



Verfahren

Hamburger Persönlichkeitsinventar (HPI) Das NEOCAR Basisfaktor-System

Andresen, B. (2002). Göttingen: Hogrefe

Kategorie

Persönlichkeitstest

1 Beschreibung

1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Ablklärung von sechs nicht klinischen Basisfaktoren der Persönlichkeit. Die Anwendungsbereiche bei persönlichkeitspsychologischen Fragestellungen sind vielfältig: Forschung, persönliche Fortbildung, Beratung und Individualdiagnostik sind die Hauptbereiche. Für den Einsatz in der Personalselektion wird das HPI nur beschränkt empfohlen, da die Verfälschungstendenzen durch Coaching und Testtraining relativ hoch sind.

1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Das Verfahren kann bei deutschsprachigen Personen ab 16 Jahren eingesetzt werden und ist für alle Bildungsstufen geeignet. Die Anwendung ist allerdings stark eingeschränkt bei Testpersonen mit Intelligenzminderung oder Demenz.

1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Das HPI steht in der Tradition des Fünf-Faktoren-Modells (Big-Five) nach Costa und McCrae und basiert auf einem dimensionsanalytischen Ansatz. Der Test beansprucht, ein interkulturelles Ensemble von nahezu unkorrelierten Basisfaktoren der Persönlichkeit abzubilden, wobei die klassischen Big-Five-Dimensionen (Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrung, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit) in leicht modifizierter Form um den Faktor ‚Risiko- und Kampfbereitschaft‘ und ‚Suche nach Wettbewerb‘ ergänzt werden. Aufgrund von 13 empirischen Studien, hat der Autor Belege für die Existenz des sechsten Faktors gesammelt und widerlegte damit, gemäss eigenen Aussagen, die Vollständigkeit des Fünf-Faktoren-Modells. Das HPI stellt die sechs Dimensionen in einem Strukturmodell dar. Dieses beschreibt die Faktoren als opponierende Skalen in drei Subsystemen, welche emotionale, motivationale und kognitive Persönlichkeitsmomente in einem Hexagon-Modell abbilden.

Skala	Bezeichnung	System-Spezifikation
Subsystem I: Emotion, Befindlichkeit und Stimmungen		
E	Extraversion, Lebhaftigkeit und Kontaktfreude	Positiv-valente Emotionalität (habituelle Befindlichkeit und Stimmung), dispositionelle „Freude“
N	Nervosität, Sensibilität und emotionale Labilität	Negativ-valente Emotionalität (habituelle Befindlichkeit und Stimmung), dispositionelles „Leid“
Subsystem II: Kognition, Weltanschauung und Denkweisen		
C	Kontrolliertheit und Normorientierung	Normative Orientierung, Konventionalität, Realitätsbezogenheit, Objektorientierung, Rigidität, Closed-Mindedness, Zwanghaftigkeit
O	Offenheit für Erfahrungen	Alternative Orientierung, Individualität, Fantasiebezogenheit, Subjektivität, Originalität, Open-Mindedness, Dissoziation/Absorption

Subsystem III: Motivation, Verhalten und Bereitschaften		
R	Risiko- und Kampfbereitschaft, Suche nach Wettbewerb	Offensiv-dominante Moral, „Maskuline“ Rollen und Interessen, Konkurrenzprinzip, Suche nach Abenteuer, mutiger Lebenswille (aber auch Selbstgefährdungstendenzen), Tough-mindedness
A	Altruismus, Fürsorglichkeit und Hilfsbereitschaft	Defensiv-submissive Moral, „Feminine“ Rollen und Interessen, Kooperationsprinzip, Suche nach Geborgenheit, helfende Lebensbewahrung (aber auch Selbstschädigungstendenzen), Tender-mindedness

Jede Skala wird anhand von 14 Items (= 84 Items insgesamt) gemessen, die Ganzsatz-Aussagen (im Gegensatz zum lexikalisch-adjektivistischen Ansatz der meisten Fünf-Faktoren-Modelle) beinhalten, um eine Feindifferenzierung der Selbstaussagen zu gewährleisten. Trotz der bipolaren Anordnung der gegensätzlichen Skalen im Strukturmodell sind jeweils auch gleich starke positive Ausprägungen beider Persönlichkeitsdimensionen eines Subsystems möglich zur Darstellung von ambivalenten Kräften und Konflikten bzw. Potenzialen. Aufgrund der Skalenabkürzungen wird das HPI auch NEOCAR-Basisfaktor-System genannt.

1.4 Material

Das HPI-Testmaterial besteht aus

- Testmanual
- Fragebogen
- Antwortbogen
- Profilbogen

Unter www.testzentrale.ch ist eine Computerversion (50 Durchführungen) erhältlich.

