

## 4. Dispositionen

Der Begriff der Disposition steht im Zentrum der Persönlichkeitsforschung, denn die dispositionstheoretische Perspektive/das dispositionelle Persönlichkeitsmodell wird zur Vorhersage und Erklärung von Verhalten benutzt

### 4.1 Definitionen

- **Disposition** = beschreibt relativ zeit- und situationsinvariante Persönlichkeitsmerkmale (stabil, dauerhaft, konstant)
- **Eigenschaften (traits)** sind das Mittel der Wahl, um Dispositionen zu erfassen:
  1. sind bestimmte Eigenschaften bekannt, kann konkretes Verhalten vorausgesagt werden
  2. kennt man das Verhalten in bestimmten Situationen, kann man Charaktereigenschaften daraus ableiten
  3. im Alltag wird spontan anhand von Eigenschaften charakterisiert. Die dabei angewendete Präsensform „sind“ deutet dabei auf Zeitkonstanz hin
    - Individuen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer stabilen und dauerhaften Tendenzen (Dispositionen), auf bestimmte Weise in bestimmten Situationen zu reagieren; da es Unterschiede in Stärke, Ausprägung, Zahl und Zusammensetzung der Dispositionen gibt
- **Paradigma** (Schule): beschreibt eine bestimmte Technik z.B. die Psychoanalyse
- **Theorie**: wird aufgestellt, um Phänomene zu erklären und Vorhersagen dazu und darüber zu ermöglichen
- **nomothetisch**: Aussage oder Wissenschaftsrichtung, die sich mit Gesetzmäßigkeiten beschäftigt
- **idiographisch**: Aussagen, die der Beschreibung individueller Fälle gewidmet sind

### 4.2 Diagnostische Methoden zur Erfassung von Dispositionen:

- Fragebogen, Persönlichkeitsinventare
- Cattell: 16 PF
- Guilford: GZTS
- Big five: NEO-FFI (oder NEO-PI)

- Q-Sort
- Rollen-Repertoire-Test

#### **4.3 Forschungsmethoden der dispositionellen Persönlichkeitsforschung sind:**

1. die Korrelationsforschung und die Faktorenanalyse
2. Rationale und kriteriumsorientierte Fragebogenkonstruktion (Rationale Variablenreduktion (lexikalischer Ansatz: Allport, Cattell: Reduktion von Beschreibungsvariablen und Dimensionen, Kombination von Attributen nach Ähnlichkeit ); Analytische Variablenreduktion (Faktorenanalytisch))
3. Analyse von Handlungshäufigkeiten: Buss & Craik: Act Frequency Approach, (AFA)
4. Selbstbeschreibung (Fragebogen, Eigenschaftslisten, Q-Daten)
5. Fremdbeschreibung (Ratings, T-Daten, L-Daten)

#### **4.4 Ziele der Forschung zu Dispositionen innerhalb dieses Persönlichkeitsmodells betreffen:**

1. Beschreibung und Identifizierung der grundsätzlichen Dimensionen und die Identifizierung der Dispositionen (deskriptiv)
2. Prüfung der hypothetischen Aussagen zu Dispositionen, z. B. die Hypothese der Konstanz (Beobachtung: ist die Person über viele Situationen hinweg konstant faul oder gibt es Unterschiede je nach Situation?). Nach der Prüfung kann eine Theorie damit verbunden oder dazu entwickelt werden.
3. Entwicklung und Prüfung von Tests (Fragebogen, Persönlichkeitsinventare) zur Erfassung von Dispositionen.
4. Erkunden der Ursachen von unterschiedlichen Dispositionen

#### **4.5 Methodenentwicklung des dispositionellen Persönlichkeitsmodells:**

##### **4.5.1 Allport und Odbert 1936, lexikalischer Ansatz:**

Allport und Odbert suchten 1936 im Rahmen einer psycholexikalischen Studie aus einem englischsprachigen Wörterbuch alle persönlichkeitsrelevanten Begriffe (Adjektive) heraus

(knapp 18000). Durch die Zusammenfassung der Synonyme (Ansatz der rationalen/vernunftgeleiteten Variablenreduktion) wurde die Zahl auf 4500 reduziert

