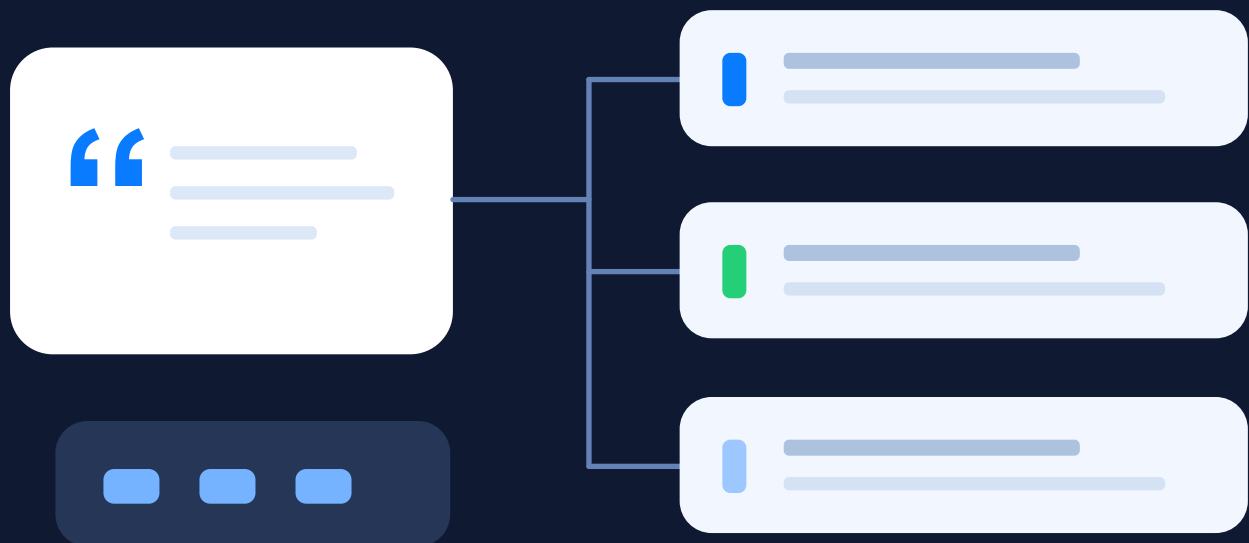


BEISPIELARBEIT

Qualitative Inhaltsanalyse

Kategorienbildung.
Interviewleitfaden.



ANONYMISierter AUSZUG

4 Originalseiten + Deckblatt

yourghost.at

Ausgewählte Originalseiten. Ursprüngliche Seitennummerierung beibehalten.
Für die öffentliche Ansicht aufbereitet. Keine vollständige Projektdatei.

1 Auswertung der Interviews und Kategorienbildung

Auf Basis der zusammenfassenden Inhaltsanalyse wurde zunächst der Ausgangstext genau durchgelesen und hinsichtlich der Forschungsfragen analysiert und zugeordnet. Zu diesem Zweck wurden die Textstellen farblich markiert und in einer Word-Tabelle der jeweiligen Forschungsfrage, nach InterviewpartnerInnen sortiert, übertragen.

Im zweiten Schritt wurden die einzelnen Kodiereinheiten paraphrasiert, indem nicht inhaltstragende Textteile weggelassen wurden und die Textstellen in eine grammatikalische Kurzform gebracht wurden (Paraphrasierung).

Im dritten Schritt wurde das Material reduziert, indem die Paraphrasen verallgemeinert wurden (Generalisierung).

Der vierte Schritt bedeutete bereits eine erste Reduktion durch Selektion. Dabei wurden Paraphrasen mit gleichem Inhalt gestrichen und nicht aussagekräftige oder unwichtige Paraphrasen weggelassen (Selektion/Streichung).

Der fünfte Schritt war gleichzeitig ein zweiter Reduktionsvorgang. Hierbei wurden mehrere, sich aufeinander beziehende Paraphrasen (oder über das ganze Material verstreute Paraphrasen) gebündelt und durch eine neue Aussage wiedergegeben (Bündelung/Konstruktion/Integration).

Im sechsten Schritt konnten aus diesen Reduktionsvorgängen bereits neun Kategorien abgeleitet werden.

Die Kategorien wurden in einem siebten Schritt rücküberprüft, ob die neuen Aussagen das Ausgangsmaterial tatsächlich widerspiegeln und zusammenfassen. Dabei wurde festgestellt, dass mehrere Kategorien zu einer zusammengefasst und auf fünf Kategorien reduziert werden konnten. In der nachfolgenden Tabelle 3 werden diese fünf Kategorien mit dem jeweiligen Bezug zu den Forschungsfragen aufgelistet:

Tabelle 3: Übersicht Kategorien

Kategorie		Bezug zur Forschungsfrage
K 1	Intuition, Bauchgefühl	1, 2, 3, 4, 5
K 2	Eigener Zustand	4, 5
K 3	Erster Eindruck, Personenwahrnehmung	2, 5
K 4	Organizational Fit	2
K 5	Methode	2, 3

Anschließend werden die einzelnen Kategorien mit ihren jeweiligen Inhalten übersichtsmäßig vorgestellt und die Häufigkeit der Nennungen, die nach InterviewpartnerInnen geordnet sind, abgebildet. Diese Übersicht dient als Basis für die Interpretation, die danach erfolgt.

