

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

DR. CAROLIN ABRELL-VOGEL, selbstständige Personalentwicklerin

DR. FRIEDERIKE GERSTENBERG, Psychologische Beratungsstelle, Kreisdiakonieverband Esslingen

## 1. Allgemeine Information

Das BIP-6F ist ein standardisiertes Selbstbeschreibungsverfahren zur Erfassung der berufsbezogenen Persönlichkeit. Es umfasst die Faktoren Engagement, Disziplin, Dominanz, Stabilität, Kooperation und Sozialkompetenz. Das BIP-6F erweitert die Palette der in der Personalpsychologie eingesetzten persönlichkeitsorientierten Verfahren um ein weiteres, das mit sechs Faktoren (48 Items) eine hochökonomische Durchführung ermöglicht. Im Vergleich zu seinem »Mutterverfahren«, dem Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP, Hossiep & Paschen, 2003), bildet das BIP-6F berufsbezogene Persönlichkeitsdimensionen auf einer höheren Abstraktionsebene ab und erschließt damit weitere Anwendungsfelder. Zielgruppen des BIP-6F sind berufstätige Fach- und Führungskräfte; es kann eingesetzt werden in zahlreichen Bereichen der Personalpsychologie (z.B. Personalentwicklung, Eignungsdiagnostik). Die Durchführungszeit beträgt zirka zehn bis 15 Minuten. Die Auswertungszeit für die Papierversion beträgt ebenfalls zirka zehn bis 15 Minuten, während bei der computergestützten Version Durchführungs- und Auswertungszeit nahezu identisch sind, da die computergestützte Auswertung nur wenige Sekunden in Anspruch nimmt. Die Interpretation der Ergebnisse erfordert umfangreiche Kenntnisse der psychologischen Konstrukte seitens des Testanwenders.

## 2. Theoretische Grundlagen

Die theoretische und empirische Entwicklung des BIP-6F fußt auf dem »Mutterverfahren«, dem BIP, das aufgrund seiner Berufsbezogenheit weite Verbreitung im deutschsprachigen Wirtschaftskontext findet. Ausgehend von den 210 Items des BIP wurde induktiv-faktorenanalytisch die Sechsfaktorenstruktur des BIP-6F extrahiert. Einige wenige Items stammen nicht aus dem BIP, sondern sind sogenannte »Forschungsitems«. Die endgültigen Items des BIP-6F wurden anschließend in einem aufwendigen Selektionsprozess ermittelt. Die sechs Faktoren sollen möglichst unabhängige (globale) Faktoren der berufsbezogenen Persönlichkeit darstellen, was mit Skalenerkorrelationen von .01 bis .33 im akzeptablen, wenn auch nicht perfekten Bereich gelingt. Die Faktoren werden von relativ heterogenen Itemgruppen erfasst. Die Auswahl der Facetten erfolgte

größtenteils auf der Basis ökonomischer Überlegungen. Die Faktoren des BIP-6F werden ausführlich inhaltlich beschrieben, und ihre Zusammenhänge mit den Skalen des BIP, des NEO-FFI (Borkenau & Ostendorf, 2008) und des 16 PF-R (Schneewind & Graf, 1998) werden dargestellt.

## 3. Objektivität

In der Papierversion wird die Durchführungsobjektivität gewährleistet durch verständliche Anweisungen auf dem Fragebogen sowie spezifische Hinweise zum Ablauf der Durchführung, zum Umgang mit häufigen Fragen und zu Auffälligkeiten im Manual. Auch die Auswertungsobjektivität ist gegeben durch die Nutzung von Schablonen und Tabellen sowie Anleitungen zum Umgang mit fehlenden Werten. Die Interpretationsobjektivität kann aufgrund der inhaltlichen Komplexität aus theoretischer Sicht nicht gänzlich gewährleistet werden. Jedoch stellen die Autoren eine Vielzahl an Informationen zur Verfügung, z.B. wird die Auswahl der Normstichprobe detailliert beschrieben, und es werden kritische Differenzen und Anleitungen zur Berechnung von Konfidenzintervallen bereitgestellt. Zwei Fallbeispiele ergänzen die Interpretationshinweise. Hilfreich ist darüber hinaus die beiliegende Checkliste zu vermerken. Die Objektivität wird in der Computerversion durch das Fehlen eines Testleiters, automatische Auswertung sowie Bereitstellung eines schriftlichen Interpretations-/Ergebnisreports insgesamt maximiert.

