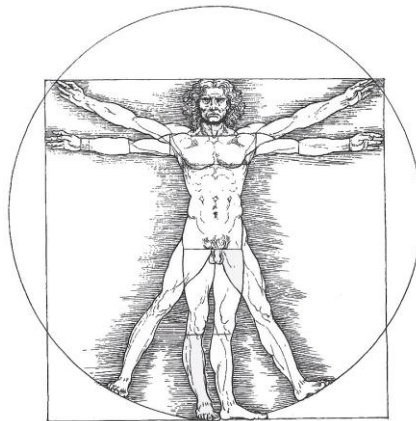


Dr. Lars Satow

B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest

Test- und Skalendokumentation

Version 2020



Über den Autor

Dr. Lars Satow studierte Psychologie an der Georg-August-Universität Göttingen und an der Freien Universität Berlin. Nach Abschluss seines Psychologie-Studiums promovierte er bei Prof. Dr. Ralf Schwarzer am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie der Freien Universität Berlin. Neben seinem Psychologie-Diplom besitzt er ein Diplom (DAS) in Bildungsmanagement von der Universität St. Gallen sowie einen Master (M.A.) in Personalentwicklung von der Technischen Universität Kaiserslautern. Dr. Lars Satow hat mehrere Testverfahren entwickelt, darunter den bekannten B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest.

Kontakt: www.drsatow.de

Bitte mit folgender Quellenangabe zitieren:

„Satow, L. (2020). B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest: Test- und Skalendokumentation (ISBN 978-3-949416-00-2). <https://www.drsatow.de/tests/persoenlichkeitstest/>

ISBN 978-3-949416-00-2

Copyright © 2020 Dr. Lars Satow. Alle Rechte vorbehalten.

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

B5T®, Psychomeda®, Satow® sind eingetragene Marken von Dr. Lars Satow.

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINFÜHRUNG	4
2. LIZENSIERUNG UND NUTZUNGSRECHTE	5
3. DAS BIG-FIVE-PERSÖNLICHKEITSMODELL	6
4. GRUNDMOTIVE ALS ANTRIEB DER PERSÖNLICHKEIT	8
5. TESTENTWICKLUNG	9
6. ABSICHERUNG GEGEN TESTVERFÄLSCHUNG	10
7. EINSATZGEBIETE	12
8. VALIDIERUNGSSTICHPROBE	13
BESCHREIBUNG DER VALIDIERUNGSSTICHPROBE	13
9. ITEM- UND SKALENKENNWERTE	16
PERSÖNLICHKEITS-SKALEN	16
GRUNDMOTIVE	18
EHRlichkeit BEI DER BEANTWORTUNG DER FRAGEN (H)	20
10. RELIABILITÄT UND SKALENKENNWERTE IN DER ÜBERSICHT	20
11. VALIDITÄT	21
FAKTORIELLE VALIDITÄT DER BIG-FIVE-SKALEN	21
FAKTORIELLE VALIDITÄT DER MOTIV-SKALEN	23
FAKTORIELLE VALIDITÄT DES GESAMTMODELLS	23
INTERSKALEN-KORRELATION	24
ZUSAMMENHANG MIT GESCHLECHT UND ALTER	25
ZUSAMMENHANG MIT BERUF UND EINKOMMEN	26
12. VALIDITÄT IN BACHELOR- UND MASTERARBEITEN	29
13. ABSICHERUNG GEGEN TESTVERFÄLSCHUNG	31
14. ZUSAMMENFASSUNG	32
LITERATUR	33
B5T® BIG-FIVE-PERSÖNLICHKEITSTEST (DEUTSCH)	37
B5T® BIG FIVE PERSONALITY ASSESSMENT (ENGLISCH)	41
B5T® BIG FIVE TEST DE PERSONALIDAD (SPANISCH)	45
B5T® BIG FIVE TEST DI PERSONALITÀ (ITALIENISCH)	49
B5T® BIG FIVE TEST DE PERSONNALITÉ (FRANZÖSISCH)	53

1. Einführung

Seit seiner Einführung im Jahr 2010 erfreut sich der Big-Five-Persönlichkeitstest von Dr. Satow großer Beliebtheit und zählt mit mehr als 50 000 Testdurchführungen pro Jahr zu einem der am häufigsten durchgeführten Persönlichkeitstests im deutschsprachigen Raum. Der Test wird von zahlreichen Unternehmen und Hochschulen eingesetzt und auf Test-Plattformen wie Psychomeda®, Career-Test.de, Klindo und Embloom angeboten. Für nichtkommerzielle Forschungs- und Unterrichtszwecke kann der Test unter der Creative Commons Lizenz (CC-Lizenz BY NC ND) auch kostenlos genutzt werden. Die Anwendungsschwerpunkte reichen von der Berufsberatung bis hin zur klinischen Diagnostik, z.B. im Rahmen einer Therapie oder für Gutachten. Mehr als hundert Studien, Bachelor- und Masterarbeiten haben sich seit Erscheinen mit dem Test befasst, seine Struktur und Skalen validiert und die vielfältige Beziehung zwischen Persönlichkeit, Motiven und Verhalten untersucht (eine Auswahl der Bachelor- und Masterarbeiten findet sich unter www.drsatow.de).

Im Gegensatz zu anderen Verfahren erfasst der Big-Five-Persönlichkeitstest von Dr. Satow nicht nur die fünf grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen (Big Five) *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 Ordnung* (SM). Der Test ist somit nicht nur in der Lage, die grundlegende Persönlichkeitsstruktur abzubilden, sondern auch das Potential und die Entwicklungsrichtung. Zusätzlich zeichnet sich der B5T® durch mehrere Mechanismen zur Verhinderung von Testverfälschung aus: So umfasst der Test eine Skala zur Kontrolle von Testverfälschung durch positive Selbstdarstellung sowie seit dieser Version auch einen Plausibilitätscheck, der auffällige, unplausible Antwortmuster erkennt. Schließlich schränkt seine vierstufige Antwortskala die Möglichkeit der Teilnehmer ein, sich durch die Auswahl mittlerer Antwortkategorien bewusst unauffällig darzustellen.

Acht Jahre nach der letzten Normierung war es nunmehr an der Zeit, den Test neu zu normieren und zu validieren. Die vorliegende Test- und Skalendokumentation stellt die aktualisierten psychometrischen Item- und Skalenkennwerte sowie Ergebnisse zu Reliabilität und Validität des B5T® dar. Erstmals werden auch Sprachversionen für Englisch, Spanisch, Italienisch und Französisch vorgelegt.

Der Big-Five-Persönlichkeitstest von Dr. Satow ist als Paper-Pencil-Version, Excel-Version sowie als Online-Version verfügbar und kann auch weiterhin für nichtkommerzielle Forschungs- und für Unterrichtszwecke kostenlos verwendet werden. Das zusätzlich verfügbare Testmanual beschreibt leicht verständlich Durchführung, Auswertung und Interpretation. Es enthält die aktuellen Normtabellen und kann über die Webseite des Autors (www.drsatow.de) bezogen werden.

2. Lizenzierung und Nutzungsrechte

Der B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest von Dr. Lars Satow kann unter der „Creative Commons Namensnennung - Nicht kommerziell - Keine Bearbeitungen 4.0 International“ Lizenz (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>) genutzt werden:



- Der Tests darf für nichtkommerzielle Forschungs- und Unterrichtszwecke kostenlos eingesetzt werden. Dazu zählt insbesondere der Einsatz im Rahmen von studentischen Abschlussarbeiten und universitären Forschungsprojekten.
- Es müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben gemacht werden.
- Der Test darf nicht verändert werden.
- Der Test darf nur mit Genehmigung des Autors übersetzt werden.

Alle Testunterlagen sind verfügbar unter www.drsatow.de. Für die gewerbliche oder kommerzielle Nutzung in Praxen, Seminaren und Unternehmen können ebenfalls über die Webseite des Autors (www.drsatow.de) gegen eine geringe Gebühr Lizenzen erworben werden. Für den Einsatz als Online-Test und für die Einbindung in Webseiten (Self-Assessment, E-Recruiting, Therapeuten-Webseiten) stehen weitere Lösungen zur Verfügung. Außerdem kann der Test auf den Test-Plattformen Psychomeda®, Career-Test.de, Klindo und Embloom durchgeführt werden.

3. Das Big-Five-Persönlichkeitsmodell

Seit der Antike beschäftigen sich die Menschen mit der Persönlichkeit und den grundlegenden Charakterzügen. Bekannt ist noch heute die Typologie des antiken Arztes Galenos von Pergamon, der vier Temperamente unterschied (Melancholiker, Sanguiniker, Phlegmatiker, Choleriker). Mitte des 20. Jahrhunderts wurden die Typologien zunehmend durch Modelle mit einer variierenden Anzahl von Persönlichkeitsdimensionen abgelöst. Während eine Persönlichkeitstypologie versucht, Menschen bestimmten Typen zuzuordnen, wird unter einer Persönlichkeitsdimension eine besonders wichtige, zeitlich stabile Persönlichkeitseigenschaft verstanden, die bei allen Menschen vorhanden ist, jedoch unterschiedlich ausgeprägt sein kann.

Bereits C.G. Jung (1921) hatte beobachtet, dass Menschen entweder eher nach außen (gesellig, gesprächig, abenteuerlustig) oder nach innen gewandt (nachdenklich, still, verschlossen) sein können. Anders als Jung hielt der deutschstämmige Psychologe Eysenck (1947) *Extraversion* jedoch für ein Kontinuum. Er sah *Extraversion* (gesellig, gesprächig, abenteuerlustig) neben *Neurotizismus* (ängstlich, reizbar, instabil) als grundlegende Persönlichkeitsdimension an. In Eysencks Modell stehen *Extraversion* und *Neurotizismus* orthogonal zueinander und spannen wie ein Koordinatenkreuz einen zweidimensionalen Raum auf, in dem jede Person verortet werden kann. Eysenck, der psychiatrische Patient untersucht hatte, war zudem davon überzeugt, dass *Neurotizismus* und *Extraversion* neurologische Entsprechungen haben müssten - etwa im limbischen System.

Der amerikanische Psychologe Gordon Allport, der 1924 die erste Vorlesung über Persönlichkeit in den USA gehalten hatte, verfolgte einen etwas anderen Ansatz. Statt Menschen direkt zu beobachten, war Allport davon überzeugt, dass sich alle wichtigen Charaktereigenschaften in der Sprache niederschlagen müssten (lexikalische Hypothese). Zusammen mit Odbert erstellte er eine Taxonomie von fast 18.000 Begriffen zur Beschreibung menschlicher Eigenschaften, die er in drei Gruppen unterteilte: 1) Stabile Persönlichkeitsmerkmale (traits), 2) veränderliche Zustände und Einstellungen, 3) normative Bewertungen. Für Allport bildeten die stabilen Persönlichkeitsmerkmale ein System, das das Verhalten von Menschen in vielen Situationen beeinflusst (Allport, 1937).

Allports Wortlisten dienten Raymond Cattell als Ausgangspunkt für weitere Analysen (Cattell, 1957, 1965, 1978; Cattell & Mead, 2008). Cattell nutzte u.a. Begriffspaare aus Allports Listen als Rating-Skalen und analysierte die Daten mit Hilfe des neu entwickelten statistischen Verfahrens der Faktorenanalyse. In unterschiedlichen Datensätzen konnte er insgesamt 16 Persönlichkeitsfaktoren ermitteln, die jedoch untereinander korreliert waren, so dass noch fünf globale Faktoren zweiter Ordnung extrahiert werden konnten (Cattell & Mead, 2008).

Bereits deutlich zuvor hatten Tupes und Christal (1961) wie auch Norman (1963) in eigenen Analysen mit Rating-Skalen wiederholt fünf stabile Faktoren gefunden. Nachdem die fünf Faktoren auch in anderen Sprachen und Kulturen repliziert werden konnten, führte Goldberg (1981, 1993) die Bezeichnung „Big Five“ ein, um zu verdeutlichen, dass es sich bei den gefundenen Faktoren um universelle und umfassende Persönlichkeitsdimensionen handelt. Basierend auf diesen Ergebnissen

entwickelten Costa und McCrae 1989 schließlich einen ersten Persönlichkeitsfragebogen (NEOFFI) zu Messung der Big Five, in dem sie ihren ursprünglichen Fragebogen zur Messung von *Extraversion* und *Neurotizismus* um die fehlenden Big-Five-Faktoren erweiterten (McCrae & Costa, 2004). Sie legten auch die Bezeichnungen und Marker fest, die sich später allgemein durchsetzen:

Extraversion (E): Aktiv, durchsetzungsstark, energie-geladen, aus sich heraus gehend, kontaktfreudig, gesellig, gesprächig (Gegenteil: Introversion). Bereits C.G. Jung (1921) hatte beobachtet, dass Menschen entweder eher nach außen (gesellig, gesprächig, abenteuerlustig) oder nach innen gewandt (nachdenklich, still, verschlossen) sein können. Eysenck (1947) hielt *Extraversion* neben *Neurotizismus* für eine zentrale Persönlichkeitsdimension. Studien und Meta-Analysen konnten zeigen, dass *Extraversion* mit Teamarbeit, Arbeitszufriedenheit und beruflicher Leistung – insbesondere auch von Führungskräften – korreliert ist (Judge et al., 2002; Lim & Ployhart, 2004).

Neurotizismus (N): Ängstlich, unsicher, an sich selbst zweifelnd, selbstbemitleidend, verletzlich, reizbar, empfindlich, instabil: Gegenteil: Emotionale Stabilität. In dem Modell von Eysenck bildete 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 schnell an sich und können weniger gut mit Stress umgehen. Die Folge sind ein oftmals erhöhtes Risiko für depressive Erkrankungen und Burnout (Adams et al, 2020; Daniel & Schuller, 2000; Grundy, 2000; Kim et al, 2009; Schaufeli & Enzmann, 1998; Vittengl, 2017).

Gewissenhaftigkeit (C, engl. Conscientiousness): Effizient, organisiert, gewissenhaft, zuverlässig, verantwortungsvoll, planvoll. Menschen mit hohen Werten auf dem Faktor *Gewissenhaftigkeit* sind pflichtbewusst, ordnungsliebend und gehen prinzipiell systematisch und genau vor. Gewissenhaftigkeit ist – auch über Berufsgruppen hinweg - einer der besten Prädiktoren für berufliche Leistung (Barrick, Mount & Judge, 2001; Hanks, 2011; Hurtz & Donovan, 2000; Schmidt & Hunter, 1998).

