

Forschungsbericht

BIP-FI-R3

Gütekriterien:

Objektivität – Reliabilität – Validität

Projektteam Testentwicklung, 2017

Verfasser: Sabine Weiß & Rebekka Schulz

Projektteam Testentwicklung
c/o Dr. R. Hossiep
Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Psychologie
GAFO 04/979
44780 Bochum

www.testentwicklung.de
bip@ruhr-uni-bochum.de
Fon 0234/32-24623



Persönlichkeit in der Selbst- und Fremdwahrnehmung

Das Bild, welches eine Person von sich selbst hat, ist meist nicht deckungsgleich mit dem Bild, das andere Menschen von ihr haben. Sogenannte „blinde Flecken“ in der Selbstwahrnehmung sind keine Seltenheit. Solche Diskrepanzen zwischen Selbst- und Fremdbild können gerade im beruflichen Kontext zu Missverständnissen und Konflikten führen. Das Fremdbeschreibungsinventar BIP-FI-R3 (Revision III) kann – insbesondere in Kombination mit einer BIP-Selbsteinschätzung – genutzt werden, um einen systematischen Einblick in die eigene Außenwirkung zu gewinnen und potenzielle Diskrepanzen zwischen Selbst- und Fremdbild aufzuzeigen.

Selbst- und Fremdwahrnehmungen bilden ein komplexes Zusammenspiel. Ein Modell, das sich mit daraus resultierenden Facetten beschäftigt, ist das von den beiden Sozialpsychologen Joseph Luft und Harry Ingham 1955 entwickelte Johari-Fenster (vgl. Abbildung 1).

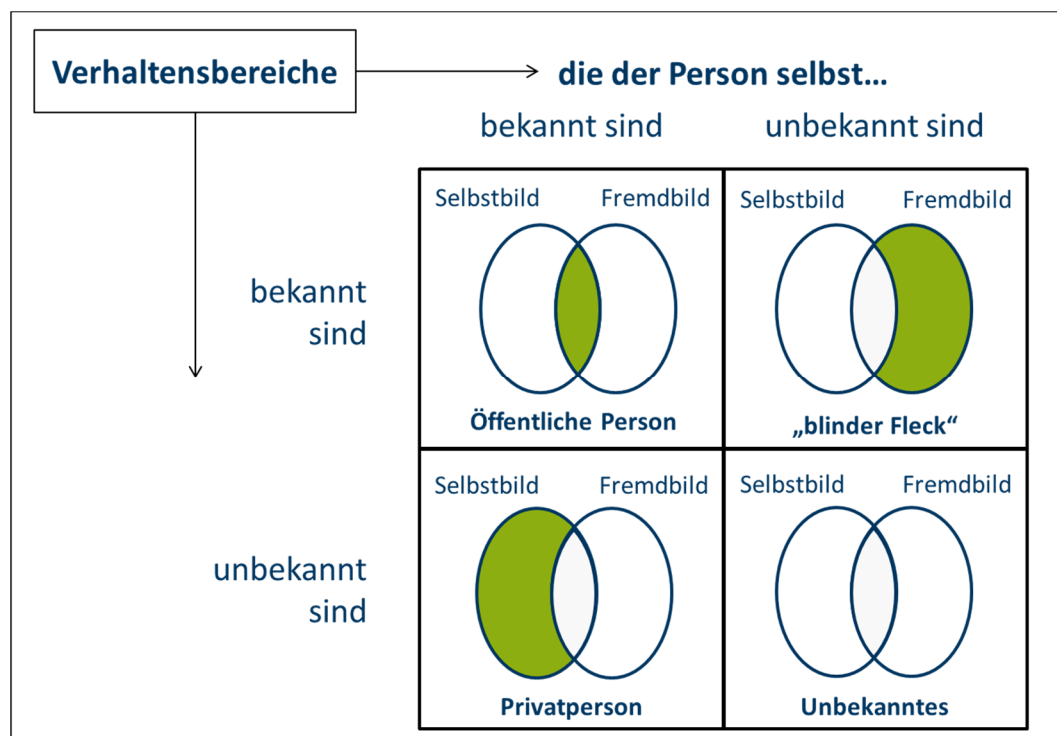


Abbildung 1: Das Johari-Fenster (nach Hossiep & Paschen, 2003a)

Demnach existieren z. B. im beruflichen Kontext Verhaltensbereiche, die sowohl dem Individuum selbst bewusst sind als auch von anderen Personen beobachtet werden können. Dies stellt die *öffentliche Person* dar.

