

**„Der Charakter ist weiter nichts als  
eine langwierige Gewohnheit.“**  
(Plutarch)

Das Streben nach Selbsterkenntnis ist so alt wie die Menschheit selbst. Dementsprechend groß ist das Interesse verschiedenster Wissenschaftsdisziplinen, die menschliche Persönlichkeit zu erklären oder zumindest zutreffend zu beschreiben.

In der psychologischen Fachwelt zeichnet sich seit einigen Jahren ein zunehmender Konsens ab: Zahlreiche empirische Untersuchungen liefern Belege für die Zuverlässigkeit und Gültigkeit des Big Five-Modells zur Beschreibung der Persönlichkeit. Demnach können Menschen anhand von fünf zentralen Eigenschaften charakterisiert werden.

Doch was verbirgt sich hinter diesen „großen Fünf“? Lässt sich die menschliche Persönlichkeit tatsächlich auf fünf Faktoren reduzieren? Der folgende Artikel gibt eine Einführung in die Big Five und zeigt Möglichkeiten und Grenzen des Modells auf.



Kontakt:  
Dipl.-Psych.  
Kerstin Backhaus  
[k.backhaus@psyreon.de](mailto:k.backhaus@psyreon.de)  
[www.psyreon.de](http://www.psyreon.de)

## Was ist Persönlichkeit? Versuch einer Begriffsbestimmung

Die Frage, was die menschliche Persönlichkeit, den Charakter oder das Wesen ausmacht, und wie sich die Persönlichkeit beschreiben lässt, beschäftigt Philosophen, Schriftsteller und Wissenschaftler bereits seit der Antike. So teilte beispielsweise der Arzt Hippokrates (460 bis 377 v. Chr.) Menschen in die vier verschiedenen Temperamentstypen sanguinisch, phlegmatisch, cholertisch und melancholisch ein. Einige dieser Begriffe finden sich heute noch in unserem Sprachgebrauch. In der Wissenschaft hat längst eine Abkehr von solchen allzu vereinfachenden Typologien stattgefunden – das Beispiel zeigt jedoch, dass die Bemühungen, die menschliche Persönlichkeit zu beschreiben und zu erfassen, eine lange Tradition haben.



### Die sprachlichen Wurzeln

#### **Per·sön·lich·keit**

1. Gesamtheit aller Wesenszüge, Verhaltensweisen, Äußerungen eines Menschen; Gesamtheit der bes. Eigenarten eines Menschen; der Mensch als Person, als Einzelwesen, in seiner Eigenart.
  2. bedeutender Mensch, Mensch eigener, besonderer Prägung durch Stellung, Rang sich aus den Übrigen heraushebender Mensch.
- (Deutsches Wörterbuch)

Das Wort „Person“ in den europäischen Sprachen geht auf das lateinische Wort „persona“ zurück. Dieses wurde hauptsächlich im Sinne von „Rolle, Charakter, Maske“ gebraucht. Im alten Rom trugen die Schauspieler Masken (persona), die dem Publikum die Eigenschaften der Person, die sie darstellten, zeigen sollten. So gab es zum Beispiel Masken mit lachenden, weinenden oder wütenden Gesichtern, die den jeweils typischen Charakter einer Rolle erkennbar und vorhersehbar machten.

Eine Grundannahme der stoischen Philosophie (3. Jhd. v. Chr. bis 2. Jhd. n. Chr.), die in Rom ihre späte Blütezeit erlebte, war der Glaube an die Vorherbestimmung des menschlichen Schicksals. Die Stoiker waren der Auffassung, dass das Leben ein Schauspiel sei, in dem die Menschen lediglich die Ihnen zugeordneten Rollen spielen.

„Bedenke, dass du nur der Schauspieler bist in einem Stück, das der Spielleiter bestimmt. (...) Deine Aufgabe ist es nur, die dir zugeteilte Rolle gut zu spielen; sie auszuwählen, steht einem andern zu.“ (Epiktet, 50 bis 138 n. Chr.)

