
Persönlichkeitsdiagnostik

Eine Einführung

Nathalie Henke - 2. April 2019

Warum ist psychologische Diagnostik wichtig?

Psychologische Diagnostik wird sowohl als Methodenlehre, als auch als Querschnittsdisziplin gesehen werden, da sie sich durch alle Grundlagen- und Anwendungsfächer zieht.

zu den **Aufgaben psychologischer Diagnostik** gehören:

- Verminderung von Leiden
- Verhinderung finanzieller Verluste
- Ressourcenorientierung

Merkmalsträger psychologische Diagnostik sind:

- Einzelpersonen
- Personengruppen
- Institutionen
- Situationen
- Gegenstände

Zielgerichtetheit von Diagnostik:

- Diagnostik zu Behandlung
- Diagnostik zur Beratung

Was sind die Aufgabenfelder der Diagnostik?

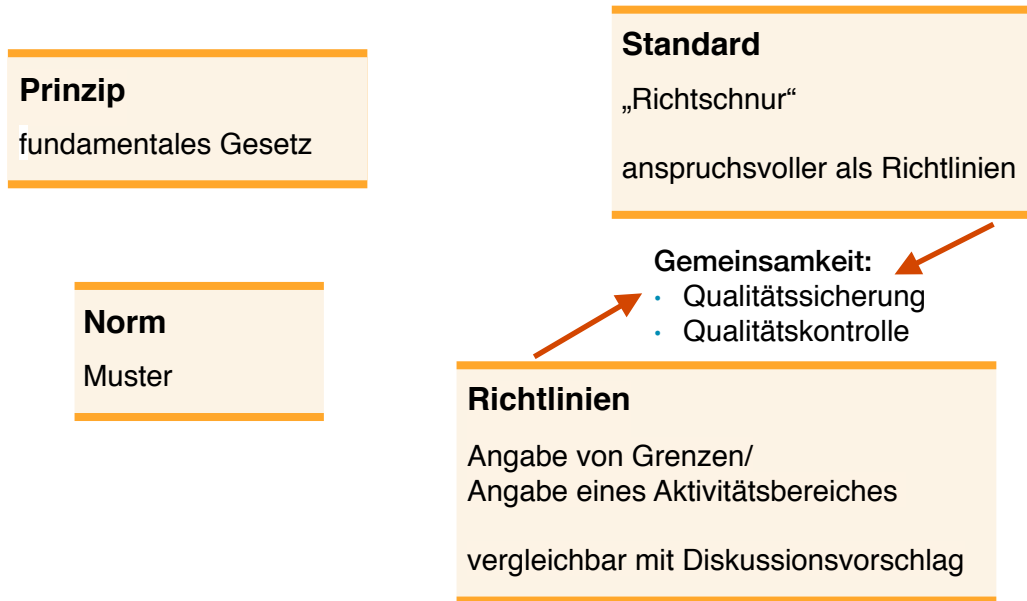
AO Psychologie	Personalselektion und -entwicklung
Pädagogische Psychologie	Eignung für weiterführende Schulen und Studiengänge, Erziehungsprobleme
Klinische Psychologie	Diagnose psychischer Störungen, Auswahl und Evaluation von Interventionsmaßnahmen
Forensische Psychologie	Glaubwürdigkeitsdiagnostik, Bewährungsprognose
Markt- und Werbepsychologie	Diagnose der Anmutungsqualität eines neuen Artikels
Ökologische Psychologie	Subjektive Wahrnehmung von Wohn-, Arbeits-, und Schulumwelten
Verkehrspsychologie	Erfassung der Fähigkeit zum Führen von Fahrzeugen

