

NEO-PI-3

Persoonlijkheidsvragenlijst



Paul Costa
Robert McCrae

Nederlandstalige bewerking door Hans Hoekstra
en Filip De Fruyt

NEO-PI-3 en NEO-FFI-3

Persoonlijkheidsvragenlijsten

Handleiding

Hans Hoekstra

Filip De Fruyt

Vormgeving: Annelies Bast, Amsterdam

© Copyright 2014 Hogrefe Uitgevers B.V., Amsterdam.

Translated and adapted with permission of the publisher from the NEO Personality Inventory by P.T. Costa & R.R. McCrae, USA.

Copyright 1989, 1992, 2005, 2010 Psychological Assessment Resources, Inc., 16204 N. Florida Ave., Lutz, Florida 33549, USA.

Copyright Nederlandse versie H.A. Hoekstra, F. De Fruyt & Hogrefe Uitgevers B.V Amsterdam.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without the prior written permission of the publisher.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Artikelnummer: 5700163

Voorwoord

De uitgave van de Nederlandstalige NEO-PI-R en NEO-FFI in 1996 onderstreepte de groeiende belangstelling voor de persoonlijkheid en voor persoonlijkheidsmeting in de gezondheidszorg, in arbeidsorganisaties en op tal van onderzoeksterreinen. Die belangstelling, steunde op de groeiende consensus over het belang van de *Big Five*: het vijf-factorenmodel van de persoonlijkheid. De positie van het vijf-factorenmodel heeft zich versterkt en verdiept in de afgelopen decennia en de NEO vragenlijsten hebben een prominente plaats verworven in verschillende toepassingsgebieden. Bij de prominentie van de NEO vragenlijsten hoort goed onderhoud, en dat is de afgelopen jaren dan ook gepleegd. Regelmatig zijn nieuwe normen uitgebracht voor diverse toepassingen, en is validatie-onderzoek verricht (Hoekstra & De Fruyt 2002, 2007). De items zelf zijn echter een kleine twintig jaar ongewijzigd gebleven en waren aan revisie toe.

De effectiviteit van vragenlijstitems berust op hun herkenbaarheid in de bevolking als geheel. Die herkenbaarheid loopt geleidelijk terug als gevolg van veranderingen in de cultuur, uiteraard het eerst bij jongeren als nieuwe cultuurdragers. In de oorspronkelijke Engelstalige NEO PI-R bleken enkele jaren terug 37 items van de 240 niet meer begrijpelijk voor veel jongeren (McCrae et al, 2005). De auteurs van de oorspronkelijke NEO, Paul Costa en Robert McCrae, hebben om die reden de Engelstalige NEO vragenlijsten gereviseerd en een nieuwe, derde versie uitgebracht, de NEO-PI-3 (McCrae et al., 2005).

In het voetspoor van die revisie is besloten ook in de Nederlandstalige versies van de NEO alle items opnieuw te screenen op herkenbaarheid. Evenals voor de Amerikaanse versie hebben we van de gelegenheid gebruik gemaakt om op psychometrische gronden enkele items te vervangen. Die operatie heeft geleid tot de huidige nieuwe uitgave van de Nederlandstalige NEO-PI-3 en NEO-FFI-3.

De uitgave van de NEO-PI-3 en NEO-FFI-3 heeft als oogmerk de begrijpelijkheid en de psychometrische kwaliteit van de NEO vragenlijsten waar mogelijk te verbeteren, terwijl tegelijkertijd de structuur en de validiteit worden gehandhaafd. Uit de onderzoekresultaten tot nu toe, gepubliceerd in deze handleiding, blijkt dat deze doelen goed worden bereikt. Om de kwaliteit van de nieuwe NEO-3 vragenlijsten te borgen hebben wij opnieuw normerings-onderzoek en validatie-onderzoek gedaan. Met deze uitgave wordt voor de NEO-PI-3 en de NEO-FFI-3 een nieuwe bevolkingsnorm uitgebracht. Ook zijn er in een supplement nieuwe selectienormen uitgebracht voor werkgerelateerde vragen.

