

www.testarchiv.eu

Open Test Archive

Repositorium für Open-Access-Tests

Verfahrensdokumentation:

B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest

Satow, L. (2021)

Satow, L. (2021). B5T®. Big-Five-Persönlichkeitstest [Verfahrensdokumentation, Testdokumentation und Fragebogen deutsch, englisch, französisch, italienisch, spanisch]. In Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID) (Hrsg.), Open Test Archive. Trier: ZPID.
<http://dx.doi.org/10.23668/psycharchives.4611>

Alle Informationen und Materialien zu dem Verfahren finden Sie im Testarchiv unter:
<https://www.testarchiv.eu/de/test/9008218>

Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID)

Universitätsring 15
54296 Trier

www.leibniz-psychology.org

Inhaltsverzeichnis

1. Testkonzept.....	3
1.1 Theoretischer Hintergrund	3
1.2 Testaufbau	3
1.3 Auswertungsmodus	3
1.4 Auswertungshilfen	4
1.5 Auswertungszeit	4
1.6 Itembeispiele	4
1.7 Items	5
2. Durchführung.....	9
2.1 Testformen.....	9
2.2 Altersbereiche	9
2.3 Durchführungszeit	9
2.4 Material.....	9
2.5 Instruktion.....	9
2.6 Durchführungsvoraussetzungen.....	10
3. Testkonstruktion	10
4. Gütekriterien.....	11
4.1 Objektivität	11
4.2 Reliabilität	11
4.3 Validität.....	11
4.4 Normierung.....	12
5. Anwendungsmöglichkeiten	12
6. Kurzfassung	13
Diagnostische Zielsetzung	13
Aufbau	13
Grundlagen und Konstruktion	13
Empirische Prüfung und Gütekriterien.....	13
7. Bewertung.....	13
8. Literatur	14

1. Testkonzept

1.1 Theoretischer Hintergrund

Der B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest wurde mit dem Ziel entwickelt, die fünf grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen Neurotizismus (N), Extraversion (E), Gewissenhaftigkeit (C), Verträglichkeit (A) und Offenheit (O) zu erfassen (vgl. Allport, 1937; Cattell, 1957, 1965; Eysenck, 1947; Goldberg, 1981, 1993; Norman, 1963; Tupes & Christal, 1961). Gleichzeitig sollte er bei überzeugender faktorieller Struktur und hoher Reliabilität (Testgenauigkeit) kürzer sein als bisherige Tests (vgl. McCrae & Costa, 2004). und sich durch eine sorgfältige Formulierung der Testitems 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 (Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung; LM), Machtmotiv (Bedürfnis nach Macht und Einfluss; MM) und Sicherheitsmotiv (Bedürfnis nach Sicherheit und Ordnung; SM) (vgl. Maslow, 1971; McClelland, 1987; Reiss, 2008).

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 der Version 2020 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.

1.2 Testaufbau

Der Test umfasst fünf Skalen zu Messung der Big-Five-Persönlichkeitsdimensionen, drei Skalen zu Messung der Grundmotive und eine Kontrollskala.

Skalen der B5-Persönlichkeitsdimensionen:

1. Neurotizismus (N), 10 Items
2. Extraversion (E), 10 Items
3. Gewissenhaftigkeit (C), 10 Items
4. Verträglichkeit (A), 10 Items
5. Offenheit (O), 10 Items

Skalen zu Messung der Grundmotive:

1. Leistungsmotiv, 6 Items
2. Machtmotiv, 6 Items
3. Sicherheitsmotiv, 6 Items

Kontrollskala:

1. Ehrlichkeit bei der Testbeantwortung (H), 4 Items

1.3 Auswertungsmodus

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. Zudem ist die vierstufige Antwortskala leicht verständlich und lässt sich schnell beantworten, was insbesondere bei Online-Tests von Bedeutung ist.

Beispielitem: „Ich bin eine ängstliche Person.“

trifft gar nicht zu (1 Punkt)

trifft eher nicht zu (2 Punkte)

trifft eher zu (3 Punkte)

trifft genau zu (4 Punkte)

Bei negativ gepolten Items verläuft die Punktevergabe von 4 bis 1.

Jedes Item ist immer genau einer Skala zugeordnet, z. B. der Skala Neurotizismus. Alle Punkte werden pro Skala aufsummiert. Dadurch ergeben sich die Rohwerte pro Skala. Im nächsten Schritt wird in den Normtabellen der entsprechende Normwert abgelesen und in die Vorlage für das Persönlichkeitsprofil übertragen.

Generell wird empfohlen, für die Auswertung die Excel-Auswertungshilfe zu nutzen.

