

Persönlichkeits-Analyse²

**Meine weiterentwickelte neue Generation
von Persönlichkeits-Instrumenten**

Joern J. Bambeck

© Joern J. Bambeck 2011; aktualisiert 2014

Dieses Buch und/oder Teile von ihm sind urheberrechtlich geschützt. Jedwede Verwertung dieses Werkes außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne schriftliche Genehmigung des Urhebers nicht erlaubt und strafbar. Dies gilt insbesondere fürervielfältigungen, Übersetzungen sowie die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Dr. Dipl.Psych. Joern J. Bambeck:

Er ist promovierter Diplom-Psychologe und studierte Psychologie, Philosophie, Anthropologie und Pädagogik.

Er war rund 25 Jahre als Psychotherapeut, viele Jahre als Lehrtherapeut und Supervisor im Bereich Psychotherapie tätig.

Er lehrte an der Temple Universität in Philadelphia, an der Ludwig-Maximilian-Universität sowie an der „Akademie für Psychotherapie“ (BAP) in München; und gehörte ab 1999 für einige Jahre als Juror sowie Referent der „Bayerischen Elite-Akademie“ an.

Außerdem war er rund 25 Jahre als Managementtrainer, Organisationsberater und Coach im In- und Ausland tätig.

Seit dem Beginn der 1980er Jahre ist er zudem Persönlichkeitsanalytiker sowie -forscher und hat in mehr als 30 Jahren eine neue Generation von Persönlichkeits-Instrumenten entwickelt und weiterentwickelt, worüber von ihm fünf Bücher erschienen sind.

Er publizierte zahlreiche Beiträge in psychologischen Zeitschriften, Wirtschafts- und anderen Magazinen und veröffentlichte eine ganze Reihe von Sachbüchern sowie andere Bücher.

Für
Sonja,
die mir nicht nur hinsichtlich
meiner Persönlichkeits-Instrumente
stets mit Rat und Tat zur Seite
gestanden ist

INHALT

| | |
|--|----|
| Geleitwort von Prof. Dr. Dipl.-Psych. Alf C. Zimmer | 6 |
| Vorwort zur vollständig überarbeiteten Auflage | 9 |
| Einführung | 11 |

TEIL I

| | |
|--|----|
| 1. Das hierarchische Persönlichkeits-Modell | 14 |
| 2. Die Haupt-, Unter-, Zusatzfaktoren und Qualitätsindikatoren ... 18 | |
| Der ALPHA-Hauptfaktor..... | 19 |
| Der BETA-Hauptfaktor..... | 21 |
| Der GAMMA-Hauptfaktor..... | 23 |
| Der DELTA-Hauptfaktor..... | 25 |
| Der EPSILON-Hauptfaktor..... | 27 |
| Die ALPHA-Unterfaktoren..... | 28 |
| Die BETA-Unterfaktoren..... | 30 |
| Die GAMMA-Unterfaktoren..... | 32 |
| Die DELTA-Unterfaktoren..... | 34 |
| Die EPSILON-Unterfaktoren..... | 36 |
| Die ZUSATZFAKTOREN | 38 |
| Die QUALITÄTSINDIKATOREN..... | 41 |
| INTERPRETATIONSHINWEISE..... | 43 |
| Zur Besonderheit der DELTA-Komponente..... | 46 |
| Zur Besonderheit der EPSILON-Komponente..... | 49 |
| 3. Die Temperament-Faktoren im direkten Vergleich | 51 |
| Überblick: Haupt-, Unter-, Zusatzfaktoren und Qualitätsindikatoren des BPI..... | 52 |
| Überblick: Negativ-Bezeichnungen..... | 53 |
| Überblick: Allgemeine Temperament-Eigenschaften..... | 54 |
| Überblick: Spezielle Temperament-Eigenschaften..... | 55 |
| Überblick: Temperament und Kommunikation..... | 56 |
| 4. Das Zusammenspiel der Temperament-Komponenten | 57 |
| Hinweise für annähernd gleich starke T-Komponenten..... | 57 |
| Hinweise für eine dominante T-Komponente..... | 57 |

| | |
|--|------------|
| Einflüsse der schwächer ausgeprägten T-Komponenten..... | 58 |
| Zum Umgang mit der schwächsten T-Komponente..... | 58 |
| 5. Die Probleme von Persönlichkeits-Fragebogentests..... | 61 |
| 6. Vom unkorrigierten zum korrigierten Selbstbild..... | 65 |
| Der Januskopf der UNBEWUSSTEN VERFÄLSCHUNG..... | 67 |
| Die Notwendigkeit einer Korrektur des Selbstbildes..... | 68 |
| Die Vorteile des korrigierten Selbstbildes..... | 74 |
| 7. Unkorrigierte und korrigierte Ergebnisse..... | 78 |
| Unkorrigierte Ergebnisse..... | 78 |
| Korrigierte Ergebnisse..... | 78 |
| Die Ergebnis-Werte meiner Haupt-, Unter- und Zusatzfaktoren..... | 80 |
| 8. Anregungen, Fragen und Antworten..... | 82 |
| Vom „einäugigen“ zum „zweiäugigen“ Sehen..... | 82 |
| Gibt es „gute“ und „schlechte“ Eigenschaften?..... | 82 |
| Lohnt es, an sich zu arbeiten?..... | 84 |
| Wie gut ist inzwischen Ihre Menschenkenntnis?..... | 86 |
| Der BMT (Bambeck-Menschenkenntnis-Test)..... | 87 |
| 9. Anwendungsbereiche für meine P-Instrumente..... | 90 |
| Berufswahl, Berufswechsel, Tätigkeitswechsel..... | 90 |
| Partnerschaft..... | 90 |
| Erziehung von Kindern und Jugendlichen..... | 96 |
| Auswählen, Führen, Fördern und Coachen von Mitarbeitern..... | 97 |
| Umgang mit Vorgesetzten..... | 99 |
| Projektgruppen und Projektarbeit..... | 100 |
| Teambildung, Teamarbeit und Teamtraining..... | 101 |
| Kreativitäts- und Leistungssteigerung..... | 101 |
| Sonstige Anwendungsfelder..... | 102 |
| 10. Das Kompetenz-Instrument BCI..... | 104 |
| Probleme von P-Instrumenten bei der Personalauswahl..... | 104 |
| Bedenken und Einwände..... | 104 |
| Gibt es ethische Probleme?..... | 105 |
| Sind P-Instrumente verfälschbar und deshalb unbrauchbar?..... | 106 |