Die *Privatperson* ist demgegenüber dadurch gekennzeichnet, dass sie einige ihr selbst bekannte Verhaltensweisen anderen gegenüber nicht zeigt.

Als vor dem Hintergrund von Fremdeinschätzungen besonders interessant erweist sich der sogenannte *blinde Fleck*. Dieser enthält Verhaltensaspekte, die der Person selbst nicht bewusst sind, aber durch das Umfeld wahrgenommen werden. Diese Außenwirkung beeinflusst neben anderen Faktoren die Einstellungen anderer Personen gegenüber dem Individuum. „Für eine realistische Selbsteinschätzung, kann es nützlich sein, gerade diesen Bereich zu thematisieren“ (Hossiep & Paschen, 2003a, S. 12). Hilfreich ist hierfür vor allem das gezielte Einholen von regelmäßigem Feedback (Eremit & Weber, 2016).

Der Bereich des *Unbekannten* enthält alles Unbewusste. Dieses ist weder der Person selbst noch ihren Mitmenschen zugänglich.

Aufbau der Fremdbeschreibung zum BIP

Das BIP-FI-R3 ermöglicht eine standardisierte Erfassung des Fremdbilds über eine Fokusperson in Hinblick auf 17 relevante persönlichkeitsorientierte Beschreibungsdimensionen aus dem Berufsleben, die den Bereichen „Berufliche Orientierung“, „Arbeitsverhalten“, „Soziale Kompetenzen“ und „Psychische Konstitution“ zugeordnet sind (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Leitfragen und Beispielitems zu den 17 Skalen des BIP-FI-R3

Berufliche Orientierung: Wie bringt sich die beschriebene Person ein?		
Skala	Leitfrage	Beispielitem
Leistungsmotivation	Inwieweit stellt die beschriebene Person hohe Leistungsanforderungen an sich?	Die von mir eingeschätzte Person ist ausgesprochen ehrgeizig.
Gestaltungsmotivation	Wie wirkt die beschriebene Person auf Prozesse ein?	Die von mir eingeschätzte Person hält es für sehr wichtig, die Richtung vorzugeben.
Führungsmotivation	Inwieweit wirkt die beschriebene Person auf Menschen ein?	Die von mir eingeschätzte Person strahlt Autorität aus.
Wettbewerbsorientierung	Inwieweit sucht die beschriebene Person Konkurrenzsituationen aktiv auf?	Die von mir eingeschätzte Person vermeidet Konkurrenzsituationen.

Arbeitsverhalten: Wie arbeitet die beschriebene Person?		
Skala	Leitfrage	Beispielitem
Gewissenhaftigkeit	Wie wichtig sind Detailorientierung und Perfektionismus für die beschriebene Person?	Die von mir eingeschätzte Person ist bei Kontrollen lieber penibel als großzügig.
Flexibilität	In welchem Ausmaß ist die beschriebene Person willens, sich immer wieder umzustellen?	Die von mir eingeschätzte Person ist in völlig unerwarteten Situationen richtig in ihrem Element.
Handlungsorientierung	Wie zielgerichtet setzt die beschriebene Person getroffene Entscheidungen in Handlungen um?	Die von mir eingeschätzte Person zögert nicht mit der sofortigen Umsetzung von Beschlüssen.
Analyseorientierung	Inwieweit trifft die beschriebene Person Entscheidungen erst bei hoher Gewissheit?	Die von mir eingeschätzte Person trifft Entscheidungen erst, wenn sie sich ganz sicher ist.
Soziale Kompetenzen: Wie geht die beschriebene Person mit anderen um?		
Skala	Leitfrage	Beispielitem
Sensitivität	Wie sicher erspürt die beschriebene Person die Gefühle anderer?	Die von mir eingeschätzte Person trifft fast immer instinktiv den richtigen Ton.
Kontaktfähigkeit	In welchem Umfang verhält sich die beschriebene Person sozial offensiv?	Die von mir eingeschätzte Person hat eine bewundernswert kontaktfreudige Art.
Soziabilität	Wie wichtig ist der beschriebenen Person ein harmonisches Miteinander?	Die von mir eingeschätzte Person geht mit anderen rücksichtsvoll um.
Teamorientierung	Wie stark bevorzugt die beschriebene Person Teamarbeit?	Die von mir eingeschätzte Person bearbeitet Aufgaben lieber gemeinsam mit anderen, wenn sie die Wahl hat.
Durchsetzungsstärke	Mit welcher Vehemenz verfolgt die beschriebene Person anderen gegenüber ihre Ziele?	Die von mir eingeschätzte Person ist anderen gegenüber gelegentlich sehr dominant.
Begeisterungsfähigkeit	Inwieweit kann die beschriebene Person sich selbst und andere mitreißen?	Die von mir eingeschätzte Person wirkt auf andere mitreißend.

