

Alexander Strobel, René Dutschke & Christoph Scheffel  
Fakultät Psychologie

**S.PP**

# Anwendungsbereich Potenzialdiagnostik

Einführung

# Einführung

## Überblick

### Was erwartet Sie heute?

Abschluss Anwendungsbereich Klinische Psychologie

— Anwendungsfragen

Potenzialdiagnostik

— Einführung

Persönlichkeitsdiagnostik

— Allgemeines

— Beispiel für ein anwendungsorientiertes Verfahren

Fazit

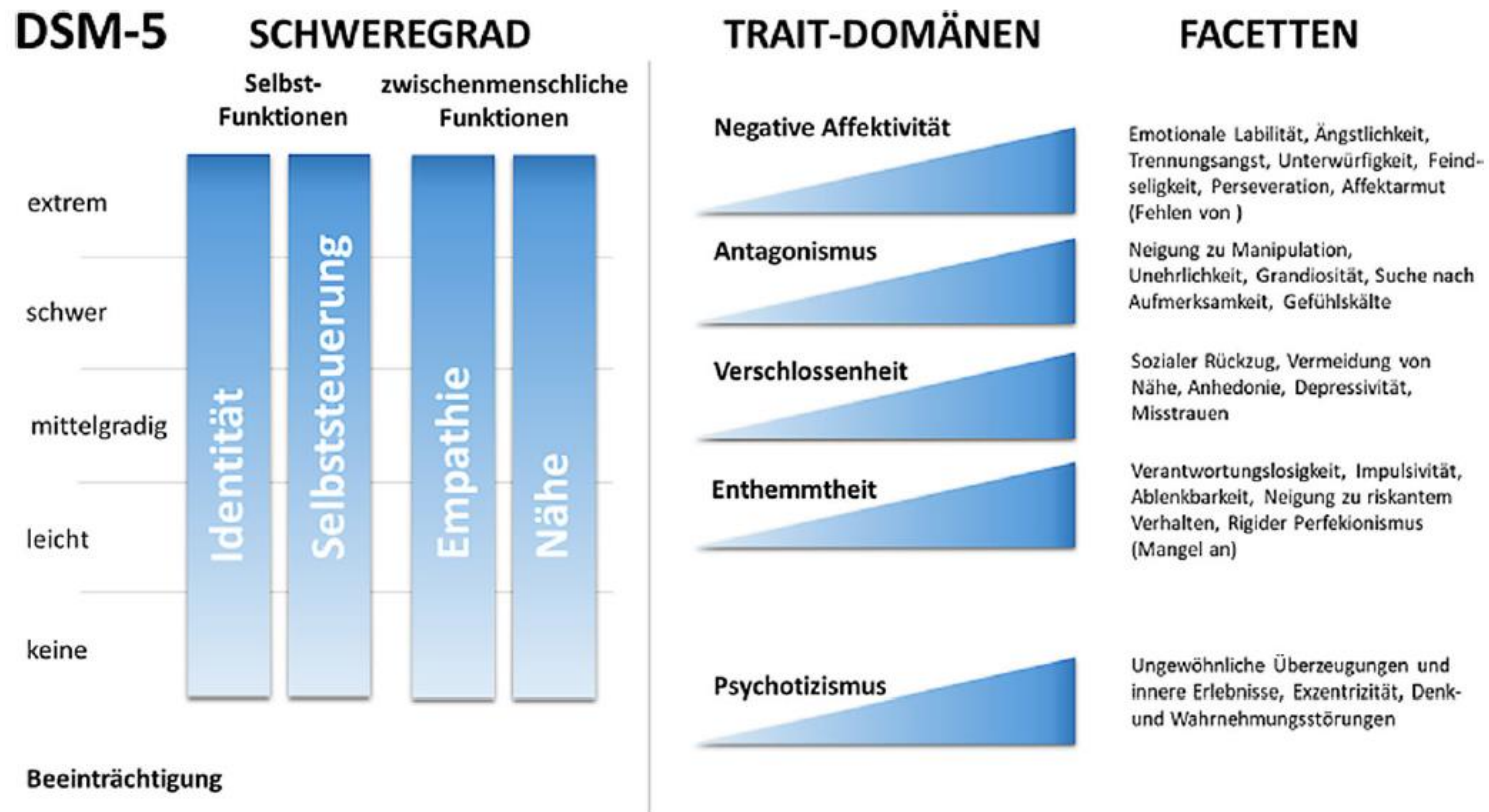
### Lernziele

— Gütekriterien von Messverfahren beurteilen können

— Beispiele berufsbezogener Persönlichkeitsdiagnostik erläutern können

# Wiederholung Persönlichkeitsstörungen

# Persönlichkeitsstörungen



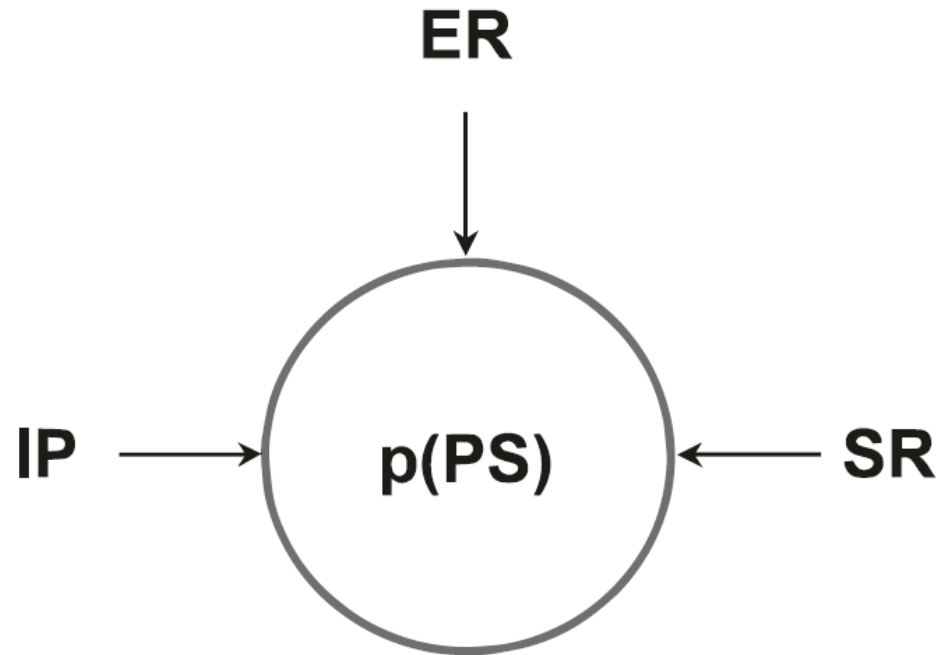
**Abb. 1** Dimensionale Einschätzung einer Persönlichkeitsstörung im DSM-5 (APA 2013; Falkai und Wittchen et al. 2015) zunächst über den Schweregrad und dann über Trait-Domänen (und Facetten). Die Einschätzung des Schweregrads erfolgt in den Bereichen „Identität“, „Selbststeuerung“, „Em-

pathie“ und „Nähe“ (mind. 2 Bereiche mittelgradig). Die ersten vier Trait-Domänen entsprechen dem Big Five-Modell. Die Klassifikation von 6 Prototypen (eine davon die BPS) ist hier nicht dargestellt

