

Sozialkompetenz schriftlich messen – (wie) geht das?

■ DR. ANNA-LENA JOBMANN

*Wer eine offene Stelle zu besetzen hat, möchte nicht nur Mitarbeiter*innen finden, die über das erforderliche Fachwissen und die notwendigen kognitiven Fähigkeiten verfügen, sondern auch solche, die gut mit Kolleg*innen zusammenarbeiten und in Konfliktsituationen einen kühlen Kopf bewahren. Diese Anforderungen werden häufig erst in Interviews oder Assessment-Centern erfasst.*

Die Idee, soziale Fähigkeiten bzw. Sozialkompetenz bereits schriftlich zu erheben, ist nicht neu. Sie bietet den Vorteil, soziale Anforderungen schon in frühen Phasen der Auswahl berücksichtigen zu können und die Beurteilung sozialer Kompetenzen durch den Einsatz mehrerer Methoden abzusichern.

Doch (wie) kann man Sozialkompetenz schriftlich überhaupt erfassen?

Oft zeigt sich im Arbeitsalltag, dass Menschen sehr unterschiedliche soziale Kompetenzen mitbringen. Sei es die Führungskraft, die nicht versteht, woher die Frustration einer Mitarbeiterin rührt, sodass ein Abstimmungsgespräch zu einem Konfliktgespräch wird. Oder der Kollege, der mit seiner Angst vor einer bevorstehenden Präsentation nicht umzugehen weiß und dadurch das gesamte Team unruhig macht.

Zu verstehen, wie andere Personen „ticken“, soziale Regeln im Berufsalltag zu kennen und die eigenen Emotionen regulieren zu können, wenn es notwendig wird – all das sind Bestandteile sozialer Kompetenz, die mitentscheiden können, wie erfolgreich jemand führen kann, wie kooperativ jemand im Team arbeitet und wie überzeugend jemand Ideen vermitteln kann.

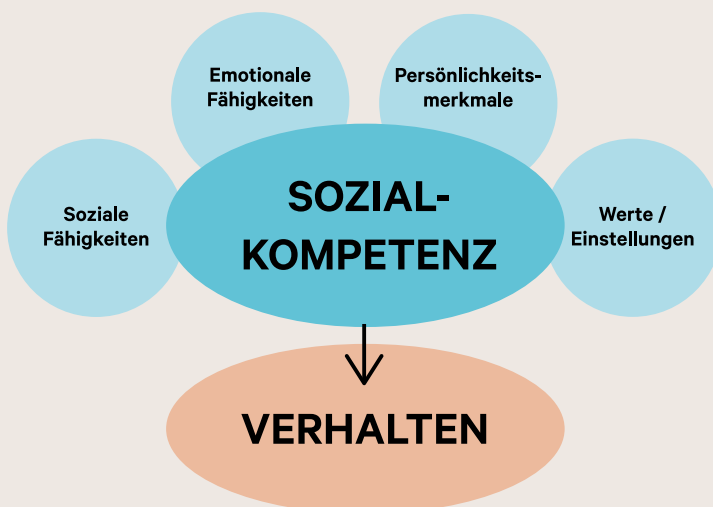
Es besteht weitgehend Einigkeit, dass sich soziale Kompetenz im alltäglichen Verhalten zeigt.

Seit langem versuchen Psycholog*innen, Unterschiede in sozialen Kompetenzen auch durch standardisierte Tests zu erfassen. Ein Vorteil liegt auf der Hand: Erst durch das „Testen“ wird es möglich zu überprüfen, ob eine Person die Voraussetzungen für sozial kompetentes Verhalten mitbringt, bevor sie eine Tätigkeit aufnimmt – und nicht erst dann, wenn sich möglicherweise fehlende Sozialkompetenz in Konflikten und Problemen im Berufsalltag zeigt.

Sozialkompetenz – Was ist das eigentlich?

