

22. Februar 2011
HR-Circle Bern - Referat
Persönlichkeitstypologie-Tests -
Chancen und Grenzen

Jürg W. Krebs

Der gesunde Mensch: Fluide

Einführung

- „Persönlichkeitstypologien“ sehr fragwürdig heute eher „konstante Verhaltensmuster in bestimmten Situationen.“
- Konstant im Sinne von hoher Wahrscheinlichkeit des Auftretens (Vorhersage).
- Verhalten ist immer interaktiv, es kann also nur von „Muster“ gesprochen werden nicht von invarianten Strukturen.

BIP

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung



Einführung BIP

- BIP = Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung
- Es erfasst Persönlichkeitseigenschaften, die in beruflichen Kontexten bedeutsam sind.
- Die Konstruktion des Fragebogens folgte und folgt in der stetigen Weiterentwicklung den wissenschaftlichen Kriterien der Testkonstruktion von Objektivität, Reliabilität und Validität
- Es beansprucht nicht, die menschliche Persönlichkeit umfassend abzubilden, sondern lediglich in den für das Berufsleben relevanten Facetten.
- Durch die berufsbezogene Formulierung der Fragen und den Verzicht auf klinisch-psychologische Inhalte verringert das BIP Vorbehalte gegenüber psychologischen Fragebogen.

- Das in ca. 45 Minuten zu bearbeitende Verfahren ist sehr detailliert und gibt differenzierte Einblicke in die Persönlichkeit.
- BIP wurde zusammen mit HR-Experten für die berufliche Personalauswahl entwickelt. Es werden 17 Schlüsselkompetenzen aus den vier Bereichen "Berufliche Orientierung", "Soziale Kompetenzen", "Arbeitsverhalten" und "Psychische Konstitution" erfasst. Im Gegensatz zu klinischen Tests besteht beim BIP ein direkter Bezug zur Arbeitswelt.

BIP Anwendung

Die Auswahl der angebotenen Persönlichkeitstypologie-Erhebungen ist beeindruckend weit geworden. Ob die Qualität in ähnlichem Mass zunimmt, ist kritisch zu betrachten.

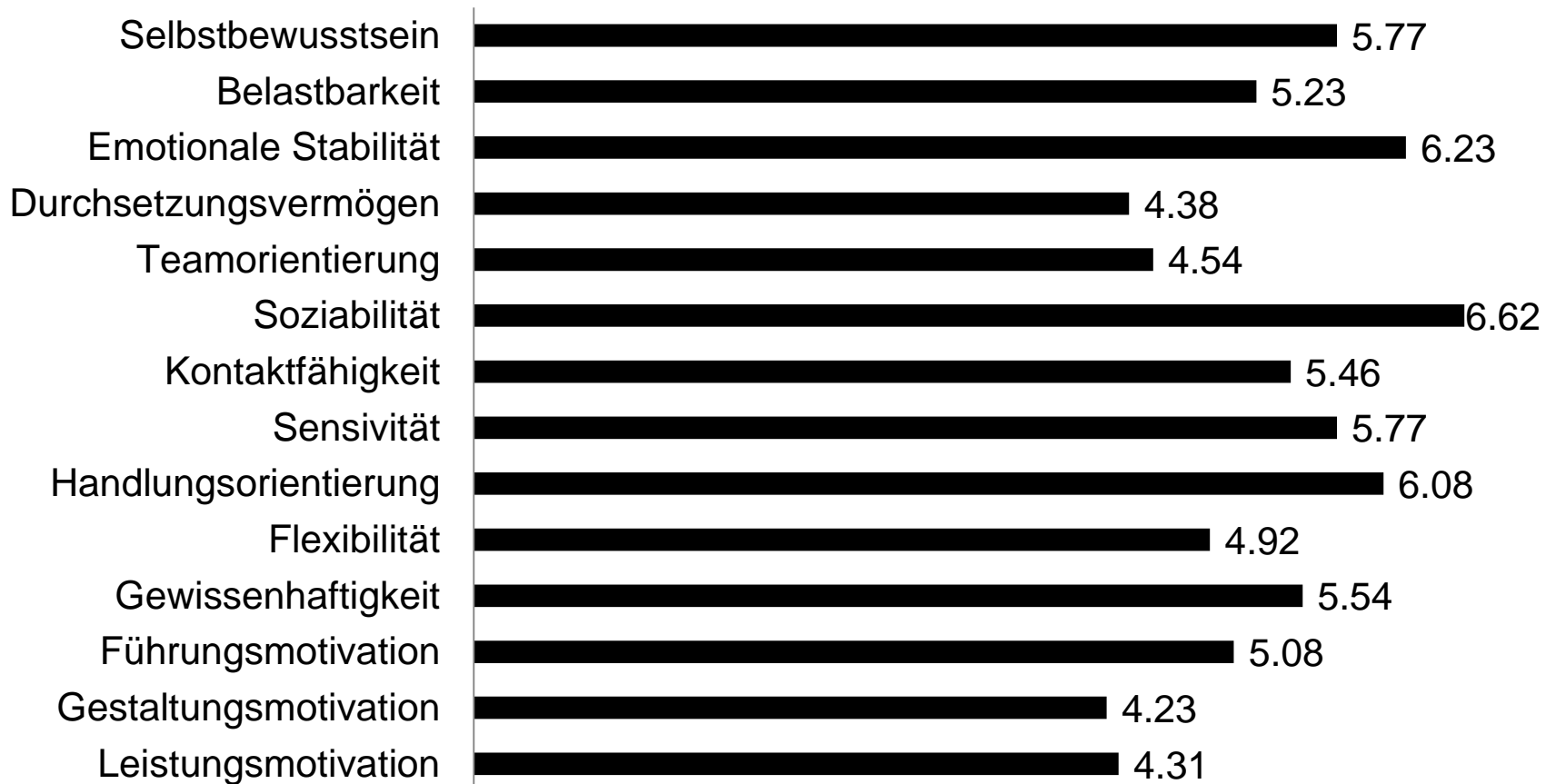
Angewendet werden diese Instrumente unter anderem bei:

