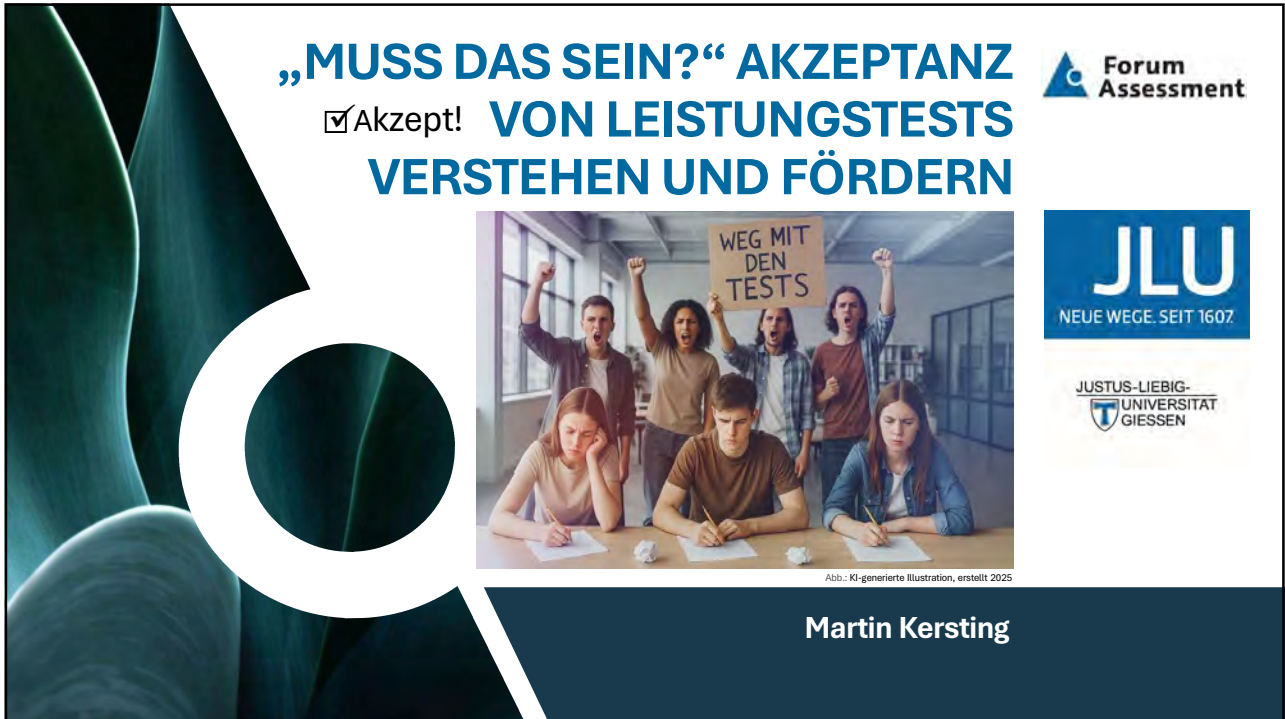




„MUSS DAS SEIN?“ AKZEPTANZ
☒ Akzept! **VON LEISTUNGSTESTS**
VERSTEHEN UND FÖRDERN

Abb.: KI-generierte Illustration, erstellt 2025

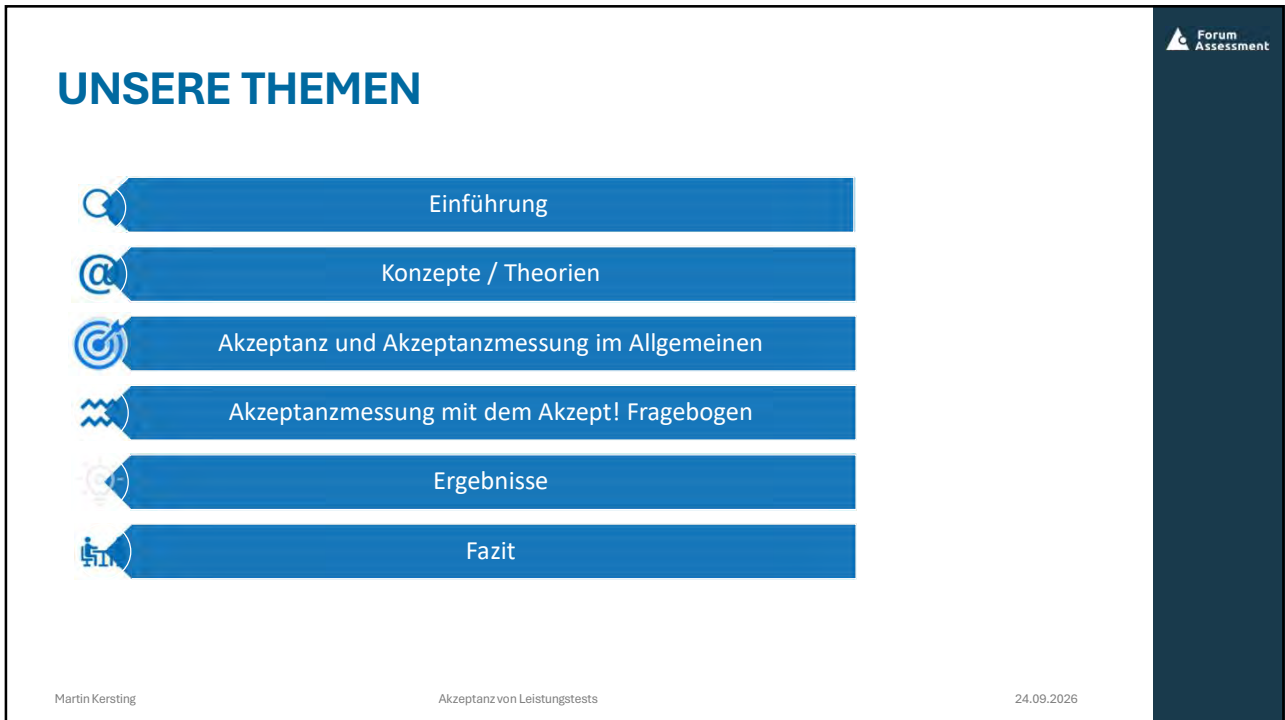
Forum Assessment

JLU
NEUE WEGE. SEIT 1607

JUSTUS-LIEBIG-
UNIVERSITÄT
GIESSEN

Martin Kersting

1



UNSERE THEMEN

- Einführung
- Konzepte / Theorien
- Akzeptanz und Akzeptanzmessung im Allgemeinen
- Akzeptanzmessung mit dem Akzept! Fragebogen
- Ergebnisse
- Fazit

Martin Kersting Akzeptanz von Leistungstests 24.09.2026

2



ATTRAKTIVITÄT DES THEMAS IN FORSCHUNG UND PRAXIS – MÖGLICHE GRÜNDE 1/3

Das Thema ist in der Praxis und in der Forschung sehr beliebt. Mögliche Ursachen...

Tatsächliche Bedeutung: Eine positive Wahrnehmung des Auswahlprozesses durch die (ausgewählten und abgelehnten) Bewerber(innen) wirkt sich u. a. günstig aus auf...

- das Ansehen der Organisation (gut belegt)
- die Bereitschaft,
 - am Verfahren teilzunehmen (teilweise belegt)
 - die Absicht (!), ein Stellenangebot anzunehmen (gut belegt)
 - die Absicht (!), die Organisation anderen potentiellen Bewerber(inne)n zu empfehlen (gut belegt)
- das Verhalten
 - als Mitarbeiter(in) (im Falle der Einstellung) (nicht belegt)
 - als (Nicht-)Kundin/ Kunde (nicht belegt)

(„belegt“ usw. bezogen auf Metaanalysen von Chapman et al., 2005 sowie Hausknecht et al., 2004)

Das Thema hat hohe Bedeutung – eigentlich immer, aber umso offensichtlicher in Zeiten des Personal- und Fachkräftemangels

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.
Hausknecht, J. P., Day D. V., Thomas, S. C. (2004) Applicant Reactions to Selection Procedures: An Updated Model and Meta-Analysis. *Personnel Psych.* 57, 639-683.



Martin Kersting
Akzeptanz von Leistungstests
24.09.2026

4

5



WISSENSCHAFT-PRAXIS-DISKREPANZ: EINSATZHÄUFIGKEIT UND PROGNOSTISCHE VALIDITÄT (AUSGEWÄHLTE VERFAHREN)

Auswahlverfahren	Einsatzhäufigkeit ¹	Kriteriumsvalidität ²
Strukturiertes Eignungsinterview	73 %	0.42
Assessment-Center	37 %	0.29
Leistungstest (Intelligenz/Wissen) (nicht-„onlinebasiert“)	24 %	0.31
Persönlichkeitsfragebögen (zur Gewissenhaftigkeit – kontextualisiert) ³ (nicht-„onlinebasiert“)	19 %	0.25

¹ Armoneit, R., Schuler, H. & Hell, B. (2020). Nutzung, Validität, Praktikabilität und Akzeptanz psychologischer Personalauswahlverfahren in Deutschland 1985, 1993, 2007, 2020. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 64(2), 67–82. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000311>
² Sackett, P. R., Zhang, C., Berry, C. M., & Lievens, F. (2022). Revisiting meta-analytic estimates of validity in personnel selection: Addressing systematic overcorrection for restriction of range. *Journal of Applied Psychology*, 107(11), 2040–2068.
³ Anmerkungen: Die Einsatzhäufigkeit bezieht sich auf die Erhebung 2017/2018. Der Wert von 19 % bezieht sich auf Persönlichkeitsfragebogen allgemein, der Wert für die Kriteriumsvalidität von 0,25 gilt speziell für kontextualisierte Fragebögen zur Gewissenhaftigkeit

Martin Kersting
Akzeptanz von Leistungstests
24.09.2026

4

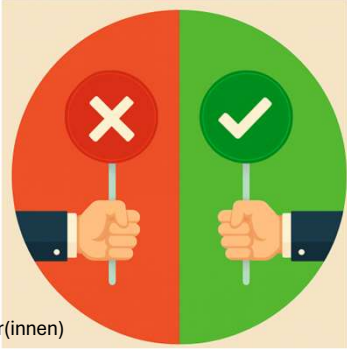
6



ATTRAKTIVITÄT DES THEMAS IN FORSCHUNG UND PRAXIS – MÖGLICHE GRÜNDE 2/3

Personalselektion

- Herrschaftsinstrument
- Verwertungslogik,
 - einzelne gehen „leer“ aus
- Menschen = Objekte
- Leistungsprinzip
- Personaler(innen) =
 - Dienstleister(in) der Geldgeber(innen)



Candidate Relationship Management

- auf „Augenhöhe“ mit den Bewerber(inne)n
- jede(r) wird akzeptiert
- Menschen = Subjekte
- Gleichheits- und Bedürfnis-Prinzip
- Personaler(innen) =
 - im Dienste der Menschen

Zur kritischen Sicht auf die Personalauswahl durch Bewerber(innen) siehe bereits: Schuler, H., Farr, J.L. & Smith, M. (1993). The individual and organizational sides of personnel selection and assessment. In H. Schuler, J.L. Farr & M. Smith (Eds.), Personnel selection and assessment. Individual and organizational perspectives (S. 1-5). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Martin Kersting
Akzeptanz von Leistungstests
24.09.2026

5

7



ATTRAKTIVITÄT DES THEMAS IN FORSCHUNG UND PRAXIS – MÖGLICHE GRÜNDE 3/3

- In der Personalauswahl erhält man kein (zeitnahes) Feedback zur Qualität im Sinne der Validität, das Sammeln von Daten zum Hauptgütekriterium Validität ist herausfordernd (Datenschutz) und langwierig
- Daten zum Nebengütekriterium Akzeptanz sind sofort und leicht zu erheben
- Es besteht die Gefahr, dass die Daten zur Akzeptanz ein „Ersatz“ für Validitätsdaten sind,
- die Akzeptanzmessung als Methadonprogramm der Personalagnostik:
 - beruhigend,
 - leicht verfügbar,
 - vermittelt ein Gefühl von Kontrolle

