

I N N O V A T I O N E N

Die Entwicklung der Bambeck-Master-Profile (BMP) vollzog sich innerhalb von 28 Jahren in drei Phasen. Im Folgenden sind jene Innovationen aufgeführt, die durch das BMP erstmalig in den Bereich der Persönlichkeits-Diagnostik eingeführt wurden.

Phase 1 (1982-1992) (Bambeck-Bücher 91, 92)	Phase 2 (1992-1997) (Bambeck-Buch 1997)	Phase 3 (1997-2009) (Bambeck-Buch 2009)
6 Innovationen 3 bahnbrechend	8 Innovationen 5 bahnbrechend	11 Innovationen 3 bahnbrechend
<p>Neue Testinstruktion</p> <p>Intervallskala (beim ersten Bewertungsdurchgang)</p> <p>Persönliche Erwünschtheit (statt sozialer Erwünschtheit)</p> <p>Zweigliedrige Fragen/Items</p> <p>Korrektur unbewusster Antwort Verfälschungen</p> <p>Auto-Standardisierung (normal verteilte korrigierte Ergebnisse)</p>	<p>Neue Item-Formulierung</p> <p>Auto-Normierung (der korrigierten Ergebnisse im BPI und BCI)</p> <p>Neujustierung der Normen sind nicht mehr nötig</p> <p>Sehr hohe Inhaltsähnlichkeit der Fragen/Items</p> <p>Messung der Maximalverzerrung</p> <p>Neue, informative und hilfreiche Zusatzfaktoren</p> <p>Verhaltenskonsistenz (ermöglicht Verhaltenstendenzvorhersage)</p> <p>BV-Wert (Erkennen bewusster BCI-(Ver)-Fälschung >90%)</p>	<p>Ausweis falscher (automatisch nicht korrigierbarer) Ergebnisse (Paper-Pencil Version)</p> <p>Automatische Ergänzung/Extrapolation fehlender Antworten (Paper-Pencil Version)</p> <p>Erhebliche Steigerung der hohen Konsistenz-Koeffizienten</p> <p>Reduktion der 2B-Items um 50%</p> <p>Berücksichtigung unterschiedlicher Wirkung der unbewussten Verfälschung auf die Faktoren</p> <p>Neuer Konsistenz- bzw. Ähnlichkeits-Koeffizient</p> <p>Neuer Ökonomie-Quotient</p> <p>Weitere informative und hilfreiche Zusatzfaktoren</p> <p>Aufteilung der Zusatzfaktoren (in Zusatzfaktoren und Qualitätsindikatoren)</p> <p>Qualitätsindikatoren (Vergleichs-Indikator, Korrektur- (2), Konsistenz- (4) und Streuungs-Indikatoren (2), Differenz-, BV- u. QI-Indikator)</p> <p>Erfolgs+Zufriedenheits-Potenzial</p>

Phase 1 (1982 - 1992): 6 Innovationen, davon zumindest 3 bahnbrechend

Bambeck-Bücher: PST Persönlichkeits-Strukturtest (1991, TB-Ausgabe 1993)
PSA Persönlichkeits-Struktur-Analyse (1992)

Ein wesentlicher Ausgangspunkt zur Entwicklung der B.P.I. war, dass herkömmliche Instrumente nur erfassen wie die Testperson sich (mehr oder weniger unbewusst verfälscht) sieht, aber überhaupt nicht oder nur unzureichend wie sie tatsächlich ist.

Neue Testinstruktion (Es wird *erstmalig* unterschieden, wie man ist (z.B. unordentlich) und wie man sich unter Selbstkontrolle verhält bzw. geben kann (z.B. ordentlich). Die Selbsteinschätzung bezieht sich in den Bambeck-Instrumenten darauf, wie man ist. Bei bisherigen Tests ist unklar, worauf sie sich beziehen, was die Messgenauigkeit verschlechtert und Ergebnisse erheblich verfälschen kann. Jemand ist z.B. privat wenig gewissenhaft jedoch in seinem Beruf (selbstkontrolliert) gewissenhaft, weil dies dort unerlässlich ist. Wählt man in solchen Fällen, was naheliegend ist, einen Mittelwert zwischen privatem und beruflichen, ungewissenhaftem und gewissenhaftem Verhalten ergibt sich ein erheblich verfälschtes Testergebnis, wenn der Test erfassen soll wie eine Person eigentlich (das heißt ohne Selbstkontrolle) ist.)