Offenheit (O, engl. Openness): Künstlerisch, kreativ, neugierig, originell, Neuem gegenüber aufgeschlossen, einfallsreich. 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 (Schwaba et al, 2018). Neuere Untersuchungen konnten einen Zusammenhang mit der Aktivität bestimmter Hirnregionen im Ruhezustand nachweisen (Dubois, 2018).

Verträglichkeit (A, engl. Agreeableness): Anerkennend, verständnisvoll, großzügig, sympathisch, hilfsbereit, kooperativ, milde. Verträgliche Menschen sind oft gute Team-Player. Sie bemühen sich um andere und sind allgemein beliebt. Hohe Werte für *Verträglichkeit*, sind zwar nicht unbedingt mit beruflicher Leistung korreliert, erhöhen aber oftmals die Wahrscheinlichkeit dafür, in einem Vorstellungsgespräch für eine neue Stelle ausgewählt zu werden (Barrick, Mount & Judge, 2001; Kristof-Brown et al, 2002).

4. Grundmotive als Antrieb der Persönlichkeit

Während die Big-Five-Persönlichkeitsdimensionen die Struktur einer Persönlichkeit phänotypisch beschreiben, geben die Grundmotive Aufschluss über die Entwicklungsrichtung und das Potential. Im wissenschaftlichen Sprachgebrauch wird zwischen dem *Motiv* (englisch *Need* oder *Desire*, deutsch auch *Bedürfnis*) und der *Motivation* unterschieden. Während das *Motiv* eher emotionaler, körperlicher und überdauernder Natur ist, handelt es sich bei der *Motivation* um das Ergebnis eines Prozesses, der durch zahlreiche innere und äußere Faktoren beeinflusst wird, wie z.B. durch die Aussicht auf Erfolg. Während *Motive* also zeitlich stabil sind, kann sich die *Motivation* von Situation zu Situation schnell ändern.

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. Murray entwickelte auch einen ersten speziellen Test zur Messung des *Leistungsmotivs*, der später von McClelland (1958) weiterentwickelt wurde: Er zeigte Menschen Bilder und analysierte, welche Geschichten ihnen zu diesen einfielen. Je leistungsbezogener die Geschichten waren, desto ausgeprägter war das *Leistungsmotiv*. McClelland (1987) glaubte, dass neben dem *Leistungsmotiv* noch zwei weitere Motive von besonderer Bedeutung sind: Das *Machtmotiv* sowie das soziale Bedürfnis nach Zugehörigkeit. Insbesondere letzteres kann jedoch auch als Komponente von *Extraversion* aufgefasst werden (Costa & McCrae, 1985; Jha, 2010). In der Bedürfnispyramiden nach Maslow (1943) zählt es zu den psychologischen Bedürfnissen und setzt voraus, dass das grundlegendere *Sicherheitsbedürfnis* erfüllt ist.

Später ermittelte Reiss (2008) faktoranalytisch 16 Grundbedürfnisse, darunter auch die Bedürfnisse nach Macht, nach Anerkennung und nach Sicherheit. Viele Testitems des Reiss-Profiles („Ich kann meine sexuellen Wünsche oft kaum kontrollieren“) sind für die berufliche Eignungsdiagnostik jedoch ungeeignet. Andere Items („Ich bin großzügig“) zielen offensichtlich eher auf die Persönlichkeit ab als auf Bedürfnisse. So konnte etwa Boyd (2010) in ihrer Master-Thesis zeigen, dass sich das Reiss-Profil weitgehend auf die Big-Five-Faktoren zurückführen lässt. Um Potential und Entwicklungsrichtung abzubilden, erfasst der B5T® daher die drei bedeutenden Grundmotive, die *nicht* auf die Big-Five-Dimensionen zurückgeführt werden können, sondern diese sinnvoll ergänzen:

Leistungsmotiv (LM): Personen mit einem ausgeprägten Leistungsmotiv, versuchen immer ihr Bestes zu geben. Sie sind erst dann zufrieden, wenn sie ihre Ziele erreicht haben. Gleichzeitig suchen sie nach Anerkennung für ihre Leistung und sind bereit, für den Erfolg auf viele Annehmlichkeiten zu verzichten.

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.

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

5. Testentwicklung

Der B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest wurde mit dem Ziel entwickelt, die fünf grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen zu erfassen. Gleichzeitig sollte er bei überzeugender faktorieller Struktur und hoher Reliabilität (Testgenauigkeit) kürzer sein als bisherige Tests und sich durch eine sorgfältige Formulierung der Test-Items, kein Item sollte als unangenehm oder unangemessen empfunden werden, auch für den Einsatz im beruflichen Kontext (Berufsberatung, Personalauswahl, Personalentwicklung, Coaching) eignen. Um das Potential und die Entwicklungsrichtung einer Persönlichkeit abzubilden, erfasst der Test zudem die drei bedeutenden Grundmotive *Leistungsmotiv*, *Machtmotiv* und *Sicherheitsmotiv*.

Die erste Version des B5T® Big-Five-Persönlichkeitstests wurde von Dr. Satow im Jahr 2010 entwickelt – noch ohne die Skalen zur Messung der drei Grundmotive. Der Test umfasste in der ersten Version 70 Items (14 pro Persönlichkeitsdimension). Ein besonderes Augenmerk lag bereits bei der ersten Version auf den Einsatz im beruflichen Kontext: Keine der Fragen sollte die Privatsphäre der Teilnehmer verletzen oder als unangenehm oder unangemessen empfunden werden. Bereits diese erste Version erreichte überzeugende psychometrische Kennwerte.

Für die Version 2012 konnte die Anzahl der Fragen zur Persönlichkeit von 70 auf 50 reduziert werden – bei gleichbleibend guten psychometrischen Kennwerten. Es verblieben 10 Items pro Big-Five-Dimension. Neu hinzukamen 18 Items für die drei Grundmotive (6 pro Skala). Ebenfalls neu aufgenommen wurden 4 Items zur Bestimmung der Ehrlichkeit bei der Beantwortung (H-Skala).

Für die aktuelle Version des Tests wurden die insgesamt 72 Items der Version 2012 bis auf kleinere sprachliche Anpassungen unverändert beibehalten. Der Test wurde neu normiert und in Hinblick auf Reliabilität und Validität neu überprüft. Neu sind ein Plausibilitätscheck, der auffällige Antwortmuster erkennt, sowie Sprachversionen für Englisch, Spanisch, Italienisch und Französisch.

6. Absicherung gegen Testverfälschung

Mit der aktuellen Version setzt der B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest vier Techniken gegen Testverfälschung ein, die in ihrer Gesamtheit unverfälschte, aussagekräftige Ergebnisse gewährleisten:

1. H-Skala: Absicherung gegen positive Selbstdarstellung (Faking Good)
2. Vierstufiges, forced-choice Antwortformat: Absicherung gegen Tendenz zur Mitte
3. Negativ gepolte Items: Absicherung gegen Zustimmungstendenz
4. Plausibilitätscheck: Absicherung gegen unplausible oder zufällige Antworten

Die Aussagekraft vieler Persönlichkeitstests kann beeinträchtigt werden, wenn Teilnehmer versuchen, sich möglichst positiv darzustellen (Faking Good). Schwächen und negative Seiten werden verschwiegen oder in ihr Gegenteil verkehrt (vgl. Donovan, Dwight & Schneider, 2013; Kuroyama et al. 2010; Stocké, 2004; Thiemann 2006; Ziegler, MacCann & Roberts, 2011). Als Abwehrmaßnahme umfasst der B5T® eine Skala zur Bestimmung der Ehrlichkeit bei der Testbeantwortung (H-Skala), die auf der SEA-Skala (Satow, 2012) basiert. Die H-Skala setzt sich aus Aussagen zu menschlichen Schwächen zusammen, denen bei ehrlicher Beantwortung fast alle Personen zustimmen müssten, wie z.B. die Aussage „Ich habe schon mal über andere gelästert oder schlecht über sie gedacht“. Werden viele dieser Aussagen verneint, ist davon auszugehen, dass bei einer Person die Absicht besteht, sich im Test besonders positiv darstellen zu wollen. In diesem Fall sollten die Ergebnisse nur mit Vorsicht interpretiert werden.

Als Antwortskala wird für alle Items ein vierstufiges Likertformat eingesetzt. Das vierstufige Likertformat bietet den Vorteil, dass es den Teilnehmer nicht die Möglichkeit lässt, eine „neutrale“, unauffällige mittlere Antwortkategorie zu wählen (vgl. Garland, 1991). Zudem ist die vierstufige Antwortskala leicht verständlich und lässt sich schnell beantworten, was insbesondere bei Online-Tests von Bedeutung ist.

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)

Negativ formulierte Testaufgaben werden eingesetzt, um das Ergebnis gegen Tendenzen, Aussagen prinzipiell zuzustimmen, abzusichern. Im Gegensatz zu einigen anderen Verfahren setzt der B5T® hingegen keine selbstbezogenen Single-Choice oder Multiple-Choice Aufgaben (ipsative Items) ein, wie z.B. „Welche Sportart bevorzugen Sie? a) Laufen, b) Radfahren c) Skifahren d) Schwimmen“. Solche Items sind aus mehreren Gründen problematisch. Weder sind die Ergebnisse intervallskaliert, noch

lassen sich Teilnehmer anhand ipsativer Items untereinander vergleichen (vgl. Clemans, 1966; Lawrence & Schmidt, 2007). Entsprechend fällt die Validität ipsativer Tests oftmals nur gering aus (vgl. Salgado, Anderson & Tauriz, 2015).

Neu mit dieser Version des B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest ist ein zusätzlicher Plausibilitätscheck, der inkonsistente Antwortmuster erkennt. Dazu werden Abweichungen bei der Beantwortung ähnlicher Test-Items zu einem Index zwischen 0 und 1 (plausible Antworten) verrechnet (vgl. Abschnitt 13).

7. Einsatzgebiete

Anwendungszweck des B5T® ist die allgemeine Diagnostik der Persönlichkeitsstruktur nach dem Big-Five-Modell sowie die Bestimmung der Grundmotive bei Personen ab 16 Jahren. Aufgrund seiner Eigenschaften eignet sich der B5T® Big-Five-Persönlichkeitstests für folgende Einsatzgebiete:

- Berufsberatung
- Coaching
- Forschung- und Unterricht
- Gutachten
- klinische Diagnostik, z.B. im Rahmen einer Therapie
- Personalauswahl
- Personalentwicklung

Einschränkungen

- Der Test darf nur bei Personen ab 16 Jahren zur Anwendung kommen.
- Der Test darf nur von qualifizierten Personen beaufsichtigt, ausgewertet und interpretiert werden.
- Für wichtige Einzelfallentscheidungen sollte ein weiteres unabhängiges Verfahren herangezogen werden.

Durchführung

- Die Durchführung und Auswertung muss gemäß den Durchführungsbestimmungen erfolgen (siehe Testmanual).
- Die Testteilnehmer sind vor der Durchführung über Sinn und Zweck der Testdurchführung, über den Datenschutz und ihre Rechte aufzuklären.
- Weder die Test-Items noch die Antwort-Skalen dürfen verändert oder aus ihrem Zusammenhang entfernt werden.
- Es gibt kein Zeitlimit bei der Beantwortung.
- Der Test kann als Online-Test (bevorzugt) oder Paper-Pencil-Test durchgeführt werden.

8. Validierungsstichprobe

Die Stichprobe zur Validierung und Neunormierung wurde mit Hilfe des Psychologie-Portals Psychomeda® gewonnen, auf dem der B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest als kostenloser und anonymer Selbsttest angeboten wird. Alle Besucher des Portals können ohne Registrierung an dem Test teilnehmen. Dabei werden vor dem Test einige demographische Daten erfasst. Zusätzlich werden die Teilnehmer gefragt, ob sie vorhaben, den Test wahrheitsgemäß zu beantworten oder ihn „nur mal ausprobieren“ möchten. Direkt nach dem letzten Test-Item wird das Testergebnis mit ausführlichen Erläuterungen angezeigt.

In der Zeit von Juni 2019 bis Juli 2020 wurde der B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest 23 912-mal auf dem Psychologie-Portal Psychomeda® durchgeführt. Nach schrittweisem Ausschluss von nicht verwertbaren Fällen (siehe Tabelle 1) verblieben schließlich 21 048 Datensätze in der Validierungsstichprobe. Die meisten Fälle ($n = 2\,702$) wurden ausgeschlossen, weil Personen angegeben hatten, dass sie den Test „nur mal ausprobieren“ wollten oder weil sie den Test bereits mehrmals absolviert hatten.

Tabelle 1. Schritte zur Bereinigung des Datensatzes

	Datensätze vor Ausschluss	Datensätze nach Ausschluss	Ausgeschlossene Datensätze
Ausschluss von Personen, die den Test „nur mal ausprobieren“ wollten oder bereits mehrmals absolviert hatten	23 912	21 210	2 702
Ausschluss von Personen, mit nicht plausiblen Angaben zu Qualifikation und Einkommen	21 210	21 048	162

Beschreibung der Validierungsstichprobe

Die meisten Personen der Validierungsstichprobe waren weiblichen Geschlechts ($n = 13\,123$), zwischen 20 und 30 Jahre alt ($n = 7\,547$), konnten ein Abitur vorweisen ($n = 9\,275$) und arbeiteten als Angestellte ($n = 8\,758$). Für die Neunormierung wurde aus dieser Stichprobe durch das Quotenverfahren eine repräsentative Normstichprobe erzeugt.

