimensionen mit dem Akzeptanzgesamturteil zusammen, Ausnahmen sind die Wahrung der Privatsphäre beim Persönlichkeitsfragebogen ITB-PESA und die Kontrollierbarkeit beim Intelligenztest IBF (vgl. Abb. 3, Spalten 11 und 12).

Beim Intelligenztest IBF spielt vor allem die Belastungsfreiheit – noch vor den Dimensionen Augenscheinvalidität und Messqualität – eine wichtige Rolle für das Akzeptanzgesamturteil.

Für den Persönlichkeitsfragebogen ITB-PESA korrelierten die Messqualität und die Augenscheinvalidität am stärksten mit dem Gesamturteil.

Dass die Wahrung der Privatsphäre – trotz ausreichender Streuung der Urteile (vgl. Abb. 3) – nicht mit dem Gesamturteil zusammenhängt, bedeutet nicht zwangsweise, dass sie unwichtig ist. Die durchschnittliche Beurteilung dieses Akzeptanzaspekts fällt mit 5,13 sehr hoch aus. Womöglich stellt er eine Art „Hygienefaktor“ dar: Wird ein Mindestmaß an Privatsphäre gewährleistet, hat eine weitere Verbesserung kaum Auswirkungen auf die Akzeptanz. Wird das Mindestmaß aber unterschritten, führt dies zur Ablehnung. Für die Dimension Kontrollierbarkeit beim Intelligenztest gilt Entsprechendes.

Ist es überhaupt sinnvoll, die Akzeptanz von diagnostischen Verfahren so differenziert zu erheben? Vielleicht gibt es Menschen, die grundsätzlich alle Verfahren ablehnen, und andere, die alle Verfahren gut finden.

Wäre dies der Fall, müssten die Akzeptanzurteile für den Persönlichkeitsfragebogen und den Intelligenztest hochgradig korrelieren – das tun sie nicht.

Abb. 3: Ergebnisse zur Akzeptanz des Intelligenztests IBF und des Persönlichkeitsfragebogens ITB-PESA

Beurteilungskriterium	Akzeptanzurteile über den ...						Mittelwertsunterschiede der Akzeptanzbeurteilungen			Zusammenhang der Akzeptanzdimensionen mit dem Akzeptanzgesamturteil	
	Persönlichkeitsfragebogen			Intelligenztest			t	df	p	Persönlichkeitsfragebogen	Intelligenztest
	α	MW	SD	α	MW	SD					
Akzeptl-Skalen											
Messqualität (P, L; je 4 Items)	.85	3,82	0,92	.81	4,17	0,98	-3.62	109	.00	.58**	.30**
Augenscheinvalidität (P, L; je 4 Items)	.75	3,87	0,90	.80	2,89	0,94	10.42	109	.00	.53**	.28*
Kontrollierbarkeit (P, L; je 4 Items)	.75	5,53	0,69	.72	5,53	0,74	0.06	109	.96	.39**	.10, n.s.
Antwortfreiheit (P, 3 Items)	.67	4,16	1,05							.33**	
Wahrung der Privatsphäre (P, 4 Items)	.75	5,13	0,92							.01, n.s.	
Belastungsfreiheit (L, 4 Items)				.87	4,07	1,29					.50**
Gesamtbeurteilung (1 Item)		4,48	0,83		4,49	1,06	-0.08	109	.94		
Selbstdarstellung (1 Item)		1,72	1,02								
Selbststeinschätzung (1 Item)					4,26	1,10					

Erläuterungen: Für alle Skalen gilt: minimaler Wert: 1, maximaler Wert: 6. Hohe Werte stehen für hohe Ausprägungen. ** $p < .001$, * $p < .01$, n.s. = nicht signifikant bei einem Signifikanzniveau von 5 % zweiseitig.
 α : interne Konsistenz als Schätzung für die Reliabilität; MW: Mittelwert; SD: Standardabweichung; t: Teststatistik des t-Tests für Mittelwertsvergleiche; df: Freiheitsgrade für den t-Test; p: Fehlerwahrscheinlichkeit (Interpretation: Wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Ergebnisse durch Zufall zustande kommen? Bei einer Wahrscheinlichkeit von $p < .05$ spricht man von einem signifikanten Effekt.)

Quelle: Eigene Darstellung

Die Korrelation zwischen den Akzeptanzgesamturteilen über beide Verfahren beträgt nur .17 (nicht signifikant).

Allerdings scheint es eine gewisse Sensitivität für bestimmte Akzeptanzaspekte zu geben. Wer die Augenscheinvalidität in dem einen Verfahren kritisch beachtet, tut dies auch in dem anderen ($r = .42$), ähnlich verhält es sich mit der Akzeptanzdimension Messqualität ($r = .44$).

Fazit

Das Akzeptanzurteil über Persönlichkeitsfragebogen fällt deutlich anders aus als das Akzeptanzvorurteil, das bislang im Fokus stand.

Dass Persönlichkeitsfragebogen keine Akzeptanz finden, ist ein nicht belegter Mythos. Die Urteile von Personen, die das Verfahren bearbeitet haben, stehen im Widerspruch zu den Vorurteilen von Personen, die nur Mutmaßungen über solche Verfahren anstellen (Marcus, 2003).

Werden berufsbezogene Persönlichkeitsfragebogen bearbeitet, werden sie positiv erlebt, die Teilnehmer schätzen vor allem die Kontrollierbarkeit und betonen, dass die Privatsphäre gewahrt bleibt.

