



Forschungsbericht

BIP-R6

(6. revidierte Forschungsversion des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung)

Gütekriterien:

Objektivität – Reliabilität – Validität

Projektteam Testentwicklung, 2013

Verfasser: Sabine Weiß, Rüdiger Hossiep

Projektteam Testentwicklung c/o Dr. R. Hossiep
Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Psychologie
IB 5/55
Universitätsstr. 150
44780 Bochum

Telefon: 0234 3224623
E-Mail: bip@rub.de
Homepage: www.testentwicklung.de



Link zum PDF

Inhaltsbereiche des BIP

Ziel des BIP ist die standardisierte Erfassung des Selbstbildes eines Teilnehmers 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 R6

Berufliche Orientierung: Wie bringe ich mich ein?		
Skala	Leitfrage	Beispielitem
Leistungsmotivation	Inwieweit stelle ich hohe Leistungsanforderungen an mich?	Ich bin ausgesprochen ehrgeizig.
Gestaltungsmotivation	Wie wirke ich auf Prozesse ein?	Es ist mir in meinem Leben gelungen, eine ganze Menge zu bewegen.
Führungsmotivation	Wie wirke ich auf andere Personen ein?	Ich strahle Autorität aus.
Wettbewerbsorientierung	Inwieweit bin ich bestrebt, mich mit anderen zu messen?	Ich vermeide Konkurrenzsituationen.
Arbeitsverhalten: Wie arbeite ich?		
Skala	Leitfrage	Beispielitem
Gewissenhaftigkeit	Wie wichtig sind für mich Detailorientierung und Perfektionismus?	Ich nehme die Dinge ganz genau.
Flexibilität	In welchem Ausmaß bin ich willens, mich immer wieder umzustellen?	Wenn ich vor völlig unerwarteten Situationen stehe, fühle ich mich richtig in meinem Element.
Handlungsorientierung	Wie zielgerichtet setze ich getroffene Entscheidungen in Handlungen um?	Ich zögere nicht mit der sofortigen Umsetzung von Beschlüssen.
Analyseorientierung	Wie differenziert durchdenke ich Alternativen, bevor ich mich entscheide?	Ich entscheide niemals aus dem Bauch heraus.

Soziale Kompetenzen: Wie gehe ich mit anderen um?		
Skala	Leitfrage	Beispielitem
Sensitivität	Wie sicher erspüre ich Gefühle anderer?	Ich bemerke mit großer Sicherheit, wie sich mein Gegenüber fühlt.
Kontaktfähigkeit	In welchem Umfang verhalte ich mich sozial offensiv?	Wenn ich auf fremde Personen treffe, finde ich ohne Schwierigkeiten ein
Soziabilität	Wie wichtig ist mir ein harmonisches Miteinander?	Ich komme mit jedem gut klar.
Teamorientierung	Wie stark bevorzuge ich Teamarbeit?	Wenn ich die Wahl habe, bearbeite ich Aufgaben lieber gemeinsam mit anderen.
Durchsetzungsstärke	Mit welcher Vehemenz verfolge ich anderen gegenüber meine Ziele?	Andere haben es schwer, in einer Auseinandersetzung mit mir die Oberhand zu gewinnen.
Begeisterungsfähigkeit	Inwieweit bin ich in der Lage, mich und andere zu begeistern?	Ich wirke auf andere mitreißend.
Psychische Konstitution: Wie gehe ich mit mir um?		
Skala	Leitfrage	Beispielitem
Emotionale Stabilität	In welchem Ausmaß bin ich emotional robust?	Mich wirft so leicht nichts aus der Bahn.
Belastbarkeit	Wie viel will und kann ich mir an Belastung zumuten?	Auch wenn ich sehr hart arbeiten muss, bleibe ich gelassen.
Selbstbewusstsein	Wie überzeugt bin ich von mir als Person?	Ich bin selbstbewusst.