# Persönlichkeitsstörungen

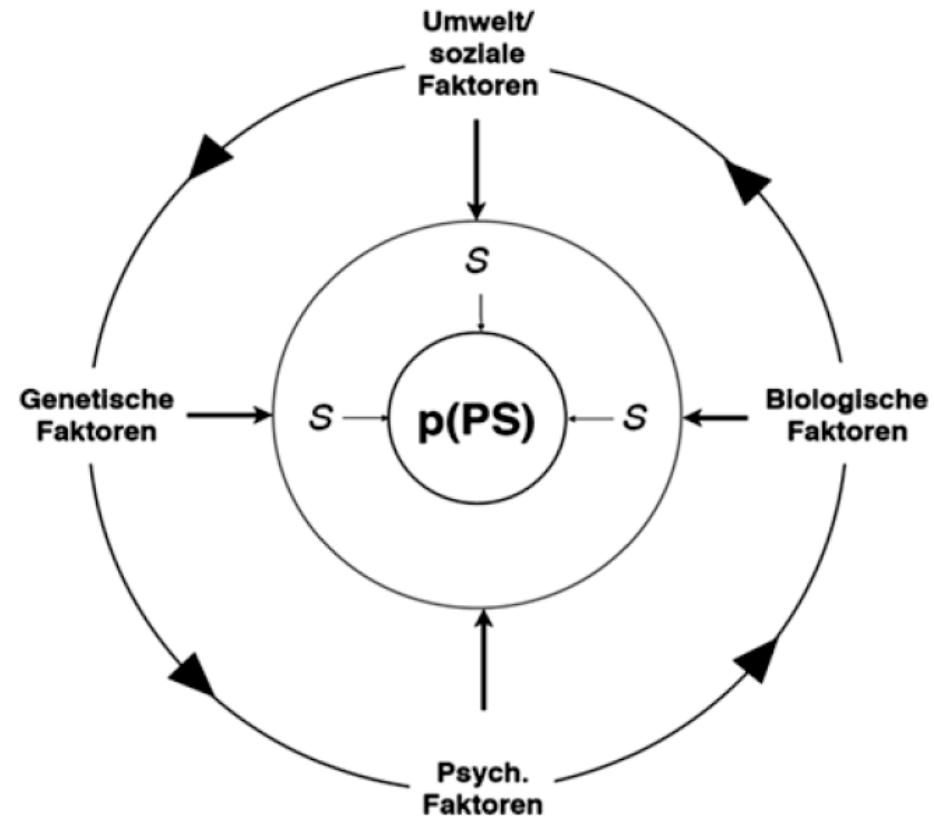
## Entstehungsmodell

### Heidelberger PS-Modell (HEID-PS)



IP = Interpersonelle Probleme  
ER = Emotionsregulation  
SR = Selbstregulation

■ Abb. 57.2 Der generelle Faktor p im HEID-PS-Modell



■ Abb. 57.3 Der Circulus vitiosus im HEID-PS-Modell

# Anwendungsbereich Klinische Psychologie

## Anwendungsfragen

# Anwendungsfragen

## Klinische Psychologie

### Anwendungsfragen

Finden Sie sich mit den Personen mit den Selben Fragen wie Ihre eigene in einer Gruppe zusammen!

Erstellen Sie eine Antwort (5 min), und bestimmen Sie eine:n Gruppensprecher:in!

Antwortrunden pro Frage dann je maximal 5 min!

Wie würden Sie vorgehen, um zu überprüfen, ob Neurotizismus tatsächlich ein Risikofaktor für die Entstehung einer Angststörung ist?

Wie könnte man überprüfen, ob Spinnenangst (auch) auf die Enthemmung eines evolutionär alten Abwehrverhaltens zurückgeht?

Wie könnte man vorgehen, um die Selbstwirksamkeitserwartung von Personen, z.B. mit Depressionen nachweislich zu steigern?

Welche Neurotransmitter neben 5-HT könnten mit Depression in Verbindung stehen, und wie würden Sie vorgehen, um Ihre Hypothese zu überprüfen?

Welche Ratschläge würden Sie Berufsschullehrern zu Interventionsmöglichkeiten bei Verhaltensauffälligkeiten wie etwa ADHS geben?

# Anwendungsfragen

## Klinische Psychologie

Wie würden Sie vorgehen, um zu überprüfen, ob Neurotizismus tatsächlich ein Risikofaktor für die Entstehung einer Angststörung ist?



Foto von Skylar Kang

# Anwendungsfragen

## Klinische Psychologie

Wie könnte man überprüfen, ob Spinnenangst (auch) auf die Enthemmung eines evolutionär alten Abwehrverhaltens zurückgeht?



Foto von Ali Müftüoğulları

# Anwendungsfragen

## Klinische Psychologie

Wie könnte man vorgehen, um die Selbstwirksamkeitserwartung von Personen, z.B. mit Depressionen nachweislich zu steigern?

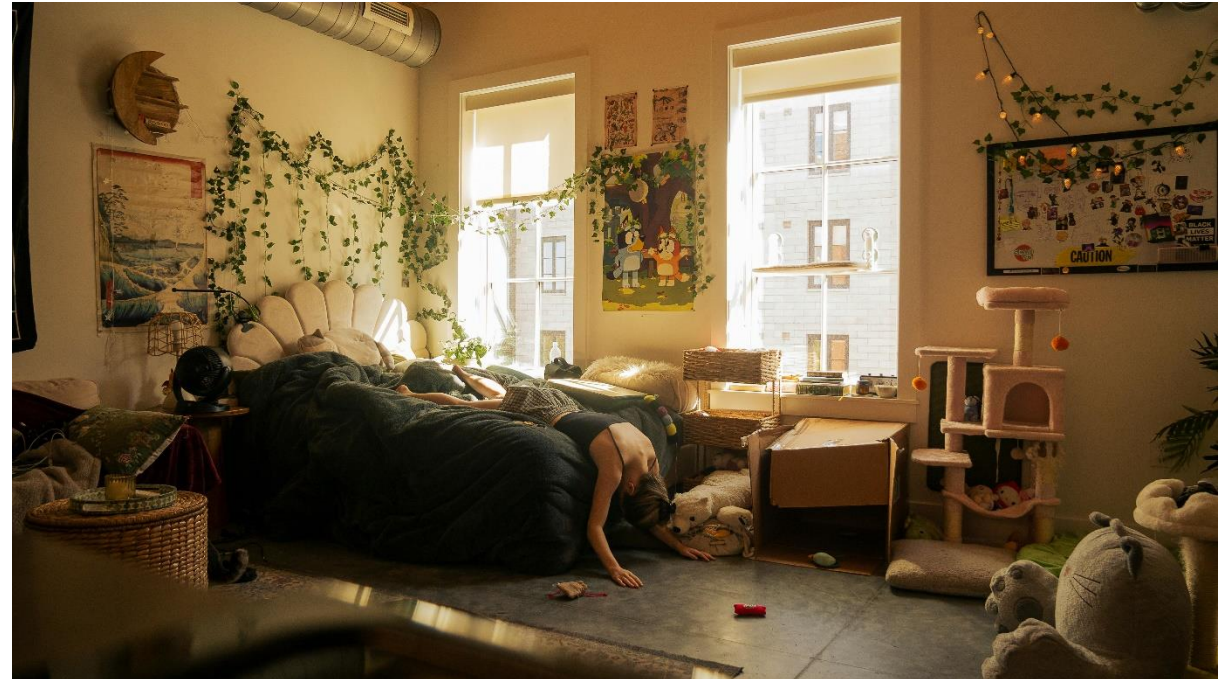


Foto von Elly Sartain

# Anwendungsfragen

## Klinische Psychologie

Welche Neurotransmitter neben 5-HT könnten mit Depression in Verbindung stehen, und wie würden Sie vorgehen, um Ihre Hypothese zu überprüfen?

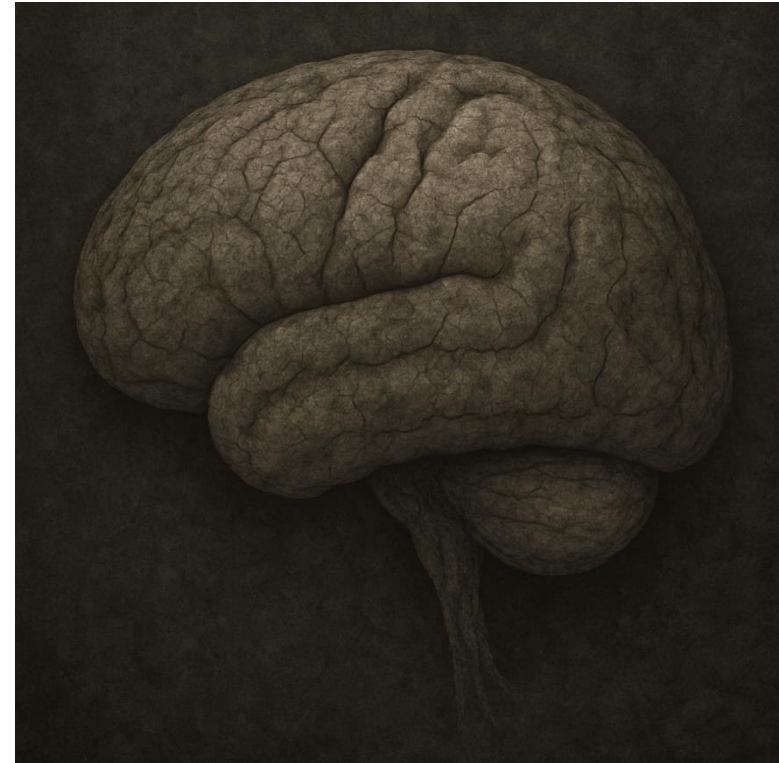


Bild erstellt mit ChatGPT

# Anwendungsfragen

## Klinische Psychologie

Welche Ratschläge würden Sie Berufsschullehrern zu Interventionsmöglichkeiten bei Verhaltensauffälligkeiten wie etwa ADHS geben?



