

# Persönlichkeitsbereiche

## 4.1 Klassifikationen der Persönlichkeit – 149

- 4.1.1 Persönlichkeitsfaktoren – 149
- 4.1.2 Persönlichkeitstypen – 159
- 4.1.3 Persönlichkeitsstörungen – 164
- 4.1.4 Exemplarische Anwendung: Persönlichkeitsfragebögen in der Personalauswahl – 169

## 4.2 Gestalt – 174

## 4.3 Temperament – 178

- 4.3.1 Die Theorie von Eysenck – 179
- 4.3.2 Die Theorie von Gray – 183
- 4.3.3 Die Theorien von Zuckerman und Cloninger – 186
- 4.3.4 Positive und negative Affektivität – 187
- 4.3.5 Ängstlichkeit – 188
- 4.3.6 Exemplarische Anwendung: Krankheitsverhalten – 191
- 4.3.7 Diskussion – 192

## 4.4 Fähigkeiten – 195

- 4.4.1 Intelligenz – 195
- 4.4.2 Kreativität – 209
- 4.4.3 Soziale Kompetenz – 211
- 4.4.4 Emotionale Kompetenzen – 215
- 4.4.5 Exemplarische Anwendung: Assessment Center – 216
- 4.4.6 Diskussion – 219

## 4.5 Handlungseigenschaften – 221

- 4.5.1 Bedürfnisse, Motive und Interessen – 221
- 4.5.2 Handlungsüberzeugungen – 234
- 4.5.3 Bewältigungsstile – 239
- 4.5.4 Exemplarische Anwendung: Führungspersönlichkeit und Politikvorhersage – 243
- 4.5.5 Diskussion – 246

## **4.6 Bewertungsdispositionen – 249**

4.6.1 Werthaltungen – 249

4.6.2 Einstellungen – 254

4.6.3 Exemplarische Anwendung: Rückfallrisiko für Sexualstraftäter – 258

4.6.4 Diskussion – 261

## **4.7 Selbstbezogene Dispositionen – 263**

4.7.1 Ich, Mich und Selbstkonzept – 263

4.7.2 Selbstwertgefühl – 265

4.7.3 Dispositionale Aspekte der Selbstwertdynamik – 268

4.7.4 Wohlbefinden – 275

4.7.5 Diskussion – 278

## 4.1 · Klassifikationen der Persönlichkeit

➤ In diesem Kapitel werden inhaltliche Ergebnisse der empirischen Persönlichkeitspsychologie zu verschiedenen Persönlichkeitsbereichen exemplarisch dargestellt. Es geht also nicht darum, eine ausgewogene Übersicht über die inzwischen gewaltige Literatur zu einzelnen Persönlichkeitsbereichen zu geben, sondern an ausgewählten Beispielen typische Konstrukte, Ergebnisse und methodische Probleme darzustellen.

Zunächst werden 3 unterschiedliche Arten der Persönlichkeitsklassifikation skizziert: Persönlichkeitsfaktoren, Persönlichkeitstypen und Persönlichkeitsstörungen. Die weiteren Abschnitte befassen sich mit Gruppen funktional verwandter Eigenschaften. Darunter verstehe ich Eigenschaften, die eine ähnliche Funktion im Erleben und Verhalten haben. Zum Beispiel werden in einem Abschnitt Gestalteigenschaften und in einem anderen Abschnitt Temperamenteigenschaften diskutiert.

Bisher gibt es in der Persönlichkeitspsychologie kein funktionsorientiertes Gliederungsschema, das sich allgemein durchgesetzt hätte. Um den Einstieg in die weiterführende Literatur zu erleichtern, orientiert sich die hier vorgenommene Gliederung an traditionellen persönlichkeitspsychologischen Forschungsthemen, z.B. Gestalt, Temperament und Fähigkeiten. Ich habe aber versucht, an einigen Stellen funktional Verwandtes, aber traditionell Getrenntes, unter einem gemeinsamen Dach zusammenzubringen: Motive, Erwartungs- und Attributionsstile als Handlungsdispositionen, Werthaltungen und Einstellungen als Bewertungsdispositionen und Selbstkonzept, Selbstwertgefühl, Selbstbewusstheit, Selbstüberwachung, Narzissmus und Wohlbefinden als selbstbezogene Dispositionen.

### 4.1 Klassifikationen der Persönlichkeit

In diesem Abschnitt werden drei verschiedene Ansätze der Persönlichkeitsklassifikation skizziert. Die ersten beiden (Persönlichkeitsfaktoren und Persönlichkeitstypen) entsprechen der variablen- bzw. der personorientierten Sichtweise im Eigenschaftsparadigma. Die dritte Art der Klassifikation (Persönlichkeitsstörungen) hat sich relativ unabhängig davon im Rahmen der Psychiatrie und der klinischen Psychologie entwickelt. Obwohl es hierbei primär um die Klassifikation pathologischer Persönlichkeitsformen geht, wird auch dieser Klassifikationsansatz dargestellt, da der Übergang zwischen Pathologie und Normalität gerade im Falle von Persönlichkeitsstörungen graduell ist, so dass sich dieser klinische Ansatz im Prinzip auch

zur Klassifikation normaler Persönlichkeitsunterschiede verwenden lässt.

#### 4.1.1 Persönlichkeitsfaktoren

Der verbreitetste Klassifikationsansatz in der Persönlichkeitspsychologie ist der Versuch, aus variablenorientierter Sicht die Vielfalt alltagspsychologisch repräsentierter Eigenschaften auf möglichst wenige, statistisch möglichst unabhängige Dimensionen zu reduzieren. Erste Klassifikationen dieser Art wurden z.B. von Cattell (1950) und Eysenck und Eysenck (1969) entwickelt, die zu entsprechenden Persönlichkeitsinventaren führten (Sixteen Personality Factors Questionnaire, 16PF; Eysenck Personality Inventory, EPI). Jede Dimension wird durch eine Skala gemessen (vgl. ▶ Abschn. 2.4.3). Diese Skalen entsprechen also Variablen, in denen sich Personen unterscheiden.

■ Tabelle 4.1 illustriert die 16 Skalen der deutschen Version des 16PF-R von Schneewind und Graf (1998) und die 3 Skalen der deutschen Version des EPI von Eggert (1974). Die Items des 16PF-R bestehen aus Gegensatzpaaren, die hohe bzw. niedrige Skalenwerte beschreiben; angegeben sind nur die Beschreibungen für hohe Skalenwerte. Die Lügenskala des EPI soll die Tendenz erfassen, sozial erwünschte Antworten zu geben (vgl. ▶ Abschn. 3.2.4).

Wie aus ■ Tab. 4.1 deutlich wird, unterscheiden sich verschiedene Klassifikationssysteme erheblich in der Breite des insgesamt erfassten Persönlichkeitsbereichs. Der 16PF-R enthält Skalen wie z.B. Regelbewusstsein, die mit keiner der drei Skalen des EPI substantiell korrelieren; von daher ist der 16PF-R umfassender. Andererseits korrelieren viele Skalen des 16PF-R stark untereinander und mit derselben EPI-Skala (z.B. emotionale Stabilität, Besorgtheit und Anspannung mit Neurotizismus). Der EPI ist von daher sparsamer.

Die Ableitung eines solchen Klassifikationssystems erfolgt in drei Schritten. Im ersten Schritt wird der Bereich eingegrenzt, der klassifiziert werden soll. Hierzu sind Vorentscheidungen nötig, was als Persönlichkeitseigenschaft betrachtet werden soll und was nicht (sollen z.B. gesundheitsbezogene Merkmale wie »gesund«, politische Überzeugungen wie »links« oder körperliche Merkmale wie »schön« einbezogen werden?). Im zweiten Schritt wird eine möglichst umfassende Liste aller Eigenschaften in dem eingegrenzten Bereich erstellt. Und in einem dritten Schritt wird dann die Vielfalt dieser Eigenschaften auf möglichst wenige, voneinander statistisch unabhängige Dimensionen reduziert. Insbesondere sollen also Skalen

Tab. 4.1. Skalen und Beispielitems des 16PF-R und des EPI

Inventar/Skala	Beispielitem
<b>16PF-R</b>	
Wärme	Ich gehöre eher zu den Menschen, die auf andere zugehen und den Kontakt mit anderen Menschen genießen
Emotionale Stabilität	Ich habe weniger Stimmungsschwankungen als die meisten, die ich kenne
Dominanz	Ich gehöre zu den Leuten, die sich nicht so leicht etwas gefallen lassen
Lebhaftigkeit	Ich bin gerne inmitten von Trubel und Aktivität
Regelbewusstsein	Ich halte es für wichtiger, Regeln und gute Manieren zu respektieren, als unbekümmert und sorglos zu leben
Soziale Kompetenz	Ich halte mich für kontaktfreudig und selbstsicher im Umgang mit anderen Menschen
Empfindsamkeit	Gewöhnlich schätze ich die Schönheit eines Gedichtes mehr als eine hervorragende Fußballstrategie
Impression Management	Ich bin manchmal ärgerlich, wenn ich meinen Willen nicht bekomme
Wachsamkeit	Wenn man zuviel von sich erzählt, nützen andere das häufig zu ihrem Vorteil aus
Abgehobenheit	Ich bin ein Mensch, der in den Tag hinein träumt und sich eigene Dinge ausdenkt
Privatheit	Ich bin eher zurückhaltend und behalte meine Probleme für mich
Besorgtheit	Ich neige dazu, zu empfindsam zu sein und mir zu viele Sorgen über etwas zu machen, was ich getan habe
Offenheit für Veränderung	In den meisten Fällen ist es besser, Veränderungen und neuen Ideen den Vorrang zu geben
Selbstgenügsamkeit	Ich bin im allgemeinen eher jemand, der gut für sich allein sein kann
Perfektionismus	Ich halte meine Sachen immer in bester Ordnung
Anspannung	Wenn etwas nicht nach Wunsch geht, werde ich leicht ärgerlich und ungeduldig
<b>EPI</b>	
Extraversion	Haben Sie oft Lust, etwas Aufregendes zu erleben?
Neurotizismus	Wechselt Ihre Stimmung häufig?
Lügenskala	Halten Sie stets ein Versprechen, gleichgültig wie schwierig es auch sein könnte, das zu tun, was Sie gesagt haben?

zur Operationalisierung dieser Dimensionen nicht untereinander korrelieren.

! Die Entwicklung eines variablenorientierten Klassifikationssystems für Persönlichkeitseigenschaften erfolgt in drei Schritten: Eingrenzung des Bereichs, Erstellung einer Eigenschaftsliste und Reduktion dieser Eigenschaften auf wenige Dimensionen.

Die ersten beiden Schritte sind offensichtlich zentral für das Klassifikationssystem. Werden bestimmte Persönlichkeitsbereiche von vorneherein ausgeschlossen, z.B. kör-

perliche Merkmale, dann sind sie in dem Klassifikationssystem nicht repräsentiert. Und fehlen Eigenschaften auf der Eigenschaftsliste, so kann der Bereich verzerrt repräsentiert werden. Ältere Klassifikationssysteme wie die von Cattell oder Eysenck behandelten vor allem den zweiten Schritt in der Ableitung des Klassifikationssystems eher unsystematisch.

Erst in neuerer Zeit wurden die beiden ersten Schritte auf Grundlage der Sedimentationshypothese systematisiert (Goldberg, 1981). Danach finden diejenigen Persönlichkeitseigenschaften, die besonders wichtig für den Alltag sind, Eingang in die naive Persönlichkeitstheorie.

## 4.1 · Klassifikationen der Persönlichkeit

Je wichtiger sie sind, desto eher werden sie sprachlich in einem einzigen Wort – Adjektiv oder Substantiv, seltener ein Verb – abgebildet. Eigenschaftsworte sind »Sedimente« der alltäglichen Erfahrung tatsächlicher Persönlichkeitseigenschaften. Von daher sollte das Lexikon einer Sprache die im Alltag besonders wichtigen Persönlichkeitseigenschaften als Eigenschaftsworte enthalten.

Da es eine enorme Zahl solcher Eigenschaftsworte gibt (vgl. ► Abschn. 1.3), kann versucht werden, diese Vielfalt auf eine überschaubare Zahl möglichst unterschiedlicher Eigenschaften zu reduzieren. Dazu wird zunächst eine Vorauswahl von Eigenschaftsworten ähnlicher Bedeutung getroffen. Dann werden die so ausgewählten Eigenschaftsworte einer repräsentativen Stichprobe von Personen der interessierenden Population vorgelegt mit der Bitte, diese Items für sich selbst oder für Bekannte zu beurteilen. Die Korrelationen der Items (vgl. ► Abschn. 2.4.3) geben dann Auskunft über die Ähnlichkeit der Items: Zwei Items sind sich ähnlich, wenn sie hoch miteinander korrelieren, d.h. wenn sie interindividuelle Unterschiede in der Population auf ähnliche Weise abbilden.

! Die Ähnlichkeit alltagspsychologisch repräsentierter Eigenschaften kann durch die Korrelation von Items bestimmt werden, die diese Eigenschaften beschreiben.

Die durch die Interkorrelationsmatrix der Items abgebildete Ähnlichkeitsstruktur kann dann auf möglichst wenige, untereinander nicht korrelierende Dimensionen reduziert werden. Hierfür wird das statistische Verfahren der Faktorenanalyse verwendet (vgl. ► Methodik).

Das Vorgehen bei der Faktorenanalyse sei hier an einem Beispiel illustriert. Studierende beurteilten sich in bezug auf 15 Eigenschaften auf einer Antwortskala von 1–5. Jede Person kreuzte also 15 Werte an. ■ Tabelle 4.2 zeigt die Korrelationen zwischen allen Paaren von Eigenschaften (die Interkorrelationen der Eigenschaften). Die Korrelationen sind realistisch; sie basieren auf Daten von Ostendorf an über 1000 Studierenden.

Interkorrelationsmatrizen sind spiegelsymmetrisch, weil die Korrelation zwischen Eigenschaft 1 und 2 identisch mit der Korrelation zwischen Eigenschaft 2 und 1 ist. Deshalb reicht es aus, nur die Korrelationen oberhalb der

■ Tab. 4.2. Interkorrelationen von 15 Eigenschaften

Eigenschaft		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
kontaktfreudig	1	<b>.52</b>	<b>–.56</b>	–.24	–.18	<b>.41</b>	–.02	.14	.12	.03	.00	.03	.18	.21	–.03
lebenslustig	2		<b>–.53</b>	–.19	–.15	<b>.31</b>	.08	.20	.03	.08	.03	.02	.28	.17	.01
schüchtern	3			.29	<b>.32</b>	<b>–.56</b>	–.04	–.17	–.13	–.09	.02	–.07	–.21	–.22	.06
überempfindlich	4				<b>.48</b>	<b>–.44</b>	.10	.12	–.08	<b>–.39</b>	–.25	.16	–.03	–.15	.08
ängstlich	5					<b>–.51</b>	.05	.10	–.10	.26	–.17	.10	–.05	–.22	.15
selbstsicher	6						–.11	–.07	.21	.10	.03	.05	.15	<b>.36</b>	–.19
ordentlich	7							<b>.38</b>	<b>–.43</b>	–.08	–.17	.18	.01	–.15	.11
besonnen	8								<b>–.35</b>	–.21	–.27	.24	.03	–.14	.21
faul	9									.12	.14	–.14	.03	.22	–.18
gutmütig	10										<b>.54</b>	<b>–.51</b>	–.05	.01	–.05
friedfertig	11											<b>–.81</b>	–.02	.04	–.04
streitlustig	12												.03	–.01	.03
phantasievoll	13													.23	–.20
gebildet	14														<b>–.51</b>
gedankenlos	15														

Korrelationen mit Absolutwerten über .30 sind fett gedruckt

Diagonalen anzugeben. Die Korrelationen auf der Diagonalen sind 1, weil die Korrelation einer Eigenschaft mit sich selbst 1 ist. Auch die Diagonale kann deshalb weglassen werden.

#### Methodik

##### Die Faktorenanalyse

Die Faktorenanalyse ist ein statistisches Verfahren, mehr oder weniger korrelierende Variablen in Gruppen hoch miteinander korrelierender Variablen zusammenzufassen. Jede solche Variablengruppe wird durch einen Faktor repräsentiert, wobei man sich unter einem Faktor eine neue Variable vorstellen kann, die so gewählt ist, dass ihre Ähnlichkeit zu allen Variablen der Gruppe maximal ist. Erfassen die Variablen Eigenschaften, entsprechen die Faktoren breiteren Eigenschaften.

Die korrelative Ähnlichkeit zwischen Variablen und Faktoren wird durch Faktorenladungen der Variablen beschrieben, die wie Korrelationen zwischen +1 und -1 variieren können. Die Faktoren lassen sich durch die Variablen mit hoch positiven und hoch negativen Faktorenladungen inhaltlich interpretieren. Außerdem wird jeder Person ein Faktorwert für jeden Faktor zugeordnet, der ihre Ausprägung auf dem Faktor beschreibt. Meist wird gefordert, dass die Faktoren unkorreliert sind (»orthogonale Lösung«).

