



Forschungsbericht

BIP-6F-FI-R2

Gütekriterien: Objektivität – Reliabilität – Validität

Projektteam Testentwicklung, 2018

Verfasser: Rebekka Schulz & Sabine Weiß

Projektteam Testentwicklung
c/o Dr. R. Hossiep
Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Psychologie
IB 5/55
44780 Bochum

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



Persönlichkeit in der Selbst- und Fremdwahrnehmung

Beim Einsatz persönlichkeitsorientierter Fragebogenverfahren bietet es sich an, Selbstbeschreibungen durch Fremdeinschätzungen zu ergänzen.

Fremdeinschätzung können zur Optimierung der Selbstwahrnehmung hinzugezogen werden. Die betreffende Person erhält Feedback hinsichtlich ihrer Wirkung auf andere sowie ein besseres Verständnis für Persönlichkeitszüge, die unter Umständen von anderen als problematisch wahrgenommen werden (Hogan, Hogan & Kaiser, 2011).

Rückmeldungen zu in der Vergangenheit gezeigten Verhaltensweisen können zudem eine handlungsleitende Wirkung hinsichtlich künftigen Verhalten mit sich bringen (Fiege, 2006). Für den Feedbacknehmer zeigen sich im Wesentlichen vier Funktionen von Feedback (vgl. Fiege, 2006):

- *Informationsfunktion.* In Form einer Bestandsaufnahme wird der aktuelle IST-Zustand betrachtet, der mit dem angestrebten SOLL abgeglichen werden kann. Somit gilt es zu verhindern, dass Fehlverhalten zur Gewohnheit wird.
- *Lernfunktion.* Durch die Verstärkung positiver Verhaltensweisen (z. B. durch Lob) und das Verhindern von negativem Verhalten (z. B. durch Kritik) soll ein Lernprozess angestoßen werden. Sarges (2000) weist im Kontext von Lernoptionen darauf hin, dass das Erzielen von Lerngewinnen u. a. für High Potentials und Nachwuchsführungskräfte auch maßgeblich auf dem zielgerichteten Einholen von Feedback beruht.
- *Motivationsfunktion.* Entgegengebrachte Anerkennung soll dazu führen, dass erwünschtes Verhalten öfter gezeigt wird. Es erfolgt demnach eine Ermunterung zu bestimmten Verhaltensweisen.
- *Soziale Funktion.* Durch die im Feedback enthaltene Perspektive kann eine Ergänzung bzw. Korrektur des eigenen Selbstbilds angestoßen werden. Dementsprechend fördern Rückmeldungen das Finden eines (realitätsnahen) Selbstbilds.

Feedback erweist sich in seiner Wirkung vor allem als besonders wertvoll, weil sogenannte blinde Flecken identifiziert werden können (Werther, 2015). Diese der eigenen Person unbekanntem Aspekte, die jedoch von anderen wahrgenommen werden, lassen sich durch eine entsprechende Rückmeldung aufdecken. Hiermit befasst sich das von Luft und Ingham 1955 entwickelte Johari-Fenster, welches in dem Forschungsbericht „BIP-FI-R3. Gütekriterien: Objektivität – Reliabilität – Validität“ (Weiß & Schulz, 2017) kurz skizziert wird.

Aufbau der Fremdbeschreibung zum BIP-6F

Das BIP-6F-FI-R2 ermöglicht eine systematische und kompakte Erfassung des Fremdbilds über eine Fokusperson in Hinblick auf die folgenden sechs Globalfaktoren der Persönlichkeit: Engagement, Disziplin, Sozialkompetenz, Kooperation, Dominanz und Stabilität (vgl. Abbildung 1).

