

Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren

herausgegeben von

Prof. Dr. Werner Sarges

Universität der Bundeswehr Hamburg

und

Prof. Dr. Heinrich Wottawa

Ruhr-Universität Bochum



PABST SCIENCE PUBLISHERS

Lengerich, Berlin, Riga

Rom, Wien, Zagreb

CIP-Titelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Sarges, W., Wottawa, H.:

Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren. -
Lengerich ; Berlin ; Riga ; Rom ; Wien ; Zagreb : Pabst
Science Publishers, 2001

ISBN 3-935357-55-9

NEO-PI-R

NEO-Persönlichkeits-Inventar – revidierte Form

Autoren

Paul T. Costa und Robert R. McCrae (Originalversion)
Fritz Ostendorf und Alois Angleitner (deutsche Adaptation)

Verlag, Erscheinungsort und -jahr

Hogrefe-Verlag, Göttingen, 2001 (in Vorbereitung)

Einsatzbereiche

Ab 16 Jahre; Einsatz in der Forschung und Praxis, z.B. in der Arbeits- und Organisationspsychologie, der Berufsberatung, der Pädagogischen Psychologie, der Gesundheitspsychologie und Verhaltensmedizin und der Klinischen Psychologie.

Konstruktionsgrundlagen

Es handelt sich um den derzeit international wohl am häufigsten eingesetzten Fragebogen zur Messung des Fünf-Faktoren-Modells (FFM) der Persönlichkeit. Das FFM basiert auf Befunden des Lexikalischen Ansatzes in der Persönlichkeitspsychologie und repräsentiert den derzeitigen Stand jahrzehntelanger Forschungen zur Etablierung eines faktorenanalytischen Gesamtsystems der Persönlichkeit. Dementsprechend liegt ein besonderer Vorteil des NEO-PI-R in der großen Breite des erfaßten Merkmalbereichs. Der Konstruktion lag ein hierarchisches Persönlichkeitsmodell zugrunde. Neben der Messung der fünf Hauptfaktoren der Persönlichkeit erlaubt der NEO-PI-R eine differenzierte Erfassung der fünf Merkmalsbereiche über 30 Facetten. Das Inventar ermöglicht somit eine umfassende und zugleich differenzierte Persönlichkeitsbeschreibung.

Die Güte der deutschen NEO-PI-R Form wurde bislang in mehreren Stichproben mit einer Gesamtzahl von mehr als 10.000 Probanden überprüft. Die bisherigen Untersuchungen zeigten u.a. eine hohe Äquivalenz zur amerikanischen Originalform und zu anderen Übersetzungen des NEO-PI-R sowie eine gute Konstruktvalidität des Verfahrens. Die vermutete hohe Bandbreite des Inventars ließ sich im Vergleich mit einer großen Zahl deutscher und international gebräuchlicher Persönlichkeitsfragebogen bestätigen. Der NEO-PI-R eignet sich insbesondere für den Einsatz in internationalen Studien. Derzeit wird das Inventar in 27 Ländern (darunter 20 europäische) eingesetzt bzw. z.T. noch validiert.

Inhalte

Gemäß der Annahmen des Lexikalischen Ansatzes werden mit den fünf Hauptskalen des NEO-PI-R die bedeutsamsten Persönlichkeitsdimensionen erfaßt, bezüglich derer Menschen voneinander unterschieden werden. Es handelt sich um die fünf Persönlichkeitsfaktoren *Neurotizismus*, *Extraversion*, *Offenheit für Erfahrung*, *Verträglichkeit* und *Gewissenhaftigkeit*, die in diesem Band ausführlich im Rahmen der Darstellung der Kurzform des NEO-PI-Rs, nämlich des NEO-FFI (siehe dort), beschrieben werden. Jede der fünf Hauptskalen (je 48

Items) wird im NEO-PI-R durch 6 spezifischere Subskalen (Facetten, je 8 Items) erfaßt. Ohne die fünf Hauptfaktoren an dieser Stelle erneut zu beschreiben, sollen im folgenden die 30 Facetten des NEO-PI-R kurz skizziert werden.