| | |
|--|------------|
| Ist die Validität von P-Instrumenten zu niedrig?..... | 107 |
| Beschreibung des BCI..... | 109 |
| Warum überhaupt ein BCI?..... | 109 |
| Was erfasst das BCI?..... | 111 |
| Einsatzmöglichkeiten des BCI..... | 113 |
| 11. P-Struktur, Erfolg, Zufriedenheit und Glück..... | 116 |
| 12. P-Struktur, Stress, Gesundheit und Krankheit..... | 121 |
| Die persönlichkeitsbedingte Gesundheits-Gefährdung..... | 125 |
| Stressbewältigungs-Techniken..... | 126 |
| Ungeeignete Coping-Techniken..... | 126 |
| Geeignete Coping-Techniken..... | 127 |
| Umdenken..... | 127 |
| Muskuläre Entspannungstechnik..... | 130 |
| Meditative Entspannungstechnik..... | 132 |
| Tagebuch des Glücks und Glücksratgeber..... | 134 |
| EQ-Training..... | 134 |
| Soziales Stress-Coping..... | 136 |
| Gesunde Lebensweise..... | 136 |
| Instant Coping..... | 137 |
| Gesundheit: Das höchste Gut für viele Menschen..... | 141 |
| Gesund werden ohne Medikamente..... | 141 |
| Die Norbekov-Methode: Gesund werden statt krank bleiben..... | 141 |
| 13. Gütekriterien für Persönlichkeits-Instrumente..... | 143 |
| Gütekriterien und Güte Merkmale meiner P-Instrumente..... | 144 |
| Leistungsvergleich meiner jüngsten P-Instrumente..... | 146 |
| 14. Abschließende Betrachtungen..... | 147 |
| Zur Willensfreiheit und zur „emanzipierten Selbststeuerung“..... | 147 |
| Zum Zeitgeist und zur Selbstüberschätzung..... | 148 |
| Zur Fundamentalkomponente und optimalen P-Struktur..... | 151 |
| Zum „herausfordernden Rätsel“ psychologischer Forschung..... | 155 |

TEIL II

| | |
|---|-----|
| A) Durchbrüche in der Persönlichkeits-Analyse..... | 158 |
| Die Grundprobleme von P(ersönlichkeits)-Instrumenten..... | 158 |
| Zur Grundfrage: Gibt es überhaupt P-Eigenschaften?..... | 160 |
| Problem Nr.1: Wie viele Persönlichkeits-Komponenten gibt es?..... | 163 |
| Problem Nr.2: Item-Formulierung..... | 168 |
| Verfälschungsprobleme: Derzeitiger Stand..... | 169 |
| Problem Nr.3: Unbewusste (inhaltliche) Verfälschungen..... | 175 |
| Problem Nr.4: Bewusste (inhaltliche) Verfälschungen..... | 178 |
| Problem Nr.5: Formale Verfälschungen, Antwortpräferenzen..... | 180 |
| Problem Nr.6: Verhaltenskonsistenz..... | 182 |
| Problem Nr.7: Fehlende und irrtümlich falsche Antworten..... | 184 |
| Eine Bemerkung zum Schluss..... | 187 |
| B) Einflüsse auf die Persönlichkeits-Struktur..... | 188 |
| Vorgeschichte einer alten Kontroverse..... | 188 |
| Veränderung der P-Komponenten im Laufe des Lebens..... | 190 |
| Veränderung und Veränderbarkeit von P-Eigenschaften..... | 193 |
| Erbanlage, Umwelt und darüber hinaus..... | 196 |
| Von der P-Struktur über P-Komponenten zu P-Eigenschaften.... | 196 |
| Erbe und Umwelt bei Männern und Frauen..... | 201 |
| Erbe und Umwelt unter Entwicklungsaspekten..... | 202 |
| Das Zusammenwirken von Erbe und Umwelt..... | 203 |
| Molekulare Verhaltensgenetik..... | 206 |
| Kritische Anmerkungen zur Verhaltensgenetik..... | 206 |
| Interaktions-Modell von Erbe, Umwelt, Selbststeuerung und Verhalten..... | 210 |
| C) Teststatistische Daten..... | 213 |
| Objektivität..... | 213 |
| Reliabilität..... | 214 |
| Validität..... | 218 |
| Zur Inhalts- und Konstrukt-Validität..... | 218 |
| Zur kriterienbezogenen Validität..... | 219 |
| Zur Validität der Feststellung bewusster (Ver)Fälschungen..... | 229 |

| | |
|---|------------|
| Die Validität meiner jüngsten P-Instrumente im Überblick..... | 236 |
| Beschreibung der BPI/BCI-Gesamtstichprobe..... | 237 |
| Messfehler, Vertrauensgrenzen und kritische Differenz..... | 238 |
| Messfehler..... | 238 |
| Vertrauensgrenzen..... | 239 |
| Kritische Differenz..... | 239 |
| Weitere übliche teststatistische Gütekriterien..... | 241 |
| Vergleichbarkeit..... | 241 |
| Normierung..... | 241 |
| Nützlichkeit..... | 242 |
| Ökonomie..... | 243 |
| Korrelationen des BPI mit dem BPIk, BPI5 und dem BCI | 244 |
| Korrelationen zwischen Haupt- und Unterfaktoren..... | 245 |
| Differenzierungsfähigkeit meiner jüngsten P-Instrumente..... | 249 |
| Geschlechtsunterschiede in meinen P-Instrumenten..... | 250 |
| Grenzen meiner P-Instrumente..... | 252 |
| Zur unkonventionellen Konstruktion und Optimierung meiner P-Instrumente..... | 254 |
| D) Entwicklungsgeschichte meiner P-Instrumente und exzellente BCI-Bewertungen in unabhängigen (fast nur) Uni-Arbeiten..... | 259 |
| E) Die Faktoren, Qualitäts-Indikatoren etc. der BCI-Formen..... | 266 |
| F) Gibt es andere Methoden als Persönlichkeitstests zur gültigen Erfassung von persönlichen Eigenschaften?..... | 274 |
| Kritik der „Psycho-Geometrie“..... | 275 |
| Kritik der „Blut-Typen“..... | 277 |
| Kritik der Numerologie..... | 280 |
| Kritik der Astrologie..... | 283 |
| Kritik der Graphologie..... | 291 |
| Wer lässt sich schon (gern) eines Besseren belehren?..... | 292 |
| G) Die Zukunft der Persönlichkeits-Analyse..... | 296 |
| Anhang: Die Innovationen in meinen P-Instrumenten..... | 300 |
| Literaturverzeichnis..... | 312 |

