

# Inhalt

<b>1. Stand und Perspektiven eignungsdiagnostischer Anwendung</b> .....	1
1.1 Entwicklungstrends psychologischer Eignungsdiagnostik (Heinrich Wottawa) .....	1
1.2 Diagnostische Praxis in der Arbeits- und Organisationspsychologie. Teilergebnisse aus einer repräsentativen Umfrage zur diagnostischen Praxis (Angela Schorr) .....	6
1.3 Trends in Dutch Recruitment and Selection (Wieby M.M. Altink) .....	14
1.4 Berufseignungsdiagnostik im Praxisfeld der Personalauslese. Eine Status-quo-Erhebung in den Bundesländern Wien und Nieder- österreich (Brigitte Schuster) .....	22
1.5 Validität, Praktikabilität und Akzeptanz eignungsdiagnostischer Verfahren in der Einschätzung der Verwender (Heinz Schuler, Dörte Frier & Monika Kaufmann) .....	26
<b>2. Testverfahren</b> .....	33
2.1 Das Lerntestkonzept in der Eignungsdiagnostik (Jürgen Guthke) .....	33
2.2 Der Raumvorstellungstest Schnitte - Untersuchungen zur Validität eines neuen Verfahrens zur Erfassung des räumlichen Vorstellungs- vermögens (Claudia Quaiser & Ernst Fay) .....	36
2.3 "Der Dreidimensionale Würfeltest" (3DW): Theorie und Praxis eines neuen Verfahrens für die Raumvorstellungsdiagnostik (Georg Gittler) .....	39
2.4 Das Daueraufmerksamkeitstestgerät (DATG) von A. Brunner, H. Dvorak und R. Gollub - prozeßorientierte Funktionsdiagnostik unter besonderer Berücksichtigung von Vorsorgeuntersuchungen bei Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten (FSÜ) (Hanspeter Dvorak)	43
<b>3. Fragebogen</b> .....	48
3.1 Projekt: Wertestrukturen und Wertewandel auf dem Hintergrund der Eignungsdiagnostik. Das Inventar Persönlicher Motive (Ansfried B. Weinert) .....	48
3.2 A Situation-Response Inventory on Achievement-Related Behavior in Work Organizations: Some Features (Marise Born) .....	52
3.3 Ausführungsfehler am Arbeitsplatz: Versuch einer Validierung des 'Cognitive Failures Questionnaire' (Petra Klumb) .....	59

3.4 Die Validität Biographischer Daten bei der Prognose des Berufserfolgs: Erste Ergebnisse einer meta-analytischen Studie zur Validitätsgeneralisierung (Thomas Bliesener) . . . . .	63
<b>4. Computergestützte Testverfahren und Fragebogen . . . . .</b>	<b>67</b>
4.1 Neue Itemformen für computergestütztes Testen (Lutz F. Hornke) . . . . .	67
4.2 Die Anwenderschnittstelle - Schlüssel zum anwenderfreundlichen und validen computergestützten Testen (John F. Booth) . . . . .	70
4.3 Interaktive Computerdiagnostik: Darstellung und Erprobung eines Verfahrens zur Erfassung von psychosozialen Anforderungen und Ressourcen am Arbeitsplatz (Winfried Krieger & Peter Becker) . . . . .	78
4.4 Der Vergleich von computergestützter Testdarbietung und Standardvorgabe am Beispiel von Ravens Advanced Progressive Matrices (Aljoscha Neubauer & Egon Urban) . . . . .	81
4.5 Ein computergestützter Test zur Erfassung der Konzentrationsfähigkeit: Das Verfahren, seine Vorteile gegenüber "Papier-Bleistift-gestützter" Diagnostik und empirische Ergebnisse (Ernst Fay & Matthias Meyer) . . . . .	85
4.6 Maschinelle berufsbezogene Testbefundinterpretation bei der Bundesanstalt für Arbeit (Walter Engelbrecht) . . . . .	88
<b>5. Computergestützte Simulationen und komplexe Probleme . . . . .</b>	<b>91</b>
5.1 Der IQ-Test - Dante (Hermann Rüppell) . . . . .	91
5.2 Computergestützte Eignungsdiagnostik: Warum Strategien informativer als Leistungen sein können (Wiebke Putz-Osterloh) . . . . .	97
5.3 Computergestützte Diagnostik der Fähigkeiten für den Umgang mit komplexen und vernetzten Systemen (Ute Reichert & Thea Stäudel) . . . . .	102
5.4 Ein Computer-Simulations-Verfahren in der Praxis: Offene Fragen - empirische Antworten (Heinz W. Kreuzig & Josef A. Schlotthauer) . . . . .	106
5.5 Einsatzmöglichkeiten computersimulierter, komplexer Problemstellungen als neues Mittel der Eignungsdiagnostik? (Dieter Hasselmann) . . . . .	110
5.6 Die Validität einer computergestützten Systemsimulation zur Diagnose von Problemlösekompetenz (Uwe Funke) . . . . .	114
<b>6. Computergestützte Diagnosesysteme . . . . .</b>	<b>123</b>
6.1 Computergestützte Diagnostik im Psychologischen Dienst der Bundeswehr (Friedrich W. Steege & Herbert Aschenbrenner) . . . . .	123
6.2 Auslegung und Funktionsumfang der Eignungsprüfanlage Computerunterstütztes Adaptives Testen (EPA/CAT) (Michael Habon) . . . . .	126

