Die Frage der (Un-)Verfälschbarkeit in der Persönlichkeitsdiagnostik: Möglichkeiten und Grenzen Objektiver Persönlichkeitstests

René Proyer

Überblick

- Allgemeine Anmerkungen zur (Un-)Verfälschbarkeit in der Psychologischen Diagnostik
- Mögliche Auswirkungen
- Objektive Persönlichkeitstests als eine mögliche Alternative?
  - Beispiele
- Abschluss

Erhebungstechnik: Fragen

- Grundidee: Fragebogen stellen gesammeltes Wissen von Expertinnen und Experten dar und die Ergebnisse dienen einer „[…] (reflektierte[n]) Selbsteinschätzung der Tp bezüglich ihrer Eigenschaften und typischen Erlebens- und Verhaltensweisen“ (Kubinger, 1996; S. 123)
- „Fragebogenergebnisse gelten als Aussagen über Vorstellungen, Wünsche und Einstellungen zu Verhalten. *Aus Fragebogenergebnissen allein sollten keine Aussagen über tatsächliches Verhalten abgeleitet werden*“ (Fisseni, 1997; S. 307)
- Zu bedenken dabei ist …
    - a) Kompetenz der Testperson zur Selbstbeschreibung,
    - b) ihre Bereitschaft zur Selbstbeschreibung („Antworttendenzen“) und
    - c) Relation zwischen Selbstbeschreibung und Verhalten

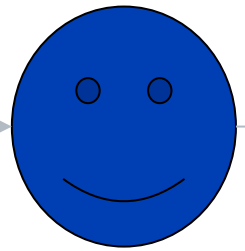
Unverfälschbarkeit als Nebengütekriterium

Tests sollen durch die getestete Person nicht willentlich oder unwillentlich in eine gewünschte Richtung verfälscht werden können (Kubinger, 2012)

- Augenscheinvalidität
- Subjektive Tests sind in eine bestimmte Richtung verfälschbar
  - Persönlichkeitsfragebogen, Einstellungsfragebogen oder Selbst- und Fremd-Ratings

Ein Grundschema für Items aus einem Interessenfragebogen

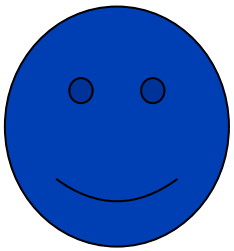
Frage	Antwort
Interessierst Du dich für ...	Ja / Nein



Was passiert hier?
Was steckt hinter der Frage?

Item (Frage)

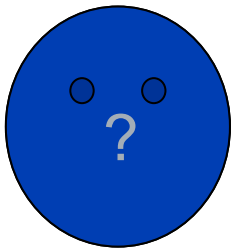
fragt nach Vorlieben, aber auch
- Phantasien,
- Meinungen,
- Vorstellungen wichtiger anderer (Peers, Familie, ...)
- etc.



Was passiert hier?
Was steckt hinter der Frage?

Item (Frage)

Man benötigt
- Erfahrung
- Wissen
- Planungsfähigkeit
- Berufswahlreife
- Informationen
- ...



fragt nach Vorlieben, aber auch
- Phantasien,
- Meinungen,
- Vorstellungen wichtiger anderer (Peers, Familie, ...)
- etc.

Was passiert hier?
Was steckt hinter der Frage?

Item (Frage)

Man benötigt
- Erfahrung
- Wissen
- Planungsfähigkeit
- Berufswahlreife
- Informationen
- ...

Beispiel: **AIST** (*Allgemeiner Interessen Struktur Test;* Bergmann & Eder,1999)

60 Items zu beruflichen Tätigkeiten, die auf einer 5 stufigen Likert-Skala zu bearbeiten sind

Itembeispiele aus dem AIST

- Bücher übersetzen
- wissenschaftliche Artikel lesen
- etwas nach künstlerischen Gesichtspunkten gestalten
- andere Menschen betreuen oder pflegen
- eine Gruppe bei der Arbeit leiten
- eine Buchhaltung führen
- etwas genau beobachten und analysieren
- wissenschaftliche Artikel lesen
- Bilder beschreiben oder analysieren
- jemanden unterrichten oder erziehen
- ein Geschäft oder ein Unternehmen führen
- Gesetze auslegen und anwenden
- Holz bearbeiten oder etwas aus Holz herstellen
- sich mit unerforschten Dingen beschäftigen
- ...

Konklusio

Selbst wenn die Testperson bereit ist, instruktionskonform zu antworten, ist es nicht klar, ob er/sie überhaupt in der Lage ist das zu tun.

Was könnte dem entgegen sprechen? (Auswahl)

... die *Testperson* selbst: Mangelnde Kompetenz (z. B. mangelndes Leseverständnis, mangelndes Interesse, etc.)