Geleitwort von Prof. Dr. Dipl.-Psych. Alf C. Zimmer

Angesichts der Fülle von Literatur zur psychologischen Diagnostik (allein die Google-Suche nach „psychological diagnostics“ liefert 12.400 Treffer in weniger als 0.1 Sekunden) und der Durchsicht der meisten Artikel mit ihrem Übergewicht an statistischen Daten und Diskussionen über die zugrunde liegende formale Modellierung der Daten erscheint es wichtig, sich noch einmal ins Bewusstsein zu rufen, was denn eigentlich das Grundprinzip der Diagnostik ist, nämlich: ***Auf der Grundlage einer Verhaltensstichprobe Aussagen über Verhaltensdispositionen zu machen.*** Diese Verhaltensdispositionen erlauben die Erklärung vergangenen Verhaltens und die Voraussage zukünftigen Verhaltens.

So trivial diese Begriffsbestimmung zu sein scheint, so zentral ist sie jedoch für die Beurteilung diagnostischer Verfahren, die sich – daher ja auch die Bedeutung des formalen und statistischen Apparates – als ***Messungen*** verstehen, also den Kriterien der Messtheorie genügen sollen. Allerdings wird dabei das Kriterium „meaningfulness“ („Bedeutsamkeit“) in der Regel als gegeben angesehen und es werden primär formale Kriterien wie „uniqueness“ („Eindeutigkeit“) etc. der Reflexion und Analyse unterzogen. Nur das Kriterium der „meaningfulness“, d.h., die Repräsentativität der im Verfahren erhobenen Verhaltensstichprobe für das Verhalten, das kausal auf die zu bestimmende Disposition zurückzuführen ist, stellt sicher, dass allgemeine Verhaltensgesetzmäßigkeiten auf den interessierenden Einzelfall in der Diagnostik angewendet werden können.

Erst wenn begründete Aussagen über „meaningfulness“ gemacht worden sind, ist es sinnvoll z.B. zu prüfen, mit welcher Genauigkeit eine gegebene Verhaltensstichprobe Aussagen über die in Frage stehenden Dispositionen erlaubt, wie groß der Prognosehorizont ist (Stunden wie bei Stimmungen oder mehrere Jahre wie bei Begabungen oder Kompetenzen) und welche Konsequenzen aus ihr gezogen werden können.

Parallel zur Präzision der Messung wird man in praktischen Untersuchungen, die in der Regel unter Ressourceneinschränkungen (Zeit, Kosten, Verfügbarkeit von Geräten etc.) durchgeführt werden, auch die Effizienz der verwendeten Verfahren einschätzen und mit der Effizienz von Alter-

nativen vergleichen müssen (Assessment-Center, Simulationsverfahren u.a.).

Konsequenz dessen ist, dass es für die wissenschaftliche Diagnostik eine klare Hierarchie ihrer Bewertungskategorien gibt, erst muss die „Bedeutbarkeit“ nachgewiesen werden, damit es überhaupt sinnvoll wird, Kriterien wie „Eindeutigkeit“, „Generalisierbarkeit“, „Stabilität“ etc. und Effizienz zu untersuchen.

Eine solche Rahmen-Konzeption von Diagnostik ist meines Erachtens notwendig, um das volle Potenzial psychologischer Diagnostik zu entfalten, d.h., das umfassende Wissen über Verhaltensgesetzmäßigkeiten in die Diagnose einzubringen und nicht nur das, was einfach messbar ist – ganz zu schweigen von Ansätzen, wo die psychologischen Grundlagen nur durch Plausibilitätsannahmen gestützt sind.

Jörn J. Bambeck hat in seinen vielfältigen Publikationen und vorgestellten Verfahren auf eine solche prinzipielle Herangehensweise abgestellt und unterscheidet sich so von einer Vielzahl eher pragmatistischer Ansätze, die notwendigerweise in ihrer Aussagekraft eingeschränkt bleiben müssen.

Die neuen Ansätze und Verfahren von J. J. Bambeck knüpfen nicht nur an die schon früher als „bedeutend“ und „bahnbrechend“ gewürdigten Arbeiten an, sondern öffnen in vielen Aspekten neue Wege für eine inhaltlich theoretisch fundierte Diagnostik.

**Prof. Dr. Dipl.-Psych. Alf Conrad Zimmer
Professor für Psychologie
Rektor der Universität Regensburg
Vorsitzender der Universität Bayern e.V.**

Auszug aus dem Geleitwort von Prof. Dr. Dr. Hans J. Eysenck (zum Buch des Autors von 1997)

Dr. Bambeck has developed a new method to correct such often unconscious falsifications which promise to correct certain particularly difficult untruths that a person may be motivated to tell about himself. Together with a well-constructed set of test items this and other new methods constitute the Bambeck-Instruments. Much work has gone into the construction and validation of these new instruments, and they undoubtedly constitute a major development in the effort to get as wide-ranging and accurate a picture of personality as can be obtained at the moment.