## Inhalt

6.3	Psychologische Konzeption und praktische Realisierung eines computersimulierten, multidimensionalen Testsystems zur Selektion von Flugzeugführern (Peter Braun) . . . . .	128
6.4	Dezentrales Testvorgabe- und Testauswertungssystem im Psychologischen Dienst der Bundesanstalt für Arbeit (DELTA): Ziele, Realisierungen, Entwicklungsvorhaben (Henning Hustedt) . . . . .	132
6.5	Das Bochumer Diagnostiksystem - Konzeption eines Softwaresystems für psychodiagnostische Untersuchungen (Friedhelm Meier) . . . . .	135
<b>7.</b>	<b>Assessment Center</b> . . . . .	<b>139</b>
7.1	Persönlichkeitskonstrukte als Urteileinheiten im Assessment Center (Horst Zimmermann & Heinz Schuler) . . . . .	139
7.2	Interindividuelle Übereinstimmung der Beurteilung durch Assessoren und Mitkandidaten im Assessment Center: Einige beunruhigende empirische Befunde zur Urteilskonkordanz (Christoph M. Strunz) . . . . .	144
7.3	Die Organisation der Beobachtungssituation im Assessment-Center - Möglichkeiten und Grenzen - (Johannes Andres & Martin Kleinmann)	151
7.4	Wirkung der Hypothesen von Assessment Center-Teilnehmern über die erfolgreiche Person im Assessment Center (Andreas Guldin) . . . . .	153
7.5	Reaktivität von Assessment Centern (Martin Kleinmann) . . . . .	159
7.6	NADIROS, ein gruppenorientiertes computerunterstütztes Planspiel (Thomas Geilhardt) . . . . .	162
<b>8.</b>	<b>Weitere Verfahren</b> . . . . .	<b>172</b>
8.1	Psychologische Diagnose des Sozial- bzw. Führungsverhaltens anhand videogestützt präsentierter Situationen (Lutz F. Hornke, Bernd Schiff & Cornelia Hausen) . . . . .	172
8.2	Personalvorauswahl von Bewerbern: Derzeitiger Stand und Alternativen (Hagen Seibt & Martin Kleinmann) . . . . .	174
8.3	Das Arbeitszeugnis als Instrument der Personalauswahl (Arnulf Weuster) . . . . .	177
<b>9.</b>	<b>Zielgruppenspezifische Entwicklung und Anwendung</b> . . . . .	<b>182</b>
9.1	Konstruktion von Personalauswahlverfahren für industrielle Forschung und Entwicklung (Heinz Schuler, Uwe Funke, Klaus Moser, Michael Donat & Dorothea Barthelme) . . . . .	182
9.2	Prognostische Validität studienfeldbezogener Tests zur Beratung von Studierwilligen (Günter Trost & Gerd Freitag) . . . . .	191
9.3	Methoden der Auswahl von Verkehrsflugzeugführern und ihre Validierung (Peter Maschke & Hans-Jürgen Hörmann) . . . . .	194

## Inhalt

9.4	Validierungsstudien zu einer tätigkeitsorientierten Prozeßdiagnostik von Lokführern (Irene Wiegner) . . . . .	197
9.5	Eignungsdiagnostische Besonderheiten in den "fünf neuen Bundesländern" (Ingrid Stratemann) . . . . .	200
9.6	Eignungsdiagnostik bei gehörlosen Bewerbern um Ausbildungsplätze Norbert Schäfer . . . . .	205
<b>10.</b>	<b>Methoden für Konstruktion, Evaluation und Entscheidung</b> . . . . .	<b>209</b>
10.1	Der Konstituentenansatz - ein neues Prinzip psychologischen Testens (Michael Berg) . . . . .	209
10.2	Zur Konstruktion von Persönlichkeitsfragebogen für die Personalauswahl (Klaus-Martin Goeters) . . . . .	214
10.3	Vorschlag eines Ordnungskonzeptes zur Testfairneß (Andreas Guldin)	216
10.4	Viel Information, eine Diagnose: Eignungsdiagnostische Entscheidungsstrategien bei multivariaten Indikatoren (Herbert Hollmann) . . .	220
<b>11.</b>	<b>Merkmale und Konstrukte</b> . . . . .	<b>225</b>
11.1	Das Berliner Intelligenzstrukturmodell in der eignungsdiagnostischen Praxis (Jens U. Schmidt) . . . . .	225
11.2	Konzentrationsfehler als Prädiktoren beruflicher Leistung (Karl Westhoff & Carmen Hagemester) . . . . .	231
11.3	Das Fünf-Faktoren-Modell als umfassendes Modell der Persönlichkeitsbeurteilung: Konsequenzen für die Eignungsdiagnostik (Fritz Ostendorf) . . . . .	234
11.4	Persönliche Effektivität im Leben, in der Führung und am Arbeitsplatz (Johannes C. Brengelmann) . . . . .	238
11.5	Sozial erwünschtes Verhalten in eignungsdiagnostischen Situationen (Andreas Diemand und Heinz Schuler) . . . . .	242
11.6	Fähigkeitskonzeption von Persönlichkeit: Chancen für die Eignungsdiagnostik (Rainer Riemann) . . . . .	249
11.7	Sind erste Eindrücke valide, und wenn ja, warum? (Peter Borkenau) .	252
<b>12.</b>	<b>Arbeits- und Anforderungsanalyse</b> . . . . .	<b>256</b>
12.1	Vorstellung einer standardisierten Vorgehensweise zur Erstellung eines Anforderungsprofiles und zur Bewertung von Bewerbern (Peter Maas) . . . . .	256
12.2	Die Anforderungsanalyse als Voraussetzung für die Ableitung effektiver Eignungsüberprüfungen (Hannes Kratzer) . . . . .	260
12.3	Zur Analyse und Bewertung von verkehrsspezifischen Arbeitsanforderungen (Sibylle Wolff) . . . . .	265