Facetten des Merkmalbereichs *Neurotizismus*

- *Ängstlichkeit (N1)*: Die Facette erfaßt keine spezifischen Ängste oder Phobien, allerdings ist es für Personen mit hohen Punktwerten in der Skala wahrscheinlicher, daß sie solche Ängste entwickeln.
- *Reizbarkeit (N2)*: Die Facette erfaßt die individuelle Bereitschaft, Ärger und verwandte Stimmungen wie z. B. Frustration und Verbitterung zu erleben. Ob dieser Ärger auch ausgedrückt wird, hängt vom Grad der individuellen Verträglichkeit ab.
- *Depression (N3)*: Über diese Facette werden normale individuelle Unterschiede in der Tendenz zu depressiven Verstimmungen erfaßt. Personen mit hohen Ausprägungen neigen zu Schuldgefühlen, Traurigkeit, dem Gefühl der Hoffnungslosigkeit und Einsamkeit. Sie werden leicht entmutigt und sind oft niedergeschlagen.
- *Soziale Befangenheit (N4)*: Emotionen wie Scham und Verlegenheit bilden den Kern dieser Facette des Merkmalbereichs Neurotizismus. Sozial befangene Personen fühlen sich unwohl in Gegenwart anderer, sie sind empfindlich gegenüber Spott und neigen zu Unterlegenheitsgefühlen.
- *Impulsivität (N5)*: Diese NEO-PI-R Facette operationalisiert Impulsivität als Unfähigkeit, Begierden und Verlangen zu kontrollieren. Wünsche (z.B. nach Essen, Zigaretten, Besitztümern usw.) werden als so stark wahrgenommen, daß ihnen nicht widerstanden werden kann, obwohl ein Nachgeben später vielleicht bereut wird.
- *Verletzlichkeit (N6)*: Die Facette erfaßt Streßanfälligkeit. Personen mit hohen Werten fühlen sich nicht in der Lage, Streß zu bewältigen. Sie geraten schnell in Abhängigkeit, Hoffnungslosigkeit oder Panik, wenn sie kritischen Situationen ausgesetzt sind.

Facetten des Merkmalbereichs *Extraversion*

- *Herzlichkeit (E1)*: Personen mit hoher Merkmalsausprägung sind herzlich, gefühlsbetont und freundlich. Sie mögen andere Personen um ihrer selbst willen und gehen leicht enge Bindungen zu anderen ein. Personen mit niedriger Ausprägung sind nicht feindlich, aber wesentlich formeller, reservierter und distanzierter in ihren Umgangsformen.
- *Geselligkeit (E2)*: Ein Aspekt von Extraversion ist Geselligkeit – die Bevorzugung der Gesellschaft anderer Menschen. Gesellige Personen genießen die Gegenwart anderer: je mehr, desto lieber.
- *Durchsetzungsfähigkeit (E3)*: Personen mit einer hohen Ausprägung in dieser Facette sind dominant, energisch und sozial überlegen. Sie sprechen ohne zu zögern und nehmen in Gruppen häufig führende Positionen ein.
- *Aktivität (E4)*: Hohe Aktivität äußert sich in einem raschen Tempo und in lebhaften Bewegungen, in hoher Energie und dem Bedürfnis nach ständiger Geschäftigkeit. Aktive Menschen führen ein hektisches Leben.
- *Erlebnishunger (E5)*: Personen mit einer hohen Ausprägung sehnen sich nach Unterhaltung und Anregung. Sie mögen leuchtende Farben und laute Umgebungen. Die Skala ist verwandt mit einigen Aspekten des Konstrukts „Sensation-Seeking“ (Zuckerman, 1979).

- *Frohsinn (E6)*: Diese Facette erfaßt die Tendenz, positive Gefühle wie Freude, Glück, Liebe und freudige Erregung zu erleben. Personen mit einer hohen Ausprägung lachen leicht und oft. Sie sind fröhlich und optimistisch.