**Hans Jürgen Eysenck, Ph. D., D. Sc.,
Professor Emeritus of Psychology
University of London**

Übersetzung (von JJB)

Dr. Bambeck hat eine Methode zur Korrektur solcher oft unbewussten Verfälschungen entwickelt, welche verspricht, gewisse besonders schwierige Unwahrheiten zu korrigieren, die eine Person geneigt sein kann, über sich zu erzählen. Zusammen mit einem Set sauber konstruierter Test-Items konstituieren diese und andere neue Methoden die Bambeck-Instrumente. Viel Arbeit wurde in die Konstruktion und Validierung dieser neuen Instrumente investiert, die zweifellos eine bedeutende Entwicklung in dem Bemühen darstellen, ein so umfassendes und akkurates Persönlichkeits-Bild zu erhalten, wie es derzeit erreicht werden kann.

Prof. Dr. Dr. Hans Jürgen Eysenck
Emeritierter Professor der Psychologie
Universität London

Vorwort zur vollständig überarbeiteten Auflage

Das gesamte Buch von 1997 wurde anhand neuer Erkenntnisse und Daten überarbeitet, alle Kapitel haben sich hinsichtlich Inhalt und Umfang zum Großteil erheblich verändert, einige Kapitel (inklusive dazu gehöriger Literaturangaben) wurden herausgenommen und neue sind hinzugekommen. Der Buchumfang stieg um fast 27% von 259 Seiten auf 328 Seiten. 257 Publikationen wurden 1997 zitiert; diesmal 413 (ein Anstieg um fast 61%); wovon allein 124 Titel (ca. 30%) nach 1997 geschrieben wurden.

Die Begriffe „P(ersönlichkeits)-Fragebogentest“, „P-Fragebogen“ oder nur „Fragebogen“ oder „P-Instrument“ bezeichnen im Folgenden einen psychometrischen Persönlichkeitstest mit all seinen Bestandteilen (wie Fragenkatalog, Algorithmus zur Berechnung der Testergebnisse, Bezeichnungen der Ergebnisse, grafische Ergebnis-Darstellungen u.a.m.).

In meinem Buch von 1997 wurde auch der PST (Persönlichkeits-Strukturtest (1991, 1993)) und dessen Kurzform PSA (Persönlichkeits-Struktur-Analyse (1992)), sowie deren Weiterentwicklungen mit ihrem ersten „Quantensprung“ von **6 Innovationen** bzw. **Alleinstellungsmerkmalen** gegenüber sonstigen Persönlichkeits-Fragebogentests einbezogen. PST und PSA basieren jedoch auf einer Konstruktionsmethode, die nicht imstande ist, alle noch verbliebenen Probleme von P-Fragebogentests zu beseitigen. Erst durch einen zweiten „Quantensprung“, durch viele weiteren Innovationen (1997 waren es **16**, jetzt **33!**), wurde es mir möglich, zufriedenstellende Lösungen auch für die verbliebenen Fragebogentest-Probleme zu entwickeln.

Um das Verstehen beim Lesen durch die notwendigen Beschreibungen der Unterschiede zwischen meinen P-Instrumenten bis 1998 und jenen nach 1998 nicht unnötig zu erschweren, wird im vorliegenden Buch insbesondere auf jene meiner Persönlichkeits-Instrumente nach 1997/1998 Bezug genommen, die auf der neuen Konstruktionsmethode basieren.

Meine überholten Persönlichkeits-Instrumente von 1997/1998 mit maximal 16 Innovationen wurden als „ALPHA-PLUS PROFILE“ vertrieben; meine heutigen P-Instrumente – mit maximal 33 Innovationen – werden als „BAMBECK-MASTER-PROFILE“ vermarktet.

Den Danksagungen in meinen bisherigen Büchern (siehe Bambeck 1991, 1992, 1993, 1997) möchte ich noch folgende hinzufügen.

Bedanken möchte ich mich:

Bei Professor Dr. A. Angleitner und seinen Mitarbeitern, insbesondere bei Frau Dr. H. Wolf, in der Abteilung für Differentielle Psychologie und Persönlichkeitspsychologie an der Universität Bielefeld, für die vielen Artikel als auch Vorabdrucke von Publikationen aus dem großen, internationalen Zwillingforschungsjahrprojekt, das 1993 begann und dessen Durchführung mit Auswertung sich über ein Jahrzehnt erstreckte.

Bei den Tausenden von Probanden, welche die diversen Versionen meiner P-Instrumente ausfüllten, um deren Entwicklung und Weiterentwicklungen zu ermöglichen.

Den größten Dank jedoch empfinde ich gegenüber den Erfindern und Entwicklern meiner unermüdlichsten Helfer, meiner Computer, ohne die meine Instrumente wohl nie entstanden wären.

Zum Schluss will ich noch zwei, aus meinem Buch von 1997 beibehaltene, Entscheidungen ansprechen:

1) Gerade in einem Buch, das Frauen wie Männer angeht, sollte eigentlich neben einem „er“ und „jeder“ eine „sie“ und „jede“ gleichberechtigt stehen, wie neben einer männlichen Berufsbezeichnung eine weibliche und so weiter. Ich will nur den Hauptgrund nennen, warum ich mich zu einer meist „männlichen“ Formulierung entschloss. Es ist vor allem die beträchtliche Behinderung des Leseflusses durch eine „gleichberechtigte“ Schreibweise.

2) Meine zweite Entscheidung war, Hintergrund- und Detailinformationen soweit als möglich im TEIL II des Buches abzuhandeln. Damit wollte ich jenen entgegenkommen, die keinen großen Wert darauf legen, alles möglichst genau zu wissen. Experten und Nicht-Experten, die vieles jedoch genauer wissen wollen, werden im TEIL II, so hoffe ich, alle oder fast alle gewünschten Informationen finden.

Joern J. Bambeck

Einführung

„In einer Umfrage wurde von Eltern erfragt, was sie sich für ihre Kinder am meisten wünschen. Die häufigste Antwort war: Erfolg. Ich weiß nicht wie eine repräsentativ erhobene Hitliste unserer Lebenswünsche aussähe; vermute jedoch, dass die Wünsche nach Erfolg und Zufriedenheit im Beruf wie privat, sowie der Wunsch nach Gesundheit ... Kandidaten für die vordersten Plätze sind“ (Bambeck 1997, Seite 10).

