

Aspekte berufsrelevanter Persönlichkeitsdispositionen im Topmanagement

Diplomarbeit

Lehrstuhl für Methodenlehre, Diagnostik und Evaluation

Fakultät für Psychologie

Ruhr-Universität Bochum

vorgelegt dem Ausschuss
für die Diplom-Prüfung der Psychologen

von

Wibke Landerer

Gutachter:

Prof. Dr. Heinrich Wottawa

Dr. Rüdiger Hossiep

Bochum, Dezember 2003

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	IV
Abbildungsverzeichnis	VII
Tabellenverzeichnis	IX
1 Einleitung	1
1.1 Zielsetzung der vorliegenden Arbeit	1
2 Topmanagement.....	3
2.1 Begriffsklärung	3
2.1.1 Topmanagement.....	3
2.1.2 Führung.....	5
2.2 Eignungsdiagnostik im Topmanagement – Wozu?	6
2.3 Managementenerfolg	8
2.4 Aspekte führungstheoretischer Forschung	11
2.4.1 Aufgaben, Funktionen, Tätigkeiten.....	11
2.4.2 Verhalten – Führungsstil.....	15
2.4.2.1 Charismatischer Führungsstil	17
2.4.3 Soziale Herkunft	21
3 Zusammenhänge von Person, Situation und Verhalten.....	25
3.1 Persönlichkeitspsychologische Einordnung	25
3.2 Der Eigenschaftstheoretische Ansatz	26
3.3 Konsistenz menschlichen Verhaltens.....	28
3.4 Interaktionismus – statisch versus dynamisch.....	29
3.5 Situational constraints.....	30
3.5.1 Spezielle Bedeutung für die Gruppe der Führungskräfte.....	31
3.6 Modell der Bedingtheit des Managementenerfolges durch Person und Situation.....	31
3.7 Eigenschaftstheoretische Ansätze in der Führungsforschung	32
3.7.1 Eigenschaften von Führungskräften	35
4 Persönlichkeitstests in der Eignungsdiagnostik	43
4.1 Klassifikation von Persönlichkeitstests.....	43
4.2 Persönlichkeitstests in der beruflichen Eignungsdiagnostik	44
4.3 Prognostische Validität von Persönlichkeitstests für beruflichen Erfolg.....	46

4.4 Conclusio: Was kann ein Persönlichkeitstest in der Eignungsdiagnostik von Führungskräften leisten?	49
5 Untersuchung / Methode	51
5.1 Fragestellung.....	51
5.2 Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP).....	51
5.2.1 Veröffentlichte Version – Revision 3	52
5.2.2 Forschungsversionen - Revisionen 3+, 4 und 4+	54
5.3 Beschreibung der Stichproben	56
5.3.1 Revisionen 2 und 3.....	57
5.3.2 Revisionen 3+, 4, 4+	59
5.4 Gruppierung der BIP-Teilnehmer	61
5.4.1 Auswahl der Variablen zur Einteilung der Gruppen.....	61
5.4.1.1 Kategorisierung der Variablen	62
5.4.1.2 Korrelationen der Variablen Alter, hierarchische Position und Entgelt.....	62
5.4.2 Definition der zu vergleichenden Gruppen	63
5.4.3 Beschreibung der einzelnen Gruppen in Stichprobe A	66
5.4.3.1 Topmanager (TM1).....	66
5.4.3.2 Topmanager (TM2).....	66
5.4.3.3 Hohe Führungskräfte.....	66
5.4.3.4 Mittlere Führungskräfte.....	67
5.4.3.5 Niedrige Führungskräfte.....	69
5.4.3.6 Fachkräfte.....	69
5.4.3.7 Vielverdiener ohne hohe hierarchische Position.....	70
5.4.4 Beschreibung der einzelnen Gruppen in Stichprobe B	71
5.4.4.1 Topmanager (TM1).....	71
5.4.4.2 Topmanager (TM2).....	72
5.4.4.3 Hohe Führungskräfte.....	72
5.4.4.4 Mittlere Führungskräfte.....	73
5.4.4.5 Niedrige Führungskräfte.....	74
5.4.4.6 Fachkräfte.....	75
5.4.4.7 Vielverdiener ohne hohe hierarchische Position.....	75

6 Ergebnisse	77
6.1 Beschreibung des Verfahrens - T-Test	77
6.1.1 Voraussetzungen	77
6.1.2 Kumulierung des α -Fehlers bei multiplen Einzelvergleichen	79
6.2 Mittelwertvergleiche	80
6.2.1 Skalen	82
6.2.2 Einzelne Items ausgewählter Gruppen	86
7 Ausblick	91
8 Literaturverzeichnis	94
Anhang	101