



Forschungsbericht

Entwicklung einer psychometrischen Skala zum Konstrukt „Selbstreflexion“

Projektteam Testentwicklung, 2016

Verfasser: Nick Stratemeyer, Philip Frieg & Rüdiger Hossiep

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



Link zum PDF

Wir arbeiten daran, unsere Fragebogenverfahren durch unsere Forschung laufend zu verbessern und zu erweitern. In diesem Sinne thematisiert dieser Forschungsbericht die Entwicklung einer psychometrischen Skala für das Konstrukt „Selbstreflexion“, basierend auf der Bachelorarbeit von Stratemeyer (2015).

Selbstreflexion – was ist das?

Als Selbstreflexion wird allgemein der Abgleich von realem und idealem Selbstkonzept verstanden (Greif, 2008). Damit ist die Fähigkeit des Menschen gemeint, das eigene Verhalten in der Rückschau kritisch zu beurteilen und daraus Schlüsse und Verbesserungsmöglichkeiten für die Zukunft abzuleiten. Sehr simpel könnte auch davon gesprochen werden, dass Selbstreflexion das „bewusste Nachdenken einer Person über sich selbst“ ist (Greif, 2008, S.36).

Wenngleich Selbstreflexion demnach sehr gewöhnlich erscheint, unterscheidet sich der Prozess hinsichtlich Intensität und Fokussierung bei verschiedenen Menschen sehr deutlich. Gleichzeitig kommt der Selbstreflexion eine bedeutende Rolle für die persönliche - und womöglich auch berufliche - Entwicklung zu.

Obwohl „Reflexion über die eigenen Gedanken, Gefühle und Handlungen erforderlich ist, um Veränderungsabsichten selbstgesteuert umsetzen zu können“ (Carver & Scheier, 1998; zit. nach Greif & Schubert, 2014, S. 55), kann ein exzessives Maß an Selbstreflexion wiederum zu negativen Auswirkungen führen. Beispielsweise ist in einer Erhebung von Berg (2007) hinsichtlich der Zeitdauer von Selbstreflexionen im Alltag eine Person aufgefallen, die nach eigener Angabe über 30 Stunden pro Woche über sich selbst nachdenke. Ein so zeitintensives Ausmaß an Selbstreflexion ist sicherlich als psychotherapeutisch behandlungsbedürftig anzusehen (Greif, 2008; Greif & Schubert, 2014). Fälle wie diese unterstreichen beispielhaft den Bedarf, interindividuelle Unterschiede in Selbstreflexionsprozessen durch eine psychometrische Erfassung voneinander differenzieren zu können.

Abgrenzung verschiedener Arten von Selbstreflexion

Das wesentliche Kriterium, nach dem zwei Arten von Selbstreflexion unterschieden werden, ist die systematische Ziel- bzw. Ergebnisorientierung der Reflexionen. Auf diese Weise können „ergebnisorientierte Problem- und Selbstreflexionen“ von „kreisendem Grübeln“ abgegrenzt

werden (Greif & Schubert, 2014, S. 58). Erstere gelten als „wichtiges Potenzial zur bewussten Selbstveränderung“ (Greif, 2008, S. 50) und führen durch eine systematische Vorgehensweise zu „neuen Einsichten“, „verhaltensbezogenen Ergebnissen“ oder „konkreten Lösungen“ (Greif & Schubert, 2014, S. 58).

Das Grübeln hingegen ist durch „extrem[e] Häufigkeit und Dauer“ sowie Einsichts- und Ergebnislosigkeit gekennzeichnet und beeinträchtigt sogar „das Wohlbefinden“ und „die psychische Gesundheit“ (Greif & Schubert, 2014, S. 58). So lässt sich Grübeln mit Depressivität in Verbindung bringen, Selbstreflexion allerdings nicht (Takano & Tanno, 2009).

Obwohl es laut Greif (2008) sehr schwierig sei, diese Arten von Selbstreflexion durch Fragebogenskalen differenziert zu erfassen, konzentriert sich die Konstruktion im Sinne des bereits angeklungenen Berufsbezugs auf die individuelle, ergebnisorientierte Selbstreflexion, die Greif (2008, S. 40) folgendermaßen definiert:

„Individuelle Selbstreflexion ist ein bewusster Prozess, bei dem eine Person ihre Vorstellungen oder Handlungen durchdenkt und expliziert, die sich auf ihr reales und ideales Selbstkonzept beziehen. Ergebnisorientiert ist die Selbstreflexion, wenn die Person dabei Folgerungen für künftige Handlungen oder Selbstreflexionen entwickelt.“