Intervallskala (Die übliche Ordinalskala (z.B. 1 = trifft nicht zu bis 5 = trifft voll zu) wird beim ersten Bewertungs-Durchgang *erstmalig* in eine Intervallskala transformiert (1 = trifft mit einer Stärke/Häufigkeit von 0%-20% zu, bis 5 = trifft ... 81%-100% zu).

Während bei einer Ordinalskala die Stufenunterschiede mehr oder weniger variieren sind die Intervalle einer Intervallskala gleich. Diese Skalentransformation erlaubt die Anwendung parametrischer statistischer Verfahren, während bei Ordinalskalenniveau nur die weniger mächtigen nonparametrischen erlaubt sind. In der Praxis werden häufig parametrische Verfahren auch auf Ordinal-Daten angewendet, was nicht selten zu mehr oder weniger inkorrekten Teststatistiken führt.)

„Persönlichen Erwünschtheit“ (Sie wird definiert und gemessen als die Tendenz einer Person, erwünschte Eigenschaften (Selbsteinschätzungen) *in Bezug auf die eigene Person* zu überschätzen und unerwünschte zu unterschätzen. Die Notwendigkeit einer derart „individualisierten sozialen Erwünschtheit“ wurde immer wieder einmal seit den 1960er Jahren diskutiert und gefordert. Eingeführt wurde sie *erstmalig* 1991 im PST.)

Zweigliedrige Fragen/Items (In einem ersten Bewertungs-Durchgang ist z.B. das Item „Ich bin pessimistisch“ zu beantworten/bewerten. In einem zweiten Bewertungs-Durchgang ist die in diesem Item enthaltene Eigenschaft (Pessimismus, pessimistisch sein) hinsichtlich ihrer „persönlichen Erwünschtheit“ zu bewerten. Zweigliedrige Items wurden *erstmalig* im PST verwandt und später noch weiterentwickelt.)

Korrektur-Verfahren unbewusster Verfälschungen (Es wird nicht nur die generelle unbewusste Verfälschung-Tendenz einer Person gemessen, sondern auch, welchem unbewussten individuellen Verfälschungsdruck (durch die „persönliche Erwünschtheit“) jede einzelne Antwort (bzw. jedes einzelne Fragebogen-Item) ausgesetzt ist. Erst die Kombination der generellen unbewussten Verfälschungstendenz einer Person mit dem erfassten individuellen Verfälschungsdruck auf jedes einzelne Item machte es *erstmalig* möglich, die unbewusste Verfälschung jeder einzelnen Antwort (bzw. jedes Items) angemessen durch dieses „Doppelkorrektur-Verfahren“ zu korrigieren.)

Auto-Standardisierung (Durch die neue Korrekturmethode unbewusster Antwort-Verfälschungen werden die *erstmalig* individuell korrigierten Test-Ergebnisse *erstmalig* automatisch normal verteilt

bzw. automatisch standardisiert. Dieses bedeutende Faktum wurde jedoch erst im 1997er-Buch beschrieben und nachgewiesen.)

Phase 2 (1992 - 1997): 8 weitere Innovationen, davon zumindest 5 bahnbrechend

Bambeck-Buch: Persönlichkeits-Analyse: Die neue Generation von P-Instrumenten (1997)

Ausgangspunkt der Weiterentwicklung der Bambeck-Instrumente war eine Bestandsaufnahme aller Probleme von Selbsteinschätzungs-Instrumenten sowie der bisherigen Unzulänglichkeiten, fünf dieser Probleme zufriedenstellend bzw. adäquat zu lösen:

Grundproblem: Existieren P-Eigenschaften real oder nur in unserer Vorstellung? (Gelöst von anderen)

Problem 1: Wie viele Persönlichkeits-Komponenten/Dimensionen gibt es? (Gelöst von anderen)

Problem 2: Unbewusste Verfälschungen aufgrund der „persönlichen Erwünschtheit“

Problem 3: Bewusste (Ver)Fälschungen in Personalauswahlsituationen (z.B. bei einer Bewerbung)

Problem 4: Formale Verfälschungen bzw. Antwortpräferenzen (= response sets)

Problem 5: Item-Formulierung

Problem 6: Verhaltenskonsistenz (= lässt sich Verhalten vorhersagen?)

