MOLDZIO & PARTNER
INSTITUT FÜR PERSONALAUSWAHL

Die Arbeitsbezogenen Gewissenhaftigkeitsskalen: Ein Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsmessung der Gewissenhaftigkeitsaspekte Fleiß und Ordnung

Dreier, Kirsten; Kasper, Sebastian & Moldzio, Thomas

In der Praxis der Personalauswahl haben sich zur Vorhersage von Berufserfolg durch Persönlichkeitsfaktoren – basierend auf den Metaanalysen von Schmidt & Hunter (1998) – in den vergangenen Jahren die Dimensionen "Emotionale Stabilität" und "Gewissenhaftigkeit" etabliert. Eine Praxisanalyse (Personalbarometer Sommer 2009, Moldzio & Partner – Institut für Personalauswahl) in den Personalabteilungen führender deutscher Unternehmen (N= 109) ergab, dass auch auf Unternehmensseite das Konstrukt Gewissenhaftigkeit für alle Bereiche der Personalarbeit als wichtig und relevant erachtet wird. Deutlich wurde aber auch, dass das Konstrukt mehr als einem Drittel der befragten Personaler noch gänzlich unbekannt ist.
Die Erfassung von Gewissenhaftigkeit erfolgt meist über schnell durchzuführende Inventare, die jedoch nicht gezielt für die berufliche Eignungsdiagnostik entwickelt wurden und daher allgemein formuliert sind. Diese unspezifischen Fragebögen sind in der täglichen Personalpraxis seitens der Kandidaten jedoch nur wenig akzeptiert. Da zudem das Differenzierungspotenzial des groben Skalenmittelwerts eines allgemeinen Gewissenhaftigkeitsfaktors in Bezug auf verschiedene berufliche Leistungs- und Interessenvariablen gering ist, wird eine gezielte und arbeitsbezogene Erfassung differenzierterer Aspekte von Gewissenhaftigkeit notwendig. Zudem belegten verschiedene Studien, dass differenziertere Facetten oder Aspekte von Gewissenhaftigkeit besser geeignet sind, zutreffendere und genauere Vorhersagen von Verhalten und Leistung bei der Arbeit zu treffen (z.B. Ashton, 1998; Paunonen, 1998; Paunonen & Ashton, 2001). Auch im Sinne eines inkrementellen Validitätszuwachses macht die Ergänzung eignungsdiagnostischer Testverfahren um differenziertere und berufsbezogen formulierte Gewissenhaftigkeitsmaße Sinn (Schmidt & Hunter, 1998). Um diese Lücke zu schließen, wurden basierend auf den theoretischen Vorüberlegungen von DeYoung, Quilty und Peterson (2007) im Rahmen von drei Forschungsarbeiten bei Moldzio & Partner – Institut für Personalauswahl die "Arbeitsbezogenen Gewissenhaftigkeitsskalen" (AGS) entwickelt.
Die AGS erfassen mit 30 arbeitsbezogen formulierten Items die Gewissenhaftigkeitsaspekte "Fleiß" und "Ordnung". Das Verfahren wurde als Selbstbeschreibungsinventar in zweisprachiger Fassung entwickelt und in verschiedenen Stichproben eingesetzt. Untersuchungen mit Studenten aus dem angloamerikanischen Sprachraum sowie Arbeitnehmern und Auszubildenden aus verschiedenen deutschen Unternehmen konnten die Validität der Aspekte "Fleiß" und "Ordnung" als korrelierte, aber distinkte Faktoren bestätigen. Zusammenhänge mit beruflichen Leistungsvariablen und Karriereinteressen konnten aufgezeigt werden. Ebenso sind die beiden Aspekte besser geeignet Schulerfolg vorherzusagen als der allgemeine Gesamtfaktor Gewissenhaftigkeit. Die interne Konsistenz für die beiden Skalen kann als gut bis sehr gut bezeichnet werden und liegt für "Fleiß" bei $\alpha = .83$ bis .90 und für "Ordnung" bei $\alpha = .78$ bis .89.

Ashton, M. C. (1998). Personality and job performance: The importance of narrow traits. *Journal of Organizational Behavior*, *19,* 289-303.

DeYoung, C. G., Quilty, L. C., & Peterson, J. B. (2007). Between facets and domains: 10 aspects of the big five. *Journal of Personality and Social Psychology*, *93 (5),* 880-896.

Paunonen, S. V., & Ashton, M. C. (2001). Big five factors and facets and the prediction of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, *81,* 524-539.

Schmidt, F .L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, *124 (2),* 262-274.

Erschienen im Mai 2010 im Programmband des 8. Kongress für Wirtschafts-psychologie der Sektion Wirtschaftspsychologie des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen (14. -15. Mai 2010) in Potsdam.