Wereldwijd wordt aan de NEO-PI-3 en NEO-FFI-3 gerefereerd als de derde versie van de NEO vragenlijsten. Ook wij gebruiken de namen NEO-PI-3 en NEO-FFI-3, hoewel het in het Nederlandstalig gebied feitelijk om de tweede versie gaat omdat de eerste versie hier niet is uitgebracht. Evenzeer als eerdere uitgaven is dit een Nederlandstalige NEO, waarvoor onderzoekswerk in Nederland en Vlaanderen is verricht. Ook nu weer geldt dat de Nederlands-Vlaamse samenwerking heeft geleid tot NEO-3 vragenlijsten die het hele gebied bestrijken waar het Nederlands eerste taal is.

Het werk aan een test is nooit af en dit geldt ook voor het werk aan de bijbehorende handleiding. Wij hopen de komende jaren nog tal van studies te kunnen verrichten om de NEO vragenlijsten verder te verbeteren en aan te vullen met nieuwe normgegevens, meer gedifferentieerde interpretatiemogelijkheden en nieuwe inzichten uit validatiestudies. We hopen dat ook vele collega's dergelijk onderzoek zullen doen en hun data voor analyse aan

ons ter beschikking willen stellen. Bovenal hopen wij dat de NEO-vragenlijsten een waardevol hulpmiddel zullen blijven bij persoonlijkheidsonderzoek in wetenschap en praktijk.

Tot slot willen wij hier een woord van dank richten aan de vele collega's die, door hun medewerking aan het onderzoek en het verschaffen van onderzoeksgegevens, hebben meegewerkt aan de totstandkoming van deze handleiding. De auteurs danken in het bijzonder Barbara De Clercq, Marleen De Bolle, Mieke Decuyper, Bart Wille, Tiffany De Wolf en Jasmine Vergauwe. Hogrefe Uitgevers dankt Tim Vanhoomsissen en de studenten van de opleiding Toegepaste Psychologie van Thomas More te Antwerpen voor hun bijdrage aan de ontwikkeling van de NEO-PI-3; en Belinda Dolman van de opleiding Toegepaste Psychologie van de Hogeschool van Amsterdam voor hun bijdrage aan de ontwikkeling van de NEO-FFI-3.

Hans Hoekstra, Filip De Fruyt
Groningen/Gent, april 2014

Inhoudsopgave

1 Inleiding	7
Het vijf-factorenmodel van de persoonlijkheid	7
Eigenschappen en situationele gedragsvariatie	8
Expressie van genetische verschillen	8
De structuur van de persoonlijkheid	9
Ontwikkeling en stabiliteit van eigenschappen	9
Ontwikkelingsantecedenten van eigenschappen bij volwassenen	10
De NEO-vragenlijsten in het Nederlandse taalgebied	10
De NEO-PI-3 en de NEO-FFI-3 in deze handleiding	11
2 Gebruik van de NEO-PI-3 en NEO-FFI-3 in de praktijk	13
Meetpretentie en gebruiksdoelen	13
Testmateriaal en geautomatiseerde versie	14
Verantwoord gebruik van de NEO-vragenlijsten	14
Afname van de NEO-PI-3 en de NEO-FFI-3 op papier	15
Controles na de afname	16
Limiet ontbrekende antwoorden	16
Controles op antwoordtendenties	17
Scoring van de NEO-PI-3 en de NEO-FFI-3 op papier	17
Keuze van de normgroep	19
Omzetting van ruwe scores in genormeerde scores	19
Profielformulier	20
Gebruik van de geautomatiseerde versies van de NEO-PI-3 en NEO-FFI-3	21
3 Interpretatie	23
Schaalverdeling	23
Sociaal wenselijke antwoorden	24
Gevolgen van sociaal wenselijke antwoorden voor de betekenis van de scores	25
De kwaliteit van individuele uitspraken	25
De vijf domeinen van de persoonlijkheid: beschrijving van de schalen	25
Neuroticisme (N)	25
Extraversie (E)	26
Openheid (O)	26
Altruïsme (A)	27
Consciëntieusheid (C)	28
De facetten van N, E, O, A, en C: beschrijving van de schalen	29
Neuroticisme facetten	29
Extraversie facetten	30
Openheid facetten	31
Altruïsme facetten	32
Consciëntieusheid facetten	33
Het interpreteren van profielen	34