## 4. Normierung

Insgesamt stehen dem Anwender 17 unterschiedliche Normen zur Verfügung. Die Normentwicklung basiert auf einer Gesamtstichprobe von N = 7757 Datensätzen. Insgesamt wurden die Variablen »Alter«, »Berufserfahrung«, »Geschlecht«, »Berufsstatus«, »Bildung« und »Unternehmensbereich« auf Unterschiede in Teilgruppen untersucht. Es zeigten sich relevante Unterschiede in den Variablen »Geschlecht«, »Berufsstatus« sowie »Unternehmensbereich«. Zur Normberechnung wurden die Fälle der Gruppen anhand der repräsentativen Verteilung der Erwerbstätigen der BRD gewichtet (anhand Daten des statistischen Bundesamtes). Zusätzlich werden diese Normen in die Bearbeitungskontexte »individuell« und »unternehmensbezogen« mit dem Ziel unterteilt,

BIP 6F	Die TBS-TK-Anforderungen sind erfüllt			
	voll	weit- gehend	teil- weise	nicht
Allgemeine Informationen, Beschreibung und diagnostische Zielsetzung	●			
Objektivität	●			
Zuverlässigkeit		●		
Validität		●		

den höheren Tendenzen der Verfälschung im unternehmensbezogenen Kontext Rechnung zu tragen. Die Stichprobengrößen aller Teilgruppen sowie relevante Stufungen werden dargestellt. Die verwendete zehnstufige Sten-Skala entspricht dem Differenzierungsziel des Verfahrens sowie den Kenntnissen der Hauptanwender.

### 5. Zuverlässigkeit

Die internen Konsistenzen der Globalfaktoren liegen mit .74 bis .85 im akzeptablen Bereich, aufgrund der gewollten Breite der Faktoren sind höhere Konsistenzwerte nicht zu erwarten. Es werden entsprechende Hinweise auch zur Verwendung der Reliabilitätskennwerte zur Berechnung von Standardmessfehlern, Vertrauensintervallen und kritische Differenzen gegeben. Retestreliabilitäten werden für die Gesamtstichprobe sowie die der Berufstätigen getrennt angegeben und liegen im sehr guten Bereich von .81 bis .90. Das Zeitintervall von vier bis sechs Wochen erscheint für den Untersuchungsgegenstand jedoch relativ kurz, Stabilitätskennwerte von bis zu 36 Monaten werden nur aus den vorliegenden Daten zum BIP geschätzt. Hier sollte in weiteren Studien die Retestreliabilität auch für einen größeren Zeitraum berechnet werden. Zusätzlich wird die Profilreliabilität angegeben, die die Differenz zwischen den einzelnen Werten in den Globalskalen berücksichtigt. Diese ist mit .81 als hoch zu bewerten.

### 6. Gültigkeit

Die faktorielle Validität der sechs Globalfaktoren wird mit Hilfe von Faktorenanalysen (FA) weitestgehend bestätigt. Bei der explorativen FA können sechs Faktoren extrahiert werden, die 46 Prozent der Varianz erklären. Bei der konfirmatorischen FA zeigt sich sowohl für das unabhängige Modell als auch für ein Modell, bei dem inhaltlich begründete Zusammenhänge erlaubt wurden, mit RMSEA (root mean square error of approximation) = .068 und .066 sowie SRMR (standardized root mean square residual) = .115 und .097 ein akzeptabler, jedoch kein optimaler Modell-Fit. Die Konstruktvalidität wird vorrangig über die Darstellung der konvergenten Validitäten in Bezug zu den Skalen des BIP, des NEO-FFI sowie des 16 PF-R bestätigt, die divergente Validität eher vernachlässigt. Die Kriteriumsvalidität wird zum einen über Korrelationen zwischen Selbst- und Fremdbild ( $r = .32$  bis  $.46$ ) und zum anderen über den Zusammenhang zwischen den Globalfaktoren mit Berufserfolg ( $R = .49$ )