1.5 Anwendungen

1.5.1 Durchführung und Auswertung

Das HPI kann als Einzel- oder Gruppentest durchgeführt werden. Die Anweisungen auf dem Fragebogen sind detailliert und antizipieren die Schwierigkeiten, welche beim Ausfüllen des Tests auftauchen können. Der Testautor empfiehlt, diese Anweisungen vor der Durchführung laut vorzulesen, sowie eine zumindest partielle Aufsicht durch die Testleitung. Rückfragen betreffen meist den (gewollt) allgemeinen Charakter der Fragen. Auch eine Beantwortung in Selbstinstruktion sei vorstellbar.

Es besteht keine zeitliche Beschränkung für die Beantwortung des Fragebogens, auch Unterbrechungen sind gestattet. Die durchschnittliche Bearbeitungszeit liegt bei 15 Minuten. Die Aussagen können von „völlig unzutreffend“ bis „völlig zutreffend“ auf einer vierstufigen Skala beantwortet werden. Die Zahlenwerte 1 bis 4 werden von den Probanden als Rohpunkte auf dem Antwortbogen in das entsprechende Kästchen eingetragen. Für die Auswertung ist mit ca. 10 Minuten zu rechnen.

Je 14 Items beziehen sich auf eine der sechs Persönlichkeitsdimensionen und sind auf dem Antwortbogen in Spalten angeordnet. In einem ersten Schritt wird pro Spalte die Zahl der beantworteten Items (ZI) eingetragen. Für die weitere Auswertung wird höchstens eine fehlende oder uneindeutige Antwort toleriert. Ein Ersatzwert kann aus der entsprechenden Tabelle im Anhang entnommen werden.

Die Rohpunkte werden spaltenweise addiert und als Rohwerte in die RW-Zeile eingetragen. Die zugehörigen Standardwerte SW (Standreizehn-Werte) werden ebenfalls in den Antwortbogen eingetragen und anschliessend in den Profilbogen übertragen. Die betreffenden Kreise werden markiert und mit Linien verbunden. Die Gestaltung des Profilbogens ermöglicht die optische Identifizierung der signifikanten Normabweichungen. Auf der Rückseite des Profilbogens befinden sich inhaltliche Beschreibungen der sechs NEOCAR-Skalen sowie verbale und statistische Kennzeichnungen der 13 SW-Stufen.

1.5.2 Interpretation

Das Subsystem I erfasst die dynamische Balance von E und N und bestimmt das soziale Kontaktverhalten und auch die habituelle Lebensfreude. Im Subsystem II können beide Komponenten C und O zahlreiche Mischungen eingehen, woraus laut dem Autor Ambivalenzen und Konflikte, aber auch kognitiv-intelligible Potenzen ableitbar sind.

Subsystem III mit den Dimensionen R und A erfasst dominant oder submissiv akzentuierte Motivkomplexe, Bereitschaften und Verhaltensweisen. Gleich hohe Werte für Risikobereitschaft und Altruismus sind denkbar, aber eher die Ausnahme.

Als Interpretationshilfe bietet das Manual zwei reale Fallbeispiele. An diesen werden sich ergänzende, harmonisierende bzw. kontrastierende, intrapsychische Dynamiken der Persönlichkeit erläutert.

1.6 Gütekriterien, Literatur

1.6.1 Vom Autor geltend gemachte Gütekriterien

Objektivität

Bei Einhaltung der Instruktionen ist die Durchführungs- und Auswertungsobjektivität gegeben. Die zwei Fallbeispiele unterstützen die Objektivität der Interpretation.

Reliabilität

Die interne Konsistenz für die sechs Skalen liegt zwischen $\alpha = .81$ und $\alpha = .89$, die Retest-Reliabilität zwischen $r = .82$ und $r = .89$ (Zeitraum: 1½ Jahre).

Validität

Der Autor untersuchte insbesondere die faktorielle Validität. Hierzu bezieht er sich auf die Ergebnisse einer breit angelegten Studie, bei welcher 14 Persönlichkeitsverfahren vergleichend eingesetzt wurden.

Als weiterer Beleg für die Gültigkeit des HPI dient die Übereinstimmung zu Verfahren mit identischem bzw. ähnlichem Messgegenstand:

HPI-Skala	Korrelation NEO-FFI (N=960)	Korrelation NEO-PI-R (N=360)
N	.80	.88
E	.75	.83
O	.73	.74
C	.66	.74
A	.40	.59
R	-	-

Bezüge des Tests zu Umweltsensitivität und Konsumverhalten sind ebenfalls im Testmanual dokumentiert.

1.6.2 Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur

Das umfangreiche Literaturverzeichnis im Testmanual gibt mehrheitlich englischsprachige Quellen wieder.