Foto von [Nathan Cima](#) auf [Unsplash](#)

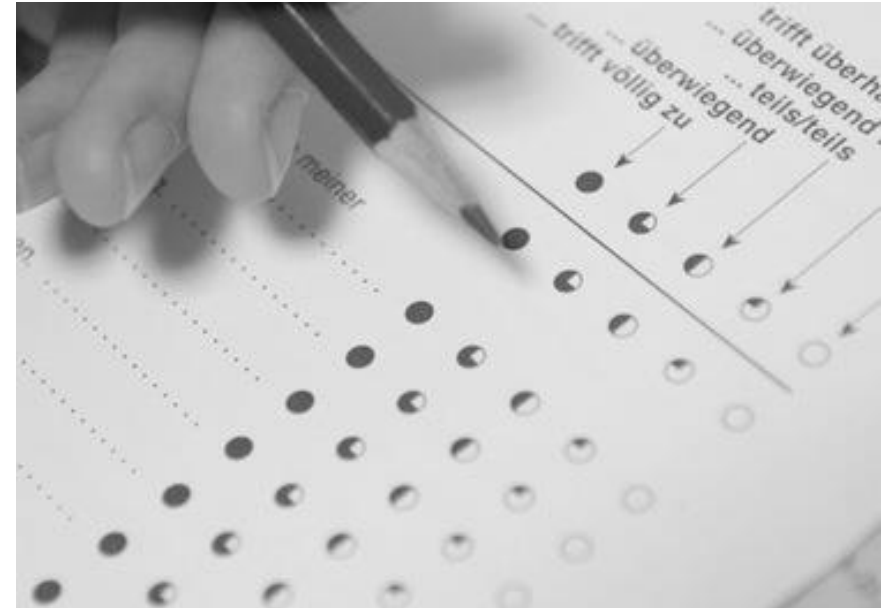
# Einführung Potentialdiagnostik

# Potenzialdiagnostik

## Einführung

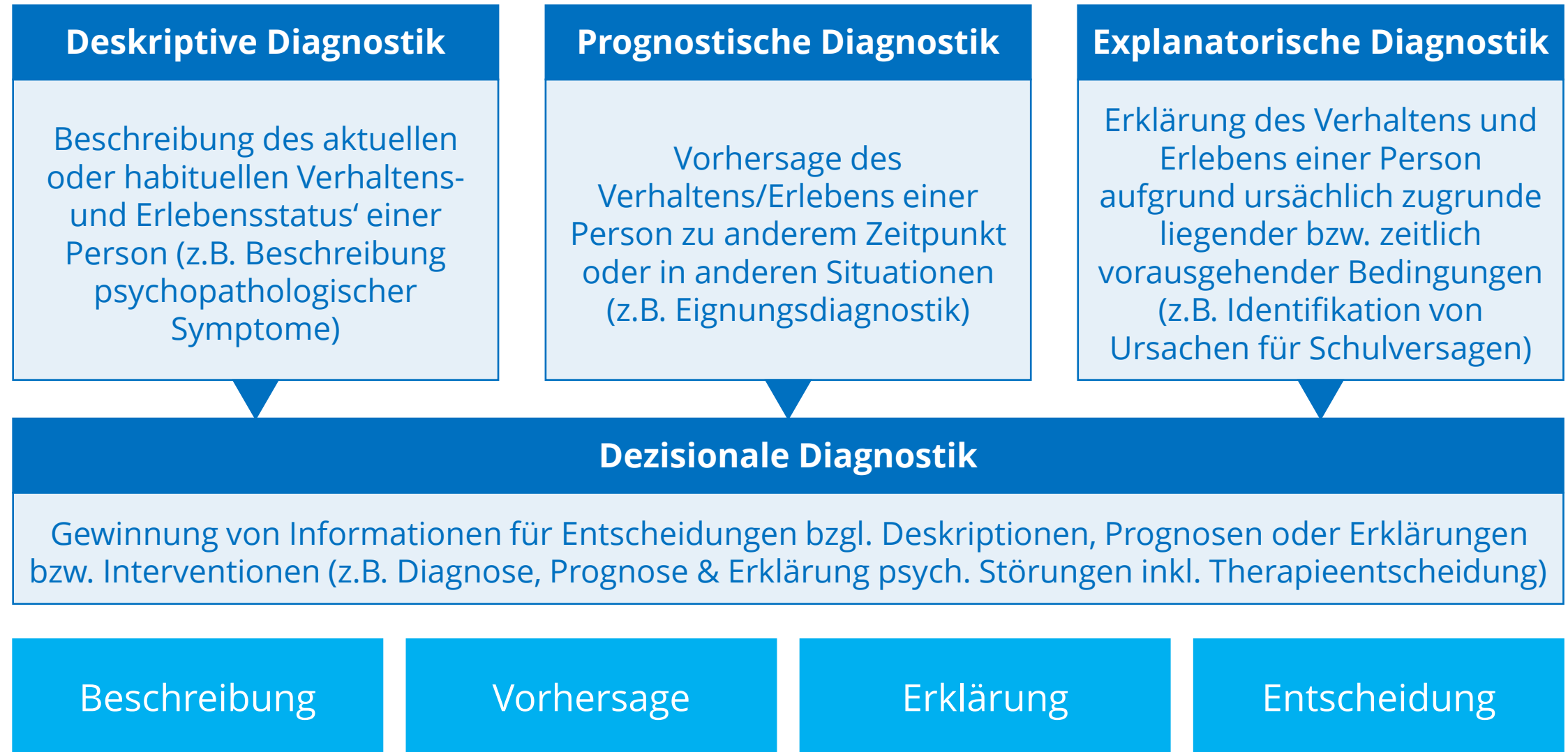
### Psychologische Diagnostik

„interindividuelle Unterschiede im Verhalten und Erleben sowie intraindividuelle Merkmale und Veränderungen einschließlich ihrer jeweiligen Bedingungen so zu erfassen, dass hinlänglich präzise Vorhersagen künftigen Verhaltens und Erlebens sowie deren eventuelle Veränderungen in definierten Situationen möglich werden (Amelang & Zielinski, 1997, S. 3).“



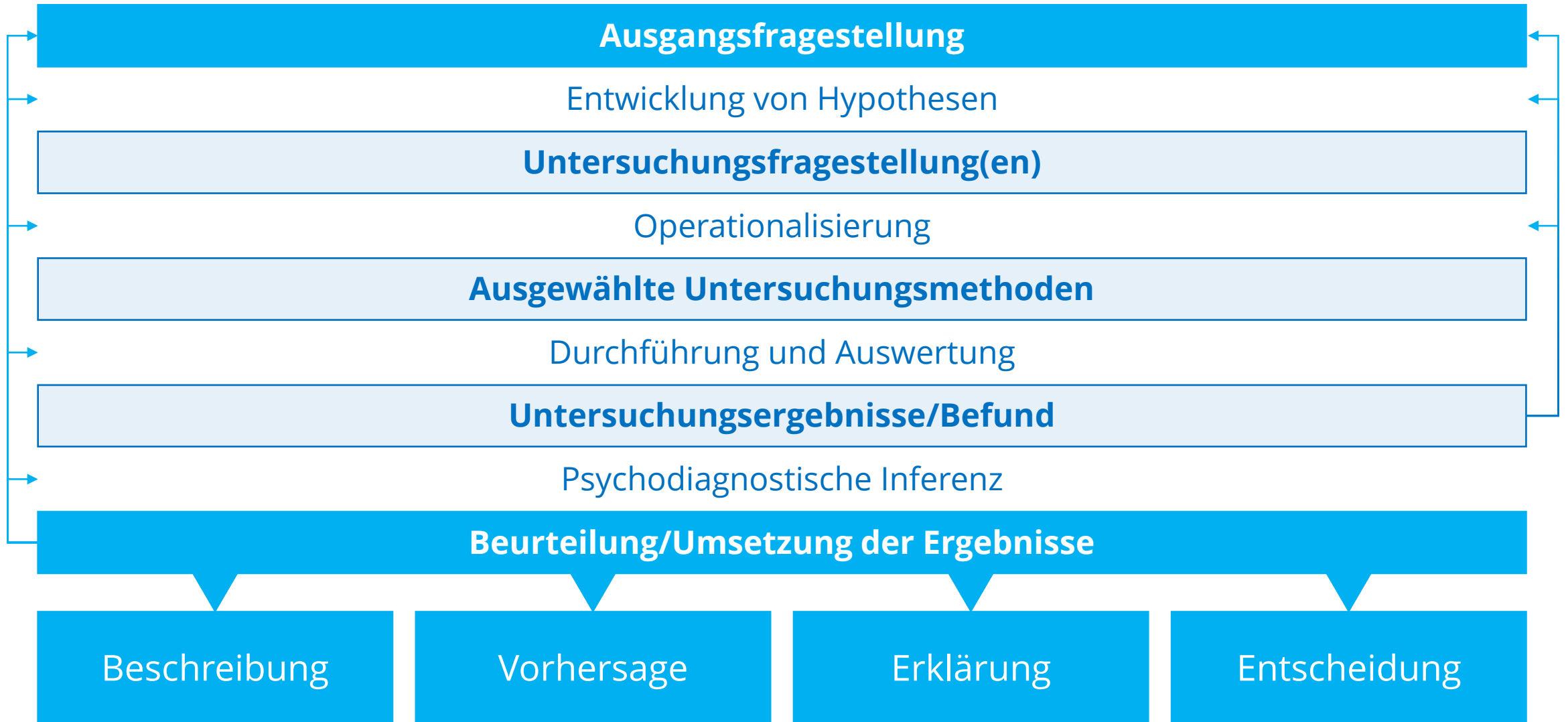
# Potenzialdiagnostik

## Zielsetzungen



# Potenzialdiagnostik

## Prozessschema



# Potenzialdiagnostik

## Prozessschema

### Ausgangsfragestellung

Entwicklung von Hypothesen

### Untersuchungsfragestellung(en)

Operationalisierung



Karl Westhoff, Lutz F. Hornke, Hans Westmeyer

# Potenzialdiagnostik

## Prozessschema

### Ausgangsfragestellung

Entwicklung von Hypothesen

### Untersuchungsfragestellung(en)

Operationalisierung

**Ausgangspunkt z.B. bei Cattels Verhaltensgleichung**

$$V = \sum s_i b_i T_i + \sum s_i b_i M_i + \sum s_i b_i F_i + \sum s_i b_i Mod_i$$

25. Der Diagnostiker prüft sorgfältig die für ein Konstrukt in Frage kommenden Instrumente und wählt das am besten geeignete aus.