4 Toepassingen	35
Het gebruik in counseling, klinische psychologie en psychiatrie	35
Verschillende manieren om de NEO-PI-3 klinisch te gebruiken	37
Het begrijpen van de cliënt	37
Diagnose	37
Empathie en verstandhouding	37
Feedback en inzicht	37
Anticiperen op het beloop van de therapie	38
Het kiezen van een optimale behandeling	38
Persoonlijkheidsstoornissen, problemen in het dagelijks functioneren en de NEO-PI-3	38
NEO-PI-3 profielmatching en persoonlijkheidsstoornissen	42
NEO-PI-3 en het DSM-5 trekmodel	44
Gebruik voor toepassing bij beroep en loopbaan	44
Beroepskeuze en interesses	44
Capaciteiten en competenties	45
Selectie	46
Loopbaantrajecten, -rollen, en -ontwikkeling	46
Onderwijs	47
Wetenschappelijk onderzoek	48
5 Ontwikkeling en psychometrische eigenschappen	51
Uitgangspunten bij constructie en vertaling	51
Itemvernieuwing in de NEO-PI-3 en de NEO-FFI-3	51
Equivalentie van de NEO-PI-3 met de NEO-PI-R	52
Equivalentie van de NEO-FFI-3 met de NEO-FFI	55
Normeringsonderzoeken NEO-PI-3 en NEO-FFI-3	55
De steekproeven voor de normering	55
De normschaal	58
Normgroepen	58
Psychometrische kenmerken van de NEO-FFI-3	59
Betrouwbaarheid	59
Validiteit	59
Psychometrische kenmerken van de NEO-PI-3	62
Betrouwbaarheid	62
Validiteit	62
Referenties	75
Over de auteurs	89
Bijlagen	
Bijlage A: NEO-PI-3: Bevolkingsnormen naar geslacht	91
Bijlage B: NEO-PI-3: Bevolkingsnormen naar leeftijd	95
Bijlage C: NEO-PI-3: Bevolkingsnormen naar opleiding	99
Bijlage D: NEO-PI-3: Gemiddelden en spreidingen	103
Bijlage E: NEO-FFI-3: Bevolkingsnormen naar geslacht	107
Bijlage F: NEO-FFI-3: Bevolkingsnormen naar leeftijd	109
Bijlage G: NEO-FFI-3: Gemiddelden en spreidingen	111
Bijlage H: Items van de NEO-PI-3	113
Bijlage I: Items van de NEO-FFI-3	119

1 Inleiding

In 1992 publiceerden Paul Costa en Robert McCrae met de NEO-PI-R het eerste *Big Five* instrument dat was geconstrueerd op basis van uitvoerig onderzoek naar de structuur van de persoonlijkheid. De NEO-PI-R omvatte dertig facetschalen, zes in elk van de vijf dimensies of domeinen van de persoonlijkheid: Neuroticisme, Extraversie, Openheid, Altruïsme en Consciëntieusheid (Costa & McCrae, 1992). De NEO-PI-R werd in korte tijd een van de meest gebruikte en onderzochte instrumenten voor meting van persoonlijkheidskenmerken.

Van de NEO-PI-R en de daaraan gerelateerde NEO-FFI zijn nu revisies beschikbaar gekomen: de NEO-PI-3 en NEO-FFI-3. Net als de vorige versies zijn beide vragenlijsten ontwikkeld als operationalisering van het vijf-factorenmodel van de persoonlijkheid. Dat model, ook wel aangeduid als het *Five Factor Model* (FFM), representeert de structuur in persoonlijkheidseigenschappen zoals die in de laatste veertig jaar geleidelijk uit onderzoek naar voren gekomen is (Digman, 1990). De vijf factoren zijn herhaaldelijk gevonden in de betekenisruimte van persoonsbeschrijvende woorden in diverse talen (Goldberg, 1990, 1993; John, Angleitner & Ostendorf, 1988; Ostendorf & Angleitner, 1994; De Raad, 1992; Saucier, Hampson & Goldberg, 2000; Caprara & Perugini, 1994). In deze lexicale traditie spreekt men van het *Big Five* model, dat pretendeert de taal waarmee de persoonlijkheid beschreven wordt te structureren. Daarnaast zijn de vijf factoren ook herhaaldelijk teruggevonden in complexere persoonsuitspraken zoals in vragenlijsten gebaseerd op bijvoorbeeld het werk van Jung, *Murray's needs*, het interpersoonlijke circumplex en de DSM classificaties (McCrae & Costa, 1990; Costa & Widiger, 1994; John, 1990; Trapnell & Wiggins, 1990). In de onderzoekstraditie die met vragenlijsten werkt bestaat, sterker dan in de lexicale traditie, de tendens om de betekenis van de vijf basisdimensies te verbinden met interne processen waarin de oorzaken van gedragsverschillen tussen mensen worden gezocht. Wat beide benaderingen verbindt is de overtuiging dat met deze vijf factoren de kaart van het persoonlijkheidslandschap geschetst is en de belangrijkste dimensies zijn weergegeven.