Tabelle 2. Geschlechterverteilung

	<i>n</i>	%
männlich	7 925	37,65
weiblich	13 123	62,35
gesamt	21 048	

Tabelle 3. Altersverteilung

	<i>n</i>	%
< 20	3 781	17,96
20 – 30	7 547	35,86
31 – 40	4 319	20,52
41 – 50	2 864	13,61
> 50	2 537	12,05
gesamt	21 048	

Tabelle 4. Verteilung nach Schulabschluss

	<i>n</i>	%
Abitur	9 275	44,06
Fachabitur	2 967	14,10
Realschule	4 200	19,95
Hauptschule	1 843	8,75
anderes / kein Abschluss	2 763	13,13
gesamt	21 048	

Tabelle 5. Verteilung nach Studium und Berufsausbildung

	<i>n</i>	%
Promotion	584	2,78
Diplom	2 406	11,43
Master	2 238	10,63
Bachelor	3 759	17,86
Meister	582	2,77
Lehre	6 179	29,36
andres	5 300	25,18
gesamt	21 048	

Tabelle 6. Verteilung nach Berufstätigkeit

	<i>n</i>	%
selbständig	1 440	6,84
Beamter	856	4,07
Angestellter	8 758	41,61
Arbeiter	1 083	5,15
arbeitslos	1 662	7,90
Student	4 538	21,56
anderes	2 711	12,88
gesamt	21 048	

Tabelle 7. Verteilung nach monatlichem Brutto-Einkommen

	<i>n</i>	%
> 9000	573	2,72
7000 – 9000	481	2,29
5000 – 7000	1 418	6,74
3000 – 5000	4 048	19,23
1000 – 3000	6 679	31,73
< 1000	7 849	37,29
gesamt	21 048	

9. Item- und Skalenkennwerte

Persönlichkeits-Skalen

Ziel der vorliegenden Validierung und Neunormierung war es, die Item-Kennwerte und Gütekriterien der Skalen erneut zu überprüfen. Dazu wurden zunächst die Item-Trennschärfen sowie der Reliabilitätskoeffizienten nach Cronbach (Cronbachs α) berechnet.

Big-Five-Skala Neurotizismus (N)

Wie bereits im Jahr 2012 erreichte die Skala *Neurotizismus* auch in der vorliegenden Stichprobe mit Cronbachs $\alpha = .90$ einen hervorragenden Wert für die Testgenauigkeit (Reliabilität). Das Item mit der höchsten Trennschärfe lautete wiederum „Ich fühle mich oft unsicher“ (Tabelle 8).

Tabelle 8. Itemkennwerte für die Skala Neurotizismus

Itemnr.	Item	Mittelwert	SD	Trennschärfe
neuro1	Ich bin eine ängstliche Person.	2.4	0.83	.69
neuro2	Ich fühle mich oft unsicher.	2.5	0.93	.81
neuro3	Ich verspüre oft eine große innere Unruhe.	2.6	0.96	.73
neuro4	Ich mache mir oft unnütze Sorgen.	2.9	0.93	.74
neuro5	Ich grübele viel über meine Zukunft nach.	3.1	0.86	.57
neuro6	Oft überwältigen mich meine Gefühle.	2.7	0.93	.69
neuro7	Ich bin oft ohne Grund traurig.	2.3	1.01	.75
neuro8	Ich bin oft nervös.	2.5	0.89	.75
neuro9	Oft werde ich von meinen Gefühlen hin- und her gerissen.	2.6	0.92	.74
neuro10	Ich bin mir in meinen Entscheidungen oft unsicher.	2.6	0.92	.72

Big-Five-Skala Extraversion (E)

Auch die Skala *Extraversion* überzeugte wiederum durch ihre Messgenauigkeit (Cronbachs $\alpha = .86$). Da Introversion das Gegenteil von Extraversion darstellt, enthält die Skala auch zwei negativ gepolte Items. Das Item mit der größten Trennschärfe lautete wie bereits 2012 „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.	3.0	0.81	.78
extra2	Ich kann schnell gute Stimmung verbreiten.	2.8	0.82	.64
extra3	Ich bin unternehmungslustig.	3.0	0.79	.68
extra4	Ich stehe gerne im Mittelpunkt.	2.1	0.88	.55
extra5	Im Grunde bin ich oft lieber für mich allein. (-)	2.5	0.88	.71
extra6	Ich bin ein Einzelgänger. (-)	2.7	0.93	.70
extra7	Ich gehe gerne auf Partys.	2.4	0.99	.62
extra8	Ich bin in vielen Vereinen aktiv.	1.6	0.83	.45
extra9	Ich bin ein gesprächiger und kommunikativer Mensch.	3.0	0.86	.73
extra10	Ich bin sehr kontaktfreudig.	2.8	0.89	.81

Big-Five-Skala Gewissenhaftigkeit (C)

Die Skala *Gewissenhaftigkeit* (engl. Conscientiousness, C) erzielte mit Cronbachs $\alpha = .76$ wie im Jahr 2012 einen guten Wert für die Testgenauigkeit. Das Item mit der höchsten Trennschärfe lautete wiederum „Meine Aufgaben erledige ich immer sehr genau“ (Tabelle 10) und das Item mit der geringsten Trennschärfe „Auch kleine Bußgelder sind mir sehr unangenehm“.

Tabelle 10. Itemkennwerte für die Skala Gewissenhaftigkeit

Itemnr.	Item	Mittelwert	SD	Trennschärfe
gewissen1	Ich bin sehr pflichtbewusst.	3.2	0.78	.67
gewissen2	Meine Aufgaben erledige ich immer sehr genau.	3.1	0.71	.70
gewissen3	Ich war schon als Kind sehr ordentlich.	2.2	0.96	.56
gewissen4	Ich gehe immer planvoll vor.	2.7	0.81	.66
gewissen5	Ich habe meine festen Prinzipien und halte daran auch fest.	2.9	0.75	.49
gewissen6	Auch kleine Bußgelder sind mir sehr unangenehm.	2.6	1.06	.38
gewissen7	Auch kleine Schlapereien stören mich.	2.5	0.85	.59
gewissen8	Ich achte sehr darauf, dass Regeln eingehalten werden.	2.8	0.79	.65
gewissen9	Wenn ich mich einmal entschieden habe, dann weiche ich davon auch nicht mehr ab.	2.6	0.76	.44
gewissen10	Ich mache eigentlich nie Flüchtigkeitsfehler.	2.2	0.76	.51

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 wie im Jahr 2012 mit Cronbachs $\alpha = .76$ auch in dieser Validierungsstichprobe erneut eine gute Reliabilität. Das Item mit der höchsten Trennschärfe lautete wiederum „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.	2.9	0.81	.63
offen2	Ich bin ein neugieriger Mensch.	3.3	0.69	.60
offen3	Ich reise viel, um andere Kulturen kennenzulernen.	2.4	1.01	.49
offen4	Am liebsten ist es mir, wenn alles so bleibt, wie es ist. (-)	2.7	0.85	.48
offen5	Ich diskutiere gerne.	2.9	0.90	.49
offen6	Ich lerne immer wieder gerne neue Dinge.	3.3	0.69	.67
offen7	Ich beschäftige mich viel mit Kunst, Musik und Literatur.	2.6	0.98	.54
offen8	Ich interessiere mich sehr für philosophische Fragen.	2.8	1.01	.57
offen9	Ich lese viel über wissenschaftliche Themen, neue Entdeckungen oder historische Begebenheiten.	2.6	1.02	.58
offen10	Ich habe viele Ideen und viel Fantasie.	3.1	0.80	.58

Big-Five-Skala „Verträglichkeit“ (A)

Mit einem Wert für die Testgenauigkeit von Cronbachs $\alpha = .78$ erreichte die Skala *Verträglichkeit* (engl. Agreeableness, A) in der vorliegenden Validierungsstichprobe einen leicht besseren Wert. Das Item mit der höchsten Trennschärfe lautete diesmal „Ich achte darauf, immer freundlich zu sein.“ (Tabelle 12).

Tabelle 12. Itemkennwerte für die Skala Verträglichkeit

Itemnr.	Item	Mittelwert	SD	Trennschärfe
vertrag1	Ich achte darauf, immer freundlich zu sein.	3.3	0.68	.67
vertrag2	Ich bin ein höflicher Mensch.	3.5	0.60	.64
vertrag3	Ich helfe anderen, auch wenn man mir es nicht dankt.	3.2	0.70	.60
vertrag4	Ich habe immer wieder Streit mit anderen. (-)	3.2	0.77	.52
vertrag5	Ich bin ein Egoist. (-)	3.0	0.84	.58
vertrag6	Wenn mir jemand hilft, erweise ich mich immer als dankbar.	3.5	0.59	.57
vertrag7	Ich würde meine schlechte Laune nie an anderen auslassen.	2.5	0.82	.48
vertrag8	Es fällt mir sehr leicht, meine Bedürfnisse für andere zurückzustellen.	2.8	0.80	.58
vertrag9	Ich kann mich gut in andere Menschen hineinversetzen.	3.3	0.75	.55
vertrag10	Ich komme immer gut mit anderen aus, auch wenn sie nicht meiner Meinung sind.	2.9	0.71	.62

Grundmotive

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 umfasst, erreichte sie wiederum mit Cronbachs $\alpha = .81$ einen sehr guten Wert für die Reliabilität. Das Item mit der größten Trennschärfe lautete „Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Anerkennung und Bewunderung verspürt“ (Tabelle 13).

Tabelle 13. Itemkennwerte für die Skala „Leistungsmotiv“

Itemnr.	Item	Mittelwert	SD	Trennschärfe
leistung1	Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis verspürt nach meinen eigenen Maßstäben der Beste zu sein.	2.9	0.90	.63
leistung2	Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Anerkennung und Bewunderung verspürt.	2.6	0.89	.81
leistung3	Für mehr Anerkennung würde ich auf vieles verzichten.	2.0	0.78	.69
leistung4	Am glücklichsten bin ich dann, wenn viele Menschen mich bewundern und großartig finden, was ich mache.	2.6	0.86	.73
leistung5	Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht danach der Beste sein zu wollen.	2.7	0.99	.77
leistung6	Ich träume oft davon, berühmt zu sein.	2.0	0.96	.65

Machtmotiv, MM

Auch die Skala *Machtmotiv* (Bedürfnis nach Einfluss und Macht) erreichte wie bereits in der Stichprobe von 2012 trotz ihrer Kürze mit Cronbachs $\alpha = .77$ erneut einen guten Wert für die Testgenauigkeit (Reliabilität). Das Item mit der höchsten Trennschärfe lautete „Für mehr Einfluss würde ich auf vieles verzichten.“ (Tabelle 14).

Tabelle 14. Itemkennwerte für die Skala „Machtmotiv“

Itemnr.	Item	Mittelwert	SD	Trennschärfe
macht1	Ich träume oft davon, wichtige Entscheidungen für Politiker oder andere mächtige Menschen zu treffen.	1.8	0.92	.74
macht2	Wenn ich die Wahl hätte, würde ich in meinem Leben gerne weltbewegende Entscheidungen treffen.	2.5	0.95	.73
macht3	Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Einfluss und Macht.	2.2	0.93	.75
macht4	Für mehr Einfluss würde ich auf vieles verzichten.	2.0	0.74	.76
macht5	Am glücklichsten bin ich dann, wenn ich Verantwortung übernehmen kann und wichtige Entscheidungen treffen darf.	2.6	0.86	.64
macht6	Ich kann Menschen verstehen, die sagen, dass andere Dinge wichtiger sind als Einfluss und Politik. (-)	1.7	0.75	.48

Sicherheitsmotiv, SM

Wie die beiden anderen Skalen zu den Grundbedürfnissen, so erreichte auch die Skala *Sicherheitsmotiv* (Bedürfnis nach Sicherheit und Ordnung) in dieser Stichprobe eine bemerkenswerte Reliabilität (Cronbachs $\alpha = 0.83$). Das Item mit der höchsten Trennschärfe lautete „Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Ruhe und Geborgenheit.“ (Tabelle 15).

Tabelle 15. Itemkennwerte für die Skala „Sicherheitsmotiv“

Itemnr.	Item	Mittelwert	SD	Trennschärfe
sicher1	Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe verspürt.	3.0	0.80	.74
sicher2	Wenn ich die Wahl hätte, würde ich ein Leben in Sicherheit und Frieden wählen.	3.2	0.76	.75
sicher3	Für ein sicheres Leben ohne böse Überraschungen würde ich auf vieles verzichten.	2.5	0.81	.71
sicher4	Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Ruhe und Geborgenheit.	3.2	0.76	.79
sicher 5	Ich träume oft von einem ruhigen Leben ohne böse Überraschungen.	2.8	0.94	.71
sicher6	Am glücklichsten bin ich dann, wenn ich mich geborgen fühle.	3.2	0.74	.68

Ehrlichkeit bei der Beantwortung der Fragen (H)

Zur Kontrolle der Ehrlichkeit bei der Beantwortung der Fragen (Faking Good) wurden vier 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 Cornbachs $\alpha = .65$, was angesichts von nur vier Items als ausreichend anzusehen ist.

Tabelle 16. Itemkennwerte für die Skala „Ehrlichkeit bei der Beantwortung“

Itemnr.	Item	M	SD	Trennschärfe
ehrlich1	Ich habe schon mal etwas unterschlagen oder nicht gleich zurückgegeben.	2.3	0.96	.70
ehrlich2	Im privaten Bereich habe ich schon mal Dinge gemacht, die besser nicht an die Öffentlichkeit kommen sollten.	2.8	0.95	.68
ehrlich3	Ich habe schon mal Dinge weitererzählt, die ich besser für mich behalten hätte.	2.5	0.91	.72
ehrlich4	Ich habe schon mal über andere gelästert oder schlecht über sie gedacht.	3.1	0.74	.70

10. Reliabilität und Skalenkennwerte in der Übersicht

Tabelle 17 können die wichtigsten Skalenkennwerte entnommen werden. Die Reliabilität für alle Persönlichkeits- und Motivskalen lag über .75. Vier Skalen (N, E, LM, SM) erreichten sogar Werte über .80.

Tabelle 17. B5T®-Skalen in der Übersicht

Skala	Items	M	SD	Median	Min	Max	Cronbachs Alpha	σ_e
Neurotizismus (N)	10	26.01	6.62	26	10	40	.90	2.09
Extraversion (E)	10	25.84	5.81	26	10	40	.86	2.17
Gewissenhaftigkeit (C)	10	26.78	4.62	27	10	40	.76	2.26
Offenheit (O)	10	28.66	4.93	29	10	40	.76	2.42
Verträglichkeit (A)	10	30.92	3.94	31	15	40	.78	1.85
Bedürfnis n. Anerkennung und Leistung (LM)	6	14.71	3.85	15	6	24	.81	1.68
Bedürfnis nach Macht und Einfluss (MM)	6	12.74	3.65	12	6	24	.77	1.75
Bedürfnisse nach Sicherheit (SM)	6	17.90	3.52	18	6	24	.83	1.45
Ehrlichkeit bei der Beantwortung (H)	4	10.84	2.48	10	4	16	.65	1.47

11. Validität

Faktorielle Validität der Big-Five-Skalen

Um die Struktur des B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest zu überprüfen, wurde in der ersten Validierungsstichprobe 2012 eine explorative Faktorenanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse bestätigten sowohl die Anzahl der Faktoren als auch die dem Test zugrundeliegende Itemstruktur. Eine explorative Faktorenanalyse stellt jedoch nur ein schwaches Kriterium für die Überprüfung der Big-Five-Struktur dar, da sie sämtliche Faktorladungen zulässt. Eine weitaus strengere Überprüfung ermöglicht die konfirmatorische Faktorenanalyse: Mit ihr lässt sich nicht nur die Anzahl der Faktoren überprüfen, sondern auch die Zuordnung zu den Faktoren.