Eine amerikanische Umfrage eigener Wünsche aus dem Jahr 2000 bestätigte inzwischen diese Vermutung mit „Gesundheit“ auf Platz eins.

Wie stark diese zentralen Lebenswünsche von unserer Persönlichkeits-Struktur abhängt, und was jeder selbst zu seiner Lebenszufriedenheit, seinen Erfolgen und auch zu seiner Gesundheit beitragen kann, möchte dieses Buch unter anderem zeigen.

Dies setzt allerdings eine gehörige Portion zutreffender und nicht bloß vermeintlicher Selbst- als auch Menschenkenntnis voraus.

Die Basis dieser sowie weiterer Zusammenhänge und Möglichkeiten bilden neue Erkenntnisse der Persönlichkeits-Forschung und die von mir entwickelte und weiterentwickelte neue Generation von „bahnbrechenden“ und „bedeutenden“ Persönlichkeits-Instrumenten, wie Experten meine Instrumente bezeichnet haben.

Hierbei soll jedoch nicht der Eindruck erweckt werden, dass unser Erkenntnisstand im Bereich der Persönlichkeits-Forschung definitiv sei (oder sein könnte). Denn es gehört zum Wesen von Forschung, dass unser Wissen und Erzieltes meist unvollständig und oder verbesserungsbedürftig bleiben.

Im Einzelnen erhält der/die Leser/in dieses Buches:

- Die Möglichkeit, eine weitgehend objektive Selbst- und Menschenkenntnis zu erwerben
- Informationen über meine – seit 1997 weiter und neu entwickelten – jüngsten Instrumente zur Persönlichkeits- und Kompetenz-Analyse:
 - BPI** (Bambeck-Personality-Instrument; neueste Version)
 - BPIk** (Kurzversion der neuesten Version des BPI; **neu**)
 - BPI5** (Kurzversion des BPIk; **neu**)

BCI (Bambeck-Competence-Instrument; neueste Version)

BCIk (Kurzversion der neuesten Version des BCI; **neu**)

BCI6 (Kurzversion des BCIk; **neu**)

(Der Einfachheit halber werden im Folgenden meine weiterentwickelten sowie meine neuesten Instrumente (die im Internet als „Bambeck-Master-Profile“ zu finden sind), ohne eine Versionsangabe als „BPI“, „BPIk“, „BPI5“, „BCI“, „BCIk“ und „BCI6“ bezeichnet.

Die Entwicklung des **BKT** (Bambeck-Kurztest; **neu**) sowie des **BMI** (Bambeck-Matching-Instrument; **neu**) für Partneranalysen seien hier nur am Rande erwähnt, da diese Instrumente nicht im Zentrum dieses Buches stehen.)

- Die Darstellung des bei der Buchveröffentlichung aktuellen Stands der Persönlichkeitsforschung sowie der gefundenen Zusammenhänge zwischen Persönlichkeits-Struktur einerseits und Erfolg/Zufriedenheit im privaten/beruflichen Bereich als auch der Gesundheit andererseits
- Hinweise zur persönlichen Nutzung der eigenen „Erfolgs-Potenziale“, sowie der erheblich relevanteren „Erfolgs+Zufriedenheits-Potenziale“ und zur Gesundheitsoptimierung
- Hinweise zu weiteren Anwendungsbereichen meiner Persönlichkeits-Instrumente bzw. -Profile (insbesondere in der Wirtschafts- und Personalpsychologie, aber auch in der klinischen, medizinischen und in anderen Bereichen der Psychologie)
- Vielfältige, und ebenso vollständig überarbeitete und ergänzte Hintergrund- und Detail-Informationen im TEIL II:
 - Zur Persönlichkeits-Forschung
 - Zur Gültigkeit zum Teil weit verbreiteter Methoden der Persönlichkeits-Diagnose und -Analyse ohne den Gebrauch von Selbsteinschätzungs-Fragebögenund vieles andere mehr

Teil I

Das hierarchische Persönlichkeits-Modell

Die alte Bezeichnung „Charakter“ ist im weiteren Sinn gleichbedeutend mit „Persönlichkeit“. „Charakter“ im engeren Sinn ist (ethisch/moralisch) wertend; wenn einer Person z.B. ein guter Charakter zugesprochen wird.

Der moderne Begriff „Persönlichkeit“ transportiert heutzutage vor allem zwei Bedeutungen, eine umgangssprachliche und eine psychologische:

Umgangssprachlich bezieht sich „Persönlichkeit“, weit gefasst, auf den Eindruck, den eine Person macht, ihre soziale Geltung, ihre Reputation.

Im engeren Sinn ist eine „Persönlichkeit“ eine Person mit bestimmten (i.d.R. positiven, zeitgeistabhängigen) Eigenschaften, die sie aus der Masse hervorheben. In diesem Sinn war für Kant z.B. ein durch Leistung und Sittlichkeit herausragender Mensch eine „Persönlichkeit“.

Psychologisch ist mit „Persönlichkeit“ die individuelle Eigenart einer Person gemeint, die sich lebenslang weiterentwickelt (qualitativer, idiographischer Fokus) und/oder sich in relativ stabilen Eigenschaften äußert (quantitativer, nomothetischer Fokus). Meine Definition lautet:

„Persönlichkeit“ ist die individuelle Eigenart einer Person, die in ihrer einzigartigen Konstellation konsistenter Verhaltenstendenzen bzw. Eigenschafts-Ausprägungen zum Ausdruck kommt.

Aus der Vielfalt menschlicher Verhaltenstendenzen sowie deren Ursachen – wie Bedürfnisse, Gefühle, Einstellungen, Fähigkeiten, Interessen, psychophysische Reaktionsweisen u.a. – wird mit Hilfe meiner Instrumente die Ausprägungsstärke einer relativ großen Anzahl bedeutsamer Eigenschaften oder Merkmalen einer Person, die theoretische Konstrukte darstellen, ermittelt (Eysenck/Eysenck 1969, 1976, 1987; Herrmann 1991).