Berufliche Relevanz von Selbstreflexion

Gerade im Beruf erscheint eine Identifizierung der individuellen Tendenz zur ergebnisorientierten Selbstreflexion von besonderer Wichtigkeit. Eine valide Erfassung würde für die Praxis der Personalauswahl und -entwicklung vielversprechenden Mehrwert bedeuten:

Erstens kann die ergebnisorientierte Selbstreflexion von Mitarbeitern aus Organisationsicht als wertvoller Anteil am Humankapital betrachtet werden. So sollten nach dem geschilderten Konstruktverständnis hoch selbstreflektierte (nicht zum Grübeln tendierende) Personen von sich aus ausgeprägtere persönliche Weiterentwicklung zeigen, d.h. aus Fehlern selbstorganisiert lernen und sich eigeninitiativ selbst optimieren. Ein Befund von Harrington und Loffredo (2011) unterstützt diese Überlegung. Die Autoren konnten nachweisen, dass die durch verschiedene englischsprachige Skalen gemessene Selbstreflexion signifikant mit dem persönlichen Wachstum (im Original: „personal growth“) korreliert. Zweitens liegt die Annahme nahe, dass hoch selbstreflektierte Individuen Personalentwicklungsmaßnahmen mit höherer Akzep-

tanz und Motivation begegnen. Somit sollten sich die Maßnahmen für diese Personen als lohnenswerter und effektiver erweisen.

Gerade im Coaching – als eine Form von Personalentwicklung – kommt der Selbstreflexion eine exponierte Stellung zu (Greif, 2008). In seiner Definition von Coaching betont auch Rauen (2004, S. 113) die Wichtigkeit der Selbstreflexion: „Coaching zielt immer auf eine (auch präventive) Förderung von Selbstreflexion und -wahrnehmung, Bewusstsein und Verantwortung, um so Hilfe zur Selbsthilfe zu geben.“

Die Relevanz von Selbstreflexion erstreckt sich über die gesamte Bandbreite von Karriereschritten. Angefangen bei der akademischen Ausbildung erbrachte eine Studie von Lew und Schmidt (2011) die Erkenntnis, dass Selbstreflexion die akademische Leistung fördert. Die zugrundeliegende studentische Stichprobe lässt dabei zumindest die Vermutung zu, dass ein ähnlicher leistungsförderlicher Effekt von Selbstreflexion auch im beruflichen Kontext bestehen könnte. Dass Selbstreflexion auch bei hochqualifizierten Berufseinsteigern eine zentrale Rolle spielt, geht besonders aus einer Studie des Beratungsunternehmens Kienbaum (2012) hervor. Nach dieser Unternehmensbefragung ist Selbstüberschätzung mit 94% der meistgenannte Grund für das Scheitern von High Potentials in Deutschland, die zweithäufigste Ursache ist mit 89% der Nennungen die mangelnde Fähigkeit zur Selbstkritik. Doch auch am oberen Ende der Karriereleiter hat Selbstreflexion eine Bedeutung. So wird in einem Experteninterview von Coutu (2004) mit Manfred F.R. Kets de Vries herausgestellt, dass Selbstreflexion zwar nicht als notwendiges Kriterium für Managementenerfolg zu sehen sei, jedoch als zentral für die mentale Gesundheit von Managern. Die effektivsten Führungspersonen seien laut Kets de Vries nicht nur zum Handeln, sondern auch zum Reflektieren fähig.

Nach diesen Überlegungen ist eindeutig, dass in der Personalpraxis ein Bedarf nach einem psychologisch fundierten Instrument besteht, das die Neigung zur Selbstreflexion von Individuen berufsbezogen erfasst und somit in der Personalauswahl und –entwicklung einen diagnostischen Informationsbeitrag leisten kann.

Itemkonstruktion

Auf Grundlage umfassender (psychologisch geleiteter) inhaltlicher Überlegungen und Recherchen sowie unter Sichtung bestehender Fragebogenskalen zur Erfassung von Selbstreflexion

ohne Berufsbezug¹, wurden 17 Items zur Erfassung von berufsrelevanter Selbstreflexion konstruiert.