Richtlinien für den diagnostischen Prozess

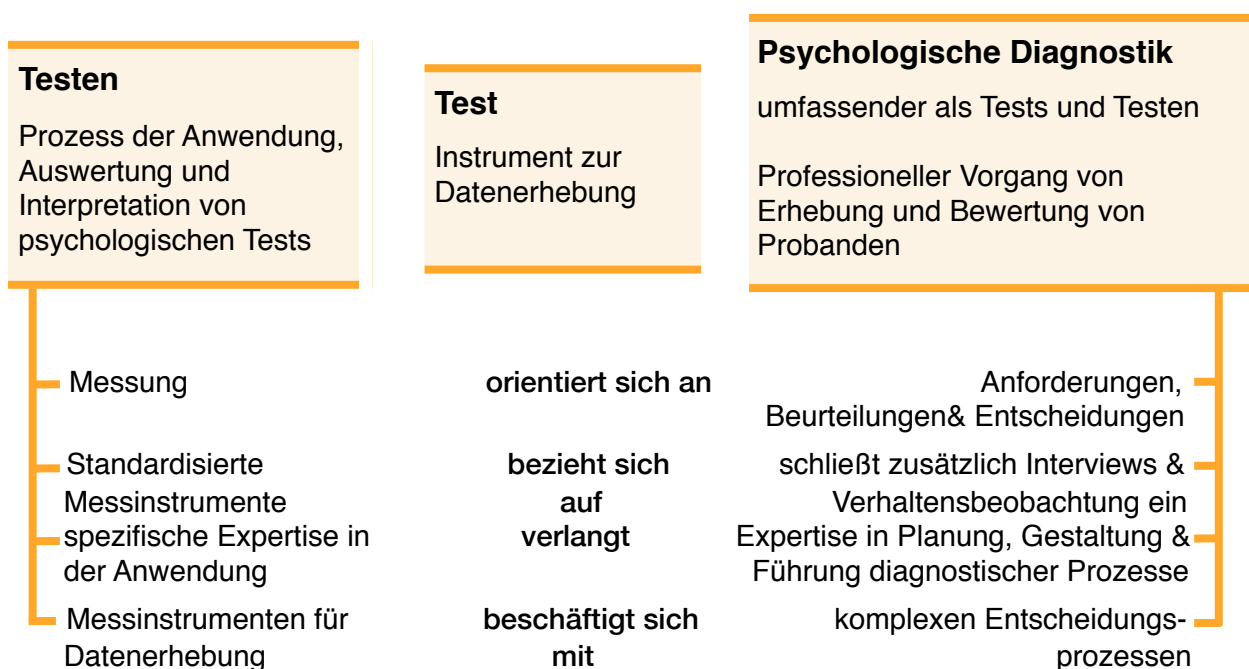
Ziel:

international anerkannte Prinzipien, die die Qualität von Interventionen wahren soll

Unterscheidung von Prinzip, Normen, Standards und Richtlinien



Unterscheidung von Tests, Testen und psychologische Diagnostik



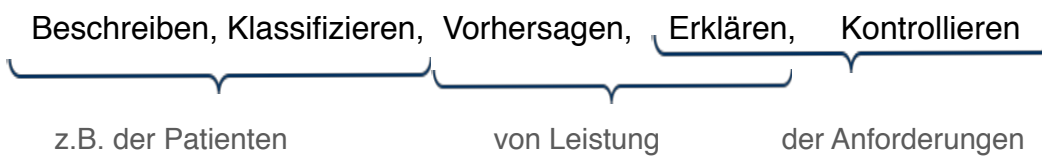
Ziel der psychologischen Diagnostik:

Richtlinien für die Diagnostik entwickeln

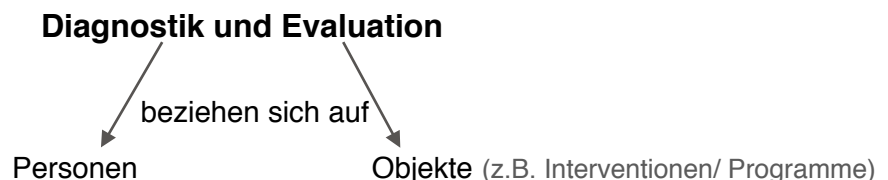
wird erreicht durch:

- Arbeit des Diagnostikers qualitativ optimieren
- Auftraggeber bei der Beurteilung unterstützen
- Förderung von Aus- und Weiterbildung

Ziele der Diagnostik



- Deskriptive Diagnostik:
Beschreiben des **aktuellen** oder habituellen Erlebnis- oder Verhaltensstatus einer Person
z.B. Beschreibung psychopathologischer Symptome
- Prognostische Diagnostik:
Vorhersagen des Erlebens und Verhalten einer Person zu einem bestimmten Zeitpunkt oder unter einer bestimmten Bedingung
z.B. eignungspsychologische Untersuchung
- Explanatorische Diagnostik:
Erklären des Verhaltens und Erlebens einer Person durch ursächlich zugrunde liegender bzw. zeitlich vorausgehender Bedingungen
z.B. Ursachen für bestimmtes Problem identifizieren
- Dezisionale Diagnostik:
Gewinnen von Informationen für Entscheidungen
z.B. Diagnose, Prognose und Erklärung einer Krankheit



ACHTUNG! 🙅

→ im Englischen oft synonyme Verwendung von Assessment (Diagnostik) und Evaluation ←

Wie ist die Vorgehensweise?