Für die vorliegende Validierung wurde mit Hilfe einer konfirmatorischen Faktorenanalyse das Big-Five-Modell überprüft: Jedes Item ist genau einem der fünf Faktoren zugeordnet, die Fehler (Residuen) sind unkorreliert. Nur wenn es zu einer deutlichen Modellverbesserung führte, wurde die Korrelation eines Items mit einem weiteren Faktor freigegeben. Das Modell erreichte einen guten Fit (CFI = .91; RMSEA = .06; SRMR = .06, Fitfunktion: DWLS). Die Faktorladungen für dieses Modell sind in Tabelle 18 dargestellt. Alle Items erreichten Faktorladungen von $a_{ik} \geq .30$ und mehr auf ihrem jeweiligen Faktor.

Die Items *offen7*, *offen8* und *offen9* sind zwar eindeutig dem Faktor *Offenheit* zugeordnet, zeigten jedoch auch eine Nähe zum Faktor *Extraversion* in dem Sinne, dass sich besonders extravertierte Personen weniger häufig mit Kunst, Musik, Literatur, Philosophie und Wissenschaft beschäftigen.

Insgesamt bestätigte die konfirmatorische Faktorenanalyse wie schon die explorative Faktorenanalyse im Jahr 2012 das Skalenmodell des B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest mit fünf Faktoren und der Zuordnung der Items zu ihrer jeweiligen Skala.

Tabelle 18. Faktorladungen für die Big-Five-Items (striktes Modell)

	N	E	C	O	A
neuro1	0.688				
neuro2	0.838				
neuro3	0.679				
neuro4	0.644				
neuro5	0.432				
neuro6	0.756				
neuro7	0.742				
neuro8	0.713				
neuro9	0.817				
neuro10	0.700				
extra1		0.754			
extra2		0.630			
extra3		0.683			
extra4		0.589			-0.331
extra5		0.674			
extra6		0.635			
extra7		0.500			
extra8		0.361			
extra9		0.721			
extra10		0.804			
gewissen1			0.698		
gewissen2			0.710		
gewissen3			0.461		
gewissen4			0.615		
gewissen5			0.342		
gewissen6			0.335		
gewissen7			0.497		
gewissen8			0.652		
gewissen9			0.343		
gewissen10			0.432		
offen1				0.622	
offen2				0.475	
offen3				0.511	
offen4				0.418	
offen5				0.384	
offen6				0.623	
offen7		-0.310		0.714	
offen8		-0.448		0.831	
offen9		-0.556		0.824	
offen10				0.364	
vertrag1					0.607
vertrag2					0.605
vertrag3					0.525
vertrag4					0.343
vertrag5					0.493
vertrag6					0.538
vertrag7					0.374
vertrag8					0.504
vertrag9					0.540
vertrag10					0.600

Faktorielle Validität der Motiv-Skalen

Der B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest umfasst neben den fünf Big-Five Skalen, die jeweils mit 10 Items gemessen werden, zusätzlich drei Skalen zu den drei Grundmotiven *Leistungsmotiv* (LM), *Machtmotiv* (MM) und *Sicherheitsmotiv* (SM). Während die Big-Five-Skalen dazu dienen, die Grundstruktur einer Persönlichkeit zu beschreiben, lassen sich mit Hilfe der Motiv-Skalen Aussagen zum Potential und zur Richtung, in die sich eine Persönlichkeit entwickelt, treffen.

Auch das Skalenmodell der Grundmotive wurde mit Hilfe einer strengen konfirmatorischen Faktorenanalyse überprüft. Das Modell erzielte auf Anhieb einen sehr guten Fit (CFI = .96; RMSEA = .06; SRMR = .05). Alle Items, bis auf das Item *macht6*, erreichten Faktorladungen von $a_{ik} = .30$ und höher auf ihrer jeweiligen Skala (Tabelle 19).

Tabelle 19. Faktorladungen für die Motivations-Items (striktes Modell)

	LM	MM	SM
leistung1	0.527		
leistung2	0.755		
leistung3	0.639		
leistung4	0.614		
leistung5	0.708		
leistung6	0.621		
macht1		0.640	
macht2		0.637	
macht3		0.807	
macht4		0.700	
macht5		0.569	
macht6		0.262	
sicher1			0.687
sicher2			0.724
sicher3			0.594
sicher4			0.771
sicher5			0.606
sicher6			0.600

Faktorielle Validität des Gesamtmodells

Abschließend wurden beide Modelle (fünf Big-Five-Faktoren und drei Motiv-Faktoren) in einer gemeinsamen konfirmatorischen Faktorenanalyse überprüft. Auch dieses Modell konnte erfolgreich bestätigt werden (CFI = .90; RMSEA = .05; SRMR = .06).

Interskalen-Korrelation

Weitere Hinweise auf die Validität der B5T® Skalen lieferten die Interskalen-Korrelationen. Sie sollten zu einem den theoretischen Erwartungen entsprechen, zum anderen sollten sie nicht zu hoch ausfallen. Hohe Interskalenkorrelationen (größer als .70) würden auf Überlappungen der Konzepte und Skalen hindeuten. Der Korrelationsmatrix (Tabelle 21) ist zu entnehmen, dass dies nicht der Fall war. Die höchsten Korrelationen fanden sich zwischen den Skalen *Leistungsmotiv* und *Machtmotiv* ($r = .57$) sowie zwischen *Neurotizismus* und dem *Sicherheitsmotiv* ($r = .45$): Ängstliche, instabile Menschen haben ein höheres Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe.

Weitere erwähnenswerte Zusammenhänge:

- Extravertierte Personen sind oft auch offener ($r = .33$) und sozial verträglicher ($r = .25$)
- Besonders leistungsmotivierte Personen tendieren eher zu positiver Selbstdarstellung ($r = .27$)
- Sozial verträgliche Menschen tendieren weniger dazu, sich positiv darzustellen ($r = -.30$).
- Das gleiche gilt für sehr gewissenhafte Menschen ($r = -.26$)

Tabelle 21. Interskalen-Korrelation

	N	E	C	O	A	LM	MM	SM	H
N	1								
E	-.35	1							
C	-.07	-.01	1						
O	-.20	.33	-.03	1					
A	-.10	.25	.23	.13	1				
LM	.12	.18	.05	.24	-.18	1			
MM	-.13	.21	.06	.32	-.16	.57	1		
SM	.45	-.24	.23	-.25	.14	-.03	-.21	1	
H	.25	-.03	-.26	-.01 (ns)	-.30	.27	.12	0.05	1

Anmerkung: Aufgrund der Stichprobengröße sind alle bis auf eine Korrelation signifikant, diese ist mit ns gekennzeichnet

Zusammenhang mit Geschlecht und Alter

Für alle Skalen zeigten sich signifikante Geschlechtsunterschiede (Tabelle 22). Besonders bedeutend sind diese erwartungskonform für die Skalen *Neurotizismus* (N) mit Cohens $d = .50$ und *Machtmotiv* (MM) mit Cohens $d = .43$: Männer sind im Durchschnitt emotional stabiler und haben ein ausgeprägteres Machtmotiv. Bei der Normierung wurde diesen Unterschieden mit geschlechtsspezifischen Normtabellen Rechnung getragen (siehe Testmanual).

Tabelle 22. Geschlechtsunterschiede

	Frauen	Männer	t-Wert	Cohens d
N	27.21	24.02	34.54**	.50
E	26.02	25.54	5.72**	.08
C	26.93	26.53	6.10**	.09
O	28.46	29.00	7.64**	.11
A	31.47	30.68	13.08**	.19
LM	14.38	15.25	15.88**	.23
MM	12.16	13.70	29.51**	.43
SM	18.34	17.17	23.23**	.34

**) $p < .01$

Wie der Tabelle 23 entnommen werden kann, war der Einfluss des Alters (mit den Stufen „jünger als 20“, „20 bis 30 Jahre“, „31 bis 40 Jahre“, „41 bis 50 Jahre“, „älter als 50“) auf die B5T® Skalen gering. Der höchste Effekt fand sich für die Skala *Neurotizismus* (N) mit $R^2 = .05$.

Tabelle 23. Altersunterschiede (Varianzanalyse mit Skalenwerten als AV)

	F	df	R^2
N	268.9**	4	.05
E	15.09**	4	.00
C	31.92**	4	.01
O	8.74**	4	.00
A	18.88**	4	.00
LM	153.23**	4	.03
MM	36.14**	4	.01
SM	16.06**	4	.00

**) $p < .01$

Zusammenhang mit Beruf und Einkommen

Wie bereits 2012 fanden sich auch in der aktuellen Stichprobe hoch-signifikante Zusammenhänge mit Ausbildung, Beruf und Einkommen für alle B5T® Skalen. Insbesondere in Hinblick auf den ausgeübten Beruf sind die Unterschiede charakteristisch (Abbildung 1):

- Selbständige erreichen die höchsten Werte für *Offenheit* und die geringsten für *Neurotizismus*.
- Studenten erzielen nach den Selbständigen die zweithöchsten Werte für *Offenheit*.
- Beamte weisen die höchsten Werte für *Gewissenhaftigkeit* auf und die zweitniedrigsten für *Neurotizismus*.
- Arbeiter und Arbeitslose zeigen hohe Werte für *Neurotizismus* aber nur geringe für *Offenheit* und *Extraversion*.
- Angestellte erzielen auf allen Skalen durchschnittliche Werte.

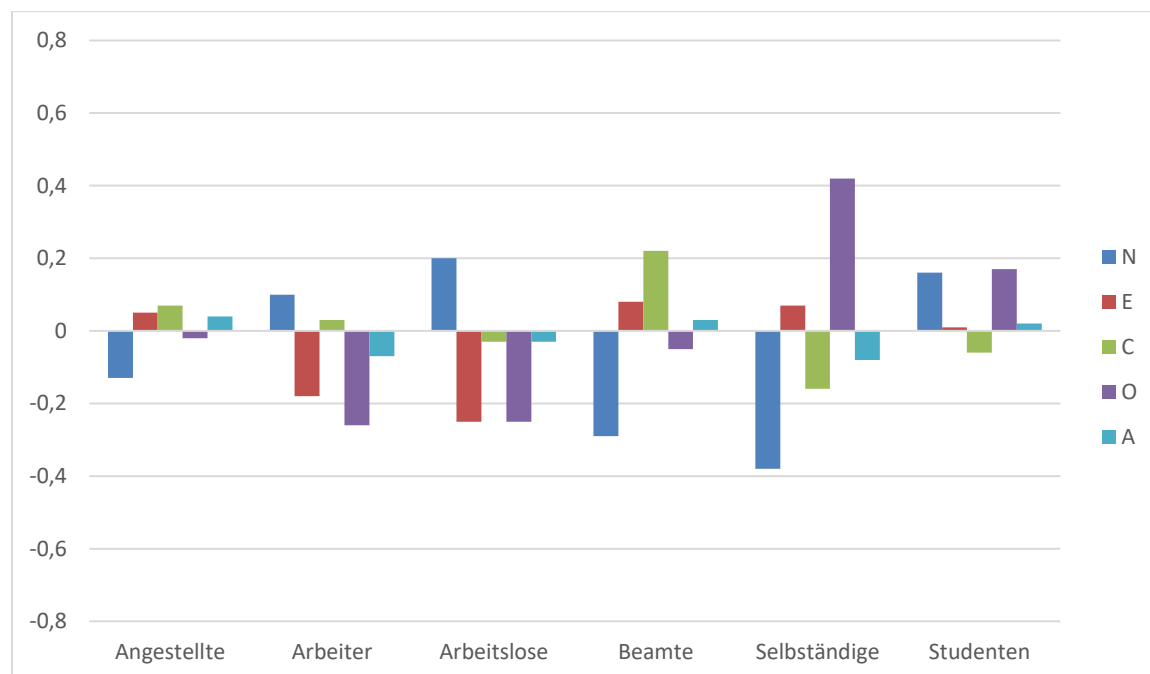


Abbildung 1. Big-Five Skalen und Beruf (alle Skalenwerte z-transformiert)

Auch hinsichtlich der Grundmotive fanden sich typische, hochsignifikante Muster, die nicht zuletzt für die Validität der Skalen sprechen:

- Selbständigen weisen die höchsten Werte für das *Machtmotiv* und die geringsten für das *Sicherheitsmotiv* auf.
- Studenten erzielen den höchsten Wert für das *Leistungsmotiv*.
- Arbeitslose weisen die höchsten Werte für das *Sicherheitsmotiv* und die geringsten für das *Leistungsmotiv* auf.

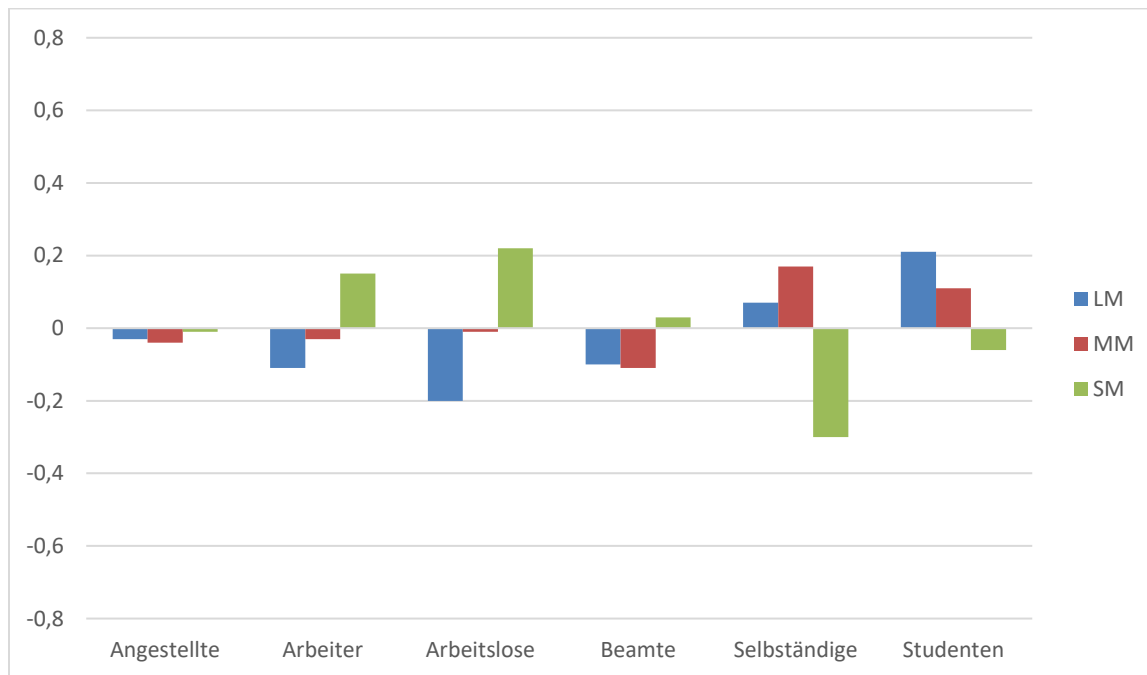


Abbildung 2. Grundmotive und Beruf (alle Skalenwerte z-transformiert)

Die Bedeutung der B5T® Skalen bestätigte sich auch in Hinblick auf das Einkommen: Mit der Höhe des Einkommens nahm insbesondere die *Offenheit* zu, während *Neurotizismus* abnahm (Abbildung 3). Ein ähnliches Muster fand sich auch für die Motivskalen: Mit der Höhe des Einkommens nehmen *Leistungsmotiv* und *Machtmotiv* zu, während das *Sicherheitsmotiv* abnimmt (Abbildung 4).