Das BIP-R6 ist die nunmehr sechste revidierte Forschungsversion des BIP, welche im Vergleich zur beim Hogrefe Testverlag publizierten Version des Verfahrens (Hossiep & Paschen, 1998, 2003) um die drei Skalen Wettbewerbsorientierung, Analyseorientierung und Begeisterungsfähigkeit erweitert wurde. Der aktuelle Fragebogen ist seit dem 01.10.2012 beim Projektteam Testentwicklung in Anwendung. Er umfasst 195 Items, welche für die Ergebnisdarstellung genutzt werden sowie 58 weitere Forschungsitens und einige zusätzliche demographische Angaben wie z.B. die Fragen nach Alter, Geschlecht, hierarchischer Position oder Tätigkeitsbereich. Die Bearbeitungsdauer liegt bei ca. 50 Minuten.

Ist eine wesentlich kürzere Bearbeitungszeit unabdingbar, kommt als Alternative das lediglich 48 Items umfassende BIP-6F, das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren (Hossiep & Krüger, 2012) in Betracht, welches die 17 spezifischen Persönlichkeitseigenschaften, die im BIP erfasst werden, auf einer höheren Abstraktionsebene zu 6 Globalfaktoren zusammenfasst.

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?	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-R6 wird ausschließlich online über eine Testplattform des Projektteams Testentwicklung durchgeführt und edv-gestützt ausgewertet. Die Objektivität der Interpretation wird durch einen ausführlichen Ergebnisbericht und die Hinweise in der Handanweisung zum Verfahren (Hossiep & Paschen, 2003) unterstützt.

Reliabilität

Bühner (2011) stellt vier Reliabilitätsarten vor, die auf Basis von Korrelationen errechnet werden. Eine Korrelation bezeichnet den quantitativen Grad des Zusammenhangs zwischen verschiedenen Merkmalen und kann Werte von -1 bis +1 annehmen. Die *Paralleltestreliabilität* wird durch die Korrelation der Ergebnisse zweier Parallelformen eines Tests bestimmt, die *Retestreliabilität* hingegen gibt Aufschluss über die Stabilität von Messungen, indem die Ergebnisse eines Tests zu verschiedenen Messzeitpunkten korreliert werden. Zur Ermittlung der *Split-Half-Reliabilität* wird ein Test in zwei Hälften geteilt, um die Ergebnisse beider Testhälften miteinander zu korrelieren. Die *interne Konsistenz* ist eine Erweiterung der Testhalbierungsmethode, bei welcher eine Skala nicht nur in zwei Hälften geteilt, sondern jedes einzelne Item als eigenständiger Testteil gesehen und mit dem Gesamtwert der Skala korreliert wird.

Der Konsistenzkoeffizient ist das am häufigsten verwendete Reliabilitätsmaß, daher wird hier exemplarisch die interne Konsistenz der BIP-Skalen dokumentiert (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Interne Konsistenz der 17 Skalen der BIP-Forschungsversion R6 (N=10967-11051)

Skala	Itemanzahl	Cronbachs Alpha
Leistungsmotivation (LM)	14	.83
Gestaltungsmotivation (GM)	12	.76
Führungsmotivation (FM)	12	.87
Wettbewerbsorientierung (WO)	9	.79
Gewissenhaftigkeit (Ge)	12	.86
Flexibilität (FI)	12	.84
Handlungsorientierung (HO)	12	.86
Analyseorientierung (AO)	11	.81
Sensitivität (Sen)	8	.78
Kontaktfähigkeit (Ko)	12	.87
Soziabilität (Soz)	12	.81
Teamorientierung (TO)	12	.88
Durchsetzungsstärke (Du)	12	.85
Begeisterungsfähigkeit (BF)	8	.84
Emotionale Stabilität (ESt)	12	.85
Belastbarkeit (Bel)	12	.91
Selbstbewusstsein (SB)	12	.84

Ein prominenter Schätzwert für die interne Konsistenz einer Skala ist Cronbachs Alpha. Dieser Wert kann zwischen 0 und 1 variieren, Werte $>.70$ werden als zufriedenstellend angesehen. Die Cronbachs Alpha-Werte der 17 Skalen der Forschungsversion BIP-R6 liegen zwischen $.76$ und $.91$.

