

---

## **Dimensionen der menschlichen Persönlichkeit („Big Five“)**

Konzeptionelle und methodische Grundlagen  
und Stand der Forschung

**Arbeitspapier 405, Juni 2004**

Christina Lesch und Karsten Kilian

Mail: [info@markenlexikon.com](mailto:info@markenlexikon.com)

Web: [www.markenlexikon.com](http://www.markenlexikon.com)

## Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	IV
Abbildungsverzeichnis	IV
1 Grundlagen	1
2 Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI)	3
2.1 Ziele und Grundlagen	3
2.2 Ablauf	4
2.3 Die Validitäts-Skalen	5
2.4 Die klinischen Skalen	6
2.5 Probleme und Ausblick	7
3 Der Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)	9
3.1 Grundlagen und Anwendung	9
3.2 Die Grundfunktionen des MBTI	10
3.2.1 Die wahrnehmende Funktion	10
3.2.2 Die analytische Beurteilung	10
3.3 Die Grundeinstellungen des MBTI	11
3.3.1 Die Einstellung zur inneren Welt/ äußeren Welt	11
3.3.2 Einstellungen zur äußeren Welt: Beurteilen und Wahrnehmen	11
3.4 Die 16 Typenprofile des MBTI	11
3.5 Probleme und Ausblick	13
4 Das 16 Personality Factor Inventory (16PF)	14
4.1 Entwicklung und Grundlagen	14
4.2 Die Entwicklung des 16 PF	14
4.3 Probleme und Ausblick	15

5	Das Fünf-Faktoren-Modell („Big Five“)	17
5.1	Entwicklung und Grundlagen	17
5.2	Die großen Fünf in Persönlichkeitsfragebogen/-inventaren	19
5.2.1	Das Persönlichkeitsinventar von Goldberg	19
5.2.2	Der NEO-PI-R (NEO-Personality Inventory Revised)	20
5.2.3	Probleme und Ausblick	21
6	Zusammenfassung und Ausblick	23
Anhang 1:	Geschichtliche Entwicklung der Persönlichkeitstheorien	24
Anhang 2:	Beziehungen zwischen L-Daten-Ratings und F-Daten-Antworten	25
Anhang 3:	Erläuterungen zu den wichtigsten Begriffen	26
Literaturverzeichnis		27

## Abkürzungsverzeichnis

CPI	California Psychological Inventory
MBTI	Myers-Briggs Type Indicator
MMPI	Minnesota Multiphasic Personality Inventory
NEO-PI-R	NEO Personality Inventory Revised
WB5P	WorkPlace Big Five ProFile
16 PF	16 Personality Factor Inventory

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die vier Skalen des MBTI .....	9
Abbildung 2: Die vier Funktionen aller 16 MBTI-Typen .....	12
Abbildung 3: Die Dimensionen des 16 Personality Factor Inventory.....	15
Abbildung 4: Transparent Bipolar Inventory von Goldberg.....	19
Abbildung 5 Die Faktoren, Aspekte und Items des NEO-PI-R .....	21

# 1 Grundlagen

„Warum bekommt man immer einen ganzen Menschen,  
wenn man eigentlich nur ein paar Hände braucht?“  
(Henry Ford)

Im Geschäftsleben wird heutzutage jeder mit dem Aspekt der Persönlichkeit konfrontiert. Und wie das oben genannte Zitat von Henry Ford<sup>1</sup> verdeutlicht, kann man sich nicht nur mit den angenehmen Wesenszügen von Kollegen, Angestellten oder Kunden beschäftigen. Es gilt auch zu lernen, die unangenehmen Eigenschaften anderer Menschen zu akzeptieren, das Verhalten der Mitmenschen zu verstehen und ihr Verhalten wenn möglich voraussagbar zu machen.

Damit unterscheidet sich der Einzelne im Alltag nicht von einer Reihe von Wissenschaftlern, die versuchen, die Persönlichkeit des Menschen zu erforschen und sie in Modellen und Theorien zu erklären. Im Laufe der Jahre entstanden viele verschiedene Persönlichkeitstheorien bzw. Typisierungen von Persönlichkeit, die der Komplexität des menschlichen Individuums Rechnung tragen, denn jeder Mensch ist einzigartig. In diesem Arbeitspapier werde vier Persönlichkeitsmodelle vorgestellt, die die wissenschaftliche Forschung und die Entwicklung praxisorientierter Ansätze nachhaltig geprägt und vorangebracht haben.<sup>2</sup>

Bei dem Thema Persönlichkeitsmodelle gilt es zunächst zu klären, was unter dem Begriff Persönlichkeit genau verstanden wird. Bis heute gibt es keine allgemeingültige Definition. Diesem Arbeitspaier wird die folgende, allgemein gehaltene Definition von Pervin zu Grunde gelegt:

„Die Persönlichkeit steht für jene Charakteristika einer Person, welche die Grundlage der konstanten Muster des Fühlens, Denkens und Verhaltens ausmachen.“<sup>3</sup>

Die Persönlichkeit hat einen großen Einfluss auf das menschliche Verhalten. Aufgrund der Leistungsfähigkeit seines Gehirns und seiner Sinnesorgane kann der Mensch nur bestimmte Reize wahrnehmen und verarbeiten oder auf die Suche nach bestimmten Reizen (z.B. Informationen) gehen. Das Verhalten wird aber nicht alleine durch die Persönlichkeit sondern auch durch die Umwelt beeinflusst. So wird in den unterschiedlichsten Bereichen auf die Bedeutung der Persönlichkeit hingewiesen.

---

<sup>1</sup> Zitiert nach Howard, P./Howard, J. (2002), S. 21.

<sup>2</sup> Vgl. Raab, G./Fritz, U. (2001), S. 151.

<sup>3</sup> Pervin, L. (2000), S. 24.

Dies ist zum Beispiel in folgenden Situationen der Fall:

- in der Personalauswahl
- bei der Existenzgründung
- bei der Erklärung des Konsumverhaltens

Im Bereich des Konsumverhaltens beispielsweise zeigen Untersuchungsergebnisse, dass zwischen 10% und 25% des Konsumverhaltens durch Persönlichkeitsmerkmale erklärt oder vorhergesagt werden können.<sup>4</sup> Und Zaltman betont, dass bis zu 95% unserer Gedankengänge und Erkenntnisse, die unsere Entscheidungen und unser Verhalten prägen, die unter anderem auch unser Konsumverhalten prägen, unbewusst erfolgen.<sup>5</sup>

Den Versuch, die Persönlichkeit einzuschätzen gibt es, seit die Menschen das erste Mal individuelle Unterschiede zwischen dem Verhalten und Denken jedes Einzelnen feststellten. Zum Beispiel begannen die Chinesen bereits 2200 vor Christus mündliche Untersuchungen der Persönlichkeit zur Auswahl ihrer Regierungsangestellten anzuwenden.<sup>6</sup>

Die Theorien und Modelle, die vor allem im letzten Jahrhundert entwickelt und veröffentlicht wurden, sind vielfältig. In Anhang 1 befindet sich eine Darstellung des zeitlichen Ablaufs der Veröffentlichung zentraler Persönlichkeitstheorien des 20. Jahrhunderts. Alle Theorien im Einzelnen vorzustellen würde den Rahmen dieses Arbeitspapiers sprengen. Aus diesem Grund werden vier ausgewählte Theorien beschrieben und erläutert, die für die der Entwicklung der Persönlichkeitsmodelle richtungsweisend waren und sind:

- Der Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI)
- Der Myers-Briggs Typen Indikator (MBTI)
- Das 16 Personality Factor Inventory (16 PF)
- Das Fünf-Faktoren-Modell (BIG FIVE)

---

<sup>4</sup> Vgl. Raab, G./Fritz, U. (2001), S. 149ff.

<sup>5</sup> Vgl. Zaltman, G. (2002), S. 26.

<sup>6</sup> Vgl. Aiken, L. (1999), S. 5.

## 2 Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI)

### 2.1 Ziele und Grundlagen

Der Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) ist ein objektiver Persönlichkeitstest, der in Verrechnung und Auswertung frei von subjektiven Bewertungen ist und diejenigen unterstützen soll, die zum Beispiel im klinischen Bereich oder in der Personalauswahl arbeiten. Der MMPI ermöglicht eine ständige Weiterentwicklung, da aus dem Rohmaterial beliebig viele Skalen aus den verschiedensten Bereichen der Persönlichkeit gebildet werden können. Der Test selbst benutzt die Fragebogentechnik, wobei Fragen nicht direkt beantwortet werden müssen. Der Vorzug dieser Fragemethodik liegt darin, dass es für die Testpersonen meist einfacher ist, Feststellungen nur mit richtig oder falsch beantworten zu müssen. Aus diesen Gründen zählt der MMPI heute zu einem der am meisten genutzten Persönlichkeitsinventare.<sup>7</sup>

1940 erschienen die ersten Untersuchungen zum MMPI und drei Jahre später wurden das erste Testmaterial und als Handbuch von Hathaway und McKinley veröffentlicht. Im Jahre 1980 stellte man fest, dass einige der Faktoren überholt waren, weshalb eine überarbeitete Version mit veröffentlicht wurde: der MMPI II.<sup>8</sup>

Die erste deutsche Fassung des MMPI geht auf das Jahr 1948 zurück. Der Wissenschaftler Sundberg fertigte eine Übersetzung an. Zahlreiche zweisprachige Testpersonen halfen bei der Aufklärung linguistischer Besonderheiten. So wurden z.B. eine Reihe für die USA eigentümlicher Vergleiche durch solche ersetzt, die deutschen Probanden eher geläufig sind. Die Validität der deutschen Fassung wurde durch die Herstellung von Gruppenprofilen für zahlreiche klinische Gruppen überprüft und bestätigt.<sup>9</sup> Der Ausarbeitung in Kapitel 2 liegt diese deutsche Fassung zu Grunde.