Die Itemkonstruktion orientierte sich dabei an drei inhaltlichen Konstruktionsfacetten: *Reflexionsbereitschaft*, *Selbstkenntnis und Optimierungswille* sowie *Feedbackorientierung*. Die Funktion dieser Facetten bestand in der Abdeckung eines möglichst breiten Spektrums von berufsrelevanter Selbstreflexion – dabei wurden diese folgendermaßen operationalisiert:

Die *Reflexionsbereitschaft* umfasst die Tendenz, das eigene Verhalten zu hinterfragen und sich zielgerichtet mit den eigenen Gefühlen, Gedanken und Handlungen zu beschäftigen. Ein Item dieser Facette lautet zum Beispiel: „Über mein Verhalten denke ich viel nach.“

Die Facette *Selbstkenntnis und Optimierungswille* thematisiert das Resultat der Selbstreflexion, nämlich die realistische Kenntnis des eigenen Selbst, sowie die Bestrebung, sich durch Selbstreflexion in der Zukunft zu verbessern.

Der Facette *Feedbackorientierung* liegt die Prämisse zugrunde, dass die Orientierung an und die Akzeptanz von Feedback einen wesentlichen Beitrag zu einer realistischen Selbstreflexion leisten. Exemplarisch erfragt ein Item, ob Feedback von anderen bewusst eingefordert wird.

Datenerhebung

Zur empirischen Überprüfung der konstruierten Skala wurden die 17 Items unter die bestehenden Items der Forschungsversion des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) gemischt. Der Online-Fragebogen wurde anschließend berufstätigen Fach- und Führungskräften im Alter zwischen 18 und 67 Jahren vorgelegt.

Die Probanden wurden u.a. über das berufsbezogene soziale Netzwerk XING akquiriert. Als Anreiz wurde den Teilnehmern eine kostenfreie, detaillierte Auswertung ihrer Selbsteinschätzung zur berufsbezogenen Persönlichkeit in Form des BIP-Ergebnisberichts angeboten. Auf diese Weise konnte zwischen dem 25.04.2015 und dem 18.05.2015 eine 165 Teilnehmer große Stichprobe aus berufstätigen Fach- und Führungskräften erhoben werden. Diese setzt sich aus

¹ Fragebogen zur ergebnisorientierten Problem und Selbstreflexion (FePS; Berg, 2007);
Self-Reflection and Insight Scale (Grant, Franklin & Langford, 2002);
Rumination-Reflection Questionnaire (Trapnell & Campbell, 1999)

89 weiblichen und 76 männlichen Personen im durchschnittlichen Alter von 39,7 Jahren zusammen. Die Teilnehmer gaben im Schnitt an, pro Woche 41,4 Stunden zu arbeiten.

Datenanalyse – Itemselektion

Die untersuchten 17 Items erreichten zusammengenommen einen Skalenmittelwert von 4,51 ($SD = ,68$). Der geringste Skalenmittelwert einer Person betrug 3,0 – der höchste 5,94. Die genauere Verteilung der Skalenmittelwerte veranschaulicht das Histogramm in Abb. 1. Die Skala zeigte eine gute interne Konsistenz von $\alpha = .86$.