Zusätzlich ist es hilfreich, nicht nur den Höhe des Zusammenhangs zwischen den Items innerhalb einer Skala zu kennen, sondern auch die Höhe des Zusammenhangs zwischen den 17 Skalen des BIP (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Interkorrelation der 17 Skalen der BIP-Forschungsversion R6 (N=10967-11051)

	LM	GM	FM	WO	Ge	FI	HO	AO	Sen	Ko	Soz	TO	Du	BF	Est	Bel	SB
LM	1	.47	.48	.62	.29	.38	.37	0	.28	.30	0	.04	.44	.33	.31	.52	.41
GM		1	.60	.41	-.05	.47	.22	-.30	.16	.28	-.36	.03	.62	.49	.20	.30	.48
FM			1	.52	0	.53	.44	-.27	.40	.45	-.10	.29	.73	.49	.45	.51	.67
WO				1	.15	.29	.29	-.11	.26	.28	-.12	.01	.47	.33	.25	.38	.41
Ge					1	-.23	.32	.54	.13	.02	.20	-.08	.08	-.05	.09	.17	.03
FI						1	.40	-.37	.32	.39	.04	.31	.44	.34	.45	.55	.52
HO							1	.01	.50	.40	.30	.23	.46	.25	.59	.65	.51
AO								1	-.03	-.18	.27	-.01	-.25	-.32	-.12	-.08	-.23
Sen									1	.57	.41	.23	.36	.29	.47	.48	.51
Ko										1	.19	.31	.46	.58	.41	.40	.56
Soz											1	.27	-.25	-.22	.35	.30	.03
TO												1	.15	.13	.24	.22	.20
Du													1	.61	.44	.46	.69
BF														1	.18	.24	.48
Est															1	.73	.68
Bel																1	.60
SB																	1

Die höchsten Interkorrelationen innerhalb einer Dimension sind für die Skalen des Bereichs der psychischen Konstitution zu beobachten: Die Skala emotionale Stabilität korreliert zu $.73$ mit Belastbarkeit und zu $.68$ mit Selbstbewusstsein, Belastbarkeit und Selbstbewusstsein sind zu $.60$ korreliert. Darüber hinaus sind substantielle Korrelationen zwischen einzelnen Skalen unterschiedlicher Bereiche festzustellen, z.B. die Korrelationen der Skala Durchsetzungsstärke mit Führungsmotivation in Höhe von $.73$ und mit Gestaltungsmotivation in Höhe von $.62$.

Mitunter werden die nicht unerheblichen Interkorrelationen zwischen den BIP-Skalen als kritisch angesehen. Das BIP ist in der Lage, die einzelnen Skalen mit hoher Präzision abzubilden, daher können auch Unterschiede in der Ausprägung miteinander korrelierter Merkmale sichtbar werden. Dies kann im Einzelfall besonders hilfreich sein, beispielsweise wenn jemand hochgradig führungsmotiviert ist, aber trotzdem – entgegen der üblichen Korrelationsrichtung – gerade nicht gleichermaßen durchsetzungsfähig ist.

Bevorzugt ein Anwender ein Verfahren, dessen Faktoren weitgehend unabhängig voneinander konstruiert sind, ist der Einsatz des BIP-6F empfehlenswert (Hossiep & Krüger, 2012; <http://www.testentwicklung.de/testverfahren/BIP-6F/index.html>).

Validität

Bryant (2000) nimmt eine grundsätzliche Einteilung der Validität in drei Validitätsarten vor: Der Aspekt der *Inhaltsvalidität* thematisiert eine hinreichende inhaltliche Abbildung des Konstrukts. Zur Ermittlung der *Konstruktvalidität* werden häufig konvergente Validitäten (Korrelation mit Tests ähnlicher Gültigkeitsbereiche) errechnet. 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 (2005) empfehlen, dass zur Interpretation herangezogene Koeffizienten mindestens .20 betragen sollten.