## ... und was sagt die Psychologie?

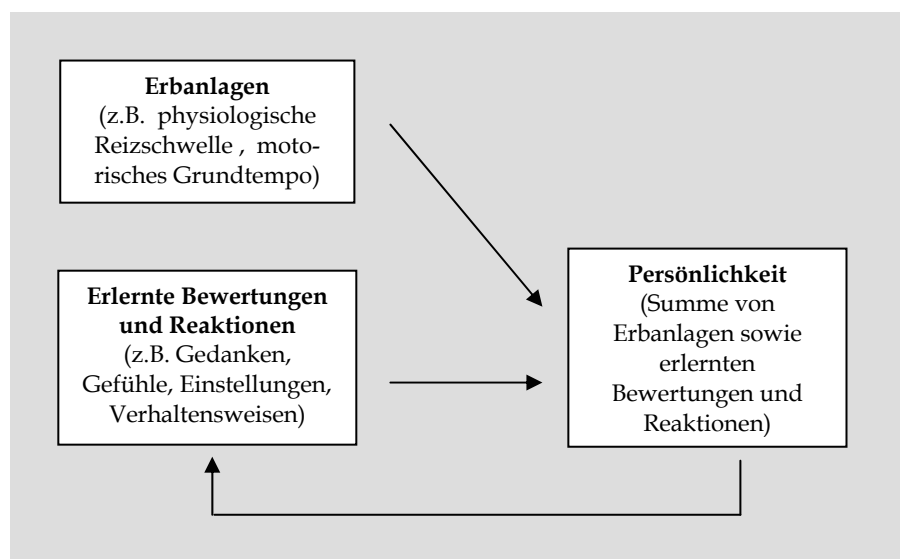
Bis heute haben sich Forscher nicht auf eine gemeinsame Definition dessen, was denn nun Persönlichkeit ist, einigen können. Vielmehr variieren die Definitionen je nach Forschungstradition und –richtung beträchtlich. Gordon W. Allport, der sich bereits in den 30er Jahren des vergangenen Jahrhunderts mit der Definition des Konstrukts „Persönlichkeit“ befasste, bezeichnete Persönlichkeit als „die dynamische Organisation derjenigen Systeme im Individuum, die sein charakteristisches Verhalten und Denken determinieren.“

Persönlichkeit ist also kein einheitliches, greifbares Gebilde, sondern ein komplexes Konstrukt, das verschiedene Aspekte beinhaltet. Die Art und Weise, wie wir die Welt um uns herum wahrnehmen, empfinden und interpretieren, und wie wir in alltäglichen und besonderen Situationen handeln, sagt uns und anderen etwas darüber, wer wir sind. Im Alltag betrachten wir Wahrnehmungen, Gedanken, Gefühle und Handlungen jedoch selten getrennt voneinander. Vielmehr fassen wir bestimmte Kombinationen dieser Aspekte, die ein Mensch typischerweise an den Tag legt, zu Persönlichkeitseigenschaften zusammen. Wir sagen nicht, dass Herr Meier sich in Gesellschaft oft angespannt fühlt, wenig sagt und es ihm unangenehm ist, im Mittelpunkt zu stehen – wahrscheinlicher ist, dass wir ihn als schüchtern oder zurückhaltend bezeichnen würden.

„Wir glauben, dass wir Erfahrungen machen. Aber die Erfahrungen machen uns.“  
(Eugène Ionesco)

Unser Denken und Handeln, unsere Gefühle, Vorlieben und Einstellungen – alles, was wir täglich tun, glauben und empfinden, macht unsere Persönlichkeit aus. Umgekehrt wirkt sich unsere Persönlichkeit in Form unserer Einstellungen, Wertvorstellungen, Verhaltensweisen und Verhaltensregeln, die wir im Laufe unseres Lebens erlernt und verinnerlicht haben, wiederum darauf aus, wie wir die Welt um uns herum wahrnehmen und uns in ihr bewegen.

### Psychologisches Erklärungsmodell



## Persönlichkeit als Forschungsgegenstand der Psychologie

Das Streben des Menschen nach Selbsterkenntnis ist so alt wie die Menschheit selbst. So ist es kaum verwunderlich, dass es mittlerweile eine unüberschaubare Menge von Tests gibt, die sich mit dem Thema Persönlichkeit befassen. Die Palette der Testverfahren reicht von „10-Fragen-und-wir-sagen-Ihnen-wer-Sie-sind“-Psycho-Tests, ohne die heute kaum eine Zeitschrift mehr auskommt, bis hin zu wissenschaftlich fundierten Verfahren, die in der psychologischen Beratung, Forschung und Therapie eingesetzt werden.

Doch welchen Erkenntnisgewinn kann ein Persönlichkeitstest – mag er noch so wissenschaftlich fundiert sein – überhaupt leisten? Ist nicht jeder Mensch so einzigartig, dass es unmöglich ist, sein Wesen mit einem Test zu erfassen? Ja und nein. Sicherlich kann ein Persönlichkeitstest unsere Persönlichkeit in ihrer ganzen Komplexität und Einzigartigkeit nicht vollständig abbilden. Jeder psychologische Test ist sozusagen lediglich eine „Krücke“: ein Hilfsmittel, mit dem wir uns einem komplexen Gegenstand bestmöglich annähern.

In some ways each person is like all other persons.  
In some ways each person is like some other persons.  
In some ways each person is like no other person.

(Murray, 1953)

### Wie kann der Mensch beschrieben werden?

Bei dem Versuch, die Frage zu beantworten, wie Menschen umfassend beschrieben und charakterisiert werden können, sind so genannte *dispositionale Persönlichkeitstheorien* vorherrschend. Diese Theorien gehen von der Existenz dauerhafter und relativ stabiler Eigenschaften – auch Dispositionen oder *traits* genannt – aus, die das Verhalten in konkreten Situationen beeinflussen. Im Unterschied zu zeitlich begrenzten Zuständen wie Furcht oder Freude beschreiben diese Eigenschaften überdauernde Merkmale, wie z.B. die Neigung, in verschiedensten Situationen ängstlich zu reagieren.