dargestellt. Inkrementelle Validität in Bezug auf den NEO-FFI zeigt sich bei Arbeitszufriedenheit und hierarchischer Position im Unternehmen. Bisher liegt keine Studie mit Längsschnittdesign vor, um die Ergebnisse zu unterstützen.

### 7. Weitere Gütekriterien

Das Verfahren ist aufgrund seiner Ökonomie relativ wenig störanfällig. Auch durch die klare Fokussierung auf den beruflichen Kontext ist es für gegebenenfalls störende Diskrepanzen zwischen privaten und beruflichen Situationserinnerungen wenig anfällig. Aufgrund der klaren Berufsbezogenheit sowie Transparenz der erfassten Inhalte entsteht außerdem eine hohe Akzeptanz durch die Teilnehmer. Die Verfälschung der Ergebnisse des BIP-6F ist möglich und zeigt sich in kleinen bis mittleren Mittelwertsunterschieden im unternehmensbezogenen versus individuellen Bearbeitungskontext. Die Verfälschbarkeit wird im Manual detailliert diskutiert und überprüft; so hat der Bearbeitungskontext keinen substantiellen Einfluss auf die Konstruktvalidität und die Kriteriumsvalidität. Darüber hinaus bieten die Autoren zahlreiche Hinweise zum Umgang mit der Verfälschbarkeit an, so zum Beispiel erweiterte Instruktionen des Testleiters sowie den Abgleich des Selbstbeschreibungs- mit dem Fremdbeschreibungsergebnis im Gespräch mit dem Teilnehmer.

### 8. Abschlussbewertung/Empfehlung

Das BIP-6F stellt ein ökonomisches Verfahren dar, das zur Beantwortung verschiedener Fragestellungen der Personalpsychologie herangezogen werden kann. Aufgrund seiner hohen Transparenz sowie Berufsbezogenheit erzeugt es Akzeptanz, sodass es auch im Bereich der Eignungsdiagnostik Anwendung finden kann. Neben der Selbstbeschreibung existieren Fragebögen zur Fremdbeschreibung sowie zur Anforderungsanalyse, die die sinnvolle Anwendung im Bereich »Personalentwicklung/Coaching« sowie »Personalauswahl« noch steigert. In Kombination mit dem BIP erlaubt das BIP-6F eine Verdeutlichung von relevanten Persönlichkeitsausprägungen, zum Beispiel fallen bei »Dominanz« die für Führung wichtigen Dimensionen »Selbstbewusstsein«, »Gestaltungsmotivation«, »Führungsmotivation«, »Sozialität« (negativ) und »Durchsetzungsstärke« zusammen. Damit erlaubt das BIP-6F gegebenenfalls einen unverstellteren Blick auf relevante Fragestellungen. Die Abgrenzung zum BIP liegt in seiner gesteigerten Ökonomie, die es erlaubt, das Verfahren auch während einer Maßnahme (Assessment-Center, Coaching etc.) durchzuführen und auszuwerten. Die Interpretation und nutzenbringende Besprechung mit dem Teilnehmer erfordert in jedem Fall eine sehr gute Kenntnis der zugrunde liegenden psychologischen Konstrukte und der Zusammenhänge mit und der Abgrenzungen zu anderen bekannten Persönlichkeitsverfahren. Deshalb sollte das BIP-6F nur von psychologisch geschulten Anwendern durchgeführt werden. Für die Weiterentwicklung des Verfahrens werden eine Verdichtung der Kriteriumsvalidität durch Längsschnittstudien sowie die weitere Überprüfung