Zwischen Sozialkompetenz, sozialen Fähigkeiten, emotionaler Intelligenz und sozialer Intelligenz bestehen inhaltliche Überschneidungen; zugleich lassen sie sich in bestimmten Merkmalen klar voneinander abgrenzen. Insbesondere wenn man von Kompetenzen spricht, sind die dazugehörigen Facetten recht vielfältig: Da mischen sich Einstellungen und Haltungen zu Kenntnissen und typischen Verhaltensweisen.

Abbildung 1: Voraussetzungen von Sozialkompetenz



Daher ist eine Differenzierung zwischen Sozialkompetenz bzw. sozial kompetentem Verhalten auf der Verhaltensebene und den Voraussetzungen, die das Auftreten dieses Verhaltens ermöglichen, sinnvoll (Conzelmann et al., 2013). Zu diesen Voraussetzungen zählen einerseits Persönlichkeitseigenschaften, Werte und Motivation, andererseits auch soziale sowie emotionale Fähigkeiten (siehe Abbildung 1).

Wenn wir über soziale Fähigkeiten reden, dann geht es nicht um Persönlichkeitseigenschaften im Sinne von typischen Verhaltensweisen (Wie gern tausche ich mich mit anderen aus? Wie gut kann ich mich durchsetzen?), sondern um Fähigkeiten, die sich auf den sozialen Raum beziehen. Dazu gehören beispielsweise das Wissen über soziale Normen, über Möglichkeiten der Konfliktlösung, über Ansätze, Emotionen bei sich und anderen zu regulieren oder die Fähigkeit, Ursachen von sozialen Konflikten zu verstehen usw. Allen diesen Facetten sozialer Fähigkeiten, die im Mittelpunkt dieses Artikels stehen, ist gemeinsam, dass ihnen die Vorstellung eines mehr oder weniger „richtigen“ Verhaltens zugrunde liegt. Genau darin liegt zugleich die zentrale Herausforderung ihrer Messung: Oft lässt sich gar nicht eindeutig bestimmen, was als sozial „richtig“ gilt und aus welchen Gründen.

Wie werden soziale Fähigkeiten gemessen?

Die Messung sozialer Fähigkeiten ist folglich nicht so einfach, wie man sich das vor Jahrzehnten erhofft hatte: Schon früh wurden Tests zur sozialen Intelligenz (O'Sullivan, Guilford & De Mille, 1965) entwickelt, später auch zur emotionalen Intelligenz (Mayer & Salovey, 1997). Beide brachten jedoch mehrere Herausforderungen mit sich und konnten

daher nicht die gleiche „Karriere“ wie klassische Intelligenztests machen. Eine der zentralen Herausforderungen besteht darin, dass bei Aufgaben zur Messung sozialer Fähigkeiten die „richtigen“ Antworten häufig nicht eindeutig festgelegt werden können – anders als etwa bei Aufgaben zur Erfassung mathematischer Fähigkeiten (Bergman et al., 2006).

Andererseits ähnelten manche Aufgaben zur Messung sozialer Intelligenz den klassischen Intelligenztests so stark, dass argumentiert wurde, die beiden Fähigkeiten ließen sich nicht klar voneinander unterscheiden (Conzelmann et al., 2013). Auch wenn in den letzten Jahrzehnten zunehmend vielversprechende Messinstrumente in der psychologischen Forschung entwickelt wurden (Hellwig et al., 2020; Hellwig & Schulze, 2021), ist die Messung sozialer Fähigkeiten in der Praxis der Personalauswahl und -entwicklung bislang noch nicht etabliert. Dafür braucht es hochwertige Instrumente, die einerseits soziale Fähigkeiten möglichst präzise erfassen (und nicht etwa klassisch kognitive) und die andererseits im Kontext der Personalauswahl und -entwicklung sowohl von den Teilnehmer*innen akzeptiert werden als auch relevante Aspekte des Berufserfolgs vorhersagen.

Welche Rolle spielen Situational Judgement Tests (SJTs) bei der Erfassung sozialer Fähigkeiten?

