

Fakultät für Psychologie  
Ruhr-Universität Bochum

**Validitätsüberprüfung des  
Positionsbeschreibungsinventars  
BIP-AM**

Master of Science Arbeit

von

Nina Bongwald

September 2009

1. Gutachter: Prof. Dr. Heinrich Wottawa
2. Gutachterin: Dr. Annelen Collatz

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung .....</b>	<b>6</b>
1.1 Zielsetzung der Arbeit .....	7
<b>2. Zur Relevanz der Passung zwischen Person und Position .....</b>	<b>8</b>
2.1 Person-Job-Fit .....	8
2.2 Die Anforderungsanalyse .....	8
2.3 Das Anforderungsmodul zum Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP-AM) .....	9
<b>3. Die Hauptgütekriterien eines Verfahrens .....</b>	<b>12</b>
3.1 Die Objektivität eines Tests .....	12
3.1.1 Die Objektivität des BIP-AM .....	12
3.2 Die Reliabilität eines Tests .....	13
3.2.1 Die Reliabilität des BIP-AM .....	13
3.3 Die Bedeutsamkeit der Objektivität und Reliabilität für die Validität eines Verfahrens .....	13
3.4 Validitätsansätze .....	14
3.4.1 Die inhaltliche Validität .....	14
3.4.2 Die kriterienbezogene Validität .....	15
3.4.3 Die Konstruktvalidität .....	16
3.4.4 Bedeutung der Validität für die Eignungsdiagnostik .....	17
<b>4. Gegenüberstellung quantitativer und qualitativer Forschungsansätze .....</b>	<b>17</b>
4.1 Quantitative Forschung .....	18
4.1.2 Stärken quantitativer Methoden .....	20
4.1.3 Schwächen quantitativer Methoden .....	21
4.2 Qualitative Forschung .....	21
4.2.2 Stärken qualitativer Methoden .....	23
4.2.3 Schwächen qualitativer Methoden .....	24
4.3 Vergleichender Überblick über quantitative und qualitative Forschungsansätze .....	25
4.4 Die Integration quantitativer und qualitativer Methoden .....	26
4.4.1 Das klassische Phasenmodell .....	26
4.4.2 Der Triangulationansatz .....	26
<b>5. Vorgehen bei der Durchführung der empirischen Erhebung .....</b>	<b>28</b>
5.1 Überblick über das allgemeine Vorgehen der Untersuchung .....	29
5.2 Auswahl der Stichprobe .....	30
5.3 Die quantitative Datenerhebung und Auswertung .....	31
5.4 Die qualitative Datenerhebung .....	31

5.4.1 Entwicklung des Experteninterviews .....	31
5.4.2 Übersicht über die Bestandteile des Leitfadens.....	32
5.4.3 Die qualitative Befragung: Experteninterview .....	37
5.4.4 Auswertung der Interviews durch die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring.....	37
<b>6. Ergebnisse der empirischen Untersuchung .....</b>	<b>42</b>
6.1 Beschreibung der Stichprobe .....	42
6.2 Kurzportraits der Befragten und der von ihnen beschriebenen Positionen ....	44
6.3 Ergebnisse der Gegenüberstellung von Experteninterview und BIP-AM- Fragebogen .....	49
6.3.1 Die Ergebnisse der Korrelationsanalyse.....	49
6.3.2 Ergebnisse der Varianzanalyse .....	50
<b>7. Diskussion der Ergebnisse .....</b>	<b>52</b>
<b>8. Literaturübersicht .....</b>	<b>54</b>
<b>9. Anhang.....</b>	<b>57</b>

### Tabellenverzeichnis

<b>Tabelle 1:</b> Die Persönlichkeitsbereiche des BIP-AM (Hossiep & Paschen, 2003; Bräutigam, 2004).....	7
<b>Tabelle 2 :</b> Gegenüberstellung qualitativer und quantitativer Forschung.....	23
<b>Tabelle 3:</b> Kodierleitfaden für die Persönlichkeitseigenschaft Leistungsmotivation .....	37
<b>Tabelle 4 :</b> Übersicht über die 20 beschriebenen Positionen, nach Bereichen sortiert .....	41
<b>Tabelle 5:</b> Spearmans-Rho-Korrelationskoeffizienten für die Gegenüberstellung der Ergebnisse des BIP-AM und den Experteninterviews.....	47

### Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 1:</b> Überblick über die Untersuchungsschritte.....	27
<b>Abbildung 2:</b> Ablaufschema der durchgeführten skalierenden Strukturierung (modifiziert nach Mayring (2008, S. 93) .....	36
<b>Abbildung 3:</b> Geschlecht und Alter der Befragten .....	39
<b>Abbildung 4. :</b> Verhältnis der Befragten zu der beschriebenen Position.....	40
<b>Abbildung 5 :</b> Hierarchieebenen der beschriebenen Positionen .....	40
<b>Abbildung 6:</b> Die Zuordnungen von BIP-AM-Mittelwerten zu den Bewertungskategorien des Experteninterviews .....	48