

Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T)

Test- und Skaldokumentation

Dr. L. Satow

Version: 2012

Bitte mit folgender Quellenangabe zitieren:

„Satow, L. (2012). Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T): Test- und Skaldokumentation. Online im Internet: URL: <http://www.drsatow.de>.

Copyright © 2012 Dr. L. Satow

Alle Rechte vorbehalten

Nutzung in Praxen, Seminaren, zur Personalauswahl oder im Rahmen einer therapeutischen Beratung oder Intervention erst nach ausdrücklicher Genehmigung und Lizenzierung durch den Autor.

Kontakt: mail@drsatow.de

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINFÜHRUNG	3
LIZENZ.....	3
ÜBER DEN AUTOR	4
BEZUGSQUELLEN	4
2. DAS BIG-FIVE-PERSÖNLICHKEITSMODELL.....	5
3. GRUNDMOTIVE ALS ANTRIEB DER PERSÖNLICHKEIT	7
4. TESTVERFÄLSCHUNG DURCH POSITIVE SELBSTDARSTELLUNG	9
5. TESTENTWICKLUNG	10
BIG-FIVE-PERSÖNLICHKEITSSITEMS	10
ITEMS ZUR MESSUNG DER GRUNDMOTIVE	10
6. STICHPROBE.....	11
BESCHREIBUNG DER STICHPROBE.....	12
7. ITEM- UND SKALENKENNWERTE	14
BIG-FIVE-SKALA NEUROTIZISMUS (N)	14
BIG-FIVE-SKALA EXTRAVERSION (E).....	15
BIG-FIVE-SKALA GEWISSENHAFTIGKEIT (C)	15
BIG-FIVE-SKALA OFFENHEIT (O)	16
BIG-FIVE-SKALA „VERTRÄGLICHKEIT“ (A)	17
BEDÜRFNIS NACH ANERKENNUNG UND LEISTUNG (LEISTUNGSMOTIV, LM)	18
BEDÜRFNIS NACH EINFLUSS UND MACHT (MACHTMOTIV, MM)	18
BEDÜRFNIS NACH SICHERHEIT UND RUHE (SICHERHEITSMOTIV, SM)	19
EHRlichkeit BEI DER BEANTWORTUNG DER FRAGEN (EB).....	19
8. RELIABILITÄT UND SKALENKENNWERTE IN DER ÜBERSICHT	20
9. VALIDITÄT	21
FAKTORIELLE VALIDITÄT	21
INTERSKALEN-KORRELATION.....	24
KORRELATION MIT EINKOMMEN, GESCHLECHT UND ALTER.....	25
ZUSAMMENHANG MIT BERUF	27
AUFDECKUNG VON TESTVERFÄLSCHUNG DURCH POSITIVE SELBSTDARSTELLUNG.....	29
10. ZUSAMMENFASSUNG	30
ANTWORTEN AUF HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN	31
FRAGEBOGEN UND TESTINSTRUKTION	33
LITERATUR	37

1. Einführung

Der Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T) von Dr. Lars Satow zählt mit mehr als 10.000 Testdurchführungen pro Monat seit 2010 zu den am häufigsten eingesetzten psychologischen Persönlichkeitstests im deutschsprachigen Raum. Er kann für nichtkommerzielle Forschungszwecke und für Unterrichtszwecke kostenlos verwendet werden. Immer häufiger wird der Test auch von Unternehmen, Therapeuten und Recruitern eingesetzt - entweder als Paper-Pencil-Test oder als online Version. Die eigens entwickelte B5T-Testengine lässt sich problemlos in beliebige Webseiten und Internetportale integrieren. Für die Paper-Pencil-Version gibt es eine komplette Excel-Auswertungshilfe. Der B5T wurde offiziell in die PSYNDEX-Testdatenbank (Tests-Nr. 9006357) und in das elektronische Testarchiv des Leibniz-Zentrums für Psychologische Information und Dokumentation (ZPID) aufgenommen.

In der aktuellen Version misst der Big-Five-Test nicht nur die fünf grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen Neurotizismus (N), Extraversion (E), Gewissenhaftigkeit (C), Verträglichkeit (A) und Offenheit (O), sondern auch die drei Grundmotive „Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung“ (LM), „Bedürfnis nach Einfluss und Macht“ (MM) und „Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe“ (SM). Zusätzlich enthält der Test eine Skala zur Kontrolle von Testverfälschung durch positive Selbstdarstellung.

Die vorliegende Test- und Skalendokumentation stellt die wichtigsten psychometrischen Kennwerte sowie die Ergebnisse zu Reliabilität und Validität des B5T dar. Das zusätzlich verfügbare Testmanual (Bezugsquellen siehe unten) beschreibt leicht verständlich, wie der Test durchgeführt, ausgewertet und interpretiert wird. Es enthält auch die aktuellen Normtabellen.

Im Anhang dieser Dokumentation findet sich ein Abschnitt mit Antworten auf häufig gestellte Fragen zur Anwendung des Tests.

Lizenz

Der Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T) von Dr. Lars Satow steht unter einer „Creative Commons Namensnennung-NichtKommerziell-KeineBearbeitung 3.0 Deutschland“ Lizenz (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>):



- Der Tests darf für nichtkommerzielle Forschungs- und Unterrichtszwecke kostenlos eingesetzt werden. Dazu zählt insbesondere der Einsatz im Rahmen von studentischen Abschlussarbeiten und universitären Forschungsprojekten.
- Der Autor muss namentlich genannt werden (mit Quellenangabe).
- Alle Rechte verbleiben beim Autor

Für die gewerbliche oder kommerzielle Nutzung in Praxen, Seminaren und Unternehmen können über die Webseite des Autors (www.psychomeda.de oder www.drSATOW.de) gegen eine geringe Gebühr lizenzierte Paper-Pencil-Fragebögen und Normen erworben werden. Für den Einsatz als Online-Test und für die Einbindung in Webseiten (E-Recruiting, Therapeuten-Webseiten) stehen mit der B5T-Testengine ebenfalls Lösungen zur Verfügung.

Kontakt: mail@drsatow.de

Satow, L. (2012). Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T): Test- und Skalendokumentation.

Über den Autor

Lars Satow studierte Psychologie an der Georg-August-Universität Göttingen und an der Freien Universität Berlin. Es folgte 1999 die Promotion am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie der Freien Universität Berlin. Seit 2000 ist Lars Satow bei SAP beschäftigt; nebenberufliche Tätigkeit als Dozent für Wirtschaftspsychologie und Organisationsentwicklung u.a. an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) Ravensburg.

Bezugsquellen

Die Online-Version des Tests sowie weitere Informationen und alle Materialien sind ausschließlich verfügbar unter www.psychomeda.de oder www.drSATOW.de

2. Das Big-Five-Persönlichkeitsmodell

Bereits seit der Antike wird die menschliche Persönlichkeit erforscht (vgl. Laux, 2008). Mit Hans Jürgen Eysenck und Raymond Cattell lösten Mitte des 20. Jahrhunderts Persönlichkeitsdimensionen die damals vorherrschenden Typenlehren ab. Während eine Persönlichkeitstypologie versucht, Menschen zu kategorisieren (ein Mensch ist entweder Choleriker oder Sanguiker), können sie auf einer Persönlichkeitsdimension unterschiedliche Ausprägungen aufweisen, z.B. von wenig ängstlich bis sehr ängstlich. Da die Dimensionen das Verhalten erklären und vorhersagen sollen, spricht man auch von Faktoren, die sich mit Hilfe des statistischen Verfahrens der Faktorenanalyse untersuchen lassen. Zusammen bilden die Dimensionen ein Koordinatensystem zur umfassenden Beschreibung der Persönlichkeit. Wie viele grundlegende Dimensionen es gibt, war lange Gegenstand zahlreicher Untersuchungen.

Eysenck (1947) postulierte drei Persönlichkeitsdimensionen (darunter Neurotizismus und Extraversion), während Cattell (1957, 1965) mit Hilfe des neuen Verfahrens der Faktorenanalyse, 16 Faktoren ermittelte, denen nach Cattells eigenen empirischen Analysen wiederum fünf Faktoren 2. Ordnung zugrunde lagen (darunter ebenfalls Neurotizismus und Extraversion).

Nachdem eine weitere Forschergruppen mit einem anderen Ansatz ebenfalls fünf Persönlichkeitsdimensionen ermitteln konnte (Allport, 1937; Norman, 1963; Costa und McCrae, 1985) führte Goldberg (1981) den Begriff „Big-Five“ für diese fünf Dimensionen ein, um zum Ausdruck zu bringen, dass es sich bei diesen Faktoren um allgemeingültige, breite Faktoren handelt.

In den letzten Jahren haben die Big-Five-Faktoren auch das Interesse vieler Unternehmen geweckt, da führende Wirtschaftspsychologen wiederholt zeigen konnten, dass die Personalauswahl mit einem einfachen, 20-minütigen Big-Five-Persönlichkeitstest in Hinblick auf die prognostische Validität häufig einem Assessment Center ebenbürtig ist (Schmidt & Hunter, 1998; Schuler, 2005).

Der Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T) wurde mit dem Ziel entwickelt, diese fünf grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen zu erfassen. Dabei sollte er bei überzeugender faktorieller Struktur und hoher Reliabilität (Testgenauigkeit) kürzer sein als bisherige Tests und sich durch seine Einfachheit insbesondere auch für den Einsatz als Online-Test eignen.

Die fünf Faktoren lauten:

Extraversion (E) (Gegenteil: Introversion): Bereits C.G. Jung (1921) hatte beobachtet, dass Menschen entweder eher nach außen (gesellig, gesprächig, abenteuerlustig) oder nach innen orientiert (nachdenklich, in-sich-gekehrt) sind. Aufgrund dieser Beobachtungen hielt Eysenck (1947) Extraversion für einen der drei wesentlichen Persönlichkeitsdimensionen. Spätere Untersuchungen konnten zeigen, dass erfolgreiche Führungskräfte häufig eher extravertiert sind und dass Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit generell mit Extraversion korrelieren (Judge et al., 2002; Lim & Ployhart, 2004) – wobei es jedoch auch Ausnahmen gibt. So sind überraschend viele erfolgreiche Unternehmensgründer und besonders innovative Persönlichkeiten wie Bill Gates, Warren Buffett oder Steven Spielberg häufig überraschend introvertiert (Jones, 2006).

