

Gegenüberstellung und Vergleich differentialpsychologischer diagnostischer Ansätze: Typenmodelle (i.S.v. DISG) vs. DCI

Sieben theoretische, psychometrische, methodologische,
verständniserklärende und praxisbezogene
Unterscheidungsmerkmale.

Dr. Markus Bredendiek (2021) – ONESTOPTRANSFORMATION AG



Fahren Sie noch mit der Pferdekutsche ins Büro? Oder ersetzen Sie wieder Ihren Computer durch die alte Schreibmaschine? Beim technologischen Fortschritt gibt es keinen Zweifel: Der Einsatz moderner Technologien hat nicht nur die Arbeit erleichtert, sondern auch die Arbeitsergebnisse verbessert. Und was für den Einsatz von modernen Verfahren und Technologien sich als erfolgreich erwiesen hat, sollte auch gelten, wenn wir bei Menschen die Ausprägung von überfachlichen Kompetenzen, Softskills und Persönlichkeitsmerkmalen feststellen möchten. Auch hier würden wir bei diesem wichtigen Thema rational erwarten, dass moderne, wissenschaftlich abgesicherte und inhaltlich zukunftsorientierte und erfolgskritische diagnostische Methoden und Verfahren zum Einsatz kommen.

Das, was wir auf der Seite der Technik fordern, wird findet aber häufig keine Entsprechung auf Seite der Messung und Bestimmung von überfachlichen Kompetenzen und berufsbezogenen Persönlichkeitsmerkmalen. Obwohl sie hoffnungslos veraltet sind und in der modernen Psychologie als höchst fragwürdig gelten, werden zur Beschreibung von Softskills immer noch Typenmodelle sehr häufig eingesetzt; und das, obwohl sie in ihrer inhaltlichen stereotypen Persönlichkeitsarchitektur äußerst begrenzt sind, reale Persönlichkeitsunterschiede sehr verzerrt und ungenau bestimmen, und ihre fragwürdigen Testmethodik längst überkommen sind.

Daher beschäftigt sich dieser Beitrag mit der Frage: Wie unterscheiden sich denn Typenmodelle von modernen, dimensional und nach aktuellem wissenschaftlichem Standard entwickelte Persönlichkeitsverfahren, wie der DCI (Digital Competence Indicator). Natürlich gibt es auch andere prominente moderne und valide Ansätze, wie ein Big Five Verfahren oder z.B. das BIP. Jedoch bietet der DCI eine inhaltliche Ausrichtung, der es entgegen den Standardverfahren vermag, zukunftsorientierte, für die digitale Transformation erfolgskritische Persönlichkeitsdimensionen und Verhaltensdispositionen zuverlässig und valide zu messen und sichtbar zu machen.

<https://www.dci.digital/>

Im Folgenden werden **typenpsychologische DISG-Modelle** mit dem **DCI** (Digital Competence Indicator) verglichen.

Hierbei wird auf 6 Kriterien genauer eingegangen:

1. Psychologisches Persönlichkeitsmodell
2. Inhaltliche Bestimmung der Persönlichkeit
3. Messung der Persönlichkeitsmerkmale
4. Auswertung
5. Testergebnis
6. Aussagekraft der Testergebnisse und Einsatz(un)möglichkeiten

In jedem Kriterium werden die beiden Ansätze gegenübergestellt und verglichen.



1. Psychologisches Persönlichkeitsmodell

Typenpsychologische DISG-Modelle

Die Typenmodelle bauen auf Überlegungen von C.G. Jung und J. Marston (aus den 1920er Jahren) auf.

Bislang konnten keine empirischen und wissenschaftlichen Nachweise erbracht werden, dass eine differentielle Psychologie nach Typen bzw. diesen vier Typen greift!

Typenmodelle sind sehr eingänglich, weil sie dem sozialpsychologischen Effekt der verzerrten stereotypen Fremdwahrnehmung entsprechen.