- Assessments
- Rekrutierungen
- Potential-Analysen
- Coaching

Beispiel BIP

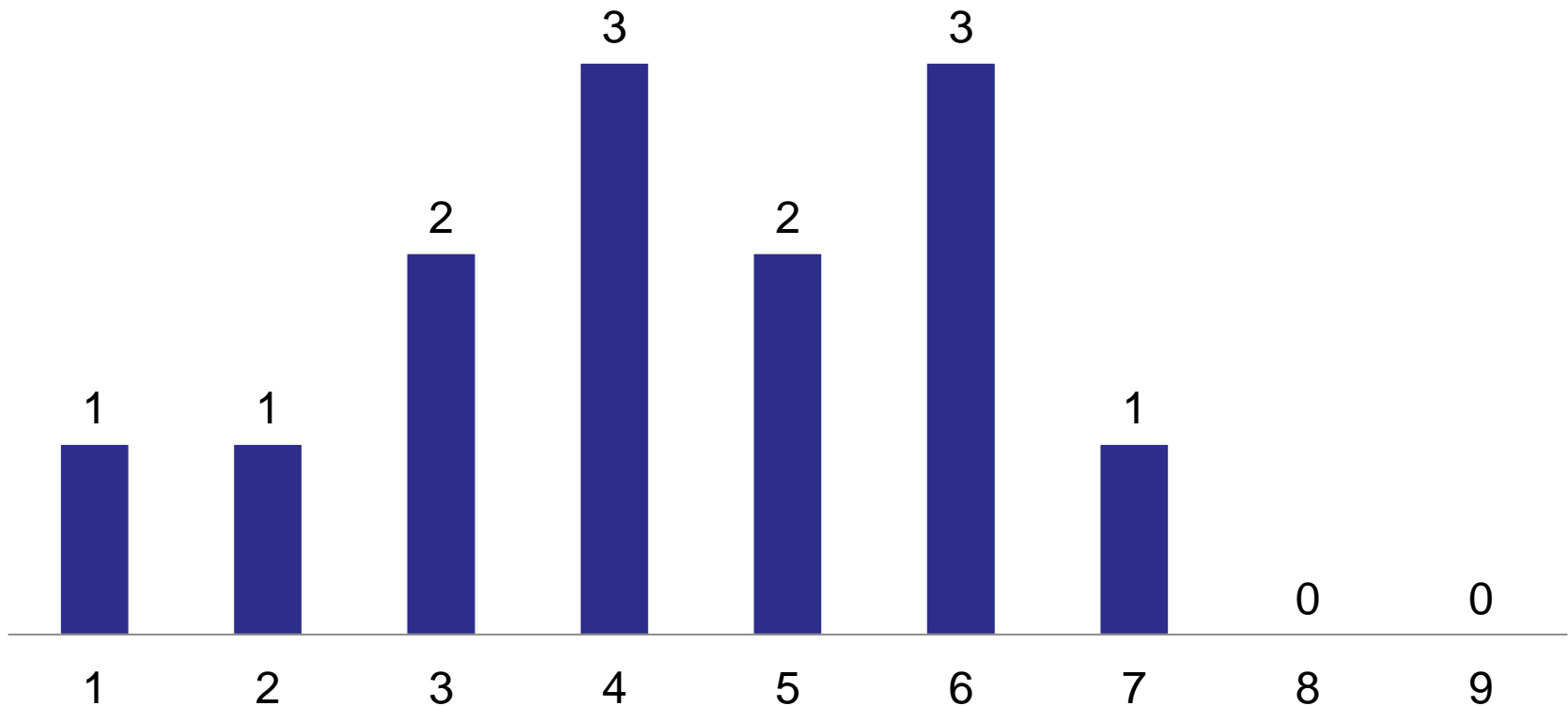
Ergebnisse BIP gesamthaft

Durchschn. Ausprägung pro BIP-Dimension (13 Pers.)