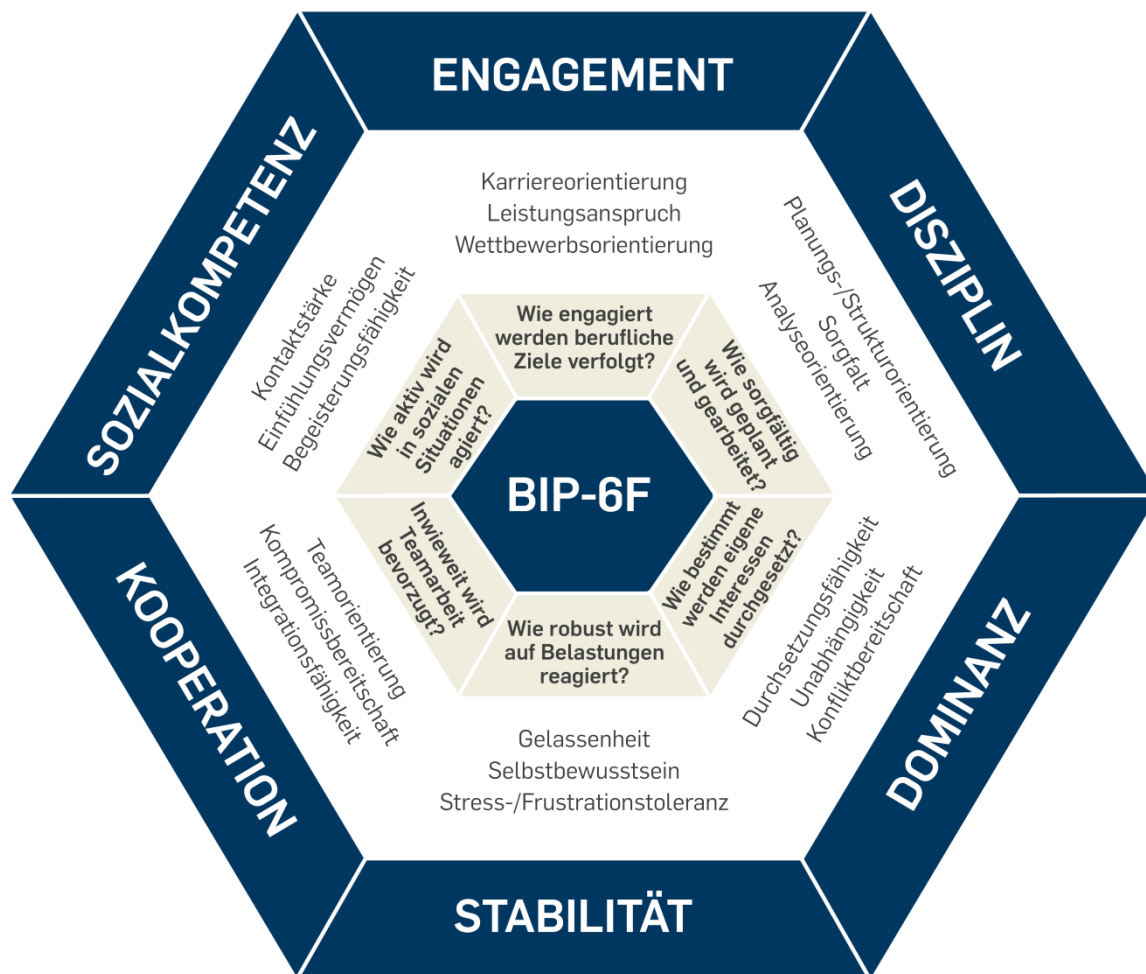


Abbildung 1: Faktoren und Facetten des BIP-6F-FI-R2

Das Selbstbeschreibungsinventar zum BIP-6F wurde 2012 beim Hogrefe Testverlag publiziert (Hossiep & Krüger, 2012). Zudem existiert beim Projektteam Testentwicklung eine erweiterte Forschungsversion (s. Forschungsbericht Frieg, Pohlmann & Hossiep, 2014). Die damit kompatible Forschungsversion der Fremdbeschreibung (BIP-6F-FI) – aktuell in der 2. Revision (BIP-6F-FI-R2) – wird ebenfalls vom Projektteam Testentwicklung angeboten. Der Onlinefragebogen umfasst 60 Items, wobei 48 für die Ergebnisdarstellung genutzt werden. Bei den übrigen handelt es sich um zusätzliche Forschungsitems. Darüber hinaus werden einige

demographische Angaben erfragt wie z.B. Alter, Geschlecht, hierarchische Position oder Tätigkeitsbereich.

