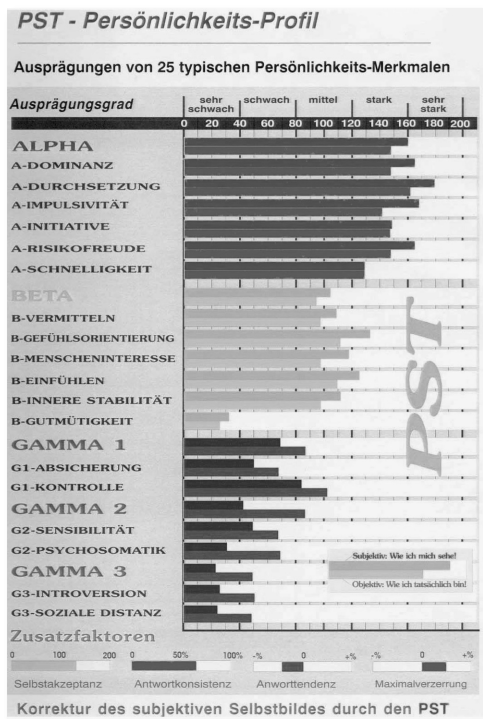


Persönlichkeitsfragebogen der neuen Generation

Persönlichkeitstests kommen wieder in Mode und gewinnen zunehmend auch in Seminaren und im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung (z.B. bei der Auswahl neuer Mitarbeiter/innen, Vertrieb und Führung) wieder an Bedeutung.

Vielfach werden dabei jedoch uralte Verfahren aus der klinischen Psychologie „ausgekratmt“ oder (nach wie vor fragwürdige) projektive Verfahren - hierunter fällt z.B. der Rorschach-Test, bei dem aus der Deutung von zehn Klecksbildern Rückschlüsse auf Persönlichkeitsmerkmale gezogen werden - zum Einsatz gebracht. Aber auch bekannte nicht-klinische Testverfahren wie zum Beispiel der MBTI (Myers Briggs Type Indicator), das STRUKTOGRAMM, das HDI (Hermann Dominanz Instrument) oder auch DISG erfreuen sich alter Beliebtheit.

Dabei werden allerdings zum Teil bedeutsame Hintergrundinformationen verschwiegen:



1. Die meisten klinischen Testverfahren wurden in der Psychiatrie entwickelt und an Menschen mit geistig-seelischen Störungen normiert. Die Aussagekraft außerhalb des klinischen Bereichs ist deshalb oft stark begrenzt.
2. Viele Wissenschaftler stellen projektive Verfahren wie den Rorschach-Test schon seit 40 Jahren auf dieselbe Stufe wie das „Lesen aus dem Kaffeesatz“.
3. Persönlichkeitsfragebögen basieren auf Selbsteinschätzungen, die meist mehr oder weniger unbewusst (und teilweise auch bewusst) verfälscht sind und größtenteils deshalb auch nur dieses verfälschte - meist geschönte - Selbstbild einer Person erfassen. Bisherige klinische Tests haben nur unzureichende und nicht-klinische sogar überhaupt keine Maßnahmen zur Kontrolle und Korrektur der unbewussten Ergebnisverfälschungen bei der Selbsteinschätzung.

Der Persönlichkeits-Struktur-Test (PST) und dessen Kurzversion, die Persönlichkeits-Struktur-Analyse (PSA), - beide Verfahren gehören in die Gruppe der nicht-klinischen Tests - gelten in dieser Hinsicht als bahnbrechende Persönlichkeitsfragebögen der neuen Generation, denn:

PSA & PST sind erstmalig in der Lage, nicht nur zu zeigen, wie sich eine Person selbst sieht, sondern auch wie sie angenähert wirklich „ist“!

Die beiden Persönlichkeitsinstrumente wurden von Dr. Joern J. Bambeck in den 80er Jahren entwickelt und Anfang der 90er Jahre publiziert. Dr. Bambeck ist Psycho- und Lehrtherapeut, Organisationsberater und Managementtrainer sowie Autor zahlreicher Fachartikel und Sachbücher. Er lehrte an der Temple University in Philadelphia sowie viele Jahre an der Universität München.

Was unterscheidet nun den PST und die PSA im Einzelnen von bisherigen Persönlichkeitstests?