- Da Eigenschaften unterschiedlich stark auf allgemeine und individuelle Merkmale eingehen, entwickelte Allport eine weitere Einteilung in:
  - common traits: Eigenschaften, die mehr oder weniger für jeden zutreffen
  - individual traits: Eigenschaften, die nur für ganz bestimmte Personen zutreffen
  - Cardinal traits: ähnlich individual traits
- central traits: Eigenschaften, die in Spontanbeschreibungen von 3 bis 10 Merkmalen genannt wurden
- secondary traits: exotische Eigenschaften wie rosaliebend, vergnügungsgeil

#### 4.5.2 Cattell, Beginn der analytischen Variablenreduktion:

Cattell reduzierte die 18000 Adjektive auf 35 Variablen-Cluster mit jeweils 6 bis 12 Elementen, sie dienten ihm als empirische Variablen zur Fremdbeurteilung (**L-Daten**) und führten zur Entwicklung der 12 Cattell'schen Faktoren. Aus den Clustern von Cattell ergaben sich in einer Studie von Tupes & Christal 5 relativ stabile Faktoren. Die meisten Replikationen beruhen auf Cattells Datensatz. Norman erstellt eine neue 18125 Wörter umfassende Liste. Wieder scheinen die 5 Faktoren.

- Cattell ist der Meinung, dass Lebensumstände, Schulbildung und anderes einen Einfluss haben könnten und das sowohl **L-, Q- als auch T-Daten** zusammen angeschaut werden müssen (L>life data, Q>Questionnaire data, T>Test oder Experiment Daten)
- die Faktorenanalyse wird zur zentralen Methode der analytischen Variablensortierung
- 1950 werden die verhaltensnahen surfacetrails postuliert,
- 1965 die sourcetrails, die die surfacetrails erklären sollen
- Korrelationskoeffizienten sind untereinander nicht unabhängig (Korrelationen bei den surfacetrails woraufhin die Aufteilung in surfacetrails und sourcetrails vorgenommen wird)  
Es werden unabhängige orthogonale Faktoren gesucht.
- Nach Cattell können Personen anhand von 12 Faktoren/Dispositionspaaren beschrieben werden

- Nachfolger von Cattells Fragebogen ist der **16-PF-R** (teilweise keine wirklichen Fragen „stimmt/stimm nicht“ > wir sprechen von Inventar) nach Schneewind und Grat. Die 4 weiteren Faktoren überprüfen die Güte des Tests, indem sie z.B. auf soziale Erwünschtheit eingehen .
- Der 16PF-Test wird noch heute angewendet. (hauptsächlich im Forschungsbereich und weniger in der täglichen Diagnostik)
- Faktoren 2. Ordnung nach Cattell (source traits):
  1. Extraversion – Introversion
  2. Ich-Stärke/Charakterstärke - Angst
  3. Unabhängigkeit der Meinungsbildung/Flexibilität

#### 4.5.3 Kritik:

- Die rationale Auswahl ist von Allports Persönlichkeit und von seinem Kulturkreis geprägt
- Cattell reduzierte seine Daten ebenfalls auf sehr subjektive Art und Weise, außerdem fehlten Computertechnik (Faktorenanalyse rechnen) und Empirie

#### 4.5.4 Guilford

- teilt 13 Faktoren in 3 Gruppen auf:
  1. Extraversion – Introversion
  2. Emotionale Stabilität
  3. Soziale Energie

#### 4.5.5 Überblick über die Forscher und ihrer Produkte:

- Allport (common/cardinal/central – individual/secondary traits, 3-10 cardinal traits)
- Cattell (source – surface traits; 12 – 16)
- Guilford (3 Gruppen von Temperamentseigenschaften)
- Big five

#### 4.6 Big Five

- ursprünglich von Paul T. Costa und Robert R. McCrae im Jahre 1980 entwickelt
- Nach neuen Analysen einigen sich die Persönlichkeitsforscher auf 5 Faktoren, die ausreichen sollen, um Persönlichkeit zu beschreiben, die **Big Five**