1.1 Kategorie 1: Intuition, Bauchgefühl

In der Kategorie Intuition, Bauchgefühl ist das Verständnis und die Bedeutung von Intuition und Bauchgefühl zusammengefasst, in welchen Situationen sie auftauchen, wie sie wahrgenommen werden bzw. wie sie sich äußern. Zudem werden darin auch deren Wirkung und Auswirkungen beschrieben, welchen Einfluss Intuition und Bauchgefühle auf den Interviewten, zwischenmenschliche Interaktionen, den Auswahlprozess sowie auf die Entscheidungsfindung ausüben.

Auch Erklärungsvarianten über das Zustandekommen oder den Ursprung von Intuitionen oder Bauchgefühlen finden sich in dieser Kategorie wieder. Ein großer Anteil der Nennungen bei der Forschungsfrage 3 betrifft die Einschätzung wieviel Bauchgefühl versus wieviel Ratio die Entscheidung beeinflussen. Grundsätzlich sind die meisten Nennungen der Kategorie 1 schon aufgrund der Fragestellung in den Forschungsfragen 1, 2 und 3 zu verzeichnen.

3. Anhang

Anhang 1: Interviewleitfaden

Interviewleitfaden

InterviewpartnerIn: _____

Datum: _____

Unternehmen/Branche: _____

Funktion: _____

Erfahrung in Personalauswahl: _____

Thema: Relevanz von Intuition für Führungskräfte in der Personalauswahl

a) Was verstehen Führungskräfte unter Intuition?

- Was verstehen Sie unter dem Begriff Intuition?
Welche/s Synonym/e würden Sie für Intuition verwenden?

b) Welche Rolle spielt Intuition für Führungskräfte bei der Personalauswahl?

- Können Sie sich an Situationen in Ihrem Führungsalltag erinnern, wo Sie sich von Intuition haben leiten lassen? Welche waren das?
- Können Sie sich an Situationen in der Personalauswahl erinnern, wo Intuition eine Rolle gespielt hat? Welche waren das?
- Wie haben Sie da Ihre Intuition wahrgenommen?
- Wie sind sie damit umgegangen?
- Wie gestaltet sich in Ihrer Organisation der durchschnittliche Ablauf der Personalauswahl?
- Welche Personalauswahlinstrumente kommen in Ihrer Organisation zur Anwendung?
- In welcher Phase der Personalauswahl kommt Intuition ins Spiel?
- Welche Bedeutung hat für Sie der „erste Eindruck“ eines/r KandidatIn?
- Wie nehmen Sie diesen Eindruck wahr?
- Wie gehen Sie damit um?
- Erinnern Sie sich an Situationen in der Personalauswahl, in der Ihre Intuition besonders hilfreich war?
- Erinnern Sie sich an Situationen, in denen Ihre Intuitionen störend oder unpassend waren?

c) Welchen Anteil haben Intuitionen an Personalentscheidungen?

- Was beeinflusst Ihrer Meinung nach die endgültige Entscheidung?

- Welche Rolle spielt Intuition bei der Entscheidung für oder gegen eine/n KandidatIn?
- Welche Bedeutung hat für Sie die Intuition von Dritten (von KollegInnen, MitarbeiterInnen, BeraterInnen), die am Auswahlprozess beteiligt sind?
- Wie hoch schätzen Sie bei wichtigen Entscheidungen in der Personalauswahl den Anteil an Ihrer Intuition gegenüber von Fakten ein? (Prozentanteil)
- (Ersatzfrage) Gibt es Entscheidungen, die besonders schwierig sind und wenn ja, wie verhalten Sie sich?

d) Wie gehen Führungskräfte in der Personalauswahl mit Intuition und den begleitenden Emotionen um?

- Was können Intuition und aufkommende Gefühle bei Ihnen auslösen?

e) Welche Bedeutung haben Intuitionen und begleitende Emotionen für die Selbstwahrnehmung bzw. die Selbstreflexion?

- Wie reflektieren Sie den Auswahlprozess bzw. Ihre Entscheidung?
- Sprechen Sie über Ihre Intuition mit anderen an der Auswahl beteiligten Personen?
- Haben Sie noch irgendetwas zu ergänzen bzw. möchten Sie gerne noch etwas zu einem bestimmten Bereich sagen?

Gesprächsdauer _____ min