Vergleichbar mit den anderen Fragebogen aus der Bochumer Verfahrensfamilie gilt es auf einer sechsstufigen Skala von „trifft voll zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“ es einzuschätzen, inwieweit die jeweiligen Aussagen auf die beschriebene Person zutreffen. Die Bearbeitungsdauer beträgt in etwa zehn Minuten. Die Normstichprobe umfasst mehr als 6300 Fremdbeschreibungen.

Gütekriterien psychometrischer Testverfahren

Zur Beurteilung der Güte von Testverfahren werden die drei Hauptgütekriterien Objektivität, Reliabilität und Validität für eine Stichprobe von N=3754 dokumentiert (vgl.

Tabelle 1).

Tabelle 1: 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.

(aus Weiß & Hossiep, 2013)

Objektivität

Das BIP-6F-FI-R2 ist ausschließlich online zu bearbeiten und enthält eine detaillierte Instruktion, so dass weitergehende Hinweise durch einen Testleiter nicht notwendig sind.

Etwaige Testleitereffekte können so ausgeschlossen werden. Die Auswertung der Daten erfolgt computergestützt, so dass individuelle Eingabe- und/oder Auswertungsfehler durch Dritte nicht auftreten. Die Objektivität der Interpretation wird durch einen umfangreichen Ergebnisbericht und eine ausführliche Itemauswertung (skalenweise Aufstellung der ausgewerteten Aussagen inklusive individueller Antworten des Teilnehmers) gefördert.

Reliabilität

Cronbachs Alpha als Wert zur Klassifikation der internen Konsistenz ist ein häufig verwendetes Reliabilitätsmaß und wird daher nachfolgend für die BIP-6F-FI-R2-Faktoren berichtet. Hierbei wird jedes einzelne Item als eigenständiger Testteil gesehen und mit dem Gesamtwert der Skala korreliert.

Cronbachs Alpha-Werte können zwischen 0 und 1 variieren, wobei Werte $>.70$ als zufriedenstellend angesehen werden. Die Werte der sechs Faktoren liegen zwischen $.81$ und $.88$ (vgl.

Tabelle 2).

Tabelle 2: Reliabilitäten der BIP-6F-FI-R2-Faktoren (N=3539-3702)

Skala	Itemanzahl	Cronbachs Alpha
Engagement (EN)	8	.81
Disziplin (DI)	8	.84
Sozialkompetenz (SO)	8	.89
Kooperation (KO)	8	.87
Dominanz (DO)	8	.85
Stabilität (ST)	8	.88

Validität

Für die Anwendung im berufsbezogenen Kontext ist die *Kriteriumsvalidität* von zentraler Bedeutung, bei der der Zusammenhang zwischen den Testergebnissen und verschiedenen externen Kriterien beleuchtet wird. Zur Interpretation herangezogene Koeffizienten sollten nach Hossiep und Mühlhaus (2015) mindestens $.20$ betragen.

Hinsichtlich des eingeschätzten Berufserfolgs der Fokuspersion ergibt sich ein multipler Korrelationskoeffizient in Höhe von $R=.58$. Dementsprechend werden 34 % der Varianz durch die BIP-6F-Faktoren erklärt (vgl.

Tabelle 3). Für die Einschätzung der Arbeitszufriedenheit der Fokuspersion beträgt der Koeffizient $R=.41$ (Varianzaufklärung = 17 %, vgl. Tabelle 4).

Tabelle 3: Kriteriumsvalidität der Forschungsversion des BIP-6F-FI-R2 in Hinblick auf die Fremdeinschätzung beruflichen Erfolgs (N=2987)

BIP-6F-Skala	<i>r</i>
Engagement	.50**
Disziplin	.18**
Sozialkompetenz	.37**
Kooperation	.13*
Dominanz	.05
Stabilität	.46**
Konstante	
<i>R</i>	.58
<i>R</i>² (angepasst)	.34

Anmerkung: r = Pearson Korrelation nullter Ordnung, R = Multipler Korrelationskoeffizient, R^2 = Determinationskoeffizient, * $p < .05$, ** $p < .01$

Tabelle 4: Kriteriumsvalidität der Forschungsversion des BIP-6F-FI-R2 in Hinblick auf die Fremdeinschätzung von Arbeitszufriedenheit (N=2925)