Neurotizismus (N) (Gegenteil: Emotionale Stabilität; andere Bezeichnungen: Labilität): In dem Modell von Eysenck bildet dieser Faktor zusammen mit Extraversion das Grundgerüst zur Beschreibung der Persönlichkeit. Menschen mit hohen Neurotizismuswerten sind oft angespannt, ängstlich und nervös. Sie grübeln viel, zweifeln und können weniger gut mit Stress umgehen. Die Folge sind ein oftmals erhöhtes Risiko für depressive Erkrankungen und für das Burn-Out-Syndrom (Daniel & Schuller, 2000; Grundy, 2000; Kim et al, 2008; Schaufeli & Enzmann, 1998).

Gewissenhaftigkeit (C) (Englisch: Conscientiousness). Menschen mit hohen Werten auf dem Faktor „Gewissenhaftigkeit“ sind pflichtbewusst, ordnungsliebend und gehen prinzipiell systematisch und genau vor. Gewissenhaftigkeit ist einer der wichtigsten Faktoren für die Vorhersage von beruflicher Leistung bei Arbeitern und Angestellten (Hankes, 2011).

Offenheit (O) (Englisch: Openness). Menschen mit hohen Werten auf dem Faktor „Offenheit“ sind besonders tolerant, neugierig und an vielen Dingen interessiert. Sie haben oftmals eine Vorliebe für Kunst, Literatur und (klassische) Musik.

Verträglichkeit (A) (Englisch: Agreeableness; andere Bezeichnungen: Beliebtheit, Freundlichkeit). Verträgliche Menschen sind oft gute Team-Player. Sie bemühen sich um andere und sind allgemein beliebt. Hohe Werte für Verträglichkeit, sind zwar nicht mit Leistung korreliert, erhöhen aber oftmals die Wahrscheinlichkeit dafür, in einem Vorstellungsgespräch für eine Stelle ausgewählt zu werden.

3. Grundmotive als Antrieb der Persönlichkeit

Während die Big-Five-Persönlichkeitsdimensionen die Persönlichkeit eines Menschen hinsichtlich elementarer Eigenschaften charakterisieren, geben die Grundmotive Aufschluss darüber, was einen Menschen im Inneren antreibt und auf welche Ziele er sich zubewegt.

Im wissenschaftlichen Sprachgebrauch wird zwischen dem Motiv (englisch Need oder Desire, deutsch auch Bedürfnis) und der Motivation unterschieden. Während das Motiv eher emotionaler, körperlicher Natur ist und tief in der Persönlichkeit verwurzelt ist, wird die Motivation durch viele – auch externe - Faktoren beeinflusst, z.B. durch die Aussicht auf eine Belohnung, und ist eher das Ergebnis einer rationalen Abwägung zwischen Alternativen. Motive sind daher zeitlich oft äußerst stabil, während sich die Motivation schnell ändern kann.

Ein erster Ansatz zur Systematisierung von Motiven stammt von Murray (1938). Er stellte eine Liste von grundlegenden, menschlichen Bedürfnissen auf, die von Person zu Person unterschiedlich ausgeprägt sein können, darunter das Leistungsmotiv (Need for Achievement), das über viele Jahre intensiv untersucht wurde.

McClelland (1958) entwickelte einen ersten Test zur Messung des Leistungsmotivs: Er zeigte Menschen Bilder und analysierte, welche Geschichten den Testteilnehmern zu diesen Bildern einfielen. Je leistungsbezogener sie waren, desto ausgeprägter sollte das Leistungsmotiv sein. Aus heutiger Sicht, erreicht der Test jedoch nicht die geforderten Testgütekriterien und wird daher praktisch nicht mehr eingesetzt.

Etwas später, ermittelte Reiss (2008) faktoranalytisch 16 Grundbedürfnisse, darunter die Bedürfnisse nach Macht, nach Anerkennung und nach Sicherheit. Viele Fragen des Reiss-Profiles (Ich kann meine sexuellen Wünsche oft kaum kontrollieren) sind für die berufliche Eignungsdiagnostik jedoch ungeeignet. Andere Fragen (Ich bin großzügig) erfassen eher die Persönlichkeit als die zugrundeliegenden Bedürfnisse. In ihrer Master-Thesis konnte Boyd (2010) zudem zeigen, dass sich das Reiss-Ergebnis weitgehend auf die Big-Five-Faktoren zurückführen lässt.

Dennoch können Motive einen wichtigen Beitrag zum Verständnis der Persönlichkeit leisten. Der Big-Five-Persönlichkeitstest wurde daher um drei Grundmotive, die insbesondere im Kontext von Berufswahl und Personalauswahl eine bedeutende Rolle spielen und die sich nicht auf die Big-Five-Faktoren zurückführen lassen, erweitert:

Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung (Leistungsmotiv, LM): Personen mit einem ausgeprägten Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung, versuchen immer der Beste zu sein. Sie sind erst dann zufrieden, wenn sie ihre Ziele erreicht haben. Gleichzeitig wollen sie Anerkennung für ihre Leistung und sind bereit, dafür auf viele Annehmlichkeiten zu verzichten.

Bedürfnis nach Einfluss und Macht (Machtmotiv, MM): Personen mit einem großen Machtbedürfnis wollen der Welt ihren Stempel aufdrücken. Sie wollen gestalten und Verantwortung übernehmen. Sie sind erst dann zufrieden, wenn sie wichtige Dinge kontrollieren und beeinflussen können.

Satow, L. (2012). Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T): Test- und Skaldokumentation.

Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe (Sicherheitsmotiv, SM): Personen mit einem ausgeprägten Bedürfnis nach Sicherheit, sehnen sich nach (innerer) Ruhe und abgesicherten Verhältnissen. Sie mögen keine Überraschungen, und wenn sie die Wahl haben, entscheiden sie sich für die Sicherheit und gegen das Risiko.

4. Testverfälschung durch positive Selbstdarstellung

Eine Beeinträchtigung der Aussagekraft vieler Persönlichkeitstests ergibt sich daraus, dass Teilnehmer versuchen, sich möglichst positiv darzustellen (Faking Good). Schwächen und negative Seiten werden verschwiegen oder in ihr Gegenteil verkehrt (vgl. MacCann, Ziegler, & Roberts, 2011; Stocke 2004; Thiemann 2006).

Als Abwehrmaßnahmen umfasst die vorliegende Version des B5T eine Skala zur Erfassung der Ehrlichkeit bei der Testbeantwortung (EB) (vgl. Kuroyama et al. 2010; Wotawa, 2004), die auf der SEA-Skala (PSYNDEX Tests-Nr. 9006446, Satow 2012) basiert.

Sie umfasst Fragen zu menschlichen Schwächen, die bei ehrlicher Beantwortung von fast allen bejaht werden müssten, wie z.B. die Frage „Ich habe schon mal über andere gelästert oder schlecht über sie gedacht“. Werden viele dieser Fragen verneint, ist davon auszugehen, dass bei einer Person die Absicht besteht, sich im Test besonders positiv darzustellen. In diesem Fall sollten die Ergebnisse nur mit Vorsicht interpretiert und der Test nach Möglichkeit durch ein anderes Verfahren ergänzt werden.

Von einigen Autoren werden auch ipsative Items empfohlen. Das sind Aufgaben, bei denen sich Teilnehmer für eine von mehreren vorgegeben Antworten entscheiden müssen, die alle ähnlich negativ oder positiv besetzt sind. Solche ipsativen Items bringen jedoch eine Reihe methodischer Probleme mit sich. Streng genommen lassen sich Teilnehmer bei ipsativen Tests nicht untereinander vergleichen. Beispiel: Aus der ipsativen Fragen: „Welche Sportart bevorzugen Sie? a) Laufen, b) Radfahren c) Skifahren d) Schwimmen“ lässt sich nicht ableiten, welcher Teilnehmer am Schnellsten läuft (vgl. Clemans, 1966; Lawrence & Schmidt, 2007).

5. Testentwicklung

Big-Five-Persönlichkeitsitems

Die erste Version des Big-Five-Persönlichkeitstests wurde von Dr. Satow im Jahr 2010 entwickelt. Bereits bei dieser Version erreichten die Big-Five-Skalen überzeugende psychometrische Kennwerte. Für die aktuelle Version sollten diese Kennwerte weiter verbessert werden, ohne den Testumfang zu erhöhen.

Entsprechend dieser Zielsetzung wurden 13 neue Items entwickelt und erprobt. Alle Items sind möglichst eindeutig und verständlich formuliert. Sie sind für Jugendliche ab 16 Jahren geeignet und können auch in Auswahl-situationen eingesetzt werden.

Als Antwortskala wurde für alle Items ein vierstufiges Likertformat gewählt. Das vierstufige Likertformat hat den Vorteil, dass es den Teilnehmer nicht die Möglichkeit lässt, eine „neutrale“, unauffällige mittlere Antwortkategorie zu wählen (vgl. Garland, 1991), die zudem oft unterschiedlich interpretiert wird. Die vierstufige Antwortskala ist leicht verständlich und lässt sich schnell beantworten, was insbesondere bei Online-Tests von Bedeutung ist (vgl. Bühner, 2010).

Beispielitem: „Ich bin ein ängstlicher Typ.“

- 1) trifft gar nicht zu (1 Punkt)
- 2) trifft eher nicht zu (2 Punkte)
- 3) trifft eher zu (3 Punkte)
- 4) trifft genau zu (4 Punkte)

(bei negativ gepolten Items verläuft die Punktevergabe von 4 bis 1)

Items zur Messung der Grundmotive

Zur Erfassung der Grundmotive, wurden 28 Items entwickelt und erprobt. Die Items decken die unterschiedlichen Bereiche ab, in denen sich Motive äußern können:

1. Interessen
2. Sehnsüchte
3. Visionen und Lebensträume
4. als innere Kraftquelle

Beispielitem für das Leistungsmotiv:

„Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht danach der Beste sein zu wollen „

Auch für die Motiv-Items wurde als Antwortskala das oben beschriebene vierstufige Likertformat gewählt.

6. Stichprobe

Der Big-Five-Persönlichkeitstest wurde kostenlos und anonym als Selbsttest auf mehreren populären Webseiten und Job-Communities angeboten, z.B. auf dem Psychologie-Portal Psychomeda.de und dem Karriere-Portal Career-Test.de. Die Testteilnehmer konnten anonym und ohne Registrierung an dem Test teilnehmen. Vor den eigentlichen Testitems, beantworteten sie demographische Fragen sowie Fragen zum sozialen Status und zum Einkommen. Zusätzlich wurden die Teilnehmer gefragt, ob sie vorhaben, den Test ernsthaft zu bearbeiten oder ihn „nur mal ausprobieren“ wollen. Direkt nach der letzten Frage wurde ihnen das ausführliche Test-Ergebnis angezeigt.

