

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

Verfahren

Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)

von R. Hossiep und M. Paschen (1998, 2. vollständig überarbeitete Auflage 2003)

Kategorie
Persönlichkeitstest

1 Beschreibung

1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Gemäss den Autoren besteht das Ziel des BIP darin, das Selbstbild eines Testkandidaten im Hinblick auf relevante Beschreibungsdimensionen aus dem Berufsleben standardisiert zu erfassen. Damit eignet sich das Verfahren für die Beantwortung von Fragestellungen aus dem Bereich der Organisationspsychologie, wie z.B. der Eignungsdiagnostik, der Teamentwicklung, des Coachings sowie der Laufbahn- bzw. Karriereberatung. Der testtheoretische Entwicklungsstand des BIP lässt auch problemlos eine Verwendung des Verfahrens in angewandten Forschungsprojekten zu.

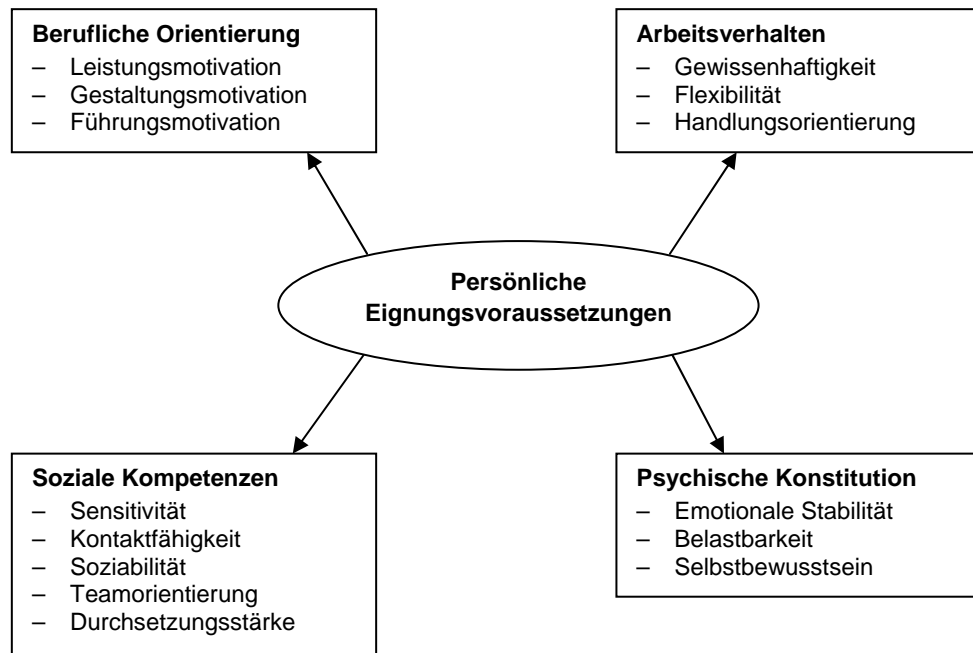
1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Berufstätige Personen beiderlei Geschlechts, nicht unter 20 Jahren, bis über 50-jährig und aus dem deutschsprachigen Kulturraum.

1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Bei der Entwicklung des Verfahrens haben die Autoren eine deduktive Strategie gewählt, indem sie die als relevant erscheinenden Skalen bereits im Vorfeld festgelegt haben. Nach einer eingehenden Sichtung der Validitätsstudien zu den bisher publizierten Persönlichkeitstests und der einschlägigen Literatur, in der sich Hinweise auf berufsrelevante Persönlichkeitsdimensionen finden, haben Hossiep & Paschen (1998, 2003) diese Ergebnisse eher qualitativ-intuitiv als nach einem bestimmten Algorithmus zusammengeführt. Bei der Konstruktion der Skalen wurde darauf geachtet, dass sie inhaltlich eindeutig, augenscheinlich, gut interpretier- und kommunizierbar sind. Bei den Dimensionen des BIP ist teils eine relativ grosse Nähe zu bestehenden psychologischen Konstrukten (z.B. Leistungsmotivation, Handlungsorientierung), teils eine Konstruktion entlang des Alltagsverständnisses der jeweiligen Begrifflichkeiten (z.B. Teamorientierung, Selbstbewusstsein) zu erkennen. Da die Ansprache der Teilnehmer bei der Gewinnung der Eichstichprobe nur in wirtschaftsnahen Kontexten vorgenommen wurde, ist die untersuchte Stichprobe zwar nicht bevölkerungsrepräsentativ, entspricht aber dafür der relevanten Zielgruppe.

Die 14 Skalen des BIP (210 Items) können gemäss Hossiep & Paschen (1998, 2003) den folgenden 4 Bereichen zugeordnet werden:



1.4

Material

Fragebogen zur Selbst- und Fremdeinschätzung, Summenblätter, Schablonen, Profilblätter, Broschüre „Hinweise für Teilnehmer“ und „Selbstbild, Fremdbild und Persönlichkeit“ und Handanweisung.