BIP-6F-Skala	<i>r</i>
Engagement	.27**
Disziplin	.09
Sozialkompetenz	.27**
Kooperation	.15**
Dominanz	-.01
Stabilität	.38**
Konstante	
<i>R</i>	.41
<i>R</i>² (angepasst)	.17

Anmerkung: r = Pearson Korrelation nullter Ordnung, R = Multipler Korrelationskoeffizient, R^2 = Determinationskoeffizient, * $p < .05$, ** $p < .01$

Zur Bestimmung der Konstruktvalidität wird oftmals die konvergente Validität (Korrelation mit Tests ähnlicher Gültigkeitsbereiche) hinzugezogen (Bryant, 2000). Für das BIP-6F-FI-R2 wird im Folgenden der Zusammenhang zwischen Selbst- und Fremdbild in Augenschein genommen. Die Höhe der Korrelationen zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung ist mit Werten von .21 bis .38 als solide zu betrachten. Aufgrund blinder Flecken sowohl auf Seiten

der Selbst- als auch der Fremdeinschätzung sind Selbst- und Fremdbilder erwartungsgemäß jedoch nicht vollständig deckungsgleich. Ein kombinierter Einsatz beider Module lässt somit auch einen deutlichen Informationsgewinn erwarten.

Tabelle 5: Interkorrelation (r) der BIP-6F-Faktoren im Selbst- und Fremdbild (N=1068)

		FREMBILD					
		Engagement	Disziplin	Sozialkompetenz	Kooperation	Dominanz	Stabilität
SELBSTBILD	Engagement	.25**					
	Disziplin		.21**				
	Sozialkompetenz			.30**			
	Kooperation				.22**		
	Dominanz					.38**	
	Stabilität						.26**

Anmerkung: r= Pearson Korrelation nullter Ordnung, **p < .01

Ein Vergleich mit metaanalytischen Daten von Connelly und Ones (2010) in Hinblick auf nicht berufsbezogene, sondern allgemeinpsychologische Persönlichkeitsfaktoren, die Big Five, zeigt Interkorrelationen auf ähnlichem Niveau (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Interkorrelation (r) der Big Five (Arbeitskollegen: N=682-2400; Connelly & Ones, 2010)

		FREMBILD				
		Emotionale Stabilität	Extraversion	Offenheit	Verträglichkeit	Gewissenhaftigkeit
SELBSTBILD	Emotionale Stabilität	.28				
	Extraversion		.37			
	Offenheit			.29		
	Verträglichkeit				.29	
	Gewissenhaftigkeit					.32

Einsatz des BIP-6F-FI-R2

Konkrete Anwendungsgebiete für das BIP-6F-FI-R2 sind – ähnlich wie beim Fremdbeschreibungsinventar zum 17-skaligen BIP (BIP-FI-R3; s. Forschungsbericht Weiß & Schulz, 2017) – die Personalentwicklung inklusive Teamentwicklungsprozessen, Trainings und Coaching. Ebenso kann es ergänzend bei Feedback- und Beurteilungsprozessen verwendet werden. Gerade bei Teamentwicklungsmaßnahmen ist der Einsatz dieses kompakten Instruments hilfreich, da der Umfang von lediglich 60 Items eine ökonomische gegenseitige Beschreibung aller Teammitglieder untereinander möglich macht.

Grundsätzlich können Fremdbeschreibungsverfahren für alle Fragestellungen genutzt werden, bei denen die Wirkung auf andere Personen ergründet werden soll. Für den praktischen Einsatz des BIP-6F-FI-R2 ist daher eine Gegenüberstellung der Fremdbeschreibung mit einer Selbstbeschreibung (mittels BIP-6F-SI, s. Forschungsbericht Frieg, Pohlmann & Hossiep, 2014) empfehlenswert. Zur besseren Visualisierung können die jeweiligen Ergebnisprofile gemeinsam auf einem Profilblatt dargestellt werden (Multiprofil). Dies ermöglicht eine zügige und genaue Erfassung von Übereinstimmungen und Diskrepanzen zwischen Selbst- und Fremdbild. Liegen mehrere Fremdbilder vor, kann hierfür ebenfalls die Darstellung in Form eines Multiprofiles genutzt werden (vgl. Abbildung 2), um Abweichungen in den Fremdeinschätzungen zu veranschaulichen. Weitere Informationen dazu finden sich in der Informationsbroschüre Multiprofil

http://testentwicklung.de/mam/images/infobrosch%C3%BCre_multiprofil.pdf).