... der *Fragebogen*: Verlangt Informationen, die der Testperson nicht zur Verfügung hat; theorielose Konstruktion; testtheoretische Mängel; etc.

... *andere Gründe* (z. B. Testsituation, „Einmischungen“ aus der Familie oder von Peers, Erwartungen, extrinsische Motivation etc.)

Objektive Persönlichkeitstests: Eine Alternative?

Objektive Tests (T-Daten) zur Messung der Persönlichkeit und Motivation sind Verfahren, die unmittelbar das Verhalten eines Individuums in einer standardisierten Situation erfassen, ohne dass dieses sich in der Regel selbst beurteilen muss.

Die Verfahren sollen für den Probanden keine mit der Messintention übereinstimmende Augenscheinvalidität haben.

Das kann durch die Aufgabenwahl oder bestimmte Auswertungsmethoden erreicht werden.

Um als Test zu gelten, müssen auch die objektiven Verfahren den üblichen Gütekriterien psychologischer Tests genügen (Schmidt, 1975)

Objektive Persönlichkeitstests

"Die experimentalpsychologische Verhaltensdiagnostik als eine (psychologische) Technologie bezieht sich auf Verfahren, die aus dem beobachtbaren Verhalten bei experimentell variierten Leistungsanforderungen persönliche Stilmerkmale erschliessen, wobei die Registrierung der Art und Weise der Problembearbeitung der Computer übernimmt“ (Kubinger, 2006).

- Zentrale Arbeiten wurden von R. B. Cattell (v. a. Cattell & Warburton, 1967) sowie von H. J. Eysenck vorgelegt.
- Objektive Persönlichkeitstests spielen in den jeweiligen Persönlichkeitstheorien zentrale Rollen.

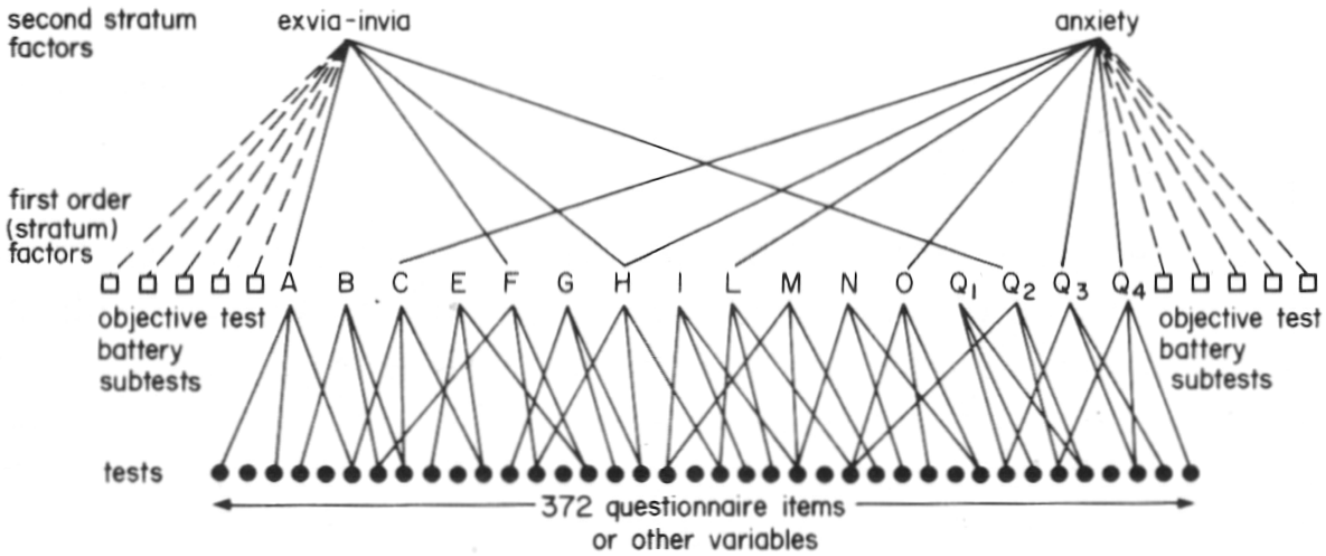


Abbildung aus: Cattell & Kline (1977, S. 152)

Universität Zürich[UZH]

Einige Bilder aus dem Labor von H. J. Eysenck

Fotos aus Eysenck, 1968

Beispielaufgaben aus dem OA-TB$_{75}$

T $_{197}$ Was würden Sie lieber machen?

a. Mit anderen Bekannten einen Wettlauf machen,

b. Alleine laufen.

Ausgewertet wird, ob Wettbewerbssituationen aufgesucht oder gemieden werden.