Das Ziel des MMPI ist es, zwischen psychisch normalen und kranken Personen zu unterscheiden.<sup>10</sup> Zu diesem Zweck werden Messwerte für alle wesentlichen Persönlichkeitsbereiche in einem einzigen Test erhoben. Auf diese Weise wird versucht, all diejenigen Züge zu erkennen, die charakteristisch für krankhafte oder andere störende psychische Auffälligkeiten sind. Weiteres erklärtes Ziel des MMPI ist es, universal sein, sowohl für die Interpretation als auch für den Einzelfall.<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup> Vgl. Spreen, O. (1991), S. 7.

<sup>8</sup> Vgl. Aiken, L. (1999), S.229, S. 233.

<sup>9</sup> Vgl. Spreen, O. (1991), S. 9f.

<sup>10</sup> Vgl. Aiken, L. (1999), S. 228.

<sup>11</sup> Vgl. Spreen, O. (1991), S. 16.

Der Test selbst umfasst 566 Feststellungen, die sich allesamt einer der folgenden 26 Gruppen zuordnen lassen:<sup>12</sup>

1. Allgemeine Gesundheit
2. Allgemein neurologischer Bereich\*
3. Kopfnerven
4. Motilität\* und Koordination
5. Sensibilität
6. Vasomotorischer, trophischer, sekretorischer\* Bereich und Sprache
7. Cardio-respiratorischer\* System
8. Gastro-intestinales\* System
9. Genital-uterines\* System
10. Gewohnheiten
11. Familie und Ehe
12. Beruf
13. Erziehung
14. Sexuelle Einstellung
15. Religiöse Einstellung
16. Politische Einstellung
17. Soziale Einstellung
18. Depressiver\* Affekt
19. Manischer\* Affekt
20. Zwangszustände
21. Sinnestäuschungen, Halluzinationen, Illusionen, überwertige Ideen
22. Phobien
23. Sadistische und masochistische Neigungen
24. Moral
25. Maskulinität – Feminität
26. Feststellungen die zeigen sollen, ob die Versuchsperson sich in ein übertrieben günstiges Licht zu setzen sucht

## **2.2 Ablauf**

Der MMPI ist konzipiert für Personen ab 16 Jahren und einem schulischen Bildungsniveau, das dem der sechsten Klasse entspricht. Einige Beispiele für typische Feststellungen aus dem Test des MMPI sind:<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Vgl. Spreen, O. (1991), S. 11; eine Erläuterungen ausgewählte Begriffe (mit \* markiert) findet sich in Anlage 3.

<sup>13</sup> Vgl. Aiken, L. (1999), S. 229.

- „Ich bin die meiste Zeit glücklich“
- „Ich genieße Zusammenkünfte nur, um Leute zu treffen“
- „Ich mache nie Rechtschreibfehler“
- „Ich glaube ich bin verdammt“

Diese Fragen bzw. Feststellungen des Tests müssen mit wahr bzw. fast immer wahr (T = true or mostly true) oder mit falsch bzw. normalerweise nicht wahr (F = false or not usually true) beantwortet werden. Fragen, die nicht zutreffen oder die die Testperson nicht beantworten kann, können offen gelassen und mit einem „?“ (entspricht dem Weiß-nicht-Wert) markiert werden.<sup>14</sup>

Die Auswertung der Antwortblätter kann von Hand erfolgen, mit Hilfe von Antwortschablonen oder über spezielle Computerprogramme, was vor allem bei größeren Testgruppen aus Zeit- und Kostengründen empfehlenswert ist.

Die Antworten werden mit Hilfe des Auswertungsschlüssels nach vier Validitätsskalen und zehn klinischen Skalen ausgezählt, die in den folgenden zwei Abschnitten erläutert werden. Im Laufe der Zeit wurden noch weitere Skalen entwickelt, die aber selten benutzt werden und oft auch in die vorhandenen hinein spielen. Entwickelt wurden die Skalen auf Basis klinischer Fälle. Die Ergebnisse der Skalen werden ausgezählt und in einem Profil zusammengefasst, das wiederum interpretiert wird. Für diese Interpretation stehen verschiedene Hilfsmittel zur Verfügung, wie zum Beispiel der „Atlas“ von Hathaway und das „Codebook for Counselors“ von Drake. Bei der Interpretation des Profils sollte beachtet werden, dass das Zueinander der einzelnen Skalen innerhalb eines Profils mehr aussagt, als die einzelne Skala innerhalb eines Profils.<sup>15</sup>

### 2.3 Die Validitäts-Skalen

Validitäts-Skalen stellen eine Möglichkeit zur Kontrolle der Gültigkeit des Tests dar. Folgende Werte und Wertungen sind denkbar:<sup>16</sup>

? *Die nicht beantworteten Feststellungen*

Auch eine große Anzahl nicht beantworteter Fragen sagt etwas über die Testperson aus, genaue Ergebnisse hierüber liegen aber nicht vor. Außerdem wird das Ergebnis des Tests dadurch verfälscht oder der Test sogar ungültig.

L *Der Lügenwert*

Die Testperson versucht sich durch ihre Antworten ständig in gutes Licht zu setzen. Zum Beispiel beantwortet sie die Feststellung, dass sie jeden anlächelt der ihr begegnet mit Wahr (T).

<sup>14</sup> Vgl. Aiken, L. (1999), S. 229.

<sup>15</sup> vgl. Spreen, O. (1991), S. 16ff.

<sup>16</sup> Vgl. Spreen, O. (1991), S. 24ff.

*F Der Validitätswert*

Er dient zur Überprüfung der Validität des Gesamttests. Bei normalen Versuchspersonen herrscht bei diesen Feststellungen nahezu völlige Übereinstimmung. Bei einem hohen F-Wert sind die übrigen Skalen mit Wahrscheinlichkeit unbrauchbar. Beispielsweise beantwortet eine Testperson die Feststellung es gäbe eine internationale Verschwörung gegen sie mit Wahr (T).

*K Der K-Wert*

Er wird als Korrektur-Faktor verwendet und man kann ihn als einen Wert der Einstellung zum Test verstehen. Ein hoher K-Wert zeigt eine Abwehrhaltung gegenüber seelischen Schwächen. So wird zum Beispiel die Feststellung „Ich fühle mich schlecht, wenn mich andere kritisieren“ von einer Person mit einem hohen K-Wert mit Falsch (F) beantwortet.

## **2.4 Die klinischen Skalen**

Aus klinischen Skalen lässt sich das Profil einer Testperson erstellen. Folgende zehn Skalen können hierzu verwendet werden:<sup>17</sup>

*Hs Hypochondrie-Skala*

Sie misst den Grad, in dem sich die Versuchsperson mit den Körperfunktionen beschäftigt und in übertriebener Weise um die eigene Gesundheit besorgt ist. Zum Beispiel: „Ich habe mehrmals in der Woche Rückenschmerzen“ (beantwortet mit: Wahr – T). Diese Personen vermögen den Problemen des Erwachsenen nur in unreifer Weise und mit unzureichender Einsicht zu begegnen.

*D Depressions-Skala*

Personen mit einem hohen D-Wert sind unfähig mit Optimismus in die Zukunft zu blicken, sie zeigen Hoffnungslosigkeit und haben vielfach einen Mangel an Selbstvertrauen. Zum Beispiel: „Ich fühle, dass das Leben interessant und der Mühe wert ist“ (Falsch – F).

*Hy Die Hysterie-Skala*

Sie misst den Grad der Ähnlichkeit, die die Versuchspersonen mit Patienten mit dem hysterischen Symptom haben. Die Symptome können zum Beispiel ein Schreibkrampf, Magen-Darmbeschwerden oder Herzbeschwerden sein. Zum Beispiel: „Mein Herz schlägt regelmäßig so stark, dass ich es fühlen kann“ (Wahr – T).

---

<sup>17</sup> Vgl. Spreen, O. (1991), S.27ff.

*Pd Die (asoziale) Psychopathie-Skala*

Dieser Begriff umfasst die asozialen, antisozialen, gemütsschwachen, sozial auffälligen, moralisch minderwertigen Gruppen. Die Skala misst den Grad, in dem die Testperson dieser Gruppe ähnelt, das heißt das Fehlen tiefen gefühlshaften Reagierens und v.a. die Unfähigkeit aus Erfahrung zu lernen. Zum Beispiel: „Meine Aktivitäten werden oft von anderen kritisiert“ (Wahr – T).

*Mf Die (maskulin-feminin) Interessen-Skala*

Hier gibt es getrennte T-Werte für männliche und weibliche Versuchspersonen. Die Skala zeigt die Interessenverteilung in Richtung des anderen Geschlechts. Allerdings ist ein hoher Mf-Wert nicht gleichbedeutend damit, dass die Person homosexuell ist. Dafür müssten noch weitere Anhaltspunkte vorliegen. Zum Beispiel: „Ich arrangiere gerne Blumensträuße“ (Wahr – T, gewertet für Frauen).

*Pa Die Paranoia-Skala*

Diese Personen zeigen übertriebenen Argwohn, Überempfindlichkeit und entwickeln Verfolgungsideen. Zum Beispiel: „Es gibt böse Menschen, die versuchen meine Gedanken zu beeinflussen“ (Wahr – T).