Psychische Konstitution: Wie geht die beschriebene Person mit sich selbst um?		
Skala	Leitfrage	Beispielitem
Emotionale Stabilität	In welchem Ausmaß ist die beschriebene Person emotional robust?	Die von mir eingeschätzte Person belasten vergangene Misserfolge nicht mehr.
Belastbarkeit	Wie viel an Belastung will und kann sich die beschriebene Person zumuten?	Die von mir eingeschätzte Person verkraftet lang andauernde, hohe Belastungen besser als andere.
Selbstbewusstsein	Wie überzeugt ist die beschriebene Person von sich selbst?	Die von mir eingeschätzte Person ist selbstbewusst.

Die aktuelle Forschungsversion des BIP-FI-R3 ist ausschließlich online zu bearbeiten. Sie umfasst 199 Items, wobei 154 für die Ergebnisdarstellung genutzt werden. Bei den übrigen handelt es sich um Forschungsitems. Darüber hinaus sind einige zusätzliche demographische Angaben enthalten wie z.B. Fragen nach Alter, Geschlecht, hierarchischer Position oder Tätigkeitsbereich.

Auf einer 6-stufigen Skala von „trifft voll zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“ schätzen die Teilnehmer ein, inwieweit die jeweiligen Aussagen auf die beschriebene Person zutreffen. Die Bearbeitungsdauer beträgt in etwa 35 Minuten. Die Normstichprobe umfasst mehr als 3700 Fremdbeschreibungen.

Nice-to-know: Unterschiede zwischen Fremdbeschreibungsinventar und Fremdbeschreibungsbogen zum BIP

Der beim Hogrefe Testverlag publizierten Version der BIP-Selbsteinschätzung (Hossiep & Paschen, 2003b) liegt ein sogenannter Fremdbeschreibungsbogen bei. Dieser ist nicht identisch mit dem BIP-Fremdbeschreibungsinventar (BIP-FI-R3). Der Fremdbeschreibungsbogen erfasst ein rudimentäres Fremdbild auf Basis von drei Items pro Skala. Den Ergebnissen liegen lediglich Mittelwerte und keine Normierung zugrunde. Er kann als heuristisches Hilfsmittel genutzt werden, stellt jedoch – im Gegensatz zum BIP-FI-R3 – kein wissenschaftlich abgesichertes Testverfahren zur Fremdbeurteilung dar.

Gütekriterien psychometrischer Testverfahren

Zur Dokumentation der Güte von Testverfahren haben sich die drei Hauptgütekriterien Objektivität, Reliabilität und Validität etabliert (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Hauptgütekriterien psychologischer Testverfahren

	Leitfrage	Beispiel
Objektivität	Inwieweit sind die Testergebnisse hinsichtlich Durchführung, Auswertung und Interpretation unabhängig vom Untersucher?	Die Interpretation von psychometrischen Tests ist i.d.R. sehr objektiv, da exakte Vorgaben für Auswertung und Einordnung der Ergebnisse vorliegen.
Reliabilität	Wie zuverlässig und genau erfolgt die Messung eines bestimmten Merkmals?	Ein Test zur Erfassung eines Persönlichkeitsmerkmals kann kaum „genau“ sein, wenn das Merkmal nur mit einer einzigen Frage erfasst wird.
Validität	Inwieweit misst der Test, was er zu messen beansprucht?	Bei einem Auswahlverfahren zeigen sich bedeutsame Zusammenhänge zwischen der Testleistung und Kriterien der beruflichen Bewährung.