„Entscheidend ist, festzustellen, wie stark die Selbstsicht einer Person von der Wirklichkeit abweicht.“

DR. JOERN J. BAMBECK

Die einfachsten, billigsten und am wenigsten aufwendigen Verfahren zur Erforschung von Persönlichkeitsstrukturen sind Fragebögen, die die Selbsteinschätzung einer Person erfassen.

Wie oben bereits beschrieben, liegt dabei jedoch das Hauptproblem in der unbewussten Ergebnisverfälschung. Dabei ist interessant, dass Männer zu etwas höheren Fehleinschätzungen tendieren bzw. Frauen sich etwas realistischer als Männer sehen.

Diese Korrektur des Selbstbildes ist bei PST und PSA mittels des „Bambeck'schen Korrekturverfahrens“ erstmals möglich und als gültig nachgewiesen. Dabei wird eindeutig aufgezeigt, in welchen Persönlichkeitsfaktoren sich die Testperson in welchem Maß über- oder unterschätzt.

Nur diese tatsächliche (!) Kenntnis der Persönlichkeitsstruktur eines Menschen erlaubt es dann, unter anderem

- eine Optimierung der Kommunikation-, Verhandlungs-, Verkaufs- Konflikt- oder Führungsfähigkeiten zu erreichen.
- tatsächliche Fähigkeiten bzw. Vorlieben und Interessen zu erkennen.
- eine erheblich realistischere Einschätzung anderer Menschen zu erreichen.
- eine optimale Beratung in Berufs-, Partnerschafts- und anderen Lebensfragen zu ermöglichen.
- einen optimalen beruflichen Einsatz von Personen durch Potentialerkennung, -einsatz und -förderung sicherzustellen.

Das 5-Komponenten-Modell

Das 5-Komponenten-Modell („five-factor-model“) ist mittlerweile durch sechs weltweite Untersuchungen - u.a. auch in Japan und China - bestätigt.

Kernthese des Modells ist es, dass die Persönlichkeit eines Menschen grundsätzlich in fünf Persönlichkeitsdimensionen (vier Temperamentsdimensionen und einer Intellektdimension) darstellbar ist.

PST und PSA basieren mit ihrem hierarchisches Modell auf den „big-five“: Individuelle Verhaltenstendenzen (oder deren Ursachen wie Bedürfnisse, Einstellungen, Interessen oder Fähigkeiten) werden zu Persönlichkeitseigenschaften („Unterfaktoren“) gebündelt, die dann wiederum gebündelt den vier Temperamentskomponenten („Hauptfaktoren“) zugeordnet sind.



Im Einzelnen werden dabei gemessen:



Zusätzlich werden bei PST und PSA die **Selbstakzeptanz** sowie die **Maximalverzerrung** (angenähert) und Realitätsverzerrung je Komponente und Eigenschaft gemessen. Darüber hinaus werden beim PST die **Antwortkonsistenz** und mögliche **Antworttendenzen** erfasst.

Hohe teststatistische Gütewerte

PSA und PST erheben den Anspruch, ein psychometrisches Persönlichkeitsverfahren zu sein. Deshalb muss die Wissenschaftlichkeit beider Verfahren an so genannten teststatistischen Gütekriterien gemessen werden.

Als wichtigste gelten dabei

a) die Objektivität,

d.h. das Testergebnis muss in Durchführung, Auswertung und Interpretation unabhängig vom Testleiter sein oder anders gesagt: verschiedene Beurteiler müssen bei der Anwendung von PSA und PST zum gleichen Ergebnis kommen. In diesem Sinne sind PSA und PST völlig objektiv, da durch eine strenge Prüfung und Autorisierung der Trainer eine einheitliche Anwendung und professionelle Interpretation sichergestellt wird.

b) die Zuverlässigkeit (Reliabilität),

d.h. die Genauigkeit, mit der ein Test die zu messenden Merkmale misst, wobei insbesondere die Stabilität („Retest-Zuverlässigkeit“) - bei der Testwiederholung mit der selben Person bekommt man auch dasselbe Ergebnis - eines Testes bedeutsam ist. PST und PSA erreichen hierbei Retest-Koeffizienten von .80 und zum Teil .90, und können somit als sehr zuverlässig bezeichnet werden, da im Allgemeinen ein Retest-Koeffizient von .70 als Mindestanforderung erachtet wird.

c) die Gültigkeit (Validität),

d.h. hier wird die Frage beantwortet, ob ein Test tatsächlich auch das misst, was er zu messen vorgibt. Auch hier wurden in umfassenden Untersuchungen die wissenschaftlichen Nachweise - insbesondere für Bambecks Korrekturverfahren - erbracht.