Das Grundproblem und das Problem 1 wurden von anderen Forschern adäquat bzw. befriedigend und überzeugend gelöst. Die Probleme 2 bis 6 konnten in bisherigen konventionell konstruierten Persönlichkeits-Fragebögen bestenfalls nur zum Teil und nicht adäquat/befriedigend/überzeugend gelöst werden.

Das Problem 2 löste Dr. Bambeck adäquat/befriedigend bis 1991 (s.o.). Um auch die Problem 3 bis 6 befriedigend (adäquat/wirksam/überzeugend) lösen zu können, musste er neue Instrumente, u.a. mit einer neuen Item-Formulierung entwickeln, da eine konventionelle Item-Form wie im PST (und der PSA) bzw. in bisherigen, konventionell konstruierten Persönlichkeits-Fragebögen hierzu prinzipiell nicht in der Lage ist.

Neue Item-Formulierung (mit entsprechender Intervall-Skala).

Die Probleme bisheriger/konventioneller, die Messgenauigkeit reduzierender Item-Formulierungen sind:

Das „**Rettungsproblem**“: In Items, die aufgrund der „Persönlichen Erwünschtheit“ im Schnitt zu hoch oder zu niedrig bewertet werden, fügte man Adverbien wie „(sehr) oft, (sehr) häufig, immer ...“ oder „(sehr) selten, manchmal ...“ hinzu, um ihre Durchschnitts-Bewertung zu senken oder zu erhöhen. Oder man formuliert „Ich kann ... sein“, statt „Ich bin ...“. Das Problem hierbei ist, dass derartige Rettungsversuche (Adverbien, Ich-kann-sein-Formulierungen) recht unterschiedliche Effekte bei verschiedenen Testpersonen zeitigen, was die Messgenauigkeit konventioneller Fragebögen reduziert.

Das „**Umpolungsproblem**“: Um zu hohe oder zu niedrige Antwortpräferenzen zu korrigieren, ist es notwendig, gegenpolige Items im gleichen Fragebogen zu verwenden wie: „Ich bin (fast immer, außergewöhnlich, hochgradig, sehr) zuverlässig“ - „Ich bin unzuverlässig“, oder „Ich bin eine dominante Person“ - „Ich bin keine dominante Person“, oder „Die meiste Zeit fühle ich mich deprimiert“ - „Meistens bin ich froh gestimmt“. Diese Umpolungsmethoden sind die Negation (nicht, un-, mir fehlt es an, etc.) und die Spiegelung (deprimiert - froh, heiter - traurig, anpassungsfähig - unflexibel). Das Problem hierbei ist, dass Negationen schwerer zu dekodieren sind (und leichter missverstanden werden) und Spiegelungen oft keine reinen Gegensätze darstellen, was die Messgenauigkeit konventioneller Fragebögen weiter reduziert.

Das „**Skalenproblem**“: Normalerweise beantworten Testpersonen konventionell formulierte Items indem sie sich (in der Regel unbewusst) mit anderen Personen vergleichen. Manchmal jedoch benutzen Testpersonen eine absolute Skala statt einer relativen (z. B. bei Fragen nach der Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Klugheit usw.). So kommt es nicht selten vor, dass sich jemand als intellektuell

beschränkt auf einer absoluten Skala einschätzt, während er relativ gesehen sogar überdurchschnittlich klug ist; was die Messgenauigkeit konventioneller Fragebögen weiter reduziert.

Dr. Bambeck fand eine Lösung für all diese Probleme in folgender neuen, gegensätzlichen Item-Formulierung: „Ich bin zuverlässiger als andere“ - „Andere sind zuverlässiger als ich“. Wobei „Andere“ in der Standard-Testinstruktion definiert werden als „die Personen meiner privaten und beruflichen Erfahrungswelt“ oder Umwelt. Entsprechend wurde die Intervall-Skala angepasst: 1 = trifft sehr selten zu = 0%-20% (der Fälle zu); bis 5 = trifft sehr häufig zu = 81%-100% (der Fälle zu). Das Item „Ich bin zuverlässiger als andere“ würde eine Testperson demnach mit 5 beantworten, wenn sie sich als zuverlässiger einschätzt als über 80% der Vergleichspersonen (in seiner privaten und gegebenenfalls beruflichen Erfahrungswelt/Umwelt).