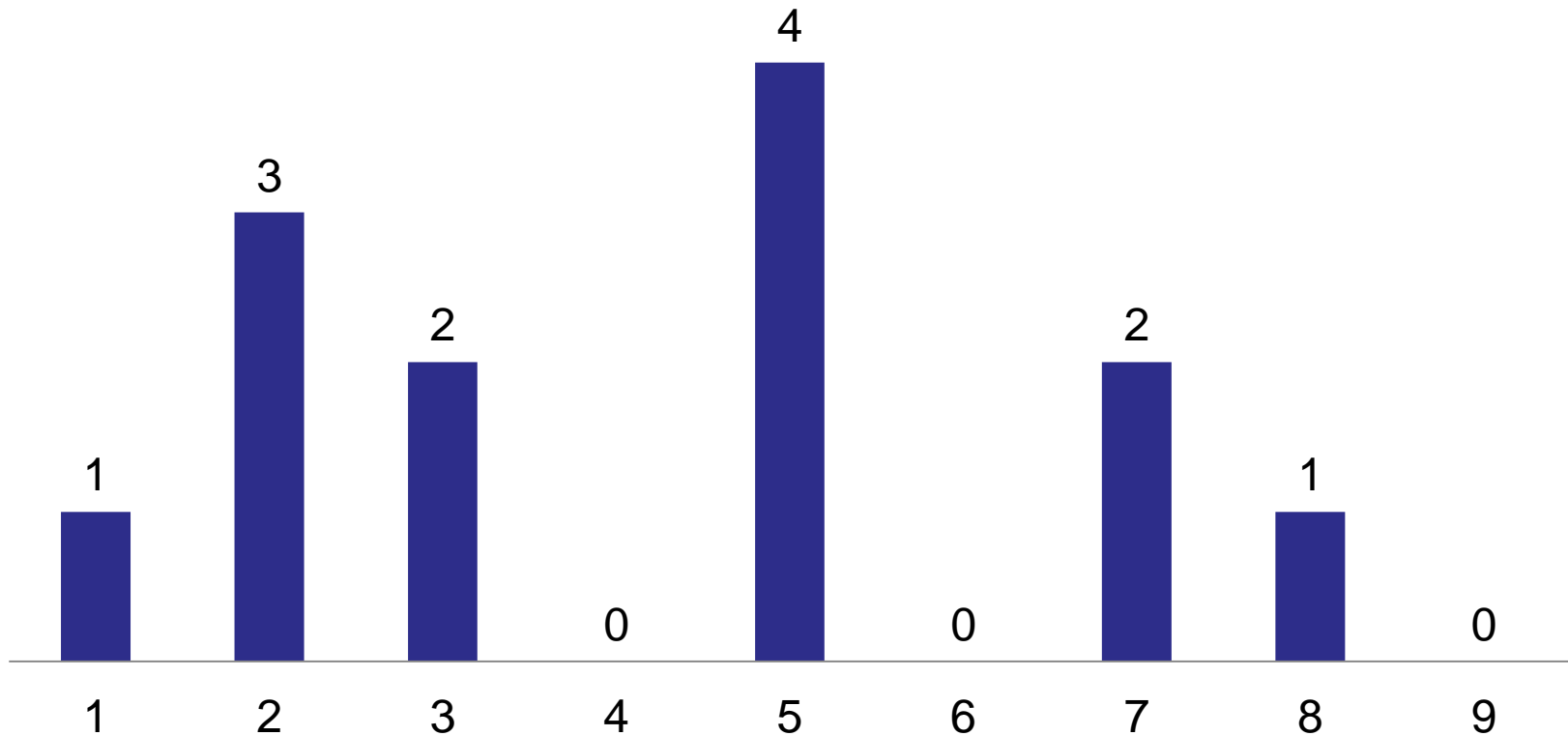
Übersicht BIP-Dimensionen

Leistungsmotivation



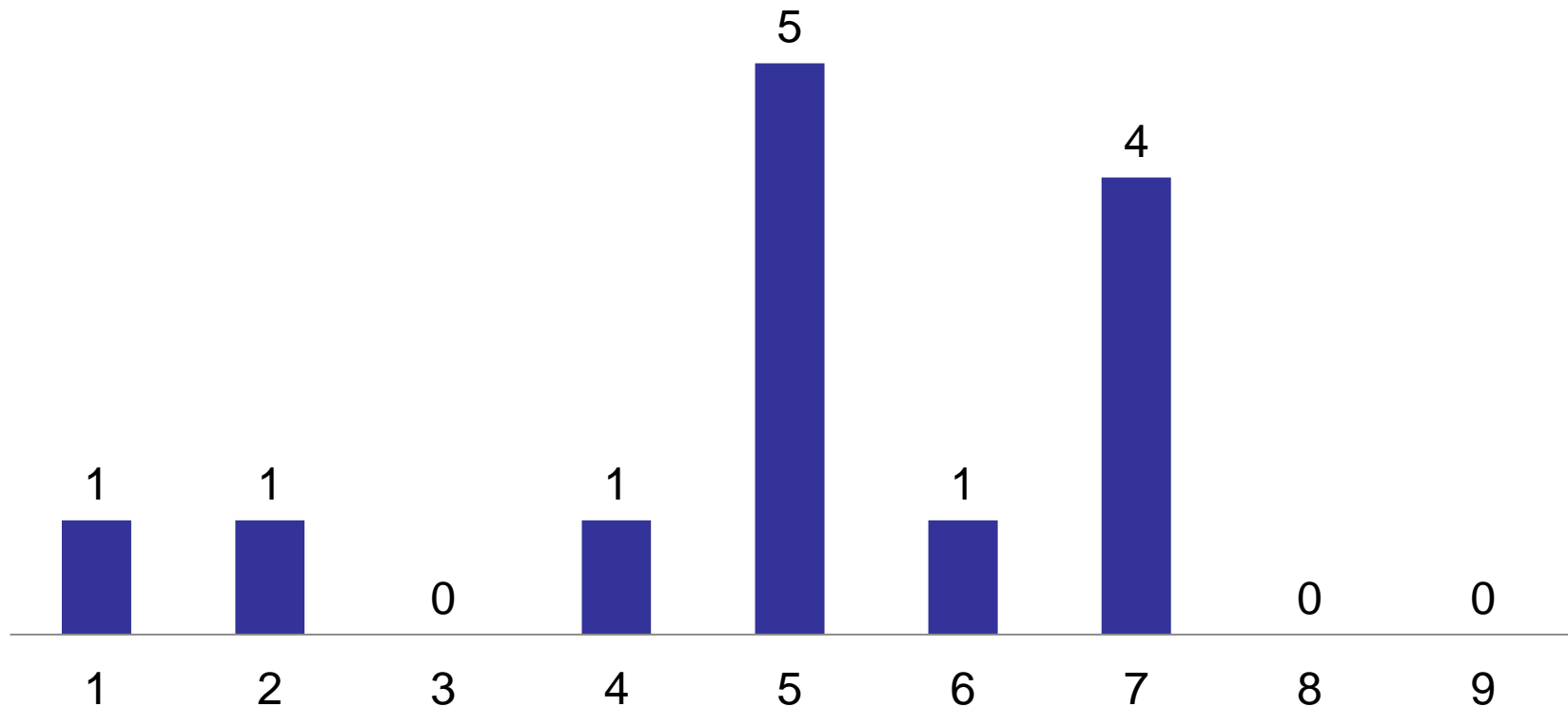
Übersicht BIP-Dimensionen

Gestaltungsmotivation

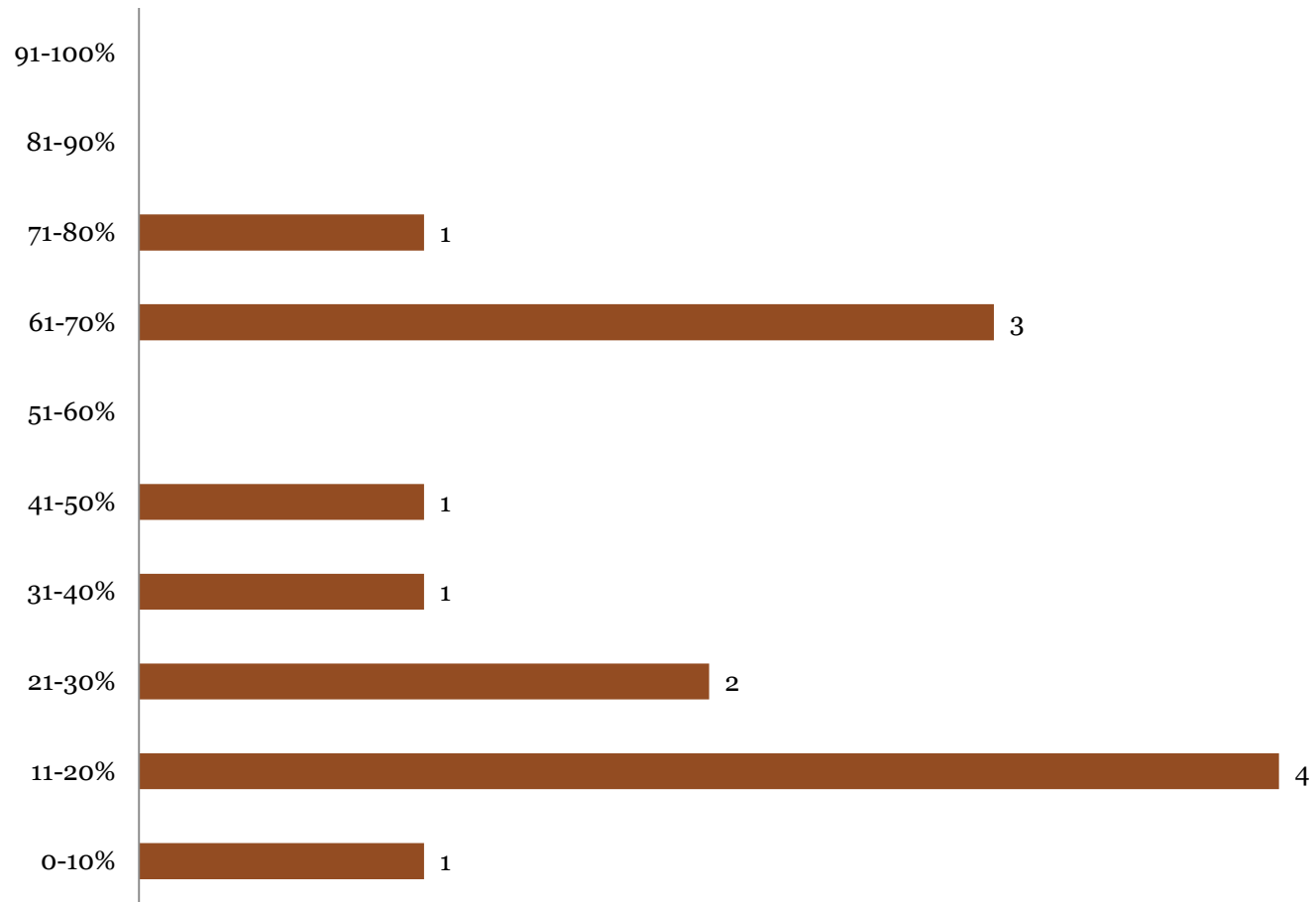


Übersicht BIP-Dimensionen

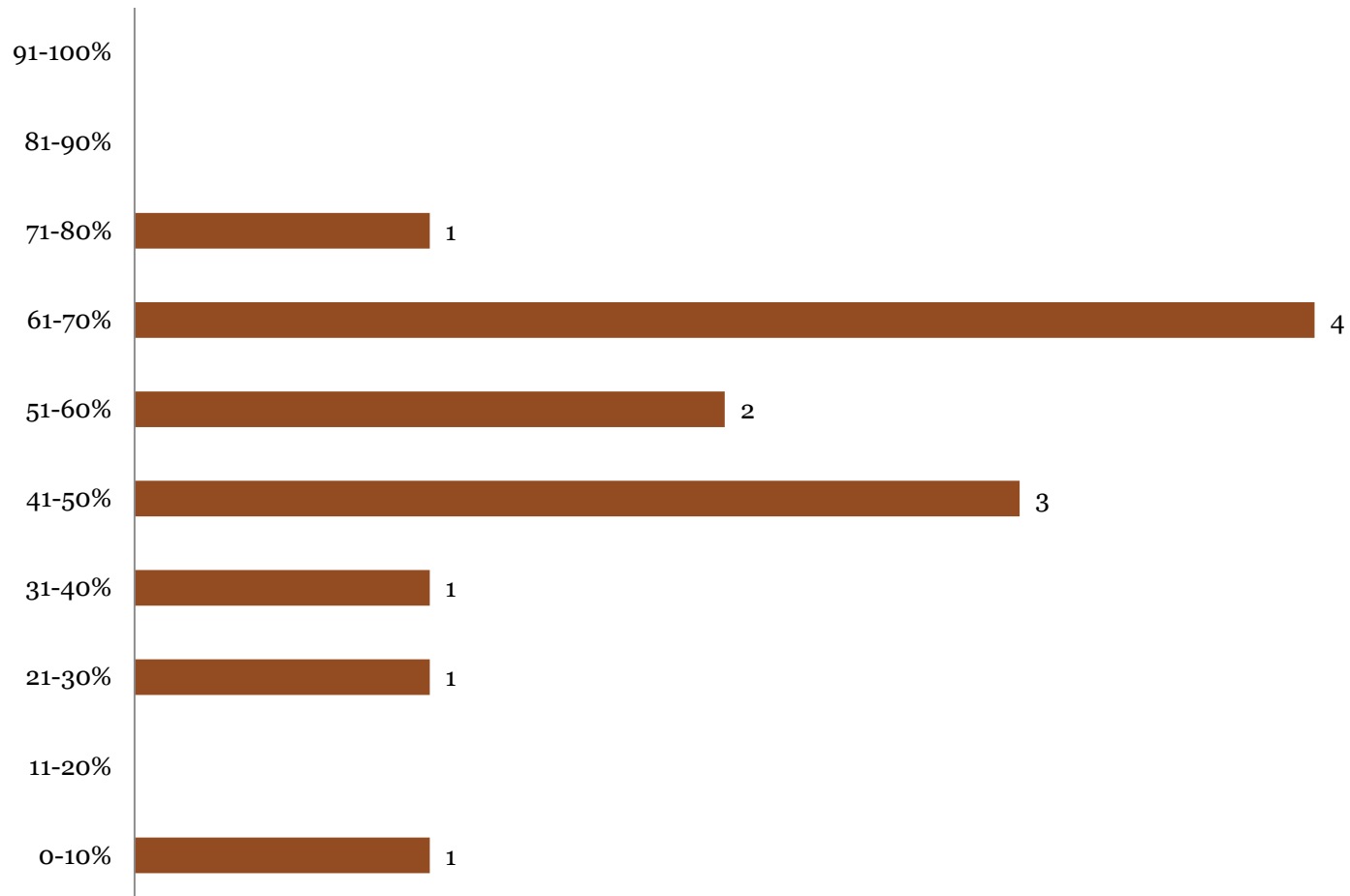
Führungsmotivation



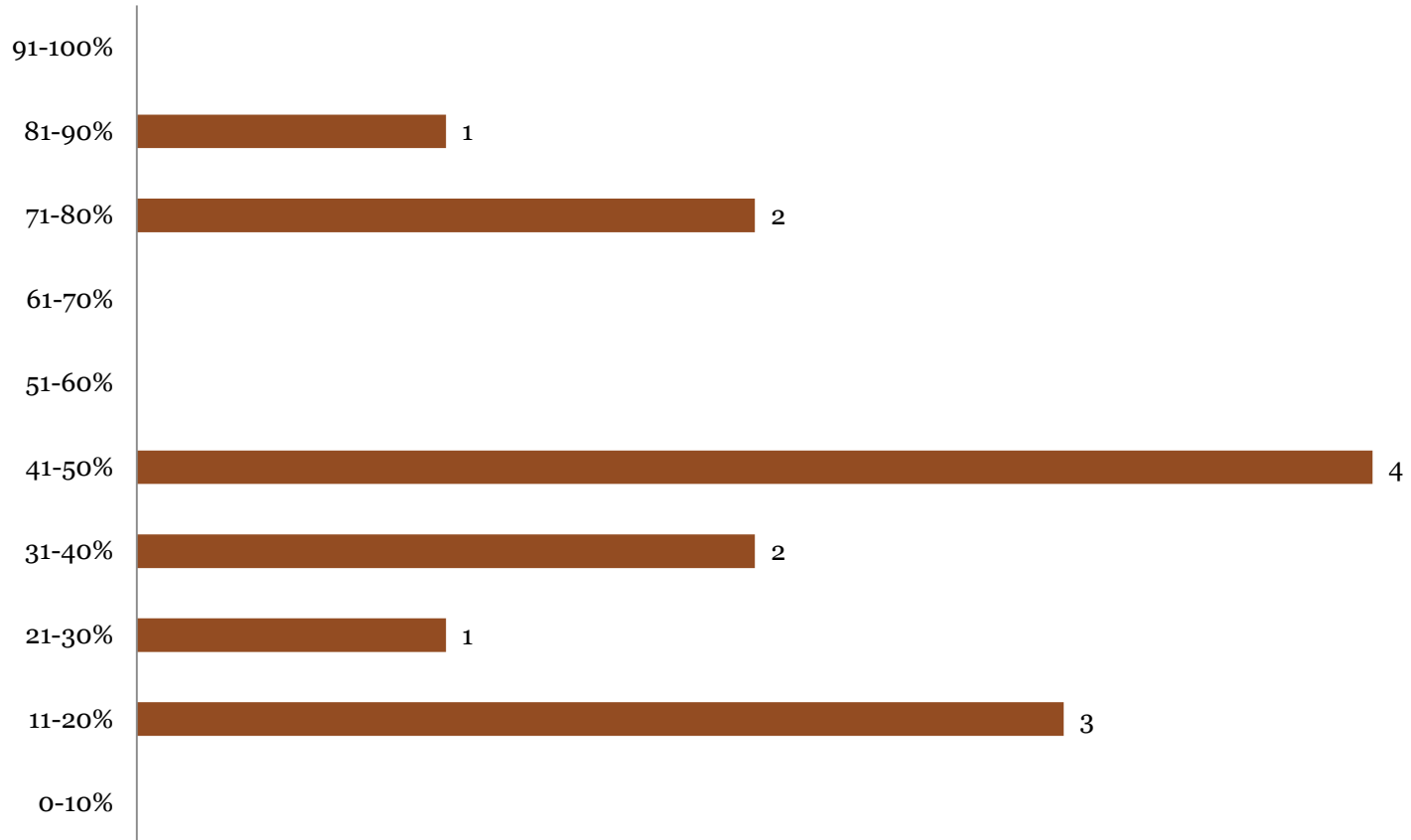
Kundenorientierung



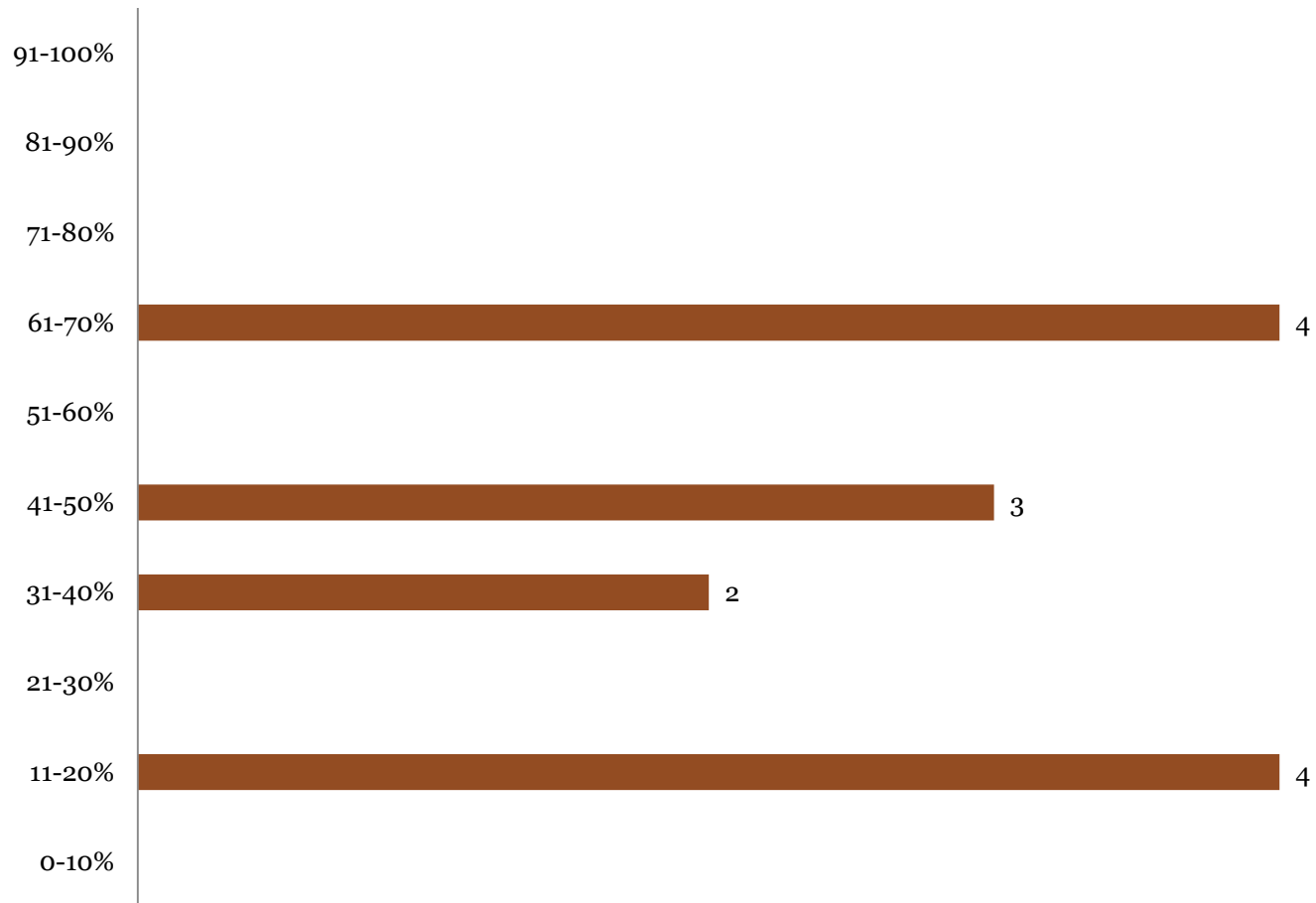
Beratungs- und Coachingfähigkeit



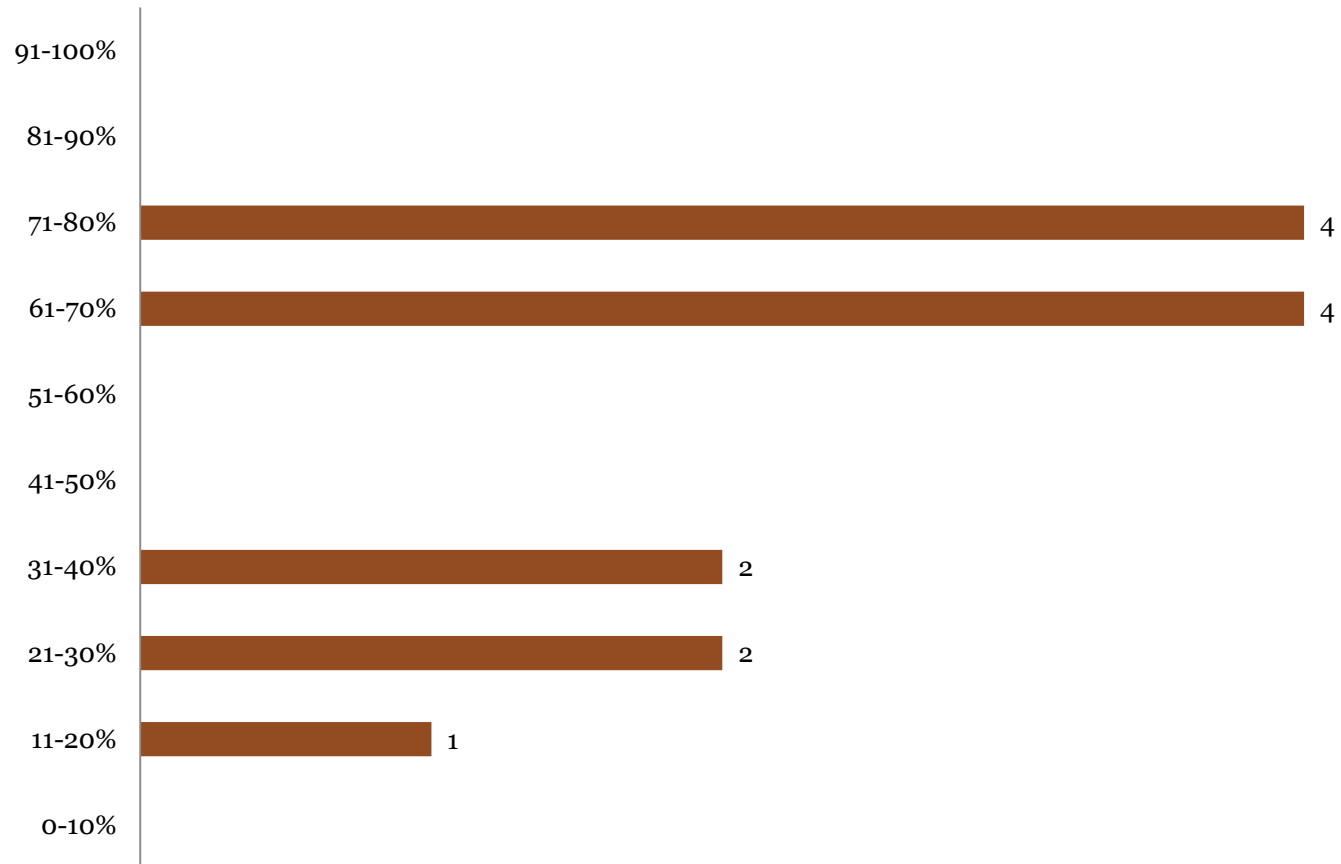
Ziel- und Ergebnisorientierung



Überzeugungs- und Durchsetzungsvermögen



Kritik- und Konfliktfähigkeit



DISG bzw. neu: persolog



Die grundlegenden Verhaltensdimensionen des D-I-S-G-Modells

D ominant

I nitiativ

S tetig

G ewissenhaft

Einführung DISG