Nachfolgend zwei Expertenmeinungen:

Prof. Dr. Dr. Dr. Johannes C. Brengelmann, Professor für Psychologie, international renommierter Persönlichkeitsforscher, ehemaliger Direktor am Max-Planck-Institut, München:

- „Wissenschaftliche Prinzipien der Testkonstruktion
- „experimentell fundiert“
- „Entwicklung eines neuen Verfahrens zur Korrektur von unbewussten Verfälschungen“
- „Belege für die Wirksamkeit seines Korrekturverfahrens stringent und überzeugend“

Prof. Dr. Dr. Hans-Jürgen Eysenck, Professor für Psychologie, weltberühmter Persönlichkeitsforscher und klinischer Psychologe, lehrte an der Universität London.

- „Dr. Bambeck hat eine Methode zur Korrektur solcher oft unbewussten Verfälschungen entwickelt, welche verspricht, gewisse besonders schwierige Unwahrheiten zu korrigieren, die eine Person geneigt sein kann über sich zu erzählen. Zusammen mit einem Set sauber konstruierter Test-Items konstituieren diese und andere neue Methoden die Bambeck-Instrumente. Viel Arbeit wurde in die Konstruktion und Validierung dieser neuen Instrumente investiert, die zweifellos eine bedeutende Entwicklung in dem Bemühen darstellen, ein so umfassendes und akkurates Persönlichkeits-Bild zu erhalten, wie es derzeit erreicht werden kann.“

Nutzen für den Bereich der Arbeits- und Führungsmethodik

PST und PSA bieten gerade im Bereich der Arbeits- und Führungsmethodik hohen Nutzen:

1. Persönlicher Nutzen

- Erkennen der tatsächlichen Stärken und Defizite bei sich selbst und bei anderen
- Optimierung des persönlichen und beruflichen Erfolgs und der Zufriedenheit
- Objektive Eignungs- und Präferenzhinweise für bestimmte Berufs- und Tätigkeitsfelder (z.B. für Führung oder Vertrieb)

2. Nutzen für Mitarbeiterereinsatz und -auswahl

- Objektive (Nicht-)Eignungs- bzw. Präferenzhinweise für bestimmte Tätigkeitsbereiche
- Objektive Hinweise für Mitarbeiterereinsatz, -förderung und -entwicklung

3. Nutzen für die Mitarbeiterführung

- Objektive Hinweise für die individuelle Mitarbeitermotivation und zur Verbesserung des Kommunikationsverhaltens
- Förderung von gegenseitiger Akzeptanz und von gegenseitigem Verständnis
- Verbesserung des Arbeitsklimas

4. Nutzen für die Zusammensetzung von Projektgruppen und Teams

- Objektive (Nicht-)Eignungshinweise bzw. Präferenzhinweise für bestimmte Aufgaben
- Optimierung der Verteilung unterschiedlicher Persönlichkeitskomponenten im Team
- Optimierte Persönlichkeitsanforderungsprofile für Teamleiter und -mitglieder

Für weitere Informationen zum PST oder für einen Erfahrungsaustausch stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Literatur:

1. Joern J. Bambeck: PST - Der Persönlichkeits-Struktur-Test, München 1991, Berlin 1993 (überarbeitete TB-Ausgabe)
2. Joern J. Bambeck: Persönlichkeits-Struktur-Analyse - Wegweiser zur Selbst- und Menschenkenntnis, GABAL 1992 (ISBN 3-923984-20-0)
3. Joern J. Bambeck: Persönlichkeits-Analyse – Die neue Generation von Persönlichkeits-Instrumenten, München 1997

„Selbsterkenntnis ist nicht nur wesentlich für die persönliche Weiterentwicklung und Entfaltung, sondern auch für das Begreifen und Durchschauen anderer Menschen.“

Nur wer Einsicht in Grundmuster von Persönlichkeitsstrukturen besitzt und seine eigene Persönlichkeitsstruktur sowie deren Möglichkeiten und Eigenheiten kennt, besitzt wahre Menschenkenntnis“

DR. JOERN J. BAMBECK