Ziel:

Prinzipien für diagnostischen Prozess entwickeln

2 Gruppen notwendig:

- Experten im diagnostischen Prozess
→ ständige Gruppe entwickelt Richtlinienentwürfe
- Psychologische Organisationen
→ Expertengremium bewertet diese Richtlinienentwürfe

Welche Hauptcharakteristika sind für die Forschung der Diagnostik?

1. Entscheidungsprozess
 - Pläne zum Entscheiden
 - Nützlichkeit wird betont
2. Problemlösungsprozess
 - Fragen/Probleme beantworten
 - Planen, Entwickeln, Realisieren und Bestimmen der Folgen
3. Entwicklung und Prüfung von Hypothesen
 - Verbinden von Ergebnissen und Verhalten

wird erreicht durch:

Grundlagenwissen, bereitgestellte Strategien und Heuristik

Was ist der grundlegende Rahmen im Prozess der Diagnostik?

Ziel:

unter Beachtung einer bestimmten Reihenfolge der Aufgaben werden Fragen beantwortet und Probleme gelöst

Notwendig:

genereller Rahmen, der verschiedene Anforderungen erfüllt, indem er:

- in unterschiedlichen Diagnosekontexten anwendbar ist
- verschiedene Arten des diagnostizieren und evaluieren beachtet
- Hypothesen erstellt und überprüft

Schritte:

0. Allgemeine Prinzipien
- I. Analysieren des Falls
 - a. Analysieren der Anforderungen und/ oder Ziele
 - b. Formulieren prüfbarer diagnostischer Hypothesen zum Fall
 - c. Erheben von Informationen
- II. Organisieren und Berichten der Ergebnisse
 - a. Integrieren der Ergebnisse
 - b. Erstellen des Gutachtens
 - c. Diskutieren und Entscheiden
- III. Planen der Intervention
 - a. Auswählen und Prüfen spezifischer Interventionshypothesen
- IV. Evaluation und Nachuntersuchung
 - a. Erheben von Daten zu Interventionseffekten
 - b. Analysieren von Interventionsergebnissen
 - c. Nachuntersuchung (Follow-Up)

Krohne, H., & Hock, M. (2007). *Psychologische Diagnostik*. Stuttgart: W. Kohlhammer.

Kubinger, K. (2009). *Psychologische Diagnostik*. Göttingen: Hogrefe.

Schmidt-Atzert, L., Amelang, M., Fydrich, T., Moosbrugger, H., & Zielinski, W. (2012). *Psychologische Diagnostik* (5th ed.). Berlin: Springer.

Weigend, T. (2018). *Strafgesetzbuch* (56th ed.). dtv Verlagsgesellschaft.

Westhoff, K., Hornke, L. & Westmeyer, H. (2003). Richtlinien für den diagnostischen Prozess – Zur Diskussion gestellt. *Report Psychologie*, 28(9), 504–517.

Beispiele psychologischer Persönlichkeitsdiagnostik

BIP- Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung

von Hossiep & Paschen (1998); zusätzlich mit Mühlhause (2003)

Testart

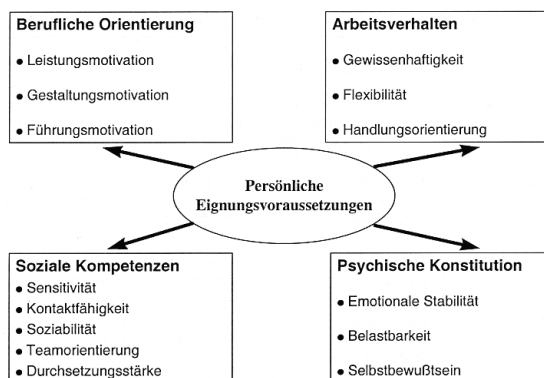
- Selbst- und Fremdurteil im Bereich Personalpsychologie
 - soziale Kompetenzen
 - berufliche Orientierung
 - Arbeitsverhalten
 - psychische Konstitution
- Einsatzbereiche
 - Bewerberauswahl
 - Berufs- und Karriereberatung
 - Feedbackprozesse
 - Training/ Coaching
- **Ziel:** Erfassung relevanter Persönlichkeitsdimensionen für beruflichen Erfolg und berufliche Zufriedenheit