Im Folgenden wird die Kriteriumsvalidierung des BIP-R6 mittels multipler Regressionen dargestellt. Das statistische Analyseverfahren der multiplen Regression eignet sich, um Beziehungen zwischen mehreren unabhängigen Variablen - in diesem Fall die Mittelwerte der BIP-Skalen – und einer abhängigen Variable – beispielsweise einem Indikator beruflichen Erfolgs - aufzudecken. Für das BIP-R6 wurden multiple Regressionen mit zwei objektiven und zwei subjektiven Indikatoren beruflichen Erfolgs berechnet.

Als subjektive Berufserfolgskriterien fungieren die persönliche Beurteilung des eigenen Berufserfolgs (erhoben über ein neunstufiges Antwortformat von „nicht erfolgreich“ bis „sehr erfolgreich“) sowie die Einschätzung der eigenen Arbeitszufriedenheit (erfasst über ein neunstufiges Antwortformat von „nicht zufrieden“ bis „sehr zufrieden“).

Die BIP-Skalen weisen eine multiple Korrelation von $R=.43$ mit dem Kriterium „Eigener Berufserfolg“ (vgl. Tabelle 5) auf.

Tabelle 5: Multiple Regression des Kriteriums „Eigener Berufserfolg“ auf die BIP-Skalen

	r	B	SE	β	Modellzusammenfassung	
Kriterium: Eigener Berufserfolg (N=9109 Berufstätige Fach- und Führungskräfte)						
Leistungsmotivation	.26	.06	.02	.04	R	.43
Gestaltungsmotivation	.22	.09	.03	.05	R^2_{korr}	.18
Führungsmotivation	.33	.09	.02	.07		
Wettbewerbsorientierung	.25	.08	.02	.06		
Gewissenhaftigkeit	.09	.03	.02	.02		
Flexibilität	.23	-.10	.02	-.07		
Handlungsorientierung	.32	.11	.02	.08		
Analyseorientierung	-.08	-.06	.02	-.04		
Sensitivität	.28	.08	.02	.05		
Kontaktfähigkeit	.27	.02	.02	.01		
Soziabilität	.09	.08	.02	.05		
Teamorientierung	.16	.08	.01	.06		
Durchsetzungsstärke	.32	.11	.03	.07		
Begeisterungsfähigkeit	.23	.05	.02	.04		
Emotionale Stabilität	.32	.12	.02	.09		
Belastbarkeit	.33	.08	.02	.06		
Selbstbewusstsein	.33	-.01	.03	.00		
Konstante		3.275				

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.

Die höchsten singulären Zusammenhänge mit der Einschätzung des eigenen Berufserfolgs sind für die Skalen Führungsmotivation, Belastbarkeit und Selbstbewusstsein ($r=.33$) sowie die Skalen Handlungsorientierung, Durchsetzungsstärke und Emotionale Stabilität ($r=.32$) zu beobachten. Bei Personen, die sich selbst als beruflich erfolgreich einstufen, sind somit tendenziell höhere Mittelwerte auf den genannten Skalen zu erwarten als bei Personen, die sich als weniger erfolgreich bezeichnen.

Für das Kriterium „Arbeitszufriedenheit“ resultiert eine multiple Korrelation von $R=.32$ mit den BIP-Skalen. Die höchsten Einzelkorrelationen liefern die Skalen Emotionale Stabilität ($r=.27$) und Belastbarkeit ($r=.24$) des Bereichs“ Psychische Konstitution“ (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Multiple Regression des Kriteriums „Arbeitszufriedenheit“ auf die BIP-Skalen