In der Zeit von Februar 2012 bis April 2012 wurde der Test 7.508-mal durchgeführt. Durch schrittweisen Ausschluss von nicht verwendbaren Daten (siehe Tabelle 1) verblieben 5520 Datensätze in der Untersuchungstichprobe. Die meisten Datensätze (n = 1273) wurden aufgrund von Inkonsistenz ausgeschlossen. Solche Inkonsistenzen können z.B. dann auftreten, wenn die Internetverbindung während des Tests abbricht, der Browser abstürzt oder wenn die Testteilnehmer auf unzulässige Art und Weise versuchen, zwischen den Fragen zu navigieren.

Tabelle 1. Schritte zur Bereinigung des Datensatzes

Schritt	Datensätze vor Ausschluss	Datensätze nach Ausschluss	Ausgeschlossene Datensätze
Ausschluss von Datensätzen mit inkonsistenten Daten	7508	6235	1273
Ausschluss von Personen, die den Test „nur mal ausprobieren wollten“	6235	5986	249
Ausschluss von Wiederholungen	5986	5556	430
Ausschluss von nicht plausiblen Daten: „Arbeitslose“ und „Studenten“, die angaben, ein Einkommen über 5000 EUR zu haben	5556	5528	28
Ausschluss von Personen, die den Test abgebrochen haben (keine Antwort auf die letzten drei Fragen)	5528	5520	8

Beschreibung der Stichprobe

Die meisten Teilnehmer der Stichprobe waren weiblich (n = 3134), zwischen 20 und 30 Jahre alt (n = 1974) und konnten ein Abitur vorweisen (n = 2792). Entsprechend viele hatten einen Hochschulabschluss (n = 2725). Aufgrund des hohen Studentenanteils, hatten die meisten Teilnehmer ein Einkommen von unter 1000 EUR pro Monat.

Tabelle 2. Geschlecht

Geschlecht	N	%
Männlich	2370	42.93
Weiblich	3134	56.78
Missing	16	
Gesamt	5520	

Tabelle 3. Alter

Alter	N	%
< 20	686	12.43
20 – 30	1974	35.76
31 – 40	1255	22.74
41 – 50	1062	19.24
> 50	537	9.73
Missing	6	
Gesamt	5520	

Tabelle 4. Schulabschluss

Schulabschluss	N	%
Abitur	2792	50.6
Fachabitur	766	13.9
Realschule	1044	18.9
Hauptschule	323	5.9
Anderes / kein Abschluss	562	10.2
Missing	33	
Gesamt	5520	

Tabelle 5. Studium und Berufsausbildung

Studium / Berufsausbildung	N	%
Promotion	251	4.5
Diplom	1212	22.0
Master	481	8.7
Bachelor	781	14.1
Meister	181	3.3
Lehre	1340	24.3
Andres	1204	21.8
Missing	70	
Gesamt	5520	

Tabelle 6. Berufstätigkeit

Berufstätigkeit	N	%
Selbständig	531	9.6
Beamter	230	4.2
Angestellter	2361	42.8
Arbeiter	181	3.3
Arbeitslos	313	5.7
Student	1233	22.3
Anderes	627	11.4
Missing	44	
Gesamt	5520	

Tabelle 7. Monatliches Einkommen

Berufstätigkeit	N	%
> 9000	131	2.4
7000 – 9000	117	2.1
5000 – 7000	326	5.9
3000 – 5000	1009	18.3
1000 – 3000	1671	30.3
< 1000	2072	37.5
Missing	194	
Gesamt		

7. Item- und Skalenkennwerte

In ersten Schritt wurden die bestehenden Big-Five-Skalen optimiert. Dazu wurde über alle bestehenden und neuen Items eine Faktorenanalyse mit anschließender Varimax-Rotation durchgeführt und es wurden diejenigen Items ausgewählt, die möglichst hoch und eindeutig auf einem der fünf Faktoren laden. Die Anzahl der Faktoren war zuvor durch einen Scree-Test bestätigt worden. Im letzten Schritt wurden pro Skala 10 Items ausgewählt, so dass die interne Konsistenz (Cronbachs Alpha) optimiert wurde.

Im Folgenden werden die wichtigsten Itemkennwerte dokumentiert.

Big-Five-Skala Neurotizismus (N)

Die Skala Neurotizismus hat sich wie bereits zuvor als äußerst reliabel erweisen (Cronbachs Alpha = .90). Das Item „Ich fühle mich oft unsicher“ erzielte die höchste Trennschärfe (Tabelle 8).

Tabelle 8. Itemkennwerte für die Skala Neurotizismus

Itemnr.	Item	Mittelwert	SD	Trennschärfe
neuro1	Ich bin ein ängstlicher Typ.	2.2	0.92	0.69
neuro2	Ich fühle mich oft unsicher.	2.6	0.89	0.77
neuro3	Ich verspüre oft eine große innere Unruhe.	2.6	0.95	0.66
neuro4	Ich mache mir oft unnütze Sorgen.	2.7	0.93	0.71
neuro5	Ich grübele viel über meine Zukunft nach.	3.0	0.90	0.59
neuro6	Oft überwältigen mich meine Gefühle.	2.4	0.93	0.63
neuro7	Ich bin oft ohne Grund traurig.	2.2	1.00	0.74
neuro8	Ich bin oft nervös.	2.4	0.91	0.73
neuro9	Oft werde ich von meinen Gefühlen hin- und her gerissen.	2.6	0.92	0.74
neuro10	Ich bin mir in meinen Entscheidungen oft unsicher.	2.4	0.88	0.71

Big-Five-Skala Extraversion (E)

Auch die Skala „Extraversion“ überzeugt durch ihre Messgenauigkeit (Cronbachs Alpha = .87). Da Introversion das Gegenteil von Extraversion darstellt, enthält die Skala auch zwei negativ gepolte Items. Das Item mit der größten Trennschärfe lautet „Ich bin sehr kontaktfreudig“ (Tabelle 9).

Tabelle 9. Itemkennwerte für die Skala Extraversion

Itemnr.	Item	Mittelwert	SD	Trennschärfe
extra1	Ich bin gerne mit anderen Menschen zusammen.	3.1	0.75	0.77
extra2	Ich kann schnell gute Stimmung verbreiten.	2.8	0.80	0.61
extra3	Ich bin unternehmungslustig.	3.0	0.78	0.65
extra4	Ich stehe gerne im Mittelpunkt.	2.2	0.86	0.46
extra5	Im Grunde bin ich oft lieber für mich allein. (-)	2.6	0.87	0.68
extra6	Ich bin ein Einzelgänger. (-)	2.8	0.93	0.71
extra7	Ich gehe gerne auf Partys.	2.5	0.96	0.59
extra8	Ich bin in vielen Vereinen aktiv.	1.7	0.81	0.34
extra9	Ich bin ein gesprächiger und kommunikativer Mensch.	3.0	0.82	0.73
extra10	Ich bin sehr kontaktfreudig.	2.9	0.86	0.82

Big-Five-Skala Gewissenhaftigkeit (C)

Die Skala „Gewissenhaftigkeit“ (engl. Conscientiousness, C) umfasst 10 Items, die alle bis auf eines, gute Trennschärfen erzielten. Das Item mit der größten Trennschärfe lautet „Meine Aufgaben erledige ich immer sehr genau“ (Tabelle 10). Da das Item mit der geringsten Trennschärfe „Auch kleine Bußgelder sind mir sehr unangenehm“ faktoranalytisch überzeugte, wurde es im Pool belassen. Insgesamt erreichte die Skala mit Cronbachs Alpha = .77 eine gute Reliabilität.

Tabelle 10. Itemkennwerte für die Skala Gewissenhaftigkeit

Itemnr.	Item	Mittelwert	SD	Trennschärfe
gewissen1	Ich bin sehr pflichtbewusst.	3.2	0.73	0.63
gewissen2	Meine Aufgaben erledige ich immer sehr genau.	3.0	0.73	0.69
gewissen3	Ich war schon als Kind sehr ordentlich.	2.2	0.91	0.48
gewissen4	Ich gehe immer planvoll vor.	2.7	0.77	0.54
gewissen5	Ich habe meine festen Prinzipien und halte daran auch fest.	2.8	0.76	0.43
gewissen6	Auch kleine Bußgelder sind mir sehr unangenehm.	2.6	1.02	0.24
gewissen7	Auch kleine Schlampereien stören mich.	2.5	0.87	0.57
gewissen8	Ich achte sehr darauf, dass Regeln eingehalten werden.	2.7	0.76	0.64
gewissen9	Wenn ich mich einmal entschieden habe, dann weiche ich davon auch nicht mehr ab.	2.6	0.76	0.34
gewissen10	Ich mache eigentlich nie Flüchtigkeitsfehler.	2.2	0.76	0.43

Big-Five-Skala Offenheit (O)

Die Skala „Offenheit“ erfasst nicht nur Neugier, Fantasie und Ideenreichtum, sondern auch die Vorliebe für Kunst, Musik und philosophische Themen. Sie erreicht mit Cronbachs Alpha = .76 ebenfalls eine gute Reliabilität. Das Item mit der höchsten Trennschärfe lautet „Ich lerne immer wieder gerne neue Dinge“ (Tabelle 11).

Tabelle 11. Itemkennwerte für die Skala Offenheit

Itemnr.	Item	Mittelwert	SD	Trennschärfe
offen1	Ich will immer neue Dinge ausprobieren.	3.0	0.75	0.59
offen2	Ich bin ein neugieriger Mensch.	3.4	0.64	0.58
offen3	Ich reise viel, um andere Kulturen kennenzulernen.	2.5	0.82	0.39
offen4	Am liebsten ist es mir, wenn alles so bleibt, wie es ist. (-)	2.8	0.82	0.31
offen5	Ich diskutiere gerne.	3.1	0.84	0.46
offen6	Ich lerne immer wieder gerne neue Dinge.	3.4	0.63	0.60
offen7	Ich beschäftige mich viel mit Kunst, Musik und Literatur.	2.7	0.97	0.45
offen8	Ich interessiere mich sehr für philosophische Fragen.	2.9	0.96	0.49
offen9	Ich lese viel über wissenschaftliche Themen, neue Entdeckungen oder historische Begebenheiten.	2.8	1.00	0.46
offen10	Ich habe viele Ideen und viel Fantasie.	3.2	0.75	0.55

Big-Five-Skala „Verträglichkeit“ (A)

Mit einer Reliabilität von Cronbachs Alpha = .76 überzeugt auch die Skala „Verträglichkeit“ (engl. Agreeableness, A). Das Item mit der größten Trennschärfe lautet „Ich bin ein höflicher Mensch“ (Tabelle 12).

