

Fakultät für Psychologie
Ruhr-Universität Bochum

**Entwicklung eines Inventars zur Ermittlung von
persönlichkeitsorientierten beruflichen Anforderungen**

Diplomarbeit
vorgelegt dem Ausschuss
für die Diplom-Prüfung der Psychologen

von

Eva Pallast
Dezember 2001

1. Gutachter: Prof. Dr. Heinrich Wottawa
2. Gutachter: Dr. Rüdiger Hossiep

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	8
2 Persönlichkeit	9
2.1 Persönlichkeitseigenschaften	10
2.1.1 Stabilität von Persönlichkeitseigenschaften	11
2.1.2 Konsistenz	14
2.2 Anwendung von Persönlichkeitsfragebogen als Teil eines diagnostischen Prozesses	16
3. Entscheidungsprozesse und Verfahren zur Urteilsbildung	21
3.1 Grundlegende Begriffe der Entscheidungsforschung	22
3.1.1 Komponenten der Entscheidung	22
3.1.2 Klassifikation von Entscheidungssituationen	25
3.1.3 Merkmale von Entscheidungssituationen	27
3.1.3.1. Entscheidung unter Unsicherheit	28
3.1.3.2. Entscheidung unter Risiko	32
3.1.3.3. Nutzenerwartungen	33
3.2. Entscheidungsregeln	33
3.2.1 Non-kompensatorische Regeln	34
3.2.2 Kompensatorische Regeln	35
3.2.3 Eignungsdiagnostische Strategien	37
4 Anforderungsanalyse	40
4.2 Nutzenaspekte von Anforderungsanalysen	43
4.2.1 Nutzen aus Bewerbersicht	43
4.2.2 Nutzen aus Unternehmenssicht	44
4.3 Ansätze der Anforderungsermittlung	45
4.3.1 Befragungsverfahren	46
4.3.2 Beobachtungsverfahren	47
4.3.3 Interviewmethode, Fragebogenmethode	47
4.3.4 Arbeitsplätze mit nicht bekannten Anforderungen	47
4.4 Anforderungen an berufliche Positionen	49
4.4.1 Der Begriff der Anforderung	49
4.4.2 Anforderungen von Fach- und Führungskräften	50
4.5 Konzept des „Person-Job-Fit“	55
4.5.1 Das Verhältnis von Berufstätigkeit und Persönlichkeit	55
4.5.2 Personalauswahl und „Person-Job-Fit“	56
4.6 Anwendungen von Arbeits- und Anforderungsanalysen	57
4.6.1 Anforderungsanalyse als Planungsgrundlage für Assessment Center	58
4.6.2 Anforderungsanalyse als Grundlage für Aus- und Weiterbildung	58
5 Anforderungsanalyseverfahren in der Praxis	60
5.1 Die „Critical Incidents Technique“ (CIT)	61

5.2 Der „Fragebogen zur Arbeitsanalyse“ (FAA)	63
5.3 Das „Position Classification Inventory“ (PCI)	65
5.4 Die „Repertory-Grid-Technik“ (REP)	70
5.5.1 Reliabilität	72
5.5.2 Validität	73
6. Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)	74
6.1 Theoretischer Hintergrund der Skalen	75
6.2 Skaleninterkorrelationen	79
7 Die erste Version des BIP-AM (BIPo) Version B	81
7.1 Konstruktion der ersten Version des BIP-AM (Version B)	81
7.2 Empirische Analyse der ersten Version des BIP-AM (Version B)	85
7.2.1 Gewinnung der Stichprobe	85
7.2.2 Beschreibung der Stichprobe	85
7.2.3 Aufgabenanalyse	87
7.2.3.1. Mittelwerte und Standardabweichung der Items	88
7.2.3.2. Trennschärfe der Items	90
7.2.3.3. Verständlichkeit der Items	90
8 Die zweite Version des BIP-AM (Version B)	92
8. 1 Konstruktion der zweiten Version des BIP-AM (Version B)	92
8.2 Empirische Analyse der zweiten Version des BIP-AM (Version B)	94
8.2.1 Gewinnung der Stichprobe	94
8.2.2 Beschreibung der Stichprobe	94
8.2.3 Aufgabenanalyse	95
8.2.3.1. Mittelwerte und Standardabweichung der Items	95
8.2.3.2. Trennschärfe der Items	97
8.2.3.3. Interkorrelationen der Items mit den Skalen	97
8.2.4 Reliabilitäten der Skalen	101
8.2.5 Die Einschätzung des BIP-AM durch die Teilnehmer	102
9 Ausblick	105
10 Literatur	106
11 Anhang	117