- Das Persönlichkeits-Profil wurde 1970-1971 an der Universität von Minneapolis entwickelt. In Abgrenzung zu dem damals bekannten MMPI (Minnesota Multiphasic Personality Inventory, Hathaway und Mc Kinley, 1951) derselben Universität hatte Professor D. John Geier den Auftrag, ein Programm zu entwickeln, welches Führungskräften der Universität helfen sollte, Leistungsdefizite zu erkennen und zu überwinden.
- Das DISG ist ein Modell, welches das Verhalten von Menschen in konkreten Situationen abbildet und vor allem in der Arbeitswelt (ausserklinischen Bereich) einsetzbar ist.

- ist eine Methode, um ein konsistentes Bündel verbaler und nonverbaler Handlung wahrzunehmen und zu identifizieren.
- zeigt die Reaktionen von Individuen auf die Umwelt.
- beschreibt Verhaltensstile, die bei allen Menschen vorliegen, jedoch in unterschiedlichen Ausprägungen beobachtbar sind.
- Das DISG-Modell schafft die Basis, um Konflikte in der Zusammenarbeit zu reduzieren.

Reliabilität

- Zur Abschätzung der Reliabilität – wie stark die Zahlen des DISG durch Messfehler belastet ist – wurden die internen Konsistenzen der anhand der DISG Items gebildeten Skalen berechnet.
- Die dazu berechnete Zahl kann Werte zwischen 1 und 0 annehmen.
- Die Reliabilität sollte so hoch wie möglich sein.
- Werte unter 0.8 werden als niedrig klassifiziert.
- Werte zwischen 0.8 und 0.9 als mittel.
- Werte über 0.9 als hoch.

Validität

- macht eine Aussage was ein Test inhaltlich misst.
- Validitätszahlen werden dazu gezogen um festzustellen, ob ein Test das misst, was er vorgibt zu messen. → Korrelationen die angeben, wie stark der Zusammenhang zwischen zwei Messungen ist.
- es können Werte zwischen 0 und 1 sein.
- 0.1 ist niedrig
- 0.3 ist mittel
- 0.5 ist hoch

Big Five



Big Five – Fünf-Faktoren-Modell