Diese unspektakulär aussehende neue Art der Item-Formulierung (der 1997er-Instrumente BPI (Bambeck-Personality-Instrument) und des BCI (Bambeck-Competence-Instrument) hat jedoch *erstmalig* erstaunlich spektakuläre und vielfältige Effekte (wie die Beseitigung aller Item-Formulierungsprobleme, die bei meinen ersten Instrumenten PST/PSA nicht beseitigt werden können)) sowie folgenden weitere enorme Vorteile:

- Sie reduziert die unbewusste Verfälschung (durch die persönliche Erwünschtheit) um immerhin 10-20%
- Sie löst das „Rettungsproblem“ (Adverbien, Ich-kann-sein-Formulierungen) sind nicht mehr notwendig)
- Sie löst das „Umpolungsproblem“ (Umpolungen konventioneller Art sind überflüssig geworden)
- Sie löst das „Skalenproblem“ (eine unintendierte Bewertung aufgrund eines absoluten Maßstabs ist nicht mehr möglich. „Ich weiß viel“ hätte ein Sokrates auf einer 5er-Skala mit 1 höchstens 2 beantwortete; „Ich weiß mehr als andere“ dagegen – wie von jedem Testautor intendiert (aber keineswegs immer erreicht) – mit 4 oder 5!).
- Sie bietet nebenbei (im Verbund mit der Korrektur unbewusster Verfälschungen sowie der unüblich hohen Inhaltsähnlichkeit der Items) auch noch eine elegante Lösung für das Problem der Antwortpräferenz (für hohe und/oder niedrige Antworten), dem man bislang nur unbefriedigend durch die übliche Item-Umpolung mit den genannten, damit verbundenen Nachteilen zu begegnen versuchte.)

Auto-Normierung (Im Verbund mit der Korrektur unbewusster Verfälschungen (welche allein bereits automatisch standardisierte korrigierte Testresultate generiert), werden durch die neue Itemform im BPI und BCI *erstmalig* auch automatisch Normen für fast beliebig spezifizierte Vergleichsgruppen wie z.B. „männliche Führungskräfte zwischen 30 und 50 der Bank X“ für die korrigierten Testergebnisse generiert, indem „andere“ in der Test-Instruktion diesmal als „männliche Führungskräfte zwischen 30 und 50 in der Bank, in der Sie arbeiten“ definiert werden.

Hierdurch kann sehr viel Geld und Zeit gespart werden, was für die Erstellung spezifischer Norm-Tabellen ansonsten unumgänglich wäre. Überdies sind übliche Normtabellen sehr „grob“ (Geschlecht, Altersdekaden). Manche konventionelle Instrumente bieten auch spezifischere Normtabellen z.B. für „Führungskräfte“, „Verkäufer“, „Neurotiker“ u.s.f., aber nie eine derart spezifische Norm-Tabelle wie bspw. für „männliche Führungskräfte zwischen 30 und 50 in der Bank X“. Und sehr wahrscheinlich dürften für „Führungskräfte“ im Autohandel andere Normen gelten als in einer Krankenhausverwaltung; und selbst „Führungskräfte“ einer Sparkassen-Bank dürften sich von jenen der Deutschen Bank unterscheiden!

Sollten Testpersonen nicht in der Lage sein, sich mit einer mehr oder weniger spezifizierten (ausreichend großen) Vergleichsgruppe zu vergleichen, müssen die Vergleichskriterien nur soweit reduziert/entspezifiziert werden, bis ein Vergleich möglich ist.

(Nebenbei bemerkt stellt die Tatsache der Auto-Standardisierung und -Normierung außerdem einen zwar unüblichen, aber nichts desto weniger gewichtigen Validitätsnachweis für die Bambeck-Instrumente dar.)

Neujustierungen von Norm-Tabellen nicht nötig (Und last but not least müssen konventionell erstellte, mehr oder weniger spezifische Norm-Tabellen von Zeit zu Zeit aufgrund gesellschaftlicher, kultureller und anderer Veränderungen ändern. Da derartige Veränderungen in unserer Gesellschaft in vielen Bereichen immer schneller stattfinden (z.T. bereits in weniger als 10 Jahren) ist offensichtlich, was für ein Fass ohne Boden (bezüglich Kosten und Arbeitszeit) diese Tatsache für konventionelle Norm-Tabellen bedeutet. Bei den Bambeck-Instrumenten ab 1997 sind derartige Überprüfungen, Neujustierungen und Anpassungen *erstmalig* nicht mehr vonnöten, da die Testperson sich stets automatisch aufgrund der zum Testzeitpunkt aktuellen kulturellen, gesellschaftlichen und sonstigen Werte und Normen mit anderen Personen vergleicht.)