Die Eigenschaften wurden bereits so sortiert, dass eine klare Struktur deutlich wird. Betrachten wir nur die fett gedruckten höheren (positiven oder negativen) Korrelationen, so lassen sich Dreiergruppen unterscheiden. Jeweils die ersten beiden Eigenschaften jeder Dreiergruppe korrelieren positiv miteinander und die dritte Eigenschaft negativ mit den beiden vorangehenden Eigenschaften. Zum Beispiel korreliert kontaktfreudig .52 mit lebenslustig, und schüchtern korreliert -.56 mit kontaktfreudig und -.53 mit lebenslustig. Dieses Korrelationsmuster weist darauf hin, dass es eine Eigenschaftsdimension gibt, die von kontaktfreudig und lebenslustig auf der einen Seite zu schüchtern auf der anderen Seite reicht. Kontaktfreudig und lebenslustig ist der eine Pol und schüchtern der entgegengesetzte Pol dieser Dimension. Bei der letzten Dreiergruppe bildet nur gebildet vs. gedankenlos eine solche Dimension; phantasievoll korreliert zwar positiv mit gebildet und negativ mit gedankenlos, aber nur geringfügig.

Mit nur 6 Ausnahmen sind alle anderen Korrelationen gering, d.h. sie variieren zwischen -.30 und +.30. Diese 6

Ausnahmen gehen auf 3 Eigenschaften zurück. Schüchtern korreliert auch mit ängstlich und negativ mit selbstsicher, selbstsicher korreliert auch mit kontaktfreudig und gebildet und gutmütig korreliert auch negativ mit überempfindlich. Im Großen und Ganzen scheint es also 5 verschiedene, relativ unabhängige Dimensionen zu geben, die den Dreiergruppen entsprechen.

Das wird durch die Faktorenanalyse dieser Korrelationen bestätigt (vgl. ■ Tab. 4.3). Gewählt wurde die am häufigsten verwendete Methode, bei der die Faktoren nicht korrelieren (orthogonale Faktoren) und die Faktoren so gewählt wurden, dass sie die Eigenschaftsunterschiede optimal wiedergeben (Varimaxrotation). Bei einer Fünf-faktorenlösung zeigt jede Dreiergruppe Faktorenladungen über .55 auf einem einzigen Faktor, und alle Ladungen auf allen anderen Faktoren sind höchstens .42, also deutlich niedriger. Die 15 Eigenschaften lassen sich also auf 5 Faktoren reduzieren. Die geringste Ladung auf dem zugeordneten Faktor ist die Eigenschaft phantasievoll (Ladung nur .56); dies wurde ja auch schon in ■ Tab. 4.2 an den vergleichsweise geringen Korrelationen mit den beiden anderen Eigenschaften dieses Faktors deutlich (gebildet und gedankenlos).

Auch die 5 fettgedruckten höheren Ladungen auf anderen als den zugehörigen Faktoren (Querladungen) lassen sich gut durch die Interkorrelationen erklären. Zum Beispiel lädt schüchtern auch auf Faktor 3, weil schüchtern auch mit ängstlich und negativ mit selbstsicher korreliert (vgl. ■ Tab. 4.2), und selbstsicher lädt auch auf Faktor 1, weil selbstsicher auch mit kontaktfreudig und lebenslustig und negativ mit schüchtern korreliert.

Querladungen sprechen nur dann gegen eine gute Repräsentation der Eigenschaften durch die Faktoren, wenn sie sehr häufig sind. Vermeiden lassen sie sich nicht, wenn viele Eigenschaften durch wenige Faktoren repräsentiert werden sollen. Denn natürlich sind Eigenschaften nicht in den Köpfen der Beurteiler als sauberes orthogonales Faktorensystem organisiert. Dieses Faktorensystem soll nur die Ähnlichkeitsstruktur der Eigenschaften so effizient wie möglich beschreiben.

Die Faktorenanalyse liefert eine bestimmte Reihenfolge der Faktoren, die deren Bedeutsamkeit entspricht. Der erste Faktor ist besonders bedeutsam, weil er die meisten Unterschiede zwischen den beurteilten Personen erklärt, der zweite Faktor klärt etwas weniger interindividuelle Variabilität auf usw. Die Zahl der Faktoren, die berücksichtigt werden sollen, ist relativ beliebig. Ein Kriterium ist die von einem Faktor aufgeklärte Variabilität; fällt sie deutlich gegenüber den vorangehenden Faktoren ab, soll-

■ **Tab. 4.3.** Faktorenladungen der 15 Eigenschaften von Tabelle 4.2

Eigenschaft		Faktor				
		1	2	3	4	5
kontaktfreudig	1	<b>.79</b>	-.03	-.17	-.09	.02
lebenslustig	2	<b>.81</b>	.07	-.05	.11	.08
schüchtern	3	<b>-.75</b>	.07	<b>.37</b>	.00	-.07
überempfindlich	4	-.15	-.25	<b>.75</b>	.03	.01
ängstlich	5	-.08	-.11	<b>.81</b>	.00	-.12
selbstsicher	6	<b>.42</b>	-.10	<b>-.67</b>	-.18	.20
ordentlich	7	.01	-.08	.00	<b>.81</b>	-.01
besonnen	8	<b>.32</b>	-.22	.14	<b>.61</b>	-.17
faul	9	.15	.05	-.03	<b>-.79</b>	.10
gutmütig	10	.00	<b>.72</b>	<b>-.33</b>	-.03	-.05
friedfertig	11	.00	<b>.91</b>	-.07	-.13	.02
streitlustig	12	.02	<b>-.90</b>	-.04	.13	-.01
phantasievoll	13	<b>.39</b>	-.05	.19	.10	<b>.56</b>
gebildet	14	.15	-.05	-.21	-.18	<b>.75</b>
gedankenlos	15	.12	.00	.14	.12	<b>-.82</b>

Angegeben sind die Faktorenladungen nach Varimax-Rotation. Faktorenladungen mit Absolutwerten über .30 sind fett gedruckt

te man diesen und die folgenden Faktoren nicht mehr berücksichtigen.

Ein anderes Kriterium ist die Replizierbarkeit der Faktoren. Wird die Stichprobe der Personen per Zufall in zwei Hälften aufgeteilt und eine Faktorenanalyse getrennt für jede Hälfte durchgeführt, sollten die Faktoren zwischen den Hälften hoch korrelieren.

Zahl, Art und Reihenfolge der Faktoren können sich ändern, wenn Eigenschaften weggelassen oder neue hinzugefügt werden oder die Population der Beurteilten verändert wird, z.B. Auszubildende statt Studierende. Denn Korrelationen zwischen Eigenschaften sind wie alle differentiellen Aussagen populationsabhängig (vgl. ▶ Abschn. 2.4.2), und damit ist es auch die Faktorenstruktur.

Durch die Faktorenanalyse konnten also die 15 Eigenschaften auf 5 zugrundeliegende Eigenschaftsdimensionen zurückgeführt werden. Die Daten konnten also

ohne großen Informationsverlust vereinfacht werden. Der Informationsverlust ist umso kleiner, je mehr Faktoren man zulässt. Lässt man genauso viele Faktoren zu wie Variablen (im vorliegenden Fall also Eigenschaften), ist der Verlust Null, aber damit wäre nichts gewonnen.

! Die Faktorenanalyse kann genutzt werden, um viele Items in Persönlichkeitsinventaren auf möglichst wenige unabhängige Faktoren zu reduzieren, aus denen sich die Items annähernd reproduzieren lassen. Die Faktoren lassen sich als Eigenschaftsdimensionen interpretieren.

Theoretisch könnte man nun eine große Stichprobe von Personen der interessierenden Population hinsichtlich aller Eigenschaftsworte, die es in der Alltagspsychologie gibt, beurteilen lassen. Die Faktoren der sich ergebenden Interkorrelationsmatrix würden dann ein sparsames Beschreibungssystem für interindividuelle Unter-

schiede in der Population darstellen. Das praktische Problem bei diesem Ansatz besteht in der immensen Zahl von Eigenschaftsbegriffen. Die englische Sprache z.B. verfügt über ca. 18 000 verschiedene Dispositionsbegriffe (s. unten). Man müsste also jede Person hinsichtlich aller 18 000 Eigenschaftsbegriffe beurteilen lassen – ein Ding der Unmöglichkeit.

Dieses Problem wurde jahrzehntelang dadurch umgangen, dass kleinere, aber heterogene Itemmengen zur Beurteilung herangezogen wurden. Größere Itemzahlen ließen sich schon deshalb nicht verkraften, weil die Faktorenanalysen per Hand gerechnet werden mussten, was enorm zeitaufwendig war. Dadurch entstand das Problem, dass je nach gewählter Itemmenge etwas unterschiedliche Faktoren resultierten. Die Faktoren sind ja nur sparsame Beschreibungen der Itemmenge, und wenn die Items variieren, variieren auch die Faktoren. Die bekanntesten älteren Faktorensysteme waren die von Cattell (1946), Guilford (1964) und Eysenck und Eysenck (1969). Sie variierten erheblich in der Zahl und Art der Faktoren, und die Anhänger verschiedener Systeme stritten sich darum, welches das »richtige« sei. Dieser Streit konnte letztlich nicht befriedigend entschieden werden, weil die Itemauswahl in allen Fällen nicht ausreichend systematisch war.

In den letzten Jahren konnte dieses Problem befriedigender gelöst werden, indem das gesamte Lexikon einer Sprache systematisch nach Eigenschaftsworten durchsucht wurde und diese dann in einem mehrstufigen, schrittweisen Verfahren auf einen überschaubaren Satz von Items reduziert wurden. Aus dieser Itemmenge wurden dann durch entsprechende Beurteilungsuntersuchungen Eigenschaftsfaktoren gewonnen.

Die Stärke dieses lexikalischen Ansatzes (John et al., 1988) liegt darin, dass die Ausgangsdaten nur dadurch begrenzt sind, dass sie im Lexikon der jeweils betrachteten Sprache vorhanden sein müssen (deshalb der Name »lexikalischer Ansatz«) – eine Einschränkung, die nach der Sedimentationshypothese unwesentlich ist, da allen im Alltag wichtigen tatsächlichen Eigenschaften auch Eigenschaftsworte im Lexikon entsprechen. Der Ansatz steht und fällt mit dem Reduktionsprozess, der vom Lexikon zu den Eigenschaftsworten führt, die für die Persönlichkeitsbeurteilungen verwendet werden und damit in die Faktorenanalyse eingehen. Der Reduktionsprozess darf die Ähnlichkeitsstruktur der Ausgangsdaten nicht wesentlich verzerren.

! Im lexikalischen Ansatz wird das gesamte Lexikon einer Sprache schrittweise reduziert zu einem überschaubaren Satz von Eigenschaftsbezeichnungen. Hiermit werden Selbst- oder Bekanntenbeurteilungen an vielen Personen durchgeführt; die resultierende korrelative Ähnlichkeitsstruktur wird dann durch Faktorenanalyse zu wenigen möglichst unabhängigen Faktoren verdichtet.

John et al. (1988) geben eine Übersicht über frühe lexikalische Ansätze. Die Sedimentationshypothese wurde zuerst von Galton (1884) ansatzweise formuliert. Die erste systematische Zusammenstellung lexikalischer Ausgangsdaten stammt von Allport und Odbert (1936), die die annähernd 550 000 Worte von Webster's New International Dictionary aus dem Jahre 1925 nach Adjektiven, Partizipien und Substantiven durchsuchten, die Persönlichkeitsdispositionen bezeichneten; universelle Verhaltensdispositionen und Gestalteeigenschaften (vgl. ▶ Abschn. 1.3) wurden nicht berücksichtigt. Selbst nach Ausschluss von Substantiven, die identischen Adjektiven entsprachen (z.B. Ängstlichkeit – ängstlich) und Dialektvarianten ergab sich immer noch eine Liste von 17 953 Worten, darunter allerdings vielen sehr seltenen, die nur von wenigen Englischsprechenden verstanden werden.

An dieser Liste setzten verschiedene Reduktionsverfahren zur Gewinnung von Eingangsdaten für Faktorenanalysen an. Norman (1967) reduzierte diese Liste auf 2800 gebräuchlichere Eigenschaftsworte unter Ausschluss von gesundheitsbezogenen Bezeichnungen (z.B. »kränklich«) und stark bewertenden Bezeichnungen (z.B. »hervorragend«, »böse«). Solche Eigenschaften sind wenig sinnvoll, weil sie nicht gut zwischen Personen differenzieren. Jeweils 200 von ihnen wurden Gruppen von jeweils 100 Studenten zur Selbstbeurteilung und zur Beurteilung der Verständlichkeit des Wortes vorgelegt. Aufgrund dieser Beurteilungen entstand eine Liste von 1566 allgemeinverständlichen Worten, die auch ausreichend zwischen den Studenten differenzierten.

Goldberg (1990) wiederum erweiterte und reduzierte diese Liste in mehreren Schritten der Klassifikation und Beurteilung durch Studenten zu 339 Adjektiven, die in 100 Gruppen fast synonyme Worte klassifiziert wurden (z.B. enthielt die Gruppe »Fear« die Adjektive »anxious, fearful, nervous«). Im Verlauf dieses Reduktionsprozesses wurden Worte, die Einstellungen und Werthaltungen bezeichneten (z.B. »konservativ«, »religiös«) oder die sich auf soziale Rollen oder Sexualität bezogen, ausgeschlossen – eine weitere inhaltliche Reduktion der Eingangsvariablen für das anschließende Beurteilungsverfahren.

## 4.1 · Klassifikationen der Persönlichkeit

Bei diesem Beurteilungsverfahren beurteilten Studenten sich selbst oder Bekannte in allen diesen Eigenschaftsworten. Unabhängig von der Art der Beurteilung ergaben Faktorenanalysen fünf Faktoren, die inzwischen als Big Five bezeichnet werden (■ Tab. 4.4). Diese Faktoren erhielten ihre Bezeichnungen aus den untergeordneten Eigenschaften (zu erkennen an einer hohen Faktorenladung). Der Kulturfaktor ist der heterogenste von allen fünf Faktoren. Er sollte nicht mit Intelligenz bezeichnet werden, da er wesentlich breiter ist.

Diese fünf Faktoren wurden auch bei anderen Reduktionsverfahren der Listen von Allport und Odbert (1936) oder Norman (1967) gefunden. Für den deutschen Sprachraum durchsuchten Angleitner et al. (1990) Wahrigs deutsches Lexikon nach Adjektiven, die Persönlichkeitseigenschaften beschreiben. Von den gefundenen 5092 Adjektiven wurden 411 Adjektive von mindestens sechs von zehn Beurteilern als Verhaltensdispositionen klassifi-

ziert (wieder unter Ausschluss stark bewertender Bezeichnungen), 116 als Einstellungen und Werthaltungen und 87 als Körpermerkmale. Große Gruppen von Versuchspersonen schätzten dann sich selbst und Bekannte auf 430 Verhaltensdispositionen ein (die 411 wurden um 19 weitere ergänzt). Für die Selbst- und die Bekanntenbeurteilungen ergab sich eine Fünf-Faktoren-Struktur, die den angloamerikanischen »Big Five« weitgehend entsprach (Ostendorf, 1990). Bewertende Bezeichnungen, Einstellungen, Werthaltungen und körperliche Merkmale wurden also auch hier ausgeklammert.

Die fünf Faktoren sind auch in manchen Persönlichkeitsinventaren auffindbar, die nicht lexikalisch konstruiert wurden, z.B. im NEO-FFI von Costa und McCrae (1989; deutsche Fassung von Borkenau & Ostendorf, 1993). Versuchen Sie einmal, die in ■ Abb. 2.13 gezeigten ersten 10 Items des NEO-FFI den 5 Faktoren zuzuordnen.

Ebenso ergaben sich diese fünf Faktoren in einer ähnlichen Analyse der Eigenschaftsbegriffe des holländischen Lexikons durch Hofstee et al. (1981), die aber zwei zusätzliche Faktoren fanden: Irritierbarkeit und Konservatismus. Lexikalische Analysen im Italienischen (Caprara & Perugini, 1994) und Ungarischen (Szirmák & De Raad, 1994) konnten nur einige der fünf Faktoren wiederfinden. Deshalb wird in letzter Zeit Faktorenstrukturen mit weniger als 5 Faktoren vermehrte Aufmerksamkeit geschenkt. In so unterschiedlichen Sprachen wie Englisch, Deutsch, Türkisch, Italienisch, Ungarisch und Koreanisch besteht die Dreifaktorenlösung aus den (etwas breiter gefassten) Big-Five-Faktoren Extraversion, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit (Saucier & Goldberg, 2001). Diese »Big Three« sind im Kulturvergleich besser replizierbar als die Big Five (De Raad & Peabody, 2005), können aber wegen der geringeren Faktorenzahl weniger Persönlichkeitsunterschiede erklären als die Big Five. Das gilt auch für die drei alternativen Dimensionen positive Emotionalität, negative Emotionalität und Zurückhaltung (engl. »constraint«) im Multidimensional Personality Questionnaire von Tellegen (Patrick et al., 2002), die in etwa den (etwas breiter gefassten) Big-Five-Faktoren Extraversion, Neurotizismus und Gewissenhaftigkeit entsprechen.

In letzter Zeit fand auch das Big Six Modell von Ashton et al. (2004) vermehrte Beachtung, das in 7 verschiedenen Sprachen (darunter ungarisch und koreanisch) lexikalisch herleitbar ist. Neben 5 Faktoren, die Varianten der Big Five entsprechen, ergab sich ein neuer Faktor »Ehrlichkeit/Bescheidenheit« (honesty/humility).