Facetten des Merkmalbereichs *Offenheit für Erfahrung*

- *Phantasie (O1)*: Personen mit Offenheit für Phantasie haben ein lebhaftes Vorstellungsvermögen und ein aktives Phantasieleben. Sie fliehen nicht in Tagträume, sondern nutzen diese, um sich selbst eine interessante innere Welt aufzubauen. Sie entwickeln Phantasien, arbeiten sie aus und glauben, daß eine große Vorstellungskraft zu einem reichen und schöpferischen Leben beiträgt.
- *Ästhetik (O2)*: Personen mit hoher Ausprägung empfinden eine große Wertschätzung für Kunst und Schönheit. Sie werden durch Poesie berührt, gehen in Musik auf und sind von Kunst gefesselt. Sie müssen dabei nicht unbedingt künstlerisches Talent aufweisen oder das, was die meisten Menschen als guten Geschmack bezeichnen würden. Bei vielen führt das Interesse für die Künste allerdings zu einem breiteren Wissen und zu einem größeren Verständnis als bei einer Durchschnittsperson.
- *Gefühle (O3)*: Offenheit für Gefühle bezeichnet die Empfänglichkeit für die eigenen inneren Gefühle und Emotionen sowie die Bewertung von Gefühlen als wichtiger Teil des Lebens. Personen mit hohen Werten erleben tiefere und differenziertere emotionale Zustände und erleben sowohl Glück als auch Unglück intensiver als andere.
- *Handlungen (O4)*: Offenheit für Handlungen äußert sich in der Bereitschaft, verschiedene Aktivitäten auszuprobieren, neue Orte aufzusuchen oder ungewöhnliche Speisen zu essen. Personen mit einer hohen Ausprägung bevorzugen Neuheit und Abwechslung gegenüber Vertrautem und Routine.
- *Ideen (O5)*: Unter dieser Persönlichkeitseigenschaft wird nicht nur die aktive Verfolgung intellektueller Interessen als Selbstzweck verstanden, sondern auch generelle Aufgeschlossenheit und die Bereitschaft, sich mit neuen, vielleicht auch unkonventionellen Gedanken auseinander zu setzen. Offenheit für Ideen impliziert nicht notwendigerweise hohe Intelligenz, sie kann jedoch zur Entwicklung intellektuellen Potentials beitragen.
- *Werte (O6)*: Unter Offenheit des Normen- und Wertesystems wird die Bereitschaft verstanden, soziale, politische und religiöse Werte kritisch zu hinterfragen. Das Merkmal kann als der gegenteilige Pol von Dogmatismus (Rokeach, 1960) verstanden werden.

Facetten des Merkmalbereichs *Verträglichkeit*

- *Vertrauen (A1)*: Personen mit hohen Werten in Vertrauen haben die Grundüberzeugung, daß andere ehrlich sind und gute Absichten haben.
- *Freimütigkeit (A2)*: Freimütige Personen, d.h. Personen mit hohen Werten in dieser Facette, sind offen, aufrichtig und unbefangen. Personen mit einer niedrigen Ausprägung sind eher bereit, andere durch Schmeichelei, List oder Täuschung zu beeinflussen. Sie sehen diese Strategien als notwendige soziale Fertigkeiten an und betrachten freimütigere Personen als eher naiv.
- *Altruismus (A3)*: Personen mit einer hohen Altruismusausprägung zeigen eine aktive Besorgnis um das Wohlergehen anderer, die sich z.B. zeigt in Großzügigkeit, Rücksichtnahme und in der Bereitschaft, Hilfsbedürftigen beizustehen.

- *Entgegenkommen (A4)*: Diese Facette beschreibt charakteristische Reaktionen auf zwischenmenschliche Konflikte. Personen mit hoher Ausprägung neigen eher dazu, anderen nachzugeben, Aggressionen zu unterdrücken, zu vergeben und vergessen. Entgegenkommende Personen sind sanft und gütig.
- *Bescheidenheit (A5)*: Personen mit einer hohen Ausprägung sind bescheiden und zurückhaltend, obwohl es ihnen nicht unbedingt an Selbstvertrauen oder Selbstachtung fehlt.
- *Gutherzigkeit (A6)*: Diese Facette umschreibt Sympathieempfindungen und Besorgtheit um andere. Personen mit einer hohen Ausprägung sind von der Not anderer betroffen und betonen die menschliche Seite der Sozialpolitik.

Facetten des Merkmalbereichs *Gewissenhaftigkeit*

- *Kompetenz (C1)*: Kompetenz umschreibt die Überzeugung, tüchtig, vernünftig, umsichtig und effektiv zu agieren. Personen mit einer hohen Ausprägung fühlen sich für das Leben wohlgerüstet.
- *Ordnungsliebe (C2)*: Personen mit einer hohen Ausprägung sind ordentlich und sehr systematisch. Sie bewahren Dinge dort auf, wo sie auch hingehören.
- *Pflichtbewußtsein (C3)*: Pflichtbewußte Personen halten sich strikt an ihre gesetzten ethischen Prinzipien und erfüllen peinlichst genau ihre moralischen Verpflichtungen.
- *Leistungsstreben (C4)*: Personen mit hoher Ausprägung setzen hohe Ansprüche und arbeiten hart, um ihre Ziele zu erreichen. Sie sind fleißig und entschlossen und verfolgen eine klare Linie im Leben. Personen mit einer besonders hohen Ausprägung können allerdings zuviel in ihre Karriere investieren und zu „workaholics“ werden.
- *Selbstdisziplin (C5)*: Diese Facette beschreibt die Fähigkeit, Aufgaben zu beginnen und sie auch trotz Langeweile und anderer Ablenkungen zu Ende zu bringen. Personen mit einer hohen Ausprägung können sich selbst motivieren, eine Arbeit zu vollenden.
- *Besonnenheit (C6)*: Besonnenheit bezeichnet die Tendenz, sorgfältig zu überlegen, bevor man handelt. Personen mit einer hohen Ausprägung sind umsichtig und besonnen.