Eine etablierte Methode zur Erfassung sozialer Fähigkeiten sind sogenannte Situational Judgement Tests (SJTs) oder situative Urteilstests bzw. Beurteilungstests. In diesen werden kurz soziale Situationen im Kontakt zu Kolleg*innen, Mitarbeiter*innen, Führungskräften oder Kund*innen beschrieben und mehrere mögliche Handlungs- bzw. Verhaltensoptionen präsentiert (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Beispielfrage eines Situational Judgement Tests
(Team-SJT der dgp - Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e. V.)

Bitte beurteilen Sie für jede Handlungsoption, für wie effektiv Sie diese Option im Umgang mit der Situation halten.

Sie benötigen die Hilfe einer engen Kollegin für eine dringlichen Aufgabe, die Sie schnellstmöglich erledigen müssen. Die Kollegin ist sehr jedoch unkonzentriert und abgelenkt, da sie kurz zuvor in einer Präsentation einen ihr sehr unangenehmen Fehler gemacht hat und sich deswegen schämt.

	sehr ineffektiv	ineffektiv	eher ineffektiv	eher effektiv	effektiv	sehr effektiv
Ich sage ihr, wie sehr ich Ihre Fähigkeiten wertschätze und dass jedem mal ein Fehler passiert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bitte sie, sich zusammenzureißen und betone die Dringlichkeit unserer Aufgabe.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich erzähle von peinlichen Fehlern anderer Personen in ähnlichen Situationen, um sie aufzuheitern.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich breche unser Meeting ab und erledige die Aufgabe so gut es geht allein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Anmerkung: Die Teilnehmer*innen erhalten die Information, dass es in den kommenden Situationen darauf ankommt, sowohl konstruktiv mit Kolleg*innen zusammenzuarbeiten als auch die eigenen Arbeitsaufgaben zuverlässig zu erledigen. Dabei sollen sie die Rolle eines Teammitglieds übernehmen, das kollegial und kooperativ mit anderen im Team agiert. Jede mögliche Handlung soll unabhängig bewertet werden; es ist auch möglich, dass alle Handlungen ineffektiv oder effektiv sind.

Die Teilnehmer*innen sollen die vorgegebenen Optionen danach bewerten, inwieweit sie zur Lösung der jeweiligen Situation beitragen. Ähnlich wie bei situativen Fragen im Interview sollen die geschilderten Situationen möglichst nah an der Berufsrealität liegen, um die Validität zu erhöhen (Kontextualisierung). Anders als im Interview gibt es jedoch klassischerweise kein offenes Antwortformat; stattdessen werden unterschiedliche Verhaltensweisen vorgegeben.

SJTs werden zur Erfassung von verschiedenen Kompetenzen und Fähigkeiten und in unterschiedlichen Anwendungsfeldern eingesetzt. Typische Einsatzbereiche sind die Personalauswahl und -entwicklung sowie die Medizin- und Lehrkräfteausbildung. Erfasste Kompetenzen umfassen im weitesten Sinne soziale und emotionale Fähigkeiten, konkreter aber auch Berufswissen und -kenntnisse, interpersonale Kompetenzen, Teamfähigkeit, Führungsfähigkeit und Persönlichkeitsmerkmale (Kepes et al., 2025).

Je nach Fokus des Tests können SJTs darüber hinaus auch eine realistische Tätigkeitsvorschau („Realistic Job Preview“) für Bewerber*innen bieten (Kepes et al., 2025). Damit erhalten Teilnehmer*innen schon früh im Bewerbungsprozess die Möglichkeit, einen Einblick in reale Berufssituationen zu erhalten. Das ist insbesondere relevant, um die Passung zwischen Anforderungen der Stelle und Eigenschaften der Bewerber*innen zu erhöhen: Der oder die Teilnehmer*in kann einerseits prüfen, ob der angestrebte Beruf zu ihm oder zu ihr passt und sich durch den Einblick auch dagegen entscheiden. Auf diese Weise lassen sich Fehlbesetzungen und die damit verbundenen Einarbeitungs- und Ausbildungskosten reduzieren, die bei einem frühzeitigen Ausscheiden neuer Mitarbeiter*innen entstehen.