De vijf factoren in het model zijn gedefinieerd als groepen eigenschappen die onderling samenhangen. We refereren aan de specifieke eigenschappen binnen elke factor als facetten en elke groep facetten noemen we een domein. Met de term factor blijven we een lineaire combinatie van variabelen aanduiden zoals die in een principale componentenanalyse of factoranalyse gevonden wordt. Zo'n factor is een representatie van een domein, dat wil zeggen van een groep samenhangende persoonseigenschappen. In de NEO-PI-3 worden itemscores opgeteld tot facetscores en facetscores op hun beurt tot domeinscores. In de NEO-FFI-3 worden geen facetten onderscheiden en leidt de som van de itemscores direct tot domeinscores. In beide vragenlijsten spelen factorscores voor gebruik in de praktijk geen rol.

Het vijf-factorenmodel van de persoonlijkheid

Het vijf-factorenmodel (FFM) heeft sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw een prominente positie ingenomen op het gebied van de persoonlijkheid. In talloze publicaties, vooral vanaf 1990 (Costa & McCrae, 1990, 1992; McCrae & Costa, 1987, 1990; McCrae & John, 1992; Goldberg, 1990, 1993; O'Connor, 2002; Ostendorf & Angleitner, 1994) is krachtige empirische steun aangedragen voor de beschrijving van persoonskenmerken in vijf factoren. Er zijn heldere verbanden aangetoond met andere gedragsbeschrijvende modellen, zoals het interpersoonlijke circumplex (Wiggins & Trapnell, 1996; Hofstee, De Raad, & Goldberg, 1992). De vijf factoren zijn crosscultureel gemakkelijk terug te vinden, en er is sterke evidentie vanuit het lexicaal onderzoek en de analyse van verschillende persoonlijkheidsvragenlijsten dat deze dimensies een substantieel deel van de gemeenschappelijke variantie in persoonlijkheidsconstructen vatten (O'Connor, 2002).

Voor de toepassing van het vijf-factorenmodel concentreren de vragen zich de laatste tijd op de transacties tussen persoonlijkheid en omgevingsinvloeden bij het ontstaan van gedragsverschillen. Op de achtergrond heeft deze discussie repercussies voor de structuur van persoonlijkheid en de evolutionaire basis van persoonlijkheidsverschillen.

Eigenschappen en situationele gedragsvariatie

Als we een persoon op grond van een hoge score op het domein Consciëntieusheid consciëntieus noemen, betekent dat nog niet dat zo iemand altijd, in alle situaties, even ambitieus, nauwgezet, doelmatig en ordelijk zal handelen. Mischel wijst al meer dan veertig jaar op het feit dat mensen consistent ordelijk in het ene type situatie (bijvoorbeeld kleding) kunnen zijn en tegelijkertijd slordig in iets anders (bijvoorbeeld cijferwerk), of ambitieus in het werk, maar juist niet in sport en spel (Mischel, 1973; Mischel & Shoda, 1995). De discussie over de invloed van situaties en persoonlijkheid in de jaren tachtig van de vorige eeuw werd afgesloten met consensus over de invloed van persoonlijkheid én omgeving, en hun interactie, op gedrag (Kenrick en Funder, 1988). De kern van diepergaand onderzoek is de vraag *hoe* persoonlijkheid en situatie gedrag produceren. De laatste tien jaar staat het begrip *trait activation* centraal in de theorievorming daarover (Tett & Burnett, 2003; Penney, David & Witt, 2011). Het centrale idee is dat een situatie of omgeving meer of minder relevant is voor een eigenschap, en dat die eigenschap navolgend meer of minder invloed heeft op gedrag, door variaties in de situatie. In 'sterke' situaties zijn de gedragsvereisten in de situatie zo dominant dat persoonlijkheidsverschillen maar weinig kans krijgen, in 'zwakke' situaties komen die persoonsverschillen juist wel tot uiting, als de eigenschap relevant is voor de situatie. De meeste situaties zitten echter tussen zwak en sterk in, en dan is de mate van trekactivatie van veel belang. Elke trek wordt geactiveerd door bepaalde *cues*, en blijft zonder die *cues* als het ware in de coulissen verborgen. Er zijn aanzetten voor een procesmodel van *trait activation* inzake specifieke onderwerpen, zoals *impression management* in assessments (Tett & Simonet, 2011). Een compleet begrip van de wisselwerking tussen persoon en situatie in de totstandkoming van gedrag vereist meer studies in meerdere omgevingen; de *trait activation* benadering lijkt daarbij een vruchtbare ingang te bieden.

