Pimp my Personality Inventory – Verbesserte Skaleneigenschaften durch kontextbezogene Items und spezifische Facetten

Dreier, Kirsten & Moldzio, Thomas

Zusammenfassung

Die eher geringen prognostischen und kriteriumsbezogenen Validitäten von Persönlichkeitstests gehen neuen Erkenntnissen zufolge vor allem auf die Verwendung generischer, d.h. allgemeiner, nicht-arbeitsbezogen formulierter Fragebogenverfahren zurück. Lievens, DeCorte und Schollaert (2008) stellten fest, dass kontextbezogen formulierte Items bei Persönlichkeitstests die intrapersonellen Inkonsistenzen im Antwortverhalten reduzierten und auf diese Weise die Reliabilität der untersuchten Fragebogenverfahren erhöhten. Der Kontextbezug verringerte auch die interpersonelle Antwortvariabilität und führte auf diesem Wege zusätzlich zu höheren Kriteriumsvaliditäten. In der Metaanalyse zu Gewissenhaftigkeit im berufseignungsdiagnostischen Kontext von Dudley, Orvis, Lebiecki und Cortina (2006) wiesen vor allem spezifischere Facetten, wie z.B. "Ordnungsliebe" oder "Zielstrebigkeit", höhere prädiktive Validitäten auf und besaßen sogar inkrementelle Validität über einen Globalfaktor Gewissenhaftigkeit hinaus. In letzter Zeit postulieren vermehrt unabhängige Forschungsarbeiten, dass dem Gewissenhaftigkeitsfaktor eine zweifaktorielle Substruktur mit einer proaktiven, zielorientierten (= "Fleiß") und einer passiven, regelbetonten Subdimension (= "Ordnung") untergeordnet ist (z.B. DeYoung, Quilty & Peterson, 2007). Unter Berücksichtigung dieser praxisrelevanten Erkenntnisse wurden die Arbeitsbezogenen Gewissenhaftigkeitsskalen (AGS; Dreier & Moldzio, 2010) entwickelt. Erste Ergebnisse der Überprüfung der AGS weisen bereits auf eine deutlich erhöhte Differenzierungskraft der Gewissenhaftigkeitsaspekte "Fleiß" und "Ordnung" hin.

Im Rahmen der Feldnormierung der AGS wurde das Instrument bei der Auszubildendenauswahl bei einem großen deutschen Hausgerätehersteller (N= 398) eingesetzt und die Vorhersagekraft der Gewissenhaftigkeitsaspekte "Fleiß" und "Ordnung" mit der prognostischen Validität der Gewissenhaftigkeitsskala des bisher verwendeten allgemeinen Persönlichkeitsinventars (NEO-FFI; Borkenau & Ostendorf, 2008) verglichen. Darüber hinaus wurde im Rahmen einer quasiexperimentellen Langzeitstudie die prognostische Validität der drei Eigenschaften ermittelt und verglichen. Als Kriterium hierzu dienten die Berufsschulnoten der eingestellten Bewerber (N= 90).

Die Ergebnisse der Untersuchung weisen auf eine Verringerung der intrapersonellen Instabilität und Verbesserung der Reliabilität für die kontextbezogenen Gewissenhaftigkeitsaspekte hin. "Fleiß" und "Ordnung" müssen bezüglich ihrer prädiktiven Validität differenziert betrachtet werden. Implikationen für Forschung und Praxis werden diskutiert.

Borkenau, P. & Ostendorf, F. (2008). *NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI) nach Costa & McCrae.* (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.

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.

Dreier, K., & Moldzio, T. (2010). Karriere dank Ordnung und Fleiß: Ein neuer Test misst die Gewissenhaftigkeit. *Wirtschaftspsychologie aktuell, 1*, 14-16.

Dudley, N. M., Orvis, K. A., Lebiecki, J. E. & Cortina, J. M. (2006). A Meta-Analytic Investigation of Conscientiousness in the Prediction of Job Performance: Examining the Intercorrelations and the Incremental Validity of Narrow Traits. *Journal of Applied Psychology, 91 (1)*, 40-57.

Lievens, P., De Corte, W. & Schollaert, E. (2008). A Closer Look at the Frame-of-Reference Effect in Personality Scale Scores and Validity. *Journal of Applied Psychology, 93 (2)*, 268-279.