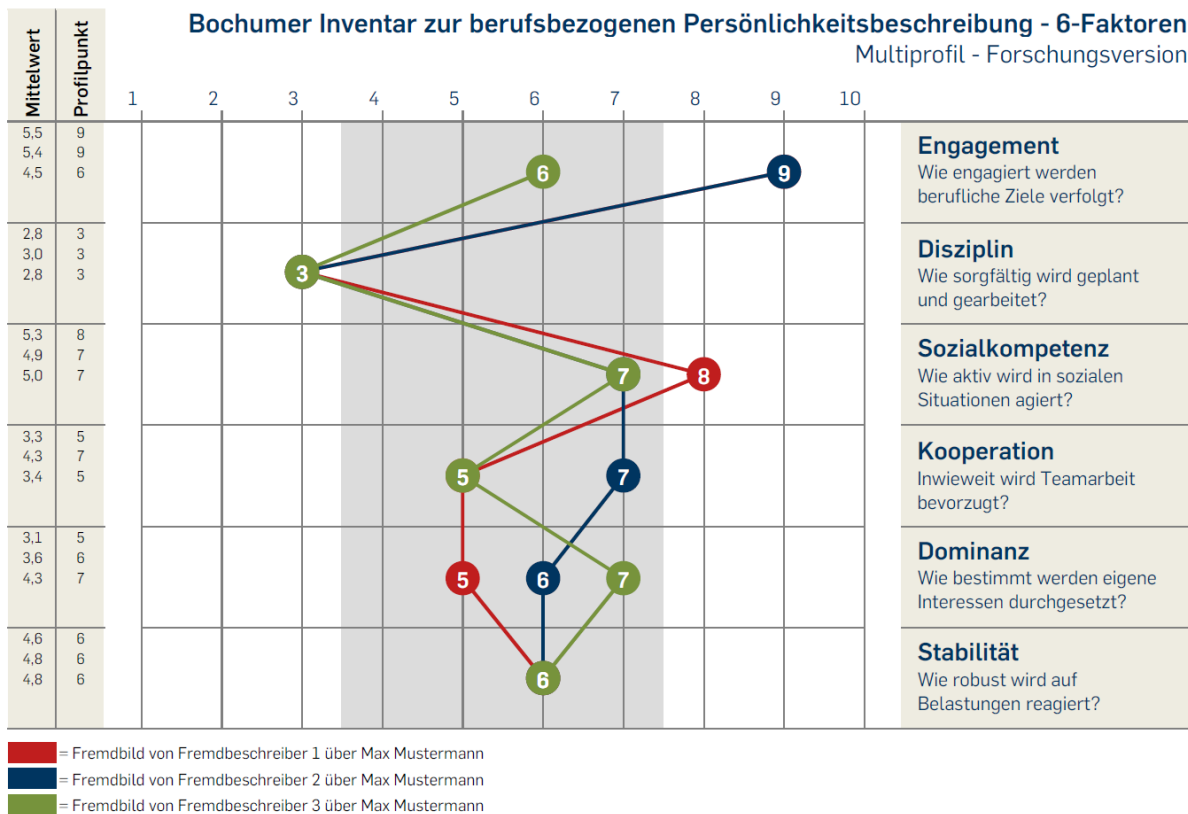


Abbildung 2: Multiprofil – Abbildung mehrerer Fremdbeschreibungen in einem Profilblatt

Das Darstellen mehrerer Fremdbilder in einem Multiprofil führt oftmals aufgrund überlappender Profilverläufe zu einer gewissen Unübersichtlichkeit. Dann bietet es sich an, die Aggregation in Augenschein zu nehmen (vgl. Abbildung 3). Die einzelnen Fremdeinschätzungen werden zu einem gemittelten Profil zusammengefasst. Bei Bedarf kann zusätzlich die Häufigkeitsverteilung der einzelnen Einschätzungen ausgewiesen werden, um Rückschlüsse auf die Einigkeit bzw. Uneinigkeit der Fremdbildgeber zu ermöglichen.

