

**Label für Tests und Arbeitsmittel  
für den Anwendungsbereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz**

## Verfahren

# Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren (BIP-6F)

Hossiep, R. & Krüger, C. (2011). Göttingen: Hogrefe.

## Kategorie

Persönlichkeitstest

## 1 Beschreibung

### 1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Das BIP-6F erfasst Persönlichkeitseigenschaften, die für den beruflichen Einsatz relevant sind. Damit eignet sich das Verfahren für die Beantwortung von Fragestellungen aus dem Bereich der Organisationspsychologie, wie der Eignungsdiagnostik, der Teamentwicklung, des Coachings sowie der Laufbahn- bzw. Karriereberatung. Der testtheoretische Entwicklungsstand des BIP-6F lässt auch eine Verwendung des Verfahrens in angewandten Forschungsprojekten zu. Die Integration des BIP-6F ist zudem in Assessment Centers und Personalentwicklungsseminaren aufgrund der effizienten Handhabung einfach zu realisieren.

### 1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Berufstätige Personen Geschlechts, nicht unter 18 Jahren, bis über 50-jährig und aus dem deutschsprachigen Kulturraum.

### 1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Die Entwicklung des BIP-6F basiert auf dem etablierten Bochumer Inventar der berufsbezogenen Persönlichkeit BIP (vgl. SDBB | CSFO Fachgruppe Diagnostik Label zum BIP 2008). Anhand von Faktorenanalysen des BIP wurden die sechs Faktoren des BIP-6F extrahiert. Diese sechs Faktoren beschreiben breitere Persönlichkeitsbereiche auf einer höheren Abstraktionsebene als die BIP-Skalen. Sie sind bezeichnet als berufsbezogene Globalfaktoren und stellen voneinander weitgehend unabhängige Konstrukte dar (s. Manual, 2012, S.16).

Das BIP-6F erfasst mittels 48 Items sechs Faktoren, die mit je drei Facetten konkretisiert sind:

- Engagement (Karriereorientierung, Leistungsanspruch, Wettbewerbsorientierung)
- Disziplin (Planungs-, Strukturierungsorientierung, Sorgfalt, Analyseorientierung)
- Dominanz (Durchsetzungsfähigkeit, Unabhängigkeit, Konfliktbereitschaft)
- Psychische Stabilität (Gelassenheit, Selbstbewusstsein, Stress-, Frustrationstoleranz)
- Kooperation (Teamorientierung, Kompromissbereitschaft, Integrationsfähigkeit)
- Soziale Kompetenz (Kontaktstärke, Einfühlungsvermögen, Begeisterungsfähigkeit).

Im Manual sind alle Faktoren zusätzlich mit je einer Leitfrage und Hinweisen zur hohen Skalenausprägung ergänzt. Von den 48 Items des BIP-6F sind 33 aus dem BIP übernommen worden. 15 Items sind neu dazugekommen.

Im Gegensatz zum BIP, welches die Dimensionen mit hoher Genauigkeit abbildet und Unterschiede in der Ausprägung korrelierter Merkmale erfassen kann, ergibt sich mit der

Anwendung des BIP-6F eine gröbere Betrachtungsweise. Das BIP-6F fasst die Inhalte der BIP Items übergreifend zusammen. So können für die Individualdiagnostik Zusammenhänge zwischen den Skalen erkannt werden. Das BIP-6F ist nicht als Kurzform des BIP zu verstehen, sondern als eigenständiges Verfahren, das je nach Fragestellung einzeln oder in Kombination mit dem BIP eingesetzt werden kann.

Ergänzend zum Verfahren der Selbsteinschätzung können Fremdeinschätzung und Anforderungsbeschreibung als Zusatzmodule eingesetzt werden. Es sind dies Anwendungsvarianten die den BIP-6F-Skalen entsprechen. Unterlagen und Informationen sind in Vorbereitung.

---

#### 1.4 **Material**

Ein 125-seitiges Manual, 15 Fragebogen, 1 Schablonensatz, 30 Summenblätter, 30 Profilbogen, 2 Checklisten und Hardcover-Mappe.

Die Fragebogen zur Fremdbeurteilung und zum Anforderungsprofil sind noch nicht verfügbar.

---

#### 1.5 **Anwendungen**

##### 1.5.1 *Durchführung und Auswertung*

Die Testdurchführung ist einfach und erfolgt standardisiert. Für die Durchführung stehen eine Papier-Bleistift-Form, eine computerbasierte Form sowie eine Web-Edition zur Verfügung. Es besteht keine Parallellform. Die Bearbeitungszeit beträgt inklusive Instruktion ca. 15 Minuten. Die Auswertung erfolgt über den Computer oder manuell. Das Handbuch enthält detaillierte Hinweise zur Testdurchführung und Auswertung.