Die psychologische Forschung nähert sich der menschlichen Persönlichkeit, indem sie nach Eigenschaften sucht, die bei verschiedenen Menschen unterschiedlich ausgeprägt sind. Die Logik dieses Vorgehens ist einfach: Eine Eigenschaft, die bei allen Menschen gleichermaßen vorhanden ist, ist uninteressant, weil sie keine Differenzierung ermöglicht. Die Information, dass Sie zum Leben Sauerstoff benötigen, bringt Ihnen keinen Erkenntnisgewinn, da alle anderen Menschen das auch tun. Im Gegensatz dazu bringt es Ihnen deutlich mehr, zu erfahren, dass Sie ein besonders verträglicher Mensch sind, weil Menschen sich in Bezug auf die Eigenschaft „Verträglichkeit“ stark unterscheiden. Ihre individuelle Ausprägung von „Verträglichkeit“ wirkt sich auf Ihr Verhalten und auf Ihr Verhältnis zu Ihren Mitmenschen aus.

**Die Suche nach Unterschieden**

Persönlichkeit ist die bei jeder Person einzigartige Kombination von Ausprägungen zentraler Eigenschaften.

Das Ziel von Persönlichkeitstheorien besteht also darin, die grundlegenden Dimensionen zu bestimmen und zu beschreiben, in denen sich Menschen voneinander unterscheiden. Solche Eigenschaften sind bei allen Menschen vorhanden, jedoch in den unterschiedlichsten Ausprägungen. Sie bestimmen

Gedanken, Gefühle, Einstellungen und Verhaltensweisen und ermöglichen die vergleichende Beschreibung und Charakterisierung einzelner Personen. Persönlichkeit kann somit als die bei jedem Menschen einzigartige Kombination der Ausprägungen von zentralen Eigenschaften definiert werden.

**Die Vorgehensweise:  
Verschiedene  
Forschungsmethoden**

Um grundlegende Dimensionen der menschlichen Persönlichkeit zu identifizieren, gibt es verschiedene Herangehensweisen. Der *lexikalische Ansatz* geht davon aus, dass alle relevanten Persönlichkeitseigenschaften in der natürlichen Sprache vorkommen. Die Entschlüsselung alltagssprachlicher Beschreibungen kann also wichtige Hinweise auf die Grunddimensionen der Persönlichkeit geben (Goldberg, 1981).

Dementsprechend werden zunächst alle persönlichkeitsbezogenen Begriffe zusammengestellt, die sich in Wörterbüchern finden. Das so gewonnene „Persönlichkeitsvokabular“ liefert eine sehr umfangreiche, aber klar begrenzte Liste von Attributen. In einem nächsten Schritt wird der Versuch unternommen, die Datenmenge zu reduzieren, indem zunächst alle Begriffe entfernt werden, bei denen es sich nicht um überdauernde Eigenschaften handelt. Die verbleibenden Begriffe werden mit Hilfe von statistischen Verfahren weiter reduziert und strukturiert, so dass am Ende eine kleine Gruppe grundlegender Persönlichkeitseigenschaften übrig bleibt.

egoistisch  
ehrlich  
ehrgeizig  
eifersüchtig  
eifrig  
eitel  
energisch  
entschlossen  
ernsthaft

Eine andere häufig genutzte Herangehensweise bei der Identifikation grundlegender Eigenschaften ist der *Fragebogen-Ansatz*. Existierende Persönlichkeits-

Faktor	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extrakt		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	7.839	23.754	23.754	7.356	22.290	22.290
2	2.090	6.334	30.088	1.582	4.794	27.084
3	1.764	5.345	35.433	1.273	3.858	30.942
4	1.700	5.151	40.583	1.200	3.635	34.577
5	1.462	4.430	45.014	.980	2.970	37.547
6	1.443	4.372	49.386	.948	2.872	40.419
7	1.256	3.805	53.191	.743	2.253	42.672
8	1.225	3.711	56.902	.714	2.164	44.506
9	1.085	3.288	60.190	.533	1.614	46.120
10	1.031	3.124	63.313	.502	1.521	47.641
11	.994	3.012	66.326			
12	.977	2.961	69.287			
13	.901	2.732	72.019			
14	.894	2.709	74.728			

tests und Fragebogen werden mit statistischen Methoden analysiert. Diese vergleichende Analyse verschiedenster Instrumente soll Hinweise auf grundlegende Dimensionen der Persönlichkeit geben. Ein gängiges statistisches Verfahren ist hierbei zum Beispiel die Faktorenanalyse. Mit dem Ziel, große Mengen von einzelnen Fragen aus den Tests zu einer überschaubaren Anzahl von Dimensionen zusammenzufassen, die die gleiche Eigenschaft erfassen, gehört die Faktorenanalyse zu den datenreduzierenden Verfahren.