*Pt Die Psychasthenie-Skala*

Die Skala misst die Ähnlichkeit der Testpersonen, die sie mit Patienten haben, die unter Phobien und Zwangsverhalten leiden. Zum Beispiel: „Ich bewahre alles auf was ich kaufe, auch wenn es keinen Nutzen mehr hat“ (Wahr – T).

*Sc Die Schizoidie-Skala*

Sie misst die Ähnlichkeit der Testpersonen mit Patienten, die bizarres, ungewöhnliches Verhalten kennzeichnet und bei denen eine Trennung zwischen Denkweise und Realität besteht. Zum Beispiel: „Dinge um mich herum wirken surreal“ (Wahr – T).

*Ma Die Hypomanie-Skala*

Sie misst den Persönlichkeitsfaktor, der für Personen mit deutlicher Überproduktivität im Denken und Handeln charakteristisch ist. Zum Beispiel: „Manchmal habe ich ein Hoch oder ein Tief ohne ersichtbaren Grund“ (Wahr – T).

*Si Die soziale Introversion-Extraversion-Skala*

Sie misst die Tendenz sich vom sozialen Kontakt mit anderen zurückzuziehen. Zum Beispiel: „Auf Partys habe ich die beste Zeit meines Lebens.“ (Falsch – F)

## **2.5 Probleme und Ausblick**

Die Konstruktion des MMPI wirft einige Probleme auf, die jeder Anwender beachten sollte. Der Test zum MMPI enthält zwar eine Reihe von Kontrollmöglichkeiten zur Einstellung der Testperson bei der Durchführung des Tests und für die Validität der Antworten. Es ist aber auch ein offensichtliches Problem, dass eine Versuchsperson,

die weiß, dass die Testdaten zu ihren Ungunsten verwendet werden könnten, versucht durch entsprechende Antworten das Ergebnis zu beeinflussen. So ist es elementar bei den Testpersonen eine positive Einstellung gegenüber dem Test zu erreichen. Ein zweites Problem ist, dass die Anwendung des MMPI einer psychologischen bzw. ärztlichen Untersuchung entspricht und damit der Untersuchende die Verantwortung für die von der Testperson gegebenen Daten trägt.<sup>18</sup>

Laien sollten deshalb selbst keine Profile interpretieren, denn es ist äußerst naiv zu glauben, dass ein Nichtfachmann ohne weiteres Hintergrundwissen über die Testperson eine solche Diagnose stellen könnte. Für einen Laien ist es aufgrund der Datenfülle und der Interpretationsmöglichkeiten sehr aufwendig und kompliziert den MMPI durchzuführen. Um valide Daten zu erhalten, sollte der Test von Personen durchgeführt werden, die über eine angemessene praktische Erfahrung und das entsprechende theoretische Hintergrundwissen verfügen.

Trotz aller genannten Einschränkungen hat sich der MMPI mit der Zeit etabliert und gilt als Vorbild für eine Reihe anderer Theorien, wie zum Beispiel das California Psychological Inventory (CPI). Selbst Hathaway, einer der Autoren des MMPI, wunderte sich über die große Akzeptanz des MMPI. Er ist überrascht, dass der MMPI auch heute noch nicht durch neue Entwicklungen abgelöst worden sei. Mittlerweile ist der MMPI in ein Dutzend Sprachen übersetzt worden und es scheint, dass er auch in naher Zukunft nicht ersetzt werden wird. In der Forschung hofft man allerdings, dass sich durch Computerinterpretation und die jüngsten Untersuchungen eine Verbesserung in der Validität und der Benutzung des MMPI erreichen lässt.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Vgl. Spreen, O. (1991), S. 42ff.

<sup>19</sup> Vgl. Aiken, L. (1999), S. 240.

### 3 Der Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)

#### 3.1 Grundlagen und Anwendung

Das Persönlichkeitsinventar Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) baut auf die Forschung von Jung über die psychologischen Typen auf und wurde von den beiden Wissenschaftlerinnen Briggs und Briggs-Myers entwickelt. Der MBTI wird heute im Bereich der Schulung von Führungskräften, der Erforschung des Selbst, der Beratung, Seelsorge, und dem Organisationsmanagement angewandt. Er hilft, die Kommunikation zu verbessern und den Teamgeist zu fördern, weshalb der MBTI vor allem im Geschäftsleben und in der Industrie Anwendung findet.<sup>20</sup>

Das Verhalten des Menschen lässt sich dem MBTI zufolge in Typen einordnen. Dadurch wird deutlich, wie Menschen bestimmte Entscheidungen treffen und wie sie Informationen verarbeiten. Daher werden beim MBTI auch Prozesse klassifiziert und nicht die Person selbst.<sup>21</sup>

Der MBTI besteht aus 4 Skalen, die kombiniert 16 Persönlichkeitstypen ergeben. Die einzelnen Typen haben jeweils einen Gegenpol, um ein Gleichgewicht zu erreichen. Abbildung 1 stellt die vier Gegenpole dar.

<b>Extraversion (E)</b>	vs.	<b>Introversion (I)</b>
Sinnliche Wahrnehmung ( <b>S</b> ) (Sensing)	vs.	Intuitive Wahrnehmung ( <b>N</b> ) (Intuition)
Analytische Beurteilung ( <b>T</b> ) (Thinking)	vs.	Gefühlsmäßige Beurteilung ( <b>F</b> ) (Feeling)
Beurteilung ( <b>J</b> ) (Judging)	vs.	Wahrnehmung ( <b>P</b> ) (Perceiving)

Abbildung 1: Die vier Skalen des MBTI

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Bents, R./ Blank, R. (2001), S. 45.

Die psychologische Typentheorie geht davon aus, dass sich jede bewusste, geistige Aktivität in vier Funktionen einordnen lässt. Es gibt zwei Wahrnehmungs-Prozesse (über die fünf Sinne oder intuitiv) und zwei Beurteilungs-Prozesse (analytisch und gefühlsmäßig). In der Skala von Meyers-Briggs gibt es ebenfalls zwei Grundfunktionen (S, N, T und F) und zwei Grundeinstellungen (E, I, J und P).<sup>22</sup> Im Folgenden werden die einzelnen Funktionen und Einstellungen eingehend beschrieben.

<sup>20</sup> vgl. Bents, R./ Blank, R. (2001), S. 14.

<sup>21</sup> vgl. Bents, R./ Blank, R. (2001), S. 43.

<sup>22</sup> Vgl. Jung, C.G. (1986), S. 5ff.

## 3.2 Die Grundfunktionen des MBTI

### 3.2.1 Die wahrnehmende Funktion

Die wahrnehmende Funktion dient dazu, Informationen aufzunehmen. Zeigt man z.B. zwei Menschen die gleiche Pflanze, so wird der eine über die tollen Farben berichten, während der andere über die Größe und den Wuchs der Pflanze spricht. Diese Ansichten entsprechen beide der Wahrheit; das Beispiel zeigt jedoch, dass die wahrnehmenden Sinne jedes Menschen auf unterschiedliche Dinge reagieren. Die wahrnehmende Funktion lässt sich wiederum unterteilen in eine sinnliche und eine intuitive Wahrnehmung.

*Sinnliche Wahrnehmung (S):* Sie wird von unseren fünf Sinnen bestimmt (Schmecken, Spüren, Sehen, Riechen und Hören). S-Typen nehmen die Welt direkt durch ihre Sinnesorgane wahr und vertrauen den Eindrücken, die sie dadurch bekommen. In der Regel verfügen sie über eine gute Beobachtungsgabe und haben ein sehr gutes Detailgedächtnis.

*Intuitive Wahrnehmung (N):* N-Typen handeln nach Ihrem Gespür. Gleichzeitig versuchen sie zwischen den verschiedenen Ideen und Wahrnehmungen Beziehungen herzustellen und Strukturen zu entwickeln. Sie verlassen sich lieber auf die Inspiration als auf die Erfahrung.<sup>23</sup>

### 3.2.2 Die analytische Beurteilung

Denken und Fühlen sind rationale Funktionen, insofern sie durch das Moment der Überlegung ausschlaggebend beeinflusst sind. Die analytischen Funktionen werden durch Vernunft und ein bestimmtes Maß an Urteilskraft geleitet. Sie werden unterteilt in die Funktionen Thinking und Feeling.

*Thinking (T):* Bei Entscheidungen verlassen sich diese Menschen bevorzugt auf Ihren Verstand, nur sehr selten lassen sie sich im Entscheidungsprozess von Gefühlen leiten. Diese Personen haben einen analytisch arbeitenden Verstand und vor allem die Fähigkeit, Tatsachen objektiv abzuwägen.

*Feeling (F):* F-Typen entscheiden mit dem Herzen und vertrauen den persönlichen Überzeugungen. Sie sind anpassungsfähig und zeigen viel Verständnis für andere.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Vgl. Bents, R./ Blank, R. (2001), S.50ff.

<sup>24</sup> Vgl. Aiken, L. (1999), S. 211.

### **3.3 Die Grundeinstellungen des MBTI**

#### **3.3.1 Die Einstellung zur inneren Welt/ äußeren Welt**

Durch die Einstellungen zur inneren bzw. äußeren Welt einer Testperson wird ermittelt, wo sich die größte Energiequelle des Einzelnen befindet. Täglich wendet sich jeder Mensch in seinen Handlungen der Außenwelt zu und der eigenen Innenwelt, um nachzudenken.