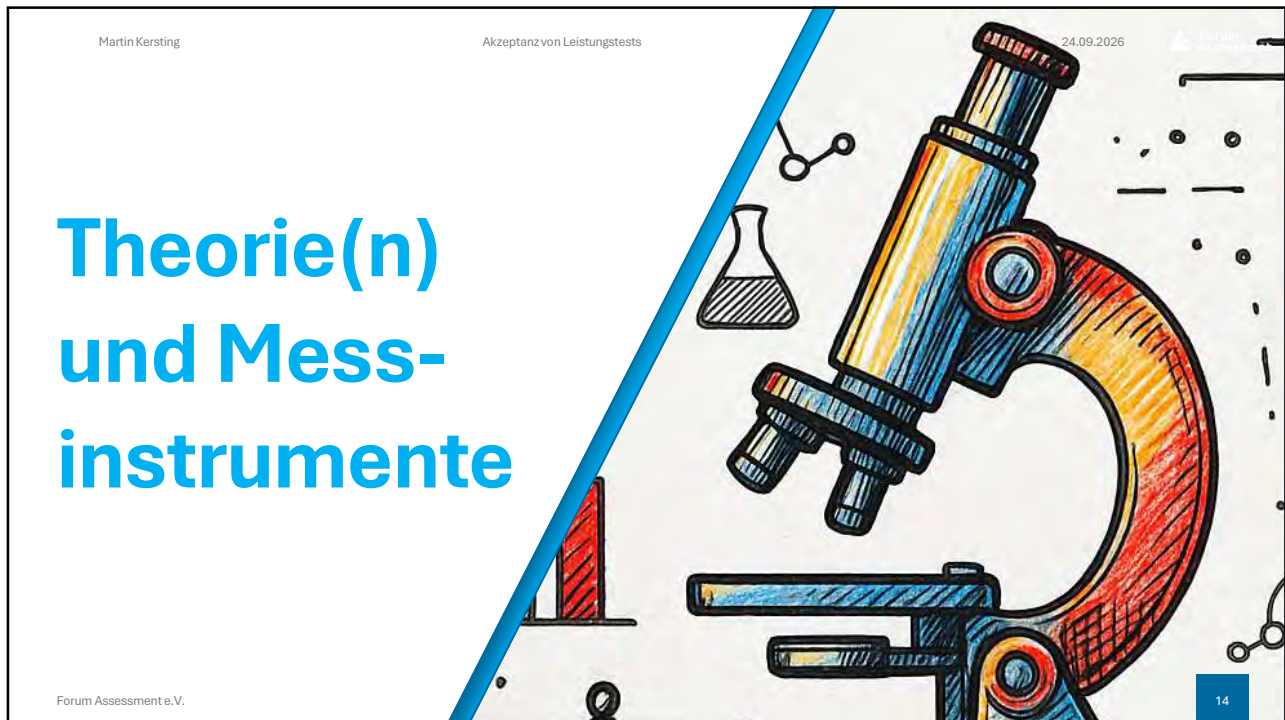


KI-generiertes Bild mit DALL-E (OpenAI), erstellt am 2. Mai 2025

Martin Kersting
Akzeptanz von Leistungstests
24.09.2026

7

8



9

ERSTE KONZEPTE (VOR DEM JAHR 2000) DER AKZEPTANZ IN DER PERSONALAUSWAHL - BEISPIELE

- Arvey und Sackett (1993)
- Gilliland (1993)
- Robertson, Iles et al. (1991)
- Schuler (1990, 1996) / Schuler & Stegt (1983)

{

Information

Partizipation

Transparenz

Kommunikation

Arvey, R. & Sackett, P.R. (1993). Fairness in selection: Current developments and perspectives. In N. Schmitt & W.C. Borman (Hrsg.), *Personnel Selection in Organizations* (S. 171 - 202). San Francisco: Jossey-Bass.
 Gilliland, S.W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review*, 18, 694-734.
 Robertson, I.T., Iles, P.A., Gratton, L. & Sharpley, D. (1991). The Impact of Personnel Selection and Assessment Methods on Candidates. *Human Relations*, 44, 963 – 982.
 Schuler, H. (1990). Personalauswahl aus der Sicht der Bewerber: (...). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 34, 184-191.
 Schuler, H. (1996). *Psychologische Personalauswahl. Einführung in die Berufseignungsdiagnostik*. Göttingen: Hogrefe.
 Schuler, H. und Stehle, W. (1983). Neuere Entwicklungen des Assessment-Center-Ansatzes – beurteilt unter dem Aspekt der sozialen Validität. *Zeitschrift f. Arbeits- u. Organisationspsych*, 27, 33-44.

Martin Kersting
Akzeptanz von Leistungstests
24.09.2026
9

10



MODEL OF APPLICANT 'S REACTION TO EMPLOYMENT SELECTION SYSTEMS (GILLILAND, 1993)

Regeln der prozeduralen Gerechtigkeit (Vorgehen)

1. Anforderungsbezug
2. Gelegenheit, seine wahre Leistung zu zeigen Option, Entscheidungsprozess zu modifizieren
3. Standardisierung der Testung

Erklärung:

4. Feedback
5. Infos zum Auswahlprozess
6. Ehrlichkeit

Interindividueller Umgang:

7. Angemessenes Verhalten der Testdurchführenden
8. Wechselseitige Kommunikation
9. Angemessenheit der Fragen

Regeln der distributiven Gerechtigkeit (Ergebnis)

- Gerechtigkeit
- Gleichheit
- Bedürftigkeit

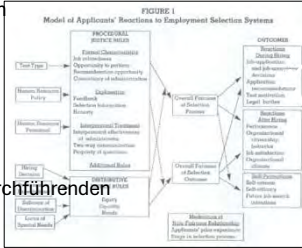


FIGURE 1
Model of Applicant's Reaction to Employment Selection Systems

SIOP White Paper Series  **SIOP** SOCIETY FOR INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY
SCIENCE FOR A SMARTER WORKPLACE

What We Know About the Candidate Experience:

Gilliland, S.W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review*, 18, 694-734. S. 700

Martin Kersting

Akzeptanz von Leistungstests

24.09.2026

10

11



UPDATED THEORETICAL MODEL OF APPLICANT REACTIONS TO SELECTION (HAUSKNECHT ET AL., 2004)

Vereinfachte Version des bei Hausknecht et al. (2004) dargestellten Modells

(1) Personmerkmale
(z. B. demographische Merkmale, Arbeits- u. Testerfahrung, Persönlichkeit)

(2) Wahrgenommene Verfahrensmerkmale
(z. B. Dauer, Transparenz, Augenscheinvalidität usw.)

(3) Jobmerkmale
(z. B. Anforderungen, Attraktivität usw.)

(4) Organisationsmerkmale
(z. B. Selektionsrate usw.)

(5) **Wahrnehmung / Akzeptanzurteil**
Gerechtigkeit (Verfahren, Ergebnis)
Testangstlichkeit
Testmotivation
Einstellung zum Test
Einstellung zur Auswahl

(7) Konsequenzen, z. B.

- wahrgenommene und tatsächliche Leistung im Verfahren;
- Selbstwahrnehmung – Selbstwirksamkeit

Bereitschaft (...)

- die Organisation zu empfehlen
- ein Jobangebot anzunehmen
- sich erneut zu bewerben

Auswirkungen auf (...)

- Berufszufriedenheit
- Arbeitsleistung
- Commitment

(6) Moderatoren
(z. B. Phase im Auswahlprozess; Alternativen, Erwartungen usw.)

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.

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(3), 565-606. <https://doi.org/10.1177/014920630002600308> S. 599

Martin Kersting

Akzeptanz von Leistungstests

24.09.2026

11

12

SKALEN ZUR AKZEPTANZMESSUNG (BEISPIELE)

Autor(inn)en	Jahr	Skala	Erleben			Bewertung	
			Test-situation	Test-konkret	Auswahl-prozess		
Nevo & Sfez	1985	Examinees' Feedback Questionnaire (EFeQ)	●	●			
Arvey, Strickland, Drauden & Martin	1990	Test Attitude Survey (TAS)	●				
Steiner & Gilliland	1996	questionnaire on applicant reactions*		●	●		
Smither, Reilly, Millsap, Pearlman & Stoffey	1993	Applicant Reactions to Selection Procedures	●	●	●		
Bauer, Truxillo, Sanchez, Craig, Ferrara & Campion	2001	selection procedural justice scale		●	●		
Deros, Born, & De Witte	2004	social process questionnaire on selection		●	●		
Kersting	2008	Akzept!	●	●			
Schreurs, Deros, Proost, Notelaers, & De Witte	2008	applicant expectations survey		●			

* Eigene Bezeichnung, ich habe keine Bezeichnung in der Literatur gefunden

● Schwerpunkt bzw. ausdrücklich erfasster Bereich
● Teilweise erfasster bzw. inhaltliche Überschneidung

Arvey, R.D., Strickland, W., Drauden, G., & Martin, C. (1990). Motivational components of test-taking. *Personnel Psychology*, 43, 695 – 716.
Beermann, D., & Kersting, M. (2018). Digital geeignet? (Möglichkeiten und Grenzen von „People Analytics“) *Personalmagazin*, 02/18, 10-14.
Bauer, T.N., Truxillo, D.M., Sanchez, R.J., Craig, J.M., Ferrara, P., & Campion, M.A. (2001). Applicant reactions to selection: Development of the Selection Procedural Justice Scale (SPJS). *Personnel Psychology*, 54, 387 – 419.
Deros, E., Born, M. P., & De Witte, K. (2004). How Applicants Want and Expect to Be Treated: Applicants' Selection Treatment Beliefs and the Development of the Social Process Questionnaire on Selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(1-2), 99-119. <https://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.00267.x>
Kersting, M. (2008). Zur Akzeptanz von Intelligenz- und Leistungstests. *Report Psychologie*, 33, 420-433.
Kersting, M. (2010). Akzeptanz von Assessment Centern: Was kommt an und worauf kommt es an? *Wirtschaftspsychologie* 12, 58-65
Nevo, B. und Sfez, J. (1986). Examinees' Feedback Questionnaire (EFeQ). In B. Nevo und R.S. Jäger (Eds.), *Psychological Testing: The examinee perspective* (S. 21-47). Göttingen: Hogrefe.
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. <https://doi.org/10.1177/014920630002600308>
Smither, J.W., Reilly, R.R., Millsap, R.E., Pearlman, K. & Stoffey, R.W. (1993). Applicant reactions to selection procedures. *Personnel Psychology*, 46, 49-76.
Schreurs, B., Deros, E., Proost, K., Notelaers, G., & De Witte, K. (2008). Applicant Selection Expectations: Validating a multidimensional measure in the military. *International Journal of Selection and Assessment*, 16(2), 170-176.
Steiner, D.D., & Gilliland, S.W. (1996). Fairness reactions to personnel selection techniques in France and the United States. *Journal of Applied Psychology*, 81, 134-141.