Testgliederung

- 251 Items, die persönliche Eignungsvoraussetzungen für beruflichen Erfolg abfragen
- 6-stufige Skala von „trifft voll zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“
- 4 Dimensionen fragen 17 Persönlichkeitseigenschaften ab
- verkürzter Fremdbeschreibungsbogen: BIP-6F mit 48 Items

Dimensionen



Grundkonzept

- Kandidat ist sich über den Testzweck im klaren
- Kandidat ist über 20 Jahre alt
- „person-job-fit“: Person ist in ihrer Tätigkeit besonders erfolgreich und zufrieden, „wenn die gewählten Aufgaben und das Unternehmensumfeld möglichst kompatibel mit der ihr eigenen Motiv- und Wertestruktur sind und den beruflichen Verhaltensanforderungen in kompetenter Weise entsprochen werden kann“

Durchführung

- Bearbeitungsdauer zwischen 30 und 40 Minuten
- BIP-6F benötigt nur circa 10 Minuten

Auswertung

- Besonderheit: Persönlichkeit hat keinen Nullpunkt
- relative Beschreibung von Eigenschaften zur Bezugsgruppe möglich
- hohe als auch niedrige Werte können positiv sein, anhängig von Anforderungsprofil

Gütekriterien

- **Objektivität:** gegeben
- **Reliabilität**
 - interne Konsistenzen über die Gesamtstichprobe (N = 9303) zwischen .74 und .91
 - Retest-Reliabilitäten nach 8-10 Wochen zwischen .71 und .79
 - Retest-Reliabilitäten nach 2 - 3 Jahren bewegen sich auf allen Skalen über .70
- **Validität**
 - Fremdbeschreibungsinventar: zwischen .19 und .56

Wieso der BIP beim Einstellungsgespräch?

- Er stellt berufsbezogenen Fragen.
- Er lehnt sich an das Faktorenmodell an.
- Man kann berufsspezifische Anforderungsprofile erstellen.
- Man kann berufsspezifische Profile vergleichen.

BIP® - Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung® – Hogrefe, Verlag für Psychologie. (2018). abgerufen über <https://www.testzentrale.de/shop/bochumer-inventar-zur-berufsbezogenen-persoendlichkeitsbeschreibung.html>

Demtröder, A. (2019). BIP - Informationen zum Persönlichkeitstest, Demtröder. abgerufen über <https://www.demtroeder-online.de/bip-demtroeder.html>

NEO-FFI

NEO-Fünf-Faktoren-Inventar

nach Costa und Mc Crae

Testart

- erstes deutsches Verfahren zur Erfassung der Big Five
- Forschungsinstrument zur relativ ökonomischen Erfassung der Big Five
- Psycho-lexikalischer Ansatz
- Kurzversion des NEO-PI
- Paper / Pencil oder computergestützt

Einsatzgebiete

- Forschung
- Klinische Psychologie
- Pädagogische Psychologie
- berufsbezogene Anwendungsfelder
- Zielgruppe: 16+ (14-16 scheint legitim)
- Berufsberatung und Organisationspsychologie

Testgliederung

- 60 Items (Dauer 10 Minuten)
- je 12 pro Dimension
- fünfstufige Likertskala

Grundkonzept

- psycholexikalischer Ansatz → fünf Faktoren
 - **Neurotizismus:** häufige Gefühle der Traurigkeit, des Ärgers, der Entrüstung, der Verlegenheit; unrealistische Ideen, geringe Kontrolle der Bedürfnisse
 - **Extraversion:** gesellig, aktiv, gesprächig, herzlich, optimistisch, heiter
 - **Offenheit für Erfahrung:** hohe Wertschätzung für neue Erfahrungen, Interesse für persönliche und öffentliche Ereignisse; kreativ, wissbegierig, phantasievoll
 - **Verträglichkeit:** altruistische, verständnisvolle und wohlwollende Haltung, Neigung zu zwischenmenschlichem Vertrauen, starkes Harmoniebedürfnis
 - **Gewissenhaftigkeit:** Ausdauer, Genauigkeit, Disziplin, Zielstrebigkeit, systematische Tendenzen