*Extravertiert (E):* E-Typen brauchen andere Menschen in ihrer Umgebung. Sie holen sich die Energie aus der Umwelt und lassen sich durch Herausforderungen aus der Umwelt mobilisieren. E-Typen haben auch keine Hemmungen einem völlig Fremden persönliche Angelegenheiten anzuvertrauen. Sie sind sehr kontaktfreudig.

*Introvertiert (I):* Die Quelle, die den I-Typen Kraft gibt liegt in deren eigenem Inneren und in Erfahrungen, die sie selbst gemacht haben. Bei Ihnen steht immer zuerst die Reflektion und dann die Handlung. Sie haben gerne viel Zeit und Ruhe für sich allein.<sup>25</sup>

#### **3.3.2 Einstellungen zur äußeren Welt: Beurteilen und Wahrnehmen**

Treten Menschen mit der Außenwelt in Kontakt, dann kontaktieren sie die Umwelt entweder über eine Beurteilung oder eine Wahrnehmung.

*Beurteilend (J):* J-Typen bevorzugen einen durchorganisierten Lebensstil, in der Regel mögen sie keine Überraschungen. Auch regeln sie gerne alles über Pläne und Listen. Sie zeigen gerne Entschlossenheit.

*Wahrnehmend (P):* P-Typen planen nicht gerne, sie warten lieber ab, was sich aus dem Geschehen heraus ergibt. Sie machen gerne einen großen Teil ihrer Arbeit zum Spiel und halten sich alle Optionen offen.<sup>26</sup>

### **3.4 Die 16 Typenprofile des MBTI**

Die Persönlichkeit wird beim MBTI über die unterschiedliche Kombination der 4 Buchstaben definiert. Wie bereits erwähnt gibt es 16 verschiedene Möglichkeiten. Die jeweils 4 Buchstaben umreißen die innere Dynamik und stehen in Wechselbeziehung zueinander.<sup>27</sup>

<sup>25</sup> Vgl. Bents, R./ Blank, R. (2001), S. 55f.

<sup>26</sup> Vgl. Bents, R./ Blank, R. (2001), S. 56ff.

<sup>27</sup> Vgl. Bents, R./ Blank, R. (2001), S. 56ff.

<b>ISTJ</b> I Dominant S Sekundär T Tertiär J Inferior	<b>ISFJ</b> I Dominant S Sekundär F Tertiär J Inferior	<b>INFJ</b> I Dominant N Sekundär F Tertiär J Inferior	<b>INTJ</b> I Dominant N Sekundär T Tertiär J Inferior
<b>ISTP</b> I Dominant S Sekundär T Tertiär P Inferior	<b>ISFP</b> I Dominant S Sekundär F Tertiär P Inferior	<b>INFP</b> I Dominant N Sekundär F Tertiär P Inferior	<b>INTP</b> I Dominant N Sekundär T Tertiär P Inferior
<b>ESTP</b> E Dominant S Sekundär T Tertiär P Inferior	<b>ESFP</b> E Dominant S Sekundär F Tertiär P Inferior	<b>ENFP</b> E Dominant N Sekundär F Tertiär P Inferior	<b>ENTP</b> E Dominant N Sekundär T Tertiär P Inferior
<b>ESTJ</b> E Dominant S Sekundär T Tertiär J Inferior	<b>ESFJ</b> E Dominant S Sekundär F Tertiär J Inferior	<b>ENFJ</b> E Dominant N Sekundär F Tertiär J Inferior	<b>ENTJ</b> E Dominant N Sekundär T Tertiär J Inferior

**Abbildung 2: Die vier Funktionen aller 16 MBTI-Typen**

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Bents, R./ Blank, R. (2001), S. 63.

Der erste Buchstabe im Code beschreibt jeweils die dominante Funktion, der zweite die sekundäre Funktion, der dritte die Tertiäre und der vierte die inferiore Funktion. Die Hauptfunktionen, also diejenigen, denen wir vertrauen, nennt man dominante Funktionen. Die sekundäre Funktion spielt nur eine unterstützende Rolle und ergänzt die Dominante. Die tertiäre Funktion bildet den Gegenpol zur sekundären und die inferiore bildet den Gegenpol zur dominanten Funktion. Diese beiden Funktionen stellen insbesondere in der zweiten Lebenshälfte die Herausforderung für persönliches Wachsen und Reifen dar.<sup>28</sup> Nachfolgendes Beispiel erläutert die Persönlichkeit eines ISFP-Typen (Introversion-Sensing-Feeling-Perceiving).

*ISFP-Typen:* Sie sind zurückhaltend, unauffällig, freundlich, sensibel und bescheiden im Urteil über eigene Fähigkeiten. Sie scheuen Auseinandersetzungen und drängen sich mit Ihrer Meinung nicht auf. Sie führen meist nicht, sind aber loyale Mitarbeiter. Sie lassen sich nicht drängen, wenn es darum geht, Dinge zu erledigen, weil sie den Moment genießen und sich nichts durch unnötige Hast oder Anstrengung verderben lassen wollen. Sie zeigen nach außen eher ihre sinnlich wahrnehmende Seite und verlassen sich innen eher auf ihr gefühlsmäßiges Urteil.<sup>29</sup>

<sup>28</sup> Vgl. Bents, R./ Blank, R. (2001), S. 58ff.

<sup>29</sup> Vgl. Bents, R./ Blank, R. (2001), S. 66.

### 3.5 Probleme und Ausblick

Der Vier-Buchstaben-Code des MBTI hilft dabei, die Präferenzen von Persönlichkeitsfunktionen und Grundhaltungen zu klassifizieren und sie in vielen Gebieten zur Anwendung zu bringen, zum Beispiel in der Arbeit, in Beziehungen oder in der Aus- und Weiterbildung. Als besonders hilfreich gilt der MBTI für Menschen, die herausfinden möchten, welche Interessen sie wirklich haben und was sie sich für ihr Leben eigentlich wünschen.<sup>30</sup> So ziehen unterschiedliche Aufgaben und Berufe auch für gewöhnlich unterschiedliche Typen an. Der Mensch arbeitet dort sehr produktiv, engagiert und glücklich, wo zwischen beruflichen Aufgaben und persönlichen Präferenzen eine hohe Übereinstimmung besteht. Im Berufsleben kann der Einzelne unter Umständen aber auch die Entwicklung seines Typs vorantreiben, wenn er einsieht, dass jede Arbeit auch Aufgaben beinhaltet, die die weniger entwickelten Funktionen fordert, und diese dann als Herausforderung annimmt. So könnte ein T-Typ einen PR-Job dazu benutzen, seine gefühlsmäßige Beurteilung (F) zu schulen, während ein N-Typ einen Produktionsauftrag dazu verwenden könnte, seine sinnliche Wahrnehmung (S) weiter zu entwickeln.<sup>31</sup>

Die Validität des MBTI wurde Anfang der achtziger Jahre von den beiden Forschern Costa und McCrae in Frage gestellt, da die Untersuchungsergebnisse (für Zusammenhänge zwischen Eigenschaften und der Berufswahl) im Gegensatz zu den Befunden standen, die über das in Kapitel 5 vorgestellte Modell der „Big Five“ ermittelt wurden.<sup>32</sup>

Heute zählt der MBTI trotz aller Kritik noch immer zu einem der am meisten benutzten Persönlichkeitsinventare. So wurden sehr viele Materialien zum MBTI veröffentlicht (Profile, Bücher, Computer-Software und Forschungsberichte), obwohl das Konzept der Persönlichkeitstypologie von vielen amerikanischen Forschern als eher unvorteilhaft angesehen wird.<sup>33</sup>

<sup>30</sup> Vgl. Bents, R./ Blank, R. (2001), S. 58ff.

<sup>31</sup> Vgl. Bents, R./ Blank, R. (2001), S. 58ff.

<sup>32</sup> Vgl. McCrae, R.R./ Costa, P.T. (1989), S. 17ff.

<sup>33</sup> Vgl. Aiken, L. (1999), S. 211.

## 4 Das 16 Personality Factor Inventory (16 PF)

### 4.1 Entwicklung und Grundlagen

Das 16 Personality Factor Inventory (16 PF) wurde bereits 1943 von Cattell entwickelt. Er hatte die Herausforderung der beiden Wissenschaftler Allport und Gordon an die Fachwelt angenommen, die kleinstmögliche Zahl sinnverwandter Begriffsgruppen für die fast 4.500 persönlichkeitsbeschreibenden Adjektive des englischen Wörterbuchs festzulegen.<sup>34</sup> Ausgangspunkt seiner Arbeit bildeten die folgenden beiden Fragen:

- Wie entdecken wir die Grundwesenszüge<sup>35</sup>, die viele situationsbedingte Reaktionen abdecken?
- Wo finden wir diese Grundbausteine unserer Persönlichkeit?<sup>36</sup>

Im Rahmen seiner Forschungsbemühungen bezieht sich Cattell auf die folgenden drei Datenquellen, die es ihm ermöglichen sollen, einen möglichst vollständigen Katalog des menschlichen Verhaltens zu erstellen: L-Daten, F-Daten und T-Daten.

*L-Daten (Lebensprotokolldaten)* beziehen sich auf das Verhalten in aktuellen, alltäglichen Lebenssituationen, wie z.B. Schulnoten, den Umgang mit Gleichaltrigen, die Zahl der Vereine oder Einschätzungen eines Individuums über Persönlichkeitswesenszüge wie Geselligkeit, emotionale Stabilität oder Gewissenhaftigkeit.

