

Kriterien für Persönlichkeitstests

1. Motiv zur Durchführung

- **Ist der Test nur zu meinem Spaß, oder zum Zeitvertreib?**

Hier genügt jeder Test. Das Ergebnis sollte dann logischerweise nicht ernst genommen werden.

- **Möchte ich ernsthaft mehr über mich oder andere erfahren?**

Dann sollte es auf jeden Fall ein fundierter Test sein, der realistische Ergebnisse liefert und nicht nur allgemeine Informationen bietet, die eventuell zutreffend sind, oder auch nicht.

- **Möchte ich ihn nutzen, um die Qualifikation oder Fähigkeiten einer Person zu beurteilen?**

Dazu sind nur sehr wenige Tests geeignet, und auch die nur eingeschränkt, denn jeder Test kann durchschaut und manipuliert werden. Zusätzlich ist hier eine Zusammenstellung mehrerer Tests im Zusammenspiel von einem Assessmentcenter, zur Testung der Person in möglichst realistischen Situationen sinnvoll.

- **Möchte ich damit einen Partner finden?**

Hier sind Persönlichkeitstests nur bedingt geeignet, denn oft wird hier so ausgefüllt, wie man gerne wäre, nicht wie man ist.

2. Qualitätskriterien

- **Validität** (validus: kräftig, wirksam)

Der Test misst, was er messen soll. Beispiel: Man möchte messen, wie ordentlich eine Person ist. Wenn also ein Test hier eine hohe Ausprägung zeigt, so sollte das auch im Alltag so sein. Diese Person sollte also deutlich ordentlicher sein als die meisten. Der hohe Wert sollte nicht aufgrund eines Zufalls oder eines Messfehlers zustande kommen.

- **Reliabilität**

Wie genau misst der Test das einzelne Item, also kann er nur die ungefähre Richtung messen, oder, wie in unserem Beispiel, exakt aussagen, wie stark der Ordnungsdrang ausgeprägt ist? Hier ist auch noch wichtig, wie genau die einzelnen Fragen das Item erfassen, ob z. B. nach einigen Wochen oder Monaten das gleiche Ergebnis herauskommt, und ob ein vergleichbares Ergebnis herauskommen würde, wenn ein Bekannter die Testperson einschätzt.

- **Objektivität**

Dieses Kriterium bezieht sich auf die Durchführung des Tests. Hier geht es um die Beeinflussung durch den Testleiter. Bei Onlinetests kann man dies nahezu ausschließen, jedoch ist hier noch die Instruktion und die Erklärung des Coaches wichtig.

3. Teilnehmerbezogene Voraussetzungen zur Durchführung eines Tests:

- Ausreichendes Sprachverständnis
Ist das Sprachverständnis zu gering, sind - auch bei einer Übersetzung - Verständnisfehler sehr wahrscheinlich.
- Fähigkeit zur Introspektion
Diese Fähigkeit umfasst die nach innen gerichtete Beobachtung also das eigene Erleben und das Verhalten wahrzunehmen und auch beschreiben zu können und daraufhin kritisch einzuordnen.
- Wunsch nach Persönlichkeitsentwicklung und / oder „Leidensdruck“.

4. Weitere wichtige Einflussfaktoren bei der Testdurchführung und auf das Testergebnis

· Soziale Erwünschtheit

Die soziale Erwünschtheit besagt, dass Fragen oft nicht nach den eigenen persönlich zutreffenden Einstellungen beantwortet werden, sondern nach sozialen Normen, von denen die Person glaubt, dass sie erwünscht sind. Hier geht es um eine (un)absichtliche Verbesserung der Selbstdarstellung. Soziale Erwünschtheit bezieht sich auf grundsätzliche und auch kulturelle Aspekte, sowie auf gegenwärtige, situationsbezogene Aspekte.

· Tendenz zur Mitte (error of central tendency), Extremscheue

Es gibt Personen, die generell eine Antworttendenz, vor allem bei Likertskalen, in die Mitte haben, bei unterschiedlichen Fragen oder Tests. Der Grund hierfür kann etwa sein, dass diese Person unsicher ist, und Angst hat, etwas falsch zu machen, hier also lieber „im Mittelfeld“ bleibt. Jedoch gibt es diesen Effekt auch bei sicheren Persönlichkeitstypen, die ihre eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen als „normal“ einstufen, jedoch von außen betrachtet keinesfalls so sind. Hier ist es wichtig, das Bild des gesamten Ergebnisses zu betrachten, damit dieser Effekt nicht die Auswertung trübt.

· Die Ja-Sage-Tendenz (Acquiescence tendency) / Nein-Sage-Tendenz

Diese Personen haben die Neigung, Fragen eher mit „ja“, „stimmt“, „richtig“, oder entsprechend „nein“, „stimmt nicht“ zu beantworten. Dies ist unabhängig vom Inhalt der Fragen.

· Tendenz zur Milde/Härte (error of extreme tendency) bzw. Tendenz zu Extremen

Tendenz von befragten Personen, bei mehrstufigen Antwortmöglichkeiten zu Extremen der einen oder der anderen Richtung zu neigen. Dies gilt vor allem in Prüfungs- und Testsituationen.

· Positionseffekt

Die Position der Frage kann einen Effekt auf die Antwort haben. So kann sich während des Ausfüllens des Tests das Instruktionsverständnis ändern, bzw. sogenannte Sättigungs- und Ermüdungseffekte können die Antworten beeinflussen.

- **Konsistenzeffekt (consistency bias)**

Tendenz, ähnlich klingende Aussagen stimmig zu beantworten. So dass es inhaltlich passt.

- **Retrospektionseffekt (recall bias, retrospection effect)**

Erlebnisse werden oft in der Rückschau nach Tagen oder Wochen positiver oder negativer bewertet.

- **Rezenzeffekt (recency effect)**

Später aufgenommene Informationen werden stärker gewichtet, das Kurzzeitgedächtnis ist hier aktiv.

- **Primäreffekt**

Der Primäreffekt steht im Gegensatz zum Rezenzeffekt. Hier werden die zuerst erhaltenen Informationen besser im Gedächtnis gespeichert und sind somit leichter abrufbar und haben einen größeren Effekt auf die Beantwortung von Fragen.

- **Rückschaufehler (hindsight bias)**

Menschen erinnern sich manchmal, nachdem sie mehr Informationen haben, systematisch falsch an frühere Einstellungen oder Aussagen.

Wenn der Teilnehmer den Test ausfüllt, um sich selbst besser kennenzulernen und sich dann mit Hilfe eines Coachings in die gewünschte Richtung zu verändern, in diesem Fall ist der Klient selbst der Auftraggeber, die genannten Faktoren sind also weniger gravierend. Umso mehr ist dies jedoch dann der Fall, wenn der Test ausgefüllt wird, um etwas zu erreichen, z. B. eine Anstellung, eine positive Beurteilung, etc.

FAZIT

Die genannten Effekte sind bei der pIDNA durch das spezielle Design auf ein Minimum begrenzt, so dass die Ergebnisse eine gute Verwertbarkeit und damit eine solide Grundlage für den Coachingprozess liefern, was sich bereits in der praktischen Coaching- und Therapiearbeit gezeigt hat.

Viktoria Gedenk
Dipl. Psychologin
Dipl. Sozialpädagogin