Dieser Ansatz ist dem lexikalischen Ansatz insofern ähnlich, als bei beiden strukturierende statistische Verfahren angewendet werden, um eine Vielzahl von Einzelobjekten zu Dimensionen zu gruppieren. Der zentrale Unterschied besteht in der Art der Analyseobjekte: Beim lexikalischen Ansatz werden persönlichkeitsbeschreibende Adjektive als einzelne Begriffe analysiert, während beim Fragebogen-Ansatz Fragen oder Sätze Gegenstand der Analyse sind. Die Anzahl möglicher persönlichkeitsbeschreibender Sätze ist unendlich groß und es ist schwierig, wenn nicht gar unmöglich, sie abstrakt zu beschreiben. Daher ist der Fragebogen-Ansatz komplizierter und weniger systematisch als der lexikalische Ansatz (John, 1990).

Auf der anderen Seite ist der lexikalische Ansatz auf die Analyse von Eigenschaften beschränkt, die in der Alltagssprache vorkommen. Er unterliegt daher der Gefahr, persönlichkeits-theoretische Aspekte zu ignorieren, die der Fragebogen-Ansatz implizit aufgreift, indem er Instrumente analysiert, die zu einem großen Teil theoriegeleitet konstruiert wurden. Viele Forscher schlagen daher eine Kombination beider Herangehensweisen vor.

## Fünf Faktoren der Persönlichkeit: Das Big Five-Persönlichkeitsmodell

In der psychologischen Forschung wurden zahlreiche, zum Teil sehr unterschiedliche Persönlichkeitstheorien und Modelle entwickelt und diskutiert. Im Laufe der letzten 20 Jahre haben sich jedoch in zahlreichen Untersuchungen fünf Faktoren – die so genannten „Big Five“ – als zentrale Dimensionen zur Beschreibung der menschlichen Persönlichkeit herauskristallisiert. Es handelt sich dabei um überdauernde Eigenschaften, die das Verhalten in konkreten Situationen beeinflussen. Die Big Five gelten momentan als das einflussreichste Persönlichkeitsmodell.

### Entwicklung

Bei den Big Five handelt es sich um ein Modell zur Beschreibung der Persönlichkeit, das aus lexikalischen Analysen hervorgegangen ist. Bereits 1936 generierten Allport und Odbert aus Wörterbüchern in mühsamer Kleinarbeit eine umfangreiche Liste von Eigenschaften, die zur Beschreibung der menschlichen Persönlichkeit benutzt werden. Sie forderten die wissenschaftliche Fachwelt dazu auf, diese Liste auf eine überschaubare Anzahl zentraler Eigenschaften zu reduzieren. Cattell nahm 1946 diese Herausforderung an und fand 16 grundlegende Eigenschaften („Primärfaktoren“). Wenig später versuchte Fiske, die Ergebnisse von Cattell zu replizieren. Er fand dabei jedoch – ebenso wie später andere Forscher – fünf zentrale Eigenschaften bzw. Faktoren (McCrae & John, 1992).

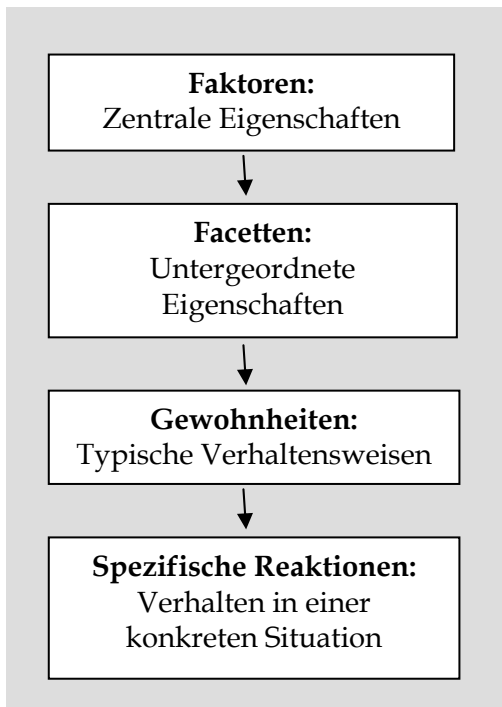
Die zweite Tradition, die zur Entwicklung der Big Five beigetragen hat, ist die Analyse von Fragebogen. Hier ist vor allem die Arbeit von Eysenck (1947) von Bedeutung, der „Extraversion“ und „Neurotizismus“ (Emotionale Labilität) als zentrale Dimensionen der Persönlichkeit identifizierte. 1980 fügten Costa und McCrae die Dimension „Openness to Experience“ (Offenheit für Erfahrungen) hinzu und entwickelten später Skalen zur Erfassung von „Agreeableness“ (Verträglichkeit) und „Conscientiousness“ (Gewissenhaftigkeit).