*F-Daten (Fragebogen-Daten)* beruhen auf Selbstbeobachtung, die eine Selbsteinstufung der Versuchsperson erfordern. Diese Daten sind aber auch anfällig für Verfälschungen, wenn sich die Versuchsperson z.B. in einem besseren Licht präsentieren will.<sup>37</sup>

*T-Daten (Daten aus objektiven Tests)* basieren auf objektiven Tests, Untersuchungssituationen und Beobachtungen. Hier geht es um Verhaltenssituationen en miniature; die Versuchsperson weiß nicht welche Beziehung zwischen der Antwort und dem gemessenen Persönlichkeitsmerkmal hergestellt wird.<sup>38</sup>

### 4.2 Die Entwicklung des 16 PF

Cattell begann mit der Faktoranalyse der L-Daten und untersuchte dann, ob vergleichbare Faktoren in den F-Daten gefunden werden könnten. Das Hauptergebnis seiner Arbeit war das sogenannte 16 Personality Factor Inventory (16 PF), das in Abbildung 3 in der deutschen Fassung von Schneewind dargestellt ist. Mit diesen Faktoren lässt sich die Struktur des Menschen vollständig beschreiben.<sup>39</sup>

<sup>34</sup> Vgl. Howard, P./Howard, J. (2002), S. 239.

<sup>35</sup> Für eine detaillierte Begriffserklärung vgl. Anlage 3.

<sup>36</sup> Vgl. Pervin, L. (2000), S. 242.

<sup>37</sup> Vgl. Raab, G./ Unger, F. (2001), S. 151.

<sup>38</sup> Vgl. Pervin, L. (2000), S. 242.

<sup>39</sup> Vgl. Pervin, L. (2000), S. 244.

1	Sachorientierung	vs.	Kontaktorientierung
2	konkretes Denken	vs.	abstraktes Denken
3	emotionale Störbarkeit	vs.	emotionale Widerstandsfähigkeit
4	soziale Anpassung	vs.	Selbstbehauptung
5	Besonnenheit	vs.	Begeisterungsfähigkeit
6	Flexibilität	vs.	Pflichtbewusstsein
7	Zurückhaltung	vs.	Selbstsicherheit
8	Robustheit	vs.	Sensibilität
9	Vertrauensbereitschaft	vs.	skeptische Haltung
10	Pragmatismus	vs.	Unkonventionalität
11	Unbefangenheit	vs.	Überlegtheit
12	Selbstvertrauen	vs.	Besorgtheit
13	Sicherheitsinteresse	vs.	Veränderungsbereitschaft
14	Gruppenverbundenheit	vs.	Eigenständigkeit
15	Spontanität	vs.	Selbstkontrolle
16	innere Unruhe	vs.	innere Gespanntheit

### Abbildung 3: Die Dimensionen des 16 Personality Factor Inventory

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Raab, G./ Unger, F. (2001), S. 152.

Die Faktoren, die Cattell mit Hilfe der F-Daten fand, schienen denen der L-Daten ziemlich ähnlich zu sein; einige waren jedoch auf den jeweiligen Datentyp begrenzt. So enthält der 16 PF zwölf Wesenszüge, die mit den L-Daten-Wesenszügen übereinstimmen und vier Faktoren, die nur mittels der Fragebogen-Methode zu gewinnen sind. Des Weiteren fand Cattell 21 Grundwesenszüge aus den T-Daten, die eine komplexe Beziehung zu den anderen Datenquellen haben.<sup>40</sup> Inwieweit das deutsche Modell von Schneewind einen Beitrag zur Prognose und Erklärung im Bereich der Personalauswahl und/oder des Kundenverhaltens leistet, müssen zukünftige Studien zeigen.<sup>41</sup>

#### 4.3 Probleme und Ausblick

Die Ergebnisse von Cattell wurden vielfach kritisiert, insbesondere aufgrund der Probleme, die mit der Faktoranalyse verbunden sind. Zum Beispiel ist die Validität der verwendeten Tests oft zweifelhaft, weil die gesammelten Daten zu oberflächlich erscheinen im Vergleich zu ihrer weitreichenden Interpretation.<sup>42</sup> So sollen die Persönlichkeitsmerkmale, die Cattell identifiziert hat, eine vollständige Beschreibung der Persönlichkeit ermöglichen. Die Struktur der Person soll mit der Kenntnis aller wichtigen Faktoren dieser Merkmalsgruppe vollständig beschreibbar sein. Die Folge wäre, dass Cattell damit ein generell gültiges Schema der menschlichen Persönlichkeit

<sup>40</sup> Vgl. Pervin, L. (2000), S. 246; vgl. hierzu auch das Beispiel in Anhang 2, das die Beziehungen zwischen den Daten von zwei verschiedenen Datenquellen verdeutlicht (L-Daten-Ratings und F-Daten-Antworten).

<sup>41</sup> Vgl. Raab, G./ Unger, F. (2001), S. 153.

<sup>42</sup> Vgl. Pervin, L. (2000), S. 248.

entwickelt hätte, das auch eine sichere Voraussage des menschlichen Verhaltens in den verschiedensten Situationen ermöglichen würde.<sup>43</sup>

Der Mensch kann aber nicht als statistische Einheit betrachtet werden. Auch Cattell ist sich dessen bewusst und betont deshalb, dass die Persönlichkeitswesenszüge nur allgemeine Handlungsmuster beschreiben, dass aber die exakte Beschreibung eines Individuums zu einem gegebenen Moment eine Messung der Persönlichkeitswesenszüge und des Zustands (z.B. Angst, Müdigkeit, Aufregung oder Neugierde) erfordert.<sup>44</sup> Damit bleibt die Aufgabe bestehen, über Stabilitätsmuster und Verhaltensvariabilität Rechenschaft abzulegen.<sup>45</sup> Cattell führt unter anderem als Beweis für die Existenz der Persönlichkeitswesenszüge folgendes an:<sup>46</sup>

- Die Ergebnisse der Faktoranalyse verschiedener Arten von Daten (vgl. Kapitel 2.2)
- Ähnliche Ergebnisse in verschiedenen Kulturen
- Ähnliche Ergebnisse in verschiedenen Altersgruppen

Allgemein lässt sich zum Konzept der Wesenszüge sagen, zu dem auch die im folgenden Kapitel beschriebenen „Big Five“ gehören, dass die genannten Theorien in den letzten 50 Jahren eine wichtige Rolle gespielt haben. Grund hierfür sind unter anderem die Stärken der Wesenszugtheorie:<sup>47</sup>

- Die Forschung
- Die Formulierung interessanter Hypothesen (z.B. die lexikalische Hypothese von Goldberg)
- Die potentielle Verbindung zur Biologie hinsichtlich der Arbeit über genetische Anteile an der Persönlichkeit

---

<sup>43</sup> Vgl. Raab, G./ Unger, F. (2001), S. 153.

<sup>44</sup> Vgl. Pervin, L. (2000), S. 247f.

<sup>45</sup> Vgl. Pervin, L. (2000), S. 289.

<sup>46</sup> Vgl. Pervin, L. (2000), S. 246.

<sup>47</sup> Vgl. Pervin, L. (2000), S. 249.

## 5 Das Fünf-Faktoren-Modell („Big Five“)

### 5.1 Entwicklung und Grundlagen

Das Fünf-Faktoren-Modell, auch „Big Five“ genannt, entstand im Rahmen von Forschungsbemühungen, die die Zusammengehörigkeit der Wesenszüge aufzeigen sollten. Aufbauend auf die früheren Untersuchungen von Cattell und anderen Forschern führte Norman 1963 eine Faktoranalyse durch und entdeckte dabei fünf grundlegende Persönlichkeitsfaktoren. Viele weitere Forscher führten ähnliche Untersuchungen durch, kamen dabei aber immer auf das gleiche Ergebnis. Diese fünf Faktoren erwiesen sich im Laufe der Zeit als sehr stabil.<sup>48</sup> Auch Costa und McCrae bestätigten die Ergebnisse und entwickelten zur Messung der verschiedenen Dimensionen einen standardisierten Fragebogen mit einer 240 Items umfassenden Liste.<sup>49</sup>

Der Persönlichkeitsforscher Goldberg zeigte sich 1981 ebenfalls beeindruckt von der Beständigkeit der Ergebnisse. Er meinte dazu: „Es lasse sich durchaus vertreten, dass jedes Modell zur Strukturierung individueller Unterschiede etwas dieser Dimension der ‚Big Five‘ vergleichbares enthalten sollte – in irgendeiner Form.“<sup>50</sup> Auf diese Weise entstand die Bezeichnung „Big Five“ für die fünf Faktoren.

Die „Großen Fünf“ erfassen die individuellen Unterschiede der Persönlichkeit und werden jeweils repräsentiert durch die fünf Buchstaben N, E, O, L und C. Sie sind alle bipolar angelegt. Beschreibungen, die den Namen des Faktors näher charakterisieren beschreibt der hohe Skalenwert, Eigenschaften die ihm unähnlich sind den niedrigeren Skalenwert der jeweiligen Dimension.<sup>51</sup> Nach Costa und McCrae sind sie folgendermaßen gegliedert:<sup>52</sup>

#### *N Neurotizismus/emotionale Labilität*

Diese Dimension kennzeichnet Individuen mit der Neigung zu seelischem Leid, unrealistischen Ideen, exzessiven Gelüsten und Bedürfnissen und mangelnder Anpassungsfähigkeit.

