

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

## Verfahren

# NEO-Persönlichkeitsinventar (NEO-PI-R)

nach Costa und McCrae. Göttingen: Hogrefe  
Ostendorf, F. & Angleitner, A. (2004)

## Kategorie

Persönlichkeitstest

## 1 Beschreibung

### 1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Abklärung grundlegender Persönlichkeitsdimensionen. Anwendungsbereiche: Klinische Psychologie, Psychiatrie, Verhaltensmedizin, Gesundheitspsychologie, Berufs- und Laufbahnberatung. Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie, pädagogisch-psychologische Forschung, psychologische Forschung.

### 1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Das NEO-PI-R ist bei Testpersonen ab 16 Jahren einsetzbar.

### 1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Das NEO-PI-R basiert auf einer deutschen Übersetzung des „Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R)“ von Paul Costa und Robert McCrae (1992) und besteht aus einem mehrdimensionalen Persönlichkeitsfragebogen zur differenzierten Erfassung der Merkmalsbereiche des Fünf-Faktoren-Modells (FFM). Jede der fünf Hauptskalen wird definiert durch sechs Facettenskalen zu je acht Items. Es handelt sich somit um ein hierarchisches Persönlichkeitssystem. Die Facetten beschreiben Verhaltensorientierungen im zwischenmenschlichen Bereich und interindividuelle Unterschiede im Einstellungs-, Erlebens- und Motivationsbereich.

Hauptskala	Facettenskalen
Neurotizismus (N)	Ängstlichkeit, Reizbarkeit, Depression, soziale Befangenheit, Impulsivität, Verletzlichkeit
Extraversion (E)	Herzlichkeit, Geselligkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Aktivität, Erlebnishunger, Frohsinn
Offenheit für Erfahrungen (O)	Phantasie, Ästhetik, Gefühle, Handlungen, Ideen, Werte
Verträglichkeit (A)	Vertrauen, Freimütigkeit, Altruismus, Entgegenkommen, Bescheidenheit, Gutherzigkeit
Gewissenhaftigkeit	Kompetenz, Ordnungsliebe, Pflichtbewusstsein, Leistungsstreben, Selbstdisziplin, Besonnenheit

Das NEO-PI-R stellt eine Operationalisierung des Fünf-Faktoren-Modells (FFM) dar. Das FFM geht davon aus, dass sich Persönlichkeitseigenschaften mittels Selbst- oder Bekanntenbeurteilung in fünf weitgehend unabhängige und robuste Dimensionen ordnen lassen. 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**

- Testmanual
  - Fragebogen Form S (für die Selbstbeschreibung) und Form F (für die Fremdbeschreibung)
  - Antwortbogen
  - Profilbogen
  - Informationsblätter
- 

#### 1.5 **Anwendungen**

---

##### 1.5.1 *Durchführung und Auswertung*

Das NEO-PI-R kann als Einzeltest, aber auch als Gruppentest durchgeführt werden. Es existiert keine Parallelförmigkeit. Zusätzlich zur Selbstbeurteilung (Form S) kann eine Bekanntenbeurteilungsform (Fremdbeurteilung, Form F) eingesetzt werden. Es besteht keine zeitliche Beschränkung für die Beantwortung des Fragebogens. Gemäss Autoren werden in der Regel 30 bis 40 Minuten für das vollständige Beantworten der 240 Items benötigt. Die Manualanweisung zur Auswertung beschreibt den Umgang mit fehlenden Antworten, die Validitätskontrolle und die Ermittlung der Skalenrohwerte. Nach der Ermittlung der Skalenrohwerte werden diese in einen Profilbogen eingetragen, was gleichzeitig die Transformation der Skalenrohwerte in T-Standardwerte, Stanine-Werte und Prozentränge bedeutet. Auf dem Profilbogen lassen sich alle für die Auswertung und Interpretation relevanten Ergebnisse protokollieren.

---

##### 1.5.2 *Interpretation*

Das NEO-PI-R-Testprofil fasst die Testergebnisse kompakt zusammen und ermöglicht einen summarischen Überblick über die Position der Probanden in den fünf Hauptskalen und den 30 Facetten. Die charakteristische Form des Profils kennzeichnet unmittelbar die Stellung der Testperson in den 35 Persönlichkeitsmerkmalen im Vergleich zur durchschnittlichen Position der Person einer spezifischen Vergleichsstichprobe (z.B. Alters- und/oder Geschlechtsgruppe). Die fünf Persönlichkeitsbereiche und ihre Facetten werden im Manual ausführlich beschrieben und z.T. mit empirischen Ergebnissen belegt.