- Bei den Big Five bzw. dem Fünf-Faktoren-Modell (FFM) handelt es sich um ein Modell der Persönlichkeitspsychologie, das fünf Hauptdimensionen der Persönlichkeit postuliert:
 - Neurotizismus
 - Extraversion
 - Offenheit für Erfahrungen
 - Verträglichkeit
 - Gewissenhaftigkeit
- Auf der Basis von Listen mit über 18.000 Begriffen wurden durch Faktorenanalyse fünf sehr stabile, unabhängige und weitgehend kulturstabile Faktoren, die Big Five, gefunden.

- Paul T. Costa und Robert R. McCrae entwickelten auf der Grundlage dieses Modells, mit dem NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI) einen heute international gebräuchlichen Persönlichkeitstest für Jugendliche und Erwachsene.
- Persönlichkeitsinventar, welches fünf Faktoren umfasst.
- Konzentriert sich auf "normal gesunde" Individuen.
- Das in ca. zehn Minuten zu bearbeitende Verfahren ist objektiv, reliabel und valide. Die Validierung des Verfahrens erfolgte über umfangreiche faktorenanalytische Studien.

Neo-Modell

„NEO“ ist ein Akronym aus den Anfangsbuchstaben von drei im Modell enthaltenen Persönlichkeitsfaktoren. Es handelt sich dabei um:

- Neurotizismus(N),
- Extraversion (E) und
- Offenheit für Erfahrungen (O).

Diese drei im Folgenden ausführlicher dargestellten NEO-Faktoren bilden zusammen mit Verträglichkeit (engl. agreeableness) und Gewissenhaftigkeit (engl. conscientiousness) die Big Five. Beliebte Merkhilfen sind die aus den englischen Anfangsbuchstaben geformten Akronyme OCEAN oder CANOE.

Eine hohe Ausprägung bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Werte der Person sich signifikant vom Durchschnitt der jeweiligen Normstichprobe (Normwert) unterscheiden.

