

Inhalt

1	Einleitung.....	1
Teil I: Theoretische Grundlagen.....		3
2	Problemstellung.....	3
3	Intelligenztests.....	5
3.1	Was ist Intelligenz und wie lässt sie sich messen?.....	5
3.2	Das Berliner Intelligenzstrukturmodell von Jäger (1984).....	12
3.3	Neuere Modelle und ihre vergleichende Gegenüberstellung mit dem Berliner Intelligenzstrukturmodell von Jäger (1984).....	15
3.3.1	Das Zylindrex-Modell von Guttman und Levy (1991).....	15
3.3.2	Die Three-Stratum-Theorie von Carroll (1993).....	16
3.4	Der Berliner Intelligenzstrukturtest.....	18
3.5	Intelligenz und Intelligenztests im Kontext der Berufseignungs-diagnostik.....	21
3.5.1	Die Bedeutung von Intelligenz für Büro- und kaufmännische Berufe.....	21
4	Arbeitsproben.....	25
4.1	Was ist eine Arbeitsprobe?.....	25
4.2	Klassifikationen von Arbeitsproben.....	28
4.2.1	Klassifikationen von Arbeitsproben der Psychotechnik.....	28
4.2.1.1	Klassifikation von Münsterberg (1914, 1919).....	28
4.2.1.2	Klassifikationen von Giese (1923) und Moede (1930).....	32
4.2.1.3	Klassifikation von Baumgarten (1928).....	34
4.2.1.4	Klassifikation von Poppelreuter (1928).....	35
4.2.1.5	Zusammenfassung Klassifikationen der Psychotechnik.....	36
4.2.2	Klassifikationen von Arbeitsproben von 1970 bis heute.....	36
4.2.2.1	Klassifikation von Asher und Sciarino (1974).....	36
4.2.2.2	Klassifikation von Robertson und Kandola (1982).....	36
4.2.2.3	Klassifikation von Brambring (1983).....	37
4.2.2.4	Klassifikation von Callinan und Robertson (2000).....	38
4.2.3	Zusammenfassende Würdigung der Klassifikationen.....	40
4.2.4	Integration der Klassifikationen als Versuch einer praktikablen Neuklassifikation.....	41

4.3	Ergebnisse der Arbeitsprobenforschung.....	45
4.3.1	Was messen Arbeitsproben?.....	45
4.3.2	Ergebnisse zu den einzelnen Arbeitsprobentypen	47
4.3.2.1	Ergebnisse zur Probearbeit	47
4.3.2.2	Ergebnisse zur Arbeitssimulation.....	48
4.3.2.3	Ergebnisse zu den Arbeitsprobenartigen Testverfahren.....	55
5	Sonstige für die Konstruktion der AZUBI-BK relevante Testverfahren.....	67
5.1	Aufmerksamkeits- und Konzentrationstests	67
5.1.1	Aufmerksamkeit und Konzentration im Kontext der Berufseignungsdiagnostik	70
5.2	Persönlichkeitstests.....	71
5.2.1	Gewissenhaftigkeit	71
5.2.2	Leistungsmotivation	72
5.3	Interessentests	75
5.3.1	Interessentests im Kontext der Berufseignungsdiagnostik.....	75
6	Gegenüberstellung von Tests und Arbeitsproben	77
6.1	Objektivität.....	78
6.2	Reliabilität.....	80
6.3	Validität	83
6.3.1	Inhaltsvalidität.....	83
6.3.2	Konstruktvalidität.....	84
6.3.3	Kriteriumsvalidität	85
6.3.3.1	Kriterium Schul- und Ausbildungserfolg	85
6.3.3.2	Kriterium Berufserfolg	89
6.4	Normierung	90
6.5	Nützlichkeit	96
6.5.1	Praktikabilität.....	96
6.5.2	Berufserfahrung	98
6.5.3	Bewerberreaktionen	98
6.5.3.1	Soziale Validität	99
6.5.4	Testfairness	104
6.6	Ökonomie.....	105
7	Überlegungen zur Integration von Tests und Arbeitsproben.....	107
8	Theoretische Erwartungen	108

Teil II: Methode	127
9 Verfahrensentwicklung	127
9.1 Zielgruppe	127
9.2 Anforderungsanalyse	128
9.3 Art der zu messenden Persönlichkeitsvariable	133
9.4 Testart	133
9.5 Testmodell	135
9.6 Statistische Analysemethoden	136
9.7 Aufgabenkonstruktion	141
9.7.1 Studien zur Entwicklung der Arbeitsprobe zur Berufsbezogenen Intelligenz für Büro- und kaufmännische Tätigkeiten	141
9.7.1.1 Vorstudie 1	141
9.7.1.2 Vorstudie 2	141
9.7.1.3 Vorstudie 3	144
9.7.1.4 Normierungsstudie	144
9.7.1.5 Wiederholungsstudie	150
9.7.1.6 Validierungsstudie 1	150
9.7.1.7 Validierungsstudie 2	152
9.7.2 Aufgaben im Konstruktionsprozess	153
9.7.2.1 Aufgaben zur numerischen Bearbeitungsgeschwindigkeit	154
9.7.2.2 Aufgaben zur numerischen Verarbeitungskapazität	158
9.7.2.3 Aufgaben zur numerischen Merkfähigkeit	161
9.7.2.4 Aufgaben zur verbalen Bearbeitungsgeschwindigkeit	164
9.7.2.5 Aufgaben zur verbalen Verarbeitungskapazität	169
9.7.2.6 Aufgaben zur verbalen Merkfähigkeit	178
9.7.2.7 Aufgaben zum unintentionalen und zum Langzeitgedächtnis	180
9.7.2.8 Aufgaben zur Planung und Organisation	182
Teil III: Ergebnisse	185
10 Die Arbeitsprobe zur Berufsbezogenen Intelligenz für Büro- und kaufmännische Tätigkeiten (AZUBI-BK)	185
11 Verfahrensqualität	188
11.1 Objektivität	188
11.1.1 Durchführungsobjektivität	188
11.1.2 Auswertungsobjektivität	190
11.1.3 Interpretationsobjektivität	190

11.2	Reliabilität.....	190
11.3	Validität	194
11.3.1	Inhaltsvalidität.....	195
11.3.2	Konstruktvalidität.....	195
11.3.3	Kriteriumsbezogene Validität.....	232
11.3.3.1	Kriterium Schulerfolg.....	232
11.3.3.2	Kriterium Ausbildungserfolg.....	237
11.3.3.3	Kriterium Berufserfolg	240
11.4	Normierung	254
11.5	Nützlichkeit.....	265
11.5.1	Berufserfahrung und Berufsinteressen.....	265
11.5.2	Bewerberreaktionen	272
11.5.3	Fairness.....	295
11.6	Ökonomie.....	302
Teil IV: Zusammenfassende Diskussion und Ausblick		311
Literatur		331
Anhang		349
	Normtafeln	349