Tabelle 12. Itemkennwerte für die Skala Verträglichkeit

Itemnr.	Item	Mittelwert	SD	Trennschärfe
vertrag1	Ich achte darauf, immer freundlich zu sein.	3.2	0.69	0.57
vertrag2	Ich bin ein höflicher Mensch.	3.4	0.58	0.59
vertrag3	Ich helfe anderen, auch wenn man mir es nicht dankt.	3.1	0.67	0.47
vertrag4	"Ich habe immer wieder Streit mit anderen. (-)	3.2	0.74	0.45
vertrag5	Ich bin ein Egoist. (-)	3.0	0.83	0.52
vertrag6	Wenn mir jemand hilft, erweise ich mich immer als dankbar.	3.4	0.57	0.42
vertrag7	Ich würde meine schlechte Laune nie an anderen auslassen.	2.5	0.81	0.45
vertrag8	Es fällt mir sehr leicht, meine Bedürfnisse für andere zurückzustellen.	2.7	0.75	0.49
vertrag9	Ich kann mich gut in andere Menschen hinein versetzen.	3.4	0.70	0.40
vertrag10	Ich komme immer gut mit anderen aus, auch wenn sie nicht meiner Meinung sind.	3.0	0.68	0.51

Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung (Leistungsmotiv, LM)

Diese Skala gehört nicht zu den Big-Five-Persönlichkeitsfaktoren, sondern erfasst ergänzend das Grundbedürfnis nach Anerkennung und Leistung (Leistungsmotiv). Obwohl die Skala nur sechs Items enthält, erreicht sie mit Cronbachs Alpha = .82 einen sehr guten Wert für die Reliabilität. Das Item mit der größten Trennschärfe lautet „Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Anerkennung und Bewunderung verspürt“ (Tabelle 13).

Tabelle 13. Itemkennwerte für die Skala „Bedürfnis nach außergewöhnlicher Anerkennung und Leistung“

Itemnr.	Item	Mittelwert	SD	Trennschärfe
leistung1	Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis verspürt nach meinen eigenen Maßstäben der Beste zu sein.	2.8	0.88	0.52
leistung2	Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Anerkennung und Bewunderung verspürt.	2.4	0.87	0.77
leistung3	Für mehr Anerkennung würde ich auf vieles verzichten.	2.1	0.76	0.64
leistung4	Am glücklichsten bin ich dann, wenn viele Menschen mich bewundern und das toll finden, was ich mache.	2.6	0.89	0.67
leistung5	Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht danach der Beste sein zu wollen.	2.6	0.97	0.73
leistung6	Ich träume oft davon, berühmt zu sein.	2.8	0.88	0.52

Bedürfnis nach Einfluss und Macht (Machtmotiv, MM)

Auch die Skala „Bedürfnis nach Einfluss und Macht“ erreicht trotz ihrer Kürze mit Cronbachs Alpha = .78 einen sehr guten Wert für die Reliabilität. Das Item mit der höchsten Trennschärfe lautet „Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Einfluss und Macht“ (Tabelle 14).

Tabelle 14. Itemkennwerte für die Skala „Bedürfnis nach Einfluss und Macht“

Itemnr.	Item	Mittelwert	SD	Trennschärfe
macht1	Ich träume oft davon, wichtige Entscheidungen für Politiker oder andere mächtige Menschen zu treffen.	1.8	0.92	0.68
macht2	Wenn ich die Wahl hätte, würde ich in meinem Leben gerne weltbewegende Entscheidungen treffen.	2.5	0.95	0.66
macht3	Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Einfluss und Macht.	2.2	0.93	0.69
macht4	Für mehr Einfluss würde ich auf vieles verzichten.	2.0	0.74	0.65
macht5	Am glücklichsten bin ich dann, wenn ich Verantwortung übernehmen kann und wichtige Entscheidungen treffen darf.	2.6	0.86	0.53
macht6	Ich kann Menschen verstehen, die sagen, dass andere Dinge wichtiger sind als Einfluss und Politik. (-)	1.7	0.75	0.37

Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe (Sicherheitsmotiv, SM)

Wie die beiden anderen Skalen zu den Grundbedürfnissen, so erreicht auch die Skala „Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe“ eine bemerkenswerte Reliabilität (Cronbachs Alpha = 0.84). Das Item mit der höchsten Trennschärfe lautet „Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe verspürt“ (Tabelle 15).

Tabelle 15. Itemkennwerte für die Skala „Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe“

Itemnr.	Item	Mittelwert	SD	Trennschärfe
sicher1	Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe verspürt.	2.8	0.80	0.79
sicher2	Wenn ich die Wahl hätte, würde ich ein Leben in Sicherheit und Frieden wählen.	3.0	0.77	0.70
sicher3	Für ein sicheres Leben ohne böse Überraschungen würde ich auf vieles verzichten.	2.5	0.81	0.68
sicher4	Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Ruhe und Geborgenheit.	3.1	0.81	0.65
sicher 5	Ich träume oft von einem ruhigen Leben ohne böse Überraschungen.	2.8	0.92	0.63
sicher6	Am glücklichsten bin ich dann, wenn ich mich geborgen fühle.	3.2	0.73	0.58

Ehrlichkeit bei der Beantwortung der Fragen (EB)

Zur Kontrolle der Ehrlichkeit bei der Beantwortung der Fragen wurden fünf Items der SEA-Skala (Satow, 2012) integriert. Die höchste Trennschärfe erzielte das Item „Ich habe schon mal Dinge weitererzählt, die ich besser für mich behalten hätte“. Die innere Konsistenz (Reliabilität) lag bei Cronbachs Alpha = .66, was angesichts von nur vier Items als gut anzusehen ist.

Tabelle 16. Itemkennwerte für die Skala „Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe“

Itemnr.	Item	M	SD	Trennschärfe
ehrllich1	Ich habe schon mal etwas unterschlagen oder nicht gleich zurückgegeben.	2.2	0.98	0.55
ehrllich2	Im privaten Bereich habe ich schon mal Dinge gemacht, die besser nicht an die Öffentlichkeit kommen sollten.	2.7	0.99	0.53
ehrllich3	Ich habe schon mal Dinge weitererzählt, die ich besser für mich behalten hätte.	2.5	0.89	0.56
ehrllich4	Ich habe schon mal über andere gelästert oder schlecht über sie gedacht.	3.1	0.72	0.54

8. Reliabilität und Skalenkennwerte in der Übersicht

Tabelle 17 können die wichtigsten Skalenkennwerte entnommen werden. Die Reliabilität für alle Persönlichkeits- und Bedürfnisskalen liegt über .75. Für vier Skalen (N,E , LM, SM) liegt sie sogar über .80. Damit konnte ein wesentliches Ziel der Testüberarbeitung erreicht werden: Alle Skalen weisen eine deutlich höhere Reliabilität auf als in der Vorgängerversion des B5T.

Tabelle 17. B5T-Skalen in der Übersicht

Skala	Items	M	SD	Median	Min	Max	Cronbachs Alpha
Neurotizismus (N)	10	25.02	6.77	25	10	40	.90
Extraversion (E)	10	26.67	5.74	27	10	40	.87
Gewissenhaftigkeit (C)	10	26.56	4.55	27	10	40	.77
Offenheit (O)	10	29.75	4.63	30	11	40	.76
Verträglichkeit (A)	10	30.92	3.94	31	15	40	.76
Bedürfnis n. Anerkennung und Leistung (LM)	6	14.4	3.81	14	6	24	.82
Bedürfnis nach Macht und Einfluss (MM)	6	12.85	3.57	13	6	24	.78
Bedürfnisse nach Sicherheit (SM)	6	17.33	3.59	18	6	24	.84
Ehrlichkeit bei der Beantwortung (EB)	4	9.46	2.52	10	4	16	.66

9. Validität

Faktorielle Validität

Da das Big-Five-Modell fünf grundlegende Persönlichkeitsfaktoren postuliert, sollten sich diese auch möglichst eindeutig mit einer Faktorenanalyse bestätigen lassen.

Im ersten Schritt wurde dazu über alle 50 Persönlichkeitsitems mit dem Statistikprogramm „R“ ein Scree-Plot erstellt (Abbildung 1). Scree-Plot und Parallel-Analyse sprechen eindeutig für einen Lösung mit fünf Faktoren.

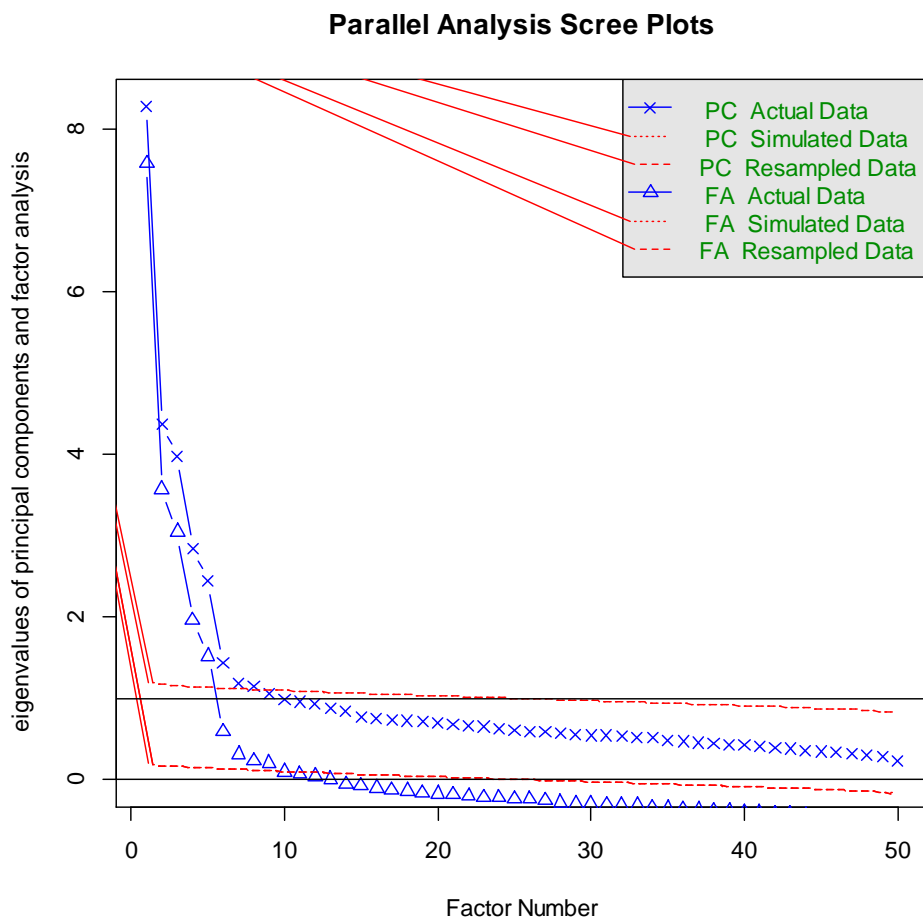


Abbildung 1. Scree-Plot

Im zweiten Schritt wurde eine Faktorenanalyse (Varimax-Rotation) durchgeführt, wobei die Anzahl der Faktoren mit fünf vorgegeben wurde. Die Faktorladungen sind in Tabelle X dargestellt. Die fünf Big-Five-Faktoren lassen sich eindeutig als solche identifizieren. Alle Items weisen die höchste Ladung auf ihrem