Neurotizismus

- Dieses Konstrukt spiegelt individuelle Unterschiede im Erleben von negativen Emotionen wider, von einigen Autoren als emotionale Labilität bezeichnet.
- Der Gegenpol wird auch als emotionale Stabilität, Zufriedenheit oder Ich-Stärke benannt.
- hohe Ausprägung → erleben häufig:
 - Angst
 - Nervosität
 - Anspannung
 - Trauer
 - Unsicherheit
 - Verlegenheit
- Zudem bleiben diese Empfindungen bei ihnen länger bestehen und werden leichter ausgelöst. Sie tendieren zu mehr Sorgen um ihre Gesundheit, neigen zu unrealistischen Ideen und haben Schwierigkeiten auf Stresssituationen angemessen zu reagieren. Personen mit niedrigen Neurotizismuswerten sind eher ruhig, zufrieden, stabil, entspannt und sicher. Sie erleben seltener negative Gefühle. Dabei sind niedrige Werte nicht zwangsläufig mit dem Erleben von positiven Emotionen verbunden.

Extraversion

- Aktivität und zwischenmenschliches Verhalten
- Sie wird auch Begeisterungsfähigkeit (engl. Surgency) genannt und ist der Introversion gegenüber gestellt.
- hohe Ausprägung → sind häufig:
 - gesellig
 - aktiv
 - gesprächig
 - personenorientiert
 - herzlich
 - optimistisch
 - heiter
- Sie sind zudem empfänglich für Anregungen und Aufregungen. Introvertierte Personen sind zurückhaltend bei sozialen Interaktionen, gerne allein und unabhängig. Sie können auch sehr aktiv sein, aber weniger in Gesellschaft.

Offenheit für Erfahrungen

- Mit dieser Eigenschaft wird das Interesse und das Ausmass der Beschäftigung mit neuen Erfahrungen, Erlebnissen und Eindrücken zum Ausdruck gebracht.
- hohe Ausprägung → geben häufig an:
 - reges Phantasieleben
 - ihre positiven und negativen Gefühle deutlich wahrnehmen
 - an vielen persönlichen und öffentlichen Vorgängen interessiert sind.
 - wissbegierig
 - intellektuell
 - experimentierfreudig
 - künstlerisch interessiert
- Sie sind eher bereit, bestehende Normen kritisch zu hinterfragen und auf neuartige soziale, ethische und politische Wertvorstellungen einzugehen. Sie sind unabhängig in ihrem Urteil, verhalten sich häufig unkonventionell, erproben neue Handlungsweisen und bevorzugen Abwechslung. Personen mit niedrigen Offenheitswerten neigen demgegenüber eher zu konventionellem Verhalten und zu konservativen Einstellungen. Sie ziehen Bekanntes und Bewährtes dem Neuen vor, und sie nehmen ihre emotionalen Reaktionen eher gedämpft wahr.

Persönliche Tests

NEO P-R Anwendung

- Personal Auswahl
- Individuelle Entwicklung
- Beratung
- Behavioural Medicine
- Health Psychology

Die NEO P-R Anwendung bezieht sich auf die Personenauswahl und Beratung. Sie ist geeignet für Erwachsene. Die NEO-FFI Anwendung bezieht sich auf die Schullaufbahn, Studienberatung und Berufsberatung, sie ist geeignet für Jugendliche und Erwachsene

Unter folgendem Link finden Sie weitere Informationen zum Test

<http://www.testzentrale.ch/de/tests/testabkuerzungen-a-z/alphabet/N/flexShow/testDetail/testUid/952/>

NEO-FFI Anwendung

- bei Jugendlichen und Erwachsenen
- In der klinischen Psychologie
- Schullaufbahn- Studienberatung, Berufsberatung
- Personal- und Organisationspsychologie
- Forschungszwecken

California Psychological Inventory



Einführung

Der deutsche CPI verfolgt zwei wesentliche Ziele:

1. Es wird ein umfassendes Gesamtbild der zu beurteilenden Person erstellt, in dem sie von einem Kollegen oder Vorgesetzten wiedererkannt werden könnte.
2. Es soll vorherbestimmt werden, wie sich die Testperson in bestimmten Situationen und unter bestimmten Bedingungen verhalten wird.

- Der Test beinhaltet Messskalen zur sozialen/gesellschaftlichen Rolle, wie Ausgeglichen, bestimmende Einflussnahme, Selbstsicherheit und zwischenmenschlicher Kompetenz.
- Der Test enthält Fragen zu 22 unterschiedlichen Bereichen, z.B. Psychologisches Feingefühl, sozialer Anpassung, Leistung durch Anpassung, Einsatz von Intelligenz usw.

Partner

- C. D. Eck, Horgen
- Simlarue
- www.kairospartner.ch
- www.testzentrale.ch

Quellenverzeichnis

Literatur

- Allport, G. & Odbert, H. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. Psychological Monographs, Whole No. 211.
- Amelang, M. & Bartussek, D. (2001).
- Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung. Stuttgart: Kohlhammer.
- Asendorpf, J. (2007). Psychologie der Persönlichkeit. Berlin: Springer.
- Borkenau, P. & Ostendorf, F. (1993). NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI) nach Costa und McCrae (S. 5-10, 27-28). Göttingen: Hogrefe.
- De Raad, B. (1998). Five big, big five issues: Rationale, content, structure, status, and crosscultural assessment. European Psychologist, 3, 113-124.
- Pervin, L., Cervone, D. & John, O.P. (2005). Persönlichkeitstheorien. 5. Auflage. Stuttgart: UTB.
- Saum-Aldehoff, T. (2007). Big Five - Sich selbst und andere erkennen. Düsseldorf: Patmos.
- Simon, W. (2006). Persönlichkeitsmodelle und Persönlichkeitstests. Heidesheim: Gabal.

Internet

- www.career-test.de
- www.testentwicklung.de
- www.wikipedia.org
- www.cps.nova.edu
- www.hampp-verlag.de