1.5

Anwendungen

1.5.1

Durchführung und Auswertung

Im Handbuch finden sich sehr detaillierte Hinweise zur Testdurchführung. Die Autoren haben zwei Hinweishefte verfasst, die den Kandidaten in einer verständlichen Sprache recht ausführlich über die theoretischen Hintergründe, den Zweck und die Bedingungen des Testens informieren. Das Verfahren liegt in Paper-Pencil wie in einer computerbasierten Form vor (keine Parallelförmigkeit). Die durchschnittliche Bearbeitungszeit des BIP beträgt gemäss Autoren etwa 45 Minuten (unser Erfahrungswert liegt eher bei 50 bis 60 Minuten). Da zu denselben Skalen sowohl ein Selbst- als auch ein Fremdeinschätzungsbogen vorliegen, ist es möglich, das präsentierte Selbstbild eines Kandidaten einem Fremdbild durch Vorgesetzte, Kollegen usw. gegenüberzustellen. Die Auswertung erfolgt entweder mittels Folien (Dauer ca. 15 Minuten – nach unserer Auffassung eine etwas zu optimistische Schätzung) oder mit Hilfe der Auswertungssoftware. Die Testzentrale bietet für das BIP zudem einen kostenpflichtigen Testauswerteservice mit einem Auswertungsreport an. Im Profilblatt des BIP können die jeweiligen Normstufen eingezeichnet werden.

1.5.2

Interpretation

Die Autoren bieten ausführliche Interpretationshinweise. Zu den einzelnen Dimensionen liegen umfassende Beschreibungen vor. Anhand von einigen Beispielen werden die einzelnen Auswertungs- und Interpretationsschritte demonstriert und erläutert.

1.6 Gütekriterien, Literatur

1.6.1 *Vom Autor geltend gemachte Gütekriterien*

Reliabilität:

Cronbachs Alpha liegt zwischen .74 und .91, die Retest-Reliabilität zwischen .69 und .89.

Validität:

Im Handbuch sind Untersuchungsergebnisse zu Korrelationen mit unterschiedlichen Entwicklungs- und Leistungsmassen wie Studienverlauf, Studienleistungen, Berufsplanung, berufliches Entgelt, hierarchische Position, eigene Berufserfolgseinschätzung, Tätigkeitszufriedenheit und Fremdbild referiert.

Zwischen einzelnen Dimensionen wie Führungsmotivation, Handlungsorientierung und Durchsetzungsstärke sowie Kriterien wie Entscheidungssicherheit lassen sich befriedigende signifikante Zusammenhänge ($r = 0.38$) nachweisen. Bei einigen Kriterien wie hierarchische Position haben sich hingegen nur sehr geringe bis moderate Korrelation zu den Dimensionen ($r = 0.02$ bis 0.19) ergeben.

In der vollständig überarbeiteten Auflage von 2003 werden neue Validierungsbefunde präsentiert (z.B. Zusammenhänge mit anderen Persönlichkeitstests).

1.6.2 *Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur*

Das BIP wurde in psychologischen Fachzeitschriften vorgestellt und besprochen.

1.6.3 *Normen*

Es bestehen 9- und 10-stufige Normen für eine Gesamtstichprobe ($N = 9'303$) und nach Geschlecht, Alter (21 bis über 50 Jahre), Berufstätigkeit, weibliche Fach- und Führungskräfte, nach Position (z.B. Fachkräfte, Abteilungsleiter), nach Funktionsbereich (z.B. Vertrieb, EDV, Marketing), nach Studienbereich (Hoch- und Fachhochschulen, z.B. wirtschaftswissenschaftlich oder geisteswissenschaftlich).

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

In der Durchführung und Auswertung (Papier-Bleistift-Form) ist das BIP eher zeitaufwändig, hat aber klare Instruktionen und ergänzende Hinweise. Die Handhabung ist einfach.

2.2 Kritik / Grenzen

Die Fragen sind leicht durchschaubar, so dass Selbstdarstellungstendenzen der Kandidaten entsprechend zu berücksichtigen sind. Diagnostische Befunde aus dem BIP 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 bestehen keine Normen.

Mit den Dimensionen des BIP lassen sich nicht alle untersuchten Aussenkriterien gleich gut vergleichen. Bemerkenswert ist, dass die Autoren überhaupt Validitätsuntersuchungen anhand von Erfolgskriterien durchgeführt und diese publiziert haben (z.B. berufliches Entgelt, beruflicher Erfolg, Tätigkeitszufriedenheit oder Ausbildungserfolg).

2.3 Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufsberatung

Für die Beschreibung der Persönlichkeit in Bezug auf berufsrelevante Dimensionen ist das BIP zurzeit das geeignetste Verfahren im deutschsprachigen Raum. Besonders für die Laufbahnberatung, die beratungsorientierte Eignungsdiagnostik und das Coaching stellt das BIP 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

Verwandte Verfahren

16-Persönlichkeits-Faktoren-Test 16PF-R von Schneewind & Graf (1998), Deutscher CPI (California Psychological Inventory) von H.G. Gough, hrsg. von A.B. Weinert (in Vorbereitung).

Die Testzentrale bietet für das BIP Seminare an.

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.