26. Der Diagnostiker sorgt dafür, dass die zu erhebenden Informationen im Hinblick auf die formulierten Hypothesen relevant, differenzierungsfähig und hinreichend sind.

# Potenzialdiagnostik

## Prozessschema

### Ausgangsfragestellung

Entwicklung von Hypothesen

### Untersuchungsfragestellung(en)

Operationalisierung

#### Standardisierte Verfahren

Tests, Fragebögen,  
standardisierte Interviews,  
Verhaltens-beobachtungen  
und Arbeitsproben

#### Teilstandardisierte Verfahren

strukturierte Interviews,  
Übungen eines AC,  
teilstandardisierte  
Verhaltensbeobachtungen  
und Arbeitsproben

#### Sonstige, nicht standardisierte Info-Quellen

Lebenslauf, Akten,  
Zeugnisse, Arztberichte etc.

s. auch: L, Q und T Daten!

# Potenzialdiagnostik

## Prozessschema

### Ausgangsfragestellung

Entwicklung von Hypothesen

### Untersuchungsfragestellung(en)

Operationalisierung

**TBS-TK**  
**Testbeurteilungssystem des**  
**Testkuratoriums**  
**der Föderation Deutscher**  
**Psychologeneinigungen**

**Stand und Perspektiven, Fassung vom 28.9.06**

**Gütekriterien diagnostischer**  
**Testverfahren**

# Potenzialdiagnostik

## Gütekriterien diagnostischer Testverfahren

### Klassische Gütekriterien

#### Objektivität

Eine Messung ist unabhängig davon, wer sie durchführt.

Objektivität oft schwer quantifizierbar, es gilt: je strukturierter bzw. standardisierter, umso objektiver

#### Validität

Eine Messung misst das, was sie messen soll.

Konstruktvalidität tw. quantifizierbar, Kriteriumsvalidität interpretierbar durch Abgleich mit „Gold Standard“

#### Reliabilität

Eine Messung ist zuverlässig.

Faustregel für interne Konsistenz: mind .70 bzw. .90 (für Tests), für Retest-Rel. abh. von Retestintervall

z.B. Schmidt & Hunter (1998): Gewissenhaftigkeit als Prädiktor für Berufserfolg „nur“ bei  $r = .30$ , aber empirisches Maximum nicht 1, sondern  $r = .54$  (Arbeitsproben als Prädiktor)

# Potenzialdiagnostik

## Exkurs

### Schmidt & Hunter Update: Sackett et al. (2021)

Neue Meta-Analyse zur prädiktiven Validität eignungsdiagnostischer Verfahren für Berufserfolg adressiert Probleme in Schmidt & Hunter und kommt zu i.A. geringeren Validitätskoeffizienten



AMERICAN  
PSYCHOLOGICAL  
ASSOCIATION

Journal of Applied Psychology

© 2021 American Psychological Association  
ISSN: 0021-9010

<https://doi.org/10.1037/apl0000994>

## Revisiting Meta-Analytic Estimates of Validity in Personnel Selection: Addressing Systematic Overcorrection for Restriction of Range

Paul R. Sackett<sup>1</sup>, Charlene Zhang<sup>1</sup>, Christopher M. Berry<sup>2</sup>, and Filip Lievens<sup>3</sup>

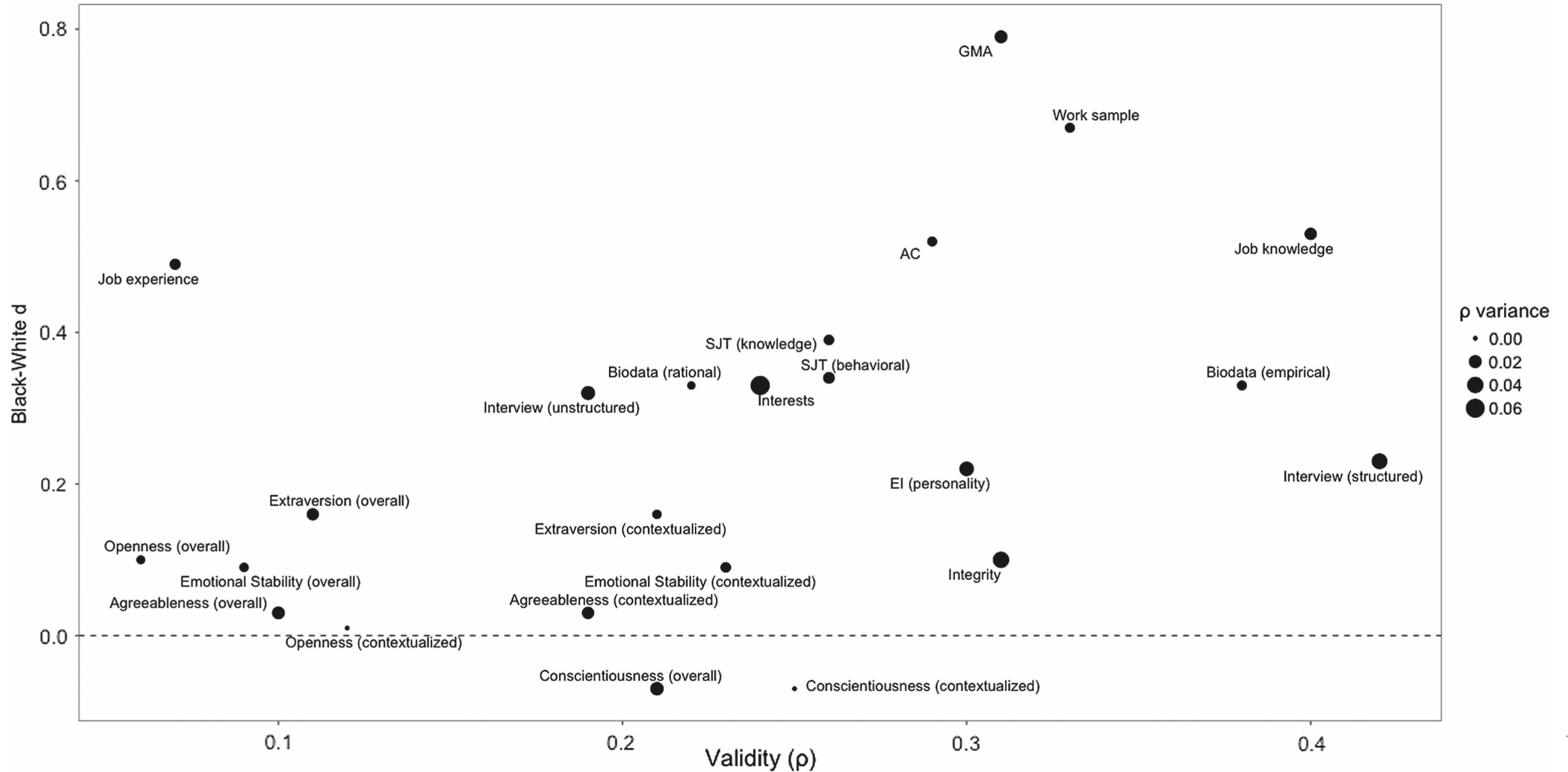
Revisiting prior meta-analytic conclusions produces revised validity estimates. Key findings are that most of the same selection procedures that ranked high in prior summaries remain high in rank, but with mean validity estimates reduced by .10–.20 points. Structured interviews emerged as the top-ranked selection procedure. We also pair validity estimates with information about mean Black–White subgroup differences per selection procedure, providing information about validity–diversity tradeoffs. We conclude that our selection procedures remain useful, but selection predictor–criterion relationships are considerably lower than previously thought.