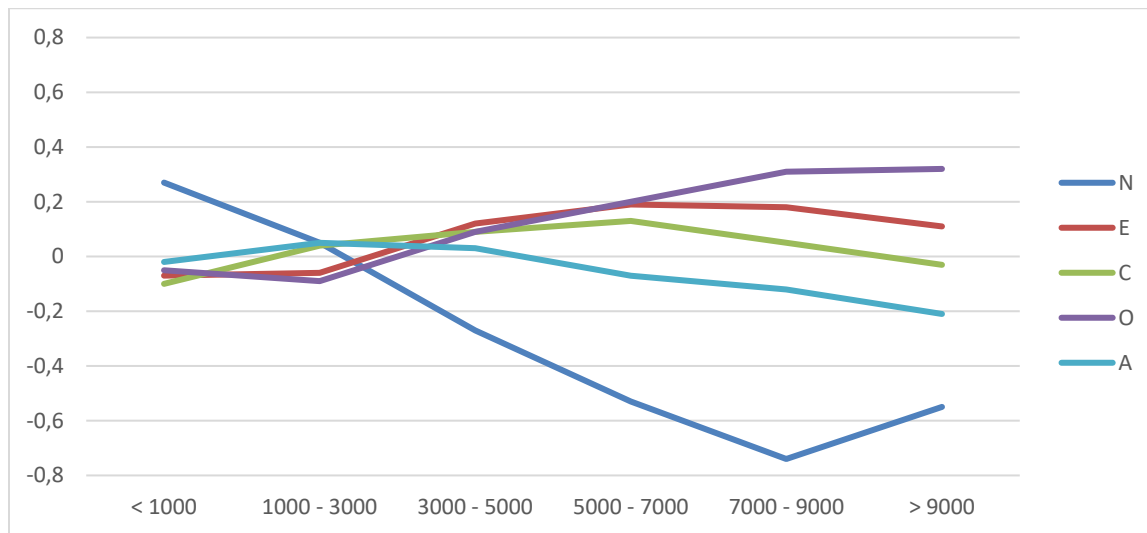


Abbildung 3. Big-Five Skalen und Einkommen (alle Skalenwerte z-transformiert)

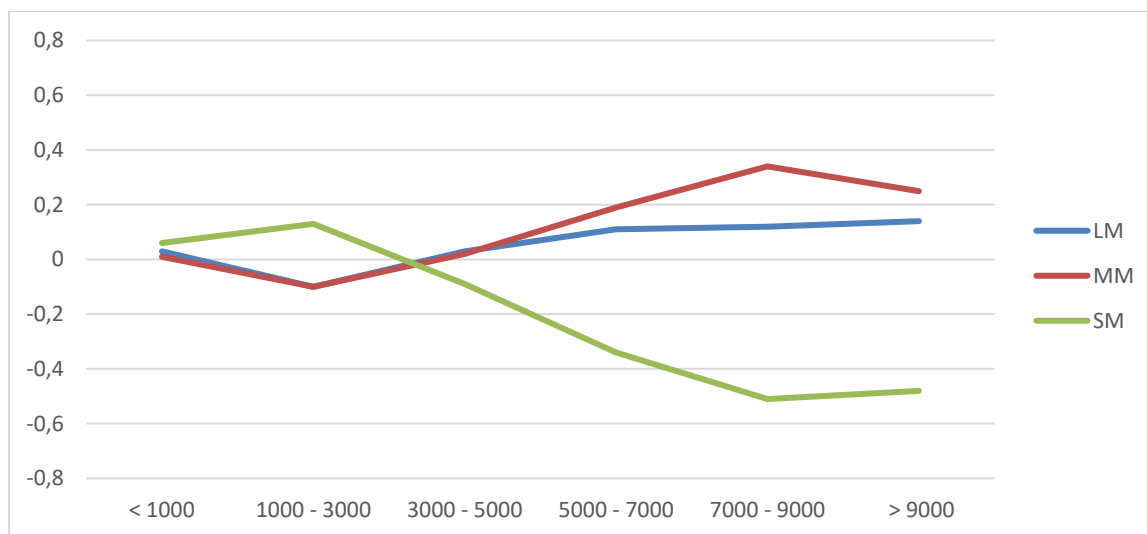


Abbildung 5. Grundmotive und Einkommen (alle Skalenwerte z-transformiert)

12. Validität in Bachelor- und Masterarbeiten

In den letzten Jahren haben zahlreiche Bachelor- und Masterarbeiten den B5T® eingesetzt. Einige Ergebnisse, die nicht zuletzt für die Validität des Tests sprechen, sollen im Folgenden kurz aufgeführt werden (alle Arbeiten sind verfügbar unter www.drsatow.de):

Inwieweit Persönlichkeitsmerkmale die Vorliebe für flexiblere Arbeitsformen beeinflussen, wurde von Julia Linke (2020) in ihrer Bachelorarbeit untersucht. Sie befragte dazu 174 Personen. Die Persönlichkeitsmerkmale wurden mit dem B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest erfasst. Zu den Ergebnissen zählt, dass vor allem das Persönlichkeitsmerkmal *Offenheit* mit der Vorliebe für neue und flexiblere Arbeitsformen (New-Work-Arbeitsformen) korreliert war, und zwar insbesondere mit der Vorliebe für neue Bürokonzepte ($r = .34$) und flachere Hierarchien ($r = .29$). Aber auch *Extraversion* korrelierte mit dem Wunsch nach neuen Bürokonzepten ($r = .19$). Die Persönlichkeitsdimension *Gewissenhaftigkeit* zeigte hingegen erwartungsgemäß keinen Zusammenhang mit New-Work-Arbeitsformen - oder war sogar negativ mit diesen korreliert.

Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Mitarbeiter-Persönlichkeit, den Motiven und dem Verhalten in Veränderungsprozessen? Dieser Frage ging Phichitra Suksaew (2020) in ihrer Bachelorarbeit aus dem Bereich Change Management nach. Persönlichkeitsmerkmale und Motive der Mitarbeiter wurden mit dem Big-Five-Persönlichkeitstest erfasst, aktives und passives Widerstandsverhalten in betrieblichen Veränderungsprozessen mit den Skalen von Orth und Barghorn. Die Korrelationen belegten, dass Mitarbeiter mit hohen Werten auf der Persönlichkeitsdimension *Verträglichkeit* (A) in Veränderungsprozessen eher mitzogen und deutlich weniger aktives ($r = -.22$) oder passives ($r = -.32$) Widerstandsverhalten zeigten. Emotional instabile und ängstliche Mitarbeiter mit hohen Neurotizismus-Werten neigten hingegen vor allem zu passivem Widerstandsverhalten ($r = .30$). Die Ergebnisse förderten auch eine Überraschung zutage: Gerade besonders leistungsmotivierte Mitarbeiter können aktives Widerstandsverhalten zeigen ($r = .20$), wenn sie von den Veränderungen nicht überzeugt sind.

In ihrer Masterarbeit untersuchte Iris Mascher (2020) anhand von 150 Teilnehmern den Zusammenhang zwischen *Gewissenhaftigkeit* und *Prokrastination* (Tendenz, Dinge aufzuschieben). Die Arbeit kommt zu dem Ergebnis, dass der Persönlichkeitsfaktor *Gewissenhaftigkeit*, gemessen mit dem B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest, einen Großteil der Unterschiede in der Prokrastinationsneigung erklären kann. So betrug die Korrelation zwischen *Gewissenhaftigkeit* und *Prokrastination* $r = -.45$. Zudem konnte die *Gewissenhaftigkeit* in einer Regressionsanalyse auch unter Berücksichtigung weiterer Faktoren rund 20% der Varianz erklären.

Carolin Gerstner (2019) ging in ihrer Bachelorarbeit der Frage nach, inwieweit die Persönlichkeit die Identität von Führungskräften beeinflusst (Leadership Self-Identity). Die Persönlichkeit wurde von Gerstner mit dem Big-Five-Persönlichkeitstest gemessen, die Identität als Führungskraft mit einer Skala nach Hiller (2005). Der Big-Five-Persönlichkeitstest erreichte in der Stichprobe sehr gute Werte für die interne Konsistenz (Cronbachs α zwischen .70 und .86). Zudem korrelierten die Persönlichkeitsdimensionen *Offenheit* ($r = .40$) und *Extraversion* ($r = .24$) positiv mit der Identität als

Führungskraft: Je offener und extravertierter Personen waren, desto eher identifizierten sie sich mit ihrer Rolle als Führungskraft. Neurotizismus war hingegen erwartungsgemäß negativ mit der Identität als Führungskraft korreliert ($r = - .47$). Diese Zusammenhänge konnten in ergänzenden linearen Regressionsanalysen bestätigt werden. *Neurotizismus* erklärte 21% der Gesamtvarianz, *Offenheit* 15% und *Extraversion* 5%.

Welchen Einfluss hat die Persönlichkeit auf den Berufswunsch von Jugendlichen, selbst einmal Unternehmer zu werden? Diese Frage untersuchte Dennis Uiberall (2018) in seiner Masterarbeit an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Dazu befragte er 85 Oberstufenschüler eines Berufskollegs. Zur Abbildung der Persönlichkeit wurde der Big-Five-Persönlichkeitstest eingesetzt. Regressionsanalysen erbrachten folgende signifikante Ergebnisse: Die Intention, selbst Unternehmer zu werden, konnte vor allem durch den Beruf des Vaters sowie das *Machtmotiv* erklärt werden (Varianzaufklärung $R^2 = 0.29$). Von den Big-Five-Persönlichkeitsdimensionen leistete auch die *Offenheit* einen signifikanten Beitrag zur Erklärung des Berufswunsch: Je offener die Jugendlichen für neue Erfahrungen waren, desto eher konnten sie sich vorstellen, selbst einmal Unternehmer zu werden. Zusammenfassend belegen die Ergebnisse, dass Grundmotive und Persönlichkeit (und hier insbesondere die Offenheit) den Berufswunsch, selbst einmal Unternehmer zu werden, positiv beeinflussen können.

In ihrer Bachelorarbeit an der ISBA University of Cooperative Education untersuchte Meike Weber (2017) die Unterschiede zwischen Führungskräften der Wirtschaft und Führungskräften der Wissenschaft. Zum Einsatz kam dabei der B5T®. Insgesamt nahmen 97 Führungskräfte aus der Wirtschaft und 82 Führungskräfte aus der Wissenschaft an der Untersuchung teil. Im direkten Vergleich der beiden Gruppen fanden sich statistisch hochsignifikante Unterschiede. So waren Führungskräfte der Wissenschaft im Durchschnitt deutlich ängstlicher und instabiler (höhere Neurotizismus-Werte), deutlich gewissenhafter, weniger sozial verträglich und Neuem gegenüber deutlich weniger aufgeschlossen.

In seiner Masterarbeit untersuchte Jochen Kronester (2017) den Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und Resilienz bei Pfarramtssekretären der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern ($n = 595$). Die Persönlichkeit wurde mit dem B5T® erfasst. Resilienz wurde mit der Resilienz-Skala von Wagnild und Young gemessen. Die Skalenwerte der B5T®-Skalen waren normalverteilt und erreichten sehr gute Werte für die interne Konsistenz. Außerdem zeigten sich signifikante Korrelationen zwischen der *Resilienz* und den Persönlichkeitsfaktoren. So betrug die Korrelation zwischen *Neurotizismus* und *Resilienz* $r = -.30$, zwischen *Extraversion* und *Resilienz* $r = .25$ und zwischen *Resilienz* und *Verträglichkeit* $r = .24$. Die Korrelationen von Alter, Geschlecht und Schulabschluss mit Resilienz waren hingegen unbedeutend.

13. Absicherung gegen Testverfälschung

Der B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest umfasst neben der Skala *Ehrlichkeit bei der Beantwortung* (H) zur Aufdeckung von Testverfälschung durch positive Selbstdarstellungen (Faking Good) seit dieser Version auch einen Plausibilitätscheck zur Absicherung gegen unplausible oder zufällige Antworten. Bereits 2012 konnte anhand einer experimentellen Studie gezeigt werden, dass die Skala *Ehrlichkeit bei der Beantwortung* (H) geeignet ist, Testverfälschung durch übertrieben positive Selbstdarstellung aufzudecken. Auch in dieser Stichprobe fanden sich signifikante Unterschiede zwischen Personen, die angaben, den Test wahrheitsgemäß beantwortet zu haben, und Personen, die den Test nur einmal ausprobieren wollten ($t = -5.9639^{**}$, $df = 648.29$).

Es wird empfohlen, Testergebnisse mit größerer Vorsicht zu interpretieren, wenn der Punktwert der Skala H unter 7 fällt. Bei einem Mindestwert von 7 auf der Skala H beträgt die Erkennungsrate (Sensitivität) von unverfälschten Testergebnissen mehr als 95%.