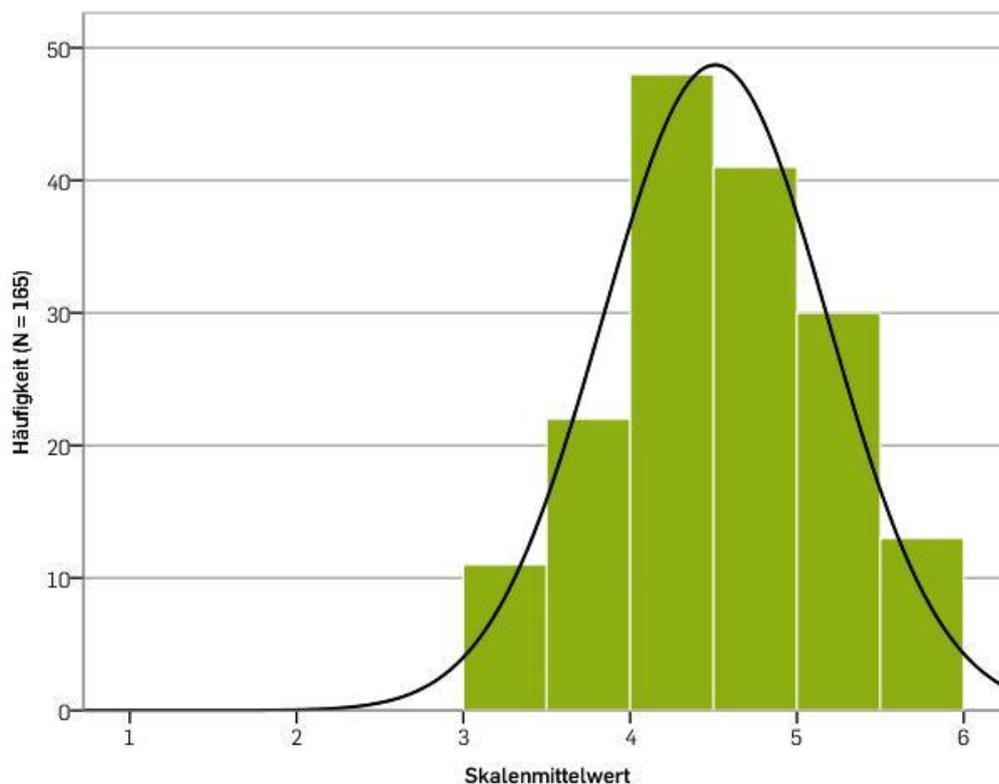


Abbildung 1: Histogramm der Skalenmittelwerte für die aus allen 17 Items bestehende Skala.

Die Qualität der Items wurde anhand der für die Items der Bochumer Inventare üblichen statistischen Kriterien bemessen:

- **Mittelwert (MW):** Ist das Item weder zu „leicht“ noch zu „schwierig“? Anzustreben sind hier Mittelwerte, die sich um die Antwortskalenmitte herum bewegen. Auf unserer Skala von 1 bis 6 sollten die Mittelwerte idealerweise zwischen 2,5 und 4,5 liegen.
- **Standardabweichung (SD):** Differenzieren die Items hinreichend? Wenn alle Probanden identisch antworten, hat ein Item keine Aussagekraft. Die Antworten auf ein Item sollten daher hinreichend um den Mittelwert streuen. Für unsere Skala sollte die Streuung mindestens 1,2 betragen.
- **Trennschärfe (TS):** Passt das Item einer Skala zu den übrigen Items der Skala? Diese Frage beantwortet die Trennschärfe. Das ist die korrigierte Item-Skala-Korrelation. Diese Kenngröße sollte über .30 liegen, da das Item ansonsten inhaltlich nicht gut in die vorgesehene Skala passt.

Diesen Richtlinien folgend wurden im ersten Schritt sieben Items wegen der hohen Mittelwerte, geringen Standardabweichungen oder (vereinzelt) geringen Trennschärfen selektiert. Beispielsweise wurde das Item „*Ich habe kein Interesse, mir intensiv Gedanken über mein Verhalten zu machen*“ aufgrund des hohen Mittelwertes von 4,83 ausgeschlossen.

Im zweiten Schritt wurden unter Berücksichtigung der statistischen Kennwerte sowie insbesondere inhaltlicher Gesichtspunkte zwei weitere Items aus der Skala entfernt.

Die verbleibenden acht Items erfüllten die statistischen und inhaltlichen Anforderungen in akzeptablem Maße, wobei der Skalenmittelwert auf 4,26 ($SD = ,84$) gesenkt werden konnte. Im Vergleich zur Skala mit 17 Items zeigt das Histogramm nach der Itemselektion (siehe Abb. 2) eine deutlich breitere Streuung der Skalenmittelwerte. Mit einer immer noch guten internen Konsistenz von $\alpha = .79$ ergab sich eine zufriedenstellende Reliabilität.

