

Inhaltsverzeichnis

1.	Leistungsvorhersage	11
1.1	Kriterien des Vorhersageerfolgs	11
1.2	Darstellung der gängigen Prädiktoren	13
1.3	Validitäten der Leistungsvorhersage	13
1.4	Prozeßmodelle der Leistungsvorhersage	14
1.4.1	Das Leistungsprozeßmodell (Schuler, 1991b)	15
1.4.2	Das Job-Characteristics-Modell (Hackman & Oldham, 1974, 1980) und seine Einbindung in den organisationalen Kontext (Cummings & Huse, 1989)	16
1.4.3	Das Prozeßmodell von Schmidt, Hunter & Outerbridge (1986)	17
1.5	Effektivität	20
1.5.1	Hackman (1987)	23
1.5.2	Pritchard (1990)	24
2.	Die Struktur der Persönlichkeit: Das Fünf-Faktoren Modell	27
2.1	Der lexikalische Ansatz	27
2.2	Entwicklung des NEO-PI (Costa & McCrae, 1985)	28
2.3	Konzeption der Faktoren: Beschreibung und Erklärung	29
2.4	Empirischer Status des Fünf-Faktoren Modells	33
2.5	Interkulturelle Stabilität des Modells	34
2.6	Anwendungen des Fünf-Faktoren Modells	35
2.7	Kritik am Fünf-Faktoren Modell	37
2.7.1	Konzeptionelle Validität	37
2.7.2	Faktorenanzahl	37
2.7.3	Methodische Artefakte	39
2.7.4	Theoretische Substanz	39
3.	Fragestellung und Hypothesen	41
3.1	Hypothesen zur individuellen Leistungsvorhersage	41
3.2	Hypothesen zur teambezogenen Leistungsvorhersage	44
4.	Vorgehensweise	47
5.	Instrumente	49
5.1	Persönlichkeitsmaße	49

5.1.1	NEO-Fünf-Faktoren Inventar	49
5.1.2	Skala zur Messung der Leistungsmotivation	51
5.2	Fragebogen zur Tätigkeitsanalyse für Führungskräfte (TAF)	53
5.2.1	Entwicklung der ersten Form des TAF	53
5.2.2	Erste Revision des TAF	55
5.2.3	Zweite Revision des TAF	58
5.2.4	Differenzmaße	64
5.3	Leistungserfassung	66
5.3.1	Individuelle Leistungserfassung	66
5.3.1.1	Tätigkeitsbezogene Leistungskriterien	67
5.3.1.2	Persönlichkeitsbezogene Leistungskriterien	67
5.3.2	Teambezogene Leistungskriterien	67
5.3.3	Gütekriterien der Leistungsmaße	68
6.	Stichprobe	71
6.1	Unternehmensbereich	72
6.2	Hierarchische Ebene	73
6.3	Fachliche Ausbildung	74
6.4	Dauer der Zusammenarbeit	74
7.	Ergebnisdarstellung	77
7.1	Varianzanalytische Hypothesen	78
7.2	Bewertung des Stichprobenfehlers	80
7.3	Replikation der Ergebnisse von Borman et al. (1991)	81
7.4	Modellbildung	85
7.4.1	Analyseebene: Individuum	86
7.4.1.1	Hypothesen 1 und 2	86
7.4.1.1.1	Gesamtstichprobe	87
7.4.1.1.2	Linienabteilungen	89
7.4.1.1.3	Stabsabteilungen	91
7.4.1.1.4	Marketing	92
7.4.1.1.5	Forschung	93
7.4.1.1.6	Produktion	95
7.4.1.1.7	Vertriebslogistik	97
7.4.1.1.8	Zusammenfassung	98
7.4.1.2	Hypothese 3	102

7.4.1.2.1	Potentielle Moderatorvariablen	103
7.4.1.2.1.1	Unternehmensbereich	103
7.4.1.2.1.2	Hierarchische Ebene	104
7.4.1.2.1.3	Arbeitskomplexität	104
7.4.1.2.1.4	Geforderte Berufserfahrung vor Beginn der Tätigkeit	104
7.4.1.2.1.5	Dauer der Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten	105
7.4.1.2.1.6	Differenzmaße	105
7.4.1.2.1.7	Fachliche Ausbildung	106
7.4.1.2.1.8	Alter	106
7.4.1.2.1.9	Leistungsmotivation	106
7.4.1.2.2	Vorgehensweise	107
7.4.1.2.3	Moderatoren der Beziehung zwischen den Persönlichkeitsvariablen und der Leistung	110
7.4.1.2.3.1	Gesamtstichprobe	110
7.4.1.2.3.2	Linienabteilungen	114
7.4.1.2.3.3	Stabsabteilungen	116
7.4.1.2.3.4	Forschung	117
7.4.1.2.3.5	Zusammenfassung	118
7.4.1.2.4	Moderatoren der Beziehung zwischen der Tätigkeitsbewertung und der Leistung	120
7.4.1.2.4.1	Gesamtstichprobe	120
7.4.1.2.4.2	Linienabteilungen	126
7.4.1.2.4.3	Stabsabteilungen	129
7.4.1.2.4.4	Forschung	131
7.4.1.2.4.5	Zusammenfassung	135
7.4.1.3	Hypothese 4	139
7.4.1.3.1	Gesamtstichprobe	140
7.4.1.3.2	Linienabteilungen	142
7.4.1.3.3	Stabsabteilungen	143
7.4.1.3.4	Marketing	144
7.4.1.3.5	Forschung	145
7.4.1.3.6	Produktion	146
7.4.1.3.7	Vertriebslogistik	148
7.4.1.3.8	Aus- und Weiterbildung	149
7.4.1.3.9	Zusammenfassung	149
7.4.2	Analyseebene: Gruppe	151
7.4.2.1	Hypothese 5	151

7.4.2.2	Hypothese 6	154
7.4.2.3	Hypothese 7	160
8.	Diskussion	163
8.1	Individuelle Leistungsvorhersage	163
8.1.1	Validität des Fünf-Faktoren Modells	166
8.1.2	Moderatoren der Validität des Fünf-Faktoren Modells	170
8.1.3	Validität des TAF	173
8.1.4	Moderatoren der Validität des TAF	179
8.1.5	Leistungsrelevanz der Bedeutsamkeitsdifferenz	182
8.2	Teambezogene Leistungsvorhersage	184
8.2.1	Zusammenhang zwischen individueller und teambezogener Leistungsbeurteilung	184
8.2.2	Moderatoren der Beziehung zwischen der individuellen und der teambezogenen Leistung	185
9.	Ausblick	
9.1	Theoriebezogen	189
9.2	Anwendungsbezogen	189
10.	Literaturverzeichnis	193
Anhang A	Skala zur Messung der Leistungsmotivation	215
Anhang B	Tätigkeitsanalyse für Führungskräfte (Mitarbeiter-Version)	219
Anhang C	Individuelle Leistungsbeurteilung	237
Anhang D	Teambezogene Leistungsbeurteilung	241
Anhang E	Grafische Darstellung der gefundenen Moderatoreffekte auf die Beziehung zwischen den Persönlichkeitsvariablen und der Leistung	245
Anhang F	Grafische Darstellung der gefundenen Moderatoreffekte auf die Beziehung zwischen dem Tätigkeitsverständnis und der Leistung	249
Anhang G	Grafische Darstellung der gefundenen Moderatoreffekte auf die Beziehung zwischen den teambezogenen Leistungsprädiktoren und der Leistung	257