T $_{45}$ Beurteilung der Längen von Linien

Jeweils 2 waagerechte oder etwas schräg nebeneinander stehende Linien werden vorgegeben und zwar insgesamt 42. Die Versuchsperson muss ankreuzen, ob

a. die linke Linie länger ist als die rechte,

b. beide Linien gleich lang sind,

c. die rechte Linie länger als die linke ist.

Abhängige Variable ist die Zahl der in der verfügbaren Zeit bearbeiteten Aufgaben.

Forts.

T 43 Geschichten

Die Versuchspersonen müssen die 2 Sätze

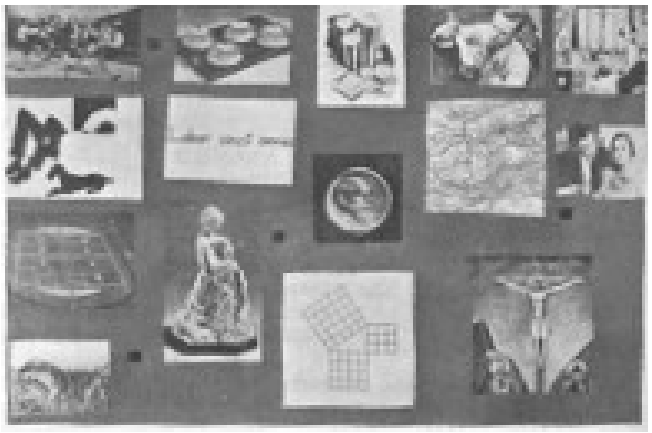
"Als der Fahrer die Herrschaft über das Auto verlor...",

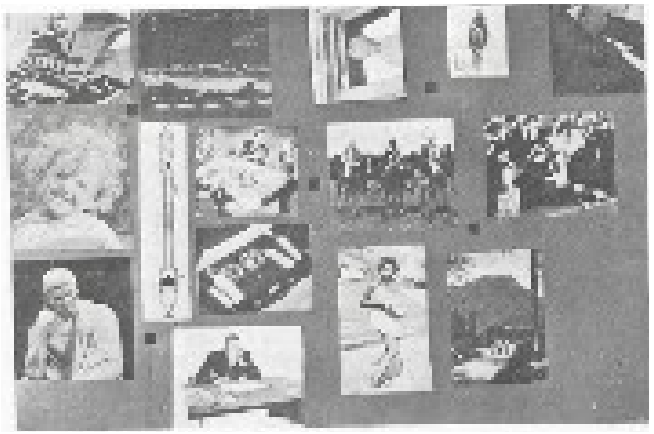
"Es war Herbst, und die Blätter fielen von den Bäumen...",

zu möglichst langen Geschichten fortsetzen. Dafür steht jeweils 1 min. zur Verfügung. Gemessen wird die Zahl der geschriebenen Wörter.

Weiterentwicklungen

Beobachtung des Verhaltens einer Testperson in standardisierten Situationen





Beispiel aus Cattell (1968): Mechanical interests, constructional interests, business, commercial, acquisitive, artistic, musical, rural, naturalistic, sensual pleasures, and comforts.

HINWEIS

In meiner Präsentation habe ich eine grosse Menge an Screenshots gezeigt. Aus Gründen des Schutzes der Rechte der Autoren und der Verlage kann ich diese nicht online stellen – zur Vertiefung habe ich aber noch ein aktuelles Buchkapitel, das sich in Druck befindet zur Verfügung gestellt. Hinweise (und Beispiele) zu den gezeigten Verfahren finden sich über folgende Links:

- Arbeitshaltungen (Kubinger & Ebenhöh), http://www.schuhfried.at/wiener-testsystem-wts/tests-test-sets/alle-tests-von-a-bis-z/test/aha-arbeitshaltungen/
- Objektiver Leistungsmotivationstest (Schmidt-Atzert), http://www.schuhfried.at/wiener-testsystem-wts/tests-test-sets/alle-tests-von-a-bis-z/test/olmt-objektiver-leistungsmotivationstest/
- BACO Belastbarkeits-Assessment (Ortner et al.), http://www.schuhfried.at/wiener-testsystem-wts/tests-test-sets/alle-tests-von-a-bis-z/test/baco-belastbarkeits-assessment/
- Multimethodische Objektive Interessentestbatterie (Proyer & Häusler), http://www.schuhfried.at/wiener-testsystem-wts/tests-test-sets/alle-tests-von-a-bis-z/test/moi-multimethodische-objektive-interessensbatterie/?xhtml=1%22&cHash=64a59e16750efb0ff9c69d22dfe5550c