der Retestreliaibilität durch Studien mit einem längeren Zeitintervall zwischen den Testzeitpunkten empfohlen. Gegebenenfalls könnten auch weitere Normen sinnvoll sein (z.B. Berufsanfänger). Insgesamt handelt es sich beim BIP-6F um ein nach wissenschaftlichen Kriterien sehr gut und sorgfältig entwickeltes Verfahren, das gleichsam eine ökonomische wie inhaltlich wertvolle Erfassung von sechs berufsbezogenen Persönlichkeitsfaktoren ermöglicht.

Diese Testrezension wurde im Auftrag des Diagnostik- und Testkuratoriums der Föderation deutscher Psychologengruppen (DGPs und BDP) gemäß den TBS-TK-Richtlinien (Testkuratorium, 2009, 2010) erstellt.

Testkuratorium (2009). TBS-TK. Testbeurteilungssystem des Testkuratoriums der Föderation Deutscher Psychologengruppen. Revidierte Fassung vom 9. September 2009. Report Psychologie, 34, 470-478.

Testkuratorium (2010). TBS-TK. Testbeurteilungssystem des Testkuratoriums der Föderation Deutscher Psychologengruppen. Revidierte Fassung vom 9. September 2009. Psychologische Rundschau, 61, 52-56.

**Literatur**

**Borkenau, P. & Ostendorf, F. (2008).**

NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (2. vollständig überarbeitete Auflage).  
Göttingen: Hogrefe.

**Hossiep, R. & Paschen, M. (2003).**

Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung –

**T E S T I N F O R M A T I O N E N**

Hossiep, R. & Krüger, C. (2012). Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren (BIP-6F). Göttingen: Hogrefe.

Bezugsquelle: Testzentrale Göttingen, Herbert-Quandt-Str. 4, 37081 Göttingen.

BIP-6F – Test komplett, bestehend aus: Manual, 15 Fragebogen, Schablonensatz, 30 Summenblätter, 30 Profiltbogen, 2 Checklisten und Mappe: 398 Euro.

Hogrefe Test System (HTS) PC-Version inklusive 25 lokale Durchführungen und Manual: 1380 Euro

HTS PC-Version  
10 weitere lokale Durchführungen: 220 Euro

HTS PC-Version  
50 weitere lokale Durchführungen: 920 Euro

*Bitte zitieren Sie diesen Artikel wie folgt:*

Abrell-Vogel, C. & Gerstenberg, F. (2013). TBS-TK Rezension: »Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren (BIP-6F)«. report psychologie, 5, 215-217

BIP (2. vollständig überarbeitete Auflage). Göttingen: Hogrefe.

**Schneewind, K. A. & Graf, J. (1998).** Der 16-Persönlichkeits-Faktoren-Test, Revidierte Fassung (16 PF-R). Testmanual. Bern: Huber.



# Zurück ins Leben

Die Oberberg Akutkliniken bieten intensive, individuelle und innovative Therapien im Ambiente einer Privatklinik bei

- Depression
- Abhängigkeit
- „Burn-out“
- Angsterkrankungen.



**Sprechen Sie mit unseren Chefärzten:**

Oberbergklinik Berlin/Brandenburg:  
**Tel. 033679-64-135** Dr. med. Peter Michael Roth

Oberbergklinik Schwarzwald:  
**Tel. 07833-792-233** Christoph Middendorf

Oberbergklinik Weserbergland:  
**Tel. 05754-87-1102** Dr. med. Hermann J. Paulus

Infotelefon für Patienten **0800 32 22 32 2**

  
**Oberberg**  
Psychotherapie Psychiatrie Psychosomatik

Unseren Qualitätsbericht finden Sie hier: (QR-Code) oder unter **www.oberbergkliniken.de**