Folgende Schritte sollten demnach bei der Auswertung beachtet werden:

- 1) Überprüfen, ob alle Fragen beantwortet wurden
- 2) Punkte für jede Frage ermitteln (1 bis 4)
- 3) Punkte pro Skala aufsummieren (= Rohwert)
- 4) Stanine-Normwerte aus den Normtabellen ablesen
- 5) Stanine-Normwerte in die Vorlage für das Persönlichkeitsprofil übertragen
- 6) Ergebnisse der Testperson erklären.

1.4 Auswertungshilfen

Für die Auswertung stehen folgende Auswertungshilfen zur Verfügung, die über die Webseite des Autors (www.drstatow.de) bezogen werden können:

Testmanual mit Profil-Template

Excel-Auswertungshilfe

Online-Auswertung

Normtabelle.

1.5 Auswertungszeit

Die Auswertungszeit mit der Excel-Auswertungshilfe beträgt pro Fall weniger als 1 Minute.

1.6 Itembeispiele

Die Items mit der höchsten Trennschärfe pro Skala lauten wie folgt:

Big-Five-Persönlichkeitsskalen

1. Neurotizismus (N): Ich fühle mich oft unsicher (rit = .81)
2. Extraversion (E): Ich bin sehr kontaktfreudig (rit = .81)
3. Gewissenhaftigkeit (C): Meine Aufgaben erledige ich immer sehr genau (rit = .70)
4. Verträglichkeit (A): Ich achte darauf, immer freundlich zu sein (rit = .67)
5. Offenheit (O): Ich lerne immer wieder gerne neue Dinge (rit = .67).

Grundmotive

1. Leistungsmotiv (LM): Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Anerkennung und Bewunderung verspürt (rit = .81)
2. Machtmotiv (MM): Für mehr Einfluss würde ich auf vieles verzichten (rit = .76)
3. Sicherheitsmotiv (SM): Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Ruhe und Geborgenheit (rit = .79).

1.7 Items

Items und Itemkennwerte für die Skala *Neurotizismus*

Itemnr.	Item	Mittelwert	SD	Trennschärfe
neuro1	Ich bin ein ängstlicher Typ.	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 hergerissen.	2.6	0.92	.74
neuro10	Ich bin mir in meinen Entscheidungen oft unsicher.	2.6	0.92	.72

Items und 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

Items und 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 Schlampereien 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

Items und 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

Items und 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

Items und 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 das toll 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

Items und 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

Items und 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
sicher5	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

Items und Itemkennwerte für die Skala „Ehrlichkeit bei der Beantwortung“

Itemnr.	Item	M	SD	Trennschärfe
ehrich1	Ich habe schon mal etwas unterschlagen oder nicht gleich zurückgegeben.	2.3	0.96	.70
ehrich2	Im privaten Bereich habe ich schon mal Dinge gemacht, die besser nicht an die Öffentlichkeit kommen sollten.	2.8	0.95	.68
ehrich3	Ich habe schon mal Dinge weiter erzählt, die ich besser für mich behalten hätte.	2.5	0.91	.72
ehrich4	Ich habe schon mal über andere gelästert oder schlecht über sie gedacht.	3.1	0.74	.70

Die vollständige Test- und Skalendokumentation mit allen Sprachversionen, Items, Kennwerten und weiteren Hinweisen auf die Validität und weiterer Literatur kann kostenlos über die Webseite des Autors (www.drsatow.de) oder das Testarchiv bezogen werden.

2. Durchführung

2.1 Testformen

Der Test liegt in fünf Sprachversionen für Deutsch, Englisch, Spanisch, Italienisch und Französisch vor und kann als Online-Test oder als Paper-Pencil-Test bearbeitet werden. Als Kurzform können je nach Fragestellung auch nur die Big-Five-Items (50 Items) oder einzelne Skalen eingesetzt werden.

2.2 Altersbereiche

Der Test eignet sich für Personen ab 16 Jahren.

2.3 Durchführungszeit

Die durchschnittliche Durchführungszeit beträgt 15 bis 20 Minuten.

2.4 Material

Je nach Format werden unterschiedliche Materialien benötigt.

- Für die Durchführung als Paper-Pencil-Test: Testmanual, Excel-Auswertungshilfe und ein Schreibgerät.
- Für die Durchführung als Online-Test: Online-Test mit einer Frage pro Seite (entsprechende Hard- und Software werden vorausgesetzt).