Expressie van genetische verschillen

Op de achtergrond is ook een meer basale discussie gaande over de vraag hoe stabiele verschillen in persoonlijkheid evolutionair te begrijpen zijn. Daarbij speelt een rol dat persoonlijkheidsverschillen voor ruwweg 50% erfelijk zijn, terwijl tevens de omgevingsvariatie een grote rol speelt bij het tot expressie komen van de genen die daarvoor zorgen. Die rol blijkt enerzijds in gen-omgeving interacties (selectieve expressie van verschillen door interactie van onafhankelijke krachten), en anderzijds ook in gen-omgeving correlaties: selectieve expressie door koppeling van genetische en omgevingsinvloeden (Penke, Denissen & Miller, 2007). In dit bestek voert een uitvoeriger exposé daarover te ver. Het onderzoek op dit terrein laat zien dat persoonlijkheidsverschillen zoals de NEO-PI-3 die meet zowel oorzaak als gevolg zijn van de verschillen in adaptiviteit tussen mensen in veeleisende omgevingen en situaties. De causale relaties tussen persoonlijkheid en gedrag moeten niet als eenduidige wetmatigheden gelezen worden, maar eerder als transacties waarbij de kansen op diverse uitkomsten variëren met het persoonlijkheidsprofiel, de omgevingsvariatie, en de mogelijkheden om die laatste te beïnvloeden.

Gedragsgenetisch onderzoek waarin de NEO-PI-3 gebruikt wordt sluit hier bij aan. Jang, McCrae, Angleitner, Riemann, en Livesley (1998) rapporteerden genetische schattingen voor de NEO-PI-3-facetten die variëren van 27% (Zorgzaamheid) tot 49% (Openheid voor ideeën) in Canadese en Duitse steekproeven van tweelingen. De resterende variantie werd, met uitzondering van twee facetten, integraal verklaard door niet-gedeelde omgevingsinvloeden. Jang en collega's (1998) toonden ook aan dat de genetische schattingen voor de unieke variantie van de facetten in dezelfde orde van grootte liggen. Deze resultaten bieden sterke evidentie voor hiërarchisch geconceptualiseerde modellen van persoonlijkheid die een beperkt aantal brede hogere-orde-trekken vooropstellen, aangevuld met verschillende meer specifieke trekken (De Fruyt, & Furnham, 2000).

De structuur van de persoonlijkheid

Is de structuur van de persoonlijkheid, onderscheiden in vijf brede dimensies, compleet en uitputtend? Wat is de betekenis van de hiërarchische structuur van het vijf-factorenmodel? We stippen enkele recente discussies aan die hiermee verband houden.