Die von meinen Instrumenten erfassten generalisierten P(ersönlichkeits)-Eigenschaften/-Merkmale bezeichne ich auch als „**Unterfaktoren**“.

Anhand der erfassten generalisierten Verhaltenstendenzen, Eigenschaften oder Unterfaktoren wird die Stärke von vier grundlegenden Eigenschaftsbündeln, den sogenannten **Temperament-Komponenten** oder **-Dimen-**

sionen ermittelt. Bei den Temperament-Komponenten scheint es sinnvoll, von der **Persönlichkeit im engeren Sinn** zu sprechen.

Wird neben den Temperament-Komponenten auch noch eine mehr mentale Komponente, bei mir EPSILON-Komponente genannt, ermittelt, so wird die **Persönlichkeit im weiteren Sinn** erfasst.

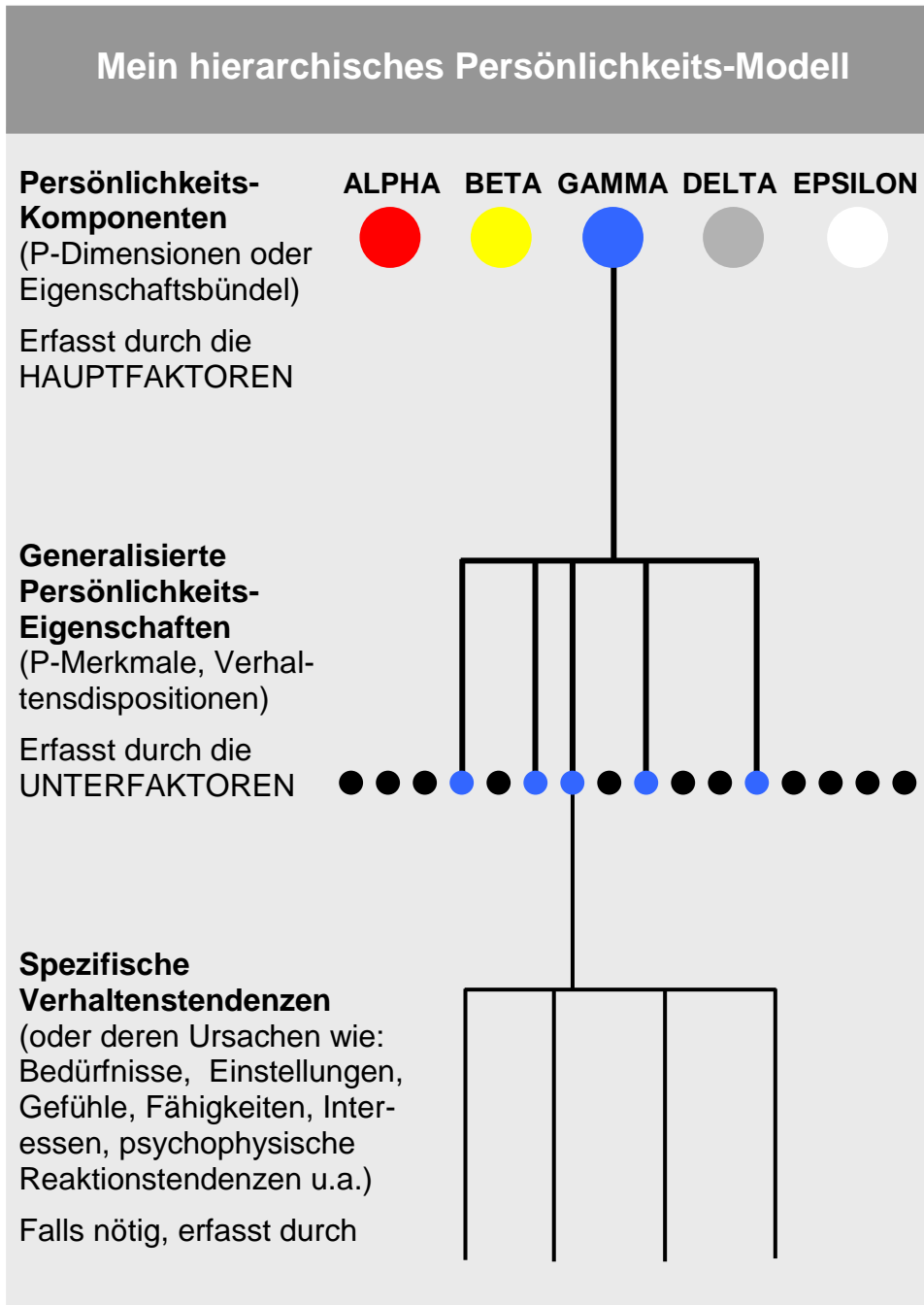
Die P-Komponenten, die aus den erfassten P-Eigenschaften oder Unterfaktoren resultieren, bezeichne ich auch als „**Hauptfaktoren**“.

Anfangs begnügte ich mich mit der Erfassung von drei T(emperament)-Komponenten – genannt ALPHA, BETA und GAMMA –, deren Anzahl von einigen P(ersönlichkeits)-Forschern nach wie vor als ausreichend erachtet wird. Inzwischen hält jedoch die Mehrheit der P-Wissenschaftler fünf Persönlichkeits-Dimensionen für angemessener. Da auch die fortlaufenden Untersuchungen meines wachsenden Datenmaterials zunehmend für vier statt nur drei T-Komponenten sprachen, die überdies ausgezeichnet mit jenen Dimensionen korrespondieren, die andere Forscher fanden, erfassen meine Instrumente seit 1993 vier T-Komponenten quasi im engeren Sinn (ALPHA, BETA, GAMMA und DELTA); und ab 1994 (neben neuen Lösungen für alte Fragebogenprobleme) eine weitere, wie gesagt, mehr mentale Komponente, die EPSILON-Komponente.

Jeder Hauptfaktor und jeder Unterfaktor ist in jedem Menschen vertreten! Was die Menschen voneinander unterscheidet, sind die unterschiedlichen Ausprägungsgrade ihrer Haupt- und Unterfaktoren. Meine Instrumente repräsentieren somit ein dimensionales „Komponenten-Modell“ und kein kategoriales „Schubladen-Modell“ für Persönlichkeits-Strukturen!