2.5 Instruktion

Die standardisierte Instruktion lautet schriftlich und mündlich:

„Sie erhalten nun einen Fragebogen mit einigen Aussagen. Ihre Aufgabe ist es zu beurteilen, inwieweit diese Aussagen auf Sie zutreffen. Antworten Sie möglichst offen und ehrlich. Es gibt

keine richtigen oder falschen Antworten. Die Bearbeitung des Fragebogens dauert in der Regel zwischen 10 und 20 Minuten. Wenn Sie keine Fragen mehr haben, können Sie jetzt beginnen.“

2.6 Durchführungsvoraussetzungen

Alle Teilnehmer müssen mind. 16 Jahre alt sein und die deutsche Sprache beherrschen bzw. die Sprache der jeweiligen Testversion.

Die Teilnehmer sollten ausgeruht sein und dürfen nicht unter dem Einfluss von Drogen oder Aufputschmitteln stehen.

Der Test ist in einem geschlossenen Raum durchzuführen, in dem für die Dauer des Tests Ruhe herrscht und ungestörtes Arbeiten möglich ist.

Die Testdurchführung ist zu beaufsichtigen.

3. Testkonstruktion

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.

Der Test wurde gemäß der Klassischen Testtheorie in folgenden Schritten konstruiert:

Schritt 1: Erstellung des Item-Pools

Schritt 2: Experten-Review des Itempools und Zuordnung zu Persönlichkeitsdimensionen

Schritt 3: Faktorielle Optimierung

Schritt 4: Optimierung der Skalierung (interne Konsistenz)

Schritt 5: Validierung und Normierung.

4. Gütekriterien

4.1 Objektivität

Durch die computergestützte Online-Auswertung bzw. durch die Auswertung mit der Excel-Auswertungshilfe ist Auswertungsobjektivität sichergestellt.

4.2 Reliabilität

Die Reliabilität der Skalen wurde in mehreren unabhängigen Stichproben bestätigt. Reliabilität in der Validierungstichprobe von 2020 ($N = 21\,048$):

Skala	Items	Cronbachs Alpha	σ_e
Neurotizismus (N)	10	.90	2.09
Extraversion (E)	10	.86	2.17
Gewissenhaftigkeit (C)	10	.76	2.26
Offenheit (O)	10	.76	2.42
Verträglichkeit (A)	10	.78	1.85
Bedürfnis n. Anerkennung und Leistung (LM)	6	.81	1.68
Bedürfnis nach Macht und Einfluss (MM)	6	.77	1.75
Bedürfnisse nach Sicherheit (SM)	6	.83	1.45

4.3 Validität

Die Validität des Verfahrens wurde in mehreren unabhängigen Stichproben und Studien untersucht (Satow, 2020). Wesentliche Befunde:

Die faktorielle Validität konnte nicht nur durch explorative Faktorenanalysen, sondern auch durch konfirmatorische Faktorenanalysen bestätigt werden; zuletzt an einer großen Validierungstichprobe mit mehr als 20 000 Testpersonen.

Die Skalen sind untereinander nur moderat korreliert. 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.

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 ist eher gering. Der höchste Effekt fand sich für die Skala Neurotizismus (N) mit $R^2 = .05$.

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

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

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. Ein ähnliches Muster ergab sich auch für die Motivskalen: Mit der Höhe des Einkommens nehmen Leistungsmotiv und Machtmotiv zu, während das Sicherheitsmotiv abnimmt.

Die vollständige Test- und Skalendokumentation mit allen Items, Kennwerten und weiteren Hinweisen auf die Validität und weiterer Literatur kann über die Webseite des Autors (www.drsatow.de) bezogen werden.

4.4 Normierung

Der Test wurde im Jahr 2020 anhand einer großen repräsentativen Stichprobe (n = 14 383) neu normiert. Es liegen Normen nach Geschlecht und Altersgruppen vor, die jeweils über die Webseite des Autors (www.drsatow.de) verfügbar sind.

5. Anwendungsmöglichkeiten

Der B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest von Dr. Lars Satow kann unter der CC Lizenz BY-NC-ND 4.0 für nichtkommerzielle Unterrichts- und Forschungszwecke kostenlos genutzt werden. Für die gewerbliche, therapeutische oder kommerzielle Nutzung in Praxen, Seminaren und Unternehmen können über die Webseite des Autors (www.drsatow.de) Lizenzen erworben werden.