- niedriger Skalenwert: belastbar (zufrieden, beherrscht, sicher, stressfrei)
- mittlerer Skalenwert: besonnen (in Stresssituationen gelegentlich besorgt)
- hoher Skalenwert: sensibel (angespannt, wachsam, ängstlich)

#### *E Extraversion*

Diese Dimension bewertet die Quantität und Intensität zwischenmenschlicher Interaktion, den Grad der Aktivität, die Notwendigkeit, stimuliert zu werden und die Fähigkeit sich zu freuen.

<sup>48</sup> Vgl. Pervin, L. (2000), S. 254.

<sup>49</sup> Vgl. Costa, P.T./McCrae, R.R. (1995), S. 21 und S. 28ff.; ähnlich Raab, G./Unger, F. (2001), S. 154.

<sup>50</sup> Pervin, L. (2000), S. 254.

<sup>51</sup> Vgl. Raab, G./Unger, F. (2001), S. 155.

- niedriger Skalenwert: introvertiert (zurückgezogen, zurückhaltend, gehemmt)
- mittlerer Skalenwert: ambivertiert (schätzt eine Ausgewogenheit von Einsamkeit und Geselligkeit)
- hoher Skalenwert: extravertiert (gesellig, enthusiastisch, aktiv)

#### *O Offenheit/Kreativität*

Diese Dimension bewertet eigenständiges Suchen und ob Erfahrungen um ihrer selbst willen geschätzt werden und die Toleranz gegenüber dem Unbekannten und dessen Erkundung.

- niedriger Skalenwert: bewahrend (konservativ, praxisnah orientiert, tüchtig)
- mittlerer Skalenwert: moderat (meistert die Spanne zwischen Effizienz und Innovation)
- hoher Skalenwert: erneuernd (neugierig, träumerisch, visionär)

#### *L Liebenswürdigkeit/Annehmlichkeit*

Diese Dimension bewertet die Qualität der zwischenmenschlichen Orientierung entlang eines Kontinuums von Mitgefühl bis Feindseligkeit in Gedanken, Gefühlen und Taten.

- niedriger Skalenwert: herausfordernd (fragend, rivalisierend, stolz)
- mittlerer Skalenwert: vermittelnd (findet es angenehm eine Win-Win-Situation herbeizuführen)
- hoher Skalenwert: anpassend (konform, guter Mannschaftsspieler, unterstützend, hilfsbereit)

#### *C Gewissenhaftigkeit*

Diese Dimension bewertet das Maß an Organisation, Ausdauer und Motivation beim zielgerichteten Handeln. Sie spiegelt den Kontrast zwischen zuverlässigen, pingeligen Menschen zu nachlässigen und schlampigen Menschen wieder.

- niedriger Skalenwert: flexibel (spontan, spielerisch, fühlt sich wohl im Chaos, kann gut mehrere Dinge gleichzeitig tun)
- mittlerer Skalenwert: ausbalanciert (hält berufliche und private Anforderungen in der Balance)
- hoher Skalenwert: fokussiert (organisiert, perfektionistisch, ehrgeizig)

Die fünf Dimensionen erfassen jene Wesenszüge, die den Menschen im Leben am Wichtigsten sind. Goldberg verdeutlicht die Problematik in seiner grundlegenden lexikalischen Hypothese<sup>53</sup>: „Die Vielfalt der individuellen Unterschiede ist nahezu grenzenlos, doch die meisten dieser Unterschiede sind für den alltäglichen Umgang der Menschen miteinander bedeutungslos und fallen kaum auf.“<sup>54</sup> Goldberg macht mit

<sup>52</sup> Vgl. Pervin, L. (2000), S. 255 sowie Howard, P./Howard, J. (2002), S. 24.

<sup>53</sup> Vgl. hierzu die Begriffserklärungen in Anlage 3.

<sup>54</sup> Pervin, L. (2000), S. 257.

dieser Aussage deutlich, dass im Zusammenleben der Menschen nur einige Wesenszüge wirklich wichtig sind, und diese werden in den „Big Five“ berücksichtigt.<sup>55</sup>

## 5.2 Die großen Fünf in Persönlichkeitsfragebogen/-inventaren

### 5.2.1 Das Persönlichkeitsinventar von Goldberg

Das „Big Five“ Inventar von Goldberg ist in Abbildung 4 in einer gekürzten Fassung dargestellt. Zur Bestimmung jeder der fünf Dimensionen werden jeweils fünf Adjektivpaare herangezogen.

	<i>sehr</i>		<i>mäßig</i>		<i>gar nicht</i>		<i>mäßig</i>		<i>sehr</i>		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
<b><i>Introversion vs. Extraversion</i></b>											
schweigsam	1	2	3	4	5	6	7	8	9	redselig	
unbestimmt	1	2	3	4	5	6	7	8	9	bestimmt	
wenig unternehmungslustig	1	2	3	4	5	6	7	8	9	unternehmungslustig	
antriebsam	1	2	3	4	5	6	7	8	9	energiegeladen	
ängstlich	1	2	3	4	5	6	7	8	9	mutig	
<b><i>Feindseligkeit vs. Liebenswürdigkeit</i></b>											
unfreundlich	1	2	3	4	5	6	7	8	9	freundlich	
unkooperativ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	kooperativ	
selbstsüchtig	1	2	3	4	5	6	7	8	9	selbstlos	
mißtrauisch	1	2	3	4	5	6	7	8	9	vertrauensvoll	
geizig	1	2	3	4	5	6	7	8	9	großzügig	
<b><i>Mangelnde Zielvorstellung vs. Gewissenhaftigkeit</i></b>											
unorganisiert	1	2	3	4	5	6	7	8	9	organisiert	
verantwortungslos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	verantwortungsvoll	
unpraktisch	1	2	3	4	5	6	7	8	9	praktisch	
nachlässig	1	2	3	4	5	6	7	8	9	gründlich	
faul	1	2	3	4	5	6	7	8	9	fleißig	
<b><i>Emotionale Stabilität vs. Neurotizismus</i></b>											
entspannt	1	2	3	4	5	6	7	8	9	angespannt	
in sich ruhend	1	2	3	4	5	6	7	8	9	nervös	
stabil	1	2	3	4	5	6	7	8	9	instabil	
zufrieden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	unzufrieden	
fühllos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	gefühlvoll	
<b><i>Verschlossenheit vs. Offenheit gegenüber neuen Erfahrungen</i></b>											
phantasielos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	phantasievoll	
unkreativ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	kreativ	
nicht wissbegierig	1	2	3	4	5	6	7	8	9	neugierig	
unüberlegt	1	2	3	4	5	6	7	8	9	überlegt	
naiv	1	2	3	4	5	6	7	8	9	kultiviert	

#### Abbildung 4: Transparent Bipolar Inventory von Goldberg

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Pervin, L. (2000), S. 254.

Das dargestellte Persönlichkeitsinventar kann dem Einzelnen helfen, die eigene Persönlichkeit innerhalb der fünf Dimensionen einzuschätzen. Folgende Richtlinien sind dabei zu beachten: Es sollte möglichst versucht werden, sich selbst so genau wie möglich zu beschreiben. Wichtig dabei ist, darauf zu achten, dass man sich so beschreibt, wie man ist und nicht wie man gerne sein möchte. Vergleiche mit anderen Personen gleichen Geschlechts und etwa gleichen Alters helfen bei der Einordnung.

<sup>55</sup> Vgl. Pervin, L. (2000), S. 257.

Bei jeder der aufgeführten Skalen wird die Zahl eingekreist, die dem Wesen am besten entspricht.

Um den allgemeinen Punktestand bei den Big Five zu errechnen, werden alle Zahlen pro Faktor addiert und das Ergebnis durch fünf geteilt. Auf diese Weise wird die höchste und niedrigste Punktzahl ermittelt, die einen Vergleich ermöglicht, inwieweit die Punktzahlen dem erwarteten Ergebnis entsprechen und ob Diskrepanzen zum allgemeinen Selbstverständnis auftreten.<sup>56</sup>

### **5.2.2 Der NEO-PI-R (NEO-Personality Inventory Revised)**

1992 entwickelten Costa und McCrae den NEO-PI-R Fragebogen, mit dem die „Big Five“ Persönlichkeitsfaktoren gemessen werden können.<sup>57</sup> Die darin enthaltenen Items, die als Ganzes den heute mit am häufigsten benutzten Persönlichkeitsfragebogen zur Ermittlung der „Big Five“ bilden, gelten als adäquate Messfaktoren der fünf Wesenszüge.<sup>58</sup> Der NEO-PI-R wird vor allem auf dem Gebiet der Berufswahl, der Diagnose von Persönlichkeit, als auch bei Entscheidungen hinsichtlich psychologischer Behandlungen angewandt. Es wird jedoch noch einige Zeit brauchen, bis die Anwendungsmöglichkeiten umfassend bewertet werden können.<sup>59</sup>

Die beiden Forscher haben jede Dimension der „Big Five“ in sechs spezifischere Aspekte aufgeschlüsselt. Dadurch konnten sie die Dimensionen exakter darstellen. Jeder Aspekt wird wiederum mit 8 Items bemessen, so dass der NEO-PI-R aus insgesamt 240 Items besteht. Abbildung 5 gibt die einzelnen Dimensionen wieder.<sup>60</sup> Die Ergebnisskalen können als sehr zuverlässig eingestuft werden und erweisen ihre Gültigkeit auch im Vergleich mit anderen Instrumentarien, wie etwa dem Inventar von Goldberg (vgl. Kapitel 5.2.1).

---

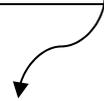
<sup>56</sup> Vgl. Pervin, L. (2000), S.256.