In meinem Persönlichkeits-Modell auf der folgenden Seite ist die mentallere EPSILON-Komponente weiß und die DELTA-Komponente im Gegensatz zur ALPHA-, BETA- und der GAMMA-Komponente nicht voll geschwärzt, um anzudeuten, dass (inzwischen nicht nur meines Erachtens) gewisse Unterschiede zwischen ihr und den übrigen Temperament-Dimensionen bestehen, auf die ich später eingehen werde.

(Näheres zur Entwicklungsgeschichte meiner Instrumente finden interessierte Leser im TEIL II, Seite 259 ff.).





Selbst wenn bei einem Menschen eine Temperament-Komponente die übrigen deutlich überragt, und es nahe liegt, von einem ALPHA-, BETA-, GAMMA- oder DELTA-„Typ“ zu sprechen, sollten wir uns stets darüber im Klaren sein, dass es keine „reinen“ Typen gibt.

Durch eine vereinfachende, kategoriale Typen-Interpretation wird ein großer Teil der Ergebnis-Informationen verschenkt! Überdies können Menschen mit dem gleichen dominanten Hauptfaktor sehr unterschiedlich agieren und auf andere wirken, und zwar in Abhängigkeit von den Ausprägungsgraden der übrigen Hauptfaktoren, der Unterfaktoren, der Verhaltenskonsistenz und natürlich auch von situativen Umständen.

Da menschliches Denken jedoch stark zum verkürzenden Schablonisieren und Typisieren neigt, sollte man folgende Zusammenhänge als Gegenmittel im Hinterkopf behalten:

Beim BPI, dem Leitinstrument, überragt nur in rund 25% der Fälle eine der vier Temperament-Komponenten ALPHA (A), BETA (B), GAMMA (G) und DELTA (D) die übrigen um die „kritische Differenz“ von rund 15 Punkten und kann dadurch als dominant gelten!

(Näheres über dominante und gleich starke Komponenten im Kapitel 5, Seite 57. Näheres zur „kritischen Differenz“ im TEIL II, Seite 239 f.)

Fazit:

Bei der Einschätzung anderer Menschen scheint es relativ selten gerechtfertigt, von einem ALPHA-, BETA-, GAMMA- oder DELTA-Typ – als Temperament-Typ – zu sprechen!

Die Haupt-, Unter-, Zusatzfaktoren und Qualitätsindikatoren

Jede der vier Temperament-Komponenten ALPHA, BETA, GAMMA und DELTA sowie die – stärker mit dem Intellekt verbundene – EPSILON-Komponente korreliert mehr oder weniger stark mit einer großen Anzahl von Persönlichkeits-Eigenschaften. Die Unterfaktoren, beispielsweise der ALPHA-Komponente, zeigen zwar eine mehr oder minder starke Zusammengehörigkeit; sie kommen jedoch keinesfalls ausschließlich bei einem Menschen mit hoher ALPHA-Komponente alle in hoher Ausprägung vor. Gleiches gilt für die übrigen Komponenten.

Die Beschreibung der Persönlichkeits-Komponenten oder Hauptfaktoren soll in erster Linie dazu dienen, ein Grundraster und Grundgefühl dafür zu vermitteln, welche Verhaltensweisen und P-Eigenschaften am häufigsten (aber keineswegs ausschließlich) mit welcher P-Komponente verbunden sind, insbesondere wenn diese deutlich stärker als die übrigen Hauptfaktoren ausgeprägt ist.

Danach werden jene bedeutsamen P-Eigenschaften bzw. Unterfaktoren beschrieben, welche das Leitinstrument BPI erfasst. Anhand dieser Kerneigenschaften kann mit relativ hoher Sicherheit auf die Hauptfaktoren- bzw. Komponenten-Ausprägungen geschlossen werden; und mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit auch auf andere, mit den Komponenten korrelierenden, aber nicht ermittelten Eigenschaften einer Person.

Den Abschluss bilden die Zusatzfaktoren sowie die Qualitätsindikatoren und Interpretations-Hinweise des BPI als auch Hinweise zu Besonderheiten der DELTA- und der EPSILON-Komponente.

Das BPI5 und BCI6 erfassen im Gegensatz zum BPI, BPIk, BCI und BCIk zwar die Hauptfaktoren, aber nicht die Unterfaktoren bzw. bedeutsamen Persönlichkeits-Eigenschaften.

Da die Haupt-, Unter- und Zusatzfaktoren sowie die Qualitätsindikatoren des BPI/BPIk/BPI5 von jenen der umfangreicheren BCI/BCIk/BCI6 teilweise abweichen, sind letztere im TEIL II (Seite 266 ff.) gesondert beschrieben.

Der ALPHA-Hauptfaktor

Menschen mit einer starken Ausprägung der A-Komponente haben die Tendenz zu folgenden Eigenschaften:

Ausstrahlung von ENERGIE, KRAFT und KONTAKTFREUDE, aber auch von DOMINANZ und HÄRTE:

Das ALPHA (A) könnte somit für AKTIVITÄT oder AKTIV stehen.

Durchsetzungsstark bis dominant

Hohe Entscheidungsschnelligkeit und Entschlusskraft

Hohe Initiativkraft

Kontaktfreudig, extravertiert, gesellig, gesprächig

Schnell handelnd und ungeduldig

Lebhaft, temperamentvoll, spontan

Risikofreude und Risikolust

Selbstbewusst und selbstsicher

Nutzenorientiert und pragmatisch

Flexibel

Überzeugungskraft, Verhandlungsgeschick

Kann Konflikte gut bewältigen

Zielerreichung wichtiger als die Berücksichtigung von Wünschen und Gefühlen anderer

Konzentration auf das Wesentliche

Sucht Herausforderungen, braucht Nervenkitzel

Neigung zu geschöner Selbstsicht

Sonstiges:

Aktivitätsdrang

Bewegungsdrang

Streben nach Erfolg, ehrgeizig

Rivalisiert und konkurriert gerne

Macht, Status und Prestige sind wichtige Werte

Breite Interessierbarkeit

Abenteuerlust

Optimistisch

Organisationsfähigkeit

Liebt es, Dinge zu verändern

Nicht nachtragend

Offen und direkt

Undiplomatisch

Wenig Selbstreflexion

Wenig Kontakt mit dem Unterbewusstsein

Der BETA-Hauptfaktor

Menschen mit einer starken Ausprägung der B-Komponente haben die Tendenz zu folgenden Eigenschaften:

Ausstrahlung von WÄRME, FRIEDFERTIGKEIT und FÜRSORGLICHKEIT, aber auch von NACHGIEBIGKEIT und AUSNUTZBARKEIT:

Das BETA (B) könnte somit für BEZIEHUNG oder BELIEBT stehen.

