

## Ergebnisbericht



Berti Beispiel  
29 Jahre  
männlich

# Persönlichkeitsinventar OPEN API

## Testtheoretischer Hintergrund

Lewis R. Goldberg und James Rounds haben mit dem International Personality Item Pool (IPIP) und dem Interest Item Pool (IIP) die Idee von frei zugänglichen Instrumentarien für internetbasierte persönlichkeits- und interessenspsychologische Studien umgesetzt. Für die englischsprachige Fassungen als auch verschiedene Übersetzungen wurden bis anhin eine grosse Zahl aus den Itempools zusammengestellte Skalen empirisch geprüft. IPIP und IIP eröffnen somit die Möglichkeit, auf eine Sammlung validierter Items und Skalen zuzugreifen. Ausserhalb der psychologischen Forschung sind IPIP und IIP noch wenig bekannt und nicht unmittelbar einsetzbar, aber inzwischen liegen auch bereits verschiedene multiple IPIP- und IIP-Konstrukte vor, die in ihrer Dimensionalität weitgehend etablierten proprietären Testverfahren entsprechen. Die Testplattform [www.personaldiagnostik.ch](http://www.personaldiagnostik.ch) bietet darauf aufbauend Einzelpersonen und Organisationen die Möglichkeit zur Durchführung von verschiedenen Persönlichkeits- und Interessentests, die hinsichtlich Dimensionalität und Interpretation als Alternative zu den proprietären Verfahren dienen können.

In die Reihe dieser Verfahren gehört auch das vorliegende Persönlichkeitsinventar OPEN API. Das Verfahren liefert berufsbezogene Persönlichkeitsbeschreibungen und eignet sich daher besonders gut zur Auswahl und Entwicklung von Mitarbeitenden, zur Definition von Anforderungsprofilen sowie zur Laufbahnplanung und Laufbahnentwicklung.

# Persönlichkeitsinventar OPEN API

## Das Verfahren

Das Persönlichkeitsinventar OPEN API (Assessment Personality Inventory) ist ein effizientes Verfahren, welches einen Überblick über persönliche Merkmale im Bereich der Leistungs-, Team- und Lernfähigkeit ermittelt. Das Verfahren bewertet sieben breite Konstrukte des menschlichen Verhaltens, die erhebliche Auswirkungen auf die zu erwartende Arbeitsleistung einer Person im unternehmerischen Umfeld haben:

- Anpassung (ANP)
- Ehrgeiz (EHR)
- Geselligkeit (GES)
- Sympathie (SYM)
- Vorsicht (VOR)
- Wissbegierde (WIS)
- Lernansatz (LER)

Dem Test liegt das Persönlichkeitsmodell von Hogan & Hogan zugrunde, welches in seiner theoretischen Konzeption ausgehend vom sozioanalytischen Ansatz und dem Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit die Leistungselemente des Arbeitsumfeldes, des Teambezugs und der Dienstleistungsorientierung in den Fokus stellt. Das Open Assessment Personality Inventory eignet sich besonders für das unternehmerische Umfeld der Personalgewinnung, Personalplatzierung und Personalentwicklung, aber auch für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.