Die Einordnung von Menschen in nur wenigen Typen führt zu einer verzerrten Wahrnehmung: Unterschiede werden überbetont, obwohl real mehr Ähnlichkeiten bestehen; Ähnlichkeiten werden generalisiert, obwohl eigentlich die Personen sehr unterschiedlich sind.

Persönlichkeitsprofile, bei denen sich Personen in einigen Merkmalen unterscheiden und in anderen Merkmalen ähnlich sind, werden ignoriert.^[1]

^[1] Cf. [Ist es sinnvoll, Menschen in Typen einzuteilen? '15 Minuten Wirtschaftspsychologie' - Bing video](#)

Moderne wissenschaftliche differentialpsychologische Ansätze, bzw. DCI - Digital Competence Indicator

Der DCI baut auf einer modernen wissenschaftlich gesicherten Grundarchitektur der differentiellen Psychologie auf. Hier eine **wissenschaftlich haltbare Definition:**

Persönlichkeitsmerkmale sind latente, nicht beobachtbare und zeitlich stabile Konstrukte, die eine Verhaltensdisposition bzw. eine Verhaltensorientierung in Auseinandersetzung mit situativen Bedingungen vorstrukturieren.^[1]

Wesentlich ist eine Konzeptzion von unterschiedlichen allgemeinen Dimensionen, auf denen die Ausprägung von Persönlichkeitsmerkmalen unabhängig voneinander bestimmt wird, um graduelle Unterschiede und Ähnlichkeiten von Menschen in Persönlichkeitsprofilen sichtbar zu machen. Dies wird der Vielfalt menschlicher Unterschiede gerecht, ist aber deutlich komplexer zu verstehen, und bedarf bisweilen einer fachlichen Unterstützung.

^[1] Cf. [Persönlichkeitseigenschaften, latente - Lexikon der Psychologie \(spektrum.de\)](#)

2. Inhaltliche Bestimmung der Persönlichkeit

Typenpsychologische DISG-Modelle

Alle Typen bzw. **DISG**-Modelle *reduzieren* menschliche Vielfalt *kategorial* auf vier Persönlichkeitstypen: beispielsweise Dominanz, Initiative/Einfluss, Stetigkeit/Beständigkeit, und Gewissenhaftigkeit; diese ergeben sich aus der Kreuzung von nur 2 zugrundeliegenden Persönlichkeitsdimensionen.

Grundlegendes Verständnis von menschlicher Unterschiedlichkeit: Jeder Mensch kann eindeutig einem dieser vier Persönlichkeitstypen zugeordnet werden.

Verallgemeinerung: Diese Persönlichkeitstypen sind *generell* angelegt. Eine kontextuelle berufliche oder arbeitsbezogene Ausrichtung (z.B. Transformationskompetenz) ist nicht erkennbar.

DCI - Digital Competence Indicator

Der DCI erhebt erfolgskritische sechs Persönlichkeitsmerkmale, die für den digitalen Transformationsprozess relevant sind. (Offenheit/Agilität, Proaktivität, Kreativität, Kundenzentriertheit, Kritikfähigkeit, offener Umgang mit Scheitern).

Multidimensionalität: Der DCI beschreibt diese sechs Persönlichkeitsdimensionen unabhängig voneinander.

Spezifität: Der DCI beschreibt ein Persönlichkeitsdimensionen, die sich allein auf den *beruflichen* Kontext beziehen und zukunftsgerichtet sind, d.h. ein Mindset, das sich auf das Arbeiten in der digitalen Transformation bezieht.

3. Messung der Persönlichkeitsmerkmale

Typenpsychologische DISG-Modelle

Forced-Choice-Ranking und ipsative Messung:

In den meisten DISG-Verfahren werden dem Testteilnehmer pro Frage vier Begriffe/Items präsentiert, die jeweils den vier Persönlichkeitstypen entsprechen sollen, und welche die Testteilnehmer nach eigener Präferenz in eine Rangordnung bringen sollen.