**Table 3***Comparison of Schmidt and Hunter's (1998) Validity Estimates With Present Study's Validity Estimates and Subgroup Differences*

Selection procedure	Schmidt and Hunter (1998) Validity estimate	Current meta-analysis			
		Validity estimate ( $\rho$ )	<i>SD</i> of $\rho$	Lower 80% credibility value	B-W <i>d</i>
Employment interviews—structured	0.51	0.42	0.19	0.18	0.23
Job knowledge tests	0.48	0.40	0.13	0.23	0.54
Empirically keyed biodata	0.35	0.38	0.09	0.26	0.33
Work sample tests	0.54	0.33	0.09	0.21	0.67
Cognitive ability tests	0.51	0.31	0.14	0.13	0.79
Integrity tests	0.41	0.31	0.20	0.05	0.10
Personality-based EI		0.30	0.17	0.08	0.22
Assessment centers	0.37	0.29	0.09	0.17	0.52
SJT—knowledge		0.26	0.10	0.13	0.39
SJT—behavioral tendency		0.26	0.12	0.11	0.34
Conscientiousness—contextualized		0.25	0.00	0.25	−0.07
Interests	0.1	0.24	0.25	−0.08	0.33
Emotional stability—contextualized		0.23	0.10	0.10	0.09
Ability-based EI		0.22	0.05	0.16	
Rationally keyed biodata		0.22	0.06	0.14	0.33
Extraversion—contextualized		0.21	0.08	0.11	0.16
Conscientiousness—overall	0.31	0.19	0.15	0.02	−0.07
Employment interviews—unstructured	0.38	0.19	0.16	−0.01	0.32
Agreeableness—contextualized		0.19	0.13	0.02	0.03
Openness to experience—contextualized		0.12	0.00	0.12	0.01
Extraversion—overall		0.10	0.12	−0.06	0.16
Agreeableness—overall		0.10	0.13	−0.08	0.03
Emotional stability—overall		0.09	0.08	−0.01	0.09
Job experience (years)	0.18	0.07	0.11	−0.07	0.49
Openness to experience—overall		0.05	0.07	−0.03	0.10

**Figure 2**

*A Visual Summary of Common Selection Procedures' Validity, Validity Variance, and, Black–White  $d$*



*Note.* GMA = General Mental Ability. AC = Assessment Center. SJT = Situational Judgment Test. EI = Emotional Intelligence.

# Potenzialdiagnostik

## Gütekriterien diagnostischer Testverfahren

### Klassische Gütekriterien

#### Objektivität

Eine Messung ist unabhängig davon, wer sie durchführt.

#### Validität

Eine Messung misst das, was sie messen soll.

#### Reliabilität

Eine Messung ist zuverlässig.

### Nebengütekriterien

#### Ökonomie

Eine Messung kommt mit wenig Material aus, ist als Gruppentest durchführbar und angemessen lang.

#### Nützlichkeit

Es besteht ein praktisches Bedürfnis für eine Messung, und es gibt kein anderes bzw. besseres Verfahren.

#### Zumutbarkeit

Eine Messung ist zumutbar und benachteiligt nicht systematisch bestimmte Personengruppen.

# Potenzialdiagnostik

## Persönlichkeitsdiagnostik

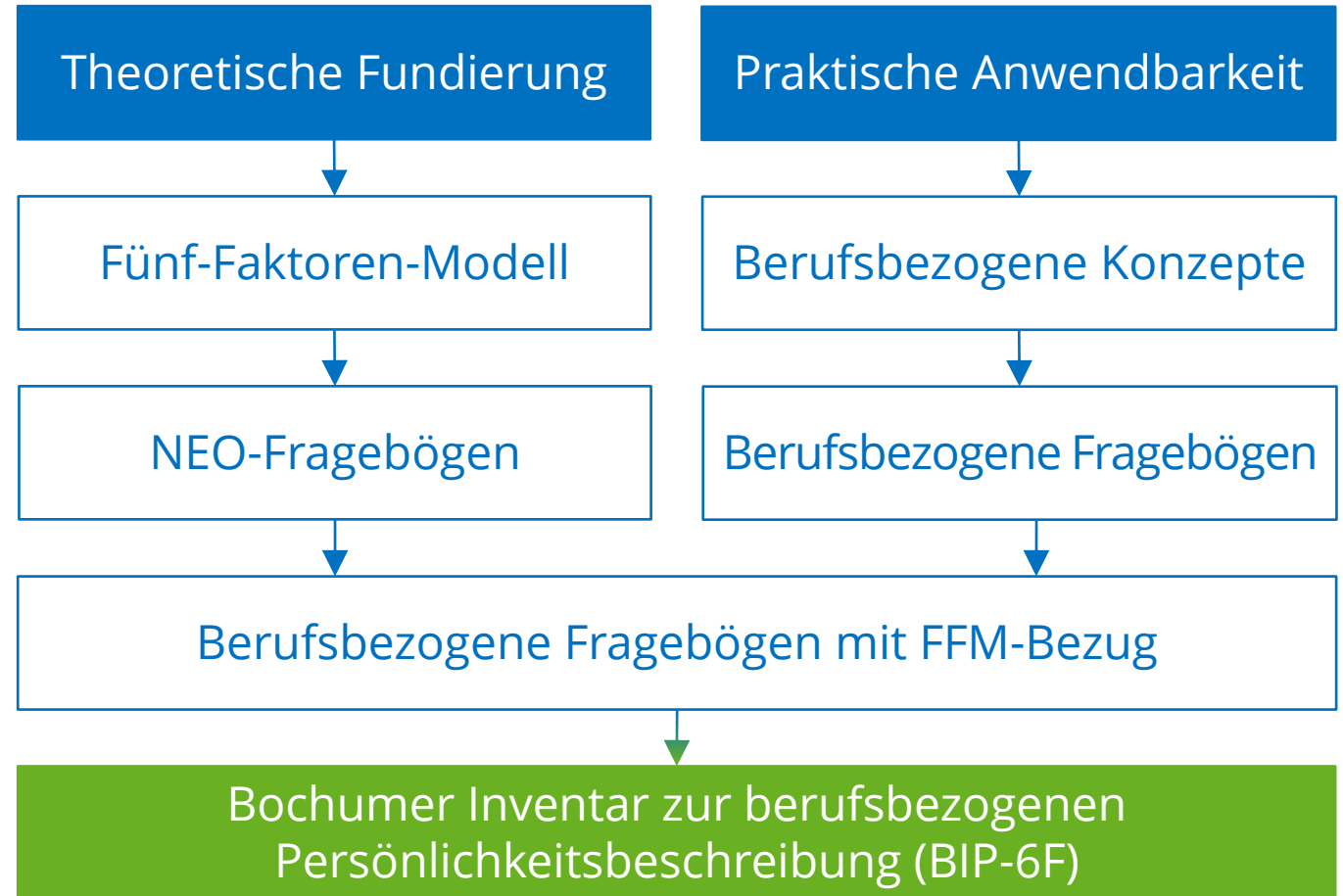
### Das Fünf-Faktoren-Modell

Problem der theoretischen Fundierung vs. der Anwendbarkeit in der Praxis

NEO-FFI oder NEO-PI-R erfassen zwar berufsrelevante Eigenschaften

dabei allerdings Nutzung von Items ohne jeden Berufsbezug, die im Rahmen von Auswahlverfahren nicht gestellt werden dürfen

z.B. „Ich probiere oft neue und fremde Speisen aus.“ für Offenheit für Erfahrungen