Warmherzig und herzlich

Friedfertig, vermeidet Streit

Fürsorglich

Rücksichtsvoll

Hilfsbereit

Verträglich, sanftmütig, liebevoll

Gutmütig, weich

Nachgiebig bis ausnutzbar

Gefühlsorientierung (handelt und entscheidet stark nach Gefühl), kann Gefühle zeigen

Einfühlungsvermögen

Menschlichkeit

Guter Vermittler und Schlichter

Teamorientiert und teamfähig

Guter Zuhörer

Neigung zu geschönter Selbstsicht

Sonstiges:

Harmoniebedürftig und konfliktscheu

Sucht und gibt emotionale Zuwendung

Höflich, taktvoll, behutsam

Angepasst

Wirkt sympathisch, ist allgemein beliebt

Ist interessiert und nimmt Anteil an den Sorgen und

Freuden anderer

Naturverbunden

Legt großen Wert auf Dinge, die das Leben bequem,
angenehm und komfortabel machen

Genießer

Vertrauensvoll

Berechenbar und unkompliziert

Eher langsam

Familien- und Gewohnheitsmensch

Der GAMMA-Hauptfaktor

Menschen mit einer starken Ausprägung der G-Komponente haben die Tendenz zu folgenden Eigenschaften:

Ausstrahlung von GEWISSENHAFTIGKEIT, ZUVERLÄSSIGKEIT und ORDNUNGSLIEBE, aber auch von PEDANTERIE und FORMALISMUS:

Das GAMMA (G) könnte somit für GEWISSENHAFTIGKEIT oder GEWISSENHAFT stehen.

Gewissenhaft

Genau, sorgfältig und gründlich

Ordnungsliebend

Pflicht- und verantwortungsbewusst

Zuverlässig

Kontrollbedürfnis

Formalistisch

Perfektionistisch bis pedantisch

Vorausschauend, plant bis ins Detail

Selbstbeherrschung, Selbstdisziplin

Fleißig

Besonnen

Qualitätsehrgeiz

Faktenorientiert

Zurückhaltung

Neigung zu geschönter Selbstsicht

Sonstiges:

Analytisch

Logisch, rational

Systematisch

Kann gut mit Zahlen umgehen

Selbstdiszipliniert

Bedürfnis nach Absicherung und Sicherheit

Freundlich

Tüchtig

Sachlich

Kann schlecht Gefühle zeigen

Vorsichtig

Korrekt

Seriös

Sparsam

Pünktlich

Der DELTA-Hauptfaktor

Menschen mit einer starken Ausprägung der D-Komponente haben die Tendenz zu folgenden Eigenschaften:

Ausstrahlung von EMOTIONALER LABILITÄT, STRESSANFÄLLIGKEIT und EMPFINDLICHKEIT, aber auch von SENSIBILITÄT und EMPFINDSAMKEIT:

Das DELTA (D) könnte somit für DÜNNHÄUTIGKEIT oder DÜNNHÄUTIG stehen.

Emotionale Labilität

Niedrige Stresstoleranz, fühlt sich schnell gestresst

Neigt zu einer anhaltenden innerlichen Anspannung

Wird schnell nervös

Niedrige Belastbarkeit

Hohe Verletzlichkeit

Hohe Empfindlichkeit gegenüber Stressoren (wie: sozialem Stress, Kritik, Schmerz, Lärm, Licht, Geruch u.a.)

Sensibilität bzw. Sensitivität und Empfindsamkeit

Negative Grundstimmung

Depressiv

Pessimismus

Angst

Psychosomatische Beschwerden

Kann Stress, Ärger, Misserfolg und Kritik schlecht bewältigen

Neigt zu Selbstzweifeln

Sieht sich und andere eher realistisch

Sonstiges:

Ist innerlich schnell erregt und anhaltend angespannt

Kann sich nach Stress nur sehr langsam wieder entspannen

Gerät leicht in Panik

Reagiert schnell gereizt und aggressiv

Hohe Sensibilität

Ist sehr selbstkritisch

Neigt zu niedrigem Selbstwertgefühl

Starkes Bedürfnis nach Anerkennung

Macht sich oft unnötige Sorgen

Neigt zu Selbstmitleid

Hilflosigkeitsgefühle

Schuldgefühle

Ist eher konservativ

ABER: Eine hohe DELTA-Komponente führt häufig zu großen Erfolgen, Spitzenleistungen und Kreativität

Der EPSILON-Hauptfaktor

Menschen mit einer starken Ausprägung der E-Komponente haben die Tendenz zu folgenden Eigenschaften:

Ausstrahlung von KOGNITIVEN, SOZIALEN und VERBALLEN FÄHIGKEITEN sowie von KREATIVITÄT und ERFAHRUNGSOFFENHEIT:

Das EPSILON (E) könnte somit für EFFEKTIVITÄT oder EFFEKTIV (mental und sozial) stehen.

Geistige Beweglichkeit, Problemlösefähigkeiten

Komplexitätsbewältigung

Analytisches Denken

Logisches Denkvermögen

Systematisches Vorgehen

Soziale, praktische Intelligenz

Menschenkenntnis

Redegewandtheit

Geschickter Überzeuger, Berater, Verhandler,

Vermittler und Konfliktbewältiger

Kreativ, originell

Ideen- und einfallsreich

Erfahrungsoffenheit

Aufgeschlossen für Neues

Neigung zu geschöner Selbstsicht