Almagor et al. (1995) bezogen in ihre Analyse stark positiv oder negativ bewertete Eigenschaften und eini-

■ Tab. 4.4. Gebräuchliche englische und deutsche Bezeichnungen für die Big Five sowie für einige ihnen untergeordnete Eigenschaften

Faktor		Untergeordnete Eigenschaften
Englisch	Deutsch	
Neuroticism	Neurotizismus	Nervosität
Emotional instability	Emotionale Instabilität	Ängstlichkeit Erregbarkeit
Extraversion	Extraversion	Geselligkeit
Surgency		Nicht-Schüchternheit Aktivität
Agreeableness	Verträglichkeit	Wärme
	Liebenswürdigkeit	Hilfsbereitschaft Toleranz
Conscientiousness	Gewissenhaftigkeit	Ordentlichkeit Beharrlichkeit Zuverlässigkeit
Culture	Kultur	Gebildetheit
Openness to experience	Offenheit für Erfahrung	Kreativität Gefühl für Kunst
Intellect	Intellekt	

ge Einstellungen und Werthaltungen ein und kamen zu einer Sieben-Faktoren-Struktur (»Big Seven«), die vier der Big Five enthielt, anstelle des »Kulturfaktors« einen Faktor »Konventionalität« und zusätzlich die Faktoren »positive Valenz« (höchstladendes Item: »outstanding« – »herorragend«) und »negative Valenz« (höchstladendes Item: »wicked« – »böseartig«). Positive und negative Valenz bildeten also Faktoren, die nicht nur unabhängig von vier der Big Five waren, sondern auch untereinander unabhängig waren: Es gab viele Personen, die sich oder andere sowohl positiv als auch negativ oder sowohl sehr wenig positiv als auch sehr wenig negativ bewerteten. Diese Struktur wurde auch im Hebräischen und Spanischen (Benet & Waller, 1995) gefunden. Weitere Erweiterungen sind denkbar, wenn man die anderen, bisher nicht berücksichtigten Persönlichkeitsbereiche einbeziehen würde.

! Die Big Five sind die fünf Faktoren, die sich u.a. aus dem lexikalischen Ansatz von Norman und Goldberg ergaben. Sie beschreiben fünf unabhängige Dimensionen, aus denen sich ein wesentlicher Teil der alltagspsychologisch repräsentierten Eigenschaften im Englischen, Deutschen und Holländischen reproduzieren lässt. Ein Einbezug weiterer alltagspsychologisch repräsentierter Persönlichkeitsbereiche führt zu weiteren Faktoren (z.B. Ehrlichkeit/Bescheidenheit im Big Six Modell, Konventionalität sowie positive und negative Valenz im Big Seven Modell); eine Reduktion auf die Big Three führt zu besserer Vergleichbarkeit zwischen verschiedenen Sprachen.

Die Big Five sind auch geeignet, Persönlichkeitsunterschiede von Kindern und Jugendlichen zu beschreiben. Digman (1989) fand, dass sich Lehrerurteile über Jugendliche gut durch eine Fünffaktorenstruktur beschreiben lassen, und Asendorpf und van Aken (2003a, b) fanden daselbe für Elternbeurteilungen 12- und 17-jähriger Kinder. John et al. (1994) zeigten, dass es möglich ist, aus den Items des California Child Q-Set, eines Q-Sort-Verfahrens, Skalen zu bilden, die die Big Five beschreiben. Asendorpf und van Aken (2003a) konnten entsprechende Big-Five-Skalen für die deutsche Version dieses Q-Sort-Verfahrens konstruieren.

Kohnstamm et al. (1995) ließen Eltern die Persönlichkeit ihrer Kinder frei beschreiben und versuchten dann, die freien Beschreibungen den Big Five zuzuordnen. Dies gelang bei 3-jährigen Kindern in 75% der Fälle und bei neunjährigen Kindern in 79% der Fälle. Die übrigen Fälle wurden 9 Kategorien zugeordnet, z.B. Familienbeziehungen, die jedoch jeweils nicht mehr als 5% der Fälle aus-

machten. Dies stützt die Annahme, dass die Big Five auch weite Bereiche der kindlichen Persönlichkeit abdecken.

! Die fünf Hauptfaktoren der Persönlichkeit beschreiben auch die Persönlichkeit von Kindern.

Die Big Five sind das Resultat der Bemühungen um ein möglichst sparsames System der Beschreibung alltagspsychologisch repräsentierter Persönlichkeitsunterschiede. Dieses sparsame System reicht aber für feinere Unterscheidungen nicht aus. Solche feineren Unterscheidungen lassen sich in einer mit den Big Five konsistenten Weise dadurch erreichen, dass jeder Big-Five-Faktor in mehrere Unterfaktoren gegliedert wird (Saucier & Ostendorf, 1999). Ein Persönlichkeitsinventar, das dieser Logik folgt, ist die revidierte Form des NEO-Persönlichkeitsinventars (NEO-PI-R) von Costa und McCrae (1992) bzw. seine deutsche Fassung von Ostendorf und Angleitner (2003). In diesem Inventar werden für jeden der 5 Faktoren 6 Unterfaktoren oder »Facetten« unterschieden, die jeweils durch eine Skala aus 8 Items erhoben werden. Der gesamte Test enthält also 240 Items. ■ Tabelle 4.5 enthält die deutschen Bezeichnungen aller Facetten.

Die 60 Items des NEO-FFI (vgl. ■ Abb. 2.13) sind im NEO-PI-R enthalten, also auch Beispiele für NEO-PI-R Items; der NEO-FFI ist deshalb ein Untertest des NEO-PI-R. Der Vorteil des NEO-FFI ist seine Kürze. Die Vorteile des NEO-PI-R bestehen in der Möglichkeit einer differenzierteren Persönlichkeitsbeschreibung und in der reliableren Messung der Big Five durch die zugeordneten 48 Items.

! Die Big Five können in Unterfaktoren gegliedert werden. Eine solche hierarchische Struktur weist z.B. das Persönlichkeitsinventar NEO-PI-R auf.

Metaphorisch betrachtet stellen die Big Five so etwas wie ein Koordinatensystem für alltagspsychologische Persönlichkeitsbeschreibungen dar. Die Big Five beschreiben Achsen eines fünfdimensionalen Raumes, innerhalb dessen Persönlichkeitsbeschreibungen variieren. Jede Person lässt sich innerhalb des Fünffaktorenmodells durch 5 Koordinaten auf diesen Achsen beschreiben, oder differenzierter durch zusätzliche Koordinaten auf Achsen, die Unterfaktoren der Big Five entsprechen. Gleichzeitig lassen sich viele andere Persönlichkeitsdimensionen als Kombinationen der Big Five (oder ihrer Unterfaktoren) darstellen. Zum Beispiel lässt sich die alltagspsychologisch gut repräsentierte Dimension Schüchternheit

## 4.1 · Klassifikationen der Persönlichkeit

■ **Tab. 4.5.** Die Struktur des NEO-PI-R zur Erfassung von Unterfaktoren der Big Five

Big Five/Facetten	Englische Bezeichnungen
Neurotizismus <ul style="list-style-type: none"> <li>— Ängstlichkeit</li> <li>— Reizbarkeit</li> <li>— Depression</li> <li>— Soziale Befangenheit</li> <li>— Impulsivität</li> <li>— Verletzlichkeit</li> </ul>	Neuroticism <ul style="list-style-type: none"> <li>— Anxiety</li> <li>— Angry Hostility</li> <li>— Depression</li> <li>— Self-Consciousness</li> <li>— Impulsiveness</li> <li>— Vulnerability</li> </ul>
Extraversion <ul style="list-style-type: none"> <li>— Herzlichkeit</li> <li>— Geselligkeit</li> <li>— Durchsetzungsfähigkeit</li> <li>— Aktivität</li> <li>— Erlebnishunger</li> <li>— Frohsinn</li> </ul>	Extraversion <ul style="list-style-type: none"> <li>— Warmth</li> <li>— Gregariousness</li> <li>— Assertiveness</li> <li>— Activity</li> <li>— Excitement-Seeking</li> <li>— Positive Emotions</li> </ul>
Offenheit für Erfahrungen <ul style="list-style-type: none"> <li>— Offenheit für Phantasie</li> <li>— Offenheit für Ästhetik</li> <li>— Offenheit für Gefühle</li> <li>— Offenheit für Handlungen</li> <li>— Offenheit für Ideen</li> <li>— Offenheit des Normen und Wertesystems</li> </ul>	Openness to Experience <ul style="list-style-type: none"> <li>— Fantasy</li> <li>— Aesthetics</li> <li>— Feelings</li> <li>— Actions</li> <li>— Ideas</li> <li>— Values</li> </ul>
Verträglichkeit <ul style="list-style-type: none"> <li>— Vertrauen</li> <li>— Freimütigkeit</li> <li>— Altruismus</li> <li>— Entgegenkommen</li> <li>— Bescheidenheit</li> <li>— Gutherzigkeit</li> </ul>	Agreeableness <ul style="list-style-type: none"> <li>— Trust</li> <li>— Straightforwardness</li> <li>— Altruism</li> <li>— Compliance</li> <li>— Modesty</li> <li>— Tender-mindedness</li> </ul>
Gewissenhaftigkeit <ul style="list-style-type: none"> <li>— Kompetenz</li> <li>— Ordnungsliebe</li> <li>— Pflichtbewusstsein</li> <li>— Leistungsstreben</li> <li>— Selbstdisziplin</li> <li>— Besonnenheit</li> </ul>	Conscientiousness <ul style="list-style-type: none"> <li>— Competence</li> <li>— Order</li> <li>— Dutifulness</li> <li>— Achievement Striving</li> <li>— Self-Discipline</li> <li>— Deliberation</li> </ul>

als Kombination der Big Five Dimensionen Extraversion und Neurotizismus darstellen, nämlich Schüchternheit = Neurotizismus – Extraversion: Schüchternheit korreliert positiv mit Neurotizismus und negativ mit Extraversion. Die Achse Schüchternheit liegt also »quer« zu zwei der 5 Big-Five-Achsen (vgl. hierzu ► Abschn. 4.3.2, ■ Abb. 4.9). Die für die Personalauswahl besonders wichtige Dimension Integrität korreliert nicht nur mit zwei, sondern mit allen Big-Five-Faktoren außer dem Kulturfaktor, liegt also quer zu vier der Big Five. Das Fünffaktorenmodell sollte

nicht dahingehend missverstanden werden, dass nur die 5 Faktoren oder ihre Unterfaktoren bedeutsame Persönlichkeitsdimensionen sind. Je nach den interessierenden Persönlichkeitsbereichen können Kombinationen dieser (Unter)faktoren ebenso gut oder auch besser geeignet sein, Persönlichkeitsunterschiede zu beschreiben als die (Unter)faktoren selbst.

! Je nach Fragestellung sind einige der Big Five, einige Unterfaktoren der Big Five oder Kombinationen hiervon am besten geeignet, die interessierenden Persönlichkeitsunterschiede zu beschreiben.

Auch komplexere Beschreibungssysteme aus mehr als nur einer Persönlichkeitsdimension können als Teil des Fünffaktorenmodells verstanden werden. Dies sei hier am Beispiel der interpersonellen Persönlichkeitsdimensionen illustriert. Darunter werden seit Sullivan (1953) Persönlichkeitsunterschiede verstanden, die sich ausschließlich in der sozialen Interaktion mit anderen zeigen. Leary (1957) formulierte als erster die Annahme, dass diese Persönlichkeitsunterschiede durch ein Kreismodell beschreibbar seien. Die vertikale Achse repräsentiere die Dimension Status (Dominanz versus Unterwürfigkeit), die horizontale Achse die Dimension Liebe (Liebe versus Hass). Jede interpersonelle Persönlichkeitsdimension lasse sich als Kombination dieser beiden Achsen auffassen.

Dieser Ansatz wurde von Wiggins und Mitarbeitern methodisch und empirisch weiterentwickelt zu einem Inventar zur Beschreibung interpersoneller Persönlichkeitsmerkmale, den Revised Interpersonal Adjective Scales (IAS-R; Wiggins et al., 1988; deutsche Version von Ostendorf, 2001). ■ Abbildung 4.1 illustriert das zugrundeliegende Kreismodell, den interpersonellen Zirkumplex. Das Inventar enthält 8 Skalen mit jeweils 8 Items, insgesamt also 64 Items. Jedes Item ist ein persönlichkeitsbeschreibendes Adjektiv wie z.B. warmherzig, das auf einer mehrstufigen Zustimmungsskala (trifft auf die beurteilte Person gar nicht zu – sehr gut zu) beurteilt wird; es sind Selbstbeurteilungen oder Beurteilungen anderer möglich. Die 8 Skalen wurden so konstruiert, dass sie zeigerförmig den gesamten Kreis in 8 Kreissegmente zerlegen. Gegensatzpole wie extravertiert – introvertiert sind durch separate Skalen repräsentiert, die deshalb hoch negativ korrelieren sollten. Die Items wurden faktorenanalysiert und die ersten beiden Faktoren als Liebe und Dominanz interpretiert. ■ Abbildung 4.1 zeigt den theoretisch erwarteten Winkel, den jede Skala zum Faktor Liebe aufweisen sollte, sowie den tatsächlichen Winkel, der sich empirisch

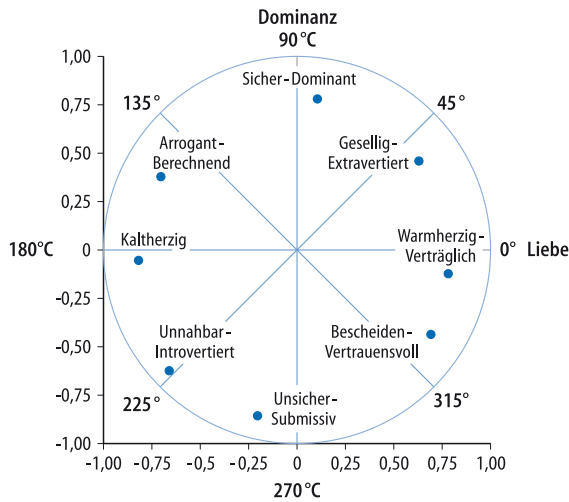


Abb. 4.1. Lage der deutschen IAS-R Skalen im Interpersonellen Zirkumplex von Wiggins (s. Text). Die Punkte geben die empirisch geschätzte Lage der Skalen an

für eine Stichprobe von 408 Deutschen im Alter von 15–81 Jahren ergab (der Winkel lässt sich aus den Korrelationen der Skala mit den beiden Faktoren Liebe und Dominanz bestimmen; vgl. z.B. Wiggins et al., 1988). Wie schon in den vorangegangenen nordamerikanischen Untersuchungen zeigte sich auch für die deutsche Version der IAS-R eine sehr gute Modellpassung und eine ausreichende Reliabilität der Skalen. Diese gute Modellpassung wurde allerdings dadurch erreicht, dass alle Segmente des interpersonellen Kreises in möglichst gleicher Weise durch Items erfasst wurden. Das führte dazu, dass sozial extrem unerwünschte Items wie kalthertzig Verwendung fanden.

Wie schon McCrae und Costa (1989) fand auch Ostendorf (1990), dass die beiden Hauptachsen Dominanz und Liebe eng mit den Big-Five-Faktoren Extraversion und Verträglichkeit korrespondieren. Von daher können interpersonelle Kreismodelle als Differenzierungen eines Teils des Fünffaktorenmodells aufgefasst werden, nämlich des von den beiden interpersonellen Faktoren Extraversion und Verträglichkeit aufgespannten zweidimensionalen Teilraumes des fünfdimensionalen Gesamttraumes.

Interpersonelle Persönlichkeitsmerkmale lassen sich gut durch interpersonelle Zirkumplexmodelle beschreiben. Sie können als Differenzierungen desjenigen Teilmodells des Fünffaktorenmodells aufgefasst werden, das durch die beiden interpersonellen Big-Five-Faktoren Extraversion und Verträglichkeit definiert ist.

Der Nutzen von lexikalisch begründeten Faktorenmodellen für die Persönlichkeitspsychologie besteht zum einen darin, Grundlage für die Entwicklung ökonomischer Fragebogenverfahren zu sein, die breite Bereiche der alltagspsychologisch repräsentierten Persönlichkeit erfassen können. Kommt es nur auf eine schnelle, oberflächliche Persönlichkeitsbeschreibung an oder darauf, generelle Aussagen über Persönlichkeitsunterschiede zu machen, ohne dass deren Inhalt interessiert (z.B. um die allgemeine Frage zu untersuchen, wie stark Selbst- und Bekanntenbeurteilungen zusammenhängen), reicht eine Erfassung nur der Big Five aus. Sollen Personen differenzierter beschrieben werden, sollten auch Unterfaktoren der Big Five erfasst werden, z.B. durch den NEO-PI-R.

Zum zweiten können solche Modelle dazu dienen, die inzwischen uferlose Zahl von Persönlichkeitsskalen übersichtlich zu klassifizieren. Die meisten dort erfragten Eigenschaften lassen sich als Unterfaktoren der Faktoren eines lexikalisch abgeleiteten Modells oder als Kombination dieser Faktoren auffassen.

Lexikalisch begründete Faktorenmodelle können zur Klassifikation vorhandener Persönlichkeitsskalen und zur Konstruktion von Inventaren verwendet werden, die wichtige Bereiche alltagspsychologisch repräsentierter Eigenschaften erfassen.