Faktor; und bis auf wenige Ausnahmen, erfüllen alle zusätzlich Items das strenge Eindeutigkeitskriterium (Faktorladung auf eigenem Faktor >.30, auf jedem anderen Faktor <.30).

Tabelle 18. Faktorladungen für die Big-Five-Items

	N	E	G	V	O	h2	u2
neuro9	0.75					0.57	0.43
neuro4	0.72					0.53	0.47
neuro7	0.72					0.57	0.43
neuro2	0.70	-0.30				0.63	0.37
neuro8	0.70					0.53	0.47
neuro10	0.66					0.54	0.46
neuro6	0.66					0.45	0.55
neuro3	0.65					0.47	0.53
neuro1	0.64	-0.31				0.54	0.46
neuro5	0.61					0.39	0.61
extra10		0.79				0.67	0.33
extra1		0.74				0.61	0.39
extra9		0.71				0.57	0.43
extra6		0.69				0.62	0.38
extra5		0.66				0.55	0.45
extra3		0.63				0.45	0.55
extra7		0.59				0.36	0.64
extra2		0.57				0.39	0.61
extra4		0.49				0.35	0.65
extra8		0.31				0.11	0.89
gewissen2			0.68			0.50	0.50
gewissen1			0.63			0.46	0.54
gewissen8			0.63			0.42	0.58
gewissen7			0.57			0.34	0.66
gewissen4			0.55			0.32	0.68
gewissen3			0.46			0.24	0.76
gewissen10			0.43			0.21	0.79
gewissen5			0.42			0.19	0.81
gewissen9			0.33			0.12	0.88
gewissen6			0.24			0.15	0.85
vertrag5				0.55		0.34	0.66
vertrag1				0.55		0.33	0.67
vertrag2				0.53		0.33	0.67
vertrag8				0.52		0.29	0.71
vertrag10				0.48		0.29	0.71
vertrag4	-0.31			0.46		0.32	0.68
vertrag3				0.44		0.23	0.77
vertrag7				0.44		0.28	0.72
vertrag6				0.38		0.23	0.77
vertrag9				0.37		0.24	0.76
offen8					0.57	0.36	0.64
offen9					0.54	0.34	0.66
offen10					0.53	0.35	0.65
offen6					0.50	0.36	0.64
offen2		0.34			0.48	0.35	0.65
offen7					0.47	0.25	0.75
offen1		0.37			0.45	0.36	0.64
offen5		0.30			0.44	0.30	0.70
offen3					0.28	0.17	0.83
offen4					0.25	0.14	0.86

Auch für die Items der Bedürfnisskalen bestätigte sich die faktorielle Struktur (Tabelle 19): Alle Faktoren ließen sich eindeutig identifizieren. Alle Items haben die höchste Ladung auf ihrem Faktor und bis auf eine Ausnahme, laden alle Items nur auf ihrem Faktor.

Tabelle 19. Faktorladungen für die Bedürfnisitems

	LM	SM	MM	h2	u2
leistung2	0.82			0.68	0.32
leistung5	0.67			0.50	0.50
leistung4	0.66			0.45	0.55
leistung3	0.65			0.46	0.54
leistung6	0.49		0.33	0.35	0.65
leistung1	0.47			0.25	0.75
sicher1		0.80		0.66	0.34
sicher2		0.71		0.53	0.47
sicher3		0.69		0.48	0.52
sicher5		0.63		0.40	0.60
sicher4		0.63		0.42	0.58
sicher6		0.55		0.34	0.66
macht1			0.67	0.51	0.49
macht2			0.61	0.46	0.54
macht3			0.54	0.58	0.42
macht4			0.52	0.44	0.56
macht5			0.43	0.30	0.70
macht6			0.36	0.16	0.84

Damit erfüllen die B5T-Items das wichtigste Kriterium der faktoriellen Validität: Alle postulierten Faktoren lassen sich empirisch faktoranalytisch bestätigen. Die wichtigsten Faktoren (gemessen an der Varianzaufklärung) sind N, E, LM und SM (Tabelle 20).

Tabelle 20. Varianzaufklärung

Faktor	Varianzaufklärung
Neurotizismus (N)	10%
Extraversion (E)	10%
Gewissenhaftigkeit (C)	6%
Offenheit (O)	6%
Verträglichkeit (A)	5%
Leistungsmotiv (LM)	17%
Sicherheitsmotiv (SM)	16%
Machtmotiv (MM)	11%

Interskalen-Korrelation

Einen weiteren, wichtigen Hinweis auf die Validität der Faktoren-Struktur liefert das Korrelationsmuster. Die Faktoren sollten nicht zu hoch korreliert sind und das Muster sollte den theoretischen Erwartungen entsprechen (Tabelle 21).

Tabelle 21. Skalenkorrelation

	N	E	C	O	A	LM	MM	SM	L-
N	1.00	-0.34	-0.09	-0.17	-0.14	0.18	-0.14	0.50	-0.26
E	-0.34	1.00	-0.04	0.32	0.23	0.13	0.21	-0.28	0.00
C	-0.09	-0.04	1.00	-0.06	0.20	0.04	0.07	0.14	0.29
O	-0.17	0.32	-0.06	1.00	0.12	0.20	0.32	-0.29	-0.01
A	-0.14	0.23	0.20	0.12	1.00	-0.16	-0.12	0.10	0.26
LM	0.18	0.13	0.04	0.20	-0.16	1.00	0.56	0.00	-0.22
MM	-0.14	0.21	0.07	0.32	-0.12	0.56	1.00	-0.27	-0.08
SM	0.50	-0.28	0.14	-0.29	0.10	0.00	-0.27	1.00	-0.09
L	-0.26	0.00	0.29	-0.01	0.26	-0.22	-0.08	-0.09	1.00

Tatsächlich fallen die gefundenen Korrelationen erwartungskonform aus. Hohe Neurotizismuswerten sind vor allem mit einem großen Bedürfnis nach Sicherheit korreliert. Extraversion korreliert positiv mit Offenheit, Verträglichkeit und dem Machtmotiv. Gewissenhaftigkeit korreliert positiv mit der Ehrlichkeit bei der Beantwortung der Fragen. Leistungsmotiv und Machtmotiv sind deutlich korreliert: Je höher das Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung, desto größer ist auch das Bedürfnis nach Einfluss und Macht.

Eindeutig für die Annahme von acht Faktoren spricht die Tatsache, dass keine Korrelation größer als $r = .60$ ausfällt, was für eine gewisse Redundanz in den Faktoren gesprochen hätte.

Korrelation mit Einkommen, Geschlecht und Alter

Die Korrelation mit Einkommen, Alter und Geschlecht, zeigt, dass vor allem Neurotizismus mit Alter und Geschlecht korreliert ist: Jüngere, weibliche Personen weisen durchschnittlich höhere Wert auf, als ältere oder männliche Teilnehmer. Das Einkommen korreliert vor allem negativ mit Neurotizismus und dem Bedürfnis nach Sicherheit sowie positiv mit dem Machtmotiv. Interessanterweise ist es mit dem Bedürfnis nach Leistung und Anerkennung unkorreliert (Tabelle 22).

Tabelle 22. Korrelationen mit Einkommen, Geschlecht und Alter

	Alter	Geschlecht	Einkommen*
N	-0.22	0.23	-0.27
E	-0.11	0.08	0.05
C	0.05	0.03	0.03
O	0.01	-0.07	0.14
A	-0.02	0.08	-0.06
LM	-0.13	-0.08	0.07
MM	-0.02	-0.23	0.18
SM	-0.08	0.19	-0.26
L-	0.18	0.07	0.09

* bei Personen, die aktuell eine berufliche Tätigkeit ausüben
(also ohne Schüler, Studenten und Arbeitslose)

Versucht man, das Einkommen von Berufstätigen mit Hilfe aller Skalen regressionsanalytisch vorherzusagen, so zeigt sich, dass alle Big-Five-Faktoren über Alter und Geschlecht hinaus einen Beitrag zur Vorhersage des Einkommens leisten (Erhöhung von R^2 von .16 auf .20). Berücksichtigt man zusätzlich noch die drei Motiv-Skalen, erhöht sich die Varianzaufklärung weiter auf $R^2 = .21$, wobei N, C, LM und SM die wichtigsten Prädiktoren sind. Das zeigt, dass obwohl LM nur gering mit dem Einkommen korreliert ist, das Leistungsmotiv doch einen bedeutenden Beitrag zur Vorhersage leisten kann, nämlich dann, wenn auch andere Faktoren berücksichtigt werden. Personen mit hohen Neurotizismuswerten, einem großem Bedürfnis nach Sicherheit, einem wenig ausgeprägten Leistungsmotiv, die zudem noch wenig pflichtbewusst sind, verdienen deutlich weniger.