Martin Kersting

Akzeptanz von Leistungstests

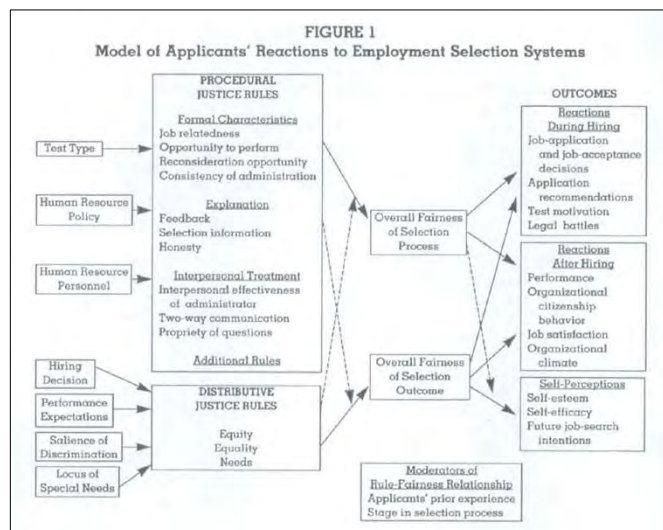
24.09.2026

15

13

VOR- UND NACHTEILE DER SYSTEMISCHEN / GANZHEITLICHEN THEORIEN

- ✓ realitätsnah
- ✓ anregend für Theoriebildung
- ✓ insb. in Bezug auf Interaktionen
- ✗ kaum prüfbar / nicht messbar
- ✗ Kausalität unklar
- ✗ eingeschränkter praktischer Nutzen



Martin Kersting

Akzeptanz von Leistungstests

24.09.2026

13

14

Martin Kersting Akzeptanz von Leistungstests 24.09.2026

Eigener Ansatz: Verfahrenszentriertes Modell der Akzeptanz diagnostischer Methoden

✓ Akzept!

Forum Assessment e.V.

15

Forum Assessment

FORSCHUNGSDESIDERATA / EIGENER ANSATZ

bisherige Studien fokussieren überwiegend ...

- ... das vorläufige Urteil / Akzeptanz-Vorurteil
- ... verfahrensübergreifende Akzeptanzeinschätzungen (z.B. Test vs. Persönlichkeitsfragebogen) und damit
 - ... konstruktübergreifende Akzeptanzeinschätzungen (z.B. „Intelligenz“ vs. „Persönlichkeit“)

eigener Ansatz:

- verfahrenszentriertes Modell der Akzeptanz diagnostischer Methoden
- Zielgruppe: Verfahrensteilnehmer(innen)
- Zielkonstrukt: Akzeptanzurteil (nicht Vor-Urteil)
- Ziel:
 - Identifikation von akzeptanzrelevanten Gestaltungselementen
 - Verhältnis von Validität und Akzeptanz (Haupt- und Nebengütekriterien)

Martin Kersting Akzeptanz von Leistungstests 24.09.2026

16



FORSCHUNGSDESIDERATA: SPANNUNGSFELD HAUPT- / NEBENGÜTEKRITERIEN

 to be explored!

Psychometrisch wünschenswert	Wenig akzeptabel, weil (Beispiele)...
Ausführliche & lang andauernde anhaltende Diagnostik	Belastend
Standardisierung	Freiheitseinschränkend, langweilig

Akzeptanzfördernd	Psychometrisch problematisch...
Gamifizierung	Ggf. Verletzung der lokalen stochastischen Unabhängigkeit, insb. Zufallselemente
Kontextualisierung	Einschränkung Generalisierbarkeit
Aufgreifen aktueller Themen	Kein kumulativer Erkenntnisgewinn über die Zeit

Martin Kersting
Akzeptanz von Leistungstests
24.09.2026
20

17



UNTERSCHIEDUNG AKZEPTANZ-VERMUTUNG UND AKZEPTANZURTEIL

- Die meisten Studien basieren auf dem Vignetten-Ansatz (kurze Beschreibung der diagnostischen Methode, die beurteilt werden soll).
- Bei der Interpretation wird nicht berücksichtigt, ob die befragten Personen Erfahrungen mit dem unter Akzeptanz-Gesichtspunkten beurteilten Verfahren haben.
- Marcus (2003) hat gezeigt, dass die Akzeptanzurteile, die nach der Lektüre einer solchen Kurzbeschreibung gegeben werden, nur gering mit den Akzeptanzurteilen korrelieren, die im Anschluss an die Verfahrensbearbeitung erfolgen.

Written Ability Tests. Paper and pencil tests that evaluate your intelligence or your reasoning, verbal, or mathematical skill.

(...)

Effective 1 2 3 4 5	Effective 1 2 3 4 5	Effective 1 2 3 4 5	b. How would you rate the effectiveness of this method for identifying qualified people for the job you indicated above?
Not at all Likely 1 2 3 4 5	Moderately Likely 1 2 3 4 5	Extremely Likely 1 2 3 4 5	c. Do you think you would get the job you indicated above if the employer used this selection method?
Not at all Fair 1 2 3 4 5	Moderately Fair 1 2 3 4 5	Extremely Fair 1 2 3 4 5	d. If you did not get the job based on this selection method, what would you think of the fairness of this procedure?

strongly disagree moderately disagree slightly disagree neutral agree slightly agree moderately agree strongly agree

1	2	3	4	5	6	7	e. This approach to selecting employees is based on solid scientific research.
1	2	3	4	5	6	7	f. Employers have the right to obtain information from applicants using this method.

 to be explored! z.B. wie viele Informationen / wie viel Selbsterfahrung sind für eine stabiles Akzeptanzurteil notwendig?

Marcus, Bernd (2003). Attitudes toward Personnel Selection Methods: A Partial Replication and Extension in a German Sample. *Applied Psychology: An International Review*, 52, 515-532.

Steiner, D.D., & Gilliland, S.W. (1996). Fairness reactions to personnel selection techniques in France and the United States. *Journal of Applied Psychology*, 81, 134-141.

Martin Kersting
Akzeptanz von Leistungstests
24.09.2026
23

18



AKZEPTANZ AUSGEWÄHLTER VERFAHREN (ANDERSON ET AL., 2010)

	Gesamt- urteil	Wissenschaft- lichkeits- Anmutung	vermutete Aussagekraft	zwischen- menschliche Wärme	Augenschein- validität / Jobbezug	Wahrung der Privatsphäre
Arbeitsprobe / Simulationsübung	5.38	4.43	5.42	4.60	5.34	5.40
Interview	5.22	4.08	5.40	5.43	5.54	5.02
Leistungstests (z.B. Intelligenztest)	4.59	4.70	4.59	3.52	4.91	5.47
Persönlichkeitsfragebogen	4.08	4.20	4.59	3.89	4.33	4.18

Skala von 1 bis 7, hohe Werte stehen für hohe Akzeptanz.

Die Anzahl befragter Teilnehmer(innen) pro Zelle beträgt mind. 1.495 und max. 3.683. Daten aus 17 Ländern.

Anderson, N., Salgado, J. F. & Hülsheger, U. R. (2010). Applicant Reactions in Selection: Comprehensive Meta-Analysis into Reaction Generalization Versus Situational Specificity. *International Journal of Selection and Assessment*, 18, 291-304.

Martin Kersting
Akzeptanz von Leistungstests
24.09.2026

16

19



WIRKUNG DER AKZEPTANZ

- Akzeptanz**vor**urteil
 - Alternative Begriffe
 - vorläufiges Urteil
 - Akzeptanz-Vermutung
 - Ersteinschätzung
 - Image
- Akzeptanzurteil
- Akzeptanzurteil

vor...

während...

nach...

- Entscheidung über die Teilnahme
- Entscheidung über eine Teilnahmeempfehlung an andere
- Vorbereitung: Intensivität
- Testmotivation
- Faking-Motivation
- Ansehen der Organisation
- Absicht, ein Stellenangebot anzunehmen
- Absicht, Organisation anderen potenziellen Bewerber(inne)n zu empfehlen

... dem Verfahren

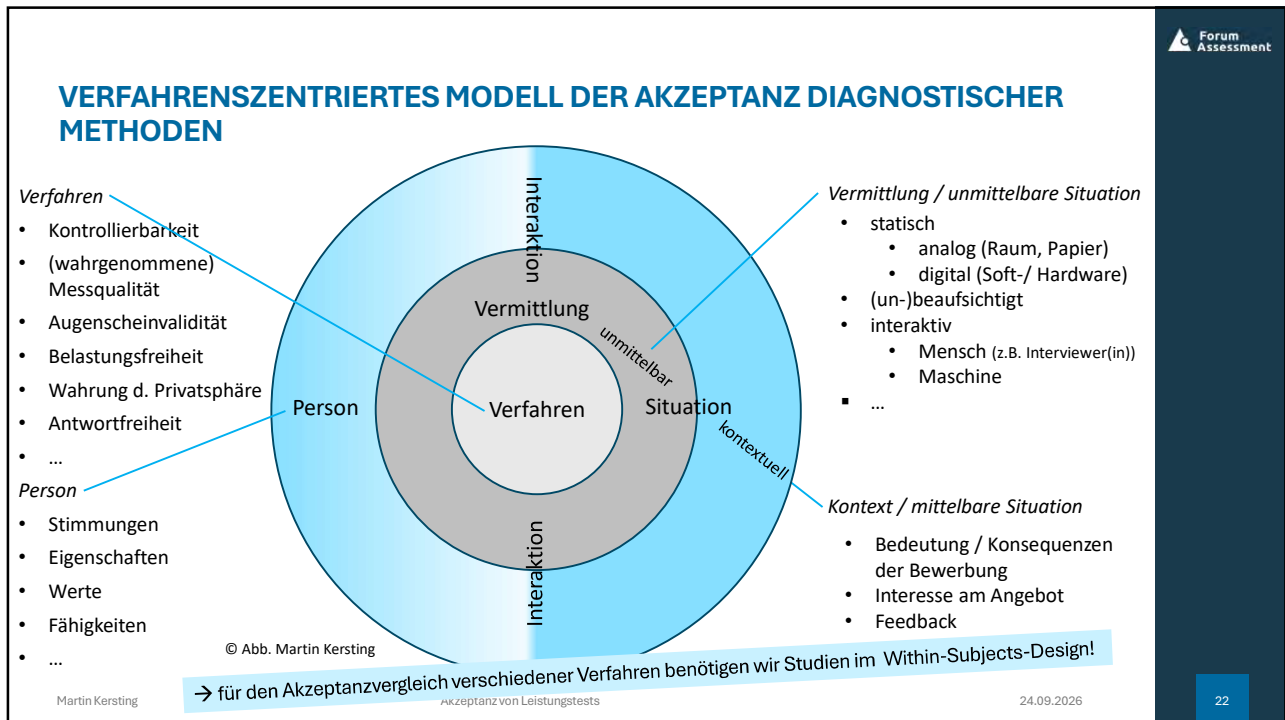
Beispiel Studie vorläufiges Urteil: Basch, J. M., & Melchers, K. G. (2019). Fair and Flexible?! Explanations can improve applicant reactions toward asynchronous video interviews. *Personnel Assessment and Decisions*, 5(3), 1–11. <https://doi.org/10.25035/pad.2019.03.002>

Beispiel Studie Urteil: Melchers, K. G., & Kömer, B. (2019). Is it possible to improve test takers' perceptions of ability tests by providing an explanation? *Journal of Personnel Psychology*, 18(1), 1–9 <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000212>