Neben der Skala „Ehrlichkeit bei der Beantwortung“ (H) umfasst der B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest seit dieser Version auch einen Plausibilitätscheck. Mit Hilfe des Plausibilitätschecks können Antwortmuster erkannt werden, die auftreten, wenn Personen die Fragen nach dem Zufallsprinzip beantworten oder unplausible Angaben machen. Der Plausibilitätscheck überprüft, ob die beiden trennschärfsten Items pro Skala in konsistenter Weise beantwortet wurden. Die Formel zur Berechnung des Plausibilitätscheck lautet:

$$P = 1 - ((\text{neuro2} - \text{neuro7})^2 + (\text{extra10} - \text{extra1})^2 + (\text{gewissen2} - \text{gewissen1})^2 + (\text{offen6} - \text{offen1})^2 + (\text{vertrag2} - \text{vertrag1})^2 / 45)$$

Der Wert kann sich zwischen 0 und 1 bewegen, wobei 0 für ein sehr unplausibles und 1 für ein plausibles, konsistentes Testergebnis steht. Auch für diesen Plausibilitäts-Wert (P) zeigten sich signifikante Unterschiede in dieser Stichprobe: Personen, die angaben, den Test ehrlich beantwortet zu haben, erzielten einen signifikant höheren Plausibilitätswert ($M = 0.92$; $SD = 0.06$; $t = -2.03^{*}$, $df = 641.74$).

Es wird empfohlen, Testergebnisse mit größerer Vorsicht zu interpretieren, wenn der Plausibilitätswert unter 0.80 fällt. Bei einem Wert von $P > .80$ beträgt die Erkennungsrate (Sensitivität) von unverfälschten Testergebnissen mehr als 95%.

14. Zusammenfassung

Der B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest erfasst nicht nur die fünf grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen *Neurotizismus* (N), *Extraversion* (E), *Gewissenhaftigkeit* (C), *Verträglichkeit* (A) und *Offenheit* (O), sondern auch die drei Grundmotive *Leistungsmotiv* (LM), *Machtmotiv* (MM) und *Sicherheitsmotiv* (SM). Er ist kürzer als bisherige Tests und eignet sich durch die Auswahl der Test-Items und deren sorgfältige Formulierungen für ein breites Anwendungsspektrum von der Berufsberatung über Personalauswahl, Personalentwicklung, Coaching, klinische Diagnostik, z.B. im Rahmen einer Therapie, und Gutachten bis hin zu Forschung und Unterricht.

Gleichzeitig überzeugt der Test sowohl durch seine hohe Skalen-Reliabilität als auch durch seine faktorielle Validität. Die Zusammenhänge mit Einkommen und Beruf zeigen zudem, dass der B5T® in der Lage ist zwischen unterschiedlichen Einkommens- und Berufsgruppen zu differenzieren. Zahlreiche Bachelor- und Masterarbeiten konnten weitere Hinweise auf die Güte und Validität des Verfahrens liefern.

Mit der aktuellen Version setzt der B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest vier Techniken gegen Testverfälschung ein, die in ihrer Gesamtheit unverfälschte, aussagekräftige Ergebnisse gewährleisten:

1. H-Skala: Absicherung gegen positive Selbstdarstellung (Faking Good)
2. Vierstufiges, forced-choice Antwortformat: Absicherung gegen Tendenz zur Mitte
3. Negativ gepolte Items: Absicherung gegen Zustimmungstendenz
4. Plausibilitätscheck: Absicherung gegen unplausible oder zufällige Antworten

Alle Testunterlagen sind verfügbar unter www.drsatow.de und können für nichtkommerzielle Forschungs- und Unterrichtszwecke unter der Creative Commons Lizenz BY NC ND 4.0 auch weiterhin kostenlos genutzt werden.

Literatur

Adams, M.J. et al (2020). Genetic stratification of depression by neuroticism: revisiting a diagnostic tradition. *Psychological Medicine* 50, 2526–2535.

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

Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?. *International Journal of Selection and assessment*, 9(1-2), 9-30.

Boyd, S. E. (2010). *A Comparison of the Reiss Profile with the NEO PI-R Assessment of Personality*. Masters Thesis.

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.

Cattell, R. B. (1978). *Die empirische Erforschung der Persönlichkeit (2. Aufl.)*. Weinheim: Beltz.

Cattell, H. E. P., & Mead, A. D. (2008). The Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF). In G. J. Boyle, G. Matthews, & D. H. Saklofske (Hrsg.), *The SAGE Handbook of Personality Theory and Assessment*, Volume 2 (S. 135-159). New York: SAGE.

Clemans, W. V. (1966). *An analytical and empirical examination of some properties of ipsative measures* (Psychometric Monograph No. 14). Richmond, VA: Psychometric Society.

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.

Donovan, J., Dwight, S. & Schneider, D. (2013). The Impact of Applicant Faking on Selection Measures, Hiring Decisions, and Employee Performance. *Journal of Business and Psychology*. 29.

Dubois, J., Galdi, P., Han, Y., Paul, L. K., & Adolphs, R. (2018). Resting-state functional brain connectivity best predicts the personality dimension of openness to experience. *Personality neuroscience*, 1.

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

Garland, R. (1991) *The Mid-Point on a Rating Scale: Is it Desirable?* Marketing Bulletin, 1991, 2, 66-70, Research Note 3.

Gerstner, C. S. (2019). *Leadership Self-Identity: Der Einfluss von Persönlichkeit und Führungserfahrung auf die Identifikation mit der eigenen Führungsrolle*. Bachelorarbeit am Fachbereich Psychologie, Philipps-Universität Marburg.

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.

Goldberg, L. R. (1993). The Structure of Phenotypic Personality Traits. *American Psychologist*, 48(1), 26-34.

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.

Hankes, J. (2011). *Die inkrementelle Validität eines Integrity-Tests in Bezug auf Ausbildungserfolg*. Inaugural-Dissertation zur Erlangung der Doktorwürde der Philosophischen Fakultät der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität zu Bonn.

Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869.

Jha, S. (2010). Need for growth, achievement, power and affiliation: Determinants of psychological empowerment. *Global Business Review*, 11(3), 379-393.

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. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28(1), 96-104.

Kristof-Brown, A., Barrick, M. R., & Franke, M. (2002). Applicant impression management: Dispositional influences and consequences for recruiter perceptions of fit and similarity. *Journal of Management*, 28(1), 27-46.

Kronester, J. (2017). *Zusammenhänge von Persönlichkeit, psychischer Gesundheit und Arbeitsorganisation: Eine empirische Studie bei Pfarramtsekretärinnen und -sekretären in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern*. Masterarbeit an der FOM Hochschule für Oekonomie & Management, Studienzentrum Nürnberg.

Kuroyama, J., Wright, C. W., Manson, T. M., & Sablinski, C. J. (2010). The effect of warning against faking on noncognitive test outcomes: A field study of bus operator applicants. *Applied HRM Research*, 12(1), 59.

Lawrence, D. L., & Schmidt, C. (2007). A critical-reflective evaluation of the usefulness of the motivational styles questionnaire. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(3), 1-14.

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.

Linke, J. (2020). *Arbeitswelt 4.0 – Beeinflussen Persönlichkeitsmerkmale die Präferenzen in Bezug auf New-Work-Arbeitsformen? Eine empirische Studie*. Bachelorarbeit im Studiengang Psychologie, Hochschule Fresenius, München.

Maslow, A.H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–96.

Maslow, A. H. (1971). *The farther reaches of human nature* (Vol. 19711). New York: Viking Press.

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.

McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. CUP Archive.

McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (2004). A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and individual differences*, 36(3), 587-596.

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

Salgado, J. F., Anderson, N., & Tauriz, G. (2015). The validity of ipsative and quasi-ipsative forced-choice personality inventories for different occupational groups: A comprehensive meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 797-834.

Satow, L. (2012). Skala zur Erfassung von Testverfälschung durch positive Selbstdarstellung und sozialerwünschte Antworttendenzen (SEA). Skalendokumentation 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.

Schwaba, T., Luhmann, M., Denissen, J. J., Chung, J. M., & Bleidorn, W. (2018). Openness to experience and culture-openness transactions across the lifespan. *Journal of Personality and Social Psychology*, 115(1), 118.

Stocké, V. (2004). Entstehungsbedingungen von Antwortverzerrungen durch soziale Erwünschtheit. Ein Vergleich der Prognosen der Rational-Choice Theorie und des Modells der Frame-Selektion. *Zeitschrift für Soziologie*, 33(4), 303-320.

Suksaew, P. (2020). *Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und dem Widerstandsverhalten von Mitarbeitern in Veränderungsprozessen*. Bachelorarbeit im Fachbereich Marketing und Personalmanagement, Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft, Ludwigshafen.

Thiemann, H. (2006). *Sozial erwünschte Antworttendenzen bei der Bewerberauswahl mit Persönlichkeitsfragebögen*, Dissertation, Ruhr-Universität Bochum.

Tupes, E. C. & Christal, R. E. (1961). Recurrent personality factors based on trait ratings (USAF ASD Tech. Rep. No. 61-97). *Lackland Air Force Base, TX: U.S. Air Force*.

Uiberall, D. (2018). *Der Einfluss des Unternehmerbildes von Jugendlichen auf die Erwünschtheit von Entrepreneurship als Karriereoption*. Masterarbeit am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Vittengl, J.R. (2017). Who pays the price for high neuroticism? Moderators of longitudinal risks for depression and anxiety. *Psychological Medicine* (2017), 47, 1794–1805.

Weber, M. (2017). *Führungspersönlichkeiten in Wissenschaft und Wirtschaft – eine empirische Studie*. Bachelorarbeit an der ISBA University of Cooperative Education, Freiburg.

Ziegler, M., MacCann, C., & Roberts, R. (Eds.). (2011). *New perspectives on faking in personality assessment*. Oxford University Press.

B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest (deutsch)

Vorname: _____

Nachname: _____

Geburtsdatum: ____ ____ ____

Geschlecht: männlichen O weiblich O
anderes O

Testdatum: ____ ____ ____

Ort: _____

Anleitung:

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? Antworten Sie möglichst offen und ehrlich. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Achten Sie darauf, dass Sie keine Aussage auslassen.

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft genau zu
1. Ich bin eine ängstliche Person.	☐	☐	☐	☐
2. Im privaten Bereich habe ich schon mal Dinge gemacht, die besser nicht an die Öffentlichkeit kommen sollten.	☐	☐	☐	☐
3. Am glücklichsten bin ich dann, wenn viele Menschen mich bewundern und großartig finden, was ich mache.	☐	☐	☐	☐
4. Ich grübele viel über meine Zukunft nach.	☐	☐	☐	☐
5. Oft überwältigen mich meine Gefühle.	☐	☐	☐	☐
6. Ich bin mir in meinen Entscheidungen oft unsicher.	☐	☐	☐	☐
7. Ich bin gerne mit anderen Menschen zusammen.	☐	☐	☐	☐
8. Oft werde ich von meinen Gefühlen hin- und her gerissen.	☐	☐	☐	☐
9. Ich bin ein Einzelgänger.	☐	☐	☐	☐
10. Ich will immer neue Dinge ausprobieren.	☐	☐	☐	☐
11. Ich bin in vielen Vereinen aktiv.	☐	☐	☐	☐
12. Ich bin ein gesprächiger und kommunikativer Mensch.	☐	☐	☐	☐

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft genau zu
13. Ich kann Menschen verstehen, die sagen, dass andere Dinge wichtiger sind als Einfluss und Politik.	☐	☐	☐	☐
14. Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe verspürt.	☐	☐	☐	☐
15. Auch kleine Bußgelder sind mir sehr unangenehm.	☐	☐	☐	☐
16. Ich fühle mich oft unsicher.	☐	☐	☐	☐
17. Ich verspüre oft eine große innere Unruhe.	☐	☐	☐	☐
18. Im Grunde bin ich oft lieber für mich allein.	☐	☐	☐	☐
19. Ich bin sehr pflichtbewusst.	☐	☐	☐	☐
20. Ich bin ein höflicher Mensch.	☐	☐	☐	☐
21. Meine Aufgaben erledige ich immer sehr genau.	☐	☐	☐	☐
22. Ich helfe anderen, auch wenn man mir es nicht dankt.	☐	☐	☐	☐
23. Ich habe immer wieder Streit mit anderen.	☐	☐	☐	☐
24. Ich träume oft von einem ruhigen Leben ohne böse Überraschungen.	☐	☐	☐	☐
25. Am glücklichsten bin ich dann, wenn ich mich geborgen fühle.	☐	☐	☐	☐
26. Wenn ich die Wahl hätte, würde ich in meinem Leben gerne weltbewegende Entscheidungen treffen.	☐	☐	☐	☐
27. Für mehr Einfluss würde ich auf vieles verzichten.	☐	☐	☐	☐
28. Ich mache mir oft unnütze Sorgen.	☐	☐	☐	☐
29. Ich habe schon mal Dinge weitererzählt, die ich besser für mich behalten hätte.	☐	☐	☐	☐
30. Für mehr Anerkennung würde ich auf vieles verzichten.	☐	☐	☐	☐
31. Ich war schon als Kind sehr ordentlich.	☐	☐	☐	☐
32. Ich gehe immer planvoll vor.	☐	☐	☐	☐
33. Es fällt mir sehr leicht, meine Bedürfnisse für andere zurückzustellen.	☐	☐	☐	☐

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft genau zu
34. Ich bin sehr kontaktfreudig.	☐	☐	☐	☐
35. Ich kann mich gut in andere Menschen hineinversetzen.	☐	☐	☐	☐
36. Ich komme immer gut mit anderen aus, auch wenn sie nicht meiner Meinung sind.	☐	☐	☐	☐
37. Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis verspürt nach meinen eigenen Maßstäben der Beste zu sein.	☐	☐	☐	☐
38. Ich bin oft ohne Grund traurig.	☐	☐	☐	☐
39. Ich achte sehr darauf, dass Regeln eingehalten werden.	☐	☐	☐	☐
40. Ich bin ein neugieriger Mensch.	☐	☐	☐	☐
41. Ich diskutiere gerne.	☐	☐	☐	☐
42. Ich habe meine festen Prinzipien und halte daran auch fest.	☐	☐	☐	☐
43. Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Einfluss und Macht.	☐	☐	☐	☐
44. Ich kann schnell gute Stimmung verbreiten.	☐	☐	☐	☐
45. Ich reise viel, um andere Kulturen kennenzulernen.	☐	☐	☐	☐
46. Ich gehe gerne auf Partys.	☐	☐	☐	☐
47. Wenn ich mich einmal entschieden habe, dann weiche ich davon auch nicht mehr ab.	☐	☐	☐	☐
48. Ich mache eigentlich nie Flüchtigkeitsfehler.	☐	☐	☐	☐
49. Ich bin oft nervös.	☐	☐	☐	☐
50. Am liebsten ist es mir, wenn alles so bleibt, wie es ist.	☐	☐	☐	☐
51. Auch kleine Schlampereien stören mich.	☐	☐	☐	☐
52. Ich lerne immer wieder gerne neue Dinge.	☐	☐	☐	☐
53. Ich beschäftige mich viel mit Kunst, Musik und Literatur.	☐	☐	☐	☐
54. Ich achte darauf, immer freundlich zu sein.	☐	☐	☐	☐