Dieser Umstand ist wenig überraschen, belegt habe, die Gültigkeit der Skalen. Insgesamt können mit den Skalen des B5T etwa 5% der Gehaltsunterschiede von Berufstätigen erklärt werden, zusätzlich zu dem, was allein aufgrund von Alter und Geschlecht vorhergesagt werden kann.

Abbildung X verdeutlicht die Zusammenhänge: Während Neurotizismus mit dem monatlichen Einkommen stark abnimmt, nehmen Offenheit, Gewissenhaftigkeit und Extraversion zu (alle z-transformiert).

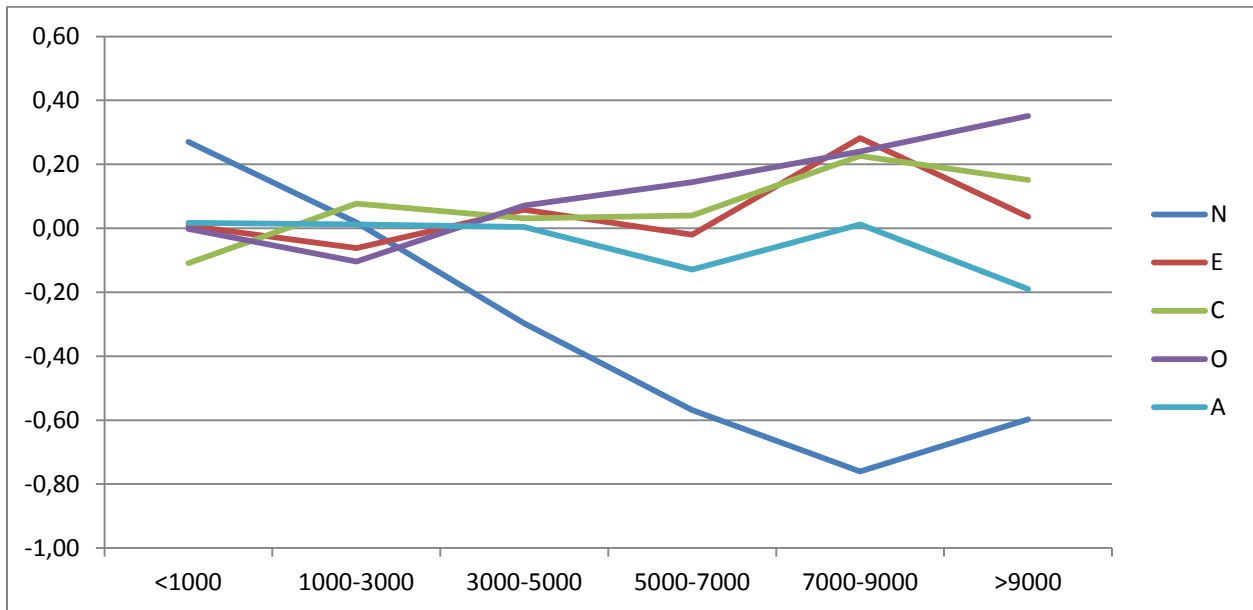


Abbildung 2. Big-Five-Faktoren und Einkommen

Noch deutlicher zeigen sich die Unterschiede hinsichtlich der Grundmotive (Abbildung 2). Je höher vor allem das Machtmotiv ausgeprägt ist, desto höher fällt auch das monatliche Einkommen aus. Das Sicherheitsmotiv sinkt hingegen mit der Höhe des Einkommens (alle z-transformiert).

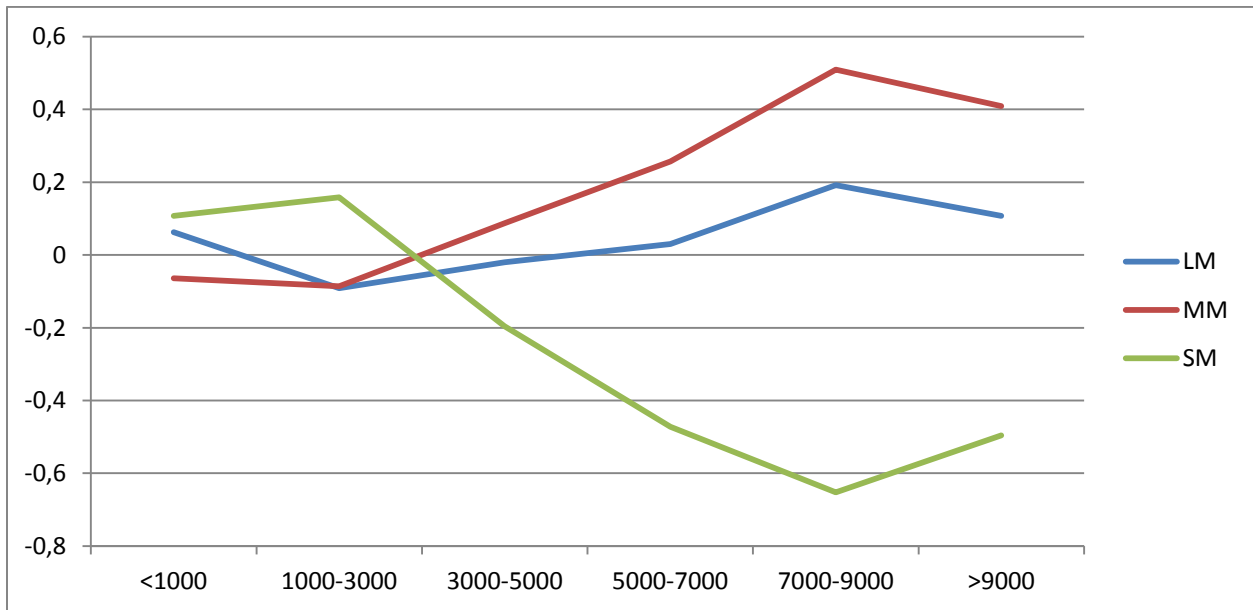


Abbildung 3. Grundmotive und Einkommen

Zusammenhang mit Beruf

Abbildung 4 verdeutlicht, dass sich auch die Berufsgruppen sehr gut anhand der Big-Five-Faktoren (z-transformiert) des B5T unterscheiden lassen:

Arbeiter

- sehr geringe Werte für Offenheit und Extraversion

Angestellte

- mittlere Werte

Beamte

- hohe Werte für Gewissenhaftigkeit (die höchsten im Vergleich)
- geringe Werte für Extraversion und Offenheit

Selbständige

- sehr hohe Werte für Offenheit
- sehr geringe Werte für Neurotizismus

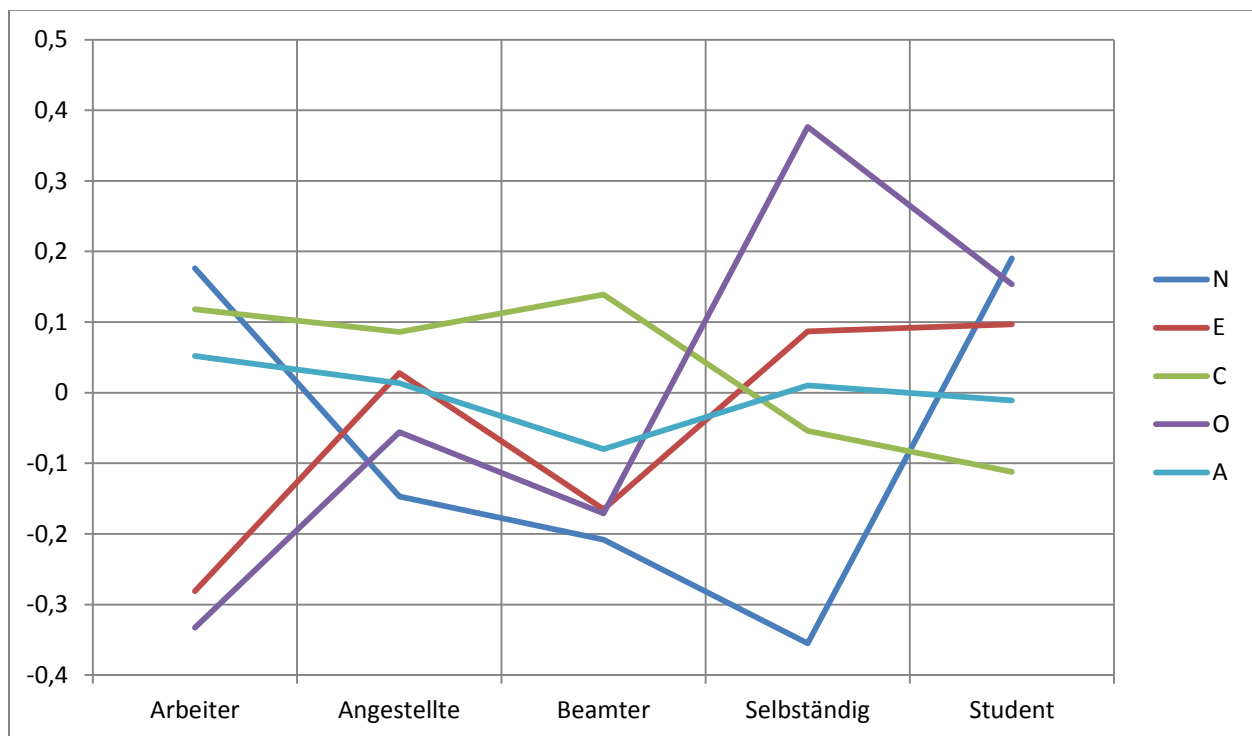


Abbildung 4. Big-Five-Faktoren und Beruf

Berücksichtigt man zusätzlich noch die Grundmotive, dann ergeben sich folgende Profile für die vier Berufsgruppen:

Arbeiter

- hohes Bedürfnis nach Sicherheit (und nach Leistung und Anerkennung)

Angestellte

- kein ausgeprägtes Macht- oder Leistungsmotiv

Beamte

- hohes Bedürfnis nach Sicherheit

Selbständige

- stark ausgeprägtes Macht- und Leistungsmotiv
- sehr geringes Sicherheitsbedürfnis