Der Nutzen des lexikalischen Ansatzes für die Persönlichkeitspsychologie ist begrenzt (vgl. Block, 1995, für eine ausführliche Diskussion). Die vielleicht wichtigste und unüberwindliche Grenze liegt darin, dass es sich nur um eine Beschreibung der Ähnlichkeitsstruktur von Eigenschaften handelt, die alltagspsychologisch repräsentiert sind. Was sich nach alltagspsychologischer Wahrnehmung ähnlich sieht, muss sich aber nach wissenschaftlichen Kriterien noch lange nicht ähneln. Walfische scheinen Thunfische ähnlicher als Menschen zu sein, obwohl nach biologischen Kriterien Walfische Menschen ähnlicher sind, denn beide sind Säugetiere, während Thunfische Fische sind. Eine noch so genaue Klassifikation von Tieren nach alltagsbiologischen Analogien wird letztlich einer wissenschaftlichen Klassifikation nach Homologien – gemeinsamen Funktionen, die auf einen gemeinsamen evolutionären Ursprung zurückzuführen sind – unterlegen sein.

Entsprechend begrenzt sind die Aussagen, die sich aus faktorenanalytischen oder anderen Klassifikationen von Daten ergeben, die auf alltagspsychologischen Eigenschaftsurteilen beruhen, und entsprechend vorsichtig muss man mit direkten Schlüssen von der alltagspsy-

chologischen Ähnlichkeit auf die funktionale Ähnlichkeit sein. Eine Metapher mag das verdeutlichen (► Unter der Lupe).

#### Unter der Lupe

##### Kritik des lexikalischen Ansatzes – eine Parabel

Die Faktoren alltagspsychologischer Eigenschaften werden oft mit »Elementen der Persönlichkeit« verglichen. Dass dieser Vergleich hinkt, mag die folgende Parabel zeigen (Asendorpf, 1991): Bekanntlich waren die Alchemisten im Mittelalter auf der Suche nach einer Formel, die es ihnen ermöglichte, Gold künstlich herzustellen. Annahme war, dass Gold kein Element ist, also ein nicht weiter analysierbarer Stoff, sondern sich aus anderen Elementen synthetisieren ließe (wie wir heute wissen, war das eine falsche Annahme). Die Strategie der Alchemisten war: Klassifiziere Stoffe nach ihren Eigenschaften, finde Grundeigenschaften heraus und reduziere so die Möglichkeiten der Stoffkombinationen bei den Syntheseversuchen auf ein praktikables Minimum. Man stelle sich nun vor, Alchemisten hätten auf den Märkten an lesekundige Kundschaft Fragebögen verteilt, worin jeweils ein Stoff auf Eigenschaften wie hart-weich, leicht-schwer oder glänzend-stumpf einzuschätzen gewesen wäre. Hätten die Alchemisten die chemischen Elemente durch Faktorenanalysen dieser Fragebogenantworten des Marktpublikums herausgefunden? Verrückt nach Gold, wie die Alchemisten waren, hätten sie es sicher jedenfalls versucht; ihr ausgeprägter Sinn für Zahlenmystik hätte diesen Versuch nur gefördert. So verblendet, dass sie die Faktoren von Eigenschaftsbeschreibungen für chemische Elemente gehalten hätten, wären aber wohl nicht einmal Alchemisten gewesen. Was die Faktorenanalytiker unter den Alchemisten herausgefunden hätten, wären bestimmte, sinnlich leicht wahrnehmbare Oberflächeneigenschaften von Stoffen, an denen sich die Alltagschemie ihres Marktpublikums orientierte. Das Periodensystem der Elemente wäre so nie entdeckt worden.

Wie ► Unter der Lupe deutlich macht, ist es abwegig, die Rolle der »Big Five« oder eines anderen Faktorensystems alltagspsychologisch repräsentierter Eigenschaften mit der Rolle zu vergleichen, das das Periodensystem der Elemente in der Chemie spielt. Derartige Vergleiche wurden von Verfechtern des faktorenanalytischen Ansatzes aber häufig gezogen (vgl. z.B. Goldberg, 1981). Die Persönlich-

keitspsychologie kommt zwar in einer frühen Phase ihrer Entwicklung nicht umhin, mit alltagspsychologischen Konzepten zu arbeiten, muss diese aber letztlich überwinden, um in der Vorhersage und Erklärung individueller Besonderheiten besser zu werden als die Alltagspsychologie. Was immer dem Periodensystem der Elemente in der Persönlichkeitspsychologie entsprechen mag – es wird sich nicht durch Faktorenanalysen von Eigenschaftsurteilen finden lassen, sondern nur durch eine Analyse der Funktionen von Eigenschaften, z.B. im Rahmen eines Informationsverarbeitungsmodells (vgl. ► Abschn. 2.5).

#### 4.1.2 Persönlichkeitstypen

Die faktorenanalytischen Klassifikationen entsprechen der variablenorientierten Sicht im Eigenschaftsparadigma: Klassifiziert werden Eigenschaften, nicht Personen. In der Alltagspsychologie wird aber eher personorientiert gedacht; intuitiv klassifiziert man nicht Eigenschaften, sondern Personen. Personen, die sich in ihren Eigenschaften ähnlich sind, gehören demselben Persönlichkeitstyp an. Das Klassifikationsproblem besteht aus personorientierter Sicht also darin, die Vielfalt der Persönlichkeitsformen durch möglichst wenige Persönlichkeitstypen zu beschreiben.

Wie alle Begriffe lassen sich auch Persönlichkeitstypen auf zwei unterschiedliche Weisen beschreiben (vgl. Rosch, 1973): durch Auflistung kritischer Merkmale und durch Prototypen. Im ersten Falle wird ein Persönlichkeitstyp durch ein oder mehrere Eigenschaften definiert; eine Person wird dann dem Persönlichkeitstyp zugewiesen, wenn sie alle Eigenschaften aufweist. Zum Beispiel können zu jeder Eigenschaftsdimension, z.B. den Big Five (vgl. ► Abschn. 4.1.1), zwei Typen durch sehr hohe bzw. sehr niedrige Werte definiert werden. Dieser Extremgruppenansatz ist weit verbreitet.

Zum Beispiel können Extravertierte durch Extraversionswerte definiert werden, die höher sind als bei 66% der Population, also im oberen Drittel (»Terzil«) der Verteilung liegen, und Introvertierte durch Extraversionswerte, die niedriger sind als bei 67% der Population, die also im unteren Terzil der Verteilung liegen. Ein Drittel der Personen würde in diesem Fall nicht klassifizierbar sein. Alle Personen wären nur dann klassifizierbar, wenn die Typen durch die obere bzw. untere Hälfte der Verteilung definiert werden (»Median-Split«), aber dann sind sie nicht mehr extrem.

Komplexer sind Klassifikationssysteme, die auf zwei und mehr Eigenschaftsdimensionen beruhen. Zum Beispiel wurden von Weinberger et al. (1979) Represser durch hohe Werte in sozialer Erwünschtheit und niedrige Werte in Ängstlichkeit definiert (vgl. ▶ Abschn. 2.2.4, ■ Abb. 2.2). Unterscheidungen durch mehr als 2 Eigenschaftsdimensionen stoßen schnell an Grenzen. Werden z.B. Typen per Median-Split der Big Five definiert, gibt es 25=32 verschiedene Persönlichkeitstypen. Will man sie empirisch untersuchen und möchte zumindest 10 Personen pro Typ haben, um Typenunterschiede von zufälligen Unterschieden statistisch trennen zu können, braucht man hierfür nicht nur 320 Personen, sondern erheblich mehr, weil sich die Personen auf die Typen nicht gleichmäßig verteilen.

Schwerwiegender als diese praktischen Probleme ist die Tatsache, dass die Typenbildung durch Extremgruppeneinteilung äußerst beliebig ist, weil das Kriterium der Gruppeneinteilung beliebig ist. Es bleibt unklar, wie auf diesem Wege Klassifikationen der Persönlichkeit entstehen sollen, die die Grenzlinien zwischen den Typen optimal ziehen, so dass Persönlichkeitsunterschiede innerhalb der Typen minimal und Persönlichkeitsunterschiede zwischen den Typen maximal sind.

! **Typeneinteilungen durch Extremgruppenbildung sind äußerst beliebig und stoßen bei mehr als zwei zugrundegelegten Eigenschaften auf praktische Probleme, was die Zahl und Größe der Typen angeht.**

Alternativ können Persönlichkeitstypen durch Prototypen beschrieben werden. Ein Persönlichkeitsprototyp ist die Persönlichkeit einer fiktiven Person, die den Persönlichkeitstyp repräsentiert. Beispielsweise kann ein Prototyp durch ein Q-Sort-Profil (vgl. ■ Abb. 2.12), ein Intelligenzprofil (vgl. ■ Abb. 2.9) oder ein Profil aus Big-Five-Werten beschrieben werden (Methode der Psychographie nach Stern, 1911; vgl. ■ Abb. 2.7). Personen werden demjenigen Prototyp zugeordnet, dem sie am ähnlichsten sind (Komparationsforschung nach Stern). So werden Klassen einander ähnlicher Personen gebildet – Persönlichkeitstypen.

Im Gegensatz zur Klassifikation durch kritische Merkmale, z.B. in Form des Extremgruppenansatzes, muss der Prototyp nicht tatsächlich vorhanden sein. Er entspricht einem Persönlichkeitsideal, das möglicherweise von keiner Person erfüllt wird. Wichtig ist nur, dass viele Personen diesem Ideal ähneln. Das sei hier am Beispiel der statistisch normalen Persönlichkeit illustriert.

Die statistisch normale Persönlichkeit kann als ein Persönlichkeits-Prototyp betrachtet werden. Sie kann z.B.

auf Grundlage der Big Five definiert werden als das Profil der Modalwerte in diesen 5 Eigenschaftsfaktoren (der Modalwert einer Verteilung ist der häufigste Wert der Verteilung). Gibt es Personen, die diesem Profil entsprechen oder handelt es sich um eine statistische Fiktion?

Auf den ersten Blick scheint diese Frage seltsam. Dieses Profil besteht aus dem häufigsten Wert in den einzelnen Eigenschaften. Von daher sollte es nicht nur vorkommen, sondern sogar besonders häufig vorkommen. Das ist jedoch nicht so. Werden z.B. die Big Five mit dem NEO-FFI an einer großen Stichprobe von Studierenden erhoben, geben pro Skala nur etwa 7% der Befragten den Modalwert an. Das liegt u.a. daran, dass jede Skala aus 12 Items besteht, die auf einer Antwortskala mit 5 verschiedenen Alternativen beurteilt werden. Es gibt also 60 verschiedene Antwortmöglichkeiten pro Skala. Wegen dieser feinen Differenzierung der Werte gibt nur ein kleiner Prozentsatz der Befragten den häufigsten Wert an; die anderen Werte sind noch seltener.

Das Profil der Modalwerte der 5 Skalen kommt selbst bei 100 000 Personen aller Wahrscheinlichkeit nach nicht ein einziges Mal vor, denn die 5 Skalen sind weitgehend (wenn auch nicht gänzlich) statistisch unabhängig. Wären sie völlig unabhängig, betrüge die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person dieses Profil aufweist,  $0,07^5=0,000002$ . Nur zwei unter einer Million Personen würden also der statistischen Normalität perfekt entsprechen. Diese Überlegungen gelten in ganz ähnlicher Weise auch für andere Bestimmungen der statistisch normalen Persönlichkeit, z.B. anhand der Skalenmittelwerte.

! **Abweichungen der Persönlichkeit von der statistisch normalen Persönlichkeit sind normal. Die durch und durch normale Persönlichkeit ist eine statistische Fiktion.**

Diese Überlegungen zeigen gleichzeitig, dass es nicht möglich ist, Persönlichkeitstypen empirisch zu identifizieren, indem man einfach die Häufigkeit von Persönlichkeitsprofilen bestimmt, denn es ist unwahrscheinlich, dass dasselbe Profil in einer Stichprobe von Personen überhaupt mehrfach vorkommt (jedenfalls dann, wenn die Profile auf fein abgestuften Eigenschaftsmessungen beruhen).

Alternativ kann man durch statistische Methoden aber prototypische Profile bestimmen und Personen nach der Ähnlichkeit ihrer Profile mit den prototypischen Profilen klassifizieren. Eine Möglichkeit hierzu bietet wieder die Faktorenanalyse (vgl. ▶ Abschn. 4.1.1). Die Profile einer Stichprobe von Personen werden miteinander korre-

## 4.1 · Klassifikationen der Persönlichkeit

liert und dann Gruppen ähnlicher Profile durch Faktorenanalyse gebildet. Die statistische Technik ist dieselbe wie bei der »normalen« Faktorenanalyse (vgl. ► Abschn. 4.1.1). Aber diese Form der Faktorenanalyse (die »Q-Faktorenanalyse«) hat als Ausgangsdaten Korrelationen individueller Eigenschaftsprofile, nicht Korrelationen von Eigenschaftsvariablen, und erzeugt Faktoren in Form prototypischer Persönlichkeitsprofile, nicht in Form neuer Eigenschaftsvariablen.

Die Q-Faktorenanalyse ergibt Persönlichkeitsprototypen. Auf dieser Grundlage lassen sich in einem zweiten Schritt Persönlichkeitstypen (Gruppen von Personen mit ähnlicher Persönlichkeit) bilden, indem jede Person demjenigen Prototyp zugeordnet wird, mit dessen Profil ihr Profil am höchsten korreliert.

! **Persönlichkeitstypen lassen sich mit Hilfe der Q-Faktorenanalyse in zwei Schritten empirisch bestimmen: Q-Faktorenanalyse der Profile und Gruppierung der Personen nach ihrer Ähnlichkeit mit den Faktoren (den prototypischen Profilen).**

Diese Methode sei hier anhand einer Studie von Asendorpf und van Aken (1999) geschildert. 151 Kinder wurden jeweils durch ihre Erzieherin im Kindergarten mit der deutschen Version des California Child Q-Set eingeschätzt (vgl. auch ■ Abb. 2.12). Ausgangspunkt der Analyse waren also 151 Profile. Q-Faktorenanalysen mit 3, 4

und 5 Faktoren ergaben, dass nur die Lösung mit 3 Faktoren eine hohe Ähnlichkeit zwischen zufällig aufgeteilten Stichprobenhälften zeigte. Die 3-Faktorenlösung wurde deshalb weiter analysiert. Die 3 Faktoren entsprechen prototypischen Persönlichkeitsprofilen. Sie können anhand der Faktorenwerte der einzelnen Q-Sort-Items charakterisiert werden. ■ Tabelle 4.6 zeigt die 5 Items mit den höchsten und den niedrigsten Werten pro Faktor.

Die 3 Persönlichkeits-Prototypen lassen sich gut im Rahmen der Persönlichkeitstheorie von Block und Block (1980) interpretieren. Danach sind überkontrollierte Kinder emotional und motivational gehemmt, während unterkontrollierte Kinder stark impulsiv sind. Beides seien rigide und von daher unangepasste Formen der Impulskontrolle. Resiliente Kinder (von englisch »resilient« = elastisch, unverwundlich) seien dagegen in der Lage, ihre Gefühle und Handlungsimpulse in flexibler Weise je nach Situation zu kontrollieren.

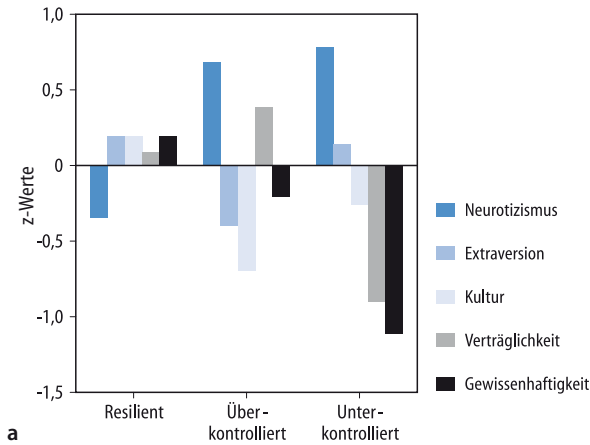
Wenn die Kinder dem jeweils ähnlichsten Prototyp zugeordnet wurden, waren 49% resilient, 21% überkontrolliert und 31% unterkontrolliert. Dass die resiliente, unproblematische Gruppe deutlich größer war als die beiden nichtresilienten, problematischen, entspricht der Erwartung.

