

Inhaltsverzeichnis

BAND I

Einleitung

THEORIE

1)	Einige Aspekte des Bewerbungsgesprächs als Bestandteil der Personalauswahl	1
2)	Der Prozeß der Entscheidungsfindung	14
2.1)	Das Kontingenzmodell der Entscheidungsfindung nach Beach & Mitchell (1978)	15
2.2)	Die Formalisierung und Erweiterung des Modells durch Christensen – Szalanski (1978, 1980)	18
3)	Das Konstrukt der Attribution	26
3.1)	Die Attributionstheorie von Heider (1958)	28
3.2)	Die Theorie der korrespondierenden Inferenzen von Jones & Davis (1965)	30
3.3)	Das Kovariationsprinzip von Kelley (1967, 1972, 1973)	33
3.4)	Die Attribution aus der Sicht des Beobachters (Jones & Nisbett, 1971)	35
3.5)	Wann und warum werden Attributionen vorgenommen?	38
4)	Die Theorie der kognitiven Dissonanz	44
4.1)	Festingers Theorie der kognitiven Dissonanz (1957)	44
4.2)	Die Modifikation von Irle (1975)	47
4.3)	Strategien der Dissonanzreduktion	50

5)	Zusammenfassung und Übertragung der Überlegungen zu Entscheidungsfindung, Attributionen und Dissonanz auf den Kontext des Bewerbungsgespräches	52
6)	Allgemeine Fragestellung	61

EMPIRIE

V o r u n t e r s u c h u n g e n

7)	Studie 1: Subjektive Einschätzung des Stellenwertes von Attributionen	65
7.1)	Fragestellung	65
7.2)	Methode	66
7.3)	Auswertung	69
7.4)	Diskussion	72
8)	Studie 2: Informationspräferenzen von Personen im Entscheidungsfindungsprozeß	74
8.1)	Fragestellung	74
8.2)	Methode	75
8.3)	Auswertung	79
8.4)	Diskussion	85

Hauptuntersuchungen

9)	Studie 3: Attribution von Gesprächseindrücken und nachfolgende Entscheidung	88
9.1)	Fragestellung	88
9.2)	Methode	90
9.3)	Auswertung	96
9.4)	Diskussion	122
10)	Zusammenfassung der bisherigen Befunde und weiterführende Fragestellung	127
11)	Studie 4: Erster Eindruck, Informationskonsistenz und nachfolgende Entscheidung	129
11.1)	Fragestellung	129
11.2)	Methode	132
11.3)	Auswertung	140
11.4)	Diskussion	160
12)	Zusammenfassende Diskussion und Ausblick	164
13)	Literatur	179

BAND II

Anhang zu Band I