1. **Extraversion** (gesprächig, aktiv, energisch, offen, dominant, enthusiastisch, sozial)
  2. **Neurotizismus** (gespannt, ängstlich, nervös, launisch, empfindlich, reizbar, furchtsam)
  3. **Soziale Verträglichkeit** (mitfühlend, nett, warm, vertrauensvoll, hilfsbereit, kooperativ, nachsichtig)
  4. **Gewissenhaftigkeit** (organisiert, sorgfältig, planend, effektiv, verantwortlich, zuverlässig, überlegt, gewissenhaft)
  5. **Kultur-/Erfahrungsoffenheit** (interessiert, einfallreich, intelligent, originell, intellektuell, erfinderisch)
- Aus den Big five entsteht der **NEO-FFI** bzw. NEO-FPI (5-Faktoren-Inventar/Persönlichkeits-Inventar)
    - Jedes Item wird durch eine 5-stufige Skala beantwortet (von -2 für starke Ablehnung bis +2 für starke Zustimmung)
    - Itembeispiele:
      - Neurotizismus: „Ich empfinde selten Angst.“
      - Gewissenhaftigkeit: „Ich erledige meine Aufgaben gründlich.“
      - Soziale Verträglichkeit: „Ich bin eher zurückhaltend, reserviert.“
      - Offenheit: „Ich bin vielseitig interessiert.“
      - Extraversion: „

**Q-Daten:** sind grundsätzlich Daten aus Fragebogenerhebungen (Selbstbericht >subjektiv). NEO von Costa & McCrae. Zunächst Inventory, dann NEO-PI, schließlich NEO-PI-R und Kurzform NEO-FFI, Domains, facets, items, Profile, Ordentliche Stabilität. Andere Fragebögen sind HPI, PPQ

- Alternatives 5-Faktoren-Modell (Zuckerman & Kuhlman) mit stärkerem Bezug auf Eysenck
- Nach Analyse verschiedener Persönlichkeits- und Temperamentsskalen

#### 4.7 Unterschied zwischen Fragebogen und Inventar:

- Fragebogen hat '?': fühlst du dich einsam? Inventar hat kein '?': ich fühle mich einsam
- Beim Inventar abgestufte Antwortmöglichkeiten z. B. Likert-Skala
- Bei S-R-Inventaren Auswahl zwischen einer Anzahl gegebener Verhaltensalternativen

in jeweils vorgegebenen Situationen:

- stimmt vs. stimmt nicht / stimmt vs. stimmt nicht vs. weiß nicht
- starke Zustimmung – Zustimmung – weiß nicht – Ablehnung – starke Ablehnung (NEO-FFI)
- Formulierungen im Präsens (stabile Dispositionen gesucht)
- Sind Fragen (Sind sie traurig?) besser als Aussagen (Ich bin traurig.)
- Hinter den Testfragen stehen Adjektive für Q- und **T-Daten** (aus objektiven Tests >die Vpn sollen die Meßintention nicht durchschauen)

## **4.8 Fragebogenkonstruktion:**

### **4.8.1 Rationale Konstruktion:**

aus einem Modell via Maximierung der Interrater-Reliabilität (=Kriterium) werden Items abgeleitet und dann präsentiert (Fragebogenkonstruktion und Inventarkonstruktion).

Beispielsweise: MAS – manifest anxiety scale, NEO-FFI und NEO-PI (Neurotizismus (N), Extraversion (E) und Offenheit für Erfahrungen (O))

### **4.8.2 Kriteriumsorientierte Konstruktion:**

welche Items unterscheiden Kriteriumsgruppen am besten? Beispielsweise: MMPI – minnesota multiphasic inventory oder FPI – Freiburger Persönlichkeitsinventar für Deutschland. Hier geht es z.B. um die Unterscheidung zwischen gesund und krank oder neurotisch und nicht neurotisch. Die Entscheidungen sind unabhängig von den Big five.

## **4.9 Gütekriterien beachten:**

### **4.9.1 Bei Selbstratings:**

- **absichtliche Verstellung**, Fragebögen entsprechend konstruieren!
- **soziale Erwünschtheit** („Ich lüge nie.“ :-)) > mögliche Abschwächung durch Bogus-Pipeline > vgl. Marlowe-Crowne Social Desirability Scale (MCSDS)
- **Akquieszenz (Jasagetendenz)** Objektivierung durch gespiegelte Fragen gut kontrollierbar („Ich trinke lieber Tee als Kaffee.“ und „Ich trinke lieber Kaffee als Tee.“)
- **Tendenz zur Mitte** (Extreme werden gemieden), Abschwächung durch differenziertere Abstufungen

#### 4.9.2 Bei Fremdratings:

**Halo-Effekt:** Urteil über andere Merkmale aufgrund eines Merkmals. Einzelne Eigenschaften einer Person erzeugen einen Gesamteindruck, der die weitere Wahrnehmung der Person "überstrahlt". Ein typisches Beispiel für einen Halo-Effekt wäre, wenn ein Lehrer annimmt, dass ein gut aussehender und freundlicher Schüler auch gute Leistungen erbringt (Übergewichtige sind gutmütig, Brillenträger sind klug). Der Halo-Effekt kann auch in einem Fragenkatalog auftreten. Einzelne Fragen können andere "überstrahlen". Der Halo-Effekt wurde besonders von Edward Thorndike und Gordon Allport beschrieben.