Durchführung

- Dauer circa 10 min

Auswertung

- nur Messung der Big Five
- bei Paper / Pencil mit Schablonen



Gütekriterien

- Objektivität gegeben
- Reliabilität akzeptabel
 - interne Konsistenzen zwischen .72 und .87
 - Retest-Reliabilität: zwischen .71 und .82
- Validität
 - Konstruktvalidität belegt
 - Kriteriumsvalidität: Verweis auf internationale Befunde

Kritik

- zur Individualdiagnostik wegen fehlender Normen nicht geeignet
- fehlende Validierungsstudien
- Offenheit im Vergleich verschiedener Studien manchmal unterschiedlich

- Fokus der Anwendung eher in der Forschung
- allgemein Akzeptanzprobleme bei Persönlichkeitsfragebögen

Unterschied zum BFI: es werden keine Facetten erfasst

Welche Eigenschaften können den Beruf bedingen?

- (1) **Neurotizismus:** Meditations- und Yogalehrer (-)
- (2) **Extraversion:** animateur (+) , Verkäufer (+) , Schreibtischarbeit (-)
- (3) **Offenheit für Erfahrung:** „Springer“ (+) , Beamte (-)
- (4) **Verträglichkeit:** Assistenten (+) , Chef (-)
- (5) **Gewissenhaftigkeit:** allgemeiner guter Prädiktor für Berufserfolg

Wieso der NEO-FFI beim Einstellungsgespräch ungeeignet?

- Er zeigt nur die Facetten, die als Prädiktor für einen geeigneten Beruf gelten können.
- Berufsspezifisches Wissen wird nicht abgefragt.

→ Der NEO-FFI ist in Einstellungsgesprächen **nicht** erlaubt!

Borkenau, P., & Ostendorf, F. (2008). NEO-FFI - NEO-Fünf-Faktoren-Inventar nach Costa und McCrae – Hogrefe, Verlag für Psychologie. abgerufen über <https://www.testzentrale.de/shop/catalog/product/view/?id=47824&testzentrale=1&testzentrale-redirect-last-url=https%3A%2F%2Fwww.hogrefe.de%2Fshop%2Fneo-fuenf-faktoren-inventar-nach-costa-und-mc-crae.html>

BFI Big Five Inventory 2

Testart

- nicht kommerzielles Verfahren zur Erfassung der Big Five (Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, negative Emotionalität, Offenheit)
- BFI-K extrem ökonomische Erfassung der Big 5
- für Personen zwischen 18 und 65 Jahren
- Veränderungen der Persönlichkeit beobachten
- Personalauswahl

Testgliederung

- 60 Items
- kompakte Formulierungen
- 5-stufige Skala von „stimme überhaupt nicht zu“ bis „stimme voll und ganz zu“
- BFI-K mit 21 Items
- BFI-10 mit 10 Items

Grundkonzept

- Items stellen Aussagen zur eigenen Persönlichkeit dar und sollen der eigenen Entsprechung beantwortet werden
- Items sind sowohl positiv als auch negativ gepolt

Durchführung

- Dauer von 5 bis 10 Minuten
- BFI-K Dauer von circa 2 Minuten

Auswertung

- Mittelwertbildung der Items → Werte zwischen 1 und 5 werden erreicht

Gütekriterien

- **Objektivität:** gewährleistet
- **Reliabilität:** zwischen .60 und .88
 - interne Konsistenzen zwischen .71 und .86
- **Validität:** Hinweise auf Konstrukt und Kriteriumsvalidität
- BFI-K ist trotz Kurzversion hinreichend reliabel und valide

Kritik

- zur Individualdiagnostik wegen fehlender Normen nicht geeignet

Sonstiges

- neueste Entwicklung
 - **BFI-44:** Erfassung von 10 Facetten = 2 pro Faktor
 - spezifischere Facetten präzisieren Kriterien besser als breitere Dimensionen
- frei zugänglich

ZIS. (2019). abgerufen über [https://zis.gesis.org/skala/Danner-Rammstedt-Bluemke-Treiber-Berres-Soto-John-Die-deutsche-Version-des-Big-Five-Inventory-2-\(BFI-2\)](https://zis.gesis.org/skala/Danner-Rammstedt-Bluemke-Treiber-Berres-Soto-John-Die-deutsche-Version-des-Big-Five-Inventory-2-(BFI-2))