



## **Psychologische Tests**

- 1. Begriffsbestimmung 'Test'**
- 2. Aufgaben von Tests**
- 3. Anwendungsbereiche psychologischer Tests**
- 3.1 Tests im Arbeitsbereich**
- 4. Klassische Testtheorie**
  - 4.1 Objektivität**
  - 4.2 Reliabilität**
  - 4.3 Validität**
  - 4.4 Weitere Qualitätskriterien**
- Literatur**

## **1. Begriffsbestimmung 'Test'**

Ein psychologischer Test ist ein psycho-diagnostisches Verfahren zur quantitativen Bestimmung individueller Merkmalsausprägungen.

### **Definition:**

Ein psychologischer Test ist ein wissenschaftliches Routineverfahren zur Untersuchung eines oder mehrerer empirisch abgrenzbarer Persönlichkeitsmerkmale mit dem Ziel einer möglichst quantitativen Aussage über den relativen Grad der individuellen Merkmalsausprägung.

### **wichtige Eigenschaften:**

1. wissenschaftlich begründet
2. routinemäßig anzuwenden
3. relative Bestimmung der Position
4. empirisch abgrenzbare Eigenschaften werden 'gemessen'

## **2. Aufgaben von Tests**

### **◆ Querschnittsdiagnose**

- Stellung eines Individuums in einer Gruppe hinsichtlich eines Merkmals, einer Leistung
- Unterschiede zwischen Individuen / Gruppen
- Entscheidung über Erfüllung / Nichterfüllung von Anforderungen
- Feststellung individueller Merkmalskombinationen

### **◆ Längsschnittdiagnose**

- Feststellung von Merkmalsveränderungen bei Individuen / Gruppen

### **◆ Forschungsverfahren**

- Merkmalsveränderungen unter planmäßig variierten Bedingungen (Experiment)
- Merkmalszusammenhänge lokal / global
- Moderatoranalyse

### **3. Anwendungsbereiche von psychologischen Tests**

Intelligenztests	verschiedene Schwerpunkte und Niveaus
Persönlichkeitstests	je nach Aufgabenstellung
Leistungstests:	Aufmerksamkeit, Konzentration, Wahrnehmung / Visuomotorik, Feinmotorik, Koordination
Entwicklungstests:	Allgemeine Entwicklung, Sprache, Wahrnehmung, Motorik
Schultests:	Schulfähigkeit, Schulleistung, Sozialverhalten
Klinische Verfahren:	Klinische Diagnostik i.w.S.
Neuropsychologie:	Gedächtnis, Alter, Demenz, Sprache, Wahrnehmung
Medizinpsychologie	Beschwerdelisten, Befindlichkeit, Psychosomatik, Schmerz, Essverhalten, Diabetes
Berufsbezogene Verfahren	Interessentests, Eignungs-, Anforderungsanalyse, Arbeitsanalyse, Analyse von Anforderungen und Belastungen

#### **3.1 Psychologische Testverfahren im Arbeitsbereich**

Beispiele:

Berufsberatung	Berufs-Interessen-Tests Leistungs- & Fähigkeitstests allgemeine / spezielle Persönlichkeitstests
Leistungsmessung / Bewerberauswahl	Leistungstests, Leistungsmotivation Teamfähigkeit / Kooperation Persönlichkeitstests, (Assessment-Center) Wahrnehmungstests, Reaktionstests
Begutachtung	Leistungsmessung Neuropsychologische Tests Medizinpsychologische Tests Klinische Verfahren
Problemfälle	Alkoholismus & Drogenmissbrauch, Persönlichkeit, Fahrtauglichkeit, problematisches Verhalten

## 4. Klassische Testtheorie

Messen = Zuordnung von Zahlen zu Objekten

Die Relation der Zahlen spiegelt die Relation der Objekte wieder.

### Fundamentale Annahme:

**Test – Wert = 'wahrer Wert' + Messfehler**

### Axiome der Testtheorie:

1. Die Messfehler verteilen sich zufällig.
2. Der Erwartungswert des Messfehlers ist 0.
3. Der Messfehler korreliert nicht mit dem 'wahren Wert'.
4. Die Messfehler zweier Tests / Personen korrelieren nicht untereinander.

### Probleme:

- ◆ Existenz der zugrundeliegenden Dimension ist stillschweigend vorausgesetzt.
- ◆ Operationalisierung  
(eine verborgene Dimension der Beobachtung zugänglich machen)

### Gütekriterien psychologischer Tests

- ◆ Objektivität
- ◆ Reliabilität
- ◆ Validität
  
- ◆ Normierung, Vergleichbarkeit, Ökonomie, Nützlichkeit

#### 4.1 Objektivität: Grad der Unabhängigkeit vom Untersucher

Kommen verschiedene Untersucher zum gleichen Ergebnis?

- ◆ **Durchführungsobjektivität**  
Unabhängigkeit vom Untersucherverhalten  
standardisierte Anweisungen  
Reduzierung der sozialen Interaktion
- ◆ **Auswertungsobjektivität**  
bei eindeutigen Wahlmöglichkeiten am besten
- ◆ **Interpretationsobjektivität**  
optimal bei normierten Fragebogen / Leistungstests

#### 4.2 Reliabilität: Zuverlässigkeit und Genauigkeit des Tests

Misst der Test immer das gleiche?