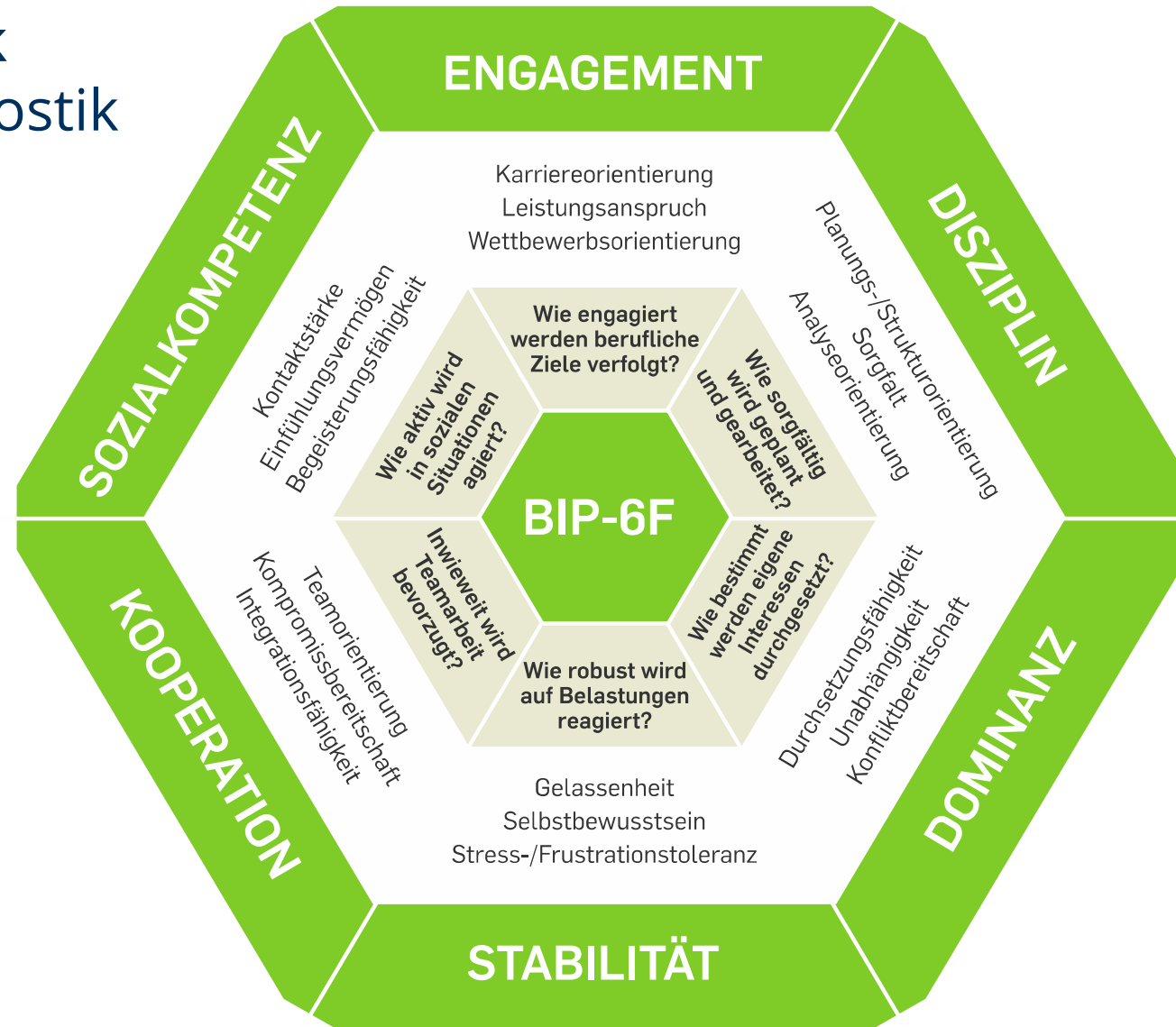
# Potenzialdiagnostik

## Persönlichkeitsdiagnostik

### BIP-6F

mit Big 5  
korrespondierender  
Kurz-Fragebogen zur  
effizienten Erfassung  
sechs berufsbezogener  
Aspekte der  
Persönlichkeit

— 48 Items ~ 10 min  
Bearbeitung



Faktor	Facetten	Leitfrage	Item-Beispiel
Engagement	Karriereorientierung Leistungsanspruch Wettbewerbsorientierung	Wie engagiert werden berufliche Ziele verfolgt?	Meinem beruflichen Erfolg ordne ich alles andere unter.
Disziplin	Planungs-/Strukturorientierung Sorgfalt Analyseorientierung	Wie sorgfältig wird geplant und gearbeitet?	Bei meinen Planungen überlasse ich nichts dem Zufall.
Sozialkompetenz	Kontaktstärke Einfühlungsvermögen Begeisterungsfähigkeit	Wie aktiv wird in sozialen Situationen agiert?	Ich stehe ungern im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit.
Kooperation	Teamorientierung Kompromissbereitschaft Integrationsfähigkeit	Inwieweit wird Teamarbeit bevorzugt?	Wenn ich die Wahl habe, bearbeite ich Aufgaben lieber gemeinsam mit anderen.
Dominanz	Durchsetzungsfähigkeit Unabhängigkeit Konfliktbereitschaft	Wie bestimmt werden eigene Interessen durchgesetzt?	Ich greife massiv in den Verlauf der Dinge ein.
Stabilität	Gelassenheit Selbstbewusstsein Stress-/Frustrationstoleranz	Wie robust wird auf Belastungen reagiert?	Ich habe meine Gefühle jederzeit im Griff.

# Potenzialdiagnostik

## Persönlichkeitsdiagnostik

### BIP-6F: Varianten

Selbstbeschreibung

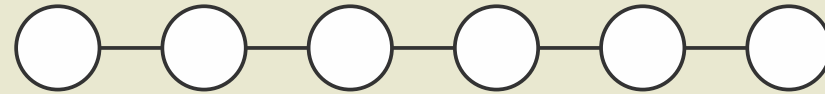
Fremdbeschreibung

Anforderungsmodul

Persönliche Standortbestimmung  
Unterstützung in Personalauswahl und -  
platzierung (z.B. Ergänzung Interview)  
Personal- & Team-Entwicklung, Self-  
Assessment, Coaching, Training  
ergänzend bei Feedback- &  
Beurteilungsprozessen

### Beispiel-Items

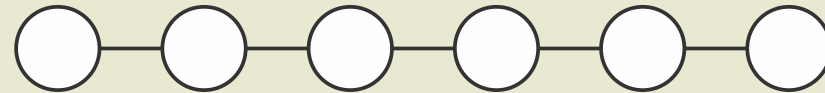
*„Ich bin ausgesprochen ehrgeizig.“*



trifft voll zu

trifft überhaupt  
nicht zu

*„Mir ist es sehr wichtig, die Richtung vorzugeben.“*



trifft voll zu

trifft überhaupt  
nicht zu

# Potenzialdiagnostik

## Persönlichkeitsdiagnostik

### BIP-6F: Varianten

Selbstbeschreibung

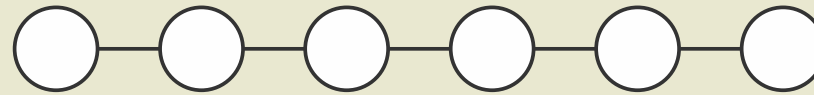
Fremdbeschreibung

Anforderungsmodul

Exploration der Wirkung des Beschriebenen auf andere  
Personal- & Team-Entwicklung, Self-Assessment, Coaching, Training  
Ergänzend bei Feedback- & Beurteilungsprozessen

### Beispiel-Items

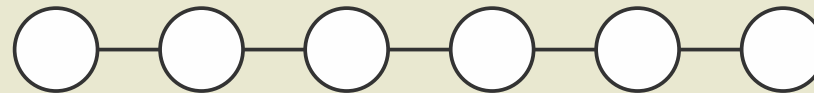
*„Die von mir beschriebene Person überlässt bei ihren Planungen nichts dem Zufall.“*



trifft voll zu

trifft überhaupt  
nicht zu

*„Die von mir beschriebene Person steckt mit ihrer Begeisterung oft andere an.“*



trifft voll zu

trifft überhaupt  
nicht zu

# Potenzialdiagnostik

## Persönlichkeitsdiagnostik

### BIP-6F: Varianten

Selbstbeschreibung

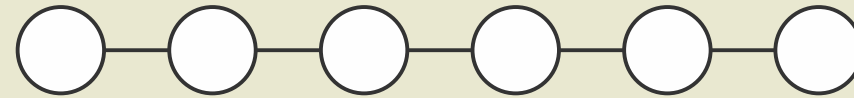
Fremdbeschreibung

Anforderungsmodul

Unterstützung bei Personalplatzierung  
Anforderungsanalyseinstrument z.B. für  
Entwicklung von Assessment Centern  
Unterstützung der Auswahl von  
Personalentwicklungsmaßnahmen  
Screening-Instrument für  
Fragestellungen, bei denen eine  
schnelle Analyse bevorzugt wird

### Beispiel-Items

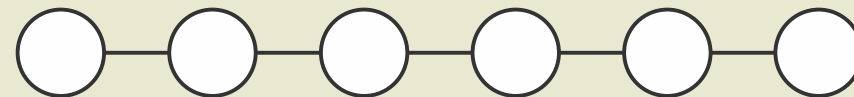
*„Der Positionsinhaber muss sich häufig Zeit für ganz präzise Analysen nehmen.“*