- **Tendenz zur Mitte**
- **implizierte Persönlichkeitstheorie des Urteils** (impliziert soziale Erwünschtheit. Mütter sind..., Politiker sind....., usw.)

#### 4.9.3 Reliabilität:

- Retest weniger gut (weil ich mich vielleicht an die vorangegangenen Antworten erinnere)
- Split-Half ist gut (interne Konsistenz)
- Parallel-Test (zwei Fragebögen)

#### 4.9.4 Validität:

- Disposition ist ja nur ein Konstrukt, wie soll ich da sagen, daß ich mit meinem Fragebogen genau diese Disposition messe, wenn ich nicht weiß, ob diese überhaupt existiert
- Behelf durch ...

#### 4.9.5 Kritik:

- Trotz Kritik werden Fragebögen oft angewendet
- sie sind nützlich (Krücke) angesichts des absoluten Chaos in der Erforschung von Dispositionen (3,5,12,250 Dispositionen?)
- fünf Faktoren (big five) sind aus US-amerikanischer Kultur abgeleitet (hohe Korrelation)  
> keine universelle Aussagen möglich
- Das Modell der Dispositionen ist lediglich eine statistische Zusammenfassung und Analyse von Verhaltensweisen (Existieren Dispositionen wirklich?)

## 4. Das vertikale Abstraktionsniveau:

### 4.10.1 Verhaltenseigenschaften

- **(konkrete Meßebe)** = spezifische, beobachtbare, protokollierbare Reaktionen (>Beobachtungssprache)

### 4.10.2 Gewohnheiten (habits)

- sind über gleichartige Bedingungen stabile, konstante und konsistente Verhaltensweisen, die durch gelernte Verknüpfungen (S-R-Realisierung) ausgebildet werden. Alle gelernten Verbindungen zwischen Reizen/Reizmustern auf der einen und irgendwelchen Reaktionen auf der anderen Seite (Essen und dann rauchen)  
>Theoriesprache
- **Reizgeneralisierung** (verschieden Stimuli > eine Reaktion): mehrere Ärzte unfreundlich > alle Ärzte blöd (klassisches Konditionieren)
- **Reaktionsgeneralisierung** (verschiedene Reaktionen): Verhalten (R) gefolgt von C+/C-, immer wenn ich ein Referat schreiben soll fange ich an zu putzen (die Reaktionen werden zu Gewohnheiten, entspricht operantem Konditionieren)

### 4.10.3 Dispositionseigenschaften (traits)

- aus Beobachtung oder Wissen um Verhalten zusammengefasste oder erschlossene Handlungsbereitschaften, relativ breite und zeitlich stabile Dispositionen zu bestimmten Verhaltensweisen (erschlossen nicht beobachtet), die konsistent in verschiedenen Situationen auftreten. Abstrahierbarer und relativ konstanter Persönlichkeitszug hinsichtlich dessen eine Person von anderen unterscheidbar ist
  - **Beispiel: Erlernen von Dispositionen nach Benjamin Franklins**  
Gewohnheitstabelle (Tabelle von Wochentagen zu Gewohnheiten, wie etwa Ruhe, Ordnung, Fleiß oder Aufrichtigkeit im Sinne einer Strichliste zur Änderung der eigenen Gewohnheiten)

### 4.10.4 Typen

- Gruppierung von Personen anhand von Merkmalen, qualitativen Beschreibungsklassen (latent class) oder Ausprägung auf Beschreibungsdimensionen (latent trait)

#### 4.10.5 Persönlichkeit

- Hypothetisches Konstrukt, je nach theoretischem Bezugsrahmen unterschiedlich formulierte Gesamtheit von Dispositionen, eizigartige Struktur von Traits (gilt konstitutionell, für Bedürfnisse, Interessen, Temperament und anderes)

#### Operationale Definition

1. Art: beobachtungssprachliche Ebene, z.B. Bundeskanzler oder Weltmeister (es ist für alle ersichtlich wie man es wird)
2. Art: psychologische Konstrukte, z.B. Extraversion (es ist nie alles klar)