Frage- und Antwort-Formate

240 zumeist relativ kurz gehaltene Aussagen, zu denen die Probanden auf 5-stufigen Skalen mit den Polen *Starke Ablehnung* und *Starke Zustimmung* Stellung beziehen sollen. 44% der Items sind in Richtung einer geringen Merkmalsausprägung formuliert. Drei zusätzliche Kontrollfragen, mit denen auf einfache Weise sichergestellt werden soll, daß die Probanden das Inventar vollständig und möglichst akkurat beantwortet haben.

Subtests

Der NEO-PI-R erfaßt die fünf *Hauptfaktoren Neurotizismus, Extraversion, Offenheit, Verträglichkeit* und *Gewissenhaftigkeit* im Unterschied zur Kurzform NEO-FFI (je 12 Items) mit jeweils 48 Items. Der Merkmalsbereich jedes Faktors wird durch sechs Facetten (Subskalen) mit je 8 Items erfaßt. Wegen der zweifelhaften Validität Sozialer Erwünschtheitsskalen (Borkenau & Ostendorf, 1992) wurden entsprechende Skalen explizit nicht berücksichtigt. Dennoch gestatten die Arbeiten von Schinka, Kinder und Kremer (1997) für Forschungszwecke eine Auswertung von drei NEO-PI-R Validitätsskalen (Negative and Positive Presentation Management Scales, Inconsistency Scale).

Gütekriterien

Die Kongruenz der deutschen und amerikanischen varimax-rotierten Faktoren der NEO-PI-R Facetten liegt im Bereich von .96 – .98. Ein Faktorkongruenzkoeffizient (vgl. z.B. Ten Berge, 1986) kennzeichnet – wie ein Korrelationskoeffizient – die Ähnlichkeit des Ladungsmusters zweier Faktoren. Im Unterschied zu Korrelationskoeffizienten sind Kongruenzkoeffizienten jedoch ebenfalls sensitiv für Unterschiede in den Mittelwerten der verglichenen Ladungsmuster. Aufgrund der hohen Äquivalenz der amerikanischen und deutschen Formen kann vermutlich ein Großteil der internationalen Forschungsergebnisse auf die deutsche Form generalisiert werden. Eine Bibliographie zum NEO-PI-R soll in naher Zukunft im Internet publiziert werden.

Reliabilität

Interne Konsistenz der fünf Hauptskalen .87 – .92 (Median .89), der Facetten .53 – .84 (Median .73). Retestreliabilität der Skalen (nach einem Monat) für die fünf Hauptskalen im Bereich von .90 – .92, für die 30 Facetten .43 – .91 (Median .82). Nach fünf Jahren: .76 – .79 (Hauptskalen), .54 – .77 (Facetten; Median .70).

Validität

Die konvergente und diskriminante Validität der deutschen NEO-PI-R-Skalen wurde durch Multitrait-Multimethod-Analysen geprüft. So lag z.B. die Konvergenz der Hauptskalen mit Adjektiv-Rating-Skalen zur Messung der fünf Faktoren zwischen .60 und .82 (Selbstbeurteilungen; mittleres $r = .75$), die der NEO-PI-R Form S und NEO-PI-R Form F Hauptskalen zwischen .55 und .64 (mittleres $r = .60$). Die Validität wurde weiterhin durch Korrelationen bzw. Faktorenanalysen mit anderen Fünf-Faktor-Inventaren (z. B. BFI, BFQ, FFPI, ZKPQ, PPQ sowie Adjektiv-Rating-Skalen), einigen prominenten deutschen (BPI, FPI-R, GT, PRF, TPF) und internationalen Persönlichkeitstests und Temperamentinventaren (MPQ, DOTS, EAS, SSS) sowie Fragebogen zur Messung der Konstrukte der Persönlichkeitstheorien von H.-J. Eysenck, R.B. Cattell und M. Zuckerman (EPQ, 16PF, 16PF-R, ZKPQ), C.G. Jung (MBTI, PTC), C.R. Rogers (FRBS), und A.H. Maslow (FSA) geprüft. Schließlich liegen Angaben über die Beziehungen der NEO-PI-R Skalen zu verschiedenen Intelligenzmaßen, zu einigen Interessentests (GIS, AIST, BIT-II, FIT) und zu Verfahren zur Messung von Persönlichkeitsstörungen vor (CATI, DAPP-BQ, SIFFM, IKP). Insgesamt konnten die Studien die große Bandbreite des NEO-PI-R Persönlichkeitsmodells im Vergleich zu anderen Persönlichkeitskonzeptionen belegen. So erklären z.B. vier der fünf Faktoren einen großen Teil der Varianz der DSM- und ICD-Persönlichkeitsstörungen (vgl. Costa & Widiger, 1994).