trifft voll zu

trifft überhaupt  
nicht zu

*„In der Position treten häufig emotional belastende Situationen auf.“*



trifft voll zu

trifft überhaupt  
nicht zu

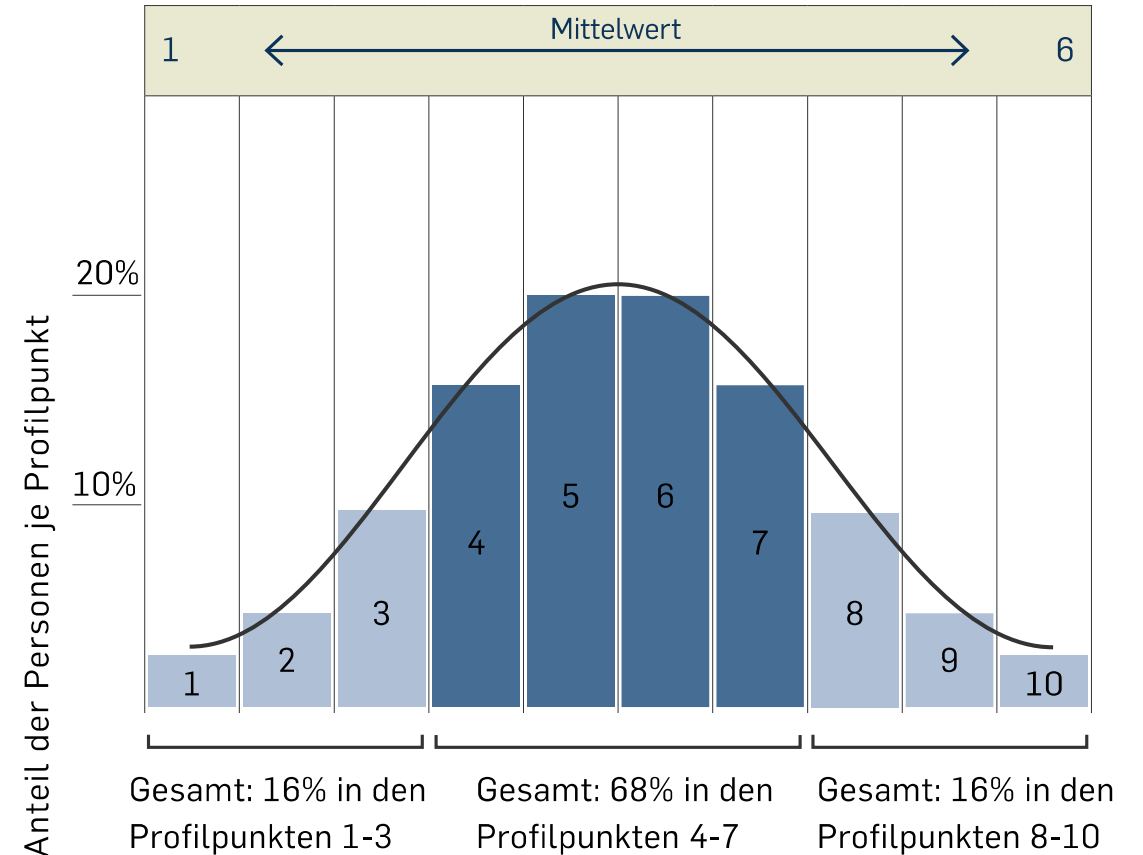
# Potenzialdiagnostik

## Persönlichkeitsdiagnostik

### BIP-6F: Auswertung

Mittelwert über alle Items pro Faktor wird in sog. Sten-Werte transformiert (z. B. ergäbe ein Mittelwert von 5,5 in Engagement einen Sten-Wert von 9)

### Normalverteilung und Sten-Werte



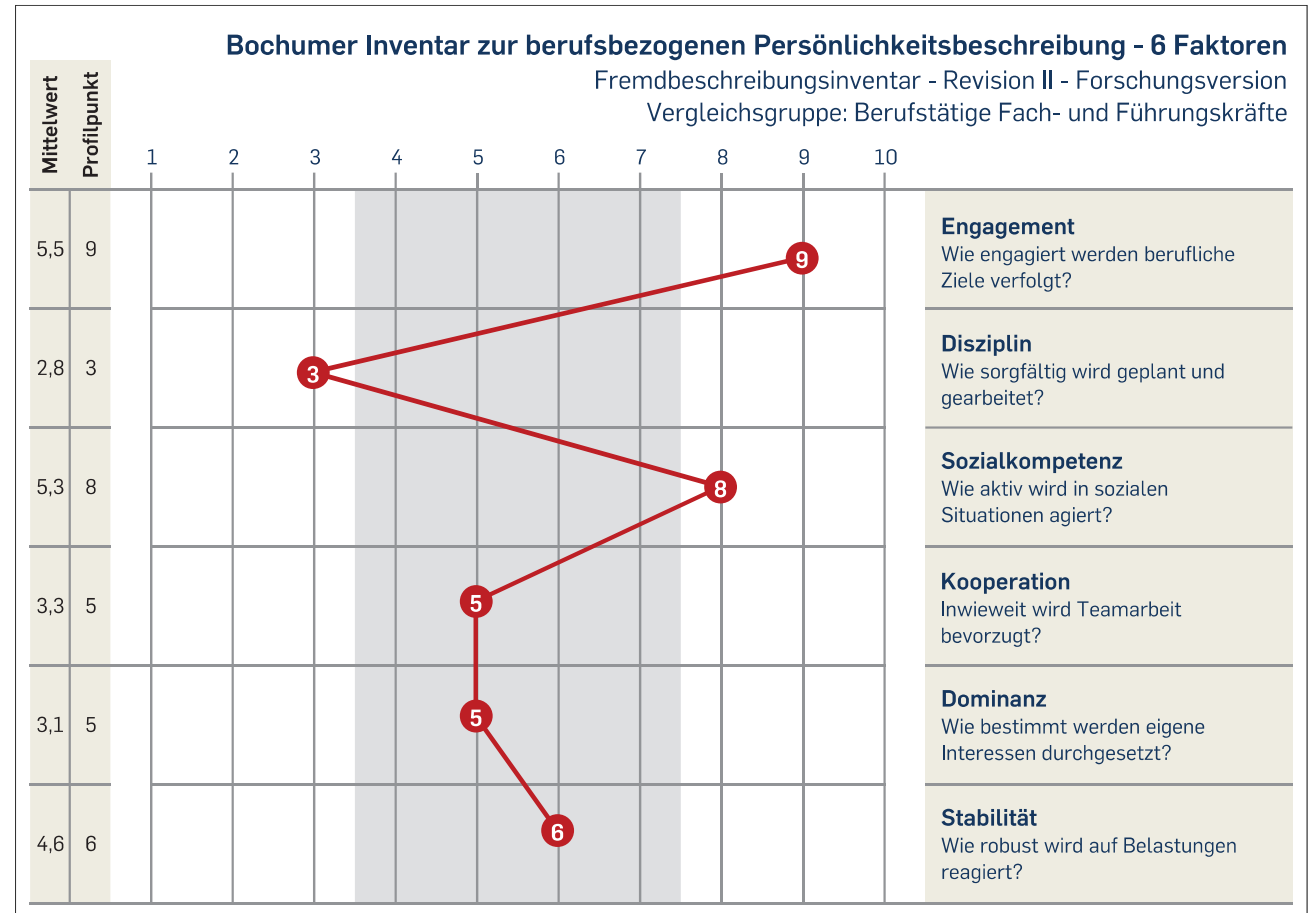
# Potenzialdiagnostik

## Persönlichkeitsdiagnostik

### BIP-6F: Auswertung

Mittelwert über alle Items pro Faktor wird in sog. Sten-Werte transformiert (z. B. ergäbe ein Mittelwert von 5,5 in Engagement einen Sten-Wert von 9)

Ergebnisse pro Faktor werden in Auswertungsbogen übertragen, der auch den Durchschnitts- und die Extrembereiche klar definiert (Interpretationsobjektivität!)



# Potenzialdiagnostik

## Persönlichkeitsdiagnostik

### BIP-6F: Auswertung

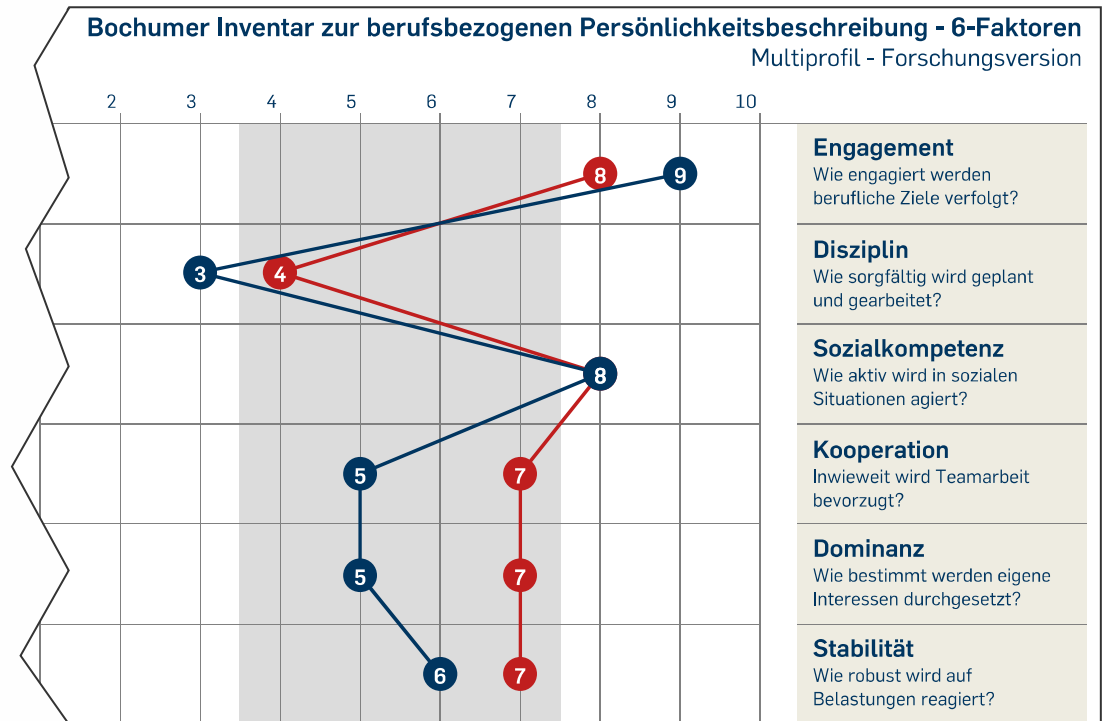
Mittelwert über alle Items pro Faktor wird in sog. Sten-Werte transformiert (z. B. ergäbe ein Mittelwert von 5,5 in Engagement einen Sten-Wert von 9)

Ergebnisse pro Faktor werden in Auswertungsbogen übertragen, der auch den Durchschnitts- und die Extrembereiche klar definiert (Interpretationsobjektivität!)