Sehr hohe Inhaltsähnlichkeit von Fragen/Items (In bisherigen/konventionellen Self-Report-Tests versucht man, mit den Items möglichst verschiedene Aspekte einer Eigenschaft zu erfassen. Um bspw. „Zuverlässigkeit“ einzukreisen, werden Items gewählt wie „Ich halte Zusagen (immer) ein“ oder „Wenn ich mir etwas ausleihe (Geld, Bücher etc.), gebe ich das Geliehene (stets) unaufgefordert zurück“. Solche konventionell formulierten Items benötigen i.d.R. mehr Wörter als die (erheblich generalisierteren) Bambeck-Items (wie z.B. „Ich bin zuverlässiger als andere“). Da derartig generalisierte Formulierungen erwiesenermaßen keine reduzierte Validität gegenüber konventionellen, spezifischeren Items aufweisen (müssen), wählte Dr. Bambeck *erstmalig* generalisierte Item-Formulierungen mit sehr hoher Inhaltsähnlichkeit (z.B. „Ich bin zuverlässiger als andere“, „Meine Zuverlässigkeit ist höher als bei anderen“ und deren gegenpolige Formen), wodurch nicht nur die Itemlängen, sondern auch die Itemzahl in den Bambeck-Instrumenten gegenüber bisherigen Instrumenten erheblich reduziert werden konnte. Während in konventionell konstruierten Tests 8 bis 12 Items für eine Subskala (Eigenschaftserfassung) nötig sind, reichen in den B.M.P. in der Regel 4 Items aus; und dies, ohne die Reliabilitäts- und Validitäts-Koeffizienten der B.M.P. zu reduzieren. Weshalb die Bambeck-Instrumente nur 50% der Itemanzahl benötigen, die für einen Test mit konventioneller Item-Formulierung notwendig sind (bzw. noch weniger, weil neben den unkorrigierten Testresultaten auch die korrigierten angegeben werden und in den BCI-Formen zusätzlich die Entwicklungspotenziale).)

Messung der „Maximalverzerrung“ (Sie gab *erstmalig* an, wie stark eine Antwort bzw. ein Haupt-, Unter- oder Zusatzfaktor maximal unbewusst verfälscht sein kann.)

Neue, informative und hilfreiche „Zusatzfaktoren“ (Beim BPI: „Selbstakzeptanz“, „Selbstbewusstsein“, aktuelle „Stressreaktionen“, „Stressbewältigung“, „Gesundheitsgefährdung“ sowie „Antwortkonsisten-zen“; und beim BCI u.a. verschiedene Kompetenzcluster und der „BV-Wert“, zur Feststellung bewusster (Ver)fälschungen)

Verhaltenskonsistenz (Dieser neue Zusatzfaktor ermöglicht *erstmalig* eine Verhaltensvorhersage; denn er gibt an, ob man sich eher gleichartig (konsistent, vorhersagbar, unflexibel) oder eher unterschiedlich (inkonsistent, unvorhersagbar, flexibel) vornehmlich in ähnlichen aber auch in verschiedenen Situationen verhält.)

BV-Indikator Er dient zur Feststellung/Abschätzung des Grades/Ausmaßes einer bewussten BCI-(Ver)fälschung; und er war *erstmalig* in der Lage in über 95% eine (Ver)fälschung festzustellen.

Phase 3 (1997 - 2009): 14 weitere Innovationen, davon zumindest 6 bahnbrechend
Bambeck-Buch: Persönlichkeits-Analyse² (2009)

Aufgeführt sind im Folgenden nur größere Innovationen nicht jedoch die kleineren und Verbesserungen von früheren Innovationen wie:

