

Label für Tests und Arbeitsmittel
für den Anwendungsbereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz

Verfahren

NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI)

Nach Costa und McCrae. Göttingen: Hogrefe
Borkenau, P. & Ostendorf, F. (1993)

Kategorie

Persönlichkeitstest

1 Beschreibung

1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Abklärung grundlegender Persönlichkeitsdimensionen. Anwendungsbereiche: Forschungszwecke, Klinische Psychologie, Schullaufbahn- und Studienberatung, Berufsberatung und Organisationspsychologie

1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Die Itemformulierungen sind auf erwachsene Personen zugeschnitten. Das mittlere Alter beträgt bei der Probandenstichprobe 28.8 Jahre (Standardabweichung 11.3 Jahre), wobei 25 % der Proband/innen zwischen 16 und 22 Jahre alt sind.

1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Das NEO-FFI basiert auf einer deutschen Übersetzung des "NEO Five-Factor Inventory" (NEO-FFI) von Paul Costa und Robert McCrae. Es handelt sich beim NEO-FFI um einen faktorenanalytisch konstruierten Fragebogen, welcher der Erfassung individueller Merkmalsausprägungen in folgenden Persönlichkeitsdimensionen dient (je 12 Sätze der insgesamt 60 Items):

- Neurotizismus (z.B. nervös, ängstlich, traurig, unsicher).
- Extraversion (z.B. gesellig, aktiv, gesprächig, heiter).
- Offenheit für Erfahrung (z.B. wissbegierig, kreativ, fantasievoll).
- Verträglichkeit (z.B. altruistisch, mitfühlend, verständnisvoll).
- Gewissenhaftigkeit (z.B. ordentlich, zuverlässig, pünktlich, ehrgeizig).

Bei den fünf Faktoren handelt es sich um robuste Dimensionen, welche der Wahrnehmung und Beurteilung beobachteter individueller Unterschiede zugrunde liegen. Diese fünf Merkmalsbereiche (Big Five) haben sich als diejenigen Dimensionen individueller Unterschiede erwiesen, welche bei Faktorenanalysen mit hoher Regelmässigkeit auftauchen. In einer Vielzahl faktorenanalytischer Studien erwiesen sich diese fünf Faktoren als weitgehend replizierbar unabhängig von den untersuchten Probandenstichproben, Beobachtern, Instrumenten, Methoden der Faktorenextraktion und -rotation und dem Kulturraum.

1.4 Material

Handanweisung, Testbogen NEO-FFI, Auswertungsschablone.

1.5 Anwendungen

1.5.1 Durchführung und Auswertung

Durchführung

Einzel- und Gruppentest, keine Parallelform. Die Durchführungszeit beträgt etwa 10 Minuten.

Es existiert neben dem NEO-FFI mit 60 Items eine längere deutschsprachige Version mit Unterfacetten; das NEO-PI-R (NEO-Persönlichkeits-Inventar).

Auswertung

Sie kann mittels der mitgelieferten Schablone oder mittels Computer erfolgen.

1.5.2 Interpretation

Jede der fünf Skalen wird ausführlich beschrieben und z.T. mit empirischen Ergebnissen belegt.

1.6 Gütekriterien, Literatur

1.6.1 Vom Autor geltend gemachte Gütekriterien

Objektivität für Durchführung, Auswertung und Interpretation ist gegeben.

Reliabilität:

Cronbachs Alpha = .67 bis .85, Stabilität: .65 bis .81 (Abstand 2 Jahre).

Validität:

Es werden Untersuchungen zur Konstruktvalidität (konvergente Validitäten sind höher als die diskriminanten Validitäten) und Überlegungen zur Kriterienvalidierung vorgestellt.

1.6.2 Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur

Zu den "Big Five" ist sowohl im englischsprachigen als auch im deutschsprachigen Raum eine ansehnliche Fülle von Publikationen entstanden. Das Literaturverzeichnis der Handanweisung des NEO-FFI umfasst mehrere Seiten zu Untersuchungen des Fünf-Faktoren-Modells.

1.6.3 Normen

Die Testautoren liefern keine Normwerte. Sie weisen aber auf Mittelwerte und Standardabweichungen einer Probandenstichprobe hin, bei welcher allerdings die Repräsentativität nicht gesichert ist. Die Probandenstichprobe ist mit 966 Männer und 1076 Frauen im Alter von 16 bis über 46 Jahre zusammengesetzt (Gesamt N = 2112, Mittelwert = 28.8 Jahre, Standardabweichung = 11.3. Jahre). Die Stichprobe wurde ausschliesslich in Deutschland rekrutiert und es fehlen genaue Angaben zu Merkmalen wie z.B. Schicht, Wohnregion, Beruf oder Ausbildung. Borkenau und Ostendorf schreiben, dass für zahlreiche Anwendungen des NEO-FFI die Berechnung von Standardwerten überhaupt nicht erforderlich sei. Allerdings bleibt offen, um welche Anwendungen es sich dabei handeln soll.