#### Die „Big Five“:

- I. Extraversion
- II. Verträglichkeit
- III. Gewissenhaftigkeit
- IV. Emotionale Stabilität
- V. Offenheit

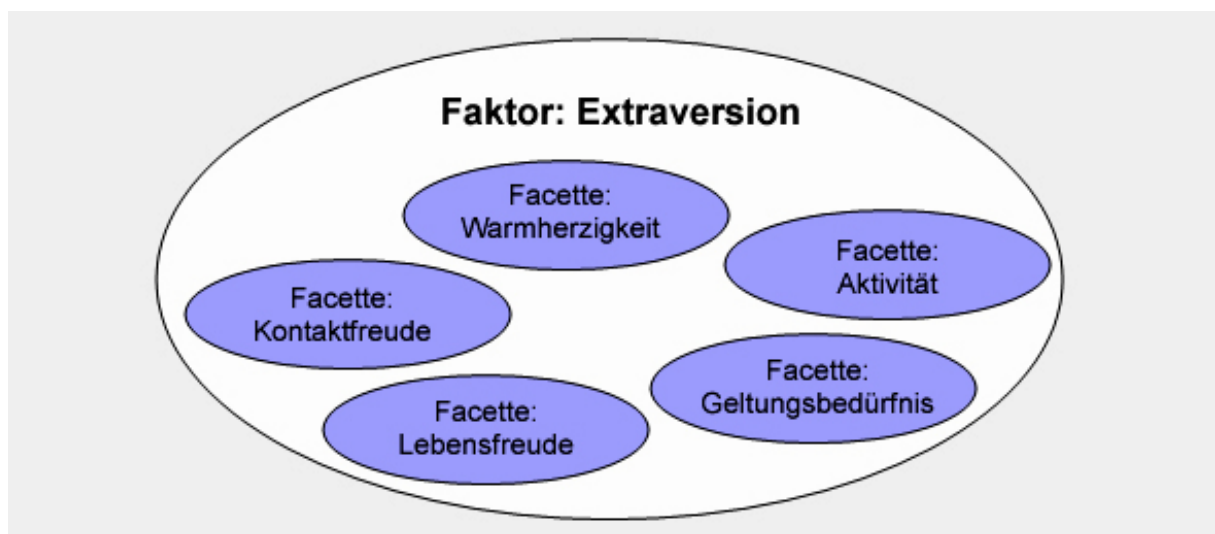
Es gibt eine Vielzahl von Untersuchungen, die Belege für eine fünffaktorielle Struktur der Persönlichkeit liefern. Allerdings variieren die Bezeichnungen der Faktoren zum Teil erheblich – und mit ihnen ihre inhaltlichen Definitionen.

## Was verbirgt sich hinter den fünf Faktoren? Faktoren und Facetten



Bei den Big Five handelt es sich um ein Beschreibungsmodell auf hohem Abstraktionsniveau – nämlich auf der Ebene globaler Eigenschaften oder traits innerhalb einer hierarchisch organisierten Persönlichkeitsstruktur. Ein umfassendes deskriptives Modell muss jedoch auch feiner differenzierende Kategorien mittlerer Hierarchieebenen wie z.B. „Ordnungsliebe“ oder „Geselligkeit“ berücksichtigen. Daher beinhaltet jeder der fünf zentralen Faktoren eine Reihe von Unteraspekten, die als *Facetten* oder Sub-Faktoren der Persönlichkeit bezeichnet werden. Diese Facetten, welche die verschiedenen inhaltlichen Aspekte eines Faktors näher spezifizieren, sind je nach Forschungstradition unterschiedlich.

Was ein Forscher unter „Extraversion“ versteht, zeigt sich also in den Facetten, die er unter diesem Faktor subsummiert. Während unter Wissenschaftlern zum Beispiel lange Zeit die Auffassung dominierte, dass zwischenmenschliche Aspekte wie Kontaktfreude und Geselligkeit die wesentlichen Bestimmungsmerkmale des Faktors Extraversion seien, werden seit kurzem die Existenz und der Ausdruck positiver Emotionen als zumindest ebenso bedeutsame Elemente dieses Faktors angesehen.



Facetten des Faktors Extraversion im PSYREON Persönlichkeitsprofil

**Persönlichkeitstest online:**  
**Das PSYREON Persönlichkeitsprofil**

Der Persönlichkeitstest von PSYREON basiert auf dem „Big Five“-Persönlichkeitsmodell und erfasst neben den fünf zentralen Faktoren auch untergeordnete Facetten der Persönlichkeit. Diese Facetten wurden auf Basis des aktuellen Forschungsstandes definiert. So beinhaltet beispielsweise der Faktor Extraversion die Facetten Warmherzigkeit, Kontaktfreude, Aktivität, Lebensfreude und Geltungsbedürfnis. Jede Facette wird mit Hilfe mehrerer Aussagen erfasst. Diese Aussagen beinhalten Gedanken, Gefühle, Einstellungen und Verhaltensweisen, die für die jeweilige Facette typisch sind.