Das Informationsblatt („NEO-PI-R-Persönlichkeitsbild, Kurzfassung“) und die Informationsbroschüre („NEO-PI-R-Persönlichkeitsbild, Langfassung“) gestatten, je nach Bedarf, eine kurze oder eine ausführliche Rückmeldung der Testergebnisse an die Probanden.

---

#### 1.6 **Gütekriterien, Literatur**

---

##### 1.6.1 *Vom Autor geltend gemachte Gütekriterien*

###### *Objektivität:*

Bei Einhaltung der Instruktionen ist die Objektivität gegeben.

###### *Reliabilität:*

Selbstbeurteilungsform (Form S): Die interne Konsistenz der fünf Hauptskalen bewegt sich zwischen .87 und .92, die der Facetten zwischen .53 und .85. Die Retest-Reliabilität der Skalen liegt nach einem Monat für die fünf Hauptskalen im Bereich von .88 bis .91, für die 30 Facetten im Bereich von .48 bis .91 (Median: .83). Nach fünf Jahren liegt die Retest-Reliabilität zwischen .74 und .78 (Hauptskalen) bzw. zwischen .53 und .78 (Facetten). Fremdbeurteilungsform (Form F): Die interne Konsistenz der fünf Hauptskalen bewegt sich im Bereich von .89 bis .95 und der Facetten im Bereich von .49 bis .84 (Mittelwert .75).

#### *Validität:*

Die Kongruenz der deutschen und amerikanischen varimax-rotierten Faktoren der NEO-PI-R Form S liegt im Bereich von .96 bis .98, die der varimax-rotierten Faktoren der deutschen Formen S und F zwischen .98 und 1.00. Zahlreiche Untersuchungsergebnisse zur konvergenten und diskriminanten Validität liegen vor. Das Manual enthält u.a. Angaben über die Beziehungen der NEO-PI-R-Skalen zu verschiedenen Persönlichkeitstests (GT, TPF, FPI-R, BIP, LMI, MBTI, FRBS, 16 PF-R, EPQ-RK, PRF), sowie zu Massen kognitiver Kontrolle und habitueller Affektlagen (FKK, DC-D, PANAS), Intelligenzmaßen (BOTE, WMT, WST, LPS), Interessen (AIST) und berufsbezogenen Merkmalen (Testsystem pro facts).

Laut Handbuch erfüllt das NEO-PI-R die Qualitätsstandards für den Einsatz in Forschung und Praxis, welche durch die Kriterien der DIN 33430 formuliert werden.

---

#### 1.6.2 *Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur*

Das Literaturverzeichnis im Testmanual gibt viele, meist englischsprachige Quellen wieder. Es liegen Übersetzungen des amerikanischen NEO-PI-R in über 30 Sprachen vor.

---

#### 1.6.3 *Normen*

Um die Selbstbeurteilungsform des NEO-PI-R (Form S) auf der Grundlage einer möglichst umfangreichen Stichprobe (Gesamtstichprobe: N = 11'724) zu normieren, wurden Probanden aus allen deutschsprachigen Ländern miteinbezogen, also auch aus der deutschsprachigen Schweiz. Es bestehen T-, Stanine- und Prozentrangnormen für die Hauptskalen und Facetten der NEO-PI-R Formen S und F. Es sind je nach Fragestellung bevölkerungsrepräsentative sowie alters- (16 bis über 50 Jahre), geschlechts- und z.T. bildungsspezifische Normen gegeben. Normgruppenspezifische Profilblätter ermöglichen jeweils die unmittelbare Übertragung der Skalenrohwerte in die gewünschten Normwerte.

---

#### 1.7 **Literaturhinweise**

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. (1996). Towards a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model. In J.S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality* (pp. 51-87). New York: Guilford Press.

McCrae, R.R. & Costa, P.T. (1999). A five-factor theory of personality. In L.A. Pervin & O.P. John (Eds.), *Handbook of personality. Theory and research* (pp. 139-153). New York/London: Guilford Press.

Ostendorf, F. & Angleitner, A. (2004). NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae, revidierte Fassung (NEO-PI-R). Göttingen: Hogrefe.