<sup>57</sup> Vgl. Costa, P.T./McCrae, R.R. (1995), S. 21ff.

<sup>58</sup> Vgl. De Raad, B. (2000), S. 80.

<sup>59</sup> Vgl. Pervin, L. (2000), S. 266.

<sup>60</sup> Vgl. Pervin, L. (2000), S. 258.

BIG FIVE	Neurotizismus	Extraversion	Offenheit	Liebenswürdigkeit	Gewissenhaftigkeit
		↓	↓	↓	↓
ASPEKTE	Ängstlichkeit	Wärme	Phantasie	Vertrauen	Kompetenz
	wütende Feindseligkeit	Geselligkeit	Ästhetik	Ehrlichkeit	Ordnung
	Depression	Selbstsicherheit	Gefühle	Altruismus	Pflichtgefühl
	Befangenheit	positive Gefühle	Taten	Nachgiebigkeit	Leistung
	Erregbarkeit	Reizsuche	Ideen	Bescheidenheit	Selbstdisziplin
	Verletzbarkeit	Aktivität	Werte	Sanftmütigkeit	Besonnenheit
ITEMS					
	Bsp. Aktivität: „Wenn ich etwas mache, mache ich es mit vollem Einsatz“ „Mein Leben läuft im Schnellschritt“				

### Abbildung 5 Die Faktoren, Aspekte und Items des NEO-PI-R

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Pervin, L.(2000), S. 258ff.

Bisher hat sich das NEO-PI-R als methodenstabil erwiesen und sich in Fragebogen und bei Interviewurteilen bewährt.<sup>61</sup> Auf der Grundlage ihrer Studien gehen Costa und McCrae davon aus, dass die fünf Faktoren, die vom NEO-PI-R bewertet werden sowohl notwendig als auch ausreichend sind, die grundlegenden Dimensionen der Persönlichkeit zu beschreiben und dass kein anderes System so vollständig und dabei doch so sparsam ist. Der NEO-PI-R kann sowohl zur Selbsteinschätzung als auch für Ratings durch andere angewandt werden.<sup>62</sup> Costa und McCrae selbst beurteilten ihr Modell wie folgt:

„It is of course possible that future research will discover other domains of personality not covered by the scales of the NEO-PI-R, but in the meantime no other system has a better claim to comprehensiveness.“<sup>63</sup>

#### 5.2.3 Probleme und Ausblick

Die „Big Five“ haben überall in der Welt große Akzeptanz gefunden. Eine in den letzten Jahren zunehmende Anzahl von Belegen zeigt, dass die „Big Five“ auch in unterschiedlichen Kulturräumen Gültigkeit besitzen.<sup>64</sup> So habe sie Bestand in einer Vielzahl von nationalen, ökonomischen, kulturellen, religiösen und sprachlichen

<sup>61</sup> Vgl. Raab, G./ Unger, F. (2001), S.155.

<sup>62</sup> Vgl. Pervin, L. (2000), S. 258ff.

<sup>63</sup> Hogan, R. et al..(1997), S. 747.

<sup>64</sup> Vgl. Raab, G./ Unger, F. (2001), S. 154f.

Umgebungen, einschließlich ihrer Versionen in Englisch, Spanisch, Italienisch, Deutsch, Portugiesisch, Holländisch, Chinesisch, Japanisch, Koreanisch, Hebräisch, Türkisch, Shoshone, Finnisch, Schwedisch, Tschechisch, Polnisch, Russisch, Französisch, Norwegisch, Ungarisch, Isländisch und Taiwanesisch.<sup>65</sup> Eine positive Folge davon ist unter anderem, dass die „Big Five“ auch zukünftig eine Reihe von Forschungsarbeiten anregen werden. Diese sind notwendig, da aufgrund des hohen Abstraktionsgrades der einzelnen Faktoren Schwierigkeiten auftreten, Verhaltensweisen in spezifischen Situationen zu erklären.<sup>66</sup>

Die beiden Persönlichkeitsforscher Howard und Howard haben beispielsweise einen Test entwickelt, der speziell auf die Bedürfnisse am Arbeitsplatz ausgerichtet ist: Das WorkPlace Big Five ProFile (WB5P). Im Unterschied zum NEO-PI-R (das genutzt wird um die Persönlichkeit eines Erwachsenen allgemein zu beschreiben) wird der WB5P für die Persönlichkeitsbeschreibung im Arbeitsumfeld benutzt.<sup>67</sup>

Es stellen sich jedoch auch einige Fragen, wie zum Beispiel was bei den „Big Five“ ausgelassen oder vernachlässigt wurde. So behaupten viele Wesenszugtheoretiker, dass die Persönlichkeit aus mehr besteht als nur aus den „Großen Fünf“. Auch der Mangel an Untersuchungen des Individuums überrascht bei den „Big Five“, obwohl sich die Theorie eigentlich mit individuellen Unterschieden befasst. Ein Kritiker formulierte dies sinngemäß wie folgt: Das Fünf-Faktoren Modell sei im wesentlichen eine Psychologie des Fremden, ein kurzes und einfaches Portrait eines x-beliebigen.<sup>68</sup>

McCrae selbst beschreibt die Entwicklung der „Big Five“ wie folgt:

„Heute spricht sehr viel für die Arbeitshypothese, dass das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit in seiner Repräsentation der Wesensstrukturen im wesentlichen stimmig ist ... Stimmt diese Hypothese – haben wir die grundlegenden Dimensionen der Persönlichkeit wirklich entdeckt – dann markiert dies den Wendepunkt in der Persönlichkeitspsychologie.“<sup>69</sup>

Ein weiteres Problem, das Kritiker des „Big Five“ ansprechen ist, dass eine Theorie über Persönlichkeitsveränderungen fehlt. In der letzten Zeit entstehen hierzu aber vermehrt Forschungsarbeiten. Wesenszugforscher versuchen vorherzusagen, wie besondere Lebenserfahrungen systematische Veränderungen der Persönlichkeitswesenszüge hervorrufen.<sup>70</sup> Ähnlich beschreibt Pervin die aktuelle Situation:

„Insgesamt gesehen ist die Theorie der Wesenszüge lebendig und wohlauf, doch einige Schmerzen und Kümernisse bleiben. In welcher Form sich der Patient entwickeln und verändern wird, bleibt abzuwarten.“<sup>71</sup>

<sup>65</sup> Vgl. Howard, P./Howard, J. (2002), S. 27.

<sup>66</sup> Vgl. Raab, G./Unger, F. (2001), S. 154f.

<sup>67</sup> vgl. Howard, P./Howard, J. (2002), S.28 ff.

<sup>68</sup> vgl. Pervin, L. (2000), S. 288.

<sup>69</sup> Zitiert nach Pervin, L. (2000), S. 253.

<sup>70</sup> vgl. Pervin, L. (2000), S. 287.

<sup>71</sup> Pervin, L. (2000), S. 288.

## 6 Zusammenfassung und Ausblick

In den einzelnen Kapiteln wurden vier Persönlichkeitsmodelle vorgestellt. Sie unterscheiden sich z.B. in der praktischen Anwendbarkeit. Der MBTI und MMPI sind für Laien sehr kompliziert zu verstehen und auszuführen. Folglich wird auch bei beiden Modellen Nichtfachleuten empfohlen, sich an geschultes Fachpersonal zur Durchführung zu wenden. Beim 16 PF und den „Big Five“ dagegen ist eine Selbsteinschätzung sehr gut möglich. Dennoch sollten Probleme, die bei der Interpretation bei allen Modellen auftreten können, nicht unterschätzt werden.

Grundsätzlich stellt sich auch die Frage, wie nützlich die vorgestellten Modelle im Zusammenhang mit einer wirtschaftlichen Fragestellung sein können. Da, wie in der Einführung bereits erwähnt, das Verhalten durch Persönlichkeit und Umwelt determiniert wird, ist man nicht allein aufgrund von Persönlichkeitsmerkmalen in der Lage das Verhalten von Konsumenten im wesentlichen zu erklären oder vorherzusagen. Aber die Modelle leisten einen Beitrag zum besseren Verständnis<sup>72</sup> und wie anhand der Anzahl der vorhandenen Modelle (vgl. Anhang 1) ersichtlich wird, stieg das Interesse an den Persönlichkeitstheorien seit der Mitte des 20. Jahrhunderts deutlich an. Neue Ratings, Inventare und Tests erscheinen jedes Jahr.<sup>73</sup>

In Anlehnung an Pervin lässt sich das menschliche Verhalten abschließend mit einem sehr komplizierten Puzzle vergleichen. Die in diesem Arbeitspapier erläuterten Persönlichkeitstheorien und eine Reihe weiterer Forschungsansätze liefern viele brauchbare Bruchstücke zur Lösung des Puzzles. Einige Teilstücke werden in der Zukunft ausgesondert und andere werden draußen bleiben, da sie nicht in das Puzzle passen. Doch viele Stücke werden erhalten bleiben, wenn das endgültige Bild der Persönlichkeit einmal zusammengesetzt sein wird.<sup>74</sup>

---

<sup>72</sup> Vgl. Raab, G./ Unger, F. (2001), S. 155.

<sup>73</sup> Vgl. Aiken, L. (1999), S. 404f.

<sup>74</sup> Vgl. Pervin, L. (2000), S. 490f.