SIE HABEN BEREITS 64 VON 250 AUSSAGEN BEARBEITET		PSYREON Psychological Research Online				
0 ————— 125 ————— 250						
		trifft gar nicht zu			trifft in hohem Maße zu	
65	Ich sprühe vor Energie und Tatkraft.	--	-	0	+ ++	
66	Ich versuche, die Standpunkte anderer Menschen zu akzeptieren, auch wenn ich sie nicht teile.	--	-	0	+ ++	
67	Ich rege mich oft über Dinge auf, die es eigentlich gar nicht wert sind.	--	-	0	+ ++	
68	Manchmal sollte man sich „um des lieben Friedens willen“ besser anpassen und kooperativ sein.	--	-	0	+ ++	
69	Zu Verabredungen bin ich immer pünktlich.	--	-	0	+ ++	
70	Ich erreiche fast immer die Ziele, die ich mir gesetzt habe.	--	-	0	+ ++	

**I. Extraversion**

introvertiert (niedrig): <i>ruhig, zurückhaltend, schüchtern, in sich gekehrt, gern allein</i>	extravertiert (hoch): <i>lebhaft, kontaktfreudig, fröhlich, aktiv, gern in Gesellschaft</i>
---	--

**II. Verträglichkeit**

fordernd (niedrig): <i>misstrauisch, durchsetzend, wettbewerbsorientiert</i>	anpassend (hoch): <i>vertrauensvoll, aufrichtig, hilfsbereit, nachgiebig</i>
---	---

**III. Gewissenhaftigkeit**

spontan (niedrig): <i>unverkrampt, flexibel, lässig</i>	fokussiert (hoch): <i>sorgfältig, ehrgeizig, pflichtbewusst</i>
--	--

**IV. Emotionale Stabilität**

sensibel (niedrig): <i>besorgt, angespannt, ängstlich, reizbar</i>	unerschütterlich (hoch): <i>selbstsicher, gelassen, stressstabil</i>
---	---

**V. Offenheit**

konservativ (niedrig): <i>traditionsbewusst, sachlich, pragmatisch</i>	innovativ (hoch): <i>wissbegierig, phantasievoll, kreativ</i>
---	--

Die Bezeichnungen der verschiedenen Ausprägungen der fünf Faktoren (in Anlehnung an Howard & Howard, 2002) zeigen, dass die individuelle Ausprägung jedes Faktors auf einem Kontinuum zwischen „extrem niedrig“ und „extrem hoch“ liegen kann.

Die persönliche Auswertung enthält ausführliche Beschreibungen der im Test erfassten Eigenschaften. Die graphischen Darstellungen der Ergebnisse zeigen die individuellen Ausprägungen der Faktoren und Facetten.

Weitere Informationen unter [www.psyreon.de](http://www.psyreon.de)

## Die Big Five als universales Modell der Persönlichkeit?

Betrachtet man die Uneinigkeit, die selbst unter Vertretern des Big Five - Ansatzes hinsichtlich der Benennung und Interpretation der Faktoren herrscht, so scheint es schwierig, von „den Big Five“ zu sprechen, ohne die Frage „welche Big Five?“ zu stellen. Hinzu kommt, dass es zahlreiche andere einflussreiche Modelle der Persönlichkeit gibt, die auf den ersten Blick wenig mit den Big Five gemeinsam haben. Die Bezeichnung der Big Five als universales Modell hat dennoch ihre Berechtigung.

Die zahlreichen Forschungsarbeiten der vergangenen Jahrzehnte zeigen, dass sich andere bekannte Persönlichkeitsmodelle in die Struktur der Big Five integrieren lassen. Neben vergleichenden Gegenüberstellungen verschiedener Faktorbezeichnungen und Persönlichkeitsmodelle, die inhaltliche Übereinstimmungen aufzeigen, gibt es eine Vielzahl empirischer Studien, die sich mit dem Vergleich der verschiedenen Modelle beschäftigen. So untersuchten beispielsweise Amelang und Borkenau 1982 die Beziehung zwischen den in der Forschungswelt etablierten Modellen von Cattell (1957), Eysenck (1970) und Guilford (1975) und stellten fest, dass alle drei Modelle sehr gut in einem übergeordneten Big Five-Modell abgebildet werden können. Aufwändige Untersuchungen in verschiedenen Staaten, die sich kulturell, ökonomisch und geschichtlich stark unterscheiden, zeigen darüber hinaus die kulturübergreifende Gültigkeit des Modells.

### Interessante Fachbeiträge:

Gute zusammenfassende Darstellungen empirischer Belege finden sich bei McCrae und John (1992) sowie bei Digman (1990) und John (1990).

Betrachtet man die Fülle der vergleichenden Untersuchungen, die vor allem in den letzten zwanzig Jahren zunehmend dem Ziel dienten, auf der Suche nach einer integrativen, allgemeingültigen Struktur der Persönlichkeit Gemeinsamkeiten verschiedener Modelle aufzuzeigen, so ergibt sich inzwischen ein recht überzeugendes Bild: Trotz anhaltender Dispute über Benennung und Interpretation der Faktoren und über die Existenz weiterer Dimensionen können die Big Five als

„While it is not possible at this early stage to provide compelling evidence for the correct positioning of each theorist on each dimension, it should be possible to argue the case that *any* model for structuring individual differences will have to encompass – at some level of abstraction – something like these „big five“ dimensions. That is, this part of the model is not all will-of-the-wisp; we have here something reasonably solid and method resilient.“ (Goldberg, 1981, S. 159).

universales Modell der Persönlichkeit aufgefasst werden, in das sich andere Modelle integrieren lassen. Dies stellte der Persönlichkeitsforscher Goldberg bereits vor über zwanzig Jahren fest.