Reliabilität:  $r_{tt} = \frac{S_{\infty}^2}{S_x^2}$       oder: Zuverlässigkeit =  $\frac{\text{wahre Varianz}}{\text{gesamte Varianz}}$

- ◆ **Paralleltest:** äquivalente Testformen werden korreliert
- ◆ **Retest:** der Test wird an der gleichen Stichprobe wiederholt
- ◆ **Innere Konsistenz:** Korrelation der Testitems
- ◆ **split-half Methode:** zwei gleichwertige Testhälften
- ◆ **Konsistenzanalyse:** Verallgemeinerung, n – gleichwertige Teile

### 4.3 Validität Gültigkeit des Tests

Misst der Test das, was er messen soll?

#### ◆ **Inhaltliche Validität (logische V.)**

Der Test selbst stellt das optimale Kriterium dar, Expertenurteil, Konsens  
Beispiel: Schreibtest, Sachkenntnis

#### ◆ **Konstruktvalidität**

Psychologische Analyse der einem Test zugrundeliegenden Eigenschaften und Fähigkeiten

Die Beschreibungsmerkmale sind nicht in eindeutiger Weise operationalisierbar, sondern haben theoretischen Charakter mit empirischem Hintergrund.

#### ◆ **Kriterienbezogene Validität ('empirische V.')**

Zusammenhang mit einem vom Test unabhängigen Außenkriterium  
(z.B. Zusammenhang Testergebnis und Schulerfolg)

innere < = > äußere

### 4.4 Weitere Qualitätskriterien

#### Normierung

- ◆ Lokalisation des Probanden/Patienten in einem Vergleichskollektiv.
- ◆ Der Fragestellung entsprechende Normierungen müssen vorliegen.

#### Vergleichbarkeit

- ◆ Wenn validitätsähnliche Tests oder Parallelformen vorhanden sind.

#### Ökonomie

- ◆ einfache Handhabung
- ◆ kurze Durchführungszeit
- ◆ wenig Materialaufwand
- ◆ als Gruppentest durchführbar
- ◆ schnell und bequem auswertbar

#### Nützlichkeit

- ◆ Bedarfsorientiert
- ◆ Einzigartigkeit, besondere Qualitätsmerkmale

## **Eignungsdiagnostik nach DIN 33 430**

- DIN-Norm zur Durchführung von Eignungsdiagnostik (seit Sommer 2002)
- Anwender, Auftraggeber und Bewerber bekommen Standards für den Einsatz psychometrischer Verfahren an die Hand, die eine wichtige Handlungs- und Entscheidungshilfe darstellen.
- Die Grundlagen der Zusammenarbeit lassen sich nach der DIN gut nachvollziehbar definieren.

# Eignungsdiagnostik nach DIN 33 430

## Vorteile für die Beteiligten:

- Der Auftraggeber kann sicher sein, Qualität zu erwerben, auch dann wenn er selbst nicht in der Lage ist, die Dienstleistung fachlich zu bewerten.
- Dienstleister können sich auf die Norm berufen und nach den Normvorschriften richten. Sie dient auch als Legitimation gegenüber Vorgesetzten, Auftraggebern oder Teilnehmern an z.B. ACs.
- Jeder Bewerber kann sicher sein, bei Einsatz eines DIN-gerechten Verfahrens in seiner Würde nicht verletzt und fair beurteilt zu werden.

## **Beispiele für bewährte Verfahren:**

<u>Intelligenztests</u>	HAWIE, Hamburg-Wechsler Intelligenztest f. Erwachsene IST 2000, (früher IST 70) Intelligenz-Struktur-Test MWT-A Mehrfachwahl-Wortschatz-Intelligenztest BENTON-Test
<u>Konzentration/ Aufmerksamkeit</u>	Test d2, Wiener Testsystem
<u>Berufsberatung:</u>	BIT Berufs Interessen Test M-T-V-T Mechanisch-Technischer-Verständnis-Test
<u>Persönlichkeit:</u>	FPI Freiburger Persönlichkeits Inventar BIP Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeits beschreibung

## **Weiterführende Literatur**

Amelang M. & Zielinski W.: **Psychologische Diagnostik und Intervention.**  
Berlin, Heidelberg, New York: Springer, 1997

Brickenkamp R.: **Handbuch psychologischer und pädagogischer Tests.**  
Göttingen : Hogrefe, 1997

Fischer H.G.: **Einführung in die Theorie psychologischer Tests.**  
Bern: Verlag Hans Huber, 1974

Lienert G.A. & Raatz U.: **Testaufbau und Testanalyse.**  
Weinheim: Psychologie Verlags Union, 1994

DIN 33430: **Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei  
berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen.** Berlin: Beuth, 2002

Rost, Jürgen: **Lehrbuch Testtheorie, Testkonstruktion, m. CD-ROM.**  
2., überarb. u. erw. Aufl. Bern: Huber, 2003

## **Testkatalog Bestelladresse:**

Testzentrale Göttingen, Robert-Bosch-Breite 25, 37079 Göttingen  
Tel.: 0551 506 88 0  
Fax: 0551 506 88 24  
Mail: testzentrale@hogrefe.de  
www: <http://www.testzentrale.de>