Auf dem Fragebogen werden zu den sechs Faktoren je acht Items beantwortet, die als ich-bezogene Aussagen formuliert sind und auf einer sechsstufigen Antwortskala einzuschätzen sind. Für die Auswertung werden die Rohwerte zusammengefasst zu Faktorenmittelwerten und in Normwerte transformiert. Für die Auswertung steht ein Profilblatt zur Verfügung. Die Hogrefe-Testsystem-Auswertung umfasst zusätzlich zum Normenprofil individuell kommentierte Ergebnisse.

---

##### 1.5.2 *Interpretation*

Das Manual enthält detaillierte Informationen zur Interpretation der Ergebnisse. Die Autoren bieten ausführliche Interpretationshinweise. Zu den einzelnen Dimensionen liegen umfassende Beschreibungen vor. Fallbeispiele veranschaulichen Anwendungsmöglichkeiten und Interpretationen.

---

#### 1.6 **Gütekriterien, Literatur**

##### 1.6.1 *Vom Autor geltend gemachte Gütekriterien*

###### *Objektivität:*

Ist gegeben.

###### *Reliabilität:*

Die Reliabilität der sechs Faktoren betragen für die interne Konsistenz  $\alpha = .74 - .85$ , und für die Retest-Reliabilität mit  $r = .81 - .89$

###### *Validität:*

Die Validierungsstudien sind im Manual ausführlich dargestellt. Die Sechsfaktorenstruktur bestätigt sich in konfirmatorischen Faktorenanalysen. Zu den Dimensionen des BIP, der BIG-V und des 16PF-R zeigen sich deutliche Korrelationen. Die Kriteriumsvalidierung an subjektiven und objektiven Kriterien des Berufserfolgs ergibt Regressionskoeffizienten bis zu  $r = .46$ . Die subjektiven Kriterien des Berufserfolgs ( $r = .46$ ) fallen höher aus, als die objektiven ( $r = .35$ ). Die Vorhersagekraft für Arbeitszufriedenheit liegt bei  $r = .45$ . Inkrementelle Beiträge der sechs Faktoren über die Erklärungsleistung der BIG-V hinaus sind nachgewiesen.

---

1.6.2 *Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur*

-

---

1.6.3 *Normen*

Die Normdaten des BIP-6F entstammen ausschließlich der Zielgruppe des Verfahrens, den berufstätigen Fach- und Führungskräften. Es bestehen 10-stufige Normen für eine Gesamtstichprobe (N = 7757) und für Teilstichproben. Sie sind differenziert nach Geschlecht und hierarchischer Position. Es stehen weitere Normen in unterschiedlichen Bearbeitungskontexten (individuell oder unternehmensbezogen) zur Verfügung. Die Datenerhebung erfolgte im Zusammenhang mit anwendungsbezogenen Forschungsprojekten an der Ruhr-Universität in Bochum.

---

**1.7 Literaturhinweise**

Hossiep, R. & Paschen, M. (1998, 2003). Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung. Göttingen: Hogrefe.

Hossiep, R., Paschen, M. & Mühlhaus, O. (1999). Persönlichkeitstests im Personalmanagement. Göttingen: Hogrefe.

---

---

## 2 Einschätzung der Fachgruppe Diagnostik

---

### 2.1 Anwendungsqualitäten

Das BIP-6F ist aufgrund seiner hoch ökonomischen Durchführung auch geeignet für Auswahl- und Entwicklungsprozesse bei grösseren Gruppen wie auch für Zielgruppen, bei denen eine längere Bearbeitungszeit einer Erhebung nicht möglich ist (z.B. bei Assessment Centers). Das Verfahren kann je nach Fragstellung als Ergänzung zum BIP oder in Kombination mit dem BIP verwendet werden.

---

### 2.2 Kritik / Grenzen

Da die Fragen leicht durchschaubar sind, ist eine Verfälschungstendenz zu berücksichtigen in Bezug auf Selbstdarstellung der Probanden. Diagnostische Befunde aus dem BIP-6F müssen, gerade in Auswahlverfahren, wo die Tendenz, Antworten nach sozialer Erwünschtheit zu geben, besonders gross ist, mit Befunden aus anderen Datenquellen ergänzt und überprüft werden. Für die Schweiz gibt es keine spezifischen Normen.

---

### 2.3 Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufsberatung

Für die Beschreibung der Persönlichkeit in Bezug auf berufsrelevante Dimensionen ist das BIP-6F ein breit anwendbares, effizientes Verfahren für den deutschsprachigen Raum. Besonders für die Laufbahnberatung und das Coaching stellt das BIP-6F eine wertvolle Ergänzung zu den bislang eingesetzten Verfahren dar. Der kompetente und verantwortungsvolle Umgang mit diesem Verfahren setzt solides Wissen in Testtheorie, Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik im A&O-Bereich voraus.

---

### 2.4 Anmerkungen

-

---

**Die Fachgruppe Diagnostik des SDBB** hat u.a. die Aufgabe, Tests und Arbeitsmittel zuhanden der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu besprechen und zu bewerten. Sie tut dies in Form dieses Labels, das den Fachleuten aus der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Entscheidungshilfen für den Einsatz von Tests und Arbeitsmitteln bieten soll.