Objektivität

Das BIP-FI-R3 wird ausschließlich online über eine Plattform des Projektteams Testentwicklung durchgeführt und enthält bereits eine ausführliche Instruktion, so dass weitergehende Hinweise durch einen Testleiter nicht notwendig sind. Etwaige Testleitereffekte können demnach ausgeschlossen werden. Die Auswertung erfolgt edv-basiert, so dass individuelle Eingabe- und / oder Auswertungsfehler durch Dritte nicht auftreten. Die Objektivität der Interpretation wird durch einen ausführlichen Ergebnisbericht und eine detaillierte Itemauswertung (skalenweise Aufstellung der ausgewerteten Aussagen inklusive individueller Antworten des Teilnehmers) unterstützt.

Reliabilität

Der Konsistenzkoeffizient Cronbachs Alpha ist das am häufigsten verwendete Reliabilitätsmaß, daher wird hier exemplarisch die interne Konsistenz der BIP-FI-R3-Skalen dokumentiert (vgl. Tabelle 3). Hierbei wird jedes einzelne Item als eigenständiger Testteil betrachtet und mit dem Gesamtwert der Skala korreliert.

Der Cronbachs Alpha-Wert kann zwischen 0 und 1 variieren, Werte $>.70$ werden als zufriedenstellend angesehen. Die Cronbachs Alpha-Werte der 17 Skalen der Forschungsversion BIP-FI-R3 liegen zwischen $.73$ und $.91$.

Tabelle 3: Interne Konsistenz der 17 Skalen des BIP-FI-R3 (N=3218-3697)

Skala	Itemanzahl	Cronbachs Alpha
Leistungsmotivation (LM)	9	.83
Gestaltungsmotivation (GM)	10	.80
Führungsmotivation (FM)	9	.85
Wettbewerbsorientierung (WO)	8	.83
Gewissenhaftigkeit (Ge)	10	.88
Flexibilität (FI)	10	.86
Handlungsorientierung (HO)	9	.88
Analyseorientierung (AO)	6	.73
Sensitivität (Sen)	10	.89
Kontaktfähigkeit (Ko)	7	.86
Soziabilität (Soz)	10	.86
Teamorientierung (TO)	9	.87
Durchsetzungsstärke (Du)	10	.80
Begeisterungsfähigkeit (BF)	9	.87
Emotionale Stabilität (ESt)	9	.79
Belastbarkeit (Bel)	9	.91
Selbstbewusstsein (SB)	10	.82

Validität

Für die Anwendung im berufsbezogenen Kontext nimmt die *Kriteriumsvalidität* die zentrale Rolle ein. Hier wird der Zusammenhang zwischen den Testergebnissen und verschiedenen externen Kriterien bestimmt. Hossiep und Mühlhaus (2015) empfehlen, dass zur Interpretation herangezogene Koeffizienten mindestens .20 betragen sollten.

In Bezug auf den eingeschätzten Berufserfolg der Fokusperson ergibt sich ein multipler Korrelationskoeffizient in Höhe von $R = .62$ (vgl. Tabelle 4). Dies entspricht einer Varianzaufklärung von 38 %. Hinsichtlich der eingeschätzten Arbeitszufriedenheit beträgt der Koeffizient $R = .45$ (Varianzaufklärung = 20 %; vgl. Tabelle 5).

Tabelle 4: Multiple Regression des Kriteriums „zugeschriebener Berufserfolg“ auf die Skalen des BIP-FI-R3 (N=3146)

	r	B	SE	β	Modell-zusammenfassung	
Kriterium: Berufserfolg						
Leistungsmotivation	.48	.34	.04	.19	R	.62
Gestaltungsmotivation	.51	.33	.05	.17	R^2_{korr}	.38
Führungsmotivation	.43	.11	.04	.07		
Wettbewerbsorientierung	.35	.02	.04	.01		
Gewissenhaftigkeit	.25	-.12	.04	-.07		
Flexibilität	.41	-.19	.04	-.11		
Handlungsorientierung	.48	.20	.04	.13		
Analyseorientierung	.20	.10	.04	.06		
Sensitivität	.36	.33	.04	.20		
Kontaktfähigkeit	.24	-.05	.04	-.03		
Soziabilität	.04	-.19	.04	-.12		
Teamorientierung	.15	.06	.03	.04		
Durchsetzungsstärke	.41	-.01	.05	-.00		
Begeisterungsfähigkeit	.30	.10	.04	.07		
Emotionale Stabilität	.33	.10	.04	.05		
Belastbarkeit	.50	.29	.04	.18		
Selbstbewusstsein	.34	-.16	.04	-.09		
Konstante		1.820	.23			