Im Gegensatz zum anderslautenden Rumor einer pauschalen Ablehnung von Intelligenztests bei gleichzeitiger Bevorzugung der Persönlichkeitsfragebogen zeigt die Untersuchung darüber hinaus, dass Teilnehmer diese beiden Verfahren differenziert

beurteilen. Bei Persönlichkeitsfragebogen können Teilnehmer deutlicher den Berufsbezug erkennen als bei Intelligenztests (Augenscheinvalidität). Intelligenztests übertreffen die Fragebogen hingegen bezüglich der wahrgenommenen Messqualität. Das Gesamturteil über die Akzeptanz sieht beide Verfahren gleichauf.

Zu bedenken ist aber, dass das Angebot an Tests heterogen ist. Akzeptanz dürften vor allem solche Verfahren finden, die einen Berufsbezug aufweisen und die Privatsphäre der Bewerber wahren. Setzt man solche Fragebogen und Intelligenztests ein, muss einem das Thema Akzeptanz keine großen Sorgen bereiten.

Dabei gilt natürlich das Primat der Validität: Infrage kommen nur treffsichere Verfahren, die Akzeptanz ist kein Validitätsersatz, sondern ein wichtiges Add-on.

Praktische Implikationen

Der Vorwurf, dass Persönlichkeitsfragebogen und Intelligenztests keine Akzeptanz finden, ist nicht haltbar. Bislang beziehen Personalverantwortliche ihre Vermutung über die mangelhafte Akzeptanz dieser Instrumente aus einem selbstreferentiellen System.

In ihren Vorurteilen gegen Persönlichkeitsfragebogen und Intelligenztests berufen sie sich auf Studien, in denen lediglich andere Personalverantwortliche nach ihren Vorurteilen

gefragt wurden. Dies bestätigt Immanuel Kant, der als eine der Hauptquellen für Vorurteile die Nachahmung ansah. Um eine Erfolgsstrategie für den Personalbereich handelt es sich dabei sicher nicht.

Aktuell werden wertvolle Instrumente der Personalarbeit infolge fehlerhafter Annahmen weitaus seltener verwendet, als angebracht wäre.

Aufgrund von Vorurteilen wird die Chance vertan, die Verfahren mit der höchsten Aussagekraft (Intelligenztests) sowie sinnvolle Ergänzungen (Persönlichkeitsfragebogen zur Gewissenhaftigkeit) einzusetzen.

DENNIS BEERMANN, DIPL.-PSYCH.

ITB Consulting GmbH, Human-Resources-Berater
E-Mail: dennis.beermann@itb-consulting.de
www.itb-consulting.de

PROF. DR. MARTIN KERSTING

Justus-Liebig-Universität Gießen, Inhaber des Lehrstuhls für Psychologische Diagnostik
E-Mail: martin@kersting-internet.de
www.kersting-internet.de

DR. STEPHAN STEGT

ITB Consulting GmbH, Human-Resources-Berater
E-Mail: stephan.stegt@itb-consulting.de
www.itb-consulting.de

DR. ALEXANDER ZIMMERHOFER

ITB Consulting GmbH, Gesellschafter
E-Mail: alexander.zimmerhofer@itb-consulting.de
www.itb-consulting.de

LITERATURVERZEICHNIS

- 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?, in: Intern. Journal of Selection and Assessment, 9, 1-2, 9-30.
- Beermann, D. (2011): Rational-deduktive, anforderungsbezogene und induktive Konstruktion der ITB-Persönlichkeits-Struktur-Analyse, Universität Düsseldorf: Unveröffentlichte Diplomarbeit [vorgelegt unter dem Geburtsnamen Kusnezow].
- Beermann, D./Heilmann, K. (under Review): Wie passen Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften zusammen? Ein kompetenzorientierter Ansatz der Persönlichkeitsdiagnostik, in: Wirtschaftspsychologie (eingereicht 7/2013)
- Fruhner, R./Schuler, H./Funke, U./Moser, K. (1991): Einige Determinanten der Bewertung von Personalauswahlverfahren, in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 35, 4, 170-178.
- Hausknecht, J. P./Day, D. V./Thomas, S. C. (2004): Applicant reactions to selection procedures: An updated model and meta-analysis, in: Personnel Psychology, 57, 3, 639-683.
- Ibrahimovic, N./Bulheller, S./Horn, R./Gittler, G./Institut für Test- und Begabungsforschung GmbH (2006): IBF. Intelligenz-Basis-Faktoren, Frankfurt a. M.: Harcourt.
- Kersting, M. (2008): Zur Akzeptanz von Intelligenz- und Leistungstests, in: Report Psychologie, 33, 9, 420-433.
- Kersting, M. (2010): Akzeptanz von Assessment Centern: Was kommt an und worauf kommt es an?, in: Wirtschaftspsychologie aktuell, 12, 2, 58-65.
- König, C. J./Klehe, U. C./Berchtold, M./Kleinmann, M. (2010): Reasons for being selective when choosing personnel selection procedures, in: International Journal of Selection and Assessment, 18, 1, 17-27.
- Lee, K./Ashton, M. C. (2004): Psychometric properties of the HEXACO Personality Inventory, in: Multivariate Behavioral Research, 39, 2, 329-358.
- Marcus, B. (2003): Persönlichkeitstests in der Personalauswahl, in: Zeitschrift für Psychologie, 211, 3, 138-148.
- 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, in: Psychological Bulletin, 124, 2, 262-274.
- Schuler, H./Hell, B./Trapmann, S./Schaar, H./Borami, I. (2007): Die Nutzung psychologischer Verfahren der externen Personalauswahl in deutschen Unternehmen, in: Zeitschrift für Personalpsychologie, 6, 2, 60-70.

SUMMARY

Research question: How do test takers evaluate job-related personality questionnaires?

Methodology: Empirical study and data analyses applying descriptive statistics, t-tests and linear correlations.

Practical implications: Personality questionnaires are perceived positively. The prejudice that test takers refuse them proves false.