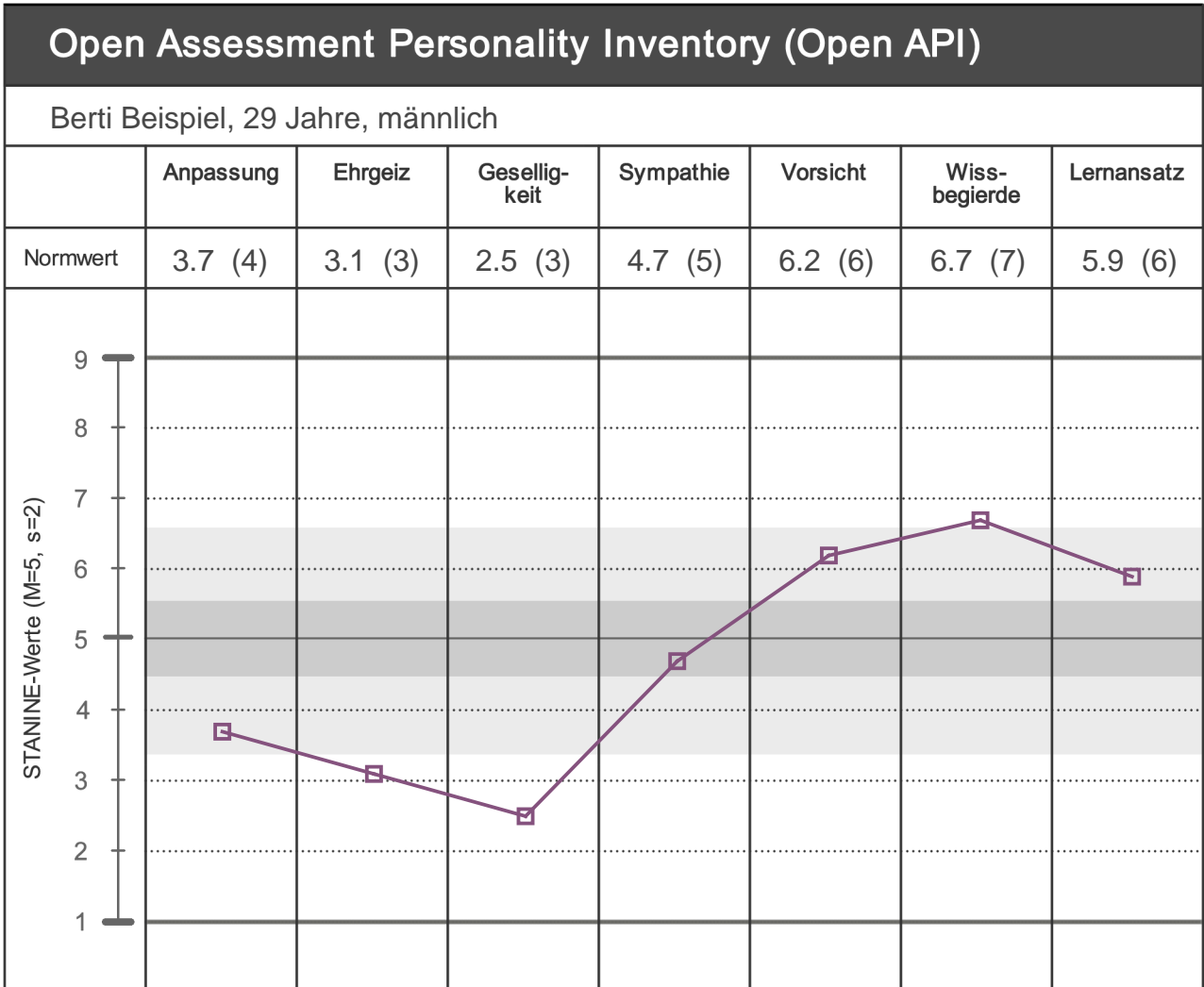
## Hinweise zur Interpretation

Persönliche Eigenschaften lassen sich nicht – wie etwa die Körpergröße – auf einer Skala mit einem fest definierten Nullpunkt exakt messen. Die Aussage „Bei Frau XY ist der Faktor Ehrgeiz hoch ausgeprägt“ bedeutet insofern: „Im Vergleich zu anderen ist der Ehrgeiz bei Frau XY wahrscheinlich höher ausgeprägt“. Menschen lassen sich hinsichtlich der Ausprägung ihrer Eigenschaften immer nur relativ zu anderen Personen und als Wahrscheinlichkeitsaussage beschreiben. So ist es etwa denkbar, dass bei einem Verkaufsfachmann das Merkmal Geselligkeit relativ zur Gesamtbevölkerung eher hoch ausgeprägt ist, im Vergleich zu anderen Verkaufsfachleuten aber doch eher niedrig ausfallen kann.

In dem vorliegenden Verfahren erfolgt ein Vergleich mit dem Durchschnitt aus einer *geschlechtsspezifischen* Stichprobe, die der Gesamtbevölkerung möglichst nahe kommen soll. Die Ergebnisse stehen also immer relativ zur Gesamtbevölkerung *desselben Geschlechts*: Als Frau werden Sie nur mit Frauen verglichen, als Mann nur mit Männern.

# Persönlichkeitsinventar OPEN API

## Ergebnisprofil



Vergleichsstichprobe: männlich | Normskala: Stanine (M=5, s=2)

# Persönlichkeitsinventar OPEN API

## Beschreibung der Merkmale

### 1. Anpassung: Wert 3.7 (eher niedrig)

Dieses Merkmal beschreibt, wie eine Person auf emotionale Ereignisse reagiert und mit stressinduzierten Situationen umgeht. Vor allem in Bezug auf eine Vorgesetztenrolle weist diese Skala darauf hin, wie weit eine Person auch unter psychischem und zeitlichem Druck Krisen managt, geduldig reagiert und ausgeglichen erscheint. Personen mit hohen Werten werden typischerweise eher als stresstolerant und ruhig wahrgenommen. Personen mit niedrigen Werten erscheinen hingegen eher sensibel, selbstkritisch, angespannt und bisweilen zweifelnd.