Wie werden SJTs entwickelt?

Die Entwicklung von SJTs erfolgt häufig mithilfe der Critical-Incident-Methode (Flanagan, 1954; Weekley & Ployhardt, 2006). Dazu werden Führungskräfte oder im jeweiligen Beruf tätige Personen nach entscheidenden Situationen und möglichen Handlungsoptionen gefragt, um zu erfassen, wie sie mit solchen Situationen umgehen.

Anschließend werden die Handlungsoptionen danach bewertet, in welchem Ausmaß sie (sozial) „richtig“ sind, also sozial kompetentes Verhalten widerspiegeln (bei der Messung sozialer Kompetenz) oder gute Führung abbilden (bei der Erfassung von Führungsfähigkeiten).

Die Bewertung erfolgt häufig durch Expert*innen, etwa durch Personen mit langjähriger Berufserfahrung im jeweiligen Tätigkeitsfeld. Da sich Expert*innen für soziale Fähigkeiten jedoch nur schwer eindeutig

bestimmen lassen, wird alternativ eine Beurteilung durch große Gruppen von Nicht-Expert*innen vorgeschlagen, unter der Annahme, dass sozial „korrektes“ Verhalten durch soziale Gruppen definiert wird.

Diese Bewertungen bilden die Grundlage für die Auswertung der SJTs, für die es verschiedene methodische Ansätze gibt. Vereinfacht gesagt erhalten Teilnehmer*innen umso mehr Punkte, je stärker ihre Bewertung der Handlungsoptionen mit einer grundlegenden Einschätzung übereinstimmt.

Was können SJTs leisten?

Zahlreiche Studien zeigen, dass SJTs einen Beitrag zur Vorhersage von Berufserfolg leisten. So berichten Christian et al. (2010) in einer Meta-Analyse mit insgesamt $N = 8.625$ Personen, dass SJTs zur Erfassung interpersonaler Kompetenzen beruflichen Erfolg vorhersagen. Ähnliche Befunde liegen auch für Führungsfähigkeiten sowie für fähigkeitsbasierte Konstrukte der emotionalen Intelligenz vor (Christian et al., 2010; McDaniel et al., 2007; Sackett et al., 2022). Damit leisten SJTs – ähnlich wie klassische kognitive Leistungstests und Assessment-Center – einen wertvollen Beitrag zur Prognose beruflicher Leistung. Sie ergänzen Auswahlverfahren sinnvoll um eine Perspektive, die bereits im schriftlichen Teil eine weitere zentrale Leistungskomponente berücksichtigt.

Vor diesem Hintergrund werden SJTs in der Praxis in unterschiedlichen Kontexten eingesetzt. Sie finden Anwendung in der Personalauswahl, in der Personal- und Führungskräfteentwicklung sowie in Auswahlverfahren für Ausbildung und Studium, um neben kognitiven Leistungen insbesondere berufsrelevante soziale Fähigkeiten zu erfassen.

Auch wenn vielversprechende Befunde zu SJTs vorliegen, gibt es einige Herausforderungen bei der Entwicklung und Evaluation von SJTs. Ein wichtiges Entwicklungsziel besteht darin, die Messgenauigkeit von SJTs weiter zu verbessern und klarer herauszuarbeiten, welche Aspekte des Verhaltens oder der Kompetenz sie konkret abbilden. Daher ist die Entwicklung von SJTs aufwändig und sollte immer unter der Berücksichtigung dieser Ziele erfolgen.

Entwickelt die dgp auch SJTs?

Seit einigen Jahren konzipiert die dgp kundenspezifische SJTs, die sowohl an die jeweiligen Tätigkeitsanforderungen als auch an den organisationalen Kontext der Auftraggeber – etwa an deren Unternehmenskultur oder Führungsverständnis – angepasst werden. Darüber hinaus wurden zwei nicht kundenspezifische SJTs entwickelt, die im Folgenden kurz vorgestellt werden.