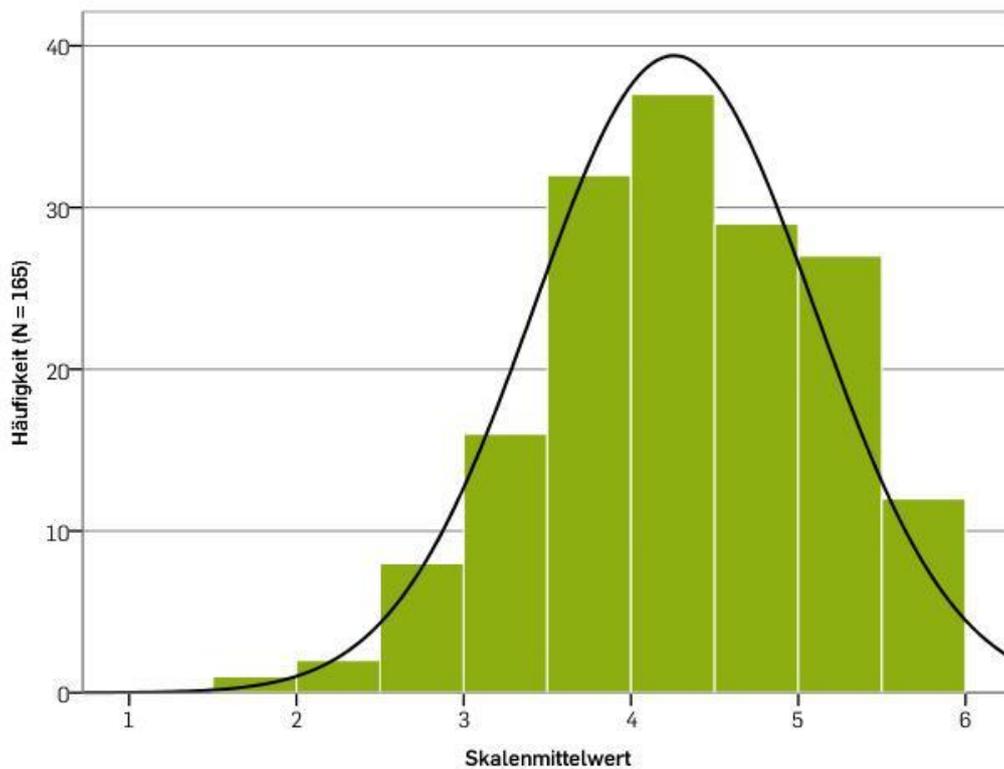


Abbildung 2: Histogramm der Skalenwerte nach Itemselektion (Skala bestehend aus acht Items).

Datenanalyse – Faktorenanalyse

Die untersuchten Items für die Skala Selbstreflexion wurden mit Hilfe der drei inhaltlichen Facetten Reflexionsbereitschaft, Selbstkenntnis und Optimierungswille sowie Feedbackorientierung entwickelt. Die Faktorenanalyse ergab im Hauptkomponentenverfahren jedoch lediglich zwei Faktoren mit einem Eigenwert > 1 . Somit konnte die Drei-Faktoren-Struktur der Konstruktion nicht bestätigt werden, stattdessen bedurfte es einer neuen inhaltlichen Interpretation.

Mithilfe einer Varimax-Rotation wurden die einzelnen Items den zwei Faktoren zugeordnet. Dem ersten Faktor wurden sechs Items der beiden vorherigen Facetten Selbstreflexionsbereitschaft sowie Selbstkenntnis und Optimierungswille zugewiesen, sodass dieser neue Faktor diese beiden Konstruktionsfacetten gewissermaßen vereint. Der zweite Faktor umfasste die restlichen zwei Items, welche beide jeweils eine „Rückmeldung“ bzw. „Feedback“ thematisieren und entsprechend inhaltlich der Konstruktionsfacette Feedbackorientierung nahestehen.

Für die erste, das Kernkonstrukt umfassende Facette lag die Bezeichnung „Generelle Selbstreflexion“ nahe, während der zweite Faktor die Integration von Feedback beinhaltet und somit die Bezeichnung der Konstruktionsfacette „Feedbackorientierung“ übernahm.

Datenanalyse – Test der Normalverteilungsannahme

Die Normalverteilung der Skalenmittelwerte wurde mithilfe des Kolmogorov-Smirnov-Tests überprüft. Wird dieser Test auf einem 20%-igen Niveau nicht signifikant, so kann von einer Normalverteilung der Skalenmittelwerte ausgegangen werden.

Dies traf für die vorliegende (selektierte) Skala zu – der Kolmogorov-Smirnov-Test wurde nicht signifikant ($p > .20$), sodass die Hypothese der Normalverteilung für die Konstrukterfassung durch die acht Items angenommen werden konnte (vgl. auch Abb. 2).

Beurteilung der Skalengültigkeit

Die Skala wurde zur Beurteilung ihrer Validität in Verbindung mit mehreren personenbezogenen Variablen gebracht. Es konnten signifikante positive Korrelationen der Skala Selbstreflexion mit der Frage, wie häufig die Geschehnisse des Tages reflektiert werden ($r = .35$; $p < .01$), sowie der Angabe, wie häufig sich mit anderen Menschen über wichtige Aspekte des eigenen Lebens ausgetauscht wird ($r = .30$; $p < .01$), nachgewiesen werden, die als moderat zu interpretieren sind.

Zur weiteren Untersuchung dieser Zusammenhänge wurden aus dem 9-stufigen Antwortformat der Variablen – wie in Abb. 3 dargestellt – drei Gruppen gebildet: Geringe bis durchschnittliche Häufigkeitsangaben (Antwortstufen 1 – 5), hohe Häufigkeitsangaben (Antwortstufen 6 und 7) sowie extreme Häufigkeitsangaben (Antwortstufen 8 und 9).

Wie häufig führen Sie sich bewusst die Geschehnisse des Tages vor Augen?

niemals	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/>	sehr häufig
	Grp. 1	Grp. 2	Grp. 3	

Abbildung 4: Veranschaulichung der Gruppenbildung für eine beispielhafte Validierungsfrage.

