

Inhaltsverzeichnis

ABBILDUNGSVERZEICHNIS	6
TABELLENVERZEICHNIS	7
Anmerkung	8
1 EINLEITUNG	9
2 PERSÖNLICHKEIT	11
2.1 Persönlichkeitseigenschaften	11
2.1.1 Stabilität von Persönlichkeitseigenschaften	12
2.1.2 Konsistenz	15
2.2 Anwendung von Persönlichkeitsfragebogen als Teil eines diagnostischen Prozesses	17
3 ENTSCHEIDUNGSPROZESSE UND VERFAHREN ZUR URTEILSBILDUNG	22
3.1 Grundlegende Begriffe der Entscheidungsforschung	23
3.1.1 Komponenten der Entscheidung	23
3.1.2 Klassifikation von Entscheidungssituationen	26
3.1.3 Merkmale von Entscheidungssituationen	28
3.2. Entscheidungsregeln	34
3.2.1 Non-kompensatorische Regeln	35
3.2.2 Kompensatorische Regeln	36
3.2.3 Eignungsdiagnostische Strategien	38
4 ANFORDERUNGSANALYSE	42
4.1 Der Begriff der Anforderungsanalyse und Klassifikationsmöglichkeiten	42
4.1.1 Definitionsansätze	43
4.1.2 Klassifikationsansätze	43
4.2 Nutzenaspekte von Anforderungsanalysen	44
4.2.1 Nutzen aus Bewerbersicht	45
4.2.2 Nutzen aus Unternehmenssicht	46
4.3 Ansätze der Anforderungsermittlung	47
4.3.1 Befragungsverfahren	48
4.3.2 Beobachtungsverfahren	48
4.3.3 Interviewmethode, Fragebogenmethode	49
4.3.4 Arbeitsplätze mit nicht bekannten Anforderungen	49
4.4 Anforderungen an berufliche Positionen	50
4.4.1 Der Begriff der Anforderung	51
4.4.2 Anforderungen von Fach- und Führungskräften	52
4.5 Konzept des „Person-Job-Fit“	56

4.5.1 Das Verhältnis von Berufstätigkeit und Persönlichkeit _____	56
4.5.2 Personalauswahl und „Person-Job-Fit“ _____	57
4.6 Anwendungen von Arbeits- und Anforderungsanalysen _____	58
4.6.1 Anforderungsanalyse als Planungsgrundlage für Assessment Center ____	59
4.6.2 Anforderungsanalyse als Grundlage für Aus- und Weiterbildung _____	59
5 ANFORDERUNGSANALYSEVERFAHREN IN DER PRAXIS _____	61
5.1 Die „Critical Incidents Technique“ (CIT) _____	62
5.2 Der „Fragebogen zur Arbeitsanalyse“ (FAA) _____	64
5.3 Das „Position Classification Inventory“ (PCI) _____	66
5.4 Die „Repertory-Grid-Technik“ (REP) _____	71
5.5 Gütekriterien arbeits- und anforderungsanalytischer Verfahren _____	72
5.5.1 Reliabilität _____	72
5.5.2 Validität _____	73
6 DAS BOCHUMER INVENTAR ZUR BERUFSBEZOGENEN PERSÖNLICHKEITSBESCHREIBUNG (BIP) _____	75
6.1 Theoretischer Hintergrund der Skalen _____	76
6.2 Skaleninterkorrelationen _____	80
7 KONSTRUKTION DES BIP-AM _____	82
7.1 Konstruktion des Anforderungsmoduls zum Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP-AM) _____	83
7.1.1 Itementwicklung _____	83
7.2 Erste Datenerhebung _____	86
7.3 Beschreibung der Analysestichprobe _____	87
7.4 Auswertung der Voruntersuchung _____	88
7.4.1 Aufgabenanalyse _____	88
7.4.2 Schwierigkeitsindex _____	88
7.4.3 Trennschärfe der Items _____	90
7.4.4 Verständlichkeit der Items _____	90
7.5 Bewertung der Ergebnisse der ersten Datenerhebung _____	91
7.6 Kriterien für die Auswahl der Items für die Vorversion A _____	93
8 ERSTELLUNG DES BIP-AM VORVERSION A _____	94
8.1 Gewinnung der Analysestichprobe _____	94
8.2 Testdurchführung _____	94

8.3 Beschreibung der Stichprobe	95
8.4 Empirische Analyse der Vorversion A des BIP-AM	98
8.4.1 Itemschwierigkeit	98
8.4.2 Itembewertung	98
8.4.3 Standardabweichung	99
8.4.4 Item-Skalen-Zuordnung	100
8.4.4.1 Konsistenz der Skalen	100
8.5 Gütekriterien des BIP-AM, Vorversion A	102
8.5.1 Objektivität	102
8.5.2 Reliabilität	103
8.5.2.1 Die Reliabilität der Skalen	103
8.6 Zusammenfassende Bewertung der Ergebnisse der Datenerhebungen	104
9 AUSBLICK UND WEITERE FORSCHUNGSVORHABEN	106
10 LITERATURVERZEICHNIS	109