

INHALTSVERZEICHNIS

1	Thematische Einführung und Zielsetzungen der vorliegenden Arbeit	1
2	Dimensionen zur Einschätzung der Relevanz berufseignungsdiagnostischer Zuordnungsentscheidungen	8
2.1	<i>Die Entwicklung der öffentlichen Bewertung</i>	9
2.2	<i>Individuumzentrierte Bewertungsdimensionen</i>	12
2.3	<i>Ökonomische Maßstäbe</i>	16
2.4	<i>Relevanzüberlegungen im Spannungsfeld der wissenschaftlichen Psychologie</i>	20
3	Die Relevanz fähigkeitsdiagnostischer Ansätze	24
3.1	<i>Ansätze zur Erklärung beruflichen Erfolges</i>	26
3.2	<i>Methoden zur Erfassung berufsrelevanter psychologischer Voraussetzungen</i>	29
3.2.1	Analyse der Bewerbungsunterlagen	31
3.2.2	Graphologie	32
3.2.3	Einstellungsinterview	34
3.2.4	Biographische Fragebogen	35
3.2.5	Psychologische Testverfahren	36
3.2.6	Arbeitsproben	38
3.2.7	Situative Verfahren	39
3.2.8	Weitere Verfahren	42
3.3	<i>Problematik und Relevanz von Prädiktoren</i>	43
3.4	<i>Adäquatheit und Relevanz von Bewährungskriterien</i>	49
3.5	<i>Fragen zur Verknüpfung eignungsdiagnostischer Prognosen mit beruflichem Erfolg</i>	58
3.5.1	Das Zusammenwirken von Prädiktor und Kriterium	62
3.5.2	Arten der Validität	69
3.5.3	Validitätsergebnisse in der Berufseignungsdiagnostik	72
3.5.4	Validitätsprobleme	79
3.6	<i>Die Aussagekraft vorliegender Untersuchungen</i>	85

4	Die Fallstudie	95
4.1	<i>Rahmenbedingungen der Fallstudie</i>	96
4.1.1	Personengebundene Geschäftstätigkeit im Berufsfeld bankkaufmännischer Finanzdienstleistungen	97
4.1.1.1	Die Einbeziehung rekrutierungspolitischer Entscheidungen in die Geschäftstätigkeit im Kreditgewerbe: Personal in Privatbanken	102
4.1.1.2	Das Berufsbild Bankkaufmann und seine Anforderungen	104
4.1.2	Das untersuchte Einstellungstestverfahren	108
4.1.2.1	Vorüberlegungen	109
4.1.2.2	Die Herleitung der einzelnen Subtests des Verfahrens und darauf aufbauende Entwicklungsschritte	113
4.1.2.3	Durchführungspraxis und Ausdifferenzierungen	121
4.1.3	Die Vorstudie	125
4.1.3.1	Fragestellung und Rahmenbedingungen	125
4.1.3.2	Das Vorgehen der Untersuchung	126
4.1.3.3	Ergebnisse und Konsequenzen	128
4.1.4	Durchführung und Probleme der Datenerfassung	136
4.1.4.1	Initiierungen der Datenerhebungen	137
4.1.4.2	Besonderheiten der Durchführung der Erhebungen	138
4.1.4.3	Synchronisierung des vorliegenden Datenmaterials	140
4.1.5	Prädiktoren	142
4.1.6	Kriterien	145
4.1.7	Besprechung einzelner Fälle	152
4.1.7.1	Einzelfallanalyse: Mitarbeiter A	153
4.1.7.2	Einzelfallanalyse: Mitarbeiter B	154
4.1.7.3	Einzelfallanalyse: Mitarbeiter C	156
4.1.7.4	Einzelfallanalyse: Mitarbeiter D	156
4.1.7.5	Einzelfallanalyse: Mitarbeiter E	157
4.1.7.6	Einzelfallanalyse: Mitarbeiter F	159
4.1.7.7	Einzelfallanalyse: Mitarbeiter G	160
4.1.7.8	Einzelfallanalyse: Mitarbeiter H	160
4.1.7.9	Einzelfallanalyse: Mitarbeiter J	163
4.2	<i>Befunde</i>	164
4.2.1	Einführung in das Datenmaterial	165
4.2.1.1	Beschreibung der Stichprobe	166
4.2.1.2	Übersicht über die Prädiktordaten	170
4.2.1.3	Übersicht über die Kriteriumsmaße	178
4.2.1.4	Sichtbarmachung der Zusammenhänge zwischen Prädiktoren und Kriterien	184

4.2.2	Ausbildungszwischenprüfungsleistungen	186
4.2.2.1	Korrelative Befunde	187
4.2.2.2	Varianzanalytische Befunde	193
4.2.2.3	Absicherung der Ergebnisse	199
4.2.2.4	Zusammenfassung	202
4.2.3	Ausbildungsabschlußprüfungsleistungen	204
4.2.3.1	Korrelative Befunde	206
4.2.3.2	Varianzanalytische Befunde	212
4.2.3.3	Absicherung der Ergebnisse	219
4.2.3.4	Zusammenfassung	221
4.2.4	Exkurs: Voraussetzungen und Beschränkungen von Validitätsprüfungen	223
4.2.4.1	Univariate Korrelationsstatistiken	224
4.2.4.2	Multivariate Korrelationsstatistiken	230
4.2.4.3	Anmerkungen zur Methodologie von Profilvergleichen und Klassifikationsverfahren	238
4.2.4.4	Diskussion der gewählten Strategie zur Sichtbarmachung von Zusammenhängen	245
4.2.5	Ergebnisse betrieblicher Beurteilungsprozesse	247
4.2.5.1	Korrelative Befunde	248
4.2.5.2	Varianzanalytische Befunde	253
4.2.5.3	Absicherung der Ergebnisse	263
4.2.5.4	Ausgewählte Befunde: Zusätzliche Analysen	266
4.2.5.5	Zusammenfassung	274
4.2.6	Tarifliche Eingruppierungen	278
4.2.6.1	Korrelative Befunde	279
4.2.6.2	Varianzanalytische Befunde	281
4.2.6.3	Absicherung der Ergebnisse	284
4.2.6.4	Zusammenfassung	285
4.2.7	Hierarchische Positionierung: Funktionsstufen	287
4.2.7.1	Korrelative Befunde	288
4.2.7.2	Varianzanalytische Befunde	291
4.2.7.3	Absicherung der Ergebnisse	294
4.2.7.4	Ausgewählte Befunde: Zusätzliche Analysen	295
4.2.7.5	Zusammenfassung	299
4.2.8	Weitere Kriterien des beruflichen Erfolges	302
4.2.8.1	Außertariflicher Bereich	304
4.2.8.2	Führungsverantwortung	308
4.2.8.3	Handlungsvollmacht	311
4.2.8.4	Internationaler Einsatz	314
4.2.8.5	Bankfachwirt	317
4.2.8.6	Ausbildereignungsprüfung	321

4.2.8.7	Förderkreis	324
4.2.9	Gesamtschau der Befunde	327
5	Relevanz der Untersuchungsergebnisse und ableitbare Konsequenzen	346
5.1	<i>Folgerungen für die wirtschaftsbezogene Eignungsdiagnostik</i>	348
5.2	<i>Herausforderungen für weitere Forschungsvorhaben - ein Ausblick</i>	352
6	Zusammenfassung	355
LITERATURVERZEICHNIS		358
ANHANG		385
PERSONENREGISTER		407
SACHREGISTER		412