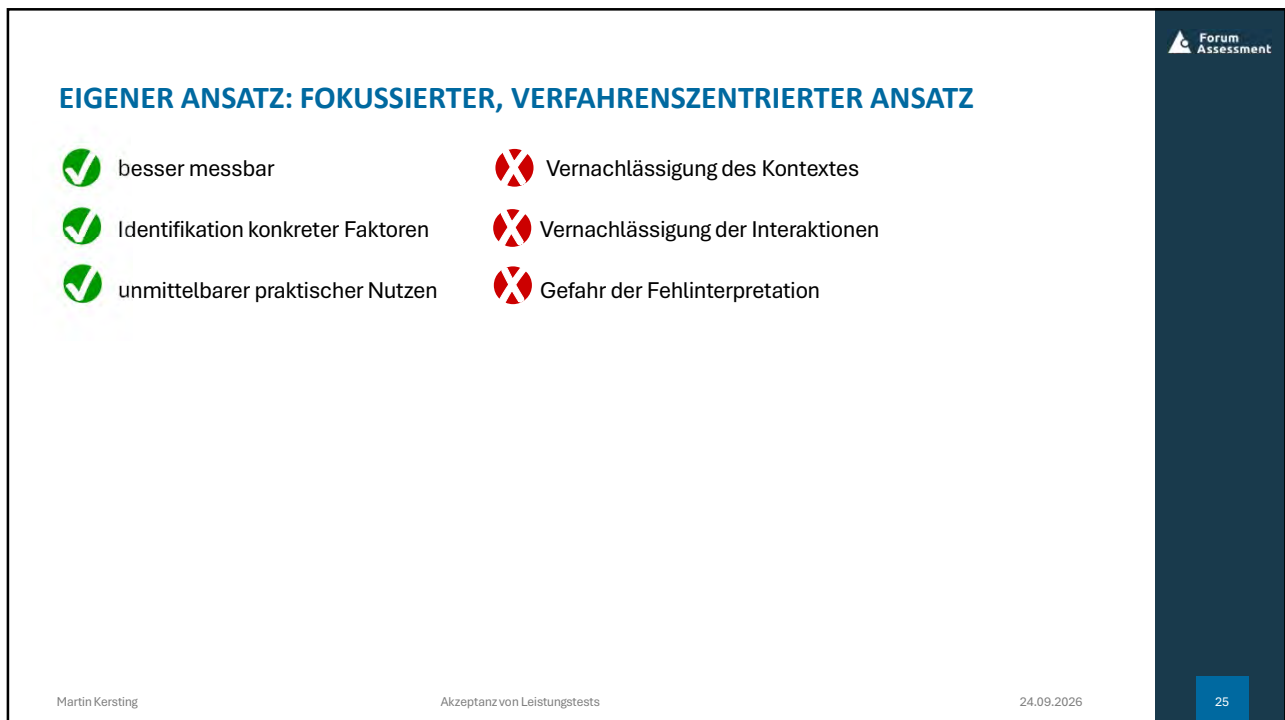
Martin Kersting
Akzeptanz von Leistungstests
24.09.2026

24

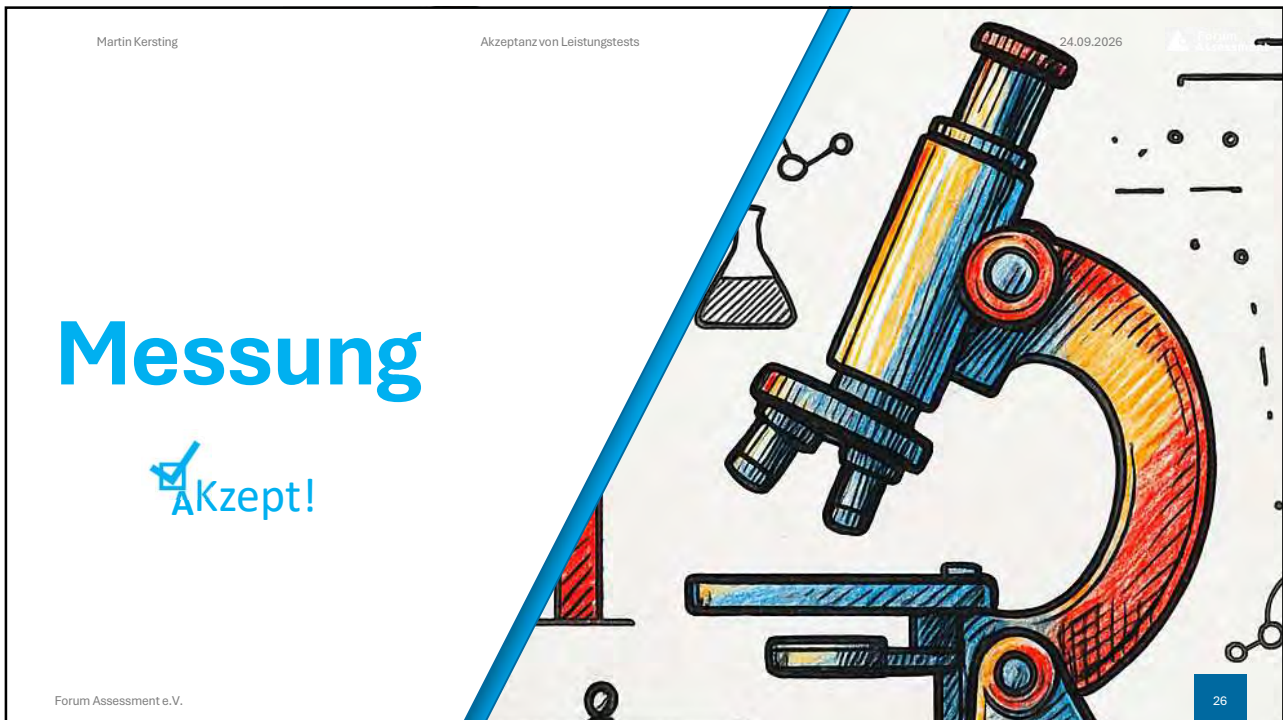
20



21



22



23



Akzept! L - FRAGEBOGEN



Akzept! –L Leistungstests

trifft nicht zu (1) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ trifft genau zu (6)

Items

wahrh. Messqualität	4	
Augenscheinvalidität	4	
Kontrollierbarkeit	4	
Belastungsfreiheit	4	

Zusatzitems: 2

Itembeispiele

Item 1: Mit dem Test kann man die hinsichtlich des getesteten Merkmals bestehenden Unterschiede zwischen Menschen präzise abbilden.

Item 2: Die Testaufgaben spiegeln Anforderungen wider, die auch im Berufsleben gefordert sind.

Item 3: Die Testaufgaben waren klar und verständlich.

Item 4: Bei der Testung fühlte ich mich überfordert. (-)

Zusatzitem 1:
Welche Schulnote würden Sie dem soeben bearbeiteten Verfahren geben?
(Antwortformat: „Schulnotenskala“ von „sehr gut“ bis „ungenügend“)

Zusatzitem 2: Im Vergleich mit anderen Personen meiner Altersgruppe (mit gleicher Schulbildung) denke ich, dass ich im Test..... abgeschnitten habe...
(Antwortformat: „Schulnotenskala“ von „sehr gut“ bis „ungenügend“)

Insgesamt: 18

Kersting, M. (2008). Zur Akzeptanz von Intelligenz- und Leistungstests. *Report Psychologie*, 33, 420-433.

Martin Kersting Akzeptanz von Leistungstests 24.09.2026

24



AKzept! FRAGEBOGEN FAMILIE



Akzept! –L Leistungstests	Akzept! –P Persönlichkeitsfragebogen	Akzept! –AC Assessment Center	Akzept! –I Interview
Items	Items	Items	Items
wahrg. Messqualität 4	wahrg. Messqualität 4	wahrg. Messqualität 4	wahrg. Messqualität 4
Augenscheinvalidität 4	Augenscheinvalidität 4	Augenscheinvalidität 4	Augenscheinvalidität 4
Kontrollierbarkeit 4	Kontrollierbarkeit 4	Kontrollierbarkeit 4	Kontrollierbarkeit 4
Belastungsfreiheit 4	Belastungsfreiheit 4	Belastungsfreiheit 4	Belastungsfreiheit 4
Zusatzitems: 2	Wahrung Privatsphäre 4		Wahrung Privatsphäre 4
Insgesamt: 18	Antwortfreiheit 3		
Zusatzitem 1: „Welche Schulnote würden Sie dem soeben bearbeiteten Verfahren geben?“ Zusatzitem 2: Selbsteinschätzung [außer Akzept! –P] „Im Vergleich mit anderen Personen meiner Altersgruppe (mit gleicher Schulbildung) denke ich, dass ich im Test..... abgeschnitten habe...“ („Schulnotenskala“ von „sehr gut“ bis „ungenügend“)		Zusatzitems 2	
		Gute Organisation 4	
		Positive Atmosphäre 4	Positive Atmosphäre 4
		Insgesamt: 21	
		Zusatzitems: 2	Zusatzitems: 2
		Insgesamt: 26	Insgesamt: 26

Beermann, D. & Kersting, M. (2018). Digital geeignet? (Möglichkeiten und Grenzen von „People Analytics“) Personalmagazin, 02/18, 10-14.
 Kersting, M. (2008). Zur Akzeptanz von Intelligenz- und Leistungstests. Report Psychologie, 33, 420-433.
 Kersting, M. (2010). Akzeptanz von Assessment Center: Was kommt an und worauf kommt es an? Wirtschaftspsychologie 12, 58-65

Martin Kersting

Akzeptanz von Leistungstests

24.09.2026

27

25




FAMILY AFFAIRS: AKZEPTANZ BEI AC & CO.

Akzeptanz steckt im Detail! Nicht nur das Auswahlverfahren (Verfahrenskategorie) an sich, sondern auch seine konkrete Gestaltung ist entscheidend.
 Welche Gestaltungselemente fördern die Akzeptanz – welche beeinträchtigen sie?

- Assessment Center
 - Differenzierter Blick auf die einzelnen Übungen (Interview nicht die beliebteste Übung)
 - Entwicklung des Akzeptanz-Urteils über die Zeit: Kritisches Feedback senkt die Akzeptanz leicht – insbesondere, wenn die eigene Leistung schlechter ausfällt als erwartet (Kersting et al., 2019)
- Persönlichkeitsfragebogen
 - Antwortskalen ohne Mittelkategorie werden weniger akzeptiert. Ohne neutrale Antwortmöglichkeit müssen sich Bewerbende für eine der beiden Seiten entscheiden – auch wenn keine davon ihrer Einschätzung entspricht
 - → Forschungsfrage: Akzeptanz von Multiple-Choice-Format (MCF) ???

Kersting, M., Fellner, K., Schneider-Ströer, J. & Bianucci, D.E. (2019). Assessment Center. Wie Unternehmen einen guten Eindruck bei Bewerbern hinterlassen. PersonalManager, 04/2019, 38-40.

Martin Kersting

Akzeptanz von Leistungstests

24.09.2026

12

26

MITMACHEN! – ERFORSCHEN WIR GEMEINSAM DIE AKZEPTANZ VON AUSWAHLVERFAHREN!

Kooperationspartner(innen) gesucht:
Einsatz des Akzept! Fragebogens bei Verfahrensteilnehmer(innen)

Besondere Forschungsinteressen

- Akzeptanz von Interviews!!!
- Vergleich von verschiedenen Verfahren, die von EINER Person bearbeitet werden (Within-Subjects-Design)
- Daten zur Akzeptanz UND zu weiteren Variablen (z. B. Verfahrensergebnisse, Kriteriendaten)





Martin Kersting

Akzeptanz von Leistungstests

24.09.2026

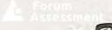
12

27

Martin Kersting

Akzeptanz von Leistungstests

24.09.2026



Empirie



Forum Assessment e.V.

