



Rezension für Tests und Arbeitsmittel  
für den Anwendungsbereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz

Verfahren

# Golden Profiler of Personality (GPOP)

Golden, J.P., Bents, R., Blank, R. & Diergarten, D. (2013). Bern: Huber.

Kategorie

Persönlichkeitstest

## 1 Beschreibung

### 1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Der GPOP kann dem besseren Verständnis der eigenen Person, der Verbesserung von Beziehungen am Arbeitsplatz, generell der Verbesserung von Beziehungen in sozialen Umfeldern, als Hilfestellung für persönliche Entscheidungen (einschliesslich Entscheidungen für Karriere und Beruf), der Verbesserung der eigenen Lebensqualität dienen.

Einsatzbereiche:

1. Organisationen
2. Beratung von Einzelpersonen und Arbeitsgruppen zur Leistungsoptimierung in Unternehmen
3. Entwicklung und Coaching von Führungskräften
4. Teamanalyse und -entwicklung
5. Laufbahn- und Karriereberatung

Für Eignungsdiagnostik und zur Personalselektion empfiehlt sich der Einsatz des GPOP nur, wenn er zusammen mit anderen Instrumenten verwendet wird.

### 1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Der deutschsprachige GPOP kann bei Personen ab 16 Jahren eingesetzt werden.

### 1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Die Entwicklung des Verfahrens beruft sich auf Theorien und Arbeiten von Carl Gustav Jung, Gordon Allport, Hans J. Eysenk und Alfred Adler. Für den europäischen Markt wurde der Golden Personality Type Profiler unter dem Namen Golden Profiler of Personality entwickelt. Für die Anpassungen an den deutschsprachigen Kulturkreis wurden einige Veränderungen vorgenommen. Der GPOP besteht aus 121 Items mit siebenstufigem Antwortformat. Er identifiziert Verhalten von Personen anhand von fünf bipolaren Globalskalen:

- |                 |   |   |                          |     |   |   |                              |
|-----------------|---|---|--------------------------|-----|---|---|------------------------------|
| 1. Energie:     | E | – | Extraversion             | vs. | I | – | Introversion                 |
| 2. Wahrnehmen:  | S | – | Sinneswahrnehmung        | vs. | N | – | Intuition                    |
| 3. Entscheiden: | T | – | Analytisches Entscheiden | vs. | F | – | Wertorientiertes Entscheiden |
| 4. Lebensstil:  | J | – | Strukturorientierung     | vs. | P | – | Wahrnehmungsorientierung     |
| 5. Stressgrad:  |   |   | Anspannung               | vs. |   |   | Gelassenheit                 |

Die verschiedenen Skalen beschreiben jeweils Dichotomien (EI, SN, TF, JP). Aus den Kombinationen der 4 Präferenzen lassen sich 16 verschiedene Persönlichkeitstypen erfassen (z.B.

ESFJ oder ISFP). Jede Buchstabenfolge besteht aus vier Präferenzen (z.B. ENTJ: Extraversion, Intuition, analytisches Entscheiden, Strukturorientierung).

Die 16 Typen werden ausführlich beschrieben. Das Verfahren stützt sich auf ein bestehendes Konzept (vgl. MBTI) und empirische Forschungen.

---

#### 1.4 **Material**

1. Manual
  2. Begleitbuch der deutschen Testautoren mit dem Titel "Typisch Mensch" (vgl. 1.7)
  3. Testheft
  4. Computerversion mit den zwei Varianten: Auswertungen oder Durchführung inkl. Auswertungen
  5. Online Version
  6. zusätzlich: Schreibgerät
- 

#### 1.5 **Anwendungen**

-

---

##### 1.5.1 *Durchführung und Auswertung*

Durchführung: keine Parallelförmigkeit

Die Durchführungszeit beträgt ca. 30 Minuten.

Es stehen drei Anwendungsoptionen zur Verfügung:

1. Papier-Bleistift-Version mit Auswertungsprogramm (ein Auswertungsservice ist in Planung)
  2. Online-Version
  3. Computerversion (offline)
- 

##### 1.5.2 *Interpretation*

Im Manual werden verschiedene Ebenen der Skalen erklärt: Globalskalen, Facettenskalen, Funktionen, Einstellungen, Lebensstil und dynamische Interaktion der Präferenzen.