Vergleich Selbst- vs. Fremdbild möglich



### Beispiel - Multiprofil



Gemeinsame Darstellung mehrerer Selbst- bzw. Fremdbilder in einem Profil (auch mit Anforderungsprofil möglich)

# Potenzialdiagnostik

## Persönlichkeitsdiagnostik

### BIP-6F: Auswertung

Mittelwert über alle Items pro Faktor wird in sog. Sten-Werte transformiert (z. B. ergäbe ein Mittelwert von 5,5 in Engagement einen Sten-Wert von 9)

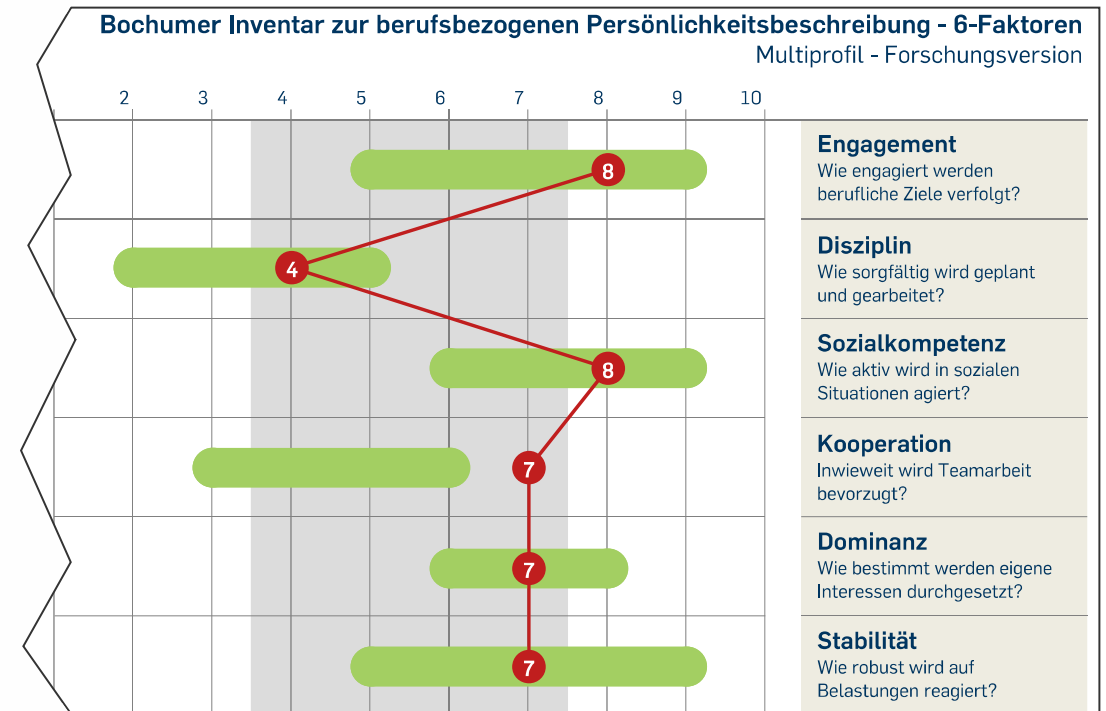
Ergebnisse pro Faktor werden in Auswertungsbogen übertragen, der auch den Durchschnitts- und die Extrembereiche klar definiert (Interpretationsobjektivität!)

Vergleich Selbst- vs. Fremdbild möglich

Passung von Selbsteinschätzung mit Anforderungskorridoren



### Beispiel - Anforderungskorridor mit Selbstbild



Festlegung eines Anforderungskorridors und anschließende Integration der Selbsteinschätzung einer Person

# Potenzialdiagnostik

## Persönlichkeitsdiagnostik

### BIP-6F: Auswertung

hohe Reliabilität ( $\alpha/r_{tt} \sim .80$ )

konvergente Validität mit NEO-FFI-Skalen ( $r \geq .30-.40$ )

BIP-6F Skala	$\alpha$	$r_{tt}$	N	E	O	A	C
Engagement	.77	$\geq .85$	-.26	<b>.38</b>	<b>.33</b>	-.29	<b>.48</b>
Disziplin	.79	$\geq .78$	.15	-.28	-.21	.19	<b>.66</b>
Sozialkompetenz	.84	$\geq .86$	<b>-.36</b>	<b>.82</b>	<b>.49</b>	.02	-.08
Kooperation	.85	$\geq .88$	-.15	<b>.43</b>	-.03	<b>.47</b>	-.22
Dominanz	.77	$\geq .84$	-.20	.16	<b>.39</b>	<b>-.78</b>	.08
Stabilität	.74	$\geq .79$	<b>-.73</b>	.23	-.05	-.13	.20

$\alpha$  = interne Konsistenz,  $r_{tt}$  = Retest-Reliabilität (4-6 Wo.), fett =  $r \geq .30$

# Potenzialdiagnostik

## Persönlichkeitsdiagnostik

### BIP-6F: Auswertung

hohe Reliabilität ( $\alpha/r_{tt} \sim .80$ )

konvergente Validität mit NEO-FFI-Skalen ( $r \geq .30-.40$ )

hohe prädiktive Validität für Berufserfolg (ermittelt über objektive und subjektive Kriterien) und damit fast so hoch wie die von Intelligenztests

ist damit insgesamt ein sowohl theoretisch fundiertes wie auch empirisch bewährtes und praktisch nützliches Verfahren

BIP-6F Skala	$r$	$R$	$R^2$
Engagement	.33		
Disziplin	-.09		
Sozialkompetenz	.18	.49	.24
Kooperation	.22		
Dominanz	.16		
Stabilität	.37		

$R = \text{multiple Korrelation aller BIP-6F Skalen gemeinsam mit Berufserfolg}$   
 $R^2 = \text{aufgeklärte Varianz, d.h. wieviel Prozent der Variation in Berufserfolg lässt sich durch Variation in den BIP-6F Skalen erklären}$

# Potenzialdiagnostik

## Persönlichkeitsdiagnostik - Anwendungsbereiche

- Personalauswahl
- Personalentwicklung / -platzierung
- Berufsberatung
- Individuelle Förderung im Schulkontext
- Juristische Gutachten
- Dating-Profile



# Fazit

## Psychologische Diagnostik

„interindividuelle Unterschiede im Verhalten und Erleben sowie intraindividuelle Merkmale und Veränderungen einschließlich ihrer jeweiligen Bedingungen so zu erfassen, dass hinlänglich präzise Vorhersagen künftigen Verhaltens und Erlebens sowie deren eventuelle Veränderungen in definierten Situationen möglich werden (Amelang & Zielinski, 1997, S. 3).“

bedarf auf theoretischer Seite eingehender Kenntnis von Konstrukten menschlichen Verhaltens und Erlebens

- Persönlichkeitspsychologie i.e.S.
- Intelligenztheorien

bedarf auf technischer Seite eines idealerweise strukturierten bzw. standardisierten Vorgehens und der Einhaltung professioneller Regeln und Richtlinien sowie Mitteln zu ihrer Erfassung



# Nächster Termin

## Anwendungsbereich Potenzialdiagnostik: Intelligenztheorien

### Lektüre

- Text H23: Neubauer, A. & Fink, A. (2006). 23: Differentielle Psychologie: Leistungsfunktionen. In K. Pawlik (Hrsg.), *Handbuch der Psychologie* (S. 319-336). Heidelberg: Springer.

### Ausblick auf den nächsten Termin

Gruppenpuzzle „Intelligenztheorien“

Sie arbeiten die zentralen Inhalte einzelner Intelligenztheorien anhand des Textes H23 bzw. des Materials im Seminarordner zum Termin in der Gruppe auf und befüllen eine Übersicht zur jeweiligen Theorie (s. rechts)

Anschließend stellen alle Gruppen die jeweils aufgearbeiteten Theorien vor, und wir diskutieren Gemeinsamkeiten und Unterschiede.

	Spearman	Thurstone	Cattell	Guilford	Jäger
Modellname					
Kernannahmen					
Intelligenzfaktoren					
Erfassung					
Bemerkungen					

# Vielen Dank!