29

28

SEKUNDÄRANALYSE

- 13 Primärdatensätze ab 2010
- N max. 5228
- Minimale Korrektur von Daten (keine Gewichtung der Stichproben)

Martin Kersting

Akzeptanz von Leistungstests

24.09.2026

30

29

BERÜCKSICHTIGTE STUDIEN

Studie	N	Labor	Ernstfall	Test	Fehlende Werte		
					Skala MQ**	Item Gesamt	Item Selbst.
Beermann et al., 2013	150	X		IBF-numerisch*			1
Beauducel, Bruntsch & Kersting, 2022	196	X		IST-2000 R			
Butter, 2022	36	X		GKKT			
Covestro, 2016	115		X	Cyquest		1	1
Haarhaus, 2013	435		X	DGP Testbatterie A3		2	4
Jähnig, 2014	67	X		BAKT		3	67
Kupka, 2013	969		X	Cyquest			
Lange, 2021 (1)	131	X		IST-2000 R			
Lange, 2021 (2)	156	X		Raven*			
Marx, 2019	243	X		GKKT			
Steinbacher, 2022	63	X		Matrizen IST-2000 R*			
Tüschen, 2021	271	X		IST Screening			
Wiesenhütter, 2022	323	X		IST Screening		5	271
Denker et al., 2023	2073		X	ITB varia..	X	28	52
Gesamt N	5228	1636	3592			39	396

* monomorphe Tests

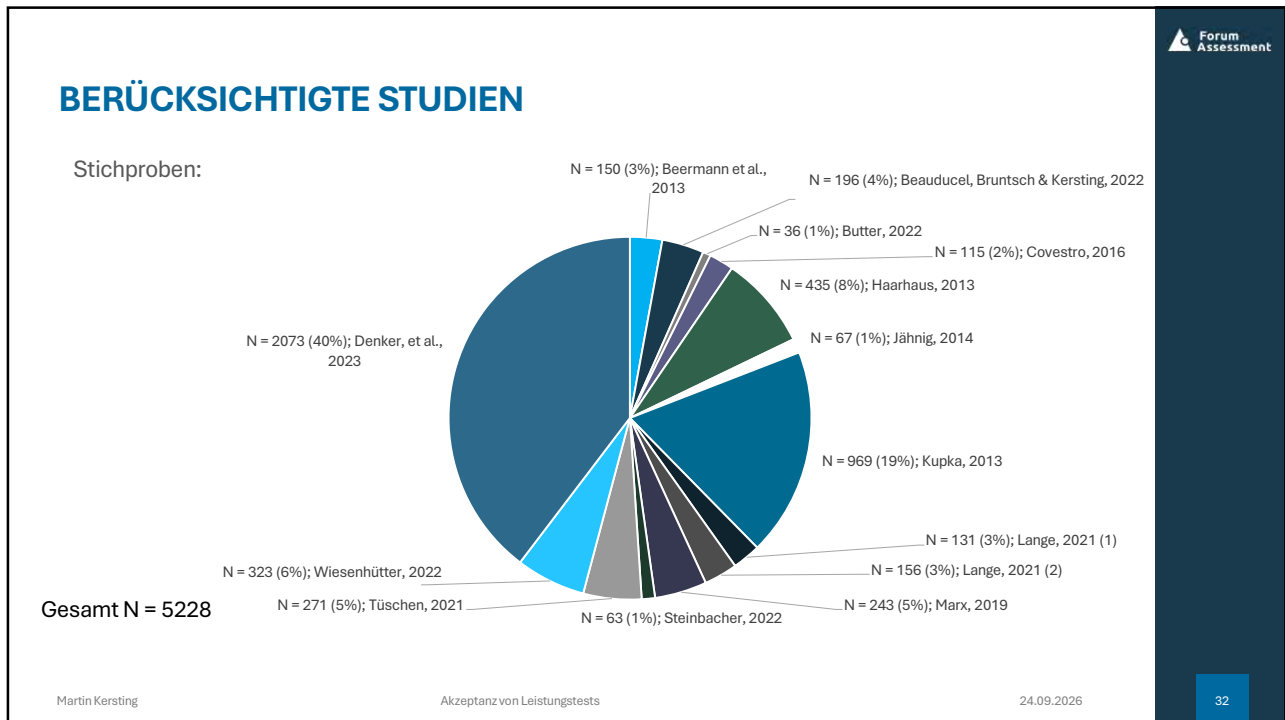
Martin Kersting

Akzeptanz von Leistungstests

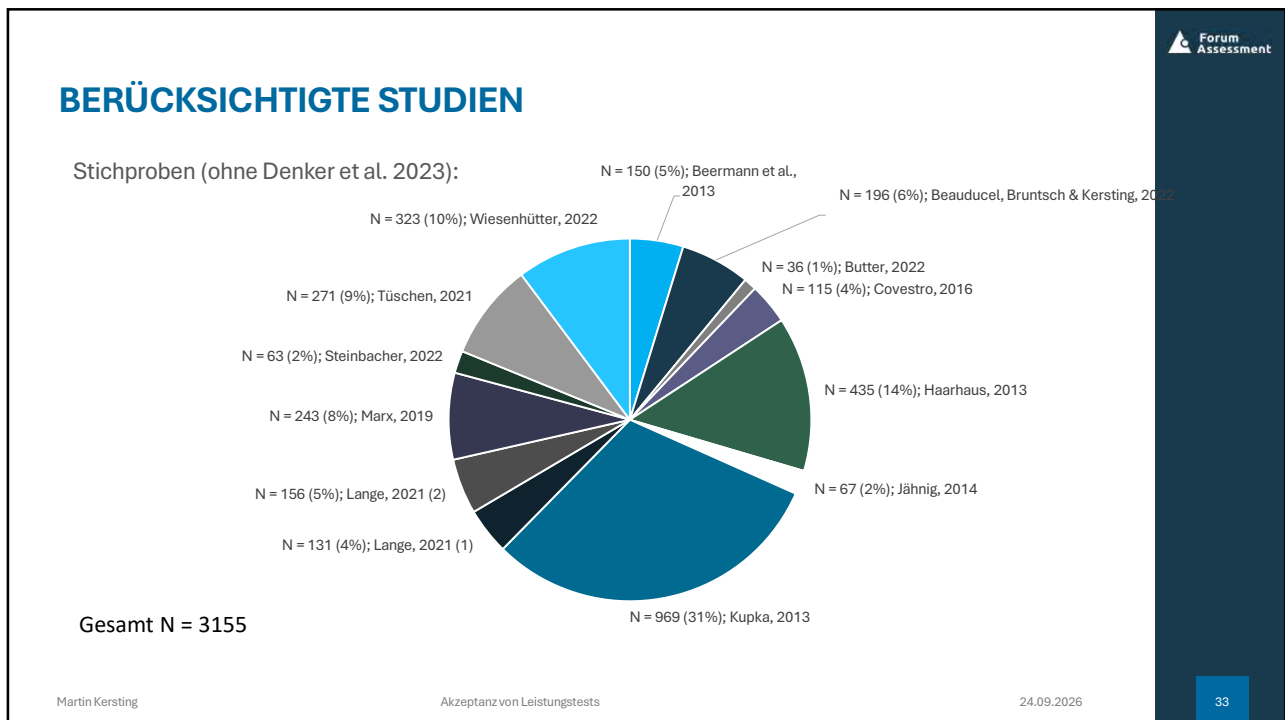
24.09.2026

31

30



31



32

 Forum
Assessment

STICHPROBENBESCHREIBUNG (OHNE DENKER ET AL. 2023)

		Gesamt
Alterskategorien	N	%
(0, 16]	336	11%
(16, 17]	157	5%
(17, 18]	233	7%
(18, 19]	242	8%
(19, 20]	243	8%
(20, 21]	192	6%
(21, 22]	179	6%
(22, 23]	149	5%
(23, 24]	98	3%
(24, 25]	122	4%
(25, 26]	68	2%
(26, Inf]	659	21%
missing	477	15%
Summe	3155	100%

	Alter
Mittelwert	24,87
Standardabweichung	10,71
N	2678
missing	477
Summe	3155

		Geschlecht
	N	%
männlich	1430	45%
weiblich	1501	48%
divers	2	<1%
missing	222	7%
Summe	3155	100%

Martin Kersting

Akzeptanz von Leistungstests

24.09.2026

34

Martin Kersting

Akzeptanz von Leistungstests

24.09.2026

34

33



Akzept! L - FRAGEBOGEN

Akzept! -L Leistungstests

Items

wahrg. Messqualität

4

Augenscheinvalidität

4

Kontrollierbarkeit

4

Belastungsfreiheit

4

Zusatzitems: 2

Zusatzitem 1:

Welche Schulnote würden Sie dem soeben bearbeiteten Verfahren geben?

(Antwortformat: „Schulnotenskala“ von „sehr gut“ bis „ungenügend“)

Zusatzitem 2:

Im Vergleich mit anderen Personen meiner Altersgruppe (mit gleicher Schulbildung) denke ich, dass ich im Test..... abgeschnitten habe...

(Antwortformat: „Schulnotenskala“ von „sehr gut“ bis „ungenügend“)

Insgesamt: 18

trifft nicht zu (1)

trifft genau zu (6)

Itembeispiele

Mit dem Test kann man die hinsichtlich des getesteten Merkmals bestehenden Unterschiede zw. Menschen präzise abbilden.

Die Testaufgaben spiegeln Anforderungen wider, die auch im Berufsleben gefordert sind.

Die Testaufgaben waren klar und verständlich.

Bei der Testung fühlte ich mich überfordert. (-)

Kersting, M. (2008). Zur Akzeptanz von Intelligenz- und Leistungstests. *Report Psychologie*, 33, 420-433.

Martin Kersting

Akzeptanz von Leistungstests

24.09.2026

28

34

◆ Martin Kersting ◆ www.kersting-internet.de ◆

Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch bestimmt.

Seite 17



Akzept! L - FRAGEBOGEN

Akzept! –L Leistungstests

trifft nicht zu (1) ○ — ○ — ○ — ○ — ○ — ○ trifft genau zu (6)

Items

Item	Items
wahrg. Messqualität	4
Augenscheinvalidität	4
Kontrollierbarkeit	4
Belastungsfreiheit	4

Zusatzitems: 2

Itembeispiele

Mit dem Test kann man die hinsichtlich des getesteten Merkmals bestehenden Unterschiede zw. Menschen präzise abbilden.

Die Testaufgaben spiegeln Anforderungen wider, die auch im Berufsleben gefordert sind.

Die Testaufgaben waren klar und verständlich.

Bei der Testung fühlte ich mich überfordert. (-)

Zusatzitem 1:
Welche Schulnote würden Sie dem soeben bearbeiteten Verfahren geben?
(Antwortformat: „Schulnotenskala“ von „sehr gut“ bis „ungenügend“)

Zusatzitem 2: Im Vergleich mit anderen Personen meiner Altersgruppe (mit gleicher Schulbildung) denke ich, dass ich im Test..... abgeschnitten habe...
(Antwortformat: „Schulnotenskala“ von „sehr gut“ bis „ungenügend“)

Insgesamt: 18

Kersting, M. (2008). Zur Akzeptanz von Intelligenz- und Leistungstests. *Report Psychologie*, 33, 420-433.

Martin Kersting Akzeptanz von Leistungstests 24.09.2026 28

35



SCHWIERIGKEIT, TRENNSCHÄRFE UND INTERNE KONSISTENZ

Kontrollierbarkeit

Item Nr.	Schwierigkeit	Trennschärfe	Skalenkennwerte
L.1	4.99	.61	Cronbach's Alpha: 0.81 McDonald's Omega: 0.86 Mittlere Inter-Item-Korrelation: 0.53
L.7	5.33	.64	
L.9	4.79	.59	
L.15	5.40	.68	

Messqualität

Item Nr.	Schwierigkeit	Trennschärfe	Skalenkennwerte
L.2	4.13	.53	Cronbach's Alpha: 0.75 McDonald's Omega: 0.77 Mittlere Inter-Item-Korrelation: 0.43
L.6	4.03	.56	
L.11	3.76	.57	
L.16	3.51	.53	

Augenscheinvalidität

Item Nr.	Schwierigkeit	Trennschärfe	Skalenkennwerte
L.3	3.73	.50	Cronbach's Alpha: 0.75 McDonald's Omega: 0.81 Mittlere Inter-Item-Korrelation: 0.44
L.5	3.54	.64	
L.10	2.51	.43	
L.13	3.45	.65	

Belastungsfreiheit

Item Nr.	Schwierigkeit	Trennschärfe	Skalenkennwerte
L.4	4.33	.62	Cronbach's Alpha: 0.81 McDonald's Omega: 0.86 Mittlere Inter-Item-Korrelation: 0.52
L.8	4.26	.64	
L.12	4.60	.62	
L.14	3.69	.62	