→ Der Situational Judgement Test für Feuerwehr und Rettungsdienst (SJT-Feu)

ist auf die Auswahl von Einsatzkräften ausgerichtet, deren Berufsalltag durch vielfältige soziale Interaktionen geprägt ist. Er erfasst Wissen darüber, wie sozial herausfordernde Situationen im Berufsalltag der Feuerwehr und des Rettungsdienstes – inner- sowie außerhalb des Einsatzgeschehens – gelöst werden können. Das Instrument umfasst 20 realitätsnahe Szenarien, zu denen jeweils vier Handlungsoptionen hinsichtlich ihrer Angemessenheit bewertet werden. Entwickelt wurde der Test von der dgp gemeinsam mit erfahrenen Einsatzkräften verschiedener Feuerwehren. Grundlage der Bewertung ist eine Expert*innenbefragung mit 25 Mitarbeitenden von Feuerwehren, deren Einschätzungen als Referenz für die Auswertung dienen.



→ Der Situational Judgement Test zur Emotionsregulation in Teamsituationen im Bürokontext (SJT-Team)

zielt auf die Auswahl von Beschäftigten in Verwaltung und Büro ab. Er basiert auf typischen beruflichen Situationen, in denen der Umgang mit Emotionen für Zusammenarbeit und Wohlbefinden zentral ist (Troth et al., 2018). Die 20 Szenarien erfassen den Einsatz verschiedener Regulationsstrategien, zum Beispiel indem sie die Situation verändern, ihre Aufmerksamkeit bewusst auf etwas anderes richten, ihre Sichtweise anpassen oder ihr Verhalten kontrollieren (MacCann et al., 2025; Olderbak et al., 2023). Die Bewertung der Handlungsoptionen orientiert sich an einer Befragung mit 11 erfahrenen Psycholog*innen.

Des Weiteren arbeitet die dgp an zusätzlichen SJTs, zum Beispiel mit Fokus auf soziale Situationen aus dem Ausbildungskontext sowie auf Führungssituationen.

Was sind erste Befunde zu den SJTs der dgp?

Für beide neu entwickelten SJTs liegen erste Auswertungen vor, die im Folgenden kurz zusammengefasst werden. Für den SJT-Feu wurden Daten von N = 248 Bewerber*innen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst analysiert. Für den SJT-Team standen Daten von N = 377 Bewerber*innen für den mittleren und gehobenen Verwaltungsdienst zur Verfügung.

Untersucht wurden die Eindimensionalität der Tests (mittels konfirmatorischer Faktorenanalysen), die Reliabilität (Omega) sowie Zusammenhänge mit der verbalen und numerischen Verarbeitungskapazität und verschiedenen Kenntnistests.

Die in Tabelle 1 zusammengefassten Ergebnisse liefern wichtige Hinweise für die Qualität der SJTs.

Beide Verfahren erwiesen sich als eindimensional und zeigten Reliabilitätswerte (Genauigkeit) deutlich oberhalb von .70, was auf eine verlässliche Messung hinweist (Kasten & Freund, 2016). Die moderaten Zusammenhänge beider SJTs mit Verarbeitungskapazität sowie Kenntnistests sprechen dafür, dass die Tests kognitive Fähigkeiten abbilden, ohne mit klassischen Leistungstests gleichzusetzen zu sein.

Diese ersten Befunde sind vielversprechend, doch weitere Untersuchungen sind notwendig und geplant, beispielsweise zu Zusammenhängen zu Leistungen in Assessment-Centern oder Kriterien für Ausbildungs- und Berufserfolg.