Weitere Informationen dazu finden sich in der Informationsbroschüre Aggregation (http://testentwicklung.de/mam/images/infobrosch%C3%BCre_aggregation.pdf).

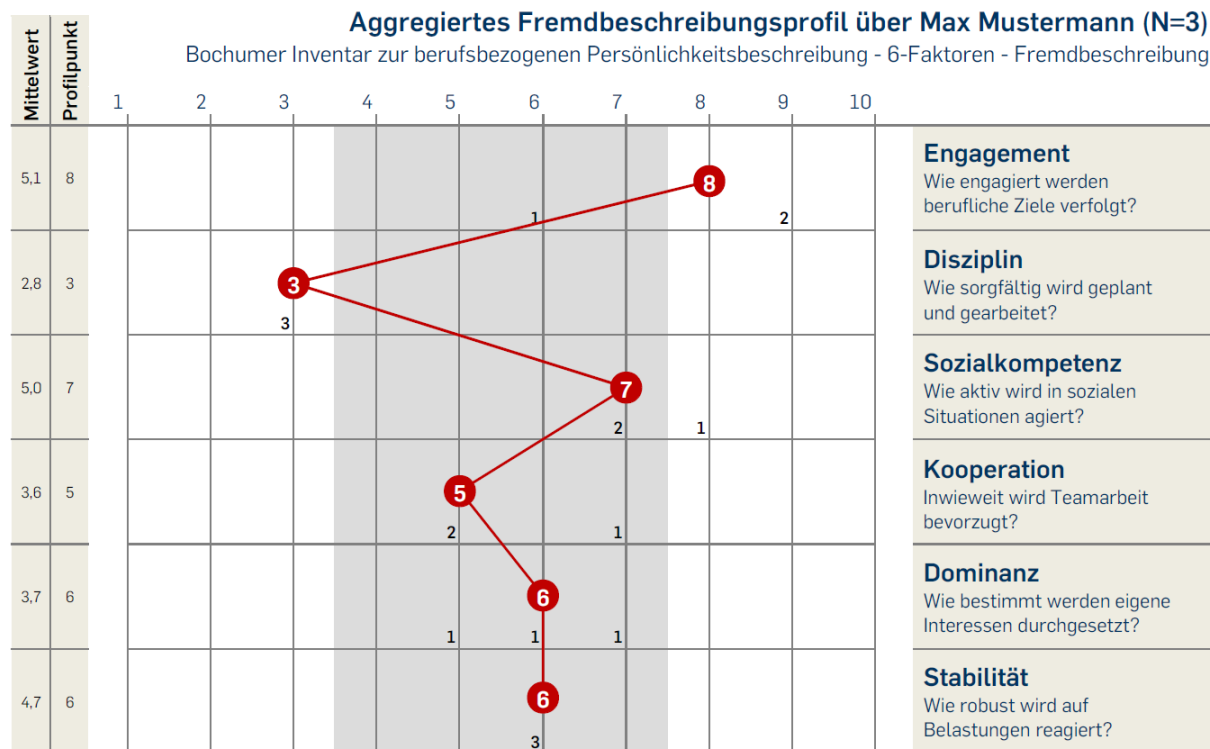


Abbildung 3: Aggregation – Bildung eines Durchschnittsprofils aus mehreren Fremdbeschreibungen inklusive Häufigkeitsdarstellung

Best practice: Gestaltung eines Fremdbeschreibungsprozesses

Erfahrungsgemäß hat sich folgender Ablauf für den Gesamtprozess bewährt (vgl. Abbildung 4). Würde das BIP-6F-FI-R2 beispielsweise im Rahmen einer Teamentwicklungsmaßnahme in einem fünfköpfigen Team eingesetzt, könnte jedes Teammitglied eine BIP-6F-Selbsteinschätzung vornehmen (N=5) sowie vier Fremdbilder über die jeweils anderen Teammitglieder anfertigen (N=20). Für jedes Teammitglied könnte anschließend eine Gegenüberstellung des Selbstbildes mit den vier Fremdbildern sowie ggf. zusätzlich mit dem über die Aggregation gemittelten Fremdbild erfolgen.



