



Rezension für Tests und Arbeitsmittel

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

Verfahren

NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI)

Borkenau, P. & Ostendorf, F. (2008; 2. neu normierte und vollst. überarbeitete Auflage). Göttingen: Hogrefe.

Kategorie

Persönlichkeitstest

1 Beschreibung

1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Abklärung grundlegender Persönlichkeitsdimensionen. Anwendungsbereiche: Klinische Psychologie, Studienberatung, Berufs- und Laufbahnberatung, Personal- und Organisationspsychologie, Forschungszwecke.

1.2 Zielgruppe

Zielgruppen sind Erwachsene und Jugendliche ab 16 Jahren.

1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Es handelt sich beim NEO-FFI um einen faktorenanalytisch konstruierten Fragebogen, welcher der Erfassung individueller Merkmalsausprägungen in folgenden Persönlichkeitsdimensionen dient (12 Items pro Skala):

- 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, unabhängig von den untersuchten Probandenstichproben, Beobachtern, Instrumenten, Methoden der Faktorenextraktion und -rotation und dem Kulturraum, als weitgehend replizierbar.

1.4 Material

Manual, Fragebogen, Auswertungsschablone. Im Hogrefe Testsystem ist eine Online-Version erhältlich.

1.5 Anwendungen

1.5.1 Durchführung und Auswertung

Durchführung

Einzel- und Gruppentestungen. Die Durchführungszeit beträgt etwa 10 Minuten. Es existiert neben dem NEO-FFI mit 60 Items eine längere deutschsprachige Version mit 30 Unterfacetten und 240 Items: das NEO-PI-R (NEO-Persönlichkeits-Inventar).

Auswertung

Sie kann mittels der mitgelieferten Schablone erfolgen. Auf dem Hogrefe Testsystem wird die Auswertung automatisch generiert.

1.5.2 Interpretation

Jede der fünf Skalen wird ausführlich beschrieben. Die Verfügbarkeit von Normen ermöglicht die Verortung der Testergebnisse in Bezug auf die Normstichprobe (siehe 1.6.2).

1.6 Gütekriterien, Literatur

1.6.1 Vom Autor geltend gemachte Gütekriterien

Objektivität:

Die Objektivität für die Durchführung, Auswertung und Interpretation ist gegeben.

Reliabilität:

Die internen Konsistenzen der fünf Skalen liegen zwischen $\alpha = .70$ und $\alpha = .87$, die Retest-Reliabilitäten (fünf Jahre) zwischen $r = .71$ und $r = .82$.

Validität:

Faktorenanalysen der Items des NEO-FFI sowie gemeinsame Faktorenanalysen der Skalen des NEO-FFI und anderer Persönlichkeitsinventare belegen die Konstruktvalidität des Verfahrens. Untermauert wird diese durch substanzielle Korrelationen zwischen den Skalen des NEO-FFI und Selbsteinschätzungen auf Adjektivskalen ($r = .54$ bis $r = .80$) und Korrelationen zwischen Selbst- und Bekanntenbeurteilungen mittels NEO-FFI ($r = .49$ bis $r = .61$).

1.6.2 Normen

N_{gesamt} = 11'724 aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Es werden Normen für eine bevölkerungsrepräsentative Quotenstichprobe (unter Berücksichtigung von Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss) sowie für 12 Geschlechts- und Altersgruppen berichtet. Mitgeteilt werden jeweils Prozentrang-, T- und Stanine-Werte sowie die Vertrauensintervalle der Skalenwerte.

1.6.3 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 des Manuals zum NEO-FFI umfasst mehrere Seiten zu Untersuchungen des Fünf-Faktoren-Modells.

Die in dieser zweiten Auflage des NEO-FFI berichteten Analysebefunde zu den Gütekriterien und den Normen beruhen überwiegend auf einer Stichprobe von 11'724 Personen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, welche das NEO-PI-R bearbeiteten. Da das NEO-PI-R alle Items des NEO-FFI einschliesst, konnten diese Daten auch für Analysen zum NEO-FFI herangezogen werden. Weiterhin erlaubt dieser Datensatz die Mitteilung repräsentativer Normen. Die Itemauswahl blieb gegenüber der ersten Auflage unverändert.

Das NEO-FFI ist in englischer, dänischer, italienischer, niederländischer, norwegischer, schwedischer, spanischer, slowakischer und tschechischer Sprache lieferbar. Zudem ist eine elektronische Version in englischer, dänischer, französischer, italienischer, niederländischer, norwegischer, schwedischer und tschechischer Sprache verfügbar.

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

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-, Studien- und Laufbahnberatung ist dies dann der Fall, wenn ein Interesse an einem Breitbandverfahren zur Beurteilung der Big Five besteht.

2.2 Kritik / Grenzen

Der sinnvolle Einsatz im Rahmen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung bleibt aufgrund des Manuals 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 Manual von Angleitner und Ostendorf (2004) werden die Anwendungsmöglichkeiten ausführlicher vorgestellt: Klinische Psychologie, Diagnostik im Rahmen einer Psychotherapie (Verhaltenstendenzen und Persönlichkeitsstile), Erklärung von Sozialverhalten und sozialen Kompetenzen, in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung als sinnvolle Ergänzung zu Interessentests, A&O-Psychologie (bspw. zur Erklärung von Berufsunzufriedenheit und Arbeitsverhalten, Potentialbeurteilung), pädagogisch-psychologische Forschung.

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

2.3 Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

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 reliabel und valide erfasst. Die Anwendung des Fragebogens ist dank des Manuals einfach. Im Manual sind jedoch Informationen für den Anwendungsbereich der Berufsberatung nur spärlich vorhanden und Testanwender/innen müssen entsprechende Literatur konsultieren (vgl. Kapitel 1.7).

2.4 Anmerkungen

-

Die Fachgruppe Beratung und 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 dieser Rezension, die den Fachleuten aus der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Entscheidungshilfen für den Einsatz von Tests und Arbeitsmitteln bieten soll.