McCrae und John kamen 1992 in ihrem Überblick zum Stand der Forschung hinsichtlich der Big Five zu dem Ergebnis, dass es sich um ein integratives, umfassendes und effizientes Modell handelt. Die Big Five ermöglichen zwar zum jetzigen Zeitpunkt kein vollständiges Verständnis der menschlichen Persönlichkeit; sie stellen in der psychologischen Wissenschaft jedoch einen fundierten Ausgangspunkt für die weitere Erforschung der Persönlichkeit dar (McCrae & John, 1992).

## Aktuelle Forschung

### In Stein gemeißelt? Veränderungen im Laufe des Lebens

Die Psychologie definiert Persönlichkeitseigenschaften oder traits als überdauernde, relativ stabile Merkmale. Bedeutet dies, dass Menschen ihre Persönlichkeit nicht mehr verändern? Lange Zeit dominierte die Auffassung, dass die Persönlichkeitsentwicklung mit dem frühen Erwachsenenalter abgeschlossen sei. Eine aktuelle Untersuchung mit mehr als 130.000 Testpersonen im Alter von 21 bis 60 Jahren zeigt jedoch, dass sich die menschliche Persönlichkeit auch über das 30. Lebensjahr hinaus weiter entwickelt und verändert (Srivastava et al., 2003). Die Studie zeigt, dass Menschen mit zunehmendem Alter verträglicher, gewissenhafter und emotional stabiler werden. Andererseits gehen Extraversion und Offenheit im Alter zurück.

Vergleicht man diese Veränderungen mit den turbulenten Phasen der Persönlichkeitsentwicklung bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen, so fallen die Veränderungen jenseits des 30. Lebensjahrs allerdings deutlich moderater aus. Außerdem muss einschränkend festgestellt werden, dass zur Untermauerung der berichteten Befunde weitere Untersuchungen nötig sind, in denen die Testpersonen nicht nur einmalig, sondern über mehrere Jahre hinweg mehrfach untersucht werden (so genannte Längsschnittstudien).

### „Typisch Mann“ – „typisch Frau“?

Empirische Untersuchungen belegen, dass es statistisch bedeutsame geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausprägung der Big Five gibt. So beschreiben sich Frauen in Persönlichkeitstests im allgemeinen als verträglicher, als dies Männer tun. In den Selbsteinschätzungen männlicher Testpersonen fällt hingegen die emotionale Stabilität deutlich höher aus als bei Frauen. Diese Unterschiede stimmen mit gängigen Geschlechtsstereotypen überein.

Da es sich bei den eingesetzten Persönlichkeitstests um Instrumente zur Selbstbeschreibung handelt, erlauben die berichteten Ergebnisse keine Aussagen darüber, ob Frauen tatsächlich verträglicher und sensibler als Männer *sind*. Entscheidend ist vielmehr, dass Frauen und Männer sich selbst unterschiedlich *beschreiben*.

Warum also halten sich Frauen für verträglicher und sensibler als Männer? Die Forscher Costa, Terracciano und McCrae stellten 2001 in einer kultur-

„In individualistic, egalitarian countries, an act of kindness by a woman may be perceived (by her and others) as a free choice that must reflect on her personality. The same act by a woman in a collectivistic, traditional country might be dismissed as mere compliance with sex role norms. Thus, real differences in behavior might be seen everywhere, but would be attributed to roles rather than traits in traditional cultures.“ (Costa et al., 2001; S. 329).

vergleichenden Untersuchung fest, dass sich stereotypenkonforme Geschlechtsunterschiede überraschenderweise am stärksten in individualistisch orientierten europäischen und amerikanischen Kulturen zeigen, in denen traditionelle Geschlechterrollen kaum noch von Bedeutung sind.

Als plausibelste Erklärung nehmen die Wissenschaftler Bewertungsprozesse an: Das eigene Verhalten wird in individualistischen Kulturen auf Eigenschaften zurückgeführt, während es in kollektivistischen Kulturen lediglich als Rollenkonformität interpretiert wird (Costa et al., 2001). Die jeweilige Interpretation des eigenen Verhaltens wirkt sich auf das Selbstbild aus und beeinflusst so das Antwortverhalten im Persönlichkeitstest.

Grundsätzlich sollte die Bedeutung der geschlechtsspezifischen Unterschiede nicht überschätzt werden. Im Vergleich zu den mitunter extremen Unterschieden zwischen einzelnen Personen gleichen Geschlechts sind die durchschnittlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtsgruppen gering.

