Ist weniger mehr? Die Bedeutung von