1.7 Literaturhinweise

Borkenau, P. & Ostendorf, F. (1989). Untersuchungen zum Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit und seiner diagnostischen Erfassung. Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 10, 239-251.

Borkenau, P. & Ostendorf, F. (1991). Ein Fragebogen zur Erfassung fünf robuster Persönlichkeitsfaktoren. Diagnostica, 37, 29-41.

Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1989). The NEO PI/FFI manual supplement. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.

Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five

Factor Inventory. Professional Manual. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.

McCrae, R.R. & Costa, P.T. (1991). The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in counseling. *Journal of Counseling and Development*, 69, 367-372.

McCrae, R.R. & John, O.P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60, 175-215.

Ostendorf, F. (1991). Das Fünf-Faktoren-Modell als umfassendes Modell der Persönlichkeitsbeurteilung: Konsequenzen für die Eignungsdiagnostik. In H. Schuler & U. Funke (Hrsg.), *Eignungsdiagnostik in Forschung und Praxis (Beiträge zur Organisationspsychologie, Band 10, S. 234-237)*. Stuttgart: Verlag für angewandte Psychologie.

2 Einschätzung der Fachgruppe Diagnostik

2.1 Anwendungsqualitäten

Das Inventar ist verständlich geschrieben und die Auswertung ist einfach. Messinstrumente des Fünf-Faktoren-Modells sollten dann eingesetzt werden, wenn weniger an spezifischen Persönlichkeitskonstrukten Interesse besteht, als vielmehr an einer groben aber vollständigen Erfassung der Bereiche individueller Unterschiede. In der Berufs- und Laufbahnberatung ist dies dann der Fall, wenn ein Interesse an einem Breitbandverfahren besteht.

2.2 Kritik / Grenzen

Der sinnvolle Einsatz im Rahmen der Berufs- und Laufbahnberatung bleibt aufgrund der deutschen Handanweisung unklar und der Nutzen des NEO-FFI (und überhaupt von Persönlichkeitsinventaren) wird nicht näher erläutert. Borkenau und Ostendorf machen nur auf Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitsfaktoren (Gewissenhaftigkeit) und Schulerfolg bzw. Arbeitsleistung sowie auf ausgeprägte Beziehungen zwischen Berufsinteressen und den Faktoren Extraversion und Offenheit für Erfahrung aufmerksam. Im englischsprachigen Manual von Costa und McCrae (1992) werden die Anwendungsmöglichkeiten ausführlicher vorgestellt.

Es fehlen Schweizer Normen und bei der Interpretation muss man sich mit Mittelwerten und Standardabweichungen von deutschen Probandenstichproben begnügen. Ein Vergleich sollte nur zurückhaltend und mit der gebotenen Vorsicht gemacht werden.

Weitere Grenzen sind für die Testautoren, dass zum einen die Ergebnisse von Faktorenanalysen von der Variablenstichprobe abhängig sind, und zum andern, dass das Problem der adäquaten Interpretation einiger der fünf Faktoren noch nicht vollständig geklärt ist.

Zudem kann das Problem der sozialen Erwünschtheit eine Rolle spielen. Weil das NEO-FFI verfälschbar sein dürfte, ist von seiner Verwendung abzuraten, wenn einerseits ein starkes Interesse der Probanden an einer positiven Selbstdarstellung vermutet werden kann (sogenanntes Impression-Management) und andererseits den Probanden bekannt ist, was in der jeweiligen Situation erwünscht ist (z.B. bei Selektionsentscheidungen).

2.3 Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufsberatung

Das NEO-FFI beruht auf einem robusten Persönlichkeitsmodell, einem langen Entwicklungsprozess und sehr vielen empirischen Untersuchungen. Es berücksichtigt grundlegende Persönlichkeitsfaktoren und erfasst die wichtigsten Bereiche individueller Unterschiede zugleich umfassend und sparsam. Ausserdem sind viele Dimensionen anderer Persönlichkeitstests ebenfalls im Fünf-Faktoren-Modell enthalten. Das NEO-FFI ist ein Inventar, welches diese fünf Faktoren genügend zuverlässig und verlässlich erfasst. Die Anwendung des Fragebogens ist dank der Handanweisung einfach. In der Handanweisung des NEO-FFI sind Informationen für den Anwendungsbereich der Berufsberatung nur spärlich vorhanden und Testanwender müssen somit entsprechende Literatur konsultieren (vgl. 1.7). Das NEO-FFI ist eher ein Forschungsinstrument als ein für die Berufs- und Laufbahnberatung geeignetes diagnostisches Instrument.

2.4 Anmerkungen

–

Die Fachgruppe Diagnostik des SDBB hat u.a. die Aufgabe, Tests und Arbeitsmittel zuhanden der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu besprechen und zu bewerten. Sie tut dies in Form dieses Labels, das den Fachleuten aus der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Entscheidungshilfen für den Einsatz von Tests und Arbeitsmitteln bieten soll.