

Assessment Center zur Potenzial- analyse

herausgegeben von
Heinz Schuler



GÖTTINGEN-BERN-WIEN-PARIS-OXFORD-PRAG
TORONTO-CAMBRIDGE, AHA-AMSTERDAM-KOPENHAGEN

Inhalt

Teil I: Gegenstand und Überblick

1 Assessment Center als multiples Verfahren zur Potenzialanalyse: Einleitung und Überblick 3

Heinz Schuler

1.1 Gegenstand, Verbreitung und Einsatzzwecke	3
1.2 Verfahrenselemente	5
1.3 Historische Entwicklung	7
1.4 Die methodische Wende	10
1.5 Die Bedeutung der Multimodalität	15
1.6 Die Kapitel dieses Bandes	21
Literatur	33

2 Assessment Center-Forschung und -Anwendung: eine aktuelle Bestandsaufnahme 37

Filip Lievens und George C. Thornton III

2.1 Aktuelle Entwicklungen in der Assessment Center-Anwendung	37
2.2 Aktuelle Entwicklungen in der Assessment Center-Forschung	44
2.3 Epilog	51
Literatur	51

Teil II: Anforderungen, Dimensionen, Konstrukte

3 Arbeitsproben im Assessment Center 61

Yvonne Görlich

3.1 Begriffsbestimmung	61
3.2 Validität von Arbeitsproben und Assessment Centern	64
3.3 Arbeitsproben zur Leistungsbeurteilung	65
3.4 Arbeitsproben und Intelligenztests: Zusammenhang und inkrementelle Validität	66
3.5 Fairness von Arbeitsproben	67
3.6 Schlussfolgerung	67
Literatur	68

4	Transparenz der Anforderungsdimensionen: ein Moderator der Konstrukt- und Kriteriumsvalidität des Assessment Centers	70
	<i>Martin Kleinmann, Klaus G. Melchers, Cornelius J. König und Ute-Christine Klehe</i>	
4.1	Einleitung	70
4.2	Intransparenz von Assessment Centers	71
4.3	Konsequenzen der Intransparenz für die Bewertung	74
4.4	Konsequenzen für die Konstruktvalidität	75
4.5	Konsequenzen für die prädiktive Validität	76
4.6	Diskussion und Ausblick	78
	Literatur	79
5	Methodenfaktoren statt Fehlervarianz: eine Metaanalyse der Assessment Center-Konstruktvalidität	81
	<i>David J. Woehr, Winfred Arthur Jr. und John Patrick Meriac</i>	
5.1	Hintergrund	81
5.2	Die vorliegende Studie	86
5.3	Methode	87
5.4	Ergebnisse	89
5.5	Diskussion	95
	Literatur	100
6	Weshalb Assessment Center nicht in der erwarteten Weise funktionieren	109
	<i>Charles E. Lance</i>	
6.1	Hintergrund	109
6.2	Lösung des Konstruktvaliditätsproblems	112
6.3	Konsequenzen	120
	Literatur	122
7	Assessment Center und Persönlichkeitstheorien	126
	<i>Hermann-Josef Fisseni und Ivonne Preusser</i>	
7.1	Fragestellung und Untersuchungsziel	126
7.2	Assessment Center als methodisches Instrument	127
7.3	Gesamt-Assessment Center und Persönlichkeitsmodelle	128
7.4	Moderator und Persönlichkeitstheorie	135
7.5	Beobachter und Persönlichkeitstheorie	138
7.6	Teilnehmer und Persönlichkeitstheorie	139
7.7	Assessment Center-Übungen und Persönlichkeitstheorie	141
7.8	Rückblick und Zusammenfassung	143
	Literatur	144

**8 Interpersonalist im Assessment Center:
Grundlagenmodelle und Umsetzungsmöglichkeiten** 147

Peter M. Muck und Stefan Höft

8.1 Einleitung	147
8.2 Interpersonalität im Assessment Center: Grundlagen	148
8.3 Interpersonalität im Assessment Center: Umsetzung	156
8.4 Zusammenfassung	165
Literatur.	165

Teil III: Kriterienbezogene Validität

9 Die prädiktive Validität des Assessment Centers - eine Metaanalyse ... 171

*George C. Thornton HI, Barbara B. Gaugier, Douglas B. Rosenthal
und Cynthia Bentson*

9.1 Problemstellung	171
9.2 Methode	174
9.3 Ergebnisse	179
9.4 Diskussion	183
9.5 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	187
Literatur.	188

**10 Kriterienbezogene Validität des Assessment Centers:
lebendig und wohlauf?** 192

Chaitra M. Hardison und Paul R. Sackett

10.1 Literatursuche	193
10.2 Kodierung	193
10.3 Metaanalytisches Vorgehen	194
10.4 Ergebnisse	196
10.5 Diskussion	197
Literatur.	200

**11 Evaluation zweier Potenzialanalyseverfahren zur internen Auswahl
und Klassifikation** 203

*Yvonne Görlich, Heinz Schuler, Karlheinz Becker
und Andreas Diemand*

11.1 Einleitung	203
11.2 Ziel Setzungen und Erwartungen	203
11.3 Vorgehen	204
11.4 Evaluation des Potenzialanalyse Verfahrens „nach Bankkauf- mann" (PA2).	209