## Inhalt

12.4	Schätzung der intellektuellen Anforderungen von Berufen aus demographischen Daten (Peter-Rainer Überbacher) . . . . .	267
12.5	Eignungsdiagnostik und Arbeitsanalyse - Möglichkeiten ihrer Nutzung zur beruflichen Rehabilitation (Anke Kleffmann) . . . . .	270
12.6	Die Leistungs- und Fähigkeitsstruktur Behinderter im Vergleich zur Struktur von Arbeitsanforderungen (Sigbert Weinmann) . . . . .	272
<b>13.</b>	<b>Eignungsdiagnostik und Personalentwicklung</b> . . . . .	<b>275</b>
13.1	Personnel Selection in the Context of Human Resource Management (Wayne F. Cascio) . . . . .	275
13.2	Integrative Personalentwicklung, eine Gemeinschaftsaufgabe im Unternehmen (Wolfgang Jetter) . . . . .	280
13.3	Personal-Auswahl- und -Entwicklungs-System: Praktische Erfahrungen eines ehemaligen DDR-Unternehmens in der Personalentwicklung von Hoch- und Fachschulabsolventen (Arno Schmidt) . . . . .	289
<b>14.</b>	<b>Individuelle berufliche Entscheidungen</b> . . . . .	<b>294</b>
14.1	Psychosoziale Umwelt als Bezugspunkt für Berufs- und Laufbahnentscheidungen (Christian Bergmann & Ferdinand Eder) . . . . .	294
14.2	Berufsorientierung: Selbstbeurteilungen und Selbstselektion von Haupt-, Real- und Gesamtschülerinnen und -schülern (Gert-Holger Klevenow) . . . . .	296
14.3	Ein Modell zur Messung des Entsprechungsgrades zwischen Selbst- und Berufskonzept (Joachim Gerd Ulrich) . . . . .	300
<b>15.</b>	<b>Eignungsdiagnostik aus der Sicht der Teilnehmer</b> . . . . .	<b>305</b>
15.1	Zur sozialen Validität von Assessment Centern (Heinz Holling & Werner Leippold) . . . . .	305
15.2	Gibt es Unterschiede in der Bewertung von Assessment Center-Aufgaben in Abhängigkeit vom eigenen Abschneiden? (Rüdiger Fruhner & Heinz Schuler) . . . . .	313
15.3	Eignungsdiagnostik als dialogische Entwicklungsdiagnostik (Wolfgang Hofsommer) . . . . .	320
15.4	Die Rechte und Pflichten aller Beteiligten im Rahmen betrieblicher Eignungsdiagnostik (Renate Dingerkus) . . . . .	324

<b>16. Personalmarketing</b> .....	332
16.1 Personalmarketing: Ein Überblick (Klaus Moser) .....	332
16.2 Attraktivitätsrelevante Imagedimensionen bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen durch Kreditinstitute (Markus-Oliver Schwaab) .....	338
16.3 Kommunikation und Motivation als Elemente des Personalmarketings in der Arbeit des Personalberaters (Helmut Kreß & Jutta Baron-Boldt) .....	342
16.4 Die Auswirkung von Informationsdefiziten bei neuen Mitarbeitern (Marie-Luise Rehn) .....	345
16.5 Selection and Work Redesign in an Attempt to Retain Technology Professionals (Peter van den Berg & Jan Feij) .....	350
<b>Anschriften der Autoren dieses Bandes</b> .....	355
<b>Autorenregister</b> .....	359
<b>Sachregister</b> .....	366