Anmerkung: r=Pearson Korrelation nullter Ordnung, B=unstandardisierter Regressionskoeffizient, SE=Standardfehler, β =standardisierter Regressionskoeffizient. R=Multipler Korrelationskoeffizient, R^2 =Determinationskoeffizient. Aufgrund der Stichprobengröße wird die Signifikanz der einzelnen Koeffizienten nicht ausgewiesen.

Tabelle 5: Multiple Regression des Kriteriums „zugeschriebene Arbeitszufriedenheit“ des BIP-FI-R3 (N=3093)

	r	B	SE	β	Modell- zusammenfassung	
Kriterium: Arbeitszufriedenheit						
Leistungsmotivation	.27	.30	.06	.14	R	.45
Gestaltungsmotivation	.28	.12	.07	.05	R ² _{korr}	.20
Führungsmotivation	.27	.11	.06	.06		
Wettbewerbsorientierung	.19	-.05	.05	-.03		
Gewissenhaftigkeit	.14	.01	.06	.00		
Flexibilität	.27	-.22	.06	-.10		
Handlungsorientierung	.32	.10	.05	.05		
Analyseorientierung	.10	-.01	.05	-.00		
Sensitivität	.26	.18	.06	.09		
Kontaktfähigkeit	.18	-.00	.05	-.00		
Soziabilität	.09	-.01	.05	-.00		
Teamorientierung	.16	.13	.04	.07		
Durchsetzungsstärke	.24	.09	.08	.04		
Begeisterungsfähigkeit	.20	.12	.05	.06		
Emotionale Stabilität	.37	.70	.06	.31		
Belastbarkeit	.36	.10	.06	.06		
Selbstbewusstsein	.23	-.32	.06	-.15		
Konstante		1.334	.32			

Anmerkung: r=Pearson Korrelation nullter Ordnung, B=unstandardisierter Regressionskoeffizient, SE=Standardfehler, β =standardisierter Regressionskoeffizient. R=Multipler Korrelationskoeffizient, R²=Determinationskoeffizient. Aufgrund der Stichprobengröße wird die Signifikanz der einzelnen Koeffizienten nicht ausgewiesen.

Zur Ermittlung der Konstruktvalidität werden häufig konvergente Validitäten (Korrelation mit Tests ähnlicher Gültigkeitsbereiche) errechnet (Bryant, 2000). Für das BIP-FI-R3 bietet es sich an dieser Stelle an, den Zusammenhang zwischen Selbst- und Fremdbild zu betrachten. Die Höhe der Korrelationen zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung ist mit Werten von .23 bis .49 als solide zu betrachten. Aufgrund des blinden Flecks (vgl. Tabelle 6) sind Selbst- und Fremdeinschätzung erwartungsgemäß jedoch nicht vollständig deckungsgleich.

Tabelle 6: Selbstbild (BIP-R6) - Fremdbildkorrelationen (BIP-FI-R3), N=1068

		FREMDBILD																
		LM	GM	FM	WO	Ge	Fl	HO	AO	Sen	Ko	Soz	TO	Du	BF	ESt	Bel	SB
SELBSTBILD	LM	.27																
	GM		.32															
	FM			.49														
	WO				.26													
	Ge					.23												
	Fl						.27											
	HO							.27										
	AO								.23									
	Sen									.26								
	Ko										.38							
	Soz											.34						
	TO												.23					
	Du													.40				
	BF														.49			
	ESt															.35		
	Bel																.31	
	SB																	

Einsatz des BIP-FI-R3

Konkrete Anwendungsgebiete für das BIP-FI-R3 sind die Personalentwicklung inklusive Teamentwicklungsprozessen, Trainings und Coaching. Ebenso kann das Verfahren ergänzend bei Feedback- und Beurteilungsprozessen genutzt werden.