In de lexicale benadering, die letterlijk onderzoekt wat er over mensen te zeggen valt, blijkt dat het vijf-factorenmodel compleet en uitputtend is (zie onder andere Saucier & Goldberg, 1996). In de onderzochte natuurlijke talen worden naast en boven de *Big Five* niet nog andere factoren van betekenis gevonden in persoonsbeschrijvende adjectieven (Saucier, et al., 2000). Extra factoren naast de *Big Five* zijn wel te creëren, als men zich daarop richt met de selectie van items of woorden voor onderzoek. Daar is niets op tegen als zo'n extra factor als belangrijk wordt gezien voor bepaalde doeleinden. Zo is bijvoorbeeld een aparte factor 'Integriteit' te creëren via item sampling wanneer er grote waarde wordt gehecht aan het meten van dat construct (bijvoorbeeld Ashton & Lee, 2009; Hong, Koh & Paunonen, 2012). Onderzoek op niet-selectieve basis levert echter steeds tenminste dezelfde vijf factoren op, en naar het zich laat aanzien zijn extra factoren steeds goed te reconstrueren als combinaties van of aspecten van het vijf-factorenmodel (zie bijvoorbeeld Ones, Viswesvaran & Dilchert, 2005).

Voor de discussies over de hiërarchische structuur van het vijf-factorenmodel geldt eenzelfde soort relativisering als voor de zojuist aangestipte discussie over de compleetheid van het model. Het is mogelijk om de vijf factoren verder te reduceren tot twee factoren, soms α en β of Stabiliteit en Plasticiteit genoemd (Markon, Krueger & Watson, 2005), en er is zelfs één algemene factor in persoonlijkheidsitems te vinden (Van der Linden, Te Nijenhuis & Bakker, 2010; Loehlin, 2012; Ashton, Lee, Goldberg & De Vries, 2009). Deze laatste lijkt evaluatief van aard (Peterson, Horn Turkheimer & Menatti, 2012), maar aard en de interpretatie staan nog ter discussie. Het is ons inziens voorbarig om de algemene factor in persoonlijkheidsindicatoren (afgekort GFP: *General Factor of Personality*) te interpreteren als adaptiviteit of juist pure sociale wenselijkheid, zoals wel is geopperd (Schermer & Vernon, 2010; Just, 2011).

Bij de constructie van de NEO-PI-3 is aangenomen dat het vijf-factorenmodel compleet is waar het brede domeinen van persoonlijkheid betreft en dat standpunt delen wij. Op het niveau van specifiekere en smallere begrippen is het niet reëel om te claimen dat alle mogelijke persoonlijkheidsverschillen goed in het vijf-factorenmodel zijn vertegenwoordigd; wel het overgrote merendeel, maar niet alles. Het is denkbaar dat bepaalde persoonlijkheidsconcepten buiten het vijf-factorenmodel vallen of met enige moeite aan de rand ervan gepositioneerd kunnen worden. Het zal dan ons inziens niet gaan om brede begrippen, waarvan de operationalisaties correleren met tal van criteriumvariabelen in diverse situaties, maar om begrippen met een specifieke smalle toepassingsrange.

Een andere veel besproken kwestie is de orthogonaliteit van de vijf domeinfactoren. De *Big Five* zijn conceptueel vijf onafhankelijke dimensies in die zin dat iemands positie op één van de vijf geen informatie geeft over diens positie op de vier andere. Kennis van iemands score op het domein Neuroticisme leert ons dus weinig tot niets over diens scores op bijvoorbeeld het Altruïsme- of Extraversie-domein. Anderzijds worden in operationalisaties, dus adjectievenlijsten of vragenlijsten zoals de NEO-PI-3, regelmatig correlaties tussen dimensies (in de orde-grootte .10-.40) gevonden. Ten opzichte van de totale betrouwbare variantie is die overlapping in betekenis gering (bij een correlatie van .30 en betrouwbaarheden van .80 is de overlap 14%), maar niet geheel te verwaarlozen. Kenmerken van de facetstructuur vormen één mogelijke verklaring, specifieke steekproefkenmerken een andere. Dergelijke gegevens nemen natuurlijk niet weg dat de *Big Five* grotendeels onafhankelijk zijn. Het vijf-factorenmodel is een orthogonaal model en over verschillende instrumenten en populaties heen tonen de NEO-vragenlijsten een bruikbare benadering van orthogonaliteit.