Tabelle 1: Erste Bewertung der dgp-SJTs für Emotionsregulation in Teamsituation im Bürokontext sowie für Feuerwehr und Rettungsdienst

	SJT Team	SJT Feuerwehr
Konstruktion	Kritische Situation aus dem Berufsalltag, Handlungsoptionen theoriebasiert	Kritische Situation und Handlungsoptionen aus dem Berufsalltag
Dimensionalität	eindimensional	eindimensional
Reliabilität	$\omega = .83$	$\omega = .75$
<u>Zusammenhänge zu</u>		
Verarbeitungs-kapazität	verbal $r = .49$	verbal $r = .26$
	numerisch $r = .29$	numerisch $r = .26$
Kenntnisse	Allgemeinwissen $r = .27$	Physik $r = .20$
	Wirtschaftswissen $r = .36$	Technik $r = .25$

FAZIT

Soziale Fähigkeiten sind im beruflichen Alltag von zentraler Bedeutung, insbesondere in Tätigkeiten, die eine enge Zusammenarbeit mit anderen Menschen und eine hohe Zahl sozialer Kontakte erfordern. Eine etablierte Methode zur Erfassung sozialer Fähigkeiten stellen Situational Judgement Tests (SJTs) dar. Die Berücksichtigung sozialer Fähigkeiten im Rahmen eines schriftlichen Testverfahrens kann den Personalauswahlprozess sinnvoll ergänzen, da diese Kompetenzen bereits früh im Verfahren und mithilfe einer zusätzlichen diagnostischen Methode erfasst werden.

Darüber hinaus ermöglichen SJTs den Bewerbenden, frühzeitig einen realistischen Einblick in berufsrelevante, praxisnahe Situationen zu erhalten. Gleichzeitig ist die Messung sozialer Fähigkeiten mit spezifischen Herausforderungen verbunden. Die von der dgp entwickelten SJTs zeigen bereits vielversprechende Ergebnisse hinsichtlich der Messqualität. Weiterführende Untersuchungen, insbesondere zur Validität im Hinblick auf Kriterien des Berufserfolgs, sind derzeit in Planung.

Aufruf: Kooperation in Validierungsstudie

Praxispartner*innen gesucht!

Die dgp sucht Organisationen aus Verwaltung und Wirtschaft, die sich als Validierungspartner*innen an der Weiterentwicklung und Überprüfung eines Situational Judgement Tests (SJT) beteiligen möchten.

Im Rahmen der Studie untersuchen wir insbesondere den Zusammenhang zwischen den SJT-Ergebnissen und vorhandenen Kriterien sozialer Kompetenz, z. B. Einschätzungen aus Assessment-Centern sowie beruflichen Erfolgskriterien wie Leistungsbeurteilungen, Feedback von Vorgesetzten oder Zielerreichung.

Einsatz im Auswahlprozess

Der entwickelte SJT kann bereits während der Projektphase in bestehende Personalauswahlverfahren integriert werden, etwa als ergänzende Informationsquelle im schriftlichen Testverfahren oder Assessment-Center.

Teilnehmende Organisationen profitieren insbesondere durch:

- ➔ zusätzliche, systematisch erhobene Informationen zu arbeitsbezogenen sozialen Kompetenzen,
- ➔ Unterstützung bei fundierten und nachvollziehbaren Auswahlentscheidungen,
- ➔ frühzeitigen Zugang zu einem wissenschaftlich entwickelten Verfahren,
- ➔ einen Beitrag zur langfristigen Verbesserung der fairen und validen Erfassung sozialer Fähigkeiten im beruflichen Kontext.

Ihr Kontakt

Bei Fragen zum Ablauf oder Interesse an einer Teilnahme als Validierungspartner*in freuen wir uns über Ihre Kontaktaufnahme unter: info@dgp.de.