## Anhang 1: Geschichtliche Entwicklung der Persönlichkeitstheorien

- 1905 Der Psychoanalytiker Carl Jung benutzt die „word associations technique“ um mentale Komplexe aufzudecken und zu analysieren.
- 1927 Die erste Ausgabe von E.K. Strong's SVIP (Strong's Vocational Interest Blank for Men) wurde veröffentlicht.
- 1936 Allport und Gordon fordern die Fachwelt auf, die kleinstmögliche Zahl sinnverwandter Begriffsgruppen für die fast 4500 persönlichkeitsbeschreibenden Adjektive zu finden.
- 1943 Der MMPI (Minnesota Multiphasic Personality Inventory) von S.Hathaway und J. McKinley wurde veröffentlicht
- 1949 R. Cattell entwickelt das 16-Personality-Factor-Inventory
- 1961 Block veröffentlicht das California Q-Set (CQS)
- 1963 Warren Norman führt aufgrund der früheren Untersuchungen von Cattell neue Untersuchungen durch und bestätigt die Big Five
- 1970 Eysenck stellt seine drei Dimensionen zur Charakterisierung von Individuen vor (Extraversion, Neurotizismus und Psychotizismus)
- 1984 Das Jackson Personality Research Form wird veröffentlicht
- 1985 Costa und McCrae veröffentlichen das Fünf-Faktoren-Modell (Big Five)
- 1986 Das Hogan Personality Inventory wird veröffentlicht
- 1987 Die Revision der CPI (California Psychological Inventory) von Gough wurde veröffentlicht.
- 1989 Der MMPI II (von S.Hathaway und J. McKinley) wurde veröffentlicht
- 1990 Der MBTI (Myers –Briggs Type Indicator) wurde von zwei Frauen veröffentlicht  
Goldbergs Transparent Trait Rating Form wird veröffentlicht  
Kline/ Lapham veröffentlichen den Professional Personality Questionnaire
- 1992 Costa und McCrae entwickeln einen Fragebogen zur Messung der Dimensionen der Big Five: den NEO-PI-R (NEO Personality Inventory).

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Aiken, L. (1999), S. 40ff.

## Anhang 2: Beziehungen zwischen L-Daten-Ratings und F-Daten-Antworten

Ichstärke vs. Emotionalität und Neurotizismus in L- und F-Daten

*Verhaltensbeurteilung durch einen Beobachter nach folgenden Eigenschaften:*

Ichstärke		Emotionalität
Reif	vs.	Unfähig, Frustration zu ertragen
Stetig, beharrlich	vs.	Veränderlich
Gefühlsmäßig ruhig	vs.	Gefühlsmäßig impulsiv
Realistisch im Umgang mit Problemen	vs.	Weicht aus, vermeidet notwendige Entscheidungen
Abwesenheit von neurotischer Müdigkeit	vs.	Neurotisch müde (ohne dass wirkliche Anstrengungen vorliegen)

*Antworten auf folgende Fragebogen-Fragen (die kursiv gedruckten Antworten zeigen hohe Ichstärke an):*

Können Sie schwer ein Nein als Antwort hinnehmen, selbst wenn das, was Sie tun wollen, offensichtlich unmöglich ist?

- (a) Ja (b) *Nein*

Wenn Sie Ihr Leben noch einmal zu leben hätten, würden Sie

- (a) *Es im wesentlichen genauso haben wollen* (b) Es ganz anders planen?

Haben Sie oft beunruhigende Träume?

- (a) Ja (b) *Nein*

Scheinen Ihnen Ihre Stimmungen manchmal unbegründet zu sein?

- (a) Ja (b) *Nein*

Fühlen Sie sich müde, selbst wenn Sie nichts getan haben, das der Grund dafür sein könnte?

- (a) *Selten* (b) Oft

Können Sie alte Gewohnheiten ändern, ohne rückfällig zu werden, nachdem Sie sich einmal dazu entschlossen haben?

- (a) *Ja* (b) Nein

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Pervin, L. (2000), S. 244.

## Anhang 3: Erläuterungen zu den wichtigsten Begriffen

**Cardio-respiratorisches System:** Herz-Lungen System<sup>75</sup>

**Depressiv:** gedrückte Stimmung, traurig, niedergeschlagen<sup>76</sup>

**Faktoranalyse:** statistisches Verfahren, das eine große Anzahl von Merkmalen oder Eigenschaften auf eine kleine Anzahl grundlegender Dimensionen oder Faktoren zurückführt. Ziel ist es dabei ein sinnvolles klassifizieren der verschiedenen Eigenschaften von Individuen zu ermöglichen<sup>77</sup>

**Gastro-intestinales System:** Magen-Darm System<sup>78</sup>

**Grundlegende lexikalische Hypothese:** Sie geht davon aus, dass sich die meisten der wichtigen individuellen Unterschiede im menschlichen Miteinander im Laufe der Zeit in der Sprache verschlüsselt haben.<sup>79</sup>

**Grundwesenszüge:** Cattell unterscheidet zwischen Oberflächen- und Grundwesenszügen, dabei bezieht er sich auf die Ebene, auf der wir ein Verhalten beobachten. Oberflächenwesenszüge drücken Verhaltensweisen aus, die oberflächlich zusammen passen, aber in Wirklichkeit nicht immer zusammen auftreten. Ein Grundwesenszug ist dagegen ein Ausdruck von assoziierten Verhaltensweisen, die zusammen variieren und eine Einheit, also eine unabhängige Persönlichkeitsdimension bilden. Die Grundwesenszüge repräsentieren die Grundbausteine der Persönlichkeit.<sup>80</sup>

**Manie:** eine Form der affektiven Psychose mit inadäquat gehobener Stimmung, Steigerung der Wahrnehmungsintensität, Denkstörungen, usw.<sup>81</sup>

**Motilität:** Bewegungsvermögen<sup>82</sup>

**Neurologie:** Fachgebiet der Medizin, das sich mit der Erforschung, Diagnostik und Behandlung der Erkrankungen des Nervensystems und der Muskulatur befasst<sup>83</sup>

**Sekretorisch:** die Sekretion von Drüsen betreffend<sup>84</sup>

**Trophisch:** Bedeutung von Ernährung<sup>85</sup>

**Uterin:** zur Gebärmutter gehörend, auf sie bezogen<sup>86</sup>

**Vasomotorisch:** auf die Gefäßnerven beziehend, sie betreffend<sup>87</sup>

<sup>75</sup> Vgl. Pschyrembel, W. et al. (2002), S. 266 und S. 1440.

<sup>76</sup> Vgl. Pschyrembel, W. et al. (2002), S.350.

<sup>77</sup> Vgl. Raab, G./ Unger, F. (2001), S.151.

<sup>78</sup> Vgl. Pschyrembel, W. et al. (2002), S.572, S. 807.

<sup>79</sup> Vgl. Pervin, L. (2000), S. 257.

<sup>80</sup> Vgl. Pervin, L. (2000), S. 242.

<sup>81</sup> Vgl. Pschyrembel, W. et al. (2002), S. 1023.

<sup>82</sup> Vgl. Pschyrembel, W. et al. (2002), S. 1086.

<sup>83</sup> Vgl. Pschyrembel, W. et al. (2002), S. 1166.

<sup>84</sup> Vgl. Drosdowski, G. et al. (1992), S. 405.

<sup>85</sup> Vgl. Drosdowski, G. et al. (1992), S. 458.

<sup>86</sup> Vgl. Drosdowski, G. et al. (1992), S. 464.

<sup>87</sup> Vgl. Drosdowski, G. et al. (1992), S. 466.

## Literaturverzeichnis

- Aiken, Lewis R.: Personality Assessment- Methods and Practices, 3. überarbeitete Auflage, Hogrefe & Huber Publisher, Göttingen 1999.
- Bents, Richard/Blank, Reiner: Der M.B.T.I.- Die 16 Grundmuster unseres Verhaltens, 3. Auflage, Claudius Verlag, München 2001.
- Costa, Paul T./McCrae, Robert R.: Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory, in: Journal of Personality Assessment, 64 (1), 1995, S. 21-50.
- De Raad, Boele: The Big Five Personality Factors- The Psycholexical Approach to Personality, Hogrefe & Huber Publisher, Göttingen 2000.
- Drosdowski, Günther: Schülerduden Fremdwörterbuch, 3. Auflage, Meyers Lexikonverlag, Mannheim 1992.
- Hogan, Robert et al.: Handbook of personality psychology, Academic Press, San Diego/USA 1997.
- Howard, Pierce J./Howard, Jane M.: Führen mit dem Big-Five-Persönlichkeitsmodell, Campus Verlag, Frankfurt 2002.
- Jung, Carl G.: Psychologische Typen, Walter Verlag, Olten 1986.
- McCrae, Robert R./Costa, Paul T.: Reinterpreting the MBTI from the Perspective of the Five- Factor Model of Personality, in: Journal of Personality, 57 (1), 1989, S. 17-40.
- Pervin, Lawrence A.: Persönlichkeitstheorien, 4. Auflage, Verlag Ernst Reinhardt, München 2000.
- Pschyrembel, Willibald.: Klinisches Wörterbuch, 259. Auflage, Verlag Walter de Gruyter, Berlin 2002.
- Raab, Gerhard/Unger, Fritz: Marktpsychologie- Grundlagen und Anwendung, 1. Auflage, Verlag Dr. Th. Gabler, Wiesbaden 2001.
- Spreen, Otfried/Hathaway, Starke R.: MMPI Saarbrücken, 3. unveränderter Nachdruck, Verlag Hans Huber, Bern 1991.
- Zaltman, Gerald: Hidden Minds, in: Harvard Business Review, Juni 2002, S. 26-27.