Die Ergebnisse der Gruppenvergleiche für die beiden Variablen sind in der nachstehenden Abb. 4 veranschaulicht.

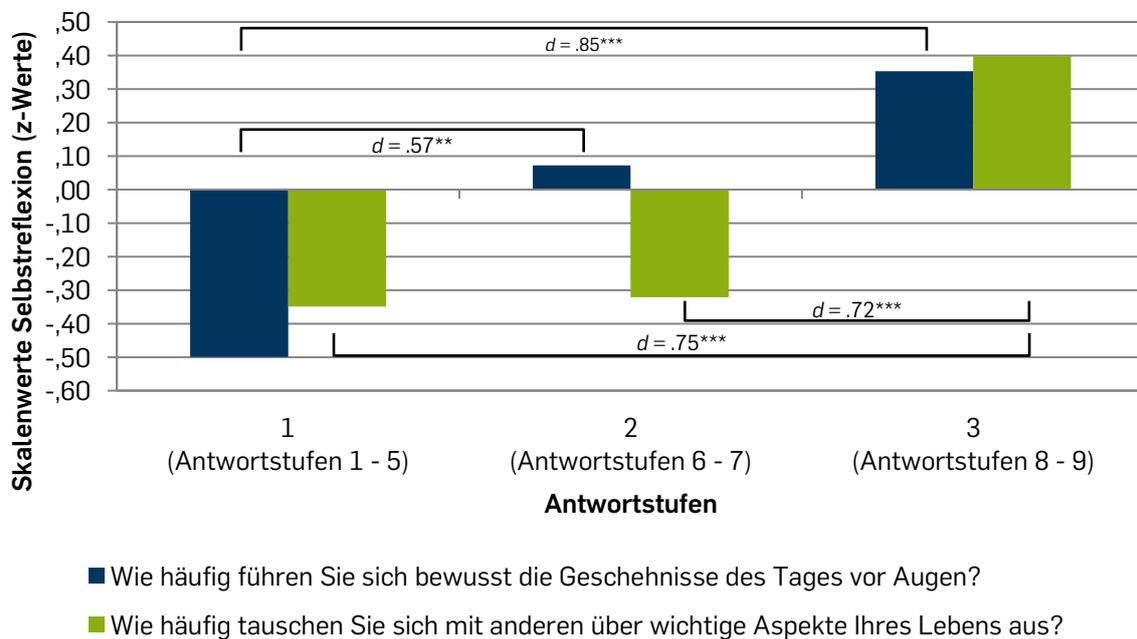


Abbildung 4: Skalenwerte (z-standardisiert) der aus dem 9-stufigen Antwortformat gebildeten drei Gruppen sowie Effektstärken der Gruppenvergleiche für die beiden erhobenen Variablen zur Überprüfung der Konstruktvalidität.

Die Gruppenvergleiche ergaben hinsichtlich der Häufigkeit, mit der die Geschehnisse des Tages reflektiert werden, einen großen Effekt ($d = .85$; $p < .001$) zwischen Gruppe 1 und 3 sowie einen mittleren Effekt ($d = .57$; $p < .01$) zwischen Gruppe 1 und 2.

Für die Frage, wie häufig sich mit anderen Menschen über wichtige Aspekte des eigenen Lebens ausgetauscht wird, zeigte sich ein jeweils hoher mittlerer Effekt zwischen der Extremgruppe und den beiden anderen Gruppen ($d = .72$ bzw. $d = .75$; $p < .001$), wobei sich die ersten beiden Gruppen nicht voneinander unterschieden.

Aus diesen Ergebnissen geht hervor, dass ein höherer Messwert auf der Skala mit häufigeren Reflexionsprozessen in Verbindung steht, was auf das Bestehen der Konstruktvalidität hinweist.

Zur Betrachtung der Kriteriumsvalidität wurden Korrelationen mit berufsbezogenen Variablen berechnet, anhand derer die Kriteriumsvalidität bzw. Berufsrelevanz der Skalen der Bochumer Inventare üblicherweise bemessen wird. Aus diesen geht hervor, dass mit $r = .20$ ($p < .05$) die

einzig signifikante Korrelation mit dem selbsteingeschätzten beruflichen Engagement bestand, welche positiv, allerdings nur gering ausfiel. Es zeigten sich keine Zusammenhänge mit den Variablen des beruflichen Erfolgs (selbsteingeschätzter Berufserfolg, hierarchische Position, Entgelt). Auch auf die Arbeitszufriedenheit konnte kein Einfluss festgestellt werden.