	r	B	SE	β	Modellzusammenfassung	
Kriterium: Arbeitszufriedenheit (N=9092 Berufstätige Fach- und Führungskräfte)						
Leistungsmotivation	.13	.09	.04	.04	R	.32
Gestaltungsmotivation	.06	-.11	.04	-.04	R^2_{korr}	.10
Führungsmotivation	.18	.20	.04	.10		
Wettbewerbsorientierung	.09	-.02	.03	-.01		
Gewissenhaftigkeit	.02	-.07	.03	-.03		
Flexibilität	.14	-.12	.03	-.06		
Handlungsorientierung	.19	.01	.03	.00		
Analyseorientierung	-.05	-.03	.03	-.01		
Sensitivität	.16	.01	.03	.00		
Kontaktfähigkeit	.15	.01	.03	.00		
Soziabilität	.12	.07	.03	.03		
Teamorientierung	.14	.11	.02	.06		
Durchsetzungsstärke	.15	.06	.04	.03		
Begeisterungsfähigkeit	.11	.14	.03	.07		
Emotionale Stabilität	.27	.49	.04	.24		
Belastbarkeit	.24	.16	.04	.08		
Selbstbewusstsein	.17	-.31	.04	-.15		
Konstante		3.675				

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.

Als objektive Kriterien beruflichen Erfolgs wurden das Entgelt (erhoben über ein zehnstufiges Kategoriensystem) sowie die hierarchische Position (Einteilung in ein sechsstufiges Kategoriensystem von Sachbearbeiter/Fachkraft bis Vorstand) betrachtet.

Die Regression des Kriteriums „Entgelt“ auf die BIP-Skalen führt zu einem multiplen Korrelationskoeffizienten in Höhe von $R=.43$. Die höchsten Einzelkorrelationen wurden für die Skalen Führungsmotivation ($r=.29$) und Gestaltungsmotivation ($r=.27$) sowie Analyseorientierung ($r=-.22$) und Selbstbewusstsein ($r=.22$) ermittelt (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Multiple Regression des Kriteriums „Entgelt“ auf die BIP-Skalen

	r	B	SE	β	Modellzusammenfassung	
Kriterium: Entgelt (N=8659 Berufstätige Fach- und Führungskräfte)						
Leistungsmotivation	.11	.10	.04	.03	R	.41
Gestaltungsmotivation	.27	.39	.05	.13	R^2_{korr}	.17
Führungsmotivation	.29	.44	.04	.18		
Wettbewerbsorientierung	.12	-.06	.03	-.02		
Gewissenhaftigkeit	-.19	-.30	.03	-.12		
Flexibilität	.24	.01	.04	.01		
Handlungsorientierung	.07	.01	.04	.00		
Analyseorientierung	-.22	-.20	.04	-.07		
Sensitivität	.05	.03	.04	.01		
Kontaktfähigkeit	.05	-.23	.04	-.09		
Soziabilität	-.15	-.31	.04	-.11		
Teamorientierung	.16	.33	.03	.14		
Durchsetzungsstärke	.20	-.23	.05	-.08		
Begeisterungsfähigkeit	.10	-.22	.03	-.09		
Emotionale Stabilität	.12	-.06	.04	-.03		
Belastbarkeit	.14	.11	.04	.05		
Selbstbewusstsein	.22	.33	.05	.13		
Konstante		3.286				

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.

Für das Kriterium „Hierarchische Position“ wurde ein multipler Korrelationskoeffizient von $R = .45$ errechnet. Die höchsten Zusammenhänge zu diesem Kriterium weisen die Skalen Führungsmotivation ($r = .38$), Gestaltungsmotivation ($r = .27$), Durchsetzungsstärke ($r = .22$) sowie Flexibilität und Selbstbewusstsein ($r = .21$) auf (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Multiple Regression des Kriteriums „Hierarchische Position“ auf die BIP-Skalen

	r	B	SE	β	Modellzusammenfassung	
Kriterium: Hierarchische Position (N=9220 Berufstätige Fach- und Führungskräfte)						
Leistungsmotivation	.14	.10	.02	.06	R	.45
Gestaltungsmotivation	.27	.17	.03	.10	R^2_{korr}	.20
Führungsmotivation	.38	.66	.02	.47		
Wettbewerbsorientierung	.10	-.20	.02	-.14		
Gewissenhaftigkeit	-.14	-.14	.02	-.10		
Flexibilität	.21	-.10	.02	-.07		
Handlungsorientierung	.07	-.05	.02	-.04		
Analyseorientierung	-.19	-.07	.02	-.05		
Sensitivität	.07	.01	.02	.01		
Kontaktfähigkeit	.08	-.12	.02	-.08		
Soziabilität	-.12	-.09	.02	-.06		
Teamorientierung	.15	.11	.02	.08		
Durchsetzungsstärke	.22	-.17	.03	-.11		
Begeisterungsfähigkeit	.15	-.02	.02	-.02		
Emotionale Stabilität	.11	-.02	.02	-.01		
Belastbarkeit	.15	.08	.02	.05		
Selbstbewusstsein	.21	.02	.03	.01		
Konstante		1.328				

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.