Dies bedingt eine Entscheidung für den ersten Rang, so dass alle weiteren 3 Begriffe/Items darunter stehen müssen, etc. Der letzte Rang ist nach drei Entscheidungen von selbst festgelegt.

Eine Entscheidung, dass zwei oder drei Begriffe/Items dieselbe Zustimmung oder dieselbe Ablehnung durchaus haben könnten, wird durch diese Messmethode ausgeschlossen bzw. unmöglich.

Ebenfalls wird nicht berücksichtigt, in welcher Stärke ein Begriff/Item auf eine Testperson zutrifft.

Fazit: die Messung zwingt eine Person in ein vorher festgelegtes Kategorisierungsschema ohne Berücksichtigung von Ausprägungsstärken.

4. Auswertung

Typenpsychologische DISG-Modelle

Die Auswertung dieser Testverfahren ist ipsativ, d.h. der Test vergleicht Antworten des Testteilnehmers mit seinen eigenen anderen Antworten.

Die Bestimmung der Ausprägungsstärke für einen Persönlichkeitstypen einer Person liegt in Vergleichswerten mit sich selbst.

Außerdem bleibt oft schleierhaft mit welcher Normstichprobe der persönliche Testwert verglichen wird, um ein Ergebnis zu bestimmen. Normstichproben mit älteren US-amerikanischen Daten sind beispielsweise sicherlich als kritisch zu betrachten.

Am Ende bewirkt diese Auswertungsmethode, dass der Ergebniswert eines Typs von den Ergebniswerten der anderen Typen abhängt. Vergleiche zwischen Personen sind unmöglich.

DCI - Digital Competence Indicator

Wie alle wissenschaftlich modernen Verfahren misst der DCI die persönliche Ausprägung auf jedem Item/Frage auf einer *Likert Skala*.

Im Fall des DCI ist es eine **5-Punkt-Likert-Antwortskala** von: von „trifft gar nicht zu“ bis „trifft voll zu“.

Jede Frage/Item ist einer der sechs Persönlichkeitsdimensionen eindeutig zugeordnet.

Ein Testteilnehmer kann also sowohl auf Persönlichkeitsdimension 1 wie auch auf Persönlichkeitsdimension X dieselbe Ausprägung haben, etc.

D.h. eine Ausprägung auf einer Persönlichkeitsdimension bedingt nicht die Ausprägung auf einer anderen Persönlichkeitsdimension.

Fazit: Insofern ist die Messung der 6 DCI Dimensionen als eine voneinander unabhängige Messung konzipiert und realisiert.

DCI - Digital Competence Indicator

Die Auswertung der DCI-Persönlichkeitsdimensionen erfolgt (wie bei allen modernen psychodiagnostischen Verfahren) skalenbezogen. Jede Dimension lässt sich als eine unabhängige Skala darstellen. D.h. jeder Testteilnehmer erhält einen Ergebniswert auf jeder Skala, im Vergleich einer Normstichprobe.

Die Bestimmung der Ausprägungsstärke auf einer Persönlichkeitsdimension ergibt sich aus einem Vergleich des individuellen Antwortwertes mit einer aktuellen und kulturangepassten Norm- bzw. Vergleichsstichprobe.

Das Skalierungsmodell des DCI folgt der klassischen Testtheorie.

Vergleiche zwischen Persönlichkeitsprofilen sind möglich.

5. Testergebnis

Typenpsychologische DISG-Modelle

Alle typenpsychologischen bzw. DISG-Verfahren werden dahingehend ausgewertet, welcher Persönlichkeitstyp dominant ist und welche andere eine untergeordnete Rolle spielen. Nur bisweilen wird hier auch noch weiter differenziert.

Am Ende steht eine mehr oder weniger klare Zuordnung eines Testteilnehmers zu einem der vordefinierten vier Typen, ohne dabei zu erkennen, wie stark seine Typenausprägung unabhängig von anderen Ausprägungen wirklich ist, und wo zwei Personen ähnlich sind bzw. Sie sich voneinander unterscheiden.