Da die Kinder in dieser Studie im Alter von 12 Jahren von ihren Eltern auch in einem Big-Five-Fragebogen eingeschätzt worden waren, konnten die 3 Persönlichkeitstypen anhand ihrer mittleren Werte in den 5 Haupt-

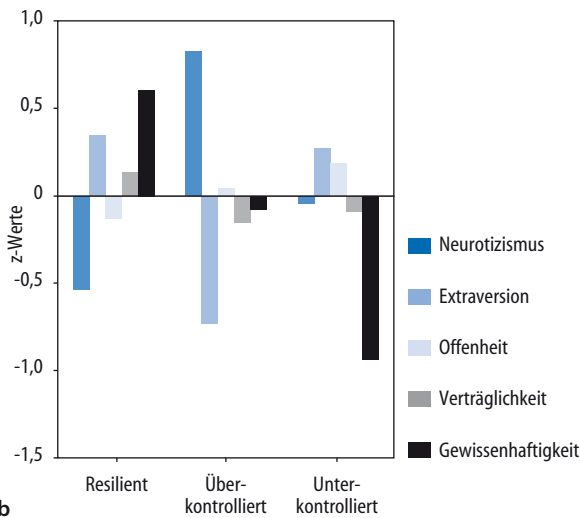
■ **Tab. 4.6.** Drei Persönlichkeitsprototypen von Kindern

Prototyp 1: Resilient	Prototyp 2: Überkontrolliert	Prototyp 3: Unterkontrolliert
1. Aufmerksam	1. Kommt gut mit anderen aus	1. Vital, lebhaft
2. Tüchtig und geschickt	2. Rücksichtsvoll	2. Unruhig und zappelig
3. Hat Selbstvertrauen	3. Hilfsbereit	3. Hält sich an keine Grenzen
4. Immer voll bei der Sache	4. Gehorsam und gefügig	4. Äußert negative Gefühle
5. Neugierig	5. Verständig und vernünftig	5. Schiebt Schuld auf andere
50. Viele Stimmungsschwankungen	50. Hat Selbstvertrauen	50. Furchtsam und ängstlich
51. Unreifes Verhalten unter Stress	51. Hält sich an keine Grenzen	51. Gibt bei Konflikten nach
52. Verliert leicht die Kontrolle	52. Ist selbstsicher	52. Hohe Ansprüche an sich
53. Ist leicht eingeschnappt	53. Ärgert andere Kinder	53. Gehemmt
54. Fängt leicht an zu weinen	54. Aggressiv	54. Grübelt oft

Angegeben sind die Items mit den 5 höchsten und den fünf niedrigsten Faktorenwerten pro Faktor in einer Q-Faktorenanalyse der 54 Q-Sort-Items



a



b

**Abb. 4.2.** a Mittelwerte der drei Persönlichkeitstypen im Kindesalter in den Big Five (Elternurteile). b Mittelwerte der drei Persönlichkeitstypen im Erwachsenenalter in den Big Five (Selbstbeurteilung im NEO-FFI; Asendorpf et al., 2001)

faktoren der Persönlichkeit charakterisiert werden (vgl. **Abb. 4.2a**). Die Big-Five-Werte sind als z-Werte ausgedrückt, um die Abweichungen der 3 Typen vom Mittelwert direkt deutlich zu machen (der Mittelwert aller Kinder ist 0; vgl. **▶** Abschn. 2.4.3). Robins et al. (1996) fanden ein sehr ähnliches Muster für US-amerikanische Kinder.

Übereinstimmend fanden Asendorpf und van Aken (1999) und Robins et al. (1996), dass Resiliente erniedrigte Werte in Neurotizismus und leicht erhöhte Werte in allen anderen Skalen hatten, was insgesamt als sozial erwünschtes Muster gelten kann, und dass Überkontrollierte durch besonders niedrige Werte in Extraversion

und Unterkontrollierte durch besonders niedrige Werte in Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit charakterisiert waren. Auch dieses Muster stützt die Interpretation im Sinne einer unterschiedlichen Impulskontrolle. Asendorpf und van Aken (1999) fanden zudem in Übereinstimmung mit Robins et al. (1996), dass resiliente Kinder intelligenter waren als die beiden anderen Gruppen und eine bessere Schulleistung aufwiesen. Unterkontrollierte wurden als aggressiver beurteilt.

**!** Im Kindesalter lassen sich mit Hilfe von Q-Sort und Q-Faktorenanalyse drei Haupttypen der Persönlichkeit unterscheiden: resilient, überkontrolliert und unterkontrolliert. Sie zeigen ein charakteristisches Muster in den Big Five und unterscheiden sich in ihrer Intelligenz, Schulleistung und Aggressivität.

Untersuchungen zu Persönlichkeitstypen im Erwachsenenalter wählen einen anderen methodischen Zugang. Da Q-Sorts für das Erwachsenenalter nicht so verbreitet sind wie Persönlichkeitsskalen, werden die Typen auf der Grundlage von Profilen in Persönlichkeitsskalen klassifiziert. Die Q-Faktorenanalyse ist hierfür nicht geeignet, da sie auf Korrelationen als Maß der Ähnlichkeit von Profilen basiert, die Unähnlichkeiten in den Mittelwerten und Standardabweichungen der Profile ignorieren (vgl. **▶** 2.4.3). Unterscheiden sich z.B. 2 Personen nur darin, dass die eine auf allen Big-Five-Skalen höhere Werte hat als die andere, würden ihre Profile zu 1 korrelieren, ihre Unterschiedlichkeit also nicht erkannt werden. Bei Q-Sorts ist dies kein Problem, weil die Beurteiler typischerweise aufgefordert werden, die Eigenschaften der beurteilten Person gleichmäßig auf alle Kategorien aufzuteilen (erzwungene Gleichverteilung), so dass Mittelwert und Standardabweichung aller Personen gleich sind.

Sollen also Typen aufgrund von Persönlichkeitsprofilen klassifiziert werden, muss diese Klassifikation auf einem Maß der Profilähnlichkeit beruhen, das sensitiv für Unterschiede in den Mittelwerten und Standardabweichungen der Profile ist. Ein solches Maß ist z.B. die euklidische Distanz. Das ist die Wurzel aus der Summe der Abweichungsquadrate in den einzelnen Eigenschaften. Je stärker sich 2 Personen in vielen Eigenschaften unterscheiden, desto größer ist die euklidische Distanz ihrer Profile. Ziel der Klassifikation ist es also, Personen so in Gruppen zusammenzufassen, dass die euklidischen Distanzen innerhalb der Gruppen möglichst klein, zwischen den Gruppen aber möglichst groß sind. Dies leistet die statistische Methode der Clusteranalyse (vgl. **▶** Methodik).

Während die Q-Faktorenanalyse prototypische Profile erzeugt, denen dann in einem zweiten Schritt Personen nach Ähnlichkeit zugeordnet werden, erzeugt die Clusteranalyse direkt Gruppen von Personen, für die dann in einem zweiten Schritt das prototypische Profil berechnet wird. ■ Abbildung 4.2b zeigt eine Dreiclusterlösung der Clusteranalyse der NEO-FFI-Profile von 730 Erwachsenen im Alter von 18–24 Jahren (überwiegend Studierende). Für jedes Cluster ist das mittlere Profil angegeben, das die prototypische Persönlichkeit des entsprechenden Persönlichkeitstyps beschreibt. Das Profil ist in z-Werten beschrieben, so dass ■ Abb. 4.2b direkt mit ■ Abb. 4.2a verglichen werden kann.

Die prototypischen Profile der 3 Typen für das Erwachsenenalter entsprechen recht gut denen für das Kindesalter mit Ausnahme der Verträglichkeits- und Neurotizismuswerte des unterkontrollierten Typs. Dies scheint weniger auf das unterschiedliche Alter als auf die unterschiedliche Methode der Beurteilung zurückzuführen sein, denn es gibt Hinweise darauf, dass Unterkontrollierte sich für verträglicher und weniger neurotisch halten als sie von anderen eingeschätzt werden. Von daher erscheint es angemessen, die 3 Typen für das Erwachsenenalter genauso zu benennen wie die drei Typen für das Kindesalter. Wieder war der resiliente Typ der häufigste (43% der Personen); Überkontrollierte (30%) waren ähnlich häufig wie Unterkontrollierte (27%).

#### Methodik

##### Typenbestimmung durch Clusteranalyse

In einer großen Stichprobe der interessierenden Population werden viele Persönlichkeitseigenschaften durch ein Persönlichkeitsinventar gemessen, z.B. die Big Five. Für jede Person wird das Profil ihrer Skalenergebnisse bestimmt, z.B. ihre Werte in den Big Five. Die Clusteranalyse gruppiert die Profile so in eine vorgegebene Zahl von Clustern (Gruppen von Profilen), dass die Unterschiede innerhalb der Cluster möglichst klein und die Unterschiede zwischen den Clustern möglichst groß sind. Die Unterschiedlichkeit der Profile wird meist durch die euklidische Distanz oder deren Quadrat bestimmt. Jedes Cluster beschreibt einen Persönlichkeitstyp. Er ist charakterisiert durch das mittlere Profil des Clusters (das Clusterzentroid) und die Zahl der Profile (die Größe des Clusters). Da jedem Profil eine Person entspricht, werden so auch die Personen in Cluster eingeteilt.

Insgesamt scheint es damit eine Kontinuität der 3 Persönlichkeitstypen zwischen dem Kindes- und Erwachsenenalter zu geben (vgl. auch Caspi, 1998). Diese Kontinuität ist weniger überraschend, wenn berücksichtigt wird, dass in beiden Fällen die Beurteiler Erwachsene sind. Möglicherweise orientieren sie sich auch bei der Beurteilung von Kindern an ähnlichen alltagspsychologischen Konzepten wie bei der Beurteilung von Erwachsenen. Wie die fünf Hauptfaktoren der Persönlichkeit basieren auch die drei Haupttypen der Persönlichkeit auf der Alltagspsychologie.

! Im Erwachsenenalter wurden drei ähnliche Haupttypen der Persönlichkeit wie im Kindesalter gefunden, obwohl das Alter der Personen und die Methodik der Typenbestimmung stark variierten.

Asendorpf et al. (2002b) untersuchten die Replizierbarkeit der 3 Typen (bestimmt auf der Basis von Selbstbeschreibungen im NEO-PI-R) zwischen deutschen, spanischen, italienischen, flämischen und US-amerikanischen Stichproben von Jugendlichen oder Erwachsenen. Von den 7 Stichproben zeigten 4 übereinstimmend Prototypen ähnlich wie in ■ Abb. 4.2b, 3 wichen davon aber deutlich ab. Die Replizierbarkeit war also nur mäßig, obwohl die Big Five mit demselben Fragebogen erhoben wurden und die Personen ein ähnliches Alter hatten. Noch stärker als die Big Five selbst sind die auf ihrer Basis bestimmten Persönlichkeitstypen von den Eigenheiten der Sprache und Stichprobe abhängig.

Zumindest das Stichprobenproblem lässt sich dadurch mildern, dass eine große, repräsentative Stichprobe der Bevölkerung in einem bestimmten Altersbereich untersucht wird (populationsbasierter Ansatz). Die damit gewonnenen prototypischen Profile können als Normprofile gelten, auf die sich nachfolgende Studien derselben Population beziehen können, indem sie einfach die individuellen Profile ihrer Personen den Normprofilen zuordnen. Das ist auch bei kleinen oder in bestimmter Hinsicht ausgelesenen Stichproben möglich, und die Ergebnisse verschiedener Studien lassen sich so besser vergleichen. Dieser Ansatz ist für die meisten Fragestellungen dem stichprobenbasierten Ansatz, bei dem die Prototypen aus der vorliegenden Stichprobe gewonnen werden, klar überlegen.

Für den deutschen Sprachraum führten Herzberg und Roth (2006) eine solche Normierung für den NEO-FFI durch. Sie fanden 5 Prototypen, von denen 3 gut den schon früher gefundenen resilienten, über- und unterkon-

trollierten Prototypen entsprachen. Zwei weitere Prototypen hatten nur schwach ausgeprägte Profile (alle z-Werte der Big Five unter  $+/-1$ ); sie wurden als »Zuversichtlich« (relativ hohe Werte in Extraversion und Offenheit) und als »Reserviert« (relativ niedrige Werte in Offenheit) interpretiert. Insgesamt entsprechen diese Prototypen auch recht gut den von Caspi und Silva (1995) gefundenen 5 Typen von Kindern.

! Personen sollten Persönlichkeitstypen nach Möglichkeit populationsbasiert zugeordnet werden, nicht stichprobenbasiert. Für den deutschen Sprachraum gibt es populationsbasierte Normprofile für den NEO-FFI.

Da sich jedem prototypischen Profil eine Variable zuordnen lässt, die die Ähnlichkeit von Personen mit diesem Prototyp misst (die Prototypizität der Personen) und die Prototypizität als Eigenschaftsdimension aufgefasst werden kann, lassen sich die Ergebnisse personorientierter Klassifikationen immer auch variablenorientiert interpretieren. Die personorientierte Klassifikation hat aber den großen Vorteil, besser dem alltagspsychologischen Persönlichkeitskonzept zu entsprechen. Ergebnisse der Persönlichkeitspsychologie lassen sich deshalb einfacher kommunizieren, wenn sie als Aussagen über Persönlichkeitstypen formuliert sind und nicht als Aussagen über Variablen. Das ist ein nicht unerheblicher Vorteil, so dass es lohnend erscheint, dem Prototypenansatz in der Persönlichkeitspsychologie mehr Aufmerksamkeit zu widmen.

! Jeder Persönlichkeits-Prototyp kann durch eine Variable beschrieben werden, die die Prototypizität misst; insofern lassen sich Persönlichkeitstypen auch variablenorientiert beschreiben. Der Typenansatz hat aber den Vorteil, besser der alltagspsychologischen Persönlichkeitsauffassung zu entsprechen.

### 4.1.3 Persönlichkeitsstörungen

Resiliente, überkontrollierte und unterkontrollierte Personen stellen häufig vorkommende Normalvarianten der Persönlichkeit dar. Auch Extremgruppenbildungen in bezug auf eine Eigenschaft nach Terzilen (Einteilung der Stichprobe in 3 gleich große Gruppen mit niedriger, mittlerer bzw. hoher Ausprägung der Eigenschaft) oder Quartilen (Einteilung in 4 gleich große Gruppen) liefern Normalvarianten der Persönlichkeit. Dieser Ansatz der

Typenbildung kann ins Extrem getrieben werden, indem Extremgruppen durch die obersten oder untersten 5% oder 1% der Verteilung einer Eigenschaft gebildet werden oder extrem überkontrollierte Personen durch extrem hohe Werte in Neurotizismus und extrem niedrige in Extraversion definiert werden. In diesen Fällen identifiziert die Persönlichkeitspsychologische Analyse möglicherweise pathologische Gruppen, wie sie in der klinischen Psychologie oder der Psychiatrie untersucht werden.

Ein Blick in die psychopathologische Literatur zeigt jedoch, dass dies dort nicht der typische Ansatz der Diagnostik ist. Es gibt in Abgrenzung von klinischen Störungen im engeren Sinne wie z.B. Neurosen, Psychosen und psychosomatischen Erkrankungen die Kategorie der Persönlichkeitsstörung. Hierunter werden im Rahmen eines Prototypenansatzes abnorme Persönlichkeitsmuster verstanden, die die betroffenen Personen seit Beginn des Erwachsenenalters charakterisieren, zeitlich stabil sind, breite Bereiche ihres Erlebens und Verhaltens und ihre sozialen Beziehungen betreffen und entweder ihre Leistungsfähigkeit beeinträchtigen oder zu subjektiven Beschwerden führen, nicht jedoch auf ein Intelligenzdefizit zurückführbar sind.

Beschrieben werden sie nicht durch einen Extremgruppenansatz oder extreme prototypische Persönlichkeitsprofile in bezug auf normale Eigenschaftsdimensionen, sondern wie die meisten medizinischen Krankheits-syndrome durch Auflistung charakteristischer Symptome (Diagnose) und Abgrenzung von ähnlichen Störungen nach zusätzlichen Kriterien (Differentialdiagnose).

Diagnostiziert werden Persönlichkeitsstörungen nach zwei eng verwandten diagnostischen Systemen: dem »Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders« (DSM) der American Psychiatric Association, das derzeit in der Version IV vorliegt (DSM-IV; Saß et al., 1998), und der »International Classification of Diseases, Injuries, and Causes of Death« (ICD) der Weltgesundheitsorganisation (WHO), das derzeit in der Version 10 vorliegt (ICD-10; Dilling et al., 1993, 1994). Das ICD-10 hat inzwischen in Deutschland dadurch besondere Bedeutung erlangt, dass es in vielen Bereichen für die offizielle Dokumentation verpflichtend vorgeschrieben ist, z.B. bei der Abrechnung von Psychotherapeuten mit Krankenkassen. Deshalb werden im Folgenden die Persönlichkeitsstörungen nach ICD-Auffassung dargestellt, obwohl die Kriterien für Persönlichkeitsstörungen im DSM-IV in mancher Hinsicht klarer formuliert sind.

! **Persönlichkeitsstörungen sind spezifische Formen abnormer Persönlichkeitstypen im Erwachsenenalter. Sie sind im DSM-IV und im ICD-10 klassifiziert.**

Im ICD-10 werden einige allgemeine Kriterien formuliert, die erfüllt sein müssen, damit die Diagnose einer Persönlichkeitsstörung überhaupt vergeben werden kann (vgl. ► Unter der Lupe).

Die Art der Klassifikation (»mindestens 3 von 6 Kriterien müssen erfüllt sein«) ist typisch für medizinische Diagnosen, aber untypisch für persönlichkeitspsychologische Klassifikationen. Sie entspricht dem praktischen Bedürfnis, einen Patienten mit einem Prototyp schnell vergleichen zu können, ohne dass die Persönlichkeit des Patienten quantitativ auf Eigenschaftsdimensionen erfasst werden muss (dies ist jedoch nicht ausgeschlossen). Die Übereinstimmung mit dem Prototyp wird Kriterium für Kriterium geprüft und dann die Summe der Übereinstimmungen mit einem vorgegebenen Minimum verglichen. Überschreitet die Übereinstimmung dieses Minimum, wird eine Persönlichkeitsstörung festgestellt.

Unterschieden wird im ICD-10 zwischen 8 spezifischen Störungsformen und einer Restkategorie für sonstige Persönlichkeitsstörungen (vgl. ► Tab. 4.7).

#### Unter der Lupe

##### Persönlichkeitsstörung nach ICD-10

Eine Persönlichkeitsstörung liegt vor, wenn mindestens 3 der folgenden 6 Kriterien erfüllt sind:

1. Deutliche Unausgeglichenheit in den Einstellungen und im Verhalten in mehreren Funktionsbereichen wie Affektivität, Antrieb, Impulskontrolle, Wahrnehmen und Denken sowie in den Beziehungen zu anderen.
2. Das abnorme Verhaltensmuster ist andauernd und nicht auf Episoden psychischer Krankheiten beschränkt.
3. Das abnorme Verhaltensmuster ist tiefgreifend und in vielen persönlichen und sozialen Situationen eindeutig unpassend.
4. Die Störungen beginnen immer in der Kindheit oder Jugend und manifestieren sich auf Dauer im Erwachsenenalter.
5. Die Störung führt zu deutlichem subjektivem Leiden, manchmal erst im späteren Verlauf.
6. Die Störung ist meistens mit deutlichen Einschränkungen der beruflichen und sozialen Leistungsfähigkeit verbunden.

