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

1. Einleitung ..................................................................................................................6
  1.1 Zielsetzung der Arbeit ..........................................................................................7

2. Zur Relevanz der Passung zwischen Person und Position ....................................8
  2.1 Person-Job-Fit .....................................................................................................8
  2.2 Die Anforderungsanalyse ...................................................................................8
  2.3 Das Anforderungsmodul zum Bochumer Inventar zur berufsbezogenen
      Persönlichkeitsbeschreibung (BIP-AM) ...............................................................9

3. Die Hauptgütekriterien eines Verfahrens ...............................................................12
  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 Eignungsdagnostik ......................................17

4. Gegenüberstellung quantitativer und qualitativer Forschungsansätze ...............17
  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

5. Vorgehen bei der Durchführung der empirischen Erhebung ...............................28
  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
Tabellenverzeichnis

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

Abbildungsverzeichnis

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