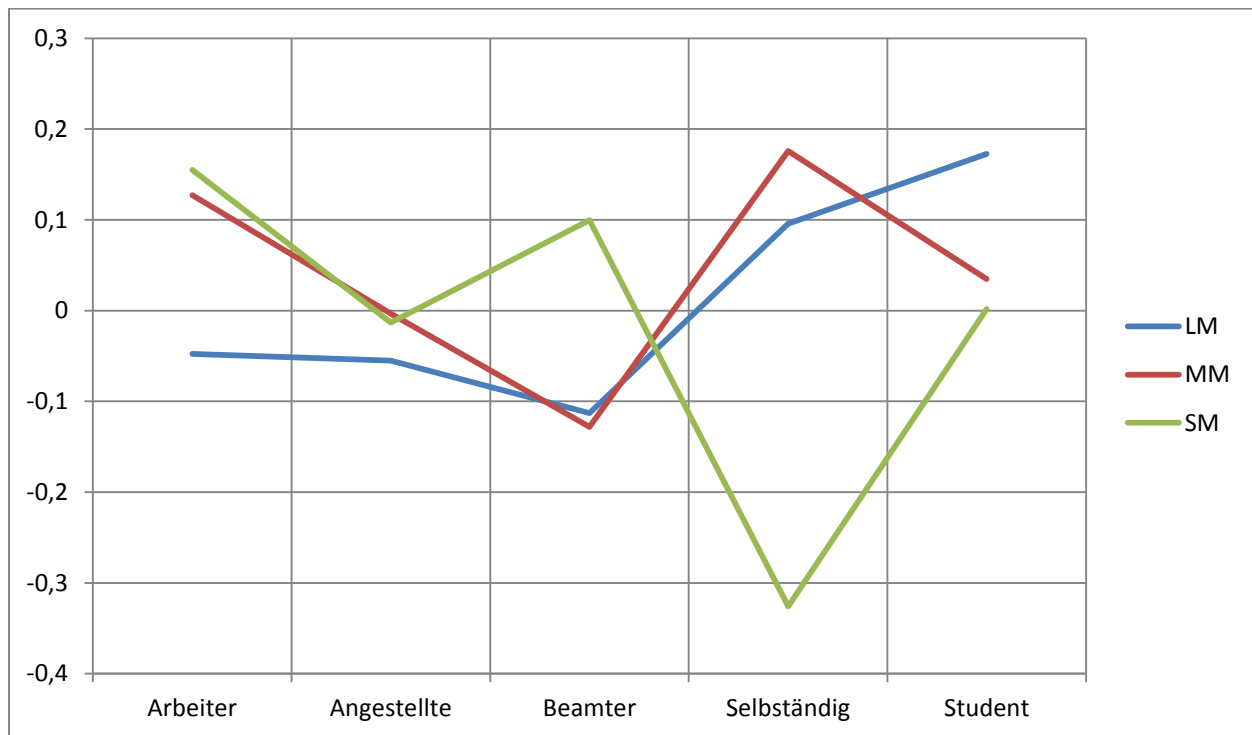


Abbildung 5. Grundmotive und Beruf

Aufdeckung von Testverfälschung durch positive Selbstdarstellung

Mit Hilfe der Skala „Ehrlichkeit bei der Beantwortung“ sollen Testverfälschungen durch positive Selbstdarstellung aufgedeckt werden. Inwieweit dies gelingt, wurde in einer extra Stichprobe (N = 4254) untersucht (Satow, 2012).

Dazu wurden die Teilnehmer gefragt, ob sie einmal versuchen wollten, sich in dem Test möglichst positiv darzustellen. Tabelle 23 gibt die Korrelation der Items mit dieser Intention wider. Alle vier Items sowie die Skala ($r = -.27$) korrelieren signifikant mit der Täuschungsabsicht. Am höchsten ist die Korrelation für das Item „Ich habe schon mal über andere gelästert oder schlecht über sie gedacht.“

Tabelle 23. Korrelationen mit Täuschungsabsicht

Itemnr.	Item	r
ehrllich1	Ich habe schon mal etwas unterschlagen oder nicht gleich zurückgegeben.	-0.14
ehrllich2	Im privaten Bereich habe ich schon mal Dinge gemacht, die besser nicht an die Öffentlichkeit kommen sollten.	-0.18
ehrllich3	Ich habe schon mal Dinge weiter erzählt, die ich besser für mich behalten hätte.	-0.17
ehrllich4	Ich habe schon mal über andere gelästert oder schlecht über sie gedacht.	-0.32
L		-0.27

Als nächstes wurde untersucht, ob mit Hilfe dieser Skala auch eine zuverlässige Klassifikation in Personen mit und ohne Täuschungsabsicht vorgenommen werden kann. Es wurden zwei Schwellenwerte ermittelt:

$L < 7$: Die Täuschungsabsicht wird mit einer Power von 43% und einer Fehlerwahrscheinlichkeit von unter 10% erkannt ($\text{Alpha} = 0,057$).

$L < 6$: Die Täuschungsabsicht wird mit einer Power von 33% und einer Fehlerwahrscheinlichkeit von deutlich unter 5% erkannt ($\text{Alpha} = 0,031$).

In anderen Worten: Bei einem Schwellenwert von $L < 6$ werden etwa 1/3 der Täuschungsversuche erkannt, wobei nur in seltenen Fällen zu Unrecht ein Täuschungsversuch unterstellt wird.

Bei einem Wert von $L > 14$ liegt praktisch fast nie ein Täuschungsversuch vor ($\text{Alpha} = 0,039$)

10. Zusammenfassung

Der Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T) erfasst in der vorliegenden Version nicht nur die fünf grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen Neurotizismus (N), Extraversion (E), Gewissenhaftigkeit (C), Verträglichkeit (A) und Offenheit (O), sondern auch die drei Grundmotive „Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung“ (LM), „Bedürfnis nach Einfluss und Macht“ (MM) und „Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe“ (SM). Dabei überzeugt der Test durch hohe Skalen-Reliabilität und faktorielle Validität. Die Zusammenhänge mit Einkommen und Beruf zeigen zudem, dass der B5T in der Lage ist zwischen unterschiedlichen Einkommens- und Berufsgruppen zu differenzieren.

Zur Kontrolle von Testverfälschungen durch positive Selbstdarstellung enthält der Test eine weitere Skala „Ehrlichkeit bei der Beantwortung“, mit deren Hilfe es in vielen Fällen möglich ist, Testverfälschungen zu erkennen.

Der B5T steht unter der „Creative Commons Namensnennung-NichtKommerziell-KeineBearbeitung 3.0 Deutschland“ Lizenz (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>) und kann für nichtkommerzielle Forschungs- und Unterrichtszwecke kostenlos eingesetzt werden. Für kommerzielle (gewerbliche) und therapeutische Zwecke stehen sowohl eine Paper-Pencil-Version als auch eine Online-Version zu Verfügung.

Antworten auf häufig gestellte Fragen

Frage: Ich möchte den B5T für meine Bachelorarbeit (oder andere Abschlussarbeit) einsetzen. Darf ich das?

Antwort: Ja, Sie dürfen den Test für nichtkommerzielle Forschungs- und Unterrichtszwecke, z.B. im Rahmen von Abschlussarbeiten) kostenlos einsetzen. Sie brauchen nicht extra um eine Erlaubnis zu Fragen. Einzige Bedingungen: Sie müssen die Quelle angeben.

Frage: Ich bin mir nicht sicher, wie der Test angewendet und ausgewertet wird. Wo finde ich eine Anleitung?

Antwort: Der Test wird wie alle psychologischen Tests mit Likert-Skala ausgewertet. Bitte laden Sie sich das Testmanual herunter für eine genaue, leicht verständliche Anleitung (entweder über psychomeda.de oder drsatow.de).

Frage: Muss ich immer alle Skalen einsetzen oder kann ich auch nur die Skalen auswählen, die mich im Rahmen meiner Forschungsarbeit interessieren?

Antwort: Für nichtkommerzielle Forschungszwecke können Sie diejenigen Skalen auswählen und einsetzen, die für Ihre Fragestellung interessant sind.

Frage: Ich möchte den Test gerne übersetzen. Darf ich das?

Antwort: Sie dürfen den Test nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung durch den Autor übersetzen. Bitte nehmen Sie Kontakt mit dem Autor auf.

Frage: Ich unterrichte Psychologie an einer Schule / Hochschule und möchte den Test gerne für meine Veranstaltung nutzen. Darf ich das?

Antwort: Sie dürfen den Test für nichtkommerzielle Unterrichtszwecke kostenlos nutzen. Für eine kostenlose Paper-Pencil-Version wenden Sie sich bitte an den Autor.

Frage: Ich biete Coaching / Therapie / Beratung an und möchte den Test gerne im Rahmen meiner Seminare oder Sitzungen einsetzen. Darf ich das?

Antwort: Für diese Zwecke steht eine genormte Paper-Pencil-Version zur Verfügung. Bitte wenden Sie sich an den Autor oder laden Sie sich die genormte Paper-Pencil-Version aus dem Internet herunter (nur über psychomeda.de oder über drsatow.de)

Frage: Ich bin kein Psychologe, sondern Coach / Berater / Therapeut. Darf ich den Test trotzdem einsetzen oder muss ich erst eine Schulung / Zertifizierung durchlaufen?

Satow, L. (2012). Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T): Test- und Skalendokumentation.

Antwort: Sie benötigen keine Schulung oder Zertifizierung. Die Paper-Pencil-Version umfasst ein Testmanual, das Testdurchführung und -Auswertung leicht verständlich beschreibt. Bitte wenden Sie sich an den Autor oder laden Sie sich die genormte Paper-Pencil-Version aus dem Internet herunter (nur über psychomeda.de oder über drsatow.de)

Frage: Ich arbeite im Personalbereich und möchte den Test gerne für die Personalauswahl einsetzen. Darf ich das?

Antwort: Für diese Zwecke stehen genormte Paper-Pencil-Versionen sowie Online-Versionen zur Verfügung. Bitte wenden Sie sich an den Autor oder laden Sie sich die genormte Paper-Pencil-Version aus dem Internet herunter (nur über psychomeda.de oder über drsatow.de)

Frage: Ich möchte den Test auf meiner Homepage(Homepage meines Unternehmens) anbieten. Wie geht das?

Antwort: Für diese Zwecke stehen genormte Online-Versionen zur Verfügung. Diese werden wie ein Youtube-Video in eine Webseite eingebunden. Bitte wenden Sie sich an den Autor. Nähere Informationen finden Sie auch unter psychomeda.de oder drsatow.de

Frage: Wie wollen den Test im Rahmen unseres Online Recruitings (E-Recruiting) einsetzen. Ist das möglich?