Literatur

- Bergman, M. E., Drasgow, F., Donovan, M. A., Henning, J. B., & Juraska, S. E. (2006). *Scoring situational judgment tests: Once you get the data, your troubles begin*. International Journal of Selection and Assessment, 14(3), 223–235. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2006.00345.x>
- Christian, M. S., Edwards, B. D., & Bradley, J. C. (2010). *Situational judgment tests: Constructs assessed and a meta-analysis of their criterion-related validities*. Personnel Psychology, 63(1), 83–117. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2009.01163.x>
- Conzelmann, K., Weis, S., & Süß, H.-M. (2013). *New findings about social intelligence: Development and application of the Magdeburg Test of Social Intelligence (MTSD)*. Journal of Individual Differences, 34(3), 119–137. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000106>
- Flanagan, J. C. (1954). *The critical incident technique*. Psychological Bulletin, 51(4), 327–358. <https://doi.org/10.1037/h0061470>
- Hellwig, S., Roberts, R. D., & Schulze, R. (2020). *A new approach to assessing emotional understanding*. Psychological Assessment, 32(7), 649–662. <https://doi.org/10.1037/pas0000822>
- Hellwig, S., & Schulze, R. (2021). *Emotion theories as a scoring rationale for tests of emotional understanding*. Personality and Individual Differences, 181, Article 111034. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111034>
- Kasten, N., & Freund, P. A. (2016). *A meta-analytical multilevel reliability generalization of situational judgment tests (SJTs)*. European Journal of Psychological Assessment, 32(3), 230–240. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000250>
- Kepes, S., Keener, S. K., Lievens, F., & McDaniel, M. A. (2025). *An integrative, systematic review of the situational judgment test literature*. Journal of Management, 51(6), 2278–2319. <https://doi.org/10.1177/01492063241288545>
- MacCann, C., Double, K. S., Olderbak, S., Austin, E. J., Pinkus, R. T., Walker, S. A., Kunst, H., & Niven, K. (2025). *What do we do to help others feel better? The eight strategies of the Regulating Others' Emotions Scale (ROES)*. Emotion, 25(2), 410–429. <https://doi.org/10.1037/emo0001459>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3–31). HarperCollins.
- McDaniel, M. A., Hartman, N. S., Whetzel, D. L., & Grubb, W. L. (2007). *Situational judgment tests, response instructions, and validity: A meta-analysis*. Personnel Psychology, 60(1), 63–91. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00065.x>
- Olderbak, S., Uusberg, A., MacCann, C., Pollak, K. M., & Gross, J. J. (2023). *The Process Model of Emotion Regulation Questionnaire: Assessing individual differences in strategy stage and orientation*. Assessment, 30(7), 2090–2114. <https://doi.org/10.1177/10731911221134601>
- O'Sullivan, M., Guilford, J. P., & deMille, R. (1965). *Measurement of social intelligence* (Tech. Rep. No. 1976). University of Southern California. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED010278.pdf>
- 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. <https://doi.org/10.1037/apl0000994>
- Troth, A. C., Lawrence, S. A., Jordan, P. J., & Ashkanasy, N. M. (2018). *Interpersonal emotion regulation in the workplace: A conceptual and operational review and future research agenda*. International Journal of Management Reviews, 20(2), 523–543. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12144>
- Weekley, J. A., & Ployhart, R. E. (Eds.). (2006). *Situational judgment tests: Theory, measurement, and application*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Kontakt

Dr. Anna-Lena Jobmann
Diplom-Psychologin
Deutsche Gesellschaft für
Personalwesen e.V.



Dr. Anna-Lena Jobmann ist Mitarbeiterin der Stabsstelle Forschung und Entwicklung der dgp e. V. und dort maßgeblich an der wissenschaftlichen Konzeption, Entwicklung und Evaluation eignungsdiagnostischer Verfahren beteiligt. Ihre fachlichen Schwerpunkte liegen in der Entwicklung und Überprüfung kognitiver Eignungstests auf Basis etablierter statistischer Testmodelle, einschließlich adaptiver Testverfahren, der Messung sozialer Kompetenzen sowie der Untersuchung und Sicherstellung von Fairness in der Personalauswahl. In den vergangenen Jahren hat sie intensiv zu Situational Judgement Tests (SJTs) geforscht sowie mehrere entsprechende Testverfahren entwickelt und evaluiert.

✉ jobmann@dgp.de