### 2. Ehrgeiz: Wert 3.1 (niedrig)

Diese Dimension beschreibt den Grad, in welchem Führungsverantwortung gesucht und in unklaren Situationen die Sache an sich in die Hand genommen wird. Personen mit hohen Werten suchen im gesellschaftlichen Bereich nach Einfluss und Wirkung, neigen zu Konkurrenzdenken und treten selbstbewusst und kraftvoll auf. Personen mit niedrigen Werten andererseits halten sich eher zurück und überlassen anderen die Führungsrolle.

### 3. Geselligkeit: Wert 2.5 (niedrig)

Mit diesem Merkmal wird erfasst, wie sehr eine Person soziale Interaktionen benötigt bzw. sich gerne in entsprechende Situationen begibt. Eine hohe Ausprägung weist darauf hin, dass die betreffende Person gut mit recht verschiedenartigen Leuten umgehen kann, die Interaktion mit anderen braucht und auch genießt. Vielfach können diese Personen mit ihrem Auftreten einen starken Einfluss auf andere nehmen. Personen mit niedrigen Werten hingegen möchten weniger im Vordergrund stehen und wirken eher zurückhaltend oder still. Unter Umständen kann damit aber auch ein geschicktes taktisches Vorgehen einhergehen.

### 4. Sympathie: Wert 4.7 (durchschnittlich)

Bei dieser Dimension wird der Grad gemessen, in dem eine Person gegenüber den Mitmenschen als einfühlsam, aufmerksam und taktvoll auftritt. Personen mit hohen Werten zeigen gewöhnlich Kompromissfähigkeit, teilen gerne Anerkennung, können mit anderen gute Beziehungen unterhalten und das Vertrauen des Gegenübers gewinnen. Personen mit niedrigeren Werten werden tendenziell als distanziert oder gar abweisend wahrgenommen.

### 5. Vorsicht: Wert 6.2 (eher hoch)

Mit dem Merkmal der Vorsicht wird beschrieben, in welchem Ausmass der eigene Arbeitsstil durch planvolles, organisiertes und zuverlässiges Handeln geprägt ist. Hohe Werte weisen darauf hin, dass in der Regel gewissenhaft, pflichtbewusst und diszipliniert vorgegangen wird. Niedrige Werte werden als Hinweis auf eher unbedachtes, impulsives und unvorhersagbares Vorgehen interpretiert.

## Persönlichkeitsinventar OPEN API

### 6. Wissbegierde: Wert 6.7 (hoch)

Wissbegierde steht für die Fähigkeit, neuartige und unabhängige Ideen zur Lösung von Problemen entwickeln zu können. Personen mit hohen Werten werden als neugierig, kreativ, phantasievoll und wissbegierig gesehen. Es wird von einer grossen Vorstellungskraft und einem guten Blick für das Ganze ausgegangen. Personen mit niedrigen Werten auf der anderen Seite werden als beständiger und sicherheitsbedachter wahrgenommen. Sie orientieren sich stärker an bewährten und bekannten Wegen.

### 7. Lernansatz: Wert 5.9 (eher hoch)

Die letzte Dimension beschreibt die Bereitschaft und Befähigung zur Aneignung von neuem Lernstoff. Im Arbeitskontext drückt die Dimension auch aus, wie sehr nach fachlicher Kompetenz und Expertise gestrebt wird. Personen mit hohen Werten können sich neue Lerninhalte schneller aneignen, lernen hartnäckiger, bewusster und leistungsorientierter. Personen mit niedrigen Werten bringen der formalen Bildung als Ziel weniger Interesse entgegen und lehnen Lernen in festen Formen eher ab.

#### *Werte-Index:*

niedrig: Prozentrang unter 20 (Stanine-Wert bis 3.3)

eher niedrig: Prozentrang 20-40 (Stanine-Wert 3.4-4.4)

durchschnittlich: Prozentrang 40-60 (Stanine-Wert 4.5-5.5)

eher hoch: Prozentrang 60-80 (Stanine-Wert 5.6-6.6)

hoch: Prozentrang über 80 (Stanine-Wert ab 6.7)