1.6.3 Normen (Jahr der Normierung / Für welche Gruppen)

Die Normierung des HPI erfolgte in verschiedenen, nichtrepräsentativen Einzelstudien (Diplomarbeiten, Dissertationen, Habilitationen, u.a.). Psychologiestudierende, Personen mit höherem Bildungsgrad und aus dem Grossraum Hamburg sind in der Gesamtstichprobe von N=1665 überproportional vertreten. Insgesamt wurden 734 Männer und 731 Frauen im Alter von 16 bis 75 Jahren untersucht. Für diese Zielgruppe sind „Grobnormen“ als Standreizehn-Werte (M=7, SD=2) im Testmanual aufgeführt, welche in Stanine-Werte transformiert werden können.

1.7 Literaturhinweise

Berth, H. & Brähler E. (2003). Hamburger Persönlichkeitsinventar (HPI) von Burghard Andresen (2002). *Diagnostica*, 4, 188-191.

Borkenau, P. & Ostendorf, F. (1993). NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI) nach Costa & McCrae. Göttingen: Hogrefe.

McCrae, R. R. & Costa P. T. (1987). Validation of the Five-Factor Model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.

2 Einschätzung der Fachgruppe Diagnostik

2.1 Anwendungsqualitäten

Durch die Erweiterung des Fünf-Faktoren-Modells auf sechs Dimensionen wird der Einbezug der „neuen“ Dimension Risikobereitschaft mit einem Messinstrument möglich. Die Länge des Fragebogens ist angemessen und gut zu bewältigen. Durchführung und Auswertung sind einfach und ökonomisch. Die sechs Skalen-Konstrukte werden im Testmanual sowohl einzeln wie auch in ihrem Zusammenhang als sich gegenüberstehende Faktoren verständlich und praxisbezogen vorgestellt und mit zwei Fallbeispielen ausreichend erläutert.

2.2 Kritik / Grenzen

Das umfangreiche Testmanual enthält sehr viele Informationen (auch historische Wurzeln, Literaturüberblick) zur faktorenanalytischen Persönlichkeitsforschung, die für den Anwendungsbereich nicht unbedingt relevant sind. Der Auswertungsschwerpunkt im Testmanual liegt auf den statistischen Verfahren und der Zufallsabsicherung der Ergebnisse für die Einzelfallauswertung (Vertrauensbreite, Standardmessfehler). Repräsentative Normen wären wünschenswert für ein Verfahren, das für die Allgemeinbevölkerung eingesetzt wird. Dies würde auch eine spezifische Normierung bzgl. Alter, Geschlecht und Bildungsgrad ermöglichen. Einschränkend ist zudem die Tatsache, dass keine Schweizer Normen vorliegen. Kritisch festzuhalten ist die Tatsache, dass die 13 zugrunde liegenden faktorenanalytischen Studien auf einem Sample mit deutlichem Übergewicht von Personen mit höherer Schulbildung basieren und das System des bipolaren Strukturmodells empirisch nicht vollständig abgesichert ist und deshalb teilweise hypothetisch bleibt.

2.3 Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufsberatung

Das HPI ist für die Anwendung im Bereich Berufsberatung empfehlenswert. Die übersichtliche Darstellung der einzelnen Persönlichkeitsdimensionen bietet eine gute Gesprächsgrundlage mit den Klienten. Die Interpretation der Ergebnisse setzt jedoch fundiertes Wissen und Erfahrung im Umgang mit Persönlichkeitsfaktoren voraus, um das Zusammenspiel der opponierenden Faktoren und auch deren Interaktion umfassend zu deuten. Der Hinweis, die Beantwortung der Fragen solle sich nicht nur auf die aktuelle Situation, sondern auf eine allgemeine Persönlichkeits- und Lebenserfahrung beziehen, ist in der Berufsberatung zu betonen. So können zuverlässigere Aussagen zu Arbeitsverhalten und bevorzugten Arbeitsfeldern gemacht werden.

2.4 Anmerkungen

Die offizielle Bezeichnung des Tests lautet HPI. Auf Fragebogen, Antwortbogen, Profilbogen und Normentabelle befindet sich aber die Bezeichnung HPI-K, da es sich bei der vorliegenden Version um die Kurzversion einer ursprünglich 144 Items umfassenden Langform HPI-L handelt. Im Anhang des Testmanuals finden sich ein Demografie- und Belastungsbogen sowie eine faktorenanalytisch abgeleitete Kurzskala zur subjektiven Intelligenz bzw. subjektiven mentalen Effizienz/Intellekt, welche der Absicherung der Diagnose dienen sollen, deren Ergebnisse jedoch nicht in den Auswertungsbogen einfließen.

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 dieses Labels, das den Fachleuten aus der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Entscheidungshilfen für den Einsatz von Tests und Arbeitsmitteln bieten soll.