Antwort: siehe vorherige Frage

Fragebogen und Testinstruktion

Die Items sollten prinzipiell nach dem Zufallsprinzip durchmischt angeboten werden. In der Instruktion sollten die Teilnehmer aufgefordert werden, möglichst spontan zu antworten. Der Hinweis auf die Skala zur Kontrolle der Ehrlichkeit bei der Beantwortung kann entfallen.

Empfohlene Testinstruktion mit Hinweis auf Ehrlichkeits-Skala

„Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? Antworten Sie möglichst spontan. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten, es werden jedoch Maßnahmen zur Überprüfung der Ehrlichkeit bei der Beantwortung eingesetzt.“

Empfohlene Testinstruktion ohne Hinweis auf Ehrlichkeits-Skala

„Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? Antworten Sie möglichst spontan. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten.“

		trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft genau zu
neuro1	Ich bin ein ängstlicher Typ.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ehrlch2	Im privaten Bereich habe ich schon mal Dinge gemacht, die besser nicht an die Öffentlichkeit kommen sollten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
leistung4	Am glücklichsten bin ich dann, wenn viele Menschen mich bewundern und das toll finden, was ich mache.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
neuro5	Ich grübele viel über meine Zukunft nach.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
neuro6	Oft überwältigen mich meine Gefühle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
neuro10	Ich bin mir in meinen Entscheidungen oft unsicher.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
extra1	Ich bin gerne mit anderen Menschen zusammen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
neuro9	Oft werde ich von meinen Gefühlen hin- und her gerissen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
extra6	Ich bin ein Einzelgänger. (-)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
offen1	Ich will immer neue Dinge ausprobieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
extra8	Ich bin in vielen Vereinen aktiv.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
extra9	Ich bin ein gesprächiger und kommunikativer Mensch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
macht6	Ich kann Menschen verstehen, die sagen, dass andere Dinge wichtiger sind als Einfluss und Politik. (-)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

sicher1	Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe verspürt.	0	0	0	0
gewissen6	Auch kleine Bußgelder sind mir sehr unangenehm.	0	0	0	0
neuro2	Ich fühle mich oft unsicher.	0	0	0	0
neuro3	Ich verspüre oft eine große innere Unruhe.	0	0	0	0
extra5	Im Grunde bin ich oft lieber für mich allein. (-)	0	0	0	0
gewissen1	Ich bin sehr pflichtbewusst.	0	0	0	0
vertrag2	Ich bin ein höflicher Mensch.	0	0	0	0
gewissen2	Meine Aufgaben erledige ich immer sehr genau.	0	0	0	0
vertrag3	Ich helfe anderen, auch wenn man mir es nicht dankt.	0	0	0	0
vertrag4	Ich habe immer wieder Streit mit anderen. (-)	0	0	0	0
sicher5	Ich träume oft von einem ruhigen Leben ohne böse Überraschungen.	0	0	0	0
sicher6	Am glücklichsten bin ich dann, wenn ich mich geborgen fühle.	0	0	0	0
macht2	Wenn ich die Wahl hätte, würde ich in meinem Leben gerne weltbewegende Entscheidungen treffen.	0	0	0	0
macht4	Für mehr Einfluss würde ich auf vieles verzichten.	0	0	0	0
neuro4	Ich mache mir oft unnütze Sorgen.	0	0	0	0
ehrlich3	Ich habe schon mal Dinge weitererzählt, die ich besser für mich behalten hätte.	0	0	0	0
leistung3	Für mehr Anerkennung würde ich auf vieles verzichten.	0	0	0	0
gewissen3	Ich war schon als Kind sehr ordentlich.	0	0	0	0
gewissen4	Ich gehe immer planvoll vor.	0	0	0	0
vertrag8	Es fällt mir sehr leicht, meine Bedürfnisse für andere zurückzustellen.	0	0	0	0
extra10	Ich bin sehr kontaktfreudig.	0	0	0	0
vertrag9	Ich kann mich gut in andere Menschen hinein versetzen.	0	0	0	0
vertrag10	Ich komme immer gut mit anderen aus, auch wenn sie nicht meiner Meinung sind.	0	0	0	0
leistung1	Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis verspürt nach meinen eigenen Maßstäben der Beste zu sein.	0	0	0	0

neuro7	Ich bin oft ohne Grund traurig.	0	0	0	0
gewissen8	Ich achte sehr darauf, dass Regeln eingehalten werden.	0	0	0	0
offen2	Ich bin ein neugieriger Mensch.	0	0	0	0
offen5	Ich diskutiere gerne.	0	0	0	0
gewissen5	Ich habe meine festen Prinzipien und halte daran auch fest.	0	0	0	0
macht3	Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Einfluss und Macht.	0	0	0	0
extra2	Ich kann schnell gute Stimmung verbreiten.	0	0	0	0
offen3	Ich reise viel, um andere Kulturen kennenzulernen.	0	0	0	0
extra7	Ich gehe gerne auf Partys.	0	0	0	0
gewissen9	Wenn ich mich einmal entschieden habe, dann weiche ich davon auch nicht mehr ab.	0	0	0	0
gewissen10	Ich mache eigentlich nie Flüchtigkeitsfehler.	0	0	0	0
neuro8	Ich bin oft nervös.	0	0	0	0
offen4	Am liebsten ist es mir, wenn alles so bleibt, wie es ist. (-)	0	0	0	0
gewissen7	Auch kleine Schlampereien stören mich.	0	0	0	0
offen6	Ich lerne immer wieder gerne neue Dinge.	0	0	0	0
offen7	Ich beschäftige mich viel mit Kunst, Musik und Literatur.	0	0	0	0
vertrag1	Ich achte darauf, immer freundlich zu sein.	0	0	0	0
ehrlich1	Ich habe schon mal etwas unterschlagen oder nicht gleich zurückgegeben.	0	0	0	0
vertrag5	Ich bin ein Egoist. (-)	0	0	0	0
vertrag7	Ich würde meine schlechte Laune nie an anderen auslassen.	0	0	0	0
offen8	Ich interessiere mich sehr für philosophische Fragen.	0	0	0	0
offen9	Ich lese viel über wissenschaftliche Themen, neue Entdeckungen oder historische Begebenheiten.	0	0	0	0
offen10	Ich habe viele Ideen und viel Fantasie.	0	0	0	0
leistung2	Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Anerkennung und Bewunderung verspürt.	0	0	0	0
macht5	Am glücklichsten bin ich dann, wenn ich Verantwortung	0	0	0	0

	übernehmen kann und wichtige Entscheidungen treffen darf.				
sicher2	Wenn ich die Wahl hätte, würde ich ein Leben in Sicherheit und Frieden wählen.	0	0	0	0
extra3	Ich bin unternehmungslustig.	0	0	0	0
extra4	Ich stehe gerne im Mittelpunkt.	0	0	0	0
leistung5	Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht danach der Beste sein zu wollen.	0	0	0	0
leistung6	Ich träume oft davon, berühmt zu sein.	0	0	0	0
macht1	Ich träume oft davon, wichtige Entscheidungen für Politiker oder andere mächtige Menschen zu treffen.	0	0	0	0
sicher3	Für ein sicheres Leben ohne böse Überraschungen würde ich auf vieles verzichten.	0	0	0	0
vertrag6	Wenn mir jemand hilft, erweise ich mich immer als dankbar.	0	0	0	0
sicher4	Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Ruhe und Geborgenheit.	0	0	0	0
ehrlich4	Ich habe schon mal über andere gelästert oder schlecht über sie gedacht.	0	0	0	0

Satow, L. (2012). Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T): Test- und Skalendokumentation.

Literatur

Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Henry Holt.

Boyd, S. E. (2010) A Comparison of the Reiss Profile with the NEI PI-R Assessment of Personality. Masters Theses. Online im Internet: URL: http://uknowledge.uky.edu/gradschool_theses/73

Cattell, R. B. (1957). *Personality and Motivation Structure and Measurement*. New York: World Book

Cattell, R. B. (1965). *The Scientific Analysis of Personality*. London: Penguin.

Costa, P. T., Jr. & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Daniel, J.U. & Schuller, I.S. (2000). Burnout in teachers's profession: Age, years of practice and some disorders. *Studia Psychologica*, 41 (1-2), 33-41.

Eysenck, H. J. (1947). *Dimensions of Personality*. London: Routledge & Kegan Paul.

Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. In Wheeler (Ed.), *Review of Personality and social psychology*, Vol. 1, 141–165. Beverly Hills, CA: Sage.

Grundy, S.E. (2000). Perceived work-related stressors, personality, and degree of burnout in firefighters. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 61 (3-B), 1685.

Jones, D. (2006). Not all successful CEOs are extroverts. *USA Today*. Online im Internet: URL: http://www.usatoday.com/money/companies/management/2006-06-06-shy-ceo-usat_x.htm

Judge, T. A., Heller, D. & Mount, M. K. (2002). Five-Factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.

Jung, C.G. ([1921] 1971). *Psychological Types, Collected Works, Volume 6*, Princeton, N.J.: Princeton University Press.

Kim, H. J., Shin, K. H., Swanger, N. (2008). Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*.

Laux, L. (2008). *Persönlichkeitspsychologie*. Stuttgart: Kohlhammer.

Lim, B. & Ployhart, R. E. (2004). Transformational leadership: Relations to the five-factor model and team performance in typical and maximum contexts. *Journal of Applied Psychology*, 89, 610-621.

McClelland, D. C. (1958). Methods of measuring human motivation. In J. W. Atkinson (Ed.), *Motives in fantasy, action, and society* (pp. 7-42). Princeton, NJ: D. Van Nostrand Company, Inc.

Satow, L. (2012). Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T): Test- und Skaldokumentation.

Murray, H. A. (1938). Explorations in personality. New York: Oxford University Press

Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574–583.

Reiss, S. (2008). *The Normal Personality: A New Way of Thinking about People*. Cambridge University Press

Satow, L. (2012). Skala zur Erfassung von Testverfälschung durch positive Selbstdarstellung und sozialerwünschte Antworttendenzen (SEA). Skaldokumentation und Normen sowie Fragebogen mit Instruktion [PSYNDEX Tests-Nr. 9006446]. In *Leibniz-Zentrum für Psychologische Information und Dokumentation (ZPID) (Hrsg.), Elektronisches Testarchiv*. Trier: ZPID.

Schaufeli, W. B. & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice. A critical analysis*. London, Philadelphia: Taylor & Francis.

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 (2), 262-274.

Schuler, H. (2005). *Lehrbuch der Personalpsychologie*. Göttingen: Hogrefe.