Abbildung 4: Beispielhafter Ablauf eines Fremdbeschreibungsprozesses

Im Vorfeld sollte der Umgang mit der Anonymität der Fremdbildgeber thematisiert werden. Erforderlich ist hierbei eine Klärung (und entsprechende Kommunikation), ob diese namentlich erwähnt werden wollen / sollen oder nicht. Grundsätzlich sind je nach Personenkreis beide Varianten denkbar. Wird besonderen Wert auf Anonymität gelegt, 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-6F (BIP-6F-FI-R2) liegt ein kompaktes und belastbares Instrument zur systematischen Erfassung überfachlicher Fremdeinschätzungen

für die praktische Personalarbeit vor, welches aufgrund einer Bearbeitungsdauer von weniger als zehn Minuten besonders ökonomisch ist – insbesondere wenn eine größere Anzahl an Fremdbeschreibungen eingeholt wird bzw. die Fremdbildgeber zeitlich nicht so sehr beansprucht werden sollen. Dieser Umstand macht den Einsatz des BIP-6F-FI-R2 insbesondere im Rahmen von Teamentwicklungsmaßnahmen attraktiv, bei denen wechselseitige Beschreibungen mehrerer Personen notwendig sind. Die Objektivität wird durch eine computerbasierte Durchführung und Auswertung sowie Interpretationshilfen gewährleistet. Darüber hinaus werden gute Reliabilitätskennwerte zwischen .81 und .89 erreicht. Das Instrument erweist sich mit sehr guten Varianzaufklärungen für die Kriterien Einschätzung des Berufserfolgs (34%) und der Arbeitszufriedenheit (17%) als valide.

Der Einsatz des BIP-6F-FI-R2 ist insbesondere im Abgleich mit der Selbstbeschreibung besonders wertvoll. Die beschriebene Person kann von der Hinzunahme weiterer Perspektiven profitieren, indem blinde Flecken in der Selbst- und Fremdwahrnehmung reduziert werden. Dies können Multiprofil und Aggregation inhaltlich und visuell unterstützen.

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.
- Connelly, B. S. & Ones, D. S. (2010). An Other Perspective on Personality: Meta-Analytic Integration of Observers' Accuracy and Predictive Validity. *Psychological Bulletin*, 136 (6), 1092-1122.
- Fiege, R., Muck, P. M. & Schuler, H. (2006). Mitarbeitergespräche. In Schuler, H. (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage; S. 471-525). Göttingen: Hogrefe.
- Frieg, P., Pohlmann, L. & Hossiep, R. (2014). *Gütekriterien der Forschungsversion des BIP-6F (Forschungsbericht)*. Bochum: Ruhr-Universität, Projektteam Testentwicklung.
- Hogan, J., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2011). Management derailment. In S. Zedeck (Hrsg.), *Maintaining, expanding, and contracting the organization. APA handbook of industrial and organizational psychology* (Bd. 3, S. 555–575). Washington, DC: APA.
- Hossiep, R. & Krüger, C. (2012). *Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - 6 Faktoren (BIP-6F)*. Göttingen: Hogrefe.

Hossiep, R. & Mühlhaus, O. (2015). *Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests* (2., vollst. überarb. und erweiter. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.

Sarges, W. (2000). Diagnose von Managementpotenzial für eine sich immer schneller und unvorhersehbarer ändernde Wirtschaftswelt. In L. von Rosenstiel & T. Lang-von Wins (Hrsg.), *Perspektiven der Potentialbeurteilung* (S. 107-128). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.

Weiß, S. & Hossiep, R. (2013). *BIP-R6. Gütekriterien: Objektivität – Reliabilität – Validität* (Forschungsbericht). Bochum: Ruhr-Universität, Projektteam Testentwicklung.

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

Werther, S. (2015). *Einführung in Feedbackinstrumente in Organisationen. Vom 360°-Feedback bis hin zur Mitarbeiterbefragung*. Wiesbaden: Springer.

Bitte zitieren Sie diesen Artikel wie folgt:

Schulz, R. & Weiß, S. (2018). *BIP-6F-FI-R2. Gütekriterien: Objektivität – Reliabilität – Validität* (Forschungsbericht). Bochum: Ruhr-Universität, Projektteam Testentwicklung.

Stand: 11.06.2018