Diese Ergebnisse hinterlassen Unsicherheit in Bezug auf die Beurteilung der Kriteriumsvalidität sowie beruflichen Relevanz der Skala. Einher gehen diese Ergebnisse allerdings mit Aussagen von Kets de Vries, der als Experte für Führung Selbstreflexion nicht als notwendig für expliziten Berufserfolg ansieht, dieser jedoch eine zentrale Rolle für die mentale Gesundheit zuspricht (Coutu, 2004). Aus dieser Perspektive wäre das Fehlen von Zusammenhängen mit den berufsrelevanten Variablen im Umkehrschluss nicht unbedingt Ausdruck fehlender Berufsrelevanz. Es erscheint in diesem Sinne viel eher wahrscheinlich, dass Selbstreflexion zwar kein direktes Erfolgskriterium für beruflichen Erfolg darstellt, dennoch aber die langfristige Leistungsfähigkeit im Beruf beeinflussen könnte.

Zusammenfassend konnte die Validität der entwickelten Skala nicht uneingeschränkt nachgewiesen werden. Während vieles für das Bestehen der Konstruktvalidität spricht, bleibt die berufliche Relevanz der Konstrukterfassung eine Angelegenheit von Interpretation. Zur abschließenden Beurteilung der Validität bedarf es demnach weiterer Entwicklung und Forschung. Im Idealfall würde die Skala dabei im Zusammenhang mit längerfristigen, objektiveren Maßen des beruflichen Erfolgs untersucht sowie an passenden Personen (z.B. besonders erfahrene Führungskräfte, ältere Berufstätige, Top-Manager) überprüft werden.

Eignung als Zusatzmodul zum BIP-6F

Bis zu diesem Punkt waren die Ergebnisse der Entwicklung weitgehend unabhängig vom Rahmeninstrument der Konstruktion. Da die Items ein Zusatzmodul zum BIP-6F (Hossiep & Krüger, 2012) bilden sollen, wird im Folgenden betrachtet, welche Zusammenhänge sich zu den sechs Faktoren ergaben.

In Abb. 5 sind die berechneten Korrelationskoeffizienten der entwickelten Skala mit den sechs Faktoren des BIP-6F veranschaulicht. Die Breite der Linien zwischen der Skala Selbstreflexion und den Faktoren des BIP-6F veranschaulichen die Stärke des Zusammenhangs. Aus der Abbildung wird deutlich, dass die Skala Selbstreflexion mit nur zwei Faktoren des BIP-6F signifikant korreliert. Zum einen ergab sich mit dem Faktor Engagement ein moderater, positiver Zusam-

menhang von $r = .27$ ($p < .01$). Zum anderen zeigte sich eine positive Korrelation mit dem Faktor Sozialkompetenz von $r = .17$ ($p < .05$), die als schwach einzustufen ist.

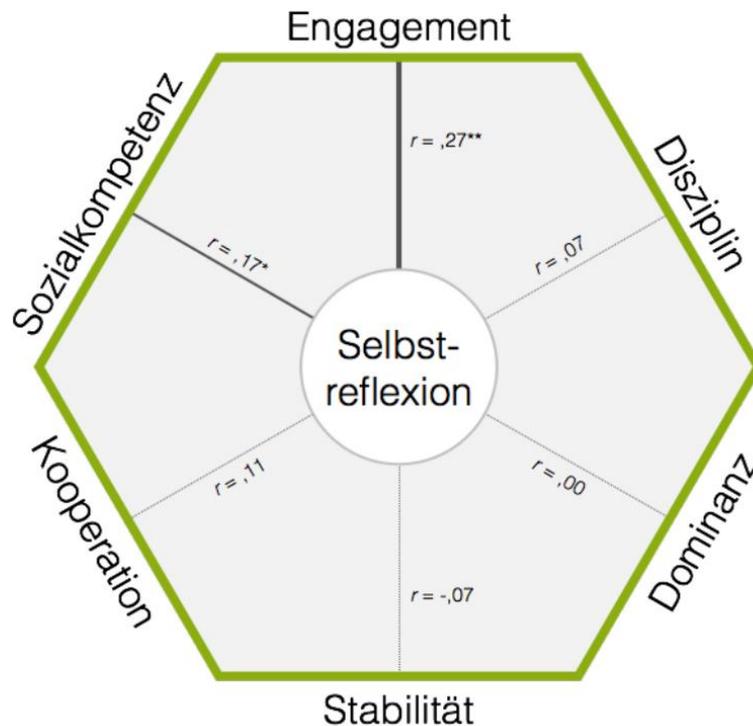


Abbildung 5: Die Korrelationen der Globalfaktoren des BIP-6F mit der entwickelten Skala Selbstreflexion.