- **Verbesserung des „Doppelkorrekturverfahrens“ zum „Multikorrekturverfahren“**
- **Erhöhung der Feststellung bewusster BCI-(Ver)Fälschungen** (Von ca. 93% auf ca. 98%. Eine derartige Erhöhung ist unschwer zu erreichen. Sehr schwer hingegen ist zu erreichen, dass der so genannte „Beta-Fehler“ (= dass Nichtfälscher zu Unrecht als Fälscher eingeschätzt werden) dabei möglichst niedrig ausfällt (im 97er-BCI betrug er ca. 6% und liegt nun bei kaum erhöhten ca. 7,5%.))
- **Unterfaktoren-Optimierungen bei allen Instrumenten** (Was zu einer deutlichen Erhöhung der so genannten „inneren Validität“ führte)
- **Differenziertere 1B-Antwertskala** (Von 0-10 anstatt von 1-5, wodurch die Messgenauigkeit nochmals erhöht wird)
- **Entwicklung der BPI- und BCI-Kurzformen** (BPIk (Kurzform des BPI), BPI5 (Kurzform des BPIk, die keine Unterfaktoren angeben) sowie der entsprechenden BCIk und BCI6 zur Komplettierung meiner Palette von Persönlichkeits-Instrumenten)
- **Für alle Zusatzfaktoren (ZF) und Qualitätsindikatoren (QI) gleichgerichtete bis maximal 100 Punkte reichende Messung** außer dem „Vergleichs-Indikator“ (Was eine bessere Vergleichbarkeit der ZF und QI ermöglicht) **und andere mehr.**

Entdeckung und Korrektur versehentlich falscher Antworten (Aus vier Items wird in der Regel eine Eigenschaftsausprägung ermittelt. Lauten die 4 Item-Antworten auf einer Skala von 0-10 z.B. 2,2,2,8 oder 1,2,2,9 so können sie aufgrund der sehr hohen Inhaltsähnlichkeit der Items erstmalig in meinen Instrumenten zu einem Großteil in der Papier-Bleistift-Version sowie in der Online-Version automatisch (zu 2,2,2,2 bzw. 1,2,2,2) korrigiert werden.)

Ausweis unkorrigierbarer versehentlich falscher Resultate (Lauten die 4 Item-Antworten für die Berechnung einer Eigenschaftsausprägung 1,2,9,8 oder 8,6,4,1 oder 2,2,8,8 ist keine automatische Korrektur widersprüchlicher Antworten möglich (da z.B. unklar ist, ob bei 1,2,9,8 die 1,2 oder die 9,8 versehentlich falsch sind). In konventionellen Tests bleiben solche Versehen/Fehler unbemerkt und das betroffene Testresultat ist unerkant mehr oder weniger falsch. In den jüngsten Bambeck-Instrumenten hingegen wird *erstmalig* in der Papier-Bleistift-Version bei jedem Testresultat, das automatisch unkorrigierbare widersprüchliche Antworten enthält, angezeigt, dass das betroffene Testergebnis mehr oder weniger falsch ist. In der Online-Version werden nicht automatisch korrigierbare versehentliche Antwortfehler der Testperson angezeigt und vor ihr korrigiert und damit beseitigt.)

Automatische Ergänzung/Extrapolation fehlender Antworten (Bei der Papier-Bleistift-Version der neuen Bambeck-Persönlichkeits-Instrumente bzw. der B.M.P. können analog zu den neuen Verfahren bezüglich versehentlich falscher Antworten *erstmalig* auch fehlende Antworten automatisch ergänzt/extrapoliert werden. In der Online-Version gibt es keine fehlenden Antworten.)

Hinweise auf falsche extrapolierte Resultate (Falls eine automatische Extrapolation fehlender Antworten bei der Papier-Bleistift-Version (wie bei der Korrektur versehentlich falscher Antworten) nicht eindeutig möglich ist und daher ein falsches Ergebnis zeitigt, wird *erstmalig* darauf hingewiesen. In der Online-Version gibt es weder fehlende Antworten noch falsch extrapolierte Resultate.)

Erhebliche Steigerung der ohnehin hohen Konsistenz-Koeffizienten (Erst aufgrund des Zusammenwirkens älterer und jüngerer Innovationen (der sehr hohen Inhaltsähnlichkeit der Items,

der neuen Art der Item-Formulierung und der Korrektur versehentlich falscher Antworten sowie insbesondere der Entwicklung der BPI-/BCI-Kurzformen) konnten *erstmalig* die angemessensten Konsistenz-Koeffizienten zur Berechnung der „inneren Konsistenz“ (= Cronbachs Alpha und Testhalbierungs-Reliabilität) bestimmt und ermittelt werden. Dabei zeigte sich, dass diese Reliabilitäts-Werte sowohl der Persönlichkeits-Komponenten/Hauptfaktoren als auch der P-Eigenschaften/Unterfaktoren und der Zusatzfaktoren meiner jüngsten Instrumente nicht nur jene konventionell konstruierter Tests deutlich überragen, sondern beim BPI und BCI sogar im extrem hohen Bereich liegen (Mittelwerte bei den Komponenten .98, bei den Unter- und Zusatz-faktoren .95), was unseres Wissens bislang kein anderer Selbsteinschätzungs-Test im Bereich der Persönlichkeits-Diagnostik erreichen konnte.)

