

Prüfungsfragen zu Kapitel 5

1. Nennen Sie vier Funktionen der Leistungsbeurteilung. Weshalb sind nicht alle Funktionen oder Ziele gleichzeitig erfüllbar?

siehe Abschnitt 5.1; z. B. Potenzialbeurteilung weniger für Feedback geeignet; z. B. Entwicklungsbedarf nicht im gleichen Beurteilungsgespräch wie Gehaltsfindung zu erörtern

2. Skizzieren Sie die drei Grunddimensionen der Leistung «Kernleistung», «Kontextuelle Leistung» und «Kontraproduktivität».

siehe Abschnitt 5.2.1

3. Was spricht für, was gegen Ergebniskriterien als Maße der Leistungsbeurteilung?

siehe Abschnitt 5.2.2

4. Welche Arten von Einstufungsskalen kennen Sie? Worin liegen die wesentlichen Unterschiede der Verfahrenstypen?

siehe Abschnitt 5.3.2;

a) graphische Einstufungsskala, b) Verhaltensbeobachtungsskala,

c) Verhaltensverankerte Einstufungsskala;

b: beobachtbare einzelne Verhaltensweisen, c: dimensional aggregierte Verhaltensbeurteilung

5. Was versteht man unter typischer vs. maximaler Leistung? Was ist Ihnen über die Übereinstimmung dieser beiden Formen der Leistungsermittlung bekannt?

siehe Abschnitt 5.3.5; bei Sackett, Zedeck & Fogli, 1988, $r = .32$ für erfahrene Kassiererinnen, $r = .14$ für Neueingestellte, also unterschiedliche Leistungsaspekte

6. Was versteht man unter Streuungstendenz?

siehe Abschnitt 5.4.1; das individuelle Maß der Streuung von Beurteilungen, die von einem Beurteiler abgegeben werden, im Vergleich zu der durchschnittlichen Streuung innerhalb der Beurteilergruppe; synonym: das individuelle Maß an Urteilsdifferenzierung auf einer Einstufungsskala

7. Worin liegt das Problem der Validierung von Leistungsbeurteilungen?

siehe Abschnitt 5.4.3; v.a.: Es steht kein ultimatives Leistungsmaß zur Validierung zur Verfügung.

8. Beschreiben Sie eine Form des Beurteilertrainings, die sich als relativ wirkungsvoll erwiesen hat

siehe Abschnitt 5.5; Bezugsrahmentraining

9. Was versteht man unter «strategischen Beurteilungen»? Inwiefern stehen sie dem Ziel der Objektivierung von Leistungsbeurteilungen entgegen?

siehe Abschnitt 5.6

10. Wie ist erklärlich, dass selbst positive Beurteilungen negative Reaktionen auslösen können?

siehe Abschnitt 5.8; z.B., weil Beurteilungen als Machtausdruck empfunden werden; als wenig gerecht; als Akt der Kontrolle und Freiheitseinschränkung

11. Wie kann die Wahrscheinlichkeit negativer Reaktionen auf Leistungsbeurteilung verringert werden?

siehe Abschnitt 5.8; durch wohlwollende, konstruktive Rückmeldung; durch die Trennung von Day-to-day-Feedback, Regelbeurteilung und Potenzialbeurteilung