Fazit

Abschließend ist der Erfolg der Skalenkonstruktion differenziert zu betrachten. Die Entwicklung des Zusatzmoduls ist aus methodischer Sicht gelungen, wobei kleinere Anpassungen der Items im weiteren Entwicklungsprozess möglicherweise eine zusätzliche Verbesserung darstellen könnten und zu überprüfen sind. Die Testgütekriterien Objektivität und Reliabilität sind erfüllt, zudem kann auf Grundlage der beforschten Zusammenhänge vom Bestehen der Konstruktvalidität ausgegangen werden, jedoch lassen sich keine eindeutigen Aussagen bezüglich der Kriteriumsvalidität treffen. Hierfür sind weitere empirische Untersuchungen notwendig.

In Verbindung mit dem BIP-6F war die Konstruktion eines Zusatzmoduls erfolgreich. Es konnten passend zu den Faktoren des BIP-6F acht Items entwickelt werden, die Selbstreflexion messen und in angemessenem Zusammenhang (bzw. angemessener Unabhängigkeit) zu den Faktoren

des BIP-6F stehen. Somit kann das Zusatzmodul einen bisher nicht enthaltenen Informationsbeitrag leisten, der sich logisch und plausibel in das Instrument einfügen würde.

Die berichtete Skalenkonstruktion verdeutlicht, wie schwierig die Erfassung von berufsrelevanter Selbstreflexion ist. Das Ergebnis kann vor diesem Hintergrund als weitgehend erfolgreiche Entwicklung des Zusatzmoduls Selbstreflexion betrachtet werden. Für den wissenschaftlich fundierten Einsatz in der beruflichen Praxis bedarf es jedoch weiterer Forschung und Optimierung – vor allem hinsichtlich möglicher Ansätze zur Kriteriumsvalidität.

Quellen

- Berg, C. (2007). *Auslöser von Selbstreflexion*. Diplomarbeit im Fachgebiet Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Osnabrück.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (1998). *On the Self-Regulation of Behavior*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Coutu, D. L. (2004). Putting Leaders on the Couch. *Harvard Business Review*, 82 (1), 64-71.
- Grant, A. M., Franklin, J. & Langford, P. (2002). The self-reflection and insight scale: A new measure of private self-consciousness. *Social Behavior and Personality*, 30 (8), 821-836.
- Greif, S. (2008). *Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion*. Göttingen: Hogrefe.
- Greif, S. & Schubert, H. (2014). Ergebnisorientiertes Reflektieren im Coaching. In A. Ryba, D. Ginati, D. Pauw & S. Rietmann (Hrsg.), *Professionell coachen – konkret* (S. 54-80). Weinheim: Beltz.
- Harrington, R. & Loffredo, D. A. (2011). Insight, Rumination, and Self-Reflection as Predictors of Well-Being. *Journal Of Psychology*, 145 (1), 39-57.
- Hossiep, R. & Krüger, C. (2012). *Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren (BIP-6F)*. Göttingen: Hogrefe.
- Kienbaum (2012). *High Potentials Studie 2011/2012*. Gummersbach: Kienbaum.
- Lew, M. D. N. & Schmidt, H. G. (2011). Self-reflection and academic performance: is there a relationship? *Advances in Health Sciences Education*, 16 (4), 529–545.
- Rauen, C. (2004). *Handbuch Coaching* (3., überarbeitete und erweiterte Auflage). Göttingen: Hogrefe.
- Stratemeyer (2015). *Zur beruflichen Relevanz von Selbstreflexion*. Unveröffentlichte Bachelorarbeit, Ruhr-Universität Bochum.
- Takano, K. & Tanno, Y. (2009). Self-rumination, self-reflection, and depression: self-rumination counteracts the adaptive effect of self-reflection. *Behaviour Research and Therapy*, 47, 260-264.
- Trapnell, P. D. & Campbell, J. D. (1999). Private self-consciousness and the five-factor model of personality: Distinguishing rumination from reflection. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 284–304.

Fotoquelle Deckblatt: <https://www.flickr.com/photos/ivanavasilj/8450247217>

Bitte zitieren Sie diesen Artikel wie folgt:

Stratemeyer, N., Frieg, P. & Hossiep, R. (2016). *Entwicklung einer psychometrischen Skala zum Konstrukt „Selbstreflexion“* (Forschungsbericht). Bochum: Ruhr-Universität, Projektteam Testentwicklung.

Stand: 13.06.2016