► **Tab. 4.7.** Spezifische Persönlichkeitsstörungen nach ICD-10

ICD-Nr.	Bezeichnung	Kurzbeschreibung
F60.0	Paranoide Persönlichkeitsstörung PAR	Misstrauen und Argwohn gegenüber anderen
F60.1	Schizoide Persönlichkeitsstörung SCH	Distanziertheit in sozialen Beziehungen und eingeschränkter emotionaler Ausdruck
F60.2	Dissoziale Persönlichkeitsstörung DIS	Missachtung und Verletzung der Rechte anderer, keine dauerhaften Beziehungen
F60.3	Emotional-instabile Persönlichkeitsstörung INS	Instabilität in Gefühlen und Verhalten
F60.30	Impulsiver Typ IMP	Impulsive Handlungen, starke Stimmungsschwankungen
F60.31	Borderline-Typ BOR	Instabiles Selbstbild, instabile Beziehungen
F60.4	Histrionische Persönlichkeitsstörung HIS	Heischen nach Aufmerksamkeit und übertriebener Emotionsausdruck
F60.5	Zwanghafte Persönlichkeitsstörung ZWA	Ständige Beschäftigung mit Ordnung, Perfektion und Kontrolle
F60.6	Ängstliche Persönlichkeitsstörung ÄNG	Besorgtheit, Überempfindlichkeit, Minderwertigkeitsgefühle
F60.7	Abhängige Persönlichkeitsstörung ABH	Unselbständigkeit, anklammerndes Verhalten, Angst vor Alleinsein
F60.8	Andere spezifische Persönlichkeitsstörungen	Zum Beispiel narzisstische Persönlichkeitsstörung NAR: Selbstüberschätzung, mangelnde Empathie

Die Diagnose spezifischer Persönlichkeitsstörungen erfolgt ähnlich wie die Diagnose der Persönlichkeitsstörung im Allgemeinen durch Prüfung, ob eine Mindestzahl von Symptomen aus einer Symptomliste vorliegt. Dies sei hier am Beispiel der ängstlichen Persönlichkeitsstörung geschildert (vgl. ► Unter der Lupe). Die Schilderung folgt den Forschungskriterien von ICD-10 (Dilling et al., 1994), die etwas präziser sind als die klinisch-diagnostischen Leitlinien (Dilling et al., 1993).

#### Unter der Lupe

##### Kriterien für die Diagnose einer ängstlichen Persönlichkeitsstörung nach ICD-10. (Nach Dilling et al., 1994)

- a) Die Kriterien einer Persönlichkeitsstörung müssen erfüllt sein (vgl. ► Unter der Lupe).
- b) Mindestens 4 der folgenden 6 Kriterien müssen erfüllt sein:
  1. andauernde und umfassende Gefühle von Anspannung und Besorgtheit;
  2. Überzeugung, selbst sozial unbeholfen, unattraktiv oder minderwertig im Vergleich mit anderen zu sein;
  3. übertriebene Sorge, in sozialen Situationen kritisiert oder abgelehnt zu werden;
  4. persönliche Kontakte nur, wenn Sicherheit besteht, gemocht zu werden;
  5. eingeschränkter Lebensstil wegen des Bedürfnisses nach körperlicher Sicherheit;
  6. Vermeidung beruflicher oder sozialer Aktivitäten, die intensiven zwischenmenschlichen Kontakt bedingen, aus Furcht vor Kritik, Missbilligung oder Ablehnung.

Die Qualität dieser Art von Diagnostik hängt davon ab, wie gut die Persönlichkeit erfragt oder durch Testverfahren diagnostiziert wird (Anamnese) und wie gut aufgrund der Anamnese die Entscheidung getroffen werden kann, ob eine Persönlichkeitsstörung vorliegt oder nicht. Typischerweise wird die Anamnese aufgrund vorhandener Informationen aus der Patientenakte und einem darauf basierenden Gespräch mit dem Patienten gestellt, das teilweise standardisiert ist.

Das Gespräch kann sich z.B. an dem International Personality Disorder Examination (IPDE) von Loranger (1996) orientieren. Es besteht aus 11 Hintergrundfragen, z.B. zu Alter, Beruf und Familienstand, und 67 Fragen zu Persönlichkeitsstörungen. Zum Beispiel werden zu jedem

der 6 Kriterien für eine ängstliche Persönlichkeitsstörung entsprechende Fragen gestellt. Für Kriterium 1 (andauernde und umfassende Gefühle von Anspannung und Besorgtheit) sind dies z.B. folgende Fragen:

- Fühlen Sie sich fast immer angespannt und nervös?  
Wenn ja: Wie stark wirkt sich dies auf Ihr Leben aus? Können Sie mir einige Beispiele nennen?
- Sind Sie jemand, der immer besorgt ist, dass etwas Schlimmes oder Unerfreuliches geschehen wird?  
Wenn ja: Ist es sehr schwer für Sie, diese Sorgen loszuwerden? Wenn ja: Wie sehr beeinträchtigt es Ihr Leben, ein derartig sorgenvoller Mensch zu sein?

Die Antworten des Probanden werden dann auf folgender 3-Punkte-Skala kodiert:

- 2 Empfindet häufig andauernde und tiefgreifende Gefühle von beidem, Anspannung und Besorgtheit, mit einer deutlichen Auswirkung auf das Leben des Probanden.
- 1 Empfindet häufig andauernde und tiefgreifende Gefühle von Anspannung oder Besorgtheit (aber nicht beides), mit einer deutlichen Auswirkung auf das Leben des Probanden, oder:  
Empfindet gelegentlich andauernde und tiefgreifende Gefühle von beidem, Anspannung und Besorgtheit, mit einer deutlichen Auswirkung auf das Leben des Probanden.
- 0 Kriterium verneint, selten, begrenzt auf episodische Angst oder depressive Störungen, hat keine deutliche Auswirkung auf das Leben des Probanden oder wird nicht durch die Schilderung des Probanden belegt.

In einer Reliabilitätsstudie wurde geprüft, wie gut zwei unabhängig urteilende Beurteiler desselben Interviews übereinstimmen (Loranger et al., 1994). Die Übereinstimmung für das Vorliegen einer Persönlichkeitsstörung war akzeptabel ( $k=.64$ ), ebenso für die Zahl der erfüllten Kriterien für eine spezifische Störung (die Korrelationen variierten zwischen  $.73$  für die zwanghafte Störung bis zu  $.91$  für die Borderline-Störung). Diese Übereinstimmungen bezogen sich aber auf dasselbe Interview; es muss damit gerechnet werden, dass die Reliabilität des gesamten diagnostischen Verfahrens bedingt durch unterschiedliche Interviewstile der Beurteiler deutlich niedriger ist.

! Die Beurteilerübereinstimmung für Persönlichkeitsstörungen ist im ICD-10 akzeptabel, wobei jedoch der Einfluss unterschiedlicher Interviewstile nicht berücksichtigt ist.

■ **Tab. 4.8.** Prävalenz und Komorbidität von Persönlichkeitsstörungen. (Loranger et al., 1994, und Widiger et al., 1991)

Störung	PAR	SCH	DIS	IMP	BOR	HIS	ZWA	ÄNG	ABH	NAR
Prävalenz	2,4%	1,8%	1,8%	4,5%	14,9%	4,3%	3,6%	15,2%	4,6%	1,3%
Komorbidität	100%	83v%	82%	96%	83%	69%	83%	76%	93%	

Die Prävalenz bezieht sich auf 716 psychiatrische Patienten aus 11 Ländern, die Komorbidität auf 568 US-amerikanische Patienten, die nach DSM-IV klassifiziert wurden (da dort zwei zusätzliche Störungen kodiert werden, ist die Komorbidität gegenüber ICD-10 leicht überhöht). Abkürzungen vgl. ■ Tab. 4.7.

Die Prävalenz (relative Diagnosehäufigkeit innerhalb einer bestimmten Stichprobe) der Persönlichkeitsstörungen variiert mit der Art der untersuchten Personen. Werden repräsentative Stichproben von Erwachsenen betrachtet, so liegt die Prävalenz bei 10% (vgl. Fiedler, 2001). Bei klinischen Gruppen liegt sie erwartungsgemäß höher. Zum Beispiel fanden Moran et al. (2000) eine Prävalenz von 24% bei allgemeinärztlichen Patienten und Loranger et al. (1994) eine Prävalenz von 40% bei psychiatrischen Patienten. ■ Tabelle 4.8 zeigt die Prävalenz der spezifischen Störungen in der Studie von Loranger et al. (1994).

Dabei ist es keineswegs so, dass Personen einer spezifischen Persönlichkeitsstörung eindeutig zuzuordnen wären. Vielmehr sind Mehrfachdiagnosen die Norm, d.h. die spezifischen Störungen zeigen deutliche Überlappungen. Sie werden in der psychiatrischen Literatur unter dem Stichwort Komorbidität (gemeinsam auftretende Erkrankungen) abgehandelt. Die Komorbidität der Persönlichkeitsstörungen wird z.B. in einer Studie von Widiger et al. (1991) deutlich (vgl. ■ Tab. 4.8).

! **Persönlichkeitsstörungen kommen bei etwa 10% der Erwachsenen und 30%–40% der behandelten Patienten vor. Dabei sind Mehrfachdiagnosen die Regel.**

Der Übergang zwischen Persönlichkeitsstörungen und normalen Persönlichkeitsvarianten ist fließend. Jeder Persönlichkeitsstörung lässt sich eine normale Persönlichkeitsvariante zuordnen, die lediglich weniger stark ausgeprägt ist hinsichtlich der Abweichung vom statistischen Durchschnitt, des Umfangs der betroffenen Lebensbereiche und des Schweregrads der subjektiven Belastung bzw. der Funktionseinschränkung (vgl. Widiger et al., 2002). Deshalb gibt es zunehmend Versuche, Persönlichkeitsstörungen als Extremvarianten normaler Persönlichkeitsdimensionen aufzufassen und entsprechend durch Persönlichkeitsskalen zu operationalisieren. Zum Beispiel entwickelten Morey et al. (1985) solche Skalen auf

der Basis des großen Itempools des MMPI (Minnesota Multiphasic Personality Inventory, Hathaway & McKinley, 1972, eines in der Psychiatrie und der klinischen Psychologie weit verbreiteten Persönlichkeitsinventars).

Beziehungen der Persönlichkeitsstörungen zu den 3 Haupttypen und 5 Hauptfaktoren der Persönlichkeit sind teilweise offensichtlich. So lassen sich die dissoziale und die emotional-instabilen Persönlichkeitsstörungen dem unterkontrollierten Typ und die ängstliche und die abhängige Persönlichkeitsstörung dem überkontrollierten Typ zuordnen. ■ Tabelle 4.9 zeigt Zusammenhänge zwischen den Persönlichkeitsstörungen und den Big Five (Metaanalyse von Saulsman & Page, 2004) sowie Big Five Facetten (NEO-PI-R; vgl. ► Abschn. 4.1.1, ■ Tab. 4.5), die Costa und Widiger (2002, Appendix C) auf der Basis zahlreicher empirischer Studien an klinischen und nichtklinischen Studien Patienten postulierten.

Aus ■ Tab. 4.9 wird deutlich, dass es zwar systematische Zusammenhänge zwischen den Big Five und ihren Facetten und Persönlichkeitsstörungen gibt (wobei die Differenzierung durch die vielen Facetten natürlich besser gelingt als durch die Big Five selbst), aber auch die Big Five Facetten nicht ausreichen, um die Persönlichkeitsstörungen vollständig zu charakterisieren. Empirische Untersuchungen zu dimensional Ratings von Persönlichkeitsstörungen bei Patienten ergaben, dass nur 30%-50% der Variabilität in den Störungen durch Big Five Facetten vorhergesagt werden konnten (Bagby et al., 2005). Wurden Big Five Facetten und DSM-IV-Ratings genutzt, um die wichtigsten Funktionseinschränkungen von Patienten mit Persönlichkeitsstörungen im sozialen und Leistungsbereich vorherzusagen, schnitten die DSM-IV-Ratings besser ab (Skodol et al., 2005). Obwohl Faktorenanalysen dimensionaler Ratings von Persönlichkeitsstörungen oft 4 Faktoren ergeben, die den Big Five Faktoren mit Ausnahme von Offenheit gut entsprechen (Wiggins & Pincus, 2002), lassen sich Persönlichkeitsstörungen nicht als bloße Extremvarianten der normalen Persönlichkeitsvariati-

■ **Tab. 4.9.** Korrelationen der DSM-IV Persönlichkeitsstörungen mit den Big Five sowie typische Ausprägung (hoch/niedrig) von Big Five Facetten. (Nach Costa & Widiger, 2002, Appendix C; Saulsman & Page, 2004)

Big Five/Facetten	PAR	SCH	STY	ANT	BOR	HIS	ZWA	VER	ABH	NAR
<i>Neurotizismus</i>	.24	.10	.34	.09	.47	.06	.08	.45	.37	.03
— Ängstlichkeit			+		+			+	+	
— Reizbarkeit	+			+	+					+
— Depression					+	+		+		
— Soziale Befangenheit			+			+		+	+	+
— Impulsivität					+					
— Verletzlichkeit					+			+	+	
<i>Extraversion</i>	–.06	–.38	–.31	.06	–.07	.41	–.13	–.44	–.11	.24
— Herzlichkeit		–	–			+			+	
— Geselligkeit		–	–			+		–		
— Durchsetzungsfähigkeit							+	–	–	
— Aktivität										
— Erlebnishunger				+		+		–		
— Frohsinn		–	–			+				
<i>Offenheit für Erfahrungen</i>	–.01	–.15	–.05	.05	.02	.17	–.06	–.12	–.11	.14
— Offenheit für Phantasie			+			+				+
— Offenheit für Ästhetik										
— Offenheit für Gefühle		–				+				
— Offenheit für Handlungen			+							
— Offenheit für Ideen			+							
— Offenheit des Normen- und Wertesystems							–			
<i>Verträglichkeit</i>	–.31	–.17	–.20	–.33	–.23	–.06	–.06	–.13	.07	–.24
— Vertrauen	–		–		–	+			+	
— Freimütigkeit	–			–						
— Altruismus				–					+	–
— Entgegenkommen	–			–	–		–		+	
— Bescheidenheit									+	–
— Gutherzigkeit				–						–
<i>Gewissenhaftigkeit</i>	–.03	–.02	–.11	–.24	–.19	–.13	.18	–.06	–.10	–.06
— Kompetenz					–		+			
— Ordnungsliebe							+			
— Pflichtbewusstsein				–			+			
— Leistungsstreben							+			+
— Selbstdisziplin				–						
— Besonnenheit				–						

Abkürzungen wie in Tab. 4.7 sowie STY = schizotyp, ANT = antisozial, VER = vermeidend (DSM-IV-Kategorien).

#### 4.1 · Klassifikationen der Persönlichkeit

on auffassen (Livesley & Jang, 2005; Widiger et al., 2002). Vielmehr deutet sich ein Konsens der dimensional orientierten Forschung zu Persönlichkeitsstörungen dahingehend ab, dass Persönlichkeitsstörungen dann entstehen, wenn Menschen mit einer spezifischen Persönlichkeitsstruktur (beschreibbar z.B. durch Big Five Facetten) aufgrund dieser Struktur und Überforderung durch akute oder chronische Belastungen bestimmte zentrale Lebensaufgaben nicht erfüllen können, vor allem

- Wahrung eines kohärenten Konzepts der eigenen Person und wichtiger Bezugspersonen (► Kap. 4.7, 5.3),
- Gestaltung befriedigender sozialer Beziehungen für sich und andere (► Kap. 5),
- Passung in soziale Gruppen und die eigene Kultur (inkl. Erfüllung von Leistungsanforderungen).

Widiger et al. (2002) schlugen deshalb ein vierstufiges Verfahren zur Diagnose von Persönlichkeitsstörungen vor:

1. Erstellung eines Persönlichkeitsprofils (z.B. Big Five Facetten),
2. profilgeleitete Prüfung, ob persönlichkeitsstypische Probleme der Lebensführung vorhanden sind,
3. Bestimmung der Schwere der Probleme und damit Entscheidung, ob eine oder mehrere Persönlichkeitsstörungen vorliegen,
4. gegebenenfalls profilgeleitete Prüfung, ob eine andere Störung vorliegt.

Für Schritt 2 wurden auf Grundlage von Expertenurteilen Kataloge von persönlichkeitspezifischen Problemen entwickelt (McCrae et al., 2005). Zum Beispiel wird bei sehr niedriger Gewissenhaftigkeit geprüft, ob finanzielle Probleme oder gesundheitsgefährdendes Verhalten vorliegt. Hier kann also die Persönlichkeitsdiagnose die Suche nach Problemen unterstützen.

- ! Persönlichkeitsprofile sind nur mäßig geeignet, (spezifische) Persönlichkeitsstörungen zu charakterisieren. Sie können aber die Suche nach persönlichkeitsstypischen Problemen der Lebensführung und dadurch die Diagnose von Persönlichkeitsstörungen unterstützen.