Ein ausführlicher Ergebnis-Bericht informiert über die Theorie, zeigt Normwerte (Prozentrangwerte) der Testperson und präsentiert auf der Typentafel mit 16 Typen und deren Kurzbeschreibungen das individuelle Profil der Testperson. In der Ergebnisrückmeldung werden ausserdem die Persönlichkeitsprofile nach Bereichen beschrieben:

1. Beitrag zur Organisation
  2. Bevorzugter Führungsstil
  3. Bevorzugter Kommunikationsstil
  4. Motivierende/demotivierende Faktoren
  5. Beitrag zum Team
  6. Persönlicher Lernstil
  7. Empfehlungen zur persönlichen Entwicklung
  8. Die Interpretation umfasst folgende Schritte:
  9. Erklärung der Theorie
  10. Erklärung der Globalskalen
  11. Validierung der Facettenskalen im Rahmen der entsprechenden Globalskalen
  12. Validierung der Funktion
  13. Planung sinnvoller Handlungs- und Entwicklungsschritte
- 

#### 1.6 **Gütekriterien, Literatur**

##### 1.6.1 *Vom Autor geltend gemachte Gütekriterien*

*Objektivität:*

Durchführung, Auswertung und Interpretation sollten objektiv sein.

*Reliabilität:*

Die Reliabilitätswerte der korrigierten Guttman Split-Half-Koeffizienten reichen für die Globalskalen von  $r = .85$  bis  $r = .95$  ( $N = 661$ ), die ermittelte Retest-Reliabilität liegt im Bereich von  $r = .87$  bis  $r = .94$  (ca. zwei Monate,  $N = 73$ ) und die interne Konsistenz Cronbachs Alpha beträgt  $.85$  bis  $.95$  ( $N = 661$ ).

### *Validität*

Die Validität wurde mit Aussenkriterien überprüft und erbrachten gute Kennwerte (z.B. BIP-Skala Emotionale Stabilität und Anspannung  $r = -.77$ , NEO-PI-R-Skala Extraversion und Energie  $r = .84$ ).

### *Faktoranalytische Befunde*

Verschiedene Werte informieren über eine 5-Faktoren-Lösung.

---

#### 1.6.2 *Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur*

–

---

#### 1.6.3 *Normen (Jahr der Normierung / Für welche Gruppen)*

Die untersuchte Stichprobe umfasst insgesamt 3615 Personen, die den GPOP im Zeitraum von 2008 bis 2013 durchgeführt haben. Verschiedene Tabellen informieren über die Verteilung nach Geschlecht, Alter, Wirtschaftszweigen und Funktionen.

---

#### **1.7 Literaturhinweise**

Bents, R. & Blank, R. (2004). *Typisch Mensch*. Beltz: Göttingen.

---

---

## 2 Einschätzung der Fachgruppe Diagnostik

---

### 2.1 Anwendungsqualitäten

Durchführung und Auswertung sind meist verständlich. Der GPOP liefert Hinweise zur Persönlichkeit der Klienten, die im Hinblick auf die Berufswahl oder die Karriereplanung nützlich sein können. Die Darstellung der Persönlichkeitstypen ist sehr ausführlich.

---

### 2.2 Kritik / Grenzen

Obwohl Reliabilitätswerte zu den Facetten fehlen, werden sie interpretiert. Für die Bipolarität der Skalen fehlt ein Beleg. Die Unterscheidung in verschiedene Funktionsarten ist überstrapaziert und die entsprechenden Formulierungen sind zu absolut und technisch erklärt.

Die Normen wurden nicht ausschliesslich mit Schweizer Daten erhoben. Ausserdem fehlen Angaben zur Repräsentativität. Validierungsstudien mit berufswahlrelevanten Kriterien und Studien zur Stabilität über Jahre fehlen. Die Skalendistributionen sind selten normalverteilt und oft linksschief.

Es besteht in der Anwendung die Gefahr einer vorschnellen und zu naiven Zuordnung von Persönlichkeitstypen und die Zuordnung basiert auf einer zu simplen Betrachtung. Wenn der GPOP für Berufs- und Karriereberatungen im Sinne des Manuals angewandt wird, so erreicht er den aktuellen Standard einer modernen Laufbahnberatung nicht, denn wichtige Aspekte von Berufswahl- und Berufsentwicklungsmodellen wie beispielsweise der Entwicklungstheorien oder Entscheidungstheorien werden ausser Acht gelassen.

---

### 2.3 Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufsberatung

Der GPOP ist ein deutschsprachiges psychometrisches Instrument zur Erfassung der Typen nach C.G. Jung. Ein wichtiger Vorzug gegenüber dem MBTI ist, dass der GPOP mit Normen arbeitet. Das Manual ist umfangreich und informativ. Bei vorhandenem Wissen um die problematischen Seiten wie z.B. der Nachteile von unreliablen Facetten oder der Typologie kann der GPOP eine sinnvolle Ergänzung zu anderen Informationen sein.

---

### 2.4 Anmerkungen

–

**Die Fachgruppe Diagnostik des SDBB** hat u.a. die Aufgabe, Tests und Arbeitsmittel zuhanden der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu besprechen und zu bewerten. Sie tut dies in Form dieser Rezensionen, die den Fachleuten aus der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Entscheidungshilfen für den Einsatz von Tests und Arbeitsmitteln bieten soll.