Zur Beurteilung der Güte der Gesamtvorhersage wird häufig der Determinationskoeffizient R^2 angegeben. Dieser auch als Bestimmtheitsmaß bezeichnete Koeffizient wird durch das Quadrieren des multiplen Korrelationskoeffizienten R gebildet und kann zwischen 0 und 1 liegen. Er gibt den Anteil der Varianz des Kriteriums an, welcher aufgrund der gemeinsamen Berücksichtigung aller 17 BIP-Skalen vorhergesagt werden kann. Beispielsweise bedeutet ein R^2 von .20 in Tabelle 8, dass 20 % der Unterschiede hinsichtlich des Kriteriums „Hierarchische Position“ durch die 17 BIP-Skalen erklärt werden können. Bedenkt man die mannigfaltigen Aspekte, die für das Erlangen bestimmter hierarchischer Positionen relevant sein könnten, ist dieser Wert von beachtlicher Höhe.

Zur Einordnung der Ergebnisse ist der Vergleich der Kriteriumsvaliditäten des BIP mit metaanalytischen Befunden zur Relevanz von Persönlichkeit im berufsbezogenen Kontext hilfreich. Metaanalysen integrieren die Ergebnisse vieler verschiedener Einzelstudien eines bestimmten Forschungsbereichs. Ones, Dilchert, Viswesvaran und Judge (2007) berichten in einer Zusammenfassung mehrerer Metaanalysen korrigierte Validitätskoeffizienten in Höhe von $R^2=.05$ für berufliche Leistung ($R=.23$) sowie $R^2=.12$ ($R=.36$) für Arbeitszufriedenheit.

Die über das BIP erfassten überfachlichen Kompetenzen zeigen mit Varianzaufklärungen in Höhe von 18 % für das Kriterium „Eigener Berufserfolg“, 10 % für das Kriterium „Arbeitszufriedenheit“ sowie 17 Prozent für das Kriterium „Entgelt“ und 20 % für das Kriterium „Hierarchische Position“ somit bedeutsame Zusammenhänge zu den Berufserfolgsindikatoren.

Die Gütekriterien in der Gesamtschau

Die standardisierte Durchführung, Auswertung und Rückmeldung der Testergebnisse sichern die Objektivität des BIP-R6. Mit einem durchschnittlichen Cronbachs Alpha der Skalen des BIP-R6 in Höhe von .84 wird eine hinreichend zuverlässige Messung gewährleistet. Die Gültigkeit des Verfahrens in Hinblick auf Berufserfolg kann mit Varianzaufklärungen in Höhe von 10-20 Prozent für verschiedene Indikatoren beruflichen Erfolgs untermauert werden.

Quellen

- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion (3. Auflage)*. München: Pearson.
- 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.
- Hossiep, R. & Krüger, C. (2012). *Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - 6 Faktoren (BIP-6F)*. Göttingen: Hogrefe.
- Hossiep, R. & Mühlhaus, O. (2005). *Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests*. Göttingen: Hogrefe.
- Hossiep, R. & Paschen, M. (2003). *Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - BIP (2. vollständig überarbeitete Auflage)*. Göttingen: Hogrefe.
- Hossiep, R. & Paschen, M. (1998). *Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - BIP*. Göttingen: Hogrefe.
- Ones, D.S., Dilchert, S., Viswesvaran, C. & Judge, T.A. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*, 60, 995–1027.

Bitte zitieren Sie diesen Artikel wie folgt:

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

Stand: 24.09.2013