

**Fakultät für Psychologie
Ruhr-Universität Bochum**

**Das Bochumer Inventar zur
berufsbezogenen Persönlichkeitsdiagnostik
(BIP)**

Diplomarbeit
vorgelegt dem Ausschuß
für die Diplom-Prüfung der Psychologen

von

Michael Paschen

Februar 1996

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

Inhaltsverzeichnis

1 Einführung.....	6
1.1 Zielsetzungen der vorliegenden Arbeit	6
2 Zur Geschichte der Persönlichkeitsdiagnostik.....	8
2.1 Historische Vorläufer der Persönlichkeitsdiagnostik	9
2.2 Der Beginn der empirisch-psychologischen Persönlichkeitsdiagnostik	11
2.3 Die Entwicklung von Verfahren für berufsbezogene Fragestellungen	14
3 Person, Situation und Verhalten - grundsätzliche Überlegungen	17
3.1 Das Eigenschaftskonzept.....	17
3.1.1 Die situationsübergreifende Konsistenz von Verhalten	19
3.1.1.1 Methodische Grundlagen und empirische Befunde zur Untersuchung von Konsistenz..	19
3.1.1.2 Konsequenzen für die Berufseignungsdiagnostik.....	23
3.1.2 Situationsspezifische Einflüsse.....	24
3.1.2.1 Die Relevanz situationaler Einflüsse	25
3.1.2.2 Konsequenzen für die Berufseignungsdiagnostik.....	26
3.1.3 Stabilität und Veränderung von Persönlichkeitsmerkmalen	28
3.1.3.1 Methodische und konzeptuelle Grundlagen	29
3.1.3.2 Empirische Belege für zeitliche Stabilität und Veränderung von Persönlichkeits-	
merkmalen	31
3.1.3.3 Konsequenzen für die Berufseignungsdiagnostik.....	33
3.2 Ein Modell zur Bedingtheit von Berufserfolg durch persönliche und situationale Variablen.....	33
4 Persönlichkeitstests in der Berufseignungsdiagnostik.....	36
4.1 Der Einsatz von Persönlichkeitstests im internationalen Vergleich.....	37
4.2 Rechtliche Rahmenbedingungen.....	39
4.3 Die Bewertung von Persönlichkeitstests durch die Bewerber.....	41
4.3.1 Bedingungen für eine positive Bewertung von Auswahlverfahren	42
4.3.2 Die Akzeptanz des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsdiagnostik	44
4.4 Fehlerfaktoren bei der Bearbeitung von Persönlichkeitstests	46
4.4.1 Antworten im Sinne sozialer Erwünschtheit.....	46
4.4.1.1 Die Untersuchung sozialer Erwünschtheit.....	47
4.4.1.2 Die Relevanz des Problems für den Einsatz von Persönlichkeitstests zur Personal-	
selektion.....	48
4.4.2 Akquieszenz	51
4.4.3 Bevorzugung extremer oder mittlerer Antwortkategorien	53
4.4.4 Zusammenfassende Einschätzung der Fehlerfaktoren.....	53

4.5 Die Vorhersagekraft von Persönlichkeitstests für beruflichen Erfolg.....	54
4.5.1 Die Methode der Validitätsgeneralisierung nach Schmidt & Hunter.....	54
4.5.1.1 Metaanalytische Befunde zur Validität von Persönlichkeitstests für die Berufseignungsdiagnostik.....	57
4.5.1.2 Belege für die inkrementelle Validität von Persönlichkeitstests.....	64
4.5.1.3 Konsequenzen für Wissenschaft und Praxis.....	65
4.5.2 Belege für die Vorhersagekraft ausgewählter Verfahren.....	66
4.6 Ethische Fragen der Diagnostik in Eignungsuntersuchungen.....	68
5 Die Konstruktion des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsdiagnostik.....	71
5.1 Strategien der Testentwicklung.....	71
5.1.1 Der induktive Ansatz.....	71
5.1.2 Der kriteriumsorientierte Ansatz.....	72
5.1.3 Der deduktive Ansatz.....	72
5.2 Die Entwicklung der Skalen des BIP.....	73
5.2.1 Berufliche Anforderungen an Führungskräfte.....	73
5.2.2 Die Itemkonstruktion.....	79
5.3 Der erste Entwurf des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsdiagnostik.....	81
5.4 Die Weiterentwicklung der Dimensionen und des Itempools.....	82
5.5 Die zweite Version des BIP.....	83
6 Die empirische Analyse des Verfahrens.....	86
6.1 Die Ansprache der Testkandidaten.....	86
6.2 Die Rückmeldung der Ergebnisse.....	88
6.3 Beschreibung der Analytestichprobe.....	89
6.4 Statistische Kennziffern des Tests.....	90
6.4.1 Die Reliabilität der Skalen.....	90
6.4.2 Vorläufige Normen.....	91
6.5 Zur Validität des BIP.....	93
7 Ausblick und weitere Forschungsvorhaben.....	94
8 Literaturverzeichnis.....	96
9 Anhang.....	118
10 Autorenregister.....	211