Kürzlich erschienenes Sonderheft

- *European Journal of Psychological Assessment* mit dem Titel “Advances and Continuing Challenges in Objective Personality Testing” (Ortner & Schmitt, 2014)
- Poorthuis et al., Personality in Action: Can Brief Behavioral Personality Tests Predict Children’s Academic and Social Adjustment Across the Transition to Secondary School?
- Baumert et al., Economic Games, A Performance-Based Assessment of Fairness and Altruism
- Jasper & Ortner, The Tendency to Fall for Distracting Information While Making Judgments: Development and Validation of the Objective Heuristic Thinking Test
- Koch et al., Evaluating the Construct Validity of Objective Personality Tests Using a Multitrait-Multimethod-Multioccasion-(MTMM-MO)-Approach
- Quirin & Bode, An Alternative to Self-Reports of Trait and State Affect: The Implicit Positive and Negative Affect Test (IPANAT)

Ziele Objektiver Persönlichkeitstests

1. Entwicklung sog. „*Miniatursituationen*“, in denen das Verhalten der Testperson bei der Bearbeitung einer Aufgabenstellung *beobachtet* werden kann.
2. Die Testperson muss sich *nicht* selbst bewerten (einschätzen; auf die Technik des Fragens wird grossteils verzichtet)
3. Nach den zentralen Arbeiten Cattells, v. a. auf die O-A Battery (Objective Analytic Battery), ersetzt der *Computer* zunehmend fragebogenähnliche Aufgabenformate (vgl. dazu die Definition von Kubinger, 2006).
4. Objektive Persönlichkeitstests werden so gestaltet (Aufgabenauswahl, Auswertealgorithmen), dass sie für die Testperson nicht durchschaubar sind und daher auch *nicht* (Diskussion!) *verfälschbar* sind.
5. Objektive Persönlichkeitstests müssen *Gütekriterien* psychologischer Tests im selben Ausmass erfüllen, wie das auch von herkömmlichen Tests gefordert wird.

Probleme bei OPTs

1. Bestimmung der Wiederholungsreliabilität in den meisten Fällen nicht möglich.
2. Die zum Teil aufwendige Verrechnung erschwert die Bestimmung der split-half Reliabilität (meist sind die Testkennwerte nicht Scores einzelner Items sondern Quotienten).
3. Typischerweise niedrige Korrelationen mit klassischen Fragebogen
4. Die meisten Verfahren sind pragmatisch konzipiert ohne wesentlichen Bezug auf Theorien.
5. Die Undurchschaubarkeit des Messprinzips stellt die *Zumutbarkeit* Objektiver Persönlichkeits*tests* infrage (energetisch-motivationale und emotionalen Beanspruchung).

Bewertung zur Rolle von OPTs in der Praxis

- Theoretisch resistent gegenüber willentlichen Verfälschungen
- Annahmen der Testperson über die eigentlich Messintention sind möglich und können, müssen aber nicht zutreffen
- Moderne Verfahren sind an den Computer gebunden
- Im Rahmen eines multimethodischen Zugangs eine nützliche, zusätzliche Informationsquelle

Ausblick: Für welche Konstrukte stehen OPTs zur Verfügung? (Auswahl)

- Impulsivität/Reflexivität
- Frustrationstoleranz
- Leistungsmotivation
- Entscheidungsverhalten
- Belastbarkeit
- Spontanflexibilität
- Risikobereitschaft
- Angst / Ängstlichkeit
- Arbeitsstilbezogene Aspekte Hyperaktiver Störungen
- Feldabhängigkeit
- Verdränger / Sensibilisierer

Universität Zürich[UZH]

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

René Proyer

r.proyer@psychologie.uzh.ch

Universität Zürich[UZH]

ECPA13

13th European Conference on

Psychological Assessment

July 22-25, 2015
University of Zurich (CH)

http://www.ecpa13.com/

swippa

Swiss Positive Psychology Association

Schweizerische Gesellschaft für Positive Psychologie
Société Suisse de Psychologie Positive

JETZT MITGLIED WERDEN

Willkommen bei der SWIPPA

der Schweizerischen Gesellschaft für Positive Psychologie (Swiss Positive Psychology Association)

Die SWIPPA ist ein Verein mit dem Ziel, den Austausch von Forschung, Wissenschaft und Praxis der Positiven Psychologie zu fördern. Sie bietet verschiedene Weiterbildungsangebote an und ist um die Pflege der Positiven Psychologie in der Schweiz bemüht. Sie richtet sich an Forschende, Praktizierende und Interessierte, die im Bereich der Positiven Psychologie tätig sind (oder tätig werden wollen).

Auf dieser Seite finden Sie weitere Informationen zur Gesellschaft selbst (Neuigkeiten, Tätigkeit, Events), zur Mitgliedschaft und Informationen rund um die Positive Psychologie.

Suchen...

Benutzername

Benutzername

Passwort

Passwort

Angemeldet bleiben

Anmelden