

Abb. 1: Validität von Personalauswahlverfahren

Auswahlverfahren	Prädiktive Validität (korrigierter Korrelationskoeffizient)*
Strukturiertes Interview	0,42
Job-Wissenstest	0,40
Biographische Informationen	0,38
Arbeitsprobe	0,33
Intelligenztest	0,31
Integritätstest	0,31
Persönlichkeitsbasierte emotionale Intelligenz	0,30
Assessment Center	0,29
Situational Judgement Test	0,26
Gewissenhaftigkeit**	0,25
Interessen	0,24
Emotionale Stabilität**	0,23
Extraversion**	0,21
Gewissenhaftigkeit	0,19
Unstrukturiertes Interview	0,19
Verträglichkeit**	0,19
Offenheit für Erfahrungen**	0,12

* Gemessen wird die prädiktive Validität als Korrelation des Auswahlkriteriums mit der Arbeitsleistung.

** Auf Basis kontextabhängiger Skalen zur Messung der Persönlichkeitseigenschaft.

Quelle: Eigene reduzierte Darstellung auf Basis Sackett et al. (2022)