Das Fremdbeschreibungsinventar zum BIP ist für alle Fragestellungen zu verwenden, bei denen die Wirkung auf andere Personen ergründet werden soll. Zudem kann durch einen Abgleich von Selbst- und Fremdbild eine vorgenommene Selbsteinschätzung geprüft und hinterfragt werden.

Daher ist für den praktischen Einsatz des BIP-FI-R3 zu empfehlen, die Fremdbeschreibung über eine Person einer angefertigten Selbstbeschreibung (mittels BIP-SI, s. Forschungsbericht Weiß & Hossiep, 2013) gegenüber zu stellen.

Best practice: Gestaltung eines Fremdbeschreibungsprozesses

Erfahrungsgemäß hat sich folgender Ablauf für den Gesamtprozess eines Fremdbeschreibungsfeedbacks bewährt (vgl. Abbildung 4).



Abbildung 4: Beispielhafter Ablauf eines Fremdbeschreibungsprozesses

Zu empfehlen ist, sich im Vorfeld Gedanken zur Anonymität der Fremdbildgeber zu machen. Es sollte geklärt und kommuniziert werden, ob diese namentlich erwähnt werden wollen / sollen oder nicht. Grundsätzlich sind je nach Personenkreis beide Varianten durchführbar. Wird letztere gewählt, ist für das Feedbackgespräch mit der Fokusperson insbesondere die ausschließliche Rückmeldung der Ergebnisse in Form einer Aggregation, in der Einzelprofile nicht ersichtlich sind, hilfreich.

Fazit

Mit dem Fremdbeschreibungsinventar zum BIP (BIP-FI-R3) liegt ein belastbares Instrument zur systematischen Erfassung überfachlicher Fremdeinschätzungen für die praktische Personalarbeit vor. Die Objektivität wird durch eine computerbasierte Durchführung und Auswertung sowie Interpretationshilfen gewährleistet. Mit Kennwerten zwischen .73 und .91 ist die Reliabilität als zufriedenstellend zu betrachten. Hinsichtlich der Validität zeigen sich sehr gute Varianzaufklärungen für die Kriterien Einschätzung des Berufserfolgs (38%) und der Arbeitszufriedenheit (20%).

Der Einsatz des BIP-FI-R3 hat sich im Abgleich mit der Selbstbeschreibung als besonders wertvoll erwiesen. Das Selbstbild kann so kritisch hinterfragt und zielführend um weitere Perspektiven ergänzt werden. Die zusätzlichen Möglichkeiten der Ergebnisdarstellung in Form von Multiprofil und Aggregation können hierbei inhaltlich und visuell unterstützen. Vor dem Hintergrund des Johari-Fensters (s. Abbildung 1) kann ein kombinierter Einsatz von Selbst- und Fremdbild somit effektiv zur Reduzierung des „blinden Flecks“ beitragen.

Quellen

- Bryant, F. B. (2000). Assessing the validity of measurement. In L. G. Grimm & P. R. Yarnold (Hrsg.), *Reading and understanding more multivariate statistics*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Eremit, B. & Weber, K. F. (2016). *Individuelle Persönlichkeitsentwicklung: Growing by Transformation*. Wiesbaden: Springer Gabler. doi: 10.1007/978-3-658-09453-9.
- Hossiep, R. & Mühlhaus, O. (2015). *Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests* (2. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Göttingen: Hogrefe.
- Hossiep, R. & Paschen, M. (2003a). *Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – BIP. Selbstbild, Fremdbild und Persönlichkeit* (2., vollständig überarbeitete Auflage). Göttingen: Hogrefe.
- Hossiep, R. & Paschen, M. (2003b). *Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - BIP* (2. vollständig überarbeitete Auflage). Göttingen: Hogrefe.
- Weiß, S. & Hossiep, R. (2013). *BIP-R6. Gütekriterien: Objektivität – Reliabilität – Validität* (Forschungsbericht). Bochum: Ruhr-Universität, Projektteam Testentwicklung.

Bitte zitieren Sie diesen Artikel wie folgt:

Weiß, S. & Schulz, R. (2017). *BIP-FI-R3. Gütekriterien: Objektivität – Reliabilität – Validität* (Forschungsbericht). Bochum: Ruhr-Universität, Projektteam Testentwicklung.

Stand: 25.07.2017