

INHALT

Kapitel I	NUTZEN	1
1.	Definition des Nutzens	1
1.1	Der Nutzenbegriff im Utilitarismus	2
1.2	Der Nutzenbegriff in der Entscheidungstheorie	4
1.3	Der Nutzenbegriff in anderen Kontexten	7
2.	Nutzen und Ziele	9
2.1	Ziele einer Betrachtung psychologischer Handlungen in Wirtschaftsorganisationen unter Nutzensgesichtspunkten	12
2.2	Mögliche Beiträge der Organisationspsychologie, die unter Nutzensgesichtspunkten betrachtet werden könnten.	16
Kapitel II	EIGNUNGSDIAGNOSTIK	20
1.	Eignungsdiagnostik in der Psychologie	20
1.1	Definition der Eignungsdiagnostik	20
1.2	Voraussetzungen der Eignungsdiagnostik	22
1.3	Geschichte der Eignungsdiagnostik	24
1.4	Bedeutung der Eignungsdiagnostik in der Psychologie	31
1.5	Ziele der Eignungsdiagnostik in der Psychologie	34
2.	Die Eignungsdiagnostik im Zielsystem der Organisation	39
2.1	Begriff der Organisation	39
2.2	Das Personalwesen	42
2.2.1	Die Eignungsdiagnostik innerhalb des Personalwesens	45
2.3	Hinweise auf eignungsdiagnostische Verfahren	50

2.4 Zusammenfassung zur Eignungsdiagnostik in der Organisation	52
3. Anforderungen an eine Eignungsdiagnostik als Hilfsmittel für personelle und berufliche Entscheidungen	54
3.1 Die eignungsdiagnostische Situation im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen	54
3.1.1 Interessen des Bewerbers	54
3.1.2 Interessen der Organisation	57
3.1.3 Interessen der Psychologen	58
3.1.4 Interessen der Gesellschaft	59
3.2 Testtheoretische Gütekriterien	59
3.2.1 Reliabilität von Tests	60
3.2.2 Validität von Tests	62
3.3 Rechtliche Anforderungen	72
Kapitel III NUTZEN EIGNUNGSDIAGNOSTISCHER VERFAHREN	80
1. Ansätze zur Nutzenbestimmung	80
1.1 Vorhersageeffektivität und Determinationskoeffizient	81
1.2 Der Ansatz von Taylor & Russel	85
1.3 Der Ansatz von Naylor & Shine	91
1.4 Das CAPER-Modell	92
1.5 Der Ansatz von Cronbach & Gleser	96
1.5.1 Unterschiede von Entscheidungssituationen	98
1.5.2 Gemeinsamkeiten von Entscheidungssituationen	103
1.5.3 Nutzen von Auswahlverfahren bei der Auswahl von Mitarbeitern	109

III

	Seite
2. Anwendungen von Nutzenmodellen	112
2.1 Empirische Arbeiten	114
2.1.1 Der Nutzen psychologischer Verfahren bei der Auswahl von Bohrmaschinenbedienern (Roche 1965)	114
2.1.2 Der Nutzen psychologischer Verfahren bei der Auswahl von Fahrschülern (v. Naerssen 1965)	118
2.1.3 Der Nutzen eines biographischen Fragebogens bei der Prognose von Fluktuation bei Angestellten (Lee & Booth 1974)	120
2.1.4 Der Nutzen eines Tests zur Auswahl von Programmierern (Schmidt et al. 1979)	123
2.1.5 Der Nutzen eines Test zur Messung der physischen Kraft bei der Auswahl von Stahlarbeitern (Arnold, Rauschenberger, Soubel & Guion 1982)	132
2.1.6 Der Nutzen eines Tests bei der Auswahl von Nationalparkaufsehern (Schmidt, Mack & Hunter 1984)	135
2.1.7 Der Nutzen von Auswahlverfahren bei Behörden: Mögliche Einsparungen durch leistungsfähigeres Personal (Schmidt, Hunter, Outerbridge & Trattner 1984)	141
2.1.8 Zusammenfassung der empirischen Arbeiten zum Nutzen von Auswahlverfahren	147
2.2 Theoretische Arbeiten und weiterführende Überlegungen	149
2.2.1 Verbesserung der Modelle	150
2.2.1.1 Berücksichtigung des Zeitfaktors	150
2.2.1.2 Mehrfache Anwendung des Auswahlverfahrens	152
2.2.1.3 Weitere mögliche entscheidungsrelevante Parameter	154
2.2.1.4 Grenzen der Modelle	156

2.2.2 Verbesserung der Operationalisierung der Parameter	158
2.2.2.1 Standardabweichung der Leistung	158
2.2.2.2 Validität der Tests	166
2.2.3 Auswahlquote	173
2.2.4 Weitere Einflüsse auf den Nutzen	177
3. Nutzen der Anwendung biographischer Fragebogen bei der Auswahl von Mitarbeitern für den Versicherungsaußendienst. Eigene empirische Untersuchung zur Bestimmung des Nutzens	179
3.1 Beschreibung des Verfahrens und seiner Entwicklung	179
3.2 Nutzenmodell und Operationalisierung der notwendigen Parameter	184
3.2.1 Nutzenmodell	184
3.2.2 Operationalisierung von F: Anzahl der Zeitabschnitte, in denen das Programm eingesetzt wird und k: Anzahl der Zeitabschnitte, in denen ein Einsatz des Programms wirkt	186
3.2.3 Operationalisierung von N: Anzahl der Personen, die in einem Zeitabschnitt beschäftigt sind und mit dem Verfahren ausgewählt wurden	188
3.2.4 Operationalisierung des Kalkulationszinsfußes i	191
3.2.5 Operationalisierung der Testkosten	191
3.2.6 Operationalisierung der Standardabweichung des Kriteriums	195
3.2.6.1 Schätzung der Standardabweichung des Kriteriums durch Vorgesetzte	197
3.2.6.2 Ermittlung der Standardabweichung des Kriteriums anhand der erzielten Verkaufsleistung	202

	Seite
3.2.7 Auswahlquote	206
3.2.8 Validität des Prädiktors	206
3.3 Nutzen des Verfahrens	211
3.3.1 Berechnung des Nutzens	211
3.3.2 Bewertung des Ergebnisses	213
3.3.3 Sensitivität des errechneten Nutzens	214
3.3.3.1 Variation der Validität	215
3.3.3.2 Variation der Standardabweichung	217
3.3.3.3 Variation der Auswahlquote	218
3.3.3.4 Variation der Kosten	220
3.3.4 Diskussion der Ergebnisse	220
Kapitel IV DER NUTZEN FÜR BEWERBER UND ALLGEMEINHEIT	221
1. Nutzen einer verbesserten Entscheidung	222
1.1 Nutzen für den Bewerber	222
1.2 Nutzen für die Gesellschaft	227
2. Nutzen der eignungsdiagnostischen Situation	230
2.1 Unbehagen an der Eignungsdiagnostik	230
2.2 Eignungsdiagnostik als Ritual	232
Kapitel V FAZIT	237
Literatur	242