11.5 Evaluation des PotenzialanalyseVerfahrens „Führung/komplexe Beratung" (PA3)	217
11.6 Bewertung der Potenzial analyse verfahren durch Teilnehmer und Assessoren	223
11.7 Monetärer Nutzen des Einsatzes der Potenzial analyse verfahren.	229
11.8 Fazit	231
Literatur.	232

Teil IV: Reliabilitätssicherung

12 Reliabilität und Trainingseffekt	235
--	-----

Grete P. Amaral und Heinz Schuler

12.1 Einführung	235
12.2 Retestreliabilität und Paralleltest-Reliabilität des Assessment Centers	238
12.3 Trainierbarkeit von Assessment Center-Einzelverfahren.	238
12.4 Trainierbarkeit der Assessment Center-Gesamtleistung.	240
12.5 Einfluss von Assessment Center-Vorerfahrung und Vorbereitung auf die Assessment Center-Leistung	241
12.6 Schlussfolgerungen und Diskussion	250
Literatur.	252

13 Entwicklung paralleler Rollenspiele	256
---	-----

Yvonne Görlich, Heinz Schuler und Ingo Golzem

13.1 Theoretische Überlegungen.	256
13.2 Ausgangssituation und Zielsetzung	256
13.3 Vorgehen.	258
13.4 Erarbeitung von parallelen Rollenspielen.	259
13.5 Erste Expertenbefragung	259
13.6 Empirische Parallelitätspriifung	262
13.7 Ergebnisse der zweiten Expertenbefragung	270
13.8 Fazit	272
Literatur.	273

14 Die Assessment Center-Bewertung als Ergebnis vieler Faktoren: Differenzierung von Einflussquellen auf Assessment Center-Beurteilungen mithilfe der GeneraHsierbarkeitstheorie	274
---	-----

Stefan Höft

14.1 Mangelhafte Assessment Center-Konstruktvalidität: ein Befund mit vielen möglichen Ursachen.	274
14.2 Zielsetzung der Arbeit und Grundprinzip der Herangehens weise.	275

14.3 Informationen zum analysierten Assessment Center	281
14.4 Ergebnisse der Generalisierbarkeitsstudien	284
14.5 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen zur Assessment Center- Konstruktvalidität	291
Literatur	292

Teil V: Anwendungsbereiche

15 Potenzialanalysen als Grundlage von Personalentscheidungen in einer Dienstleistungsorganisation	297
---	------------

Heinz Schuler, Karlheinz Becker und Andreas Diemand

15.1 Zielsetzung und Grundkonzeption	297
15.2 Anforderungsanalyse	300
15.3 Anforderungsdimensionen	301
15.4 Eignungsdiagnostische Verfahren	301
15.5 Verfahrensüberprüfung	309
15.6 Bestimmung der Eignung für die Tätigkeitsbereiche	310
15.7 Ergebnis information für die Personal verantwortlichen und individuelle Rückmeldung an die Teilnehmer	311
Literatur	311

16 Assessment Center zur Auswahl von Verkehrsflugzeugführern	313
---	------------

Stefan Höft und Claudia Marggraf-Micheel

16.1 Einführung	313
16.2 Anforderungen an Flugzeugführer	314
16.3 Das DLR-Auswahlprogramm für Nachwuchsflugzeugführer	317
16.4 Qualitätssicherung des Auswahlprogramms	321
16.5 Aktuelle Problemstellungen in der (DLR-)Diagnostik	326
Literatur	327

17 Vorauswahlmethoden für Assessment Center: Referenzmodell und Anwendung	330
--	------------

Patrick Mussei, Andreas Frintrup, Klaus Pfeiffer und Heinz Schuler

17.1 Nutzen von Vorauswahlverfahren	330
17.2 Verfahren der Vorauswahl	331
17.3 Projektbeschreibung und Prozess	334
17.4 Stichprobe	336
17.5 Ergebnisse	338
17.6 Diskussion	341
Literatur	342

18	Ässessment Center als Auswahlverfahren zur Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland	346
	<i>Filip Lievens</i>	
18.1	Hintergrund der Studie	347
18.2	Methode	349
18.3	Ergebnisse	352
18.4	Diskussion	355
	Literatur	357
19	Interkulturelle Unterschiede in der Ässessment Center-Anwendung ...	359
	<i>Diana E. Krause, Diether Geben und George C. Thornton III</i>	
19.1	Anforderungsanalyse und Anforderungsdimensionen	362
19.2	Art der Übungen	366
19.3	Beobachterpool, Beobachtersysteme und Beobachtertraining	367
19.4	Transparenz für die und Information der Ässessment Center- Teilnehmer sowie der Feedbackprozess	370
19.5	Evaluation des Ässessment Centers	374
19.6	Ausblick	376
	Literatur	376
	Die Autorinnen und Autoren des Bandes	379
	Personenverzeichnis	381
	Sachverzeichnis	391