Reduktion der 2B-Items um 50% (Die 2B-Items dienen zur Erfassung der „persönlichen Erwünschtheit“ der in den 1B-Items genannten Eigenschaft. Aufgrund der sehr hohen Inhaltsähnlichkeit bei den 1B- und 2B-Items (letztere erfassen den unbewussten Verfälschungsdruck auf jedes 1B-Item durch die „persönliche Erwünschtheit“) in Kombination mit der Korrektur versehentlich falscher Antworten war diese erhebliche Reduktion der 2B-Items *erstmalig* möglich (da sie die Konsistenz der 2B-Items von .92 nur auf .84 (in der Papier-Bleistift-Version) reduziert, welche noch immer im sehr hohen Bereich liegt.

Für die Online-Version liegen noch keine empirischen Ergebnisse vor, da sie jedoch auch automatisch unkorrigierbare Widersprüche beseitigt, liegen sie über .84!)

Berücksichtigung der unterschiedlichen Wirkung der unbewussten Verfälschung (Die unbewusste Antwort-Verfälschung durch die „persönliche Erwünschtheit“ wirkt sich offensichtlich auf manche Eigenschaften (bzw. Unterfaktoren sowie Zusatzfaktoren) stärker und auf andere schwächer aus. Durch die *erstmalige* Berücksichtigung dieser Unterschiede dürfte die Validität meiner jüngsten Persönlichkeits-Instrumente nochmals profitieren.)

Entwicklung des Bambeck-Kurztests (BKT) (Er enthält *erstmalig* eine zweite, ebenfalls adäquate (allerdings ungenauere) Korrekturmethode für unbewusste Antwort-Verfälschungen durch die „persönliche Erwünschtheit“.)

Neuer statistischer Konsistenz- bzw. Ähnlichkeits-Koeffizient (Es wurde von Dr. Bambeck ein neuer (für bestimmte Fragestellungen) angemessenerer, nicht-quadratischer Koeffizient zur Messung von Konsistenzen und Ähnlichkeiten entwickelt.)

Entwicklung des „Ökonomie-Quotienten“ (Zum *erstmalig* quantitativen Vergleich der Ökonomie, einem teststatistischen Nebenkriterium, von Persönlichkeits-Instrumenten wurde von Dr. Bambeck sowohl eine Näherungsformel (falls die durchschnittliche Testdauer unbekannt ist) und eine exakte Formel für die Berechnung der Ökonomie und damit auch der Leistungsstärke von Selbsteinschätzungs-Instrumenten entwickelt.)

Weitere informative und hilfreiche Zusatzfaktoren (Es handelt sich hierbei *erstmalig* um die „Selbstbild-Wunschbild-“, „Realbild-Wunschbild-“ und „Selbstbild-Realbild-Ähnlichkeit“; und im BCI zusätzlich *erstmalig* um 6 enger gefasste Kompetenzkategorien („Selbstwahrnehmungskompetenz“, „Emotionale Selbstkompetenz“, „Empathische Sozialkompetenz“, „Rationale Kompetenz“, „Selbstmotivierungskompetenz“ und „Lernkompetenz“) sowie 4 weiter gefasste und weit verbreitete Kompetenzklassen („Selbstkompetenz“, „Sozialkompetenz“, „Sachkompetenz“ und „Aktivitätskompetenz“) und außerdem um die „Lernbereitschaft“.)

Aufteilung der Zusatzfaktoren (ZF) in ZF und Qualitätsindikatoren (QI) (Die unkorrigierten und korrigierten „Konsistenz-Indikatoren“ bzw. Antwortkonsistenzen für den 1. und 2.

Bewertungsdurchgang (bzw. die 1B- und 2B-Items oder für Teil A und Teil B), die in der 2. Phase der Entwicklung der jüngsten Bambeck-Persönlichkeits-Instrumente bzw. B.M.P. noch Zusatzfaktoren genannt wurden, sind nun den Qualitätsindikatoren zugeordnet.)