## Anwendungsfelder des Big Five-Modells

Die Beschreibung der menschlichen Persönlichkeit anhand der Big Five ist nicht nur für die Forschung interessant, sondern hat auch erhebliche praktische Relevanz. In der klinischen Psychologie trägt die Persönlichkeitsdiagnostik zum Verständnis von Persönlichkeitsstörungen bei. Im Bereich der Organisationspsychologie leistet das Modell einen wertvollen Beitrag bei Eignungsdiagnostik, Personalauswahl und Personalentwicklung.

Zahlreiche Untersuchungen zeigen starke Zusammenhänge zwischen den fünf zentralen Persönlichkeitseigenschaften und Kompetenzen, die im beruflichen Kontext erfolgsentscheidend sind. Aus diesem Grund werden Persönlichkeitstests immer häufiger auch in Assessment-Centern zur Personalauswahl eingesetzt. Um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten muss hierbei sicher gestellt werden, dass der Bewerber den Einsatz eines Persönlichkeitstests akzeptiert. Persönlichkeitstests sollten in der Personalauswahl niemals isoliert eingesetzt werden. Des Weiteren sollten sie ausschließlich in Hinblick auf berufsrelevante Informationen von ausgebildeten Psychologen ausgewertet und interpretiert werden. Als zusätzlicher Baustein stellen sie so sicherlich eine sinnvolle Ergänzung der üblichen Assessment-Module (z.B. Simulationsübungen, Interviews, Leistungstests) dar und tragen zur Realisierung einer multimethodalen Eignungsdiagnostik bei.

## Literaturhinweise

- Allport, G. W. & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47, (Nr. 211).
- Amelang, M. & Borkenau, P. (1982). Über die faktorielle Struktur und externe Validität einiger Fragebogen-Skalen zur Erfassung von Dimensionen der Extraversion und emotionalen Labilität. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 3, 119-146.
- Borkenau, P. & Ostendorf, F. (1993). *NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI) nach Costa und McCrae. Handanweisung*. Göttingen: Hogrefe.
- Cattell, R. B. (1946). *The description and measurement of personality*. New York: World Book.
- Cattell, R. B. (1957). *Personality and motivation: Structure and measurement*. New York: World Book.
- Costa, P. T., Jr. & McCrae, R. R. (1980). Still stable after all these years: Personality as a key to some issues in adulthood and old age. In P. B. Baltes & O. G. Brim (Eds.), *Life span development and behavior* (Vol. 3, pp. 65-102). New York: Academic Press.
- Costa, P. T., Jr. & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., Jr. & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five Factor Inventory. Professional Manual*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R. & Dye, D. A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness. A revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 12, 887-898.
- Costa, P. T., Jr., Terracciano, A. & McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 322-331.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Digman, J. M. & Takemoto-Chock, N. K. (1981). Factors in the natural language of personality: Re-analysis, comparison, and interpretation of six major studies. *Multivariate Behavioral Research*, 16, 149-170.
- Eysenck, H. J. (1947). *Dimensions of personality*. New York: Praeger.
- Eysenck, H. J. (1970). *The structure of human personality* (3rd ed.). London: Methuen.
- Fiske, D. W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44, 329-344.

Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. In L. Wheeler (Ed.), *Review of personality and social psychology*, (Vol. 2, pp. 141-165). Beverly Hills, CA: Sage.

Guilford, J. P. (1975). *Factors and factors of personality*. Psychological Bulletin, 82, 802-814.

Hough, L. M. (1992). The Big five personality variables – Construct confusion: Description versus prediction. *Human Performance*, 5, 139-155.

Howard, Pierce J. & Howard, Jane M. (2002). *Führen mit dem Big-Five Persönlichkeitsmodell*. Frankfurt/Main: Campus Verlag GmbH.

John, O. P. (1990). The “Big Five” factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires. In L. Pervin (Ed.), *Handbook of personality theory and research* (pp. 66-100). New York: Guilford.

McCrae, R. R. & Costa, P. T., Jr. (1995). Conceptions and correlates of openness to experience. In R. Hogan, J. Johnson & S. R. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 849-870). New York: Academic Press.

McCrae, R. R. & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60, 175-215.

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.

Peabody, D. & Goldberg, L. R. (1989). Some determinants of factor structures from personality-trait descriptors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 552-567.

Schneewind, K. A. & Graf, J. (1998). *Der 16-Persönlichkeits-Faktoren-Test - revidierte Version (16 PF-R)*. Bern: Huber.

Srivastava, S., John, O.P., Gosling, S.D. & Potter, J. (2003). Development of personality in early and middle adulthood: Set like plaster or persistent change? *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 1041-1053.

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.

## Quellenangabe

Wenn Sie diesen Artikel zitieren möchten, tun Sie dies bitte wie folgt:

Backhaus, K. (2004). *Persönlichkeit als Forschungsgegenstand der Psychologie. Eine Einführung in das Big Five-Persönlichkeitsmodell*. Online-Dokument. Verfügbar unter:

<http://www.psyreon.de/content/e479/e480/Publikationen/persoenlichkeit.pdf>

[Datum des Zugriffs: Tag, Monat, Jahr]