Ontwikkeling en stabiliteit van eigenschappen

De auteurs van de NEO-PI-3 (Costa & McCrae, 1992) hebben uitgebreid onderzoek verricht naar de ontwikkeling en stabiliteit van persoonlijkheidseigenschappen bij volwassenen onder andere in het kader van de *Baltimore Longitudinal Study of Ageing* (BLSA) en verder gebruik makend van diverse cross-sectionele en crossculturele datasets. In het onderzoek naar de stabiliteit van eigenschappen wordt een onderscheid gemaakt tussen absolute en

differentiële stabiliteit. Differentiële stabiliteit verwijst naar de relatieve positie op een trek van een individu in de groep en wordt klassiek uitgedrukt aan de hand van een correlatiecoëfficiënt berekend over twee tijdstippen bij eenzelfde groep. Voor onderzoek van de absolute stabiliteit is geen longitudinaal design vereist en kijkt men naar het verloop van de gemiddelde scores bij verschillende leeftijdsgroepen, bij voorkeur in verschillende culturen.

Costa en McCrae (1994) hebben aangetoond dat persoonlijkheidstrekken vrij stabiel zijn gedurende de volwassenheid. Judge, Higgins, Thoresen, en Barrick (1999) rapporteren validiteitscoëfficiënten van .22 tot .42 over een leeftijdsperiode van bijna 50 jaar met imperfecte indicatoren van de *Big Five*. Costa en McCrae argumenteren dat persoonlijkheidstrekken relatief weinig veranderen na de leeftijd van 30 jaar en ook de impact van *life events* op persoonlijkheid -op langere termijn bekeken- blijkt relatief gering (Costa, Herbst, McCrae, & Siegler, 2000). Roberts en Del Vecchio (2000) toonden in hun meta-analyse aan dat de differentiële stabiliteit van eigenschappen toenam van .31 tijdens de kindertijd tot .54 tijdens de jongvolwassenheid, tot .64 op de leeftijd van 30 jaar en een plafond van .74 bereikte tussen de 50 en 70 jaar wanneer het tijdsinterval constant werd gehouden op 6.7 jaar.

Inzake absolute stabiliteit vinden McCrae en collega's (1999, 2000) consistent over verschillende culturen dat de gemiddelde scores voor Neuroticisme, Extraversie, en Openheid voor ervaringen lichtjes dalen met toenemende leeftijd, terwijl de gemiddelden voor Altruïsme en Consciëntieusheid licht stijgen. De veranderingen betreffen ongeveer 1/6 standaarddeviatie per leeftijdsspanne van 10 jaar. Het consistent terugvinden van hetzelfde patroon in uiteenlopende culturen suggereert dat deze trends eerder toe te schrijven zijn aan rijpingsfactoren dan aan de culturele context waarin mensen opgroeien. Deze bevindingen werden grotendeels gerepliceerd in onderzoek met peer-beoordelingen (McCrae et al., 2005).

Ontwikkelingsantecedenten van eigenschappen bij volwassenen

Het lexicale *Big Five* onderzoek en studies uit de vragenlijsttraditie gebeurden hoofdzakelijk bij volwassenen. Digman en collega's (1981, 1986) en later ook John, Caspi, Robins, Moffitt en Stouthamer-Loeber (1994), en Mervielde, Buyst en De Fruyt (1995) toonden aan dat het vijf-factorenmodel ook valide was voor het beschrijven van verschillen tussen kinderen. Mervielde en De Fruyt (1999) ontwikkelden, vertrekkend van vrije ouderlijke beschrijvingen, de Hiërarchische Persoonlijkheidsvragenlijst voor Kinderen (HiPIC; Mervielde & De Fruyt, 2009; Mervielde, De Fruyt & De Clercq, 2009). De HiPIC is conceptueel nauw verwant met het vijf-factorenmodel en meet vijf domeinen (Stabiliteit, Extraversie, Vindingrijkheid, Welwillendheid en Consciëntieusheid) en achttien facetten die hiërarchisch gestructureerd zijn onder de domeinen. De HiPIC is ontwikkeld voor het meten van persoonlijkheid bij kinderen van 6 tot 12 jaar, waarbij de ouders of leerkrachten als beoordelaars worden ingeschakeld.

De NEO-vragenlijsten in het Nederlandse taalgebied

De NEO vragenlijsten zijn vertaald in meer dan vijftig talen en worden wereldwijd intensief gebruikt, onderzocht en onderhouden. Ook in Nederland en Vlaanderen hebben de NEO vragenlijsten een goede reputatie verworven in wetenschap en toepassing, als goed onderbouwde, brede *Big Five*-instrumenten.