Entwicklung weiterer Qualitätsindikatoren (Es handelt sich um folgende fast durchwegs neue, *erstmalige* Qualitätsindikatoren, die zur Überprüfung der Qualität bzw. der Verlässlichkeit und Aussagekraft der Fragebogen-Antworten und damit auch der Ergebnisse der Haupt-, Unter- und Zusatzfaktoren dienen:

„**Vergleichs-Indikator**“ (Er prüft *erstmalig*, ob sich die Testperson mit dem gewünschten Personenkreis verglichen hat.)

„**Korrektur-Indikatoren**“ (2 neue Werte. Sie erlauben *erstmalig* eine Beurteilung der Ausgangsqualitäten der Fragebogen-Antworten indem sie die prozentualen Anteile der Unter- oder Zusatzfaktoren angeben (bzw. der Item-Gruppen, die zur Ermittlung von Unter- oder Zusatzfaktoren dienen), die beim 1. und 2. Bewertungsdurchgang (bzw. bei 1B- und 2B-Items oder bei Teil A und Teil B) des Fragebogens zumindest eine versehentliche Falsch-Antwort enthalten.)

„**Konsistenz-Indikatoren**“ (2 bereits bestehende unkorrigierte und 2 korrigierte Werte. Sie geben den Grad der Stimmigkeit bzw. der Konsistenz der unkorrigierten sowie der korrigierten Fragebogen-Antworten im 1. und 2. Bewertungsdurchgang (bzw. bei 1B- und 2B-Items sowie Teil A und Teil B) des Tests an.)

„**Streuungs-Indikatoren**“ (2 neue Werte. Sie zeigen *erstmalig*, wie stark die korrigierten Antworten im 1. und 2. Bewertungs-Durchgang des Fragebogens streuen; bzw. in welchem Maß die Bandbreite der Antwortskalen (für 1B- und 2B-Items bzw. für Teil A und Teil B) von der Testperson genutzt wurde.)

„**Differenz-Indikator**“ (Er zeigt *erstmalig*, ob geringe Ergebnisdifferenzen zwischen den Haupt-, Unter- und/oder Zusatzfaktoren tatsächlich vorhanden sind oder nur scheinbar.)

„**Qualitäts-Indikator**“ (Er ist ein *erstmalig* dynamisch aggregierter, nichtlinearer Gesamt-Qualitätswert, der aus bestimmten der beschriebenen Qualitätsindikatoren ermittelt wird.)

Und im BCI wurde der frühere Zusatzfaktor „BV-Index“ (Feststellung bewusster (Ver)fälschungen >90%) nun ebenfalls den Qualitätsindikatoren zugeordnet und in „**BV-Indikator**“ (Feststellung bewusster (Ver)fälschungen >95%) umbenannt.)

Erfolgs + Zufriedenheits-Potenzial (In bisherigen Persönlichkeitstests erhält die Testperson nur mehr oder weniger unbewusst verfälschte Hinweise darüber, welche ihrer P-Eigenschaften angeblich besonders hoch ausgeprägt sind (= Stärken) und welche angeblich besonders niedrig ausgeprägt sind (= Schwächen); manchmal mit dem richtigen Hinweis, dass Stärken unter bestimmten Umständen bzw. in bestimmten Situationen Schwächen sein können (und Schwächen Stärken).

Nun erhält die Testperson *erstmalig* zusätzlich die noch erheblich wichtigere Information, bei welchen ihrer Persönlichkeits-Eigenschaften die Kombination von Mermalsausprägung mit der Erwünschtheit dieser P-Eigenschaft besonders hoch oder besonders niedrig ausfällt, das heißt über die Höhe ihrer „Erfolgs+Zufriedenheits-Potenziale“; denn: Erfolgreich kann man auch mit Persönlichkeits-Eigenschaften sein, deren „persönliche Erwünschtheit“ niedrig ist und bei deren Ausübung man sich nicht wohl oder gar schlecht und unzufrieden fühlt. Trotz Erfolg ist in solchen Fällen ein Absinken der Zufriedenheit und längerfristig auch des Erfolgs zumindest bei der Ausübung solcher P-Eigenschaften vorprogrammiert.

Nur in meinen Persönlichkeits-Instrumenten ist diese besonders relevante Information über hohe und niedrige „Erfolgs+Zufriedenheits-Potenziale“, die von großer bis größter Wichtigkeit für die Lebenszufriedenheit insgesamt einer Person sein kann, *erstmalig* verfügbar.)