Die derzeit zu verzeichnende Renaissance der Persönlichkeitseigenschaften im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie dürfte nicht zuletzt durch einige Metaanalysen an Aufschwung gewonnen haben, die zeigten, daß insbesondere der Merkmalsbereich *Gewissenhaftigkeit* (Barrick & Mount, 1991; siehe auch Mount & Barrick, 1995; Schmidt & Hunter, 1998), aber auch *Verträglichkeit*, *Offenheit für Erfahrung*, *Neurotizismus* und *Extraversion* (Tett, Jackson & Rothstein, 1991) bedeutsam mit beruflichen Erfolgskriterien korrelieren (vgl. auch Barrick, Mount & Strauss, 1993; Caligiuri, 2000; De Fruyt & Mervielde, 1999; Hough, Eaton, Dunnette, Kamp & McCloy, 1990; Judge, Higgins, Thoresen & Barrick, 1999; Salgado, 1997). Das Fünf-Faktoren-Modell ist seit einigen Jahren das sicher populärste Paradigma im Rahmen metaanalytischer Untersuchungen der prädiktiven Validität von Persönlichkeitseigenschaften bezüglich der Vorhersage beruflicher Erfolgskriterien.

Normen

Es liegen vor: T-Werte und Prozentrangnormen für die fünf Hauptskalen und 30 Facetten (gegenwärtiger Altersbereich: 16-80 Jahre; 3398 Männer, 6328 Frauen). Für das Manual ist eine Einteilung der männlichen und weiblichen Stichproben in jeweils 4-5 Altersgruppen geplant. Für die Skalen der Merkmalsdimension „Offenheit für Erfahrung“ erfolgt eventuell auch eine getrennte Angabe von Normwerten für verschiedene Stufen des Bildungsgrades.

Testmaterial

Für die Erhebung von Fremdbeurteilungen, z. B. durch Vorgesetzte, Familienangehörige, nahestehende Bekannte, Ehepartner oder Klinikpersonal steht eine entsprechende NEO-PI-R Form F zur Verfügung. Nebst der Instruktion und einem Blatt zur Erhebung demographischer Angaben sind beide NEO-PI-R Formen 13 DIN A4 Seiten lang. Die Auswertung erfolgt anhand von Schablonen oder anhand der im Manual angegebenen Programmsyntax mittels eines Computerprogramms. Eine Aufnahme des NEO-PI-R in das Hogrefe-Testsystem ist geplant.

Bearbeitungsbedingungen und -dauer

Der NEO-PI-R kann als Einzel- oder als Gruppentest eingesetzt werden. Die Durchführungszeit dürfte durchschnittlich 40 Minuten (bei erheblichen Schwankungen im Einzelfall) betragen.

Ergebnisrückmeldungen

Ein Feedback für Probanden ist in Form eines Persönlichkeitsprofils inkl. einer detaillierten Interpretationsanleitung möglich. Die Interpretation sollte aber zusätzlich durch Psychologen erfolgen.

Publikationen

- Barrick, M.R. & Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Mount, M.K. & Barrick, M.R. (1995). The Big-Five personality dimensions: Implications for research and practice in human resources management. In G.R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 13; pp. 153-200). Greenwich: JAI Press.
- Schinka, J.A., Kinder, B.N. & Kremer, T. (1997). Research validity scales for the NEO-PI-R: Development and initial validation. *Journal of Personality Assessment*, 68, 127-138
- Schmidt, F.L. & Hunter, J.E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.
- Tett, R.P., Jackson, D.N. & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703-742.

Erfahrungen in der Wirtschaftspraxis

sind für die deutsche Form bisher nicht bekannt

Preise

standen bei Drucklegung noch nicht fest

Bezugsadresse

Testzentrale Göttingen

Robert-Bosch-Breite 25

D – 37079 Göttingen

Fon: +49 (0)551/ 506 88 - 0, -14, -15

Fax: +49 (0)551/ 506 88 - 24

Email: testzentrale@hogrefe.de

Internet: www.testzentrale.de