In het Nederlandse taalgebied verschenen in 1996 gelijktijdig de NEO-PI-R en de NEO-FFI in de vorm van zelfrapportage vragenlijsten (Hoekstra, Ormel & De Fruyt, 1996). Deze vragenlijsten waren gebaseerd op onderzoek dat in de periode 1991-1995 is uitgevoerd. De NEO-vragenlijsten sloegen in Nederland en België snel aan en gingen in korte tijd tot het standaardrepertoire van veel psychologen behoren, zowel in de gezondheidszorg als in de organisatiepsychologische praktijk.

Het onderzoek met de NEO vragenlijsten heeft sindsdien niet stil gestaan. In 1999 werden aanvullende bevolkingsnormen uitgebracht, gebaseerd op nieuw onderzoek in Nederland en Vlaanderen (Hoekstra & De Fruyt, 1999). In 2002 werden nieuwe en uitgebreidere normen uitgebracht voor gebruik bij selectie en begeleiding in organisatiepsychologische context (Hoekstra & De Fruyt, 2002). In 2007 werd een vorm van expertrapportage uitgebracht, gelijktijdig met een vernieuwde handleiding, door de nieuwe uitgever Hogrefe. In 2011 werden de beschikbare vragenlijsten aangevuld met de Stijlgrafieken voor de interpretatie van combinaties van persoonlijkheidskenmerken.

In 2005 publiceerden McCrae, Costa en Martin de NEO-PI-3, een vernieuwde versie van de NEO-PI-R met 37 gewijzigde items. De belangrijkste reden voor de vernieuwing was de begrijpelijkheid van de items te vergroten, die door cultuurveranderingen was geërodeerd. Bovendien werden enkele items op psychometrische gronden door hen vervangen. In navolging van de Amerikaanse auteurs zijn na onderzoek in 2011 en 2012 nu voor het eerst wijzigingen aangebracht in de items, zowel om de begrijpelijkheid in de huidige cultuur te verbeteren als op psychometrische gronden. Bovendien is de NEO van actuele bevolkingsnormen voorzien.

De Nederlandstalige NEO-PI-3 persoonlijkheidsvragenlijst is een geautoriseerde versie van de Engelstalige *Revised NEO Personality Inventory NEO-PI-3* (McCrae et.al., 2005). De Nederlandstalige NEO-FFI-3 is een geautoriseerde versie van de oorspronkelijke NEO-FFI-3 (McCrae et.al., 2007). Er is uiteraard naar gestreefd om de betekenis van de NEO schalen en scores gelijk te houden aan de vorige versies van de vragenlijsten. Blijkens het in deze handleiding gerapporteerde onderzoek is die opzet geslaagd.

De namen voor de facetten en de domeinschalen in de Nederlandstalige NEO-PI-3 en NEO-FFI-3 zijn dan ook gehandhaafd. De betekenis van de schalen is door de betrekkelijk bescheiden itemwijzigingen niet veranderd, daarom is voor naamsverandering geen reden.

De NEO-PI-3 en NEO-FFI-3 in deze handleiding

Deze handleiding bestrijkt zowel de NEO-PI-3 als de kortere NEO-FFI-3, en bevat de nodige informatie over het gebruik van de beide vragenlijsten. De behandeling van de NEO-PI-3 als meest complete vragenlijst vormt steeds de hoofdlijn van de tekst die, waar nodig, is aangevuld met gegevens over de NEO-FFI-3.

Waar dat functioneel leek zijn gegevens over de NEO-FFI-3 en de NEO-PI-3 duidelijk gescheiden gepresenteerd. Dit is bijvoorbeeld het geval met de normtabellen in de bijlagen, het gedeelte over afname en scoring in hoofdstuk 2 en gedeeltelijk met de onderzoeksgegevens in het hoofdstuk over validatie. Daar waar de handleiding inzicht geeft in de gebruikte begrippen en de interpretatie van de schalen (hoofdstuk 3 en 4) is geen onderscheid gemaakt.

In deze handleiding zijn nieuwe bevolkingsnormen opgenomen, die zijn gebaseerd op onderzoek in 2012 en 2013. Nieuwe normgegevens voor selectietoepassingen in de arbeidscontext zijn nu nog niet voorhanden. Naar verwachting zullen deze binnenkort beschikbaar komen.