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft genau zu
55. Ich habe schon mal etwas unterschlagen oder nicht gleich zurückgegeben.	0	0	0	0
56. Ich bin ein Egoist.	0	0	0	0
57. Ich würde meine schlechte Laune nie an anderen auslassen.	0	0	0	0
58. Ich interessiere mich sehr für philosophische Fragen.	0	0	0	0
59. Ich lese viel über wissenschaftliche Themen, neue Entdeckungen oder historische Begebenheiten.	0	0	0	0
60. Ich habe viele Ideen und viel Fantasie.	0	0	0	0
61. Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Anerkennung und Bewunderung verspürt.	0	0	0	0
62. Am glücklichsten bin ich dann, wenn ich Verantwortung übernehmen kann und wichtige Entscheidungen treffen darf.	0	0	0	0
63. Wenn ich die Wahl hätte, würde ich ein Leben in Sicherheit und Frieden wählen.	0	0	0	0
64. Ich bin unternehmungslustig.	0	0	0	0
65. Ich stehe gerne im Mittelpunkt.	0	0	0	0
66. Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht danach der Beste sein zu wollen.	0	0	0	0
67. Ich träume oft davon, berühmt zu sein.	0	0	0	0
68. Ich träume oft davon, wichtige Entscheidungen für Politiker oder andere mächtige Menschen zu treffen.	0	0	0	0
69. Für ein sicheres Leben ohne böse Überraschungen würde ich auf vieles verzichten.	0	0	0	0
70. Wenn mir jemand hilft, erweise ich mich immer als dankbar.	0	0	0	0
71. Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Ruhe und Geborgenheit.	0	0	0	0
72. Ich habe schon mal über andere gelästert oder schlecht über sie gedacht.	0	0	0	0

B5T® Big Five Personality Assessment (englisch)

First name: _____

Last name: _____

Day of birth: ____ ____ ____

Sex: male ☐ female ☐

 other ☐

Date: ____ ____ ____

City: _____

Instructions:

To what extent do the following statements apply to you? Answer as open and honest as possible. There are no wrong or right answers. Be careful not to skip a statement.

	Does not apply at all	rather does not apply	rather applies	applies exactly
1. I am a fearful person.	☐	☐	☐	☐
2. I have done things privately that should better not become public.	☐	☐	☐	☐
3. I am happiest when many people admire me and like what I do.	☐	☐	☐	☐
4. I think a lot about my future.	☐	☐	☐	☐
5. I often feel overwhelmed by my feelings.	☐	☐	☐	☐
6. I often feel uncertain about my decisions.	☐	☐	☐	☐
7. I enjoy being with other people.	☐	☐	☐	☐
8. I am often torn apart by my feelings.	☐	☐	☐	☐
9. I am a loner.	☐	☐	☐	☐
10. I always want to try new things.	☐	☐	☐	☐
11. I am active in many clubs.	☐	☐	☐	☐
12. I am a talkative and communicative person.	☐	☐	☐	☐

	Does not apply at all	rather does not apply	rather applies	applies exactly
13. I can understand people, who state that there are things, which are more important than power and politics.	0	0	0	0
14. I have always felt a strong need for safety and quietness.	0	0	0	0
15. Even small fines make me uncomfortable.	0	0	0	0
16. I often feel insecure.	0	0	0	0
17. I often feel an inner restlessness.	0	0	0	0
18. Usually, I prefer to be by myself.	0	0	0	0
19. I am a very dutiful person.	0	0	0	0
20. I am a polite person.	0	0	0	0
21. I always complete my tasks very accurately.	0	0	0	0
22. I help others, even if it does not get appreciated.	0	0	0	0
23. I am repeatedly having disputes with others.	0	0	0	0
24. Often, I dream of a peaceful life without any unpleasant surprises.	0	0	0	0
25. I am happiest, when I feel safe.	0	0	0	0
26. If I had the choice, I would like to make decisions of great importance in my life.	0	0	0	0
27. To have more influence, I would give up a lot of things.	0	0	0	0
28. I often worry unnecessarily.	0	0	0	0
29. I have told others things that I should have kept to myself.	0	0	0	0
30. I would give up a lot for more admiration.	0	0	0	0
31. Even as a child I was very neat.	0	0	0	0
32. When I do things, I always take a systematic approach.	0	0	0	0
33. I can easily put my needs aside for others.	0	0	0	0

	Does not apply at all	rather does not apply	rather applies	applies exactly
34. I am very sociable.	☐	☐	☐	☐
35. I am very good at putting myself in somebody's position.	☐	☐	☐	☐
36. I get along well with others, even if they do not share my opinion.	☐	☐	☐	☐
37. I have always felt the strong need to be the best according to my own standards.	☐	☐	☐	☐
38. I am often sad for no reason.	☐	☐	☐	☐
39. I make sure the rules are being followed.	☐	☐	☐	☐
40. I am a curious person.	☐	☐	☐	☐
41. I like to discuss things.	☐	☐	☐	☐
42. I have my principles and stick to them.	☐	☐	☐	☐
43. Deep inside, I long for power and influence.	☐	☐	☐	☐
44. I can quickly spread a good mood.	☐	☐	☐	☐
45. I travel a lot to get to know new cultures.	☐	☐	☐	☐
46. I like to go to parties.	☐	☐	☐	☐
47. Once I make a decision, I stick with it.	☐	☐	☐	☐
48. I never make careless mistakes.	☐	☐	☐	☐
49. I am often nervous.	☐	☐	☐	☐
50. I would prefer everything to stay as it is.	☐	☐	☐	☐
51. Even small sloppiness bothers me.	☐	☐	☐	☐
52. I always enjoy learning new things.	☐	☐	☐	☐
53. I deal a lot with art, music, and literature.	☐	☐	☐	☐
54. I make sure that I am always friendly.	☐	☐	☐	☐

	Does not apply at all	rather does not apply	rather applies	applies exactly
55. I have embezzled something before or have not given it back immediately.	☐	☐	☐	☐
56. I am a selfish person.	☐	☐	☐	☐
57. I would never let my bad mood affect others.	☐	☐	☐	☐
58. I am very interested in philosophical questions.	☐	☐	☐	☐
59. I read a lot about scientific topics, new discoveries or historical events.	☐	☐	☐	☐
60. I have many ideas and a vast imagination.	☐	☐	☐	☐
61. I have always felt a strong need for recognition and admiration.	☐	☐	☐	☐
62. I am happiest when I can take responsibility and make important decisions.	☐	☐	☐	☐
63. If I had the choice, I would choose to live in security and peace.	☐	☐	☐	☐
64. I am an adventurous person.	☐	☐	☐	☐
65. I like to be the center of attention.	☐	☐	☐	☐
66. Deep inside, I long to be the best.	☐	☐	☐	☐
67. I often dream of being famous.	☐	☐	☐	☐
68. I often dream of making important decisions for politicians or other powerful people.	☐	☐	☐	☐
69. I would give up a lot for a safe life without any bad surprises.	☐	☐	☐	☐
70. I always show gratitude if somebody helps me.	☐	☐	☐	☐
71. Deep inside, I long for safety and quietness peacefulness.	☐	☐	☐	☐
72. I have spoken or thought badly of a person before.	☐	☐	☐	☐

B5T® Big Five Test de Personalidad (spanisch)

nombre: _____

apellido: _____

fecha de nacimiento: ____ ____ ____

género: hombre O mujer O
 otro O

fecha: ____ ____ ____

lugar: _____

Instrucción:

¿En qué medida se aplican a usted las siguientes declaraciones? Responda de la manera más abierta y honesta posible. No hay respuestas correctas o incorrectas. Asegúrese de no omitir ninguna declaración.

	ni siquiera se aplica	más bien no se aplica	más bien se aplica	se aplica exactamente
1. Soy una persona miedosa.	☐	☐	☐	☐
2. En el ámbito privado, he hecho cosas que no deberían llegar al público.	☐	☐	☐	☐
3. Soy lo más feliz cuando mucha gente me admira y les encanta lo que hago.	☐	☐	☐	☐
4. Pienso mucho en mi futuro.	☐	☐	☐	☐
5. A menudo mis sentimientos me abruman.	☐	☐	☐	☐
6. A menudo me siento inseguro en mis decisiones.	☐	☐	☐	☐
7. A mí me gusta estar con otras personas.	☐	☐	☐	☐
8. A menudo estoy desgarrado por mis sentimientos.	☐	☐	☐	☐
9. Soy un solitario.	☐	☐	☐	☐
10. Siempre quiero probar cosas nuevas.	☐	☐	☐	☐
11. Estoy activo en muchas asociaciones.	☐	☐	☐	☐
12. Soy una persona habladora y comunicativa.	☐	☐	☐	☐

	ni siquiera se aplica	más bien no se aplica	más bien se aplica	se aplica exactamente
13. Puedo entender a las personas que dicen que otras cosas son más importantes que la política y la influencia.	☐	☐	☐	☐
14. Siempre he sentido una fuerte necesidad de seguridad y tranquilidad.	☐	☐	☐	☐
15. Aún muchas insignificantes me molestan mucho.	☐	☐	☐	☐
16. A menudo me siento inseguro.	☐	☐	☐	☐
17. A menudo siento una gran inquietud interna.	☐	☐	☐	☐
18. Básicamente a menudo prefiero estar solo.	☐	☐	☐	☐
19. Soy muy consciente de mis obligaciones.	☐	☐	☐	☐
20. Soy una persona cortés.	☐	☐	☐	☐
21. Siempre hago mis tareas con mucha precisión.	☐	☐	☐	☐
22. Ayuda a otros, aunque no me lo agradecen.	☐	☐	☐	☐
23. Siempre tengo conflictos con otros.	☐	☐	☐	☐
24. Sueño a menudo con una vida tranquila sin sorpresas desagradables.	☐	☐	☐	☐
25. Estoy lo más feliz cuando me siento seguro.	☐	☐	☐	☐
26. Si pudiera elegir, me gustaría tomar decisiones trascendentales en mi vida.	☐	☐	☐	☐
27. Por más influencia, renunciaría a muchas cosas.	☐	☐	☐	☐
28. A menudo, me preocupa inútilmente.	☐	☐	☐	☐
29. Ya he contado cosas que mejor hubiera guardado para mí.	☐	☐	☐	☐
30. Por más respeto, renunciaría a muchas cosas.	☐	☐	☐	☐
31. Yo era muy ordenado desde que era un niño.	☐	☐	☐	☐
32. Siempre laboro acorde a un plan.	☐	☐	☐	☐
33. Me resulta muy fácil posponer mis necesidades para los demás.	☐	☐	☐	☐

	ni siquiera se aplica	más bien no se aplica	más bien se aplica	se aplica exactamente
34. Soy muy sociable.	☐	☐	☐	☐
35. Puedo empatizar con otras personas.	☐	☐	☐	☐
36. Siempre me llevo bien con los demás, aunque no estén de acuerdo conmigo.	☐	☐	☐	☐
37. Siempre he sentido una fuerte necesidad de ser el mejor según mis propios estándares.	☐	☐	☐	☐
38. A menudo me siento triste sin razón.	☐	☐	☐	☐
39. Tengo mucho cuidado de que se cumplan las reglas.	☐	☐	☐	☐
40. Soy una persona curiosa.	☐	☐	☐	☐
41. Me gusta discutir.	☐	☐	☐	☐
42. Tengo mis principios firmes y me aferro a ellos.	☐	☐	☐	☐
43. Muy adentro de mí hay un anhelo de influencia y poder.	☐	☐	☐	☐
44. Puedo difundir un buen ambiente rápidamente.	☐	☐	☐	☐
45. Viajo mucho para conocer otras culturas.	☐	☐	☐	☐
46. A mí me gusta ir a fiestas.	☐	☐	☐	☐
47. Si he tomado una decisión ya no la cambio.	☐	☐	☐	☐
48. Nunca cometo errores descuidados.	☐	☐	☐	☐
49. A menudo estoy nervioso.	☐	☐	☐	☐
50. Lo que más me gusta es que todo siga como está.	☐	☐	☐	☐
51. Incluso los pequeños descuidos me molestan.	☐	☐	☐	☐
52. Siempre me gusta aprender cosas nuevas.	☐	☐	☐	☐
53. Me ocupo mucho de arte, música y literatura.	☐	☐	☐	☐
54. Tengo cuidado de siempre ser amable.	☐	☐	☐	☐

	ni siquiera se aplica	más bien no se aplica	más bien se aplica	se aplica exactament
55. He robado algo antes o no lo he devuelto inmediatamente.	☐	☐	☐	☐
56. Soy una persona egoísta.	☐	☐	☐	☐
57. Nunca le daría mi mal humor a los demás.	☐	☐	☐	☐
58. Estoy muy interesado en las preguntas filosóficas.	☐	☐	☐	☐
59. Leo mucho sobre temas científicos, nuevos descubrimientos o acontecimientos históricos.	☐	☐	☐	☐
60. Tengo muchos ideas y mucha fantasía.	☐	☐	☐	☐
61. Siempre he sentido una fuerte necesidad de respeto y admiración.	☐	☐	☐	☐
62. Soy lo más feliz cuando puedo asumir la responsabilidad y tomar decisiones importantes.	☐	☐	☐	☐
63. Si pudiera elegir, elegiría una vida segura y en paz.	☐	☐	☐	☐
64. Soy una persona activa.	☐	☐	☐	☐
65. Me gusta estar en el centro.	☐	☐	☐	☐
66. Muy adentro de mí, hay un anhelo de querer ser el mejor.	☐	☐	☐	☐
67. Sueño a menudo con ser famosa.	☐	☐	☐	☐
68. Sueño a menudo con tomar decisiones para políticos o otras personas poderosas.	☐	☐	☐	☐
69. Por una vida segura sin sorpresas desagradables, renunciaría a muchas cosas.	☐	☐	☐	☐
70. Si alguien me ayuda, siempre estoy agradecido.	☐	☐	☐	☐
71. Muy adentro de mí, hay un anhelo de descanso y seguridad.	☐	☐	☐	☐
72. He hablado o pensado mal de los demás.	☐	☐	☐	☐