DCI - Digital Competence Indicator

Wissenschaftliche Verfahren, wie der DCI, bestimmen die Ausprägung von Persönlichkeitsmerkmalen auf einer metrischen Normwertskala.

Unter der Voraussetzung einer adäquaten Normstichprobe bzw. Vergleichsstichprobe können so Ausprägungen von individuellen Persönlichkeitsmerkmalen zwischen verschiedenen Personen auf einer Norm-Skala miteinander verglichen werden.

6. Aussagekraft der Testergebnisse und Einsatz(un)möglichkeiten

Typenpsychologische DISG-Modelle

Verfahren von Typentests sind primär dazu geeignet, Personen für eine selbstbezogene Reflexion über ihre Persönlichkeit zu stimulieren.

Geeignet ist dies daher in bspw. Coaching-Prozessen.

Eine wissenschaftliche Bestimmung der individuellen Ausprägung von Persönlichkeitsmerkmalen ist nicht möglich.

Vollständig ungeeignet und verzerrend sind diese Verfahren, um Personen bzw. deren Ausprägung von Persönlichkeitsmerkmalen zu vergleichen. Daher schließt sich ein Vergleich zwischen Personen dezidiert aus.

DCI - Digital Competence Indicator

Geeignet sind wissenschaftlich fundierte Verfahren zur Persönlichkeitsbestimmung (wie der DCI) nicht nur zur Selbstreflexion/Coaching. Die hohe Messqualität erlaubt es auch Fragen zu adressieren, die eine zuverlässige Lokalisierung und Differenzierung von Persönlichkeitseigenschaften erfordern (wie sie in Fragen der Personalauswahl, Personalentwicklung etc. notwendig werden).

Ein Vergleich von Personen hinsichtlich ihrer Ausprägungsstärken auf unterschiedlichen Persönlichkeitsdimensionen wird normativ bestimmt und ist nicht nur bezogen auf einen Rangplatz, sondern auch bezogen auf einer relativen Position in einer beschriebenen Population.



Wissenschaftliche Einordnung und Zusammenfassung

Typenpsychologische DISG-Modelle

Typenmodelle erfreuen sich großer vorwissenschaftlicher Beliebtheit, weil sie die Komplexität einer alltagsbezogenen sozialen Fragestellung der Erkennung von Persönlichkeit auf ein stereotypenhaftes Niveau von Fremdverstehen¹ reduzieren.

Es geht hierbei nicht darum, einen anderen Menschen mit seinen Persönlichkeitseigenschaften zu analysieren und zu verstehen, sondern vielmehr darum, einen anderen Menschen aufgrund bestimmter (stereotyper) Kriterien in ein **naives, vereinfachtes und sehr reduzierendes vorbestimmtes Kategoriensystem** von Persönlichkeitstypen einzuordnen.

In der Sozialpsychologie ist diese Form der stereotypen Persönlichkeitzuschreibung mit den gut erforschten Mechanismen der sozialen Identitätstheorie (cf. Tajfel & Turner) erklärbar.

DCI - Digital Competence Indicator

Der DCI gibt eine **objektive, zuverlässige und validierte Einschätzung der individuellen Ausprägung in sechs Persönlichkeitsdimensionen**, die (kontextuell) für eine organisationale Transformation erfolgskritisch sind.

Die Unterschiedlichkeit zwischen individuellen Ausprägungen bezogen auf sechs Persönlichkeitsdimensionen werden auf einer Intervallskala abgebildet und sind metrisch zu interpretieren bzw. für weitere Analyse Zwecke, z.B. Bestimmung von individualisierten Lernprogrammen.



ONESTOPTRANSFORMATION AG

Dr. Markus Bredendiek

hallo@onestoptransformation.com

+49 911 95 77 977

¹ Bredendiek, M. (2015). Menschliche Diversität und Fremdverstehen. Eine psychologische Untersuchung der menschlichen Fremdreflexion. Wiesbaden: Springer.