Anwendungswerk des B5T® ist die allgemeine Diagnostik der Persönlichkeitsstruktur nach dem Big-Five-Modell sowie die Bestimmung der Grundmotive. 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

6. Kurzfassung

Diagnostische Zielsetzung:

Der B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest erfasst die fünf grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen Neurotizismus (N), Extraversion (E), Gewissenhaftigkeit (C), Verträglichkeit (A) und Offenheit (O) sowie die drei Grundmotive *Leistungsmotiv* (LM), *Machtmotiv* (MM) und *Sicherheitsmotiv* (SM). Der Test ist somit nicht nur in der Lage, die grundlegende Persönlichkeitsstruktur abzubilden, sondern auch das Potential und die Entwicklungsrichtung einer Person. Zusätzlich zeichnet sich der B5T® durch mehrere Mechanismen zur Verhinderung von Testverfälschung aus.

Der Test liegt in fünf Sprachversionen für Deutsch, Englisch, Spanisch, Italienisch und Französisch vor und kann als Online-Test oder als Paper-Pencil-Test bearbeitet werden.

Aufbau:

Der B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest umfasst fünf Persönlichkeitsskalen, drei Motiv-Skalen sowie eine Skala zur Kontrolle der Ehrlichkeit bei der Testbeantwortung. Bei überzeugender faktorieller Struktur und hoher Reliabilität (Testgenauigkeit) ist er kürzer als bisherige Tests und eignet sich durch eine sorgfältige Formulierung der Testitems auch für den Einsatz im beruflichen Kontext (Berufsberatung, Personalauswahl, Personalentwicklung, Coaching). Insgesamt gibt es 72 Items.

Grundlagen und Konstruktion:

Der B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest wurde als messtheoretische Verfahren gemäß den Vorgaben der klassischen Testtheorie entwickelt und optimiert und in mehreren unabhängigen Stichproben überprüft.

Empirische Prüfung und Gütekriterien:

Reliabilität: Die Reliabilität der Skalen bewegt sich zwischen Cronbachs Alpha = .76 und Alpha = .90.

Validität: Die faktorielle Validität konnte in mehreren großen Stichproben bestätigt werden.

Zudem zeigten sich signifikante Zusammenhänge mit Ausbildung, Beruf und Einkommen.

Weitere Hinweise liefern mehr als 100 Bachelor- und Masterarbeiten, die seit Erscheinen des Tests entstanden sind. Eine Auswahl von Bachelor- und Masterarbeiten findet sich auf der Webseite des Autors (www.drsatow.de).

Normen: Der Test wurde im Jahr 2020 anhand einer großen repräsentativen Stichprobe (n = 14 383) neu normiert. Es liegen Normen nach Geschlecht und Altersgruppen vor.

7. Bewertung

Der B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest erreicht trotz seiner Kürze überzeugende psychometrische Kennwerte und eignet sich aufgrund seiner Konstruktion und der sorgfältigen Formulierung seiner Testitems auch für den beruflichen Kontext. Der Test ist nicht nur in der Lage, die grundlegende Persönlichkeitsstruktur abzubilden, sondern auch das Potential und die Entwicklungsrichtung einer Person. Zusätzlich zeichnet sich der B5T® durch mehrere

Mechanismen zur Verhinderung von Testverfälschung aus. Der Test liegt in fünf Sprachversionen für Deutsch, Englisch, Spanisch, Italienisch und Französisch vor und kann als Online-Test oder als Paper-Pencil-Test durchgeführt werden.

Der B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest von Dr. Lars Satow kann unter der CC Lizenz BYNCND 4.0 für nichtkommerzielle Unterrichts- und Forschungszwecke kostenlos genutzt werden. Alle Sprachversionen und Materialien sind unter der Webseite des Autors (www.drsatow.de) verfügbar.

8. Literatur

- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Henry Holt.
- 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.
- Eysenck, H. J. (1947). *Dimensions of Personality*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. In Wheeler (Ed.), *Review of Personality and social psychology*, Vol. 1, 141–165. Beverly Hills, CA: Sage.
- Goldberg, L. R. (1993). The Structure of Phenotypic Personality Traits. *American Psychologist*, 48(1), 26-34.
- Maslow, A. H. (1971). *The farther reaches of human nature* (Vol. 19711). New York: Viking Press.
- 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.
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574–583.
- Reiss, S. (2008). *The Normal Personality: A New Way of Thinking about People*. Cambridge University Press.
- Satow, L. (2020). B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest: Test- und Skalendokumentation. <https://www.drsatow.de/tests/persoenlichkeitstest/>
- 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.

Weitere Quellen:

Satow, L. (2020). B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest: Test- und Skalendokumentation. <https://www.drsatow.de/tests/persoenlichkeitstest/>

Vollständige Test- und Skalendokumentation:
<https://www.drsatow.de/tests/persoenlichkeitstest/>

Online-Version:
<https://www.psychomeda.de/online-tests/persoenlichkeitstest.html>