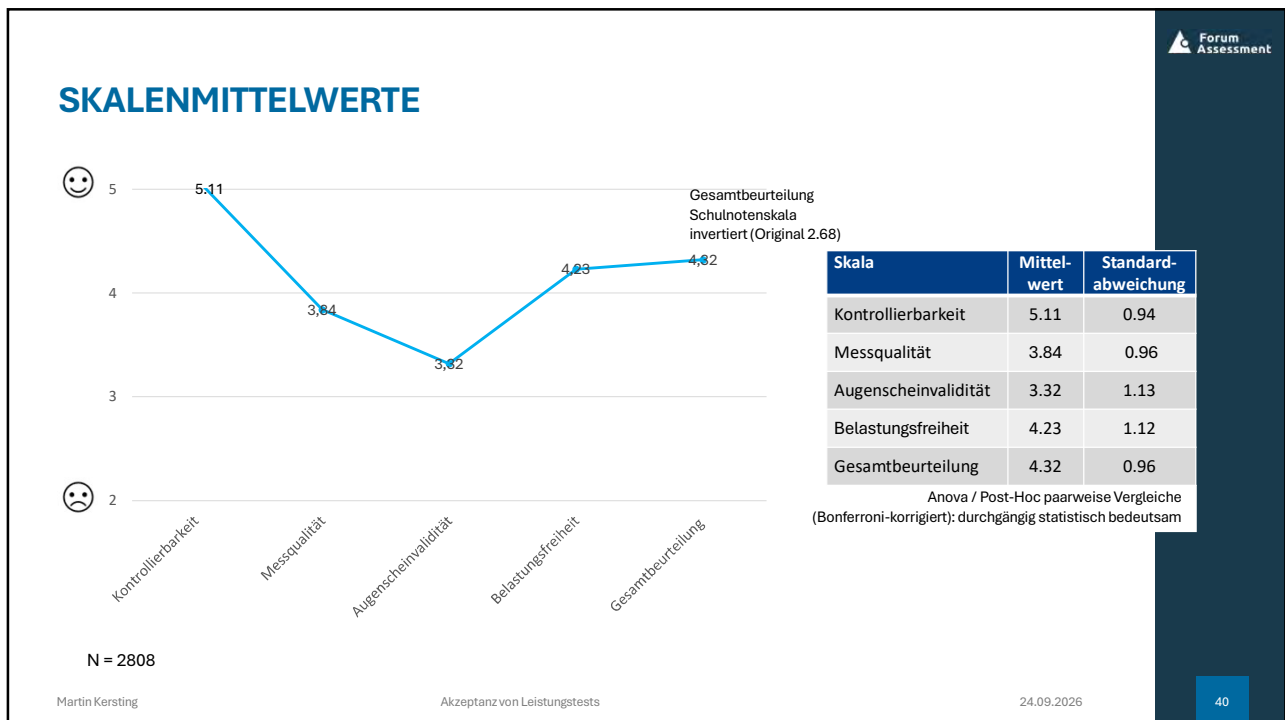
N = 3155

Martin Kersting Akzeptanz von Leistungstests 24.09.2026 37

36



37



38



39

VORHERSAGE GESAMTURTEIL (SINGLE-ITEM) DURCH DIE SKALEN SOWIE SELBSTEINSCHÄTZUNG

(listwise L.1-L.18)

Skalen	Gesamturteil
Kontrollierbarkeit	0.37**
Messqualität	0.44**
Augenscheinvalidität	0.45**
Belastungsfreiheit	0.37**
Selbsteinschätzung	0.32**

N = 2808 ** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0.01 signifikant (2-seitig)

Martin Kersting
Akzeptanz von Leistungstests
24.09.2026

41

40



VORHERSAGE GESAMTURTEIL (SINGLE-ITEM) DURCH DIE SKALEN SOWIE SELBSTEINSCHÄTZUNG

(listwise L.1-L.18)

Schrittweise Regression mit Vorwärtsselektion –
Vorhersage der Akzeptanzgesamtbeurteilung durch Akzept!-Skalen

Schritt	(hinzugefügter) Prädiktor	R ²	ΔR ²	F-Veränderung	p-Wert
1	Kontrollierbarkeit	0.141	—	—	—
2	Messqualität	0.252	0.111	416.82	< .001
3	Augenscheinvalidität	0.320	0.068	280.94	< .001
4	Belastungsfreiheit	0.354	0.034	149.54	< .001
5	Selbsteinschätzung	0.378	0.023	104.47	< .001

N = 2808

- Das finale Modell mit fünf Prädiktoren erklärt 37,8 % der Varianz der Akzeptanzgesamtbeurteilung. Die übrigen 62,2 % werden durch das Modell nicht erklärt.
- Analogie zur „Zufriedenheitsforschung“ (Faktoren wie Persönlichkeit, soziale Beziehungen, Sinnerleben, Gesundheit usw. sind bedeutsam, klären aber die Zufriedenheit nicht vollständig auf...)

Martin Kersting
Akzeptanz von Leistungstests
24.09.2026

42

41





VORHERSAGE GESAMTURTEIL

42



ZUSAMMENHANG SELBSTEINSCHÄTZUNG UND AKZEPTANZURTEILE (LISTWISE L.1-L.18)

Skalen	Selbsteinschätzung
Kontrollierbarkeit	0.24**
Messqualität	0.18**
Augenscheinvalidität	0.13**
Belastungsfreiheit	0.31**
Gesamturteil	0.32**

N = 2808 ** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0.01 signifikant (2-seitig)

Martin Kersting
Akzeptanz von Leistungstests
24.09.2026

44

43



ZUSAMMENHANG AKZEPTANZURTEIL MIT SELBST EINGESCHÄTZTER UND TATSÄCHLICHER LEISTUNG

Skalen	IST 2000 R (Beauducel, Brunsch & Kersting, 2022; N = 194)				
	Selbsteinschätzung	Verbale Intell.	Numer. Intell.	Figural. Intell.	Schluss. Denken
Kontrollierbarkeit	0.23	0.12	0.19	0.32***	0.26**
Messqualität	0.36***	0.14	0.12	0.17	0.18
Augenscheinvalidität	0.20	-0.07	-0.04	-0.07	-0.07
Belastungsfreiheit	0.31***	0.01	0.06	0.14	0.09
Selbsteinschätzung	1	0.11	0.18	0.17	0.20
Gesamturteil	0.51***	0.01	0.08	0.19	0.12

Das Akzeptanzurteil über die Kontrollierbarkeit korreliert mit der tatsächlichen Leistung.

Das Akzeptanzurteil über die Messqualität und Belastungsfreiheit sowie das Gesamturteil korreliert mit der selbst-eingeschätzten Leistung.

Anmerkung: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001;
1) Aggregat der drei z-transformierten Aufgaben

Martin Kersting
Akzeptanz von Leistungstests
24.09.2026

45

44



ZUSAMMENHANG AKZEPTANZURTEIL MIT SELBST EINGESCHÄTZTER UND TATSÄCHLICHER LEISTUNG

Skalen	IST-Screening (Tüschchen, 2021; N = 271)					IST 2000 R (Beauducel, Brunsch & Kersting, 2022; N = 194)				
	Selbst- einschätz- ung	Analogien	Zahlenreihen	Matrizen	IST- Screening- Gesamt ¹	Selbst- einschätzung	Verbale Intell.	Numer. Intell.	Figural. Intell.	Schluss. Denken
Kontrollierbarkeit	0.31***	0.36***	0.23**	0.39***	0.41***	0.23	0.12	0.19	0.32***	0.26**
Messqualität	0.32***	0.09	0.08	0.10	0.11	0.36***	0.14	0.12	0.17	0.18
Augenscheinvalidität	0.15	0.04	0.05	0.10	0.08	0.20	-0.07	-0.04	-0.07	-0.07
Belastungsfreiheit	0.40***	0.14	0.14*	0.21*	0.21*	0.31***	0.01	0.06	0.14	0.09
Selbsteinschätzung	1	0.19*	0.29***	0.34***	0.32***	1	0.11	0.18	0.17	0.20
Gesamturteil	0.51***	0.12	0.18	0.17	0.21*	0.51***	0.01	0.08	0.19	0.12

Anmerkung: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001;
1) Aggregat der drei z-transformierten Aufgaben

Martin Kersting
Akzeptanz von Leistungstests
24.09.2026

45



KOGNITIVE KONSISTENZTHEORIEN

- Der Mechanismus des „Selbstschutzes“ setzt der Akzeptanz Grenzen: Konsistenztheoretisch ist zu erwarten, dass Rückmeldungen, die nicht mit dem Selbstbild übereinstimmen, eher zurückgewiesen werden. Es ist insbesondere davon auszugehen, dass Personen, die in einem Leistungstests schlechter abgeschnitten haben als erhofft, den Test abwerten / weniger akzeptieren.
- Auffassungen der unmittelbaren Determination von Einschätzungen (hier: Akzeptanzurteilen) durch Situationsparameter widersprechen den kognitiven Theorien der Einstellung. (Siehe z. B. die Theorie der kognitiven Dissonanz, Festinger 1978).
- Aufgrund der kognitiven Konsistenztheorien ist mit einer Moderation der Akzeptanz-Einstellung durch den eigenen (selbsteingeschätzten) Erfolg / Misserfolg zu rechnen. Aus konsistenztheoretischer Sicht ist es plausibel, dass gerade Verfahren mit einer hohen Intransparenz (z.B. Interviews ohne klare Ergebnismeldung) sich einer hohen Beliebtheit erfreuen
- Das (tatsächliche oder selbsteingeschätzte) eigene Abschneiden beeinflusst das Akzeptanzurteil (z.B. Bauer et al., 1998; Chan, 1997; Chan, Schmitt, DeShon, Clause & Delbridge, 1997; Chan, Schmitt, Sacco & DeShon, 1998; Harburger, 1992; Hausknecht, Day & Thomas (2004); Kersting, 1998; Macan, T.H., Avedon, M.J., Paese, M. & Smith, D. (1994). Ployhart & Ryan, 1997, 1998; Ryan & Chan, 1999; Ryan et al., 1998; Ryan, Sacco, McFarland & Kriska, 2000).

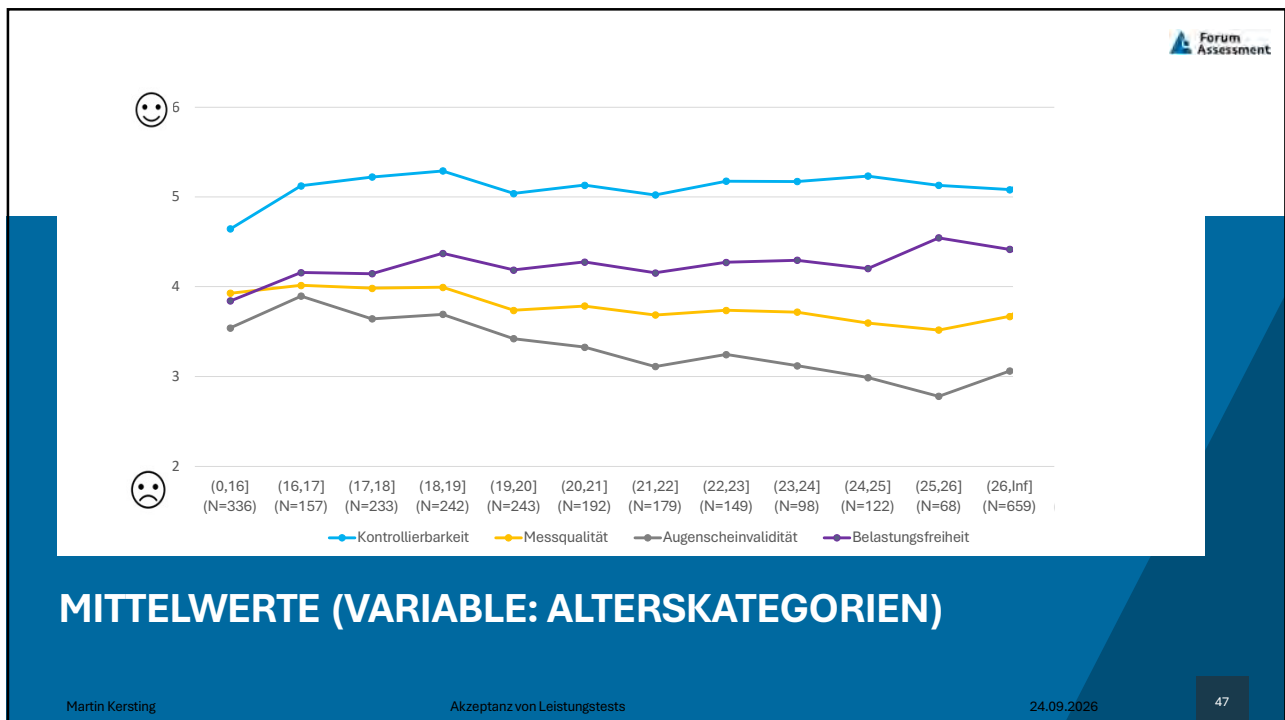
Festinger, L. (1978). Theorie der kognitiven Dissonanz. Bern: Huber.