#### 4.1.4 Exemplarische Anwendung: Persönlichkeitsfragebögen in der Personalauswahl

Ein wichtiger Anwendungsbereich der Persönlichkeitspsychologie ist die Personalauswahl für Arbeitsplätze

in Firmen und Organisationen (vgl. Schuler, 2005). Die Personalauswahl betrifft einerseits externe Bewerber auf zu besetzende Arbeitsplätze (externe Personalauswahl), andererseits Mitarbeiter, deren Eignung für künftige Aufgaben oder für bestimmte Fortbildungsmaßnahmen abgeschätzt werden soll (interne Personalauswahl im Rahmen der Personalentwicklung).

In allen diesen Fällen erfordert eine professionelle Entscheidung eine solide Persönlichkeitsdiagnostik. Sie kann und sollte sich auf verschiedene diagnostische Verfahren stützen, weil die Kombination mehrerer Verfahren fast immer einem einzelnen Verfahren überlegen ist (vgl. Schuler, 2005). In diesem Abschnitt wird die Rolle von Persönlichkeitsfragebögen in der Personalauswahl umrissen; in ► Abschn. 4.4.4 werden Fähigkeitstests diskutiert.

Persönlichkeitsfragebögen wurden zuerst in den USA ab etwa 1920 zur Personalauswahl eingesetzt. Sie wurden aber schon bald in eine zweitrangige Rolle verwiesen, als Mitte der zwanziger Jahre in Berlin im Rahmen der »Psychotechnik« zahlreiche Methoden zur Fähigkeitsdiagnostik entwickelt wurden (vgl. ► Abschn. 4.4.4), deren Ergebnisse im Gegensatz zu den Antworten in Persönlichkeitsfragebögen weniger »geschönt« werden können. Die allgemeine Skepsis gegenüber dem Persönlichkeitskonzept in den siebziger Jahren, ausgelöst durch Mischels Kritik (vgl. ► Abschn. 2.4.4), trug dann dazu bei, dass Persönlichkeitsfragebögen in der Personalauswahl nur noch ein Schatten-dasein fristeten.

Das änderte sich schlagartig Anfang der neunziger Jahre in den USA, als Barrick und Mount (1991) für 5 verschiedene Berufsgruppen den Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsselbsteurteilungen in Fragebögen und Vorgesetztenurteilen hinsichtlich der Eignung für den Arbeitsplatz und für Fortbildungsmaßnahmen untersuchten. Es handelte sich also um eine Studie zur prädiktiven Validität von Persönlichkeitsskalen (vgl. ► Abschn. 3.2.3). Hierzu führten sie eine Analyse aller vorliegenden Studien durch, indem sie die verwendeten Persönlichkeitsskalen jeweils einem der fünf Hauptfaktoren der Persönlichkeit zuordneten und dann die Korrelationen zwischen den Big Five und den beiden Vorhersagekriterien (Eignung für Arbeitsplatz bzw. Training) über alle einschlägigen Studien mittelten. Dieses Verfahren der Metaanalyse hat gegenüber spezifischen Studien den Vorteil, aufgrund der breiten Datenbasis sehr verlässliche Werte der Vorhersagequalität zu liefern.

Barrick und Mount (1991) fanden, dass der Faktor Gewissenhaftigkeit die besten Vorhersagen lieferte. Die mittlere »wahre«, d.h. für Unreliabilität korrigierte Korre-

lation zwischen selbstbeurteilter Gewissenhaftigkeit und Vorgesetztenurteil betrug für beide Vorhersagekriterien .23 (sie wendeten also die doppelte Minderungskorrektur an; vgl. ▶ Abschn. 3.2.1). Diese Korrelationen sind angesichts der großen zugrundeliegenden Stichprobe weitaus besser als der Zufall. Sie erscheinen zunächst nicht groß.

Dennoch ist ihr Nutzen beträchtlich, wenn man bedenkt, dass Persönlichkeitsfragebögen in großem Stil einfach und preiswert verwendet werden können. Nutzenabschätzungen zeigen, dass bei mittleren Mitarbeiterkosten (Außendienstmitarbeiter einer Versicherungsgesellschaft) und einer Validität von .18 der Gewinn gegenüber einer Zufallsentscheidung bei 430 € pro Einstellung liegt (vgl. genauer dazu Schuler, 2005). Wenn dies auf die Millionen Arbeitsplätze hochgerechnet wird, die in den USA jährlich besetzt werden, könnten Persönlichkeitsfragebögen jährlich Milliarden Dollar erwirtschaften. Dies ist insofern irreführend, als angenommen wird, dass es keine validen alternativen Verfahren gibt. Die Überlegung soll nur zeigen, dass niedrige Korrelationen durchaus einen hohen Nutzen haben könnten.

! Unter den 5 Hauptfaktoren der Persönlichkeit sagt selbstbeurteilte Gewissenhaftigkeit das Vorgesetztenurteil über den Berufserfolg am besten vorher.

Die sehr grobe Art der Metaanalyse von Barrick und Mount (1991) unterschätzt deutlich die Möglichkeiten von Persönlichkeitsfragebögen, weil über sehr heterogene Berufsarten gemittelt wurde; z.B. wurden Mechaniker der Armee mit Sozialarbeitern in einen Topf geworfen. Deshalb steigt die Validität regelmäßig, wenn die Berufsart eingegrenzt wird und die Skalen passend zu den Arbeitsanforderungen ausgewählt werden: Extraversion dürfte für den Berufserfolg von Staubsaugervertretern wichtiger sein als für den von Archivaren. So fanden z.B. McHenry et al. (1990), dass für Armeeingehörige entwickelte Fragebögen deren Berufserfolg (Vorgesetztenurteil) in bezug auf nichttechnische Fähigkeiten nach doppelter Minderungskorrektur zu .33–.37 vorhersagten.

Im deutschen Sprachraum wurde eigens zur Personalauswahl das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP; Hossiep & Paschen, 1999) entwickelt. Es handelt sich um einen umfangreichen Fragebogen mit 196 Items auf 14 Skalen (vgl. ■ Tab. 4.10). Ihre

■ Tab. 4.10. Die Skalen des BIP: Interne Konsistenz (Reliabilität) und Korrelation mit dem Gehalt (Validität)

Skala	Beispielitem	Reliabilität	Validität
Leistungsmotivation	Ich bin ausgesprochen ehrgeizig	.81	.18
Gestaltungsmotivation	Für einige bin ich ein unbequemer Querdenker	.75	.24
Führungsmotivation	Ich trage gerne die Verantwortung für wichtige Entscheidungen	.88	.33
Gewissenhaftigkeit	Ich nehme die Dinge ganz genau	.83	–.09
Flexibilität	Wenn ich vor völlig unerwarteten Situationen stehe, fühle ich mich richtig in meinem Element	.87	.22
Handlungsorientierung	Was ich mir für den Tag vornehme, ist am Abend erledigt	.86	.14
Sensitivität	Ich bemerke mit großer Sicherheit, wie sich mein Gegenüber fühlt	.85	.05
Kontaktfähigkeit	Ich kann besser auf Menschen zugehen als viele andere	.90	.07
Soziabilität	Ich gehe mit anderen rücksichtsvoll um	.75	–.10
Teamorientierung	Wenn ich die Wahl habe, bearbeite ich Aufgaben lieber mit anderen	.89	.13
Durchsetzungsstärke	Bei Auseinandersetzungen gewinne ich andere leicht für meine Position	.85	.27
Emotionale Stabilität	Mich wirft so leicht nichts aus der Bahn	.89	.20
Belastbarkeit	Auch wenn ich sehr hart arbeiten muss, bleibe ich gelassen	.92	.27
Selbstbewusstsein	Ich bin selbstbewusst	.85	.26

#### 4.1 · Klassifikationen der Persönlichkeit

Reliabilität (interne Konsistenz) war mit mindestens .75 ausreichend (Median .85). Die Retestreliabilitäten für 8–10 Wochen waren vergleichbar hoch.

Die Korrelationen zwischen den Skalen variierten beträchtlich, zwischen .75 (Führungsmotivation und Durchsetzungsfähigkeit) und .36 (Durchsetzungsfähigkeit und Soziabilität, wobei Soziabilität nicht Geselligkeit, sondern Verträglichkeit bedeutet). Zur Validität liegen an einer großen Stichprobe von 3403 Berufstätigen u.a. die Korrelationen mit dem Gehalt vor (vgl. ■ Tab. 4.10). Die multiple Korrelation zwischen allen Skalen und dem Gehalt (d.h. Korrelation zwischen der optimal gewichteten Summe aller Skalenwerte und dem Gehalt) betrug .40. Ähnlich hoch waren die Beziehungen zur subjektiven Einschätzung des eigenen beruflichen Erfolges und zur Arbeitszufriedenheit. Zusammenhänge mit dem Vorgesetztenurteil wurden nicht berichtet. Wohl aufgrund der auf das Berufsleben bezogenen Iteminhalte wurde das BIP von den Teilnehmern positiv bewertet. Zum Beispiel kreuzten die meisten bei der Frage »Wenn Sie im Rahmen einer Bewerbung das BIP bearbeiten müssten, für wie angemessen würden Sie die Fragen halten?« den Wert 6 auf einer Skala von 1 (nicht angemessen) bis 7 (sehr angemessen) an.

In einer umfangreichen Metaanalyse zu Persönlichkeitsfragebögen fanden Ones et al. (1993) für 665 Korrelationen, die sich auf Untersuchungen von insgesamt über eine halbe Million Getesteten bezogen, eine mittlere wahre Validität von Integritätstests für das Vorgesetztenurteil über die allgemeine berufliche Leistung von .40 (vgl. auch Marcus et al., 1997). Integritätstests sollen die Vertrauenswürdigkeit erfassen, ein Merkmal, das immer dann sehr wichtig ist, wenn Mitarbeiter in sicherheitsempfindlichen Bereichen arbeiten. Integrität lässt sich mehr oder weniger direkt erfragen. Eine direkte Frage wäre z.B. »Haben Sie jemals daran gedacht, Geld von Ihrer Arbeitsstelle zu entwenden, ohne es dann tatsächlich zu tun?«, eine indirekte, weniger leicht zu durchschauende wäre z.B. »Sie sind eher vernünftig als abenteuerlustig«.

Die prädiktive Validität von Integritätstests war nicht nur überraschend hoch, sondern variierte auch nicht so stark zwischen verschiedenen Berufsgruppen und Untersuchungsverfahren wie in anderen Metaanalysen. Marcus et al. (1997) untersuchten den Zusammenhang zwischen Integritätstests und Big-Five-Skalen. Die wahren, für Unreliabilität korrigierten Korrelationen betragen .48 für Verträglichkeit, .45 für Gewissenhaftigkeit, .31 für Neurotizismus und .23 für Extraversion; der Zusammenhang mit dem Kulturfaktor war gering (.14). Die Integritäts-

dimension liegt also »quer« zu den fünf Hauptfaktoren. Dies ist ein gutes Beispiel dafür, dass die fünf Hauptfaktoren zwar einen wichtigen Bereich von Persönlichkeitsunterschieden erfassen, wichtige Eigenschaften innerhalb dieses Bereichs aber oft nicht einem der Faktoren entsprechen, sondern Kombinationen von Faktoren.

Einschränkend muss gesagt werden, dass Integrität vermutlich auch deshalb das Vorgesetztenurteil so gut unabhängig von Arbeitsanforderungen vorhersagt, weil Personen mit hohen Integritätswerten eher angepasst und von Vorgesetzten einfach zu handhaben sind. Kreative und leistungsfähige, aber aufmüpfige Mitarbeiter dürften in ihrem Berufserfolg von ihren Vorgesetzten unterschätzt werden.

! Aus variablenorientierter Sicht lässt sich Berufserfolg substantiell durch Persönlichkeitsfragebögen vorhersagen, vor allem wenn die Fragebögen passend zu den Arbeitsanforderungen gewählt werden (wahre Korrelationen um .30). Eine Ausnahme sind Integritätstests, die Vertrauenswürdigkeit und Angepasstheit erfassen und das Vorgesetztenurteil in einer breiten Palette von Berufen vergleichsweise gut vorhersagen (wahre Korrelation um .40). Sie messen eine Persönlichkeitseigenschaft, die quer zu den 5 Hauptfaktoren liegt.

Aus personorientierter Sicht lässt sich Integrität als Persönlichkeitstyp auffassen, gekennzeichnet durch ein spezifisches Big-Five-Profil. Alternativ zur Suche nach einzelnen Prädiktoren des Berufs- und Fortbildungserfolgs kann in der Personalauswahl auch personorientiert vorgegangen werden, indem Persönlichkeitsprofile von Bewerbern mit dem Normprofil von Inhabern des zu besetzenden Arbeits- oder Fortbildungsplatzes verglichen werden (das Normprofil besteht aus den Skalenmittelwerten dieser Personen). Abweichungen von diesem typischen Profil können dann Thema eines Gesprächs sein, in dem die Abweichungen durch Rückfragen und Bitte um Konkretisierung der Selbsteinschätzung durch Beispiele validiert oder auch infrage gestellt werden können. Hierfür gibt es z.B. im Manual des BIP Normwerte für verschiedene Berufsgruppen (z.B. Sachbearbeiter, Geschäftsführer und Vorstände) und Hinweise zur Durchführung derartiger Gespräche.

Weitergehend ist der Ansatz, ein Anforderungsprofil aus den Arbeitsanforderungen abzuleiten (z.B. aufgrund einer Befragung von Vorgesetzten oder einer systematischen Arbeitsanalyse) und dann das individuelle Profil mit einem Profil akzeptabler Werte zu vergleichen.

Abweichungen von diesem Anforderungsprofil werden dann negativ gewertet. Ein Beispiel für ein derartiges personorientiertes Vorgehen ist das computerbasierte System ELIGO (Miesen et al., 1999). Aus 42 möglichen Dimensionen werden entscheidungsrelevante Dimensionen ausgewählt und für jede Dimension der Bereich akzeptabler Bewerber bestimmt. Zum Beispiel kann gefordert werden, dass nur Bewerber akzeptiert werden, deren Konzentrationsfähigkeit eine Mindestanforderung erfüllt (z.B. besser ist als bei 20% in der Normgruppe) und deren Wert auf der Dimension »arbeitet generalistisch – spezialistisch« in einem mittleren Bereich liegt. Dann werden die Bewerber auf den ausgewählten Dimensionen getestet und ihr Profil mit dem Anforderungsprofil verglichen. Erfüllen zu viele oder zu wenige Bewerber das Anforderungsprofil, kann es nach Testung aller Bewerber noch einmal so revidiert werden, dass eine gewünschte Anzahl von Kandidaten zustandekommt. Dieses Verfahren eignet sich sicherlich nicht für die Endauswahl, wohl aber für eine Zwischenauswahl, wenn eine große Anzahl von Bewerbern auf einen kleinen Kreis von Kandidaten für die engere Wahl reduziert werden soll.

**!** Aus personorientierter Sicht lässt sich das Profil eines Bewerbers mit einem Normprofil oder einem Anforderungsprofil vergleichen (z.B. ELIGO). In die engere Wahl

### ? Fragen

- 4.1 Was sind die Big Five und wie wurden sie gefunden?
- 4.2 In welcher Hinsicht unterscheiden sich die Big Five von den Big Seven, und welche Persönlichkeitsbereiche erfassen beide Modelle nicht?
- 4.3 Welchen Nutzen haben lexikalisch begründete Faktorensysteme?
- 4.4 Wie lassen sich Persönlichkeitstypen definieren?
- 4.5 Wie lassen sich Persönlichkeitsunterschiede variablenorientiert bzw. personorientiert klassifizieren?
- 4.6 Wie lassen sich Persönlichkeitstypen auf der Basis von Persönlichkeitsskalen finden, und warum ist hierfür die Q-Faktorenanalyse nicht geeignet?
- 4.7 Welches sind 3 Haupttypen der Persönlichkeit?
- 4.8 Welches sind Vor- und Nachteile des Typenansatzes?

kommen dann Bewerber, die der Norm nahe kommen oder das Anforderungsprofil erfüllen.

Seit einigen Jahren nimmt die Personalsuche, aber auch die Personalvorauswahl durch das Internet rasant zu. So suchen inzwischen praktisch alle größeren Firmen neue Mitarbeiter gezielt über das World Wide Web, indem »Headhunter« gezielt nach Personen mit bestimmten Qualifikationen über einschlägige Homepages suchen. Das World Wide Web eignet sich aber auch zur Personalvorauswahl, indem die internetbasierte Absolvierung bestimmter Persönlichkeits- und Leistungstests als Eingangsvoraussetzung für eine Bewerbung gefordert wird. Ein gutes Abschneiden in solchen Verfahren im Sinne der Passung zu Anforderungsprofilen spricht zwar noch nicht unbedingt für die Bewerber, weil die Testsituation weitgehend unkontrolliert ist, insbesondere die Verfahren mit fremder Hilfe absolviert werden können, aber ein schlechtes Abschneiden spricht gegen die Bewerber (wer trotz fremder Hilfe nicht den Anforderungen entspricht, entspricht ihnen mit hoher Wahrscheinlichkeit wirklich nicht; Wottawa & Woike, 2002). Internet-basierte Personalvorauswahl ist kostengünstig, weil Testung und Auswertung automatisiert erfolgen und Reisekosten der Bewerber entfallen, und ist deshalb in der Regel umso effizienter, je größer die Bewerberzahl pro Stelle ist.