---

## 2 **Einschätzung der Fachgruppe Diagnostik**

---

#### 2.1 **Anwendungsqualitäten**

Der besondere Vorteil des NEO-PI-R liegt in seiner großen Bandbreite. Im Vergleich zum NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI) werden die fünf Hauptskalen (Big Five) zusätzlich in je sechs Facetteskalen unterteilt, wodurch eine umfassende und zugleich detaillierte Persönlichkeitsbeschreibung ermöglicht wird. Auch für die Erhebung von Fremdbeurteilungen, z.B. durch Familienangehörige oder nahestehende Bekannte, steht eine entsprechende Form (F) zur Verfügung.

Das NEO-PI-R ist dank guten Anweisungen im Testmanual einfach durchführbar. Auch zur Auswertung werden im Manual detaillierte Anweisungen gegeben, besonders auch im Umgang mit fehlenden Antworten. Die Interpretation der NEO-PI-R-Testergebnisse erfordert eine entsprechende psychodiagnostische Ausbildung. Ein besonderes Interesse und genügend Zeit werden vorausgesetzt, um sich mit den umfassenden und komplexen Informationen im Manual zu befassen. Es ist dem Testleiter überlassen, ob er die Ergebnismeldung an den Klienten mithilfe der Kurz- oder der Langform machen will.

Für die Verwendung des NEO-PI-R in der Berufs- und Laufbahnberatung machen die Autoren mit knappen Worten auf Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Berufsinteressen, beruflicher Leistung, beruflichem Erfolg, beruflicher Anpassung, Berufszufriedenheit und Karriereleistung aufmerksam und verweisen mit Literaturangaben auf entsprechende Untersuchungen.

---

## 2.2 Kritik / Grenzen

Obwohl die Facetten ungenügende Reliabilitätswerte aufweisen, werden sie interpretiert. Der NEO-PI-R sollte erst bei Testpersonen ab 16 Jahren eingesetzt werden, da seine Eigenschaften hinsichtlich jüngerer Probandengruppen bislang noch nicht hinreichend untersucht wurden. Gemäss Angabe der Autoren hängt die Frage, ob es angemessen ist, einen Probanden um eine Selbstbeurteilung mittels des NEO-PI-R zu bitten, von der Einschätzung seines physischen Allgemeinzustandes, seiner kognitiven Fähigkeiten und auch seiner psychischen Belastbarkeit ab. Eine differenzierte Selbstwahrnehmung, die Bereitschaft zu einer vertieften Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit und die Motivation, 240 Items aufmerksam zu lesen und zu beurteilen, werden vorausgesetzt.

Beim Einsatz des NEO-PI-R ist darauf zu achten, dass seine Aussagekraft durch das Problem der sozialen Erwünschtheit eingeschränkt werden kann. Der NEO-PI-R wurde in seiner amerikanischen und deutschen Fassung an freiwilligen Testpersonen normiert, die unter keinem Druck standen, sich in sozial erwünschter Weise darzustellen.

---

## 2.3 Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufsberatung

Der Nutzen des NEO-PI-R für die Berufs- und Laufbahnberatung hängt massgeblich von der Fragestellung und der momentanen Situation der ratsuchenden Person ab.

Der NEO-PI-R ist ein breit abgestütztes psychometrisches Testverfahren für die Laufbahnberatung Erwachsener, das eine umfassende Beurteilung der Persönlichkeitsstruktur eines Klienten ermöglicht. Gemäss Angabe der Autoren eignet sich das NEO-PI-R besonders als Ergänzung zu Berufsinteressentests, da es die Möglichkeit bietet, zur Diskussion stehende Berufslösungen mit Hilfe des Persönlichkeitsprofils zu überprüfen. Berufliche Laufbahnentscheide können mit Hilfe dieses Verfahrens breiter abgestützt werden, indem sie durch bestimmte Ausprägungen einzelner Persönlichkeitsmerkmale bestätigt werden oder sie neu zur Diskussion stellen. Der Nutzen des NEO-PI-R ist von der fachlichen Qualifikation des Anwenders abhängig.

---

## 2.4 Anmerkungen

Auf dem Antwortbogen stimmen die angegebenen Seitenzahlen, welche auf die Items im Fragebogen verweisen, nicht überein. Dies kann die Testperson beim selbständigen Arbeiten verunsichern und sollte vom Testleiter vorgängig berichtet werden.

**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.