B5T® Big Five Test di Personalità (italienisch)

Nome di battesimo: _____

Cognome: _____

Data di nascita: ____ ____ ____

Genere: maschio ☐ femmina ☐

 altro ☐

Data del test: ____ ____ ____

Posto: _____

Istruzioni:

In che misura le seguenti affermazioni si applicano a te? Rispondi nel modo più aperto e onesto possibile. Non ci sono risposte giuste o sbagliate. Fare attenzione a non tralasciare alcuna dichiarazione.

	fortemente in disaccordo	piuttosto non si applica	piuttosto si applica	si applica esattamente
1. Sono una persona paurosa.	☐	☐	☐	☐
2. Nella mia vita privata ho già fatto delle cose, che sarebbe meglio non vengano rese pubbliche.	☐	☐	☐	☐
3. Il massimo della felicità per me è, quando molte persone mi ammirano e trovano bello ciò che faccio.	☐	☐	☐	☐
4. Rifletto molto sul mio futuro.	☐	☐	☐	☐
5. Spesso vengo sopraffatto dalle mie emozioni.	☐	☐	☐	☐
6. Spesso sono insicuro nelle mie decisioni.	☐	☐	☐	☐
7. Mi piace stare in compagnia con altre persone.	☐	☐	☐	☐
8. Spesso sono scombussolato dalle mie emozioni.	☐	☐	☐	☐
9. Sono una persona solitaria.	☐	☐	☐	☐
10. Ho sempre voglia di provare nuove cose.	☐	☐	☐	☐
11. Sono attivo in molte associazioni.	☐	☐	☐	☐
12. Sono una persona loquace e comunicativa.	☐	☐	☐	☐

	fortemente in disaccordo	piuttosto non si applica	piuttosto si applica	si applica esattamente
13. Capisco persone che dicono che ci sono cose più importanti dell'influenza e della politica.	0	0	0	0
14. Da sempre ho sentito una forte esigenza di sicurezza e tranquillità.	0	0	0	0
15. Anche piccole multe sono molto sgradevole per me.	0	0	0	0
16. Spesso mi sento insicuro.	0	0	0	0
17. Spesso sento una grande agitazione interiore.	0	0	0	0
18. Spesso preferisco starmene solo.	0	0	0	0
19. Sono molto coscienzioso.	0	0	0	0
20. Sono una persona cortese.	0	0	0	0
21. Svolgo i miei compiti sempre con molta precisione.	0	0	0	0
22. Aiuto gli altri senza aspettarmi niente in cambio.	0	0	0	0
23. Ogni volta litigo con altri.	0	0	0	0
24. Sogno una vita tranquilla senza brutte sorprese.	0	0	0	0
25. Il massimo della felicità per me è quando mi sento protetto.	0	0	0	0
26. Se avessi una scelta, prenderei decisioni rivoluzionarie.	0	0	0	0
27. Per l'influenza rinuncerei a tante cose.	0	0	0	0
28. Spesso mi preoccupo inutilmente.	0	0	0	0
29. Mi è già capitato di raccontare in giro cose che meglio avrei tenuto per me.	0	0	0	0
30. Per apprezzamento sarei disposto a rinunciare a molte cose.	0	0	0	0
31. Già da bambino ero molto ordinato.	0	0	0	0
32. Mi muovo sempre in modo pianificato.	0	0	0	0
33. Mi è facile rinunciare alle mie necessità in favore degli altri.	0	0	0	0

	fortemente in disaccordo	piuttosto non si applica	piuttosto si applica	si applica esattamente
34. Sono molto socievole.	☐	☐	☐	☐
35. Riesco facilmente a mettermi nei panni degli altri.	☐	☐	☐	☐
36. Riesco ad andare d'accordo con altre persone anche se hanno un'opinione diversa dalla mia.	☐	☐	☐	☐
37. Ho sempre sentito il bisogno di essere il migliore secondo i miei parametri.	☐	☐	☐	☐
38. Spesso sono triste senza motivo.	☐	☐	☐	☐
39. Sono molto attento che le regole vengano rispettate.	☐	☐	☐	☐
40. Sono una persona curiosa.	☐	☐	☐	☐
41. Discuto volentieri.	☐	☐	☐	☐
42. Ho dei principi fondamentali ed intendo rispettarli.	☐	☐	☐	☐
43. Nel mio profondo avverto la nostalgia d'influenza e potere.	☐	☐	☐	☐
44. Sono in grado di diffondere velocemente il buon umore.	☐	☐	☐	☐
45. Viaggio molto per conoscere altre culture.	☐	☐	☐	☐
46. Mi piace andare alle feste.	☐	☐	☐	☐
47. Quando ho preso una decisione non cambio più idea.	☐	☐	☐	☐
48. Fondamentalmente non commetto mai errori di distrazione.	☐	☐	☐	☐
49. Spesso sono nervoso.	☐	☐	☐	☐
50. Preferisco quando tutto rimane così com'è.	☐	☐	☐	☐
51. Anche piccole sciatterie mi danno fastidio.	☐	☐	☐	☐
52. Imparo costantemente cose nuove.	☐	☐	☐	☐
53. Mi dedico molto all'arte, alla musica ed alla letteratura.	☐	☐	☐	☐
54. Cerco sempre di essere cortese.	☐	☐	☐	☐

	fortemente in disaccordo	piuttosto non si applica	piuttosto si applica	si applica esattamente
55. Ho già sottratto oppure non restituito immediatamente qualcosa.	☐	☐	☐	☐
56. Sono un egoista.	☐	☐	☐	☐
57. Non farei mai pesare agli altri il mio malumore.	☐	☐	☐	☐
58. Sono interessato a questioni filosofiche..	☐	☐	☐	☐
59. Leggo molto su argomenti scientifici, nuove scoperte, oppure avvenimenti storici.	☐	☐	☐	☐
60. Ho molte idee e tanta fantasia.	☐	☐	☐	☐
61. Da sempre ho avvertito un forte bisogno di apprezzamento e ammirazione.	☐	☐	☐	☐
62. Il massimo della felicità per me è poter assumere responsabilità e prendere decisioni importanti.	☐	☐	☐	☐
63. Se potessi, sceglierei una vita in sicurezza e pace.	☐	☐	☐	☐
64. Sono intraprendente.	☐	☐	☐	☐
65. Mi piace stare al centro dell'attenzione.	☐	☐	☐	☐
66. Nel mio profondo avverto la nostalgia ad essere il migliore di tutti.	☐	☐	☐	☐
67. Sogno di essere famoso.	☐	☐	☐	☐
68. Sogno spesso di prendere decisioni importanti per i politici o altre persone potenti.	☐	☐	☐	☐
69. Per una vita sicura senza brutte sorprese rinuncerei a tante cose.	☐	☐	☐	☐
70. Se qualcuno mi aiuta, mi mostro sempre grato.	☐	☐	☐	☐
71. Nel mio profondo avverto la nostalgia di tranquillità e sicurezza.	☐	☐	☐	☐
72. Mi è già capitato di pensare male o parlare di altre persone.	☐	☐	☐	☐

B5T® Big Five Test de Personnalité (français)

Prénom : _____

Nom de famille : _____

Date de naissance : ____ ____ ____

Sexe : homme ☐ femme ☐

diverse ☐

Date : ____ ____ ____

Lieu : _____

Instruction :

Dans quelle mesure les déclarations suivantes s'appliquent-elles à vous ? Répondez aussi ouvertement et honnêtement que possible. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Veillez à ne pas omettre de déclarations.

	Pas du tout d'accord	Ne s'applique pas plutôt	S'applique plutôt	S'applique exactement
1. Je suis une personne craintive.	☐	☐	☐	☐
2. J'ai déjà fait des choses dans le privé qui ne devraient pas être rendues publiques.	☐	☐	☐	☐
3. Je suis le plus heureux quand beaucoup de gens m'admirent et trouvent ce que je fais est génial.	☐	☐	☐	☐
4. Je pense beaucoup à ma future.	☐	☐	☐	☐
5. Souvent, mes sentiments me submergent.	☐	☐	☐	☐
6. Je suis souvent incertain dans mes décisions.	☐	☐	☐	☐
7. J'aime être avec d'autres personnes.	☐	☐	☐	☐
8. Je suis souvent déchiré par mes sentiments.	☐	☐	☐	☐
9. Je suis un solitaire.	☐	☐	☐	☐
10. Je veux toujours essayer de nouvelles choses.	☐	☐	☐	☐
11. Je suis actif dans de nombreux clubs.	☐	☐	☐	☐
12. Je suis une personne bavarde et communicative.	☐	☐	☐	☐

	Pas du tout d'accord	Ne s'applique pas plutôt	S'applique plutôt	S'applique exactement
13. Je peux comprendre les gens qui disent que d'autres choses sont plus importantes que l'influence et la politique.	☐	☐	☐	☐
14. J'ai toujours ressenti un fort besoin de sécurité et de tranquillité.	☐	☐	☐	☐
15. Même les petites amendes sont très inconfortables pour moi.	☐	☐	☐	☐
16. Je me sens souvent incertain.	☐	☐	☐	☐
17. Je sens souvent une grande agitation intérieure.	☐	☐	☐	☐
18. En gros, je préfère souvent être seule.	☐	☐	☐	☐
19. Je suis très consciencieux.	☐	☐	☐	☐
20. Je suis une personne polie.	☐	☐	☐	☐
21. Je fais toujours mes tâches très précisément.	☐	☐	☐	☐
22. J'aide les autres même si on ne me remercie pas.	☐	☐	☐	☐
23. J'ai souvent des disputes avec les autres.	☐	☐	☐	☐
24. Je rêve souvent d'une vie tranquille sans mauvaises surprises.	☐	☐	☐	☐
25. Je suis le plus heureux quand je me sens en sécurité.	☐	☐	☐	☐
26. Si j'avais le choix, j'aimerais prendre des décisions bouleversantes dans ma vie.	☐	☐	☐	☐
27. Pour avoir plus d'influence, je renoncerais a beaucoup de choses.	☐	☐	☐	☐
28. Je m'inquiète souvent inutilement.	☐	☐	☐	☐
29. J'ai déjà raconté des choses que j'aurais dû garder pour moi.	☐	☐	☐	☐
30. Pour plus de reconnaissance, je renoncerais a beaucoup de choses.	☐	☐	☐	☐
31. J'ai été très soigné quand j'étais enfant.	☐	☐	☐	☐
32. Je procède toujours comme prévu.	☐	☐	☐	☐
33. C'est très facile pour moi de mettre de côté mes besoins pour les autres.	☐	☐	☐	☐

	Pas du tout d'accord	Ne s'applique pas plutôt	S'applique plutôt	S'applique exactement
34. Je suis très sociable.	☐	☐	☐	☐
35. Je suis doué pour me mettre dans la peau des autres.	☐	☐	☐	☐
36. Je m'entends toujours bien avec les autres, même s'ils ne sont pas d'accord avec moi.	☐	☐	☐	☐
37. J'ai toujours ressenti un grand besoin d'être le meilleur selon mes propres critères.	☐	☐	☐	☐
38. Je suis souvent triste sans raison.	☐	☐	☐	☐
39. Je m'assure que les règles sont suivies.	☐	☐	☐	☐
40. Je suis une personne curieuse.	☐	☐	☐	☐
41. J'aime discuter.	☐	☐	☐	☐
42. J'ai mes principes fermes et je m'y tiens.	☐	☐	☐	☐
43. Au plus profond de moi il y a un désir d'influence et de pouvoir.	☐	☐	☐	☐
44. Je peux rapidement répandre une bonne humeur.	☐	☐	☐	☐
45. Je voyage beaucoup pour connaître d'autres cultures.	☐	☐	☐	☐
46. J'aime aller aux fêtes.	☐	☐	☐	☐
47. Une fois que j'ai pris ma décision, je ne m'en écarte pas.	☐	☐	☐	☐
48. Je ne fais jamais d'erreurs imprudentes.	☐	☐	☐	☐
49. Je suis souvent nerveux.	☐	☐	☐	☐
50. Ce que je préfère, c'est que les choses restent comme elles sont.	☐	☐	☐	☐
51. Même une petite négligence me dérange.	☐	☐	☐	☐
52. J'aime toujours apprendre de nouvelles choses.	☐	☐	☐	☐
53. Je traite beaucoup d'art, de musique et de littérature.	☐	☐	☐	☐
54. Je m'assure d'être toujours aimable.	☐	☐	☐	☐

	Pas du tout d'accord	Ne s'applique pas plutôt	S'applique plutôt	S'applique exactement
55. J'ai déjà volé quelque chose ou je ne l'ai pas rendu tout de suite.	☐	☐	☐	☐
56. Je suis un égoïste.	☐	☐	☐	☐
57. Je ne prendrais jamais ma mauvaise humeur sur les autres.	☐	☐	☐	☐
58. Je suis très intéressé par les questions philosophiques.	☐	☐	☐	☐
59. Je lis beaucoup sur de sujets scientifiques, de nouvelles découvertes ou des événements historiques.	☐	☐	☐	☐
60. J'ai beaucoup d'idées et beaucoup d'imagination.	☐	☐	☐	☐
61. J'ai toujours ressenti un fort besoin de reconnaissance et d'admiration.	☐	☐	☐	☐
62. Je suis le plus heureux quand je peux prendre des responsabilités et prendre des décisions importantes.	☐	☐	☐	☐
63. Si j'avais le choix, je choisirais une vie en sécurité et en paix.	☐	☐	☐	☐
64. Je suis entreprenant.	☐	☐	☐	☐
65. J'aime être au centre de l'attention.	☐	☐	☐	☐
66. Au plus profond de moi, il y a un désir d'être le meilleur.	☐	☐	☐	☐
67. Je rêve souvent d'être célèbre.	☐	☐	☐	☐
68. Je rêve souvent de prendre des décisions importantes pour des politiciens ou d'autres personnes puissantes.	☐	☐	☐	☐
69. Pour une vie sûre sans mauvaises surprises je renoncerais beaucoup.	☐	☐	☐	☐
70. Quand quelqu'un m'aide, je suis toujours reconnaissant.	☐	☐	☐	☐
71. Au plus profond de moi, il y a un désir de calme et de sécurité.	☐	☐	☐	☐
72. J'ai déjà mal parlé des autres ou j'ai mal pensé à eux.	☐	☐	☐	☐