

Psychologisches Institut der
Ruhr - Universität Bochum

DIPLOMARBEIT

*Entwicklung eines Instrumentes zur
wirtschaftsschaftsnahen Erfassung personaler
Eignungsvoraussetzungen*

vorgelegt von

Heike Vilbrandt
November 1995

1. Gutachter : Prof. Dr. H. Wottawa
2. Gutachter : Dr. R. Hossiep

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
1 . Zielsetzungen der Arbeit	1
2. Eignungsdiagnostik als Bestandteil der Personalarbeit	4
3. Persönlichkeitspsychologische Ansätze und ausgewählte Konstrukte	13
3.1. Begriffsbestimmungen	13
3.2. Verhaltens- / bzw. Eigenschaftstheoretische Ansätze	17
3.3. Interaktionistischer Ansatz	23
3.4. Motivationale Ansätze	24
3.41 Leistung	26
3.42 Machtmotivation	30
3.43 Führungsmotivation	31
3.44 Werthaltungen	37
3.5. Soziale Kompetenzen	43
3.51 Führungsverhalten	43
3.52 Durchsetzungsvermögen	45
3.53 Kommunikationsfähigkeit	47
3.54 Team- und Kooperationsfähigkeit	49
3.55 Bewältigungsverhalten in Streßsituationen	52
4. Frauen in Führungspositionen	54
5. Einsatz von Persönlichkeitstests zur Beurtei- lung von Führungspotentialen	55
5.1 Der Persönlichkeitsfragebogen	55
5.2 Heute eingesetzte Testverfahren	56
5.21 Der 16- Persönlichkeits-Faktoren- Test (16 -PF)	56
5.22 Das Freiburger- Persönlichkeitsinventar (FPI)	59
5.23 Deutsche - Personality - Research - Form (PRF)	61
5.24 Deutscher CPI	64
5.25 NEO - Five- Factory- Inventory (NEO- FFI)	68

	Seite
6. Konzeption bei Entwicklung des Fragebogens	73
6.1 Überlegungen hinsichtlich intendierter Ziele des Meßinstrumentes	73
6.11 Operationalisierung von Konstrukten	75
6.12 Festlegung des Skalenniveaus	76
6.2 Das Selbst-Rating- Verfahren zur Einschätzung von Führungspotentialen	77
6.3 Die Dimensionen der ersten Fragebogenversion	78
6.4 Erstellung der Item- Sammlung	79
6.5 Revision des ersten Fragebogens	80