### i Hinweise zur Beantwortung

- 4.1 **■** Tabelle 4.4, lexikalischer Ansatz, Faktorenanalyse
- 4.2 Kultur-Konventionalität, positive/negative Valenz, gesundheits- und sexualitätsbezogene Eigenschaften, manche Einstellungen und Werthaltungen
- 4.3 Fragebogenentwicklung, Klassifikation von Konstrukten
- 4.4 Extremgruppen, Prototypen
- 4.5 Big Five, Q-Faktorenanalyse von Q-Sorts
- 4.6 Clusteranalyse von Profilen, Ignorierung von Unterschieden im Profilmittelwert
- 4.7 Bezug zu Theorie von Block, prototypische Big-Five-Profile
- 4.8 Nähe zu Alltagspsychologie, Schwierigkeit der Feindifferenzierung

**? Fragen**

- 4.9 Was ist eine Persönlichkeitsstörung nach ICD-10?
- 4.10 Welches sind die spezifischen Persönlichkeitsstörungen nach ICD-10? Beispiel einer Definition?
- 4.11 Welche Probleme bestehen bei der Diagnostik von Persönlichkeitsstörungen?
- 4.12 Sind Persönlichkeitsstörungen lediglich Extremvarianten von Big Five Facetten?
- 4.13 Welchen Nutzen haben Persönlichkeitsprofile bei der Diagnose von Persönlichkeitsstörungen?
- 4.14 Wie gut lässt sich der Berufserfolg mit einzelnen Persönlichkeitskalen vorhersagen?
- 4.15 Wie lassen sich große Bewerberzahlen durch Nutzung von Persönlichkeitsprofilen effizient auf wenige potenzielle Kandidaten einschränken?

**i Hinweise zur Beantwortung**

- 4.9 Kriterien gemäß ► Unter der Lupe
- 4.10 ► Unter der Lupe und ■ Tab. 4.7
- 4.11 Reliabilität, Komorbidität
- 4.12 nur begrenzte Vorhersagbarkeit aus Big Five
- 4.13 können die Suche nach Problemen der Lebensführung unterstützen
- 4.14 Metaanalyse zu Big Five, Berufsabhängigkeit, Integritätstests
- 4.15 ELIGO, Internet-Screening

**Weiterführende Literatur**

- Block, J. (1995). A contrarian view of the five-factor approach to personality description. *Psychological Bulletin*, 117, 187–215.
- John, O.P. & Srivastava, S. (1999). The Big Five taxonomy: History, measurement and theoretical perspectives. In L.A. Pervin & O.P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 102–138). New York: Guilford Press.
- Fiedler, P. (2001). *Persönlichkeitsstörungen* (5. Aufl.). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Schuler, H. (2005). *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.

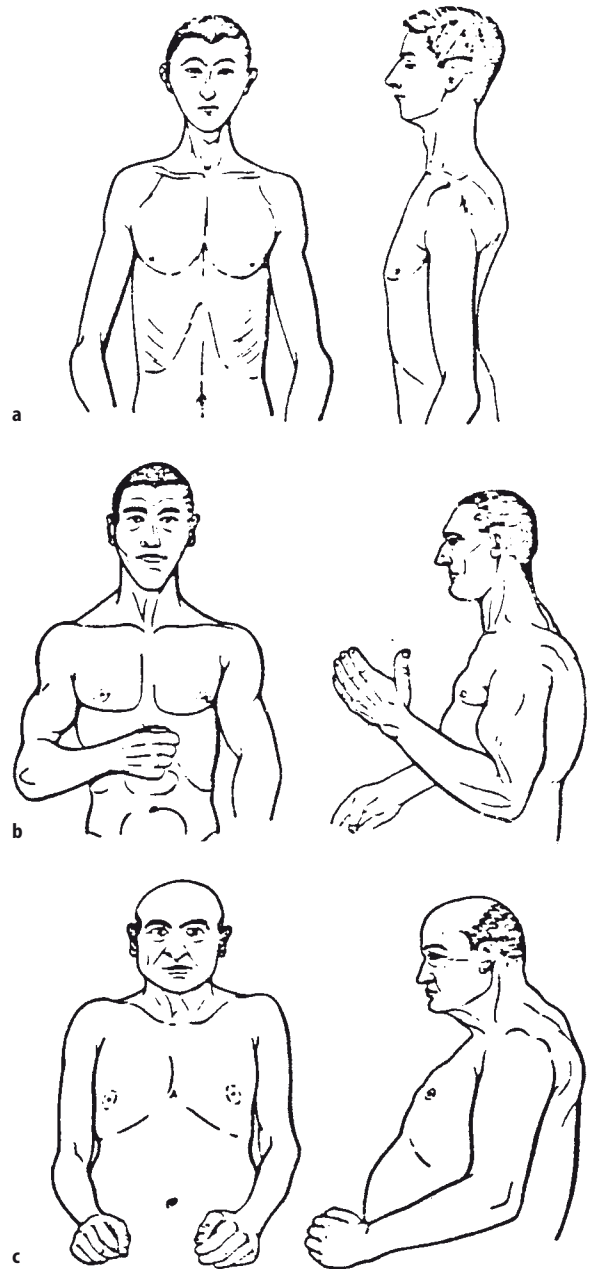
4.2 Gestalt

Gestalteigenschaften sind von anderen Menschen unmittelbar wahrnehmbare, sehr stabile körperliche Persönlichkeitseigenschaften wie Gesichtsform, Größe, Schönheit. Sie sind situativ invariant und können direkt auf die soziale Umwelt wirken. In der Alltagspsychologie und der älteren persönlichkeitspsychologischen Literatur finden sich zahlreiche Annahmen über Zusammenhänge zwischen Gestalteigenschaften und Verhaltensdispositionen. So gelten Dicke als eher gesellig und gemütlich, Dünne als ungesellig und empfindlich. Diese Zusammenhänge dürften wesentlich auf sprachlichen Assoziationen beruhen (z.B. dünn – dünnhäutig – empfindlich).

Kretschmer (1921, 1961) versuchte, korrelative Zusammenhänge zwischen Körperbau (»Konstitutionstypen«) und psychiatrischer Symptomatik – später auch Temperament – zu finden. ■ Abbildung 4.3a–c zeigt die drei Konstitutionstypen, ■ Tab. 4.11 ein typisches Ergebnis zum Zusammenhang zwischen Konstitutionstyp und psychiatrischer Diagnose.

Kretschmers Interpretation dieses korrelativen Zusammenhangs war, dass es einen kausalen Zusammenhang zwischen Konstitution und Anfälligkeit für bestimmte Erkrankungen gebe: Eine bestimmte Konstitution prädisponiere zu bestimmten Krankheiten. Ein Blick auf ■ Abb. 4.3a–c legt allerdings den Verdacht nahe, dass der Zusammenhang zwischen Körperbau und psychiatrischer Diagnose altersbedingt sein könnte, denn mit zunehmendem Alter verändert sich die alterstypische Gestalt vom leptosomen über den athletischen zum pyknischen Typ, und manisch-depressive Patienten haben ein durchschnittlich höheres Alter als schizophrene. Nachfolgende

Untersuchungen fanden tatsächlich keine oder nur sehr schwache Zusammenhänge innerhalb bestimmter Altersstufen (vgl. Anastasi, 1971). Kretschmers Befund ist ein gutes Beispiel für eine Scheinkorrelation, die einen direkten Zusammenhang zwischen zwei Variablen vor-



■ Abb. 4.3. Konstitutionstypen nach Kretschmer. a: leptosom, b: athletisch, c: pyknisch. (Aus Amelang & Bartussek, 1990)

■ Tab. 4.11. Zusammenhang zwischen Konstitutionstyp nach Kretschmer und psychiatrischer Diagnose. (Nach Westphal, 1931)

Typ	schizophren n = 5233	epileptisch n = 1505	manisch-depressiv n = 1361
leptosom	50,3%	25,1%	19,2%
athletisch	16,0%	28,9%	6,7%
pyknisch	13,7%	5,5%	64,6%
sonstig	20,0%	40,5%	9,5%

täuscht, tatsächlich aber durch eine nicht gemessene Drittvariable bedingt ist (vgl. auch ► Abschn. 2.7.3).

Ähnliches gilt für die von Kretschmer und später Sheldon et al. (1940) behaupteten Zusammenhänge zwischen Konstitutionstyp und Temperament (z.B. seien leptosome Typen empfindlicher als pyknische und pyknische gemüthlicher als leptosome). Die gefundenen Korrelationen erwiesen sich bei nachfolgender kritischer Prüfung weitgehend als Scheinkorrelationen, bedingt durch das Alter der Beurteilten und Urteilsverzerrungen bei den Urteilern. Meist wurde nämlich der Körperbau und das Temperament von derselben Person beurteilt, so dass das Temperamentsurteil durch das Urteil über den Konstitutionstyp beeinflusst war und umgekehrt (vgl. Anastasi, 1971).

Die Naivität, mit der Kretschmer und Sheldon den Zusammenhang zwischen Gestalt und Verhaltensdispositionen untersuchten, brachte psychologische Analysen von Gestalteigenschaften insgesamt in Verruf; gefördert wurde dies durch die gänzlich unseriösen Theorien zum Zusammenhang zwischen anatomisch definierter »Rasse« und »Charakter« während der Nazizeit (vgl. Weingart et al., 1988). Mangels solider Untersuchungen lässt es sich deshalb derzeit schlecht einschätzen, ob es nach Kontrolle des Alters substantielle Zusammenhänge zwischen Gestalteigenschaften und Verhaltensdispositionen gibt (vgl. aber Borkenau & Liebler, 1995, und die in ► Kap. 7.1 diskutierten Studien zu subtilen körperlichen Indikatoren früher hormoneller Einflüsse auf die Entwicklung).

! **Beziehungen zwischen den Konstitutionstypen von Kretschmer und Sheldon einerseits und psychiatrischen Diagnosen und Persönlichkeitseigenschaften andererseits beruhen auf alters- und urteilsbedingten Scheinkorrelationen.**

Was jedoch gut untersucht wurde, sind interindividuelle Unterschiede in physischer Attraktivität (wie stark jemand dem Schönheitsideal seiner Kultur entspricht; vgl. Renz, 2006, für eine Übersicht). Die meisten Studien beziehen sich auf Schönheitsbeurteilungen des Gesichts mit neutralem Ausdruck, wobei die Gesichter z.T. auch computergestützt erzeugt oder manipuliert werden. Männer und Frauen und auch Angehörige unterschiedlicher Kulturen stimmen mittelstark darin überein, wie schön ein Gesicht ist; durch Aggregation über ca. 10 Beurteiler entsteht so ein reliables Maß der Schönheit (Langlois et al., 2000). Korrelationen mit Gesichtsmerkmalen geben darüber Aufschluss, auf welche Merkmale die Urteiler ihr Schönheitsurteil stützen. Hierzu wurden zwei Merkmale ausführlich untersucht: Durchschnittlichkeit (Nicht-Abweichung vom durchschnittlichen Gesicht der Population) und Symmetrie (Übereinstimmung zwischen linker und rechter Gesichtshälfte) (vgl. ► Abschn. 7.2.2 für geschlechtstypische Merkmale). ■ **Abbildung 4.4a,b zeigt Durchschnittsgesichter von 32 deutschen Männern bzw. 64 deutschen Frauen.** Durch die Durchschnittsbildung sind sie ausgesprochen symmetrisch und weisen eine künstlich anmutende Reinheit der Haut auf, die selbst wiederum als schön wahrgenommen wird.



■ **Abb. 4.4.** Männliches und weibliches deutsches Durchschnittsgesicht junger Erwachsener (*links*) und virtuelle Miss Germany (*rechts*; Durchschnitt der 22 Endrunden-Teilnehmerinnen 2002). (Copyright www.beautycheck.de, Dr. Martin Gründl)

Werden nur Gesichter der Normalbevölkerung herangezogen, korreliert Gesichts-Schönheit um .40 mit der Durchschnittlichkeit und um .25 mit der Symmetrie (Rhodes, 2006); die »virtuelle Miss Germany« (■ Abb. 4.4c) wirkt nur geringfügig schöner als die durchschnittliche gleichaltrige Deutsche (■ Abb. 4.4b). Bei klinischen Stichproben ist die Variabilität größer und deshalb auch die Korrelation. Als besonders schön empfundene Gesichter sind aber gerade nicht perfekt durchschnittlich oder symmetrisch, sondern zeigen leichte Abweichungen von der Perfektion (Langlois et al., 2000); das wird z.B. beim gezielt applizierten Schönheitsfleck genutzt.

Erklärt werden diese Korrelationen evolutionspsychologisch oder durch allgemeine Prinzipien der Informationsverarbeitung (vgl. Rhodes, 2006). Evolutionspsychologisch ist plausibel, dass größere Abweichungen vom Durchschnitt oder Asymmetrien Hinweise auf Krankheiten oder Entwicklungsstörungen sind, so dass eine Präferenz für Durchschnittlichkeit und Symmetrie bei der Partnerwahl einen Reproduktionsvorteil hat. Tatsächlich korrelieren Durchschnittlichkeit und Symmetrie des Gesichts positiv mit Gesundheit, wobei der Zusammenhang aber vor allem auf Werte im unteren Teil der Verteilungen zurückgeht (Unattraktivität korreliert mit Krankheit, nicht aber Attraktivität mit Gesundheit). Der evolutionspsychologische Mechanismus dürfte daher eher die Vermeidung von Asymmetrien und Abweichungen vom Durchschnitt sein.

Die Präferenz von Durchschnitt und Symmetrie könnte aber auch unabhängig davon eine Konsequenz des Prinzips sein, dass Durchschnittlichkeit und Symmetrie *generell* als schöner eingeschätzt werden (nicht nur bei Gesichtern, sondern auch z.B. in der Kunst und Architektur), und des Prinzips, dass Durchschnittliches und Symmetrisches subjektiv als vertrauter empfunden wird und deshalb auch als positiver (»mere exposure effect«; Zajonc, 1968).

Unter den sonstigen Merkmalen des Körperbaus wurde besonders das Taille-Hüfte-Verhältnis (»waist-to-hip ratio«, WHR) bei Frauen untersucht (Singh, 1993). Bis zur Pubertät unterscheiden sich die beiden Geschlechter in diesen Verhältnissen nicht. Danach werden bei den Mädchen unter dem Einfluss von Östrogen die Hüften breiter; dadurch sinkt die WHR bei Mädchen von 0,9 bis zu etwa 0,7. Eine besonders niedriger WHR von 0,7 wird – relativ unabhängig vom Körpergewicht – von Männern für besonders attraktiv gehalten; alle Miss America Siegerinnen zwischen 1920 und 1990 hatten WHRs zwischen 0,69 und 0,72. Evolutionspsychologisch wird dies

damit erklärt, dass eine geringe WHR Nicht-Schwangerschaft, Jugend, Fruchtbarkeit und Gesundheit signalisiert. Tatsächlich korreliert die WHR bei Frauen deutlich negativ mit diversen Gesundheitsindikatoren, positiv mit dem Östrogenspiegel und Fruchtbarkeit (bei künstlichen Befruchtungen sinkt die Erfolgsrate mit höherem WHR ab einem WHR von 0,8) und nimmt ab der Menopause deutlich zu (Weeden & Sabini, 2005). In der Mode wird dies genutzt, um die Attraktivität durch Korsetts und hüftbetonte Kleidung zu verstärken.

Das Pendant bei Männern ist das Taille-Schulter-Verhältnis (»waist-to-shoulder ratio«, WSR). Ab der Pubertät werden unter dem Einfluss von Testosteron die Schultern breiter; dadurch sinkt die WSR bis zu etwa 0,6, dem Idealverhältnis aus Sicht von Frauen (Dixson et al., 2003). In der Mode wird dies genutzt, um die Attraktivität durch ausgestopfte Schultern und Epauletten an Uniformen zu verstärken.

! Schönheit lässt sich durch Aggregation über Beurteiler objektivieren. Gesichts-Schönheit beruht u.a. auf Durchschnittlichkeit und Symmetrie. Das lässt sich evolutions- und kognitionspsychologisch erklären. Unter den sonstigen Körpermerkmalen spielt bei Frauen das Taille-Hüfte- und bei Männern das Taille-Schulter-Verhältnis eine wichtige Rolle für den Attraktivitätseindruck.

Macht Schönheit glücklich? Das Selbstwertgefühl korreliert nur minimal mit fremdeingeschätzter Attraktivität (die mittlere Korrelation in 38 Studien mit insgesamt nahezu 5000 Versuchspersonen betrug nur .06; Feingold, 1992a). Entgegen dem landläufigen Vorurteil macht Schönheit nicht selbstsicher und Hässlichkeit nicht unsicher. Stärker sozial beeinflusste Merkmale zeigen aber zumindest mäßig starke Zusammenhänge zwischen fremdeingeschätzter Attraktivität und Persönlichkeit. In Feingolds Auswertung der relevanten Literatur korrelierte fremdbeurteilte Schönheit mit beobachteter sozialer Kompetenz in der Zweierinteraktion zu .25, mit Beliebtheit in sozialen Gruppen (z.B. Schulklasse) zu .31 und mit selbstbeurteilter Einsamkeit zu -.15. Schönheit macht das soziale Leben etwas einfacher, weil Interaktionspartner positiver reagieren. Das erleichtert es, Kontakte zu knüpfen, und schützt so vor Einsamkeit.

Physische Attraktivität hat auch gewisse Vorteile bei der Bewerbung für einen Arbeitsplatz. Schuler und Berger (1979) händigten 80 mit Personaleinstellung befassen Führungskräften fiktive Bewerbungsunterlagen von Betriebswirten beiderlei Geschlechts aus. Die Unterlagen