Martin Kersting
Akzeptanz von Leistungstests
24.09.2026

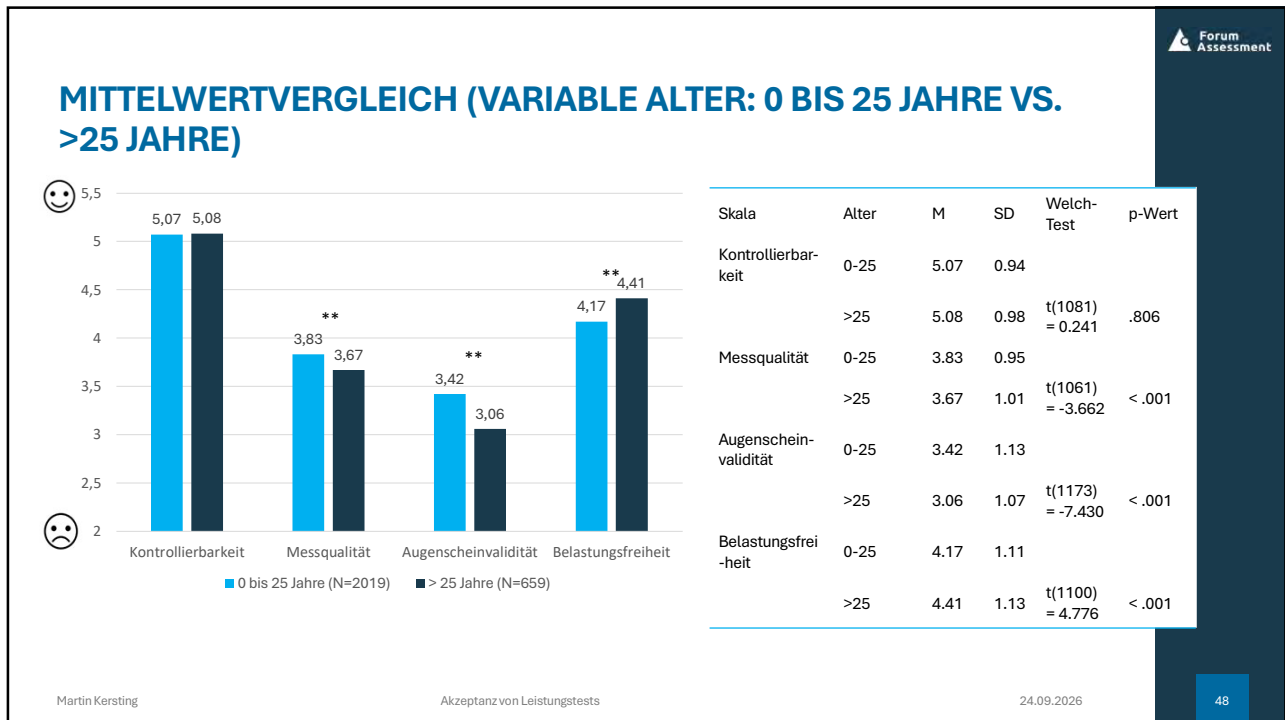
46



47



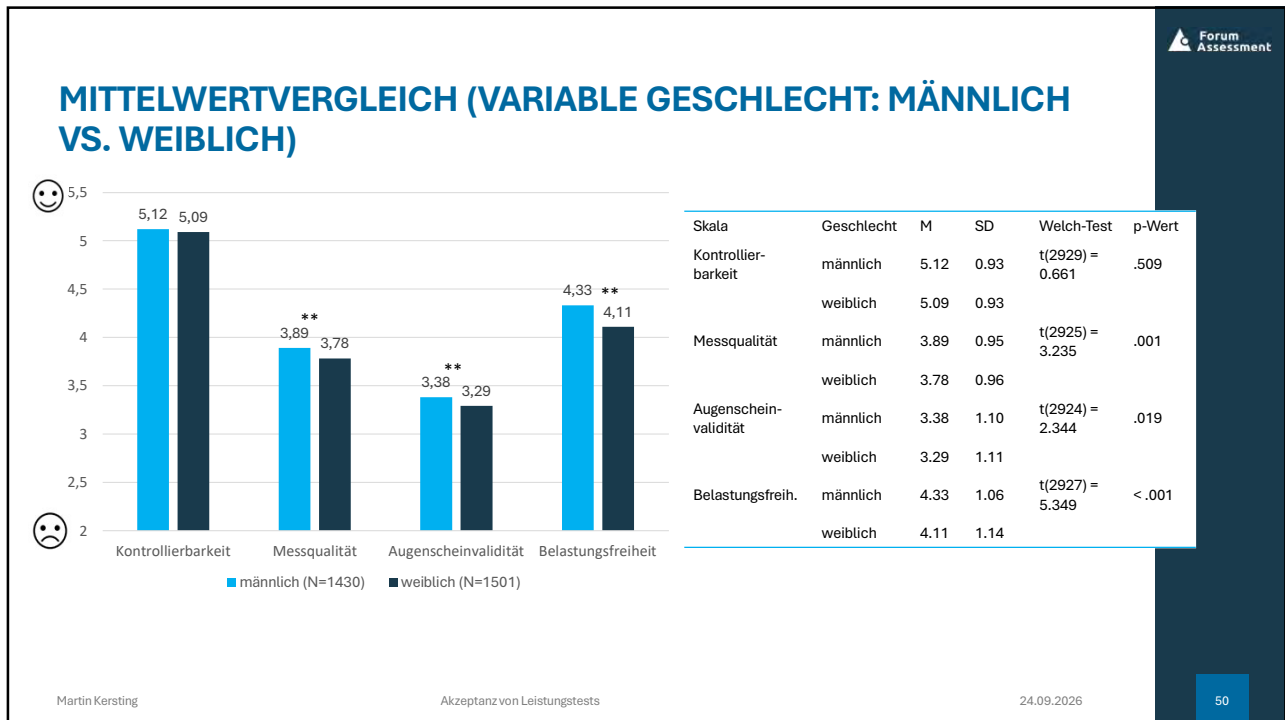
48



49



50



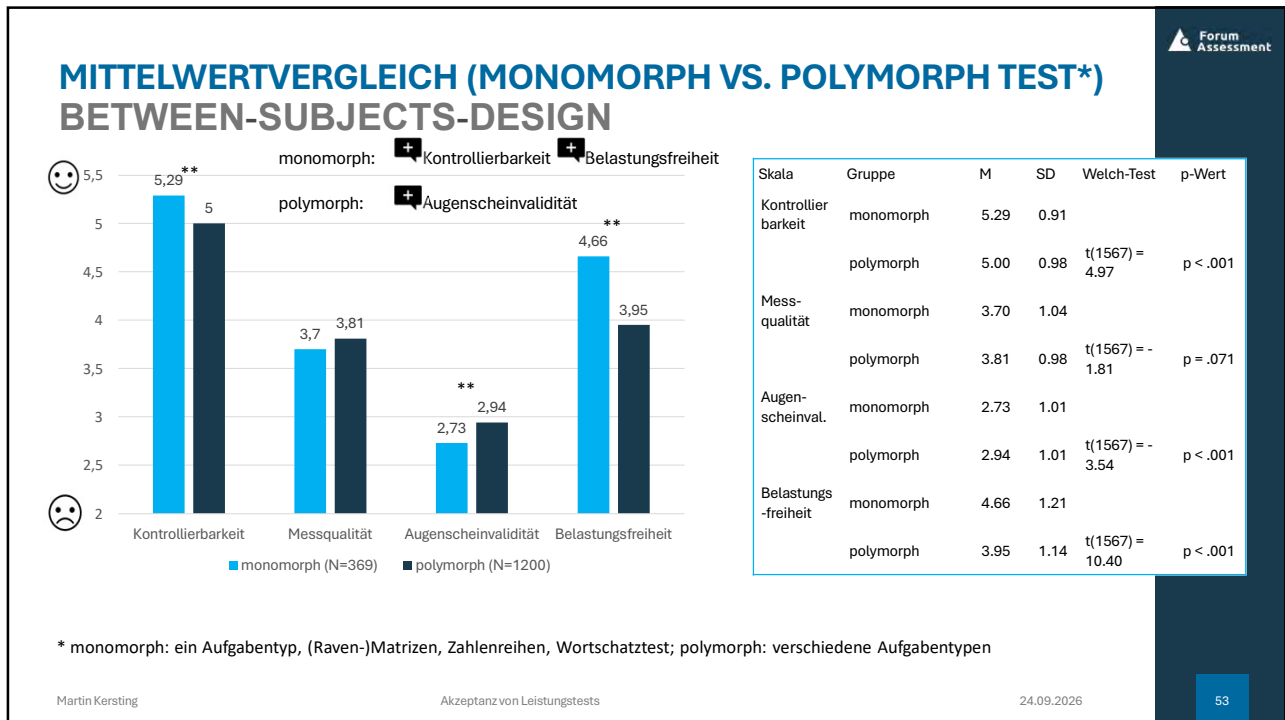
51

MONOMORPH VS. POLYMORPH TESTS

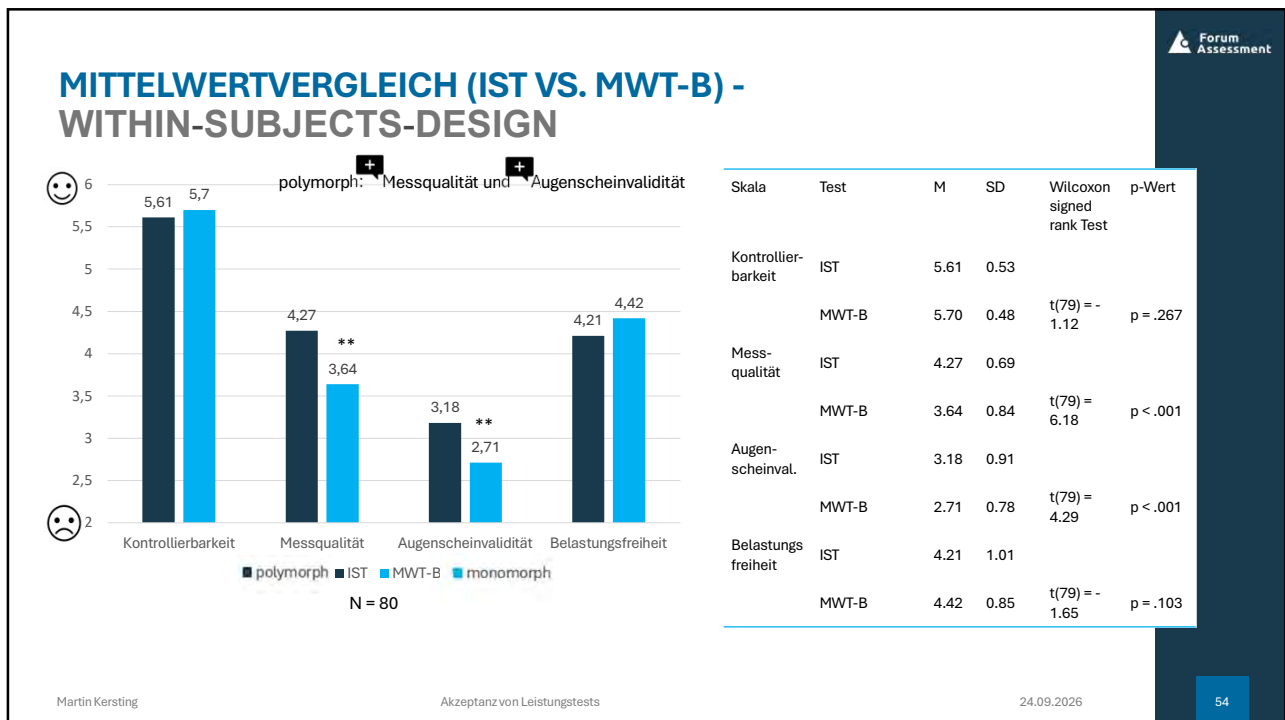
monomorph: ein Aufgabentyp, (Raven-)Matrizen, Zahlenreihen, Wortschatztest;
polymorph: verschiedene Aufgabentypen

Forum Assessment

52



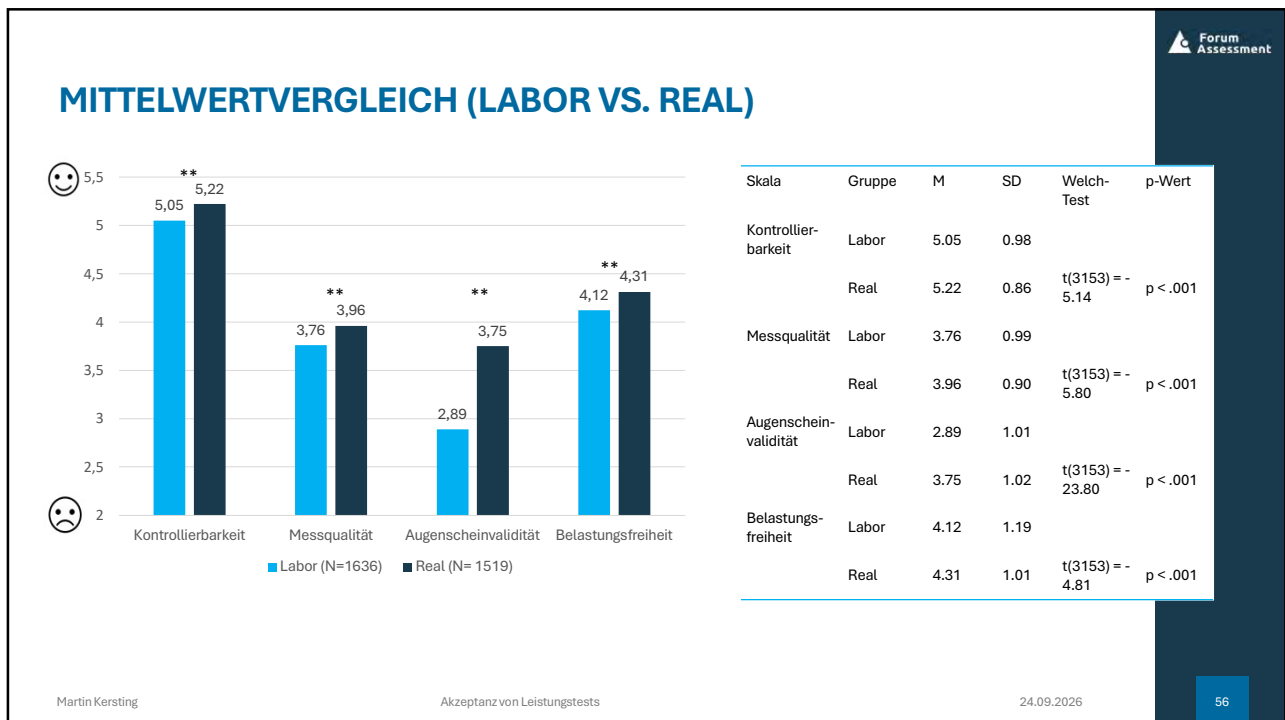
53



54



55



56



ERKENNTNISSE AUS ANDEREN STUDIEN

Akzeptanzsteigerung durch...

- Kontextualisierung / semantische Einbettung (z.B. Kersting, 2014)
 - Es existieren zahlreiche Angebote für berufsbezogene / kontextualisierte Intelligenztests.
 - Grundidee: Klassische Intelligenzdimensionen wie schlussfolgerndes Denken werden in einen beruflich plausiblen Kontext eingebettet.
 - Statt rein abstrakter Zahlenreihen, Wortanalogien oder Matrizen bearbeiten Teilnehmende z. B. Diagramme, Tabellen, Texte, Prozesse oder typische arbeitsbezogene Informationen.
 - Gemessen werden weiterhin grundlegende Fähigkeiten wie Schlussfolgern und Problemlösen – verändert wird vor allem die Einkleidung bzw. Darbietung der Aufgaben
 - Ziel: Die Aufgaben wirken näher an der späteren Tätigkeit und anschaulicher

Kersting, M. (2014). SMART – berufsbezogener Test zur kognitiven Kompetenz. Testmanual / Verfahrenshinweise. Mödling, Austria: Schuhfried.

Martin Kersting

Akzeptanz von Leistungstests

24.09.2026

57

57



ERKENNTNISSE AUS ANDEREN STUDIEN

Akzeptanzsteigerung durch...

- Kontextualisierung / semantische Einbettung (z.B. Kersting, 2014)
- Erklärung / Erläuterungen (z. B. Melchers & Körner, 2019)
- bessere Vorbereitung durch ausreichende Vorabinformationen über Testaufgaben und Testablauf (→ höhere wahrgenommene Belastungsfreiheit) (Denker et al., 2023)

→ notwendig: Forschung zur integrierten Betrachtung der Effekte (Vergleich, Aggregation)



to be explored!

Denker, M., Schütte, C., Kersting, M., Weppert, D., Stegt, S. J. (2023). How can applicants' reactions to scholastic aptitude tests be improved? A closer look at specific and general tests. *Frontiers in Education*, 7. DOI=10.3389/educ.2022.931841

Kersting, M. (2014). SMART – berufsbezogener Test zur kognitiven Kompetenz. Testmanual / Verfahrenshinweise. Mödling, Austria: Schuhfried.

Melchers, K. G. & Körner, B. (2019). Is it possible to improve test takers' perceptions of ability tests by providing an explanation? *Journal of Personnel Psychology*, 18(1), 1–9. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000212>

Martin Kersting

Akzeptanz von Leistungstests

24.09.2026

64

58



59

ZUSAMMENFASSUNG

- Mit dem Akzept! Fragebogen liegt ein geeignetes, mehrdimensionales Instrument zur Erfassung der Akzeptanz diagnostischer Verfahren vor.
- Verfahrensteilnehmer(innen) sind in der Lage, ein differenziertes und reliables Urteil abzugeben.
- Die Akzeptanz von Leistungstests ist insgesamt positiv.
 - Für das Akzeptanzurteil sind insbesondere die wahrgenommene Messqualität und die wahrgenommene Augenscheinvalidität ausschlaggebend. (Siehe auch Hausknecht, Day & Thomas, 2004.)
 - Die Kontrollierbarkeit von Tests wird positiv, die Augenscheinvalidität wird kritisch beurteilt.
 - Polymorphe (heterogene) Aufgaben finden eine höhere Akzeptanz
- Das Urteil (insb. über die Belastungsfreiheit) wird vom (selbsteingeschätzten) eigenen Abschneiden moderiert, aber nicht grundsätzlich in Frage gestellt. Der Mechanismus des „Selbstschutzes“ setzt der Akzeptanz Grenzen

Martin Kersting Akzeptanz von Leistungstests 24.09.2026

Forum Assessment

66

60



LIMITATIONEN

- Between-Subjects Design
- keine Erfassung von Kontextvariablen wie z.B. „Bedeutung“ der Diagnose
- Konfundierung von Merkmalen, z.B. „Ernstfalleinsatz („real“) einerseits und Art der Tests (kontextualisiert) sowie Alter andererseits

Martin KerstingAkzeptanz von Leistungstests24.09.202667

61



WEITERENTWICKLUNG DES AKZEPT! FRAGEBOGENS (?)

- sprachliche Überarbeitung der Items / Konkretisierung
- Kürzung
- Ergänzung einer Skala „wahrgenommene Fairness“

Martin KerstingAkzeptanz von Leistungstests24.09.202668

62



ZUKÜNFTIGE FRAGESTELLUNGEN / HERANGEHENSWEISEN (1/2)

- Within-Subject-Design zur Kontrolle von Effekten der Vermittlung / der mittelbaren Situationseinflüsse
- Differenzierte Betrachtung des vorläufigen Akzeptanzurteils einerseits und des Akzeptanzurteils andererseits
- Ergänzung weiterer Perspektiven (z. B. Entscheider(innen), „Durchführende“, Personalvertretung ...)
- Berücksichtigung von Anwendungsbereichen außerhalb der Personalpsychologie
- Erfassung von Variablen, die das Akzeptanzurteil ggf. moderieren, z. B.
 - Personvariablen (demographische Variablen, Fähigkeit, Persönlichkeit, Interesse, Motivation)
 - bisherige Erfahrungen (mit Verfahren, aber auch Berufserfahrung)
 - Vorurteile / Vorinformationen
 - (un-)Freiwilligkeit der Teilnahme, ggf. Anonymisierung
 - Bedeutung des Ergebnisses der Diagnose
 - Selektionsquote und / oder Ergebnis-Feedback
 - Kombination von Verfahren

Martin Kersting
Akzeptanz von Leistungstests
24.09.2026
69

63



ZUR PERSON MARTIN KERSTING

- 1991 bis 2000 als Berater tätig (für die DGP)
- 2000 - 2008 Hochschulassistent (RWTH Aachen)
- 2006 - 2008 zusätzlich Leiter des Kienbaum Instituts für Management Diagnostik
- 2008 - 2011 Leitungsposition Bildungs- u. Wissenschaftszentrum, Führungskräfte training
- seit 2011 Professor für Psychologische Diagnostik, Justus-Liebig-Universität Gießen
- Promotion über computergestützte Personalauswahl
- Habilitation: Qualitätssicherung und -optimierung in der Diagnostik
- 5-mal in Folge: Wahl zu den „40 führenden Köpfen d. Personalwesens“ 2015, 2017, 2019, 2021 und 2023 (die Wahl findet alle 2 Jahre statt)
- „Professor des Jahres“, Kategorie Naturwissenschaften Platz 2 (2015), Platz 3 (2016)
- Mitglied im... Normenausschuss (DIN 33430, DIN Norm zur Personalauswahl)
 - Forum Assessment (vormals Arbeitskreis AC) <https://www.forum-assessment.de>
 - Diagnostik- und Testkuratorium (Vorsitzender) <https://www.bdp-verband.de/profession/qualitaet-in-der-diagnostik/diagnostik-und-testkuratorium-dtk>
 - Ethikbeirat HR-Tech, www.ethikbeirat-hrtech.de
- Trainer (z. B. Trainings zu Personalführung, Interviewtrainings)
- ü. 200 Veröffentlichungen und über 300 Vorträge zu Personal- u. Wirtschaftspsychologie
- Autor verschiedener Tests und Fragebogen (z.B. Intelligenztests, Persönlichkeitsfragebogen)

Prof. Dr. *Martin Kersting*
 E-Mail: Martin@Kersting-internet.de
 www: <http://Kersting-internet.de>



→ siehe <http://Kersting-internet.de>

Martin Kersting
Akzeptanz von Leistungstests
24.09.2026
70

64