

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	II
Abkürzungsverzeichnis	VII
Abbildungsverzeichnis	X
GRUNDLEGUNG	
I. Ziel und Begründung der Arbeit	2
II. Aufbau und Abgrenzung	5
III. Methode	7
IV. Begriffsklärung	9
Kapitel 1: DIE HISTORISCHE ENTWICKLUNG DER LEISTUNGSBEURTEILUNG	
I. Zur historischen Betrachtungsweise	11
II. Leistungsbeurteilung in der Anfangsphase des amerikanischen Personalwesens	12
1. Erste Anfänge	12
2. Der öffentliche Dienst: Leistung gegen Patronage	15
a) Die Entwicklung auf Bundesebene	15
aa) Isolierte Versuche	15
ab) Der Beginn einheitlicher, gesetzlich verankerter Leistungsbeurteilung	21
b) Einzelstaatliche und lokale Ebene	30
3. Der private Sektor	33
III. Faktoren der Konstituierung der Leistungs- beurteilung als anerkannte Management-Technik	37
1. Welfare-Bewegung	37
2. Frederick W. Taylor	39
3. Industrial Psychology	42
a) Leistungsbeurteilung als Mittel zur Testvalidierung	42
b) J.B. Miners Methode der "fein abgestuften Schätzung persönlicher Anlagen"	44
c) Die Versuche am Bureau of Salesmanship Research	45
d) Die graphische Schätzskala der Scott Company	46
4. Erster Weltkrieg	49

IV.	Die Beurteilungsverfahren der Scientific Management- und beginnenden Human Relations-Epoche	53
	1. Zwischenbilanz	53
	2. Das Probst Service Rating System	56
	3. Skalenverankerung durch Behaviorgrams	61
	4. Die Stevens-Wonderlic-Beurteilungstechnik	64
	5. Barteaus System of Personality Analysis	66
	6. Employee Progress Reports	67
	7. Verbreitung in der Wirtschaft	69
	8. Die Bundesverwaltung	77
V.	Der Beitrag des zweiten Weltkrieges	87
	1. Field Review Method	87
	2. Critical Incident Technique	90
	3. Forced Choice	96
	4. Peer Rating	102
VI.	Die fünfziger Jahre: Ankündigung der Abwendung vom eigenschafts- und persönlichkeitszentrierten Ansatz	108
	1. Kritik	108
	2. Verbesserungsversuche durch technische Verfeinerungen	111
	a) Zwangsverteilung	111
	b) Paarvergleich	115
	3. Bruch mit dem "trait"-Ansatz	116
	a) Management by Objectives	117
	b) Das Symposium von Ann Arbor 1957	123
	c) Gewandelte Terminologie	125
VII.	Ergebnis	129

Kapitel 2: LEISTUNGSBEURTEILUNG IN DER GEGENWART

I.	Überblick	131
II.	Die Theorie der Leistungsbeurteilung	132
	1. Psychologische Grundlagen	132
	a) Determinanten menschlicher Leistung	132
	b) Folgerungen für die Leistungsbeurteilung	144
	2. Zwecke und Ziele der Beurteilung	156
	a) Klassifikationen	156
	b) Zielkonflikte	158

3. Urteilkriterien	161
a) Verhalten	163
b) Ergebnisse	164
c) Folgewirkungen	168
4. Qualität der Urteile	170
5. Kreis der Urteiler	176
a) Vorgesetzte	176
b) Gleich- und Nachgeordnete	179
c) Gruppenbeurteilung	183
d) Eigenbeurteilung	185
e) Urteilerreignung und Beurteilungszweck	190
6. Das Beurteilungsgespräch	191
a) Die General Electric-Studien	191
b) Die drei Gesprächstypen nach N.R.F. Maier	195
c) Gegenwartstendenzen	202
III. Die Beurteilungsverfahren der sechziger und siebziger Jahre	207
1. Standards of Performance	207
a) Historisches und Hauptmerkmale	207
b) Arten und Kurzbeispiele	210
c) Stadtverwaltung New York	214
2. Work Planning and Progress Review	219
a) General Electric	219
b) NASA	223
3. Management by Objectives	226
a) MBO und Leistungsbeurteilung	226
b) McCormick & Company, Inc.	228
c) Federal Home Loan Bank Board	232
4. Behaviorally Anchored Rating Scales	234
a) Entstehung und Bedeutung	234
b) Control Data Corporation	244
c) General Motors	247
d) Dade County Police	249
e) Personnelists' Evaluation and Referral through a System of Computer Assisted Analysis (PERSCAAN)	251
5. Quantitative Systeme	253
a) Human Resource Accounting	253
b) Utility Performance Evaluation	256
6. Track Record Method	260
IV. Anwendung in der US-Wirtschaft - Umfrage- ergebnisse	263

1. Conference Board 1954	263
2. R.U. Miller 1959	265
3. Spriegel/Mumma 1961	266
4. Bureau of National Affairs 1964	267
5. Conference Board 1964/65	269
6. Umfragen der siebziger Jahre	271
7. K.S. Teel 1980	281
V. Situation im öffentlichen Sektor	284
1. "Performance Rating" (1950-1978)	284
2. Civil Service Reform Act 1978	290
3. Kommunen, Bezirke und Einzelstaaten	296
VI. Ergebnis	301
 Kapitel 3: DAS UMFELD DER LEISTUNGSBEURTEILUNG	
I. Thematischer Bezug	307
II. Recht und "Equal Employment Opportunity"	308
1. Gesetzgebung	308
2. Exekutivanordnungen	312
3. Behördliche Richtlinien	313
4. Rechtsprechung	322
5. Folgen für das Beurteilungswesen	328
III. Die Kulturvariable	333
1. Motivation und Leistung	334
2. Führung und Organisation	338
3. Personalbeurteilung und -auswahl	341
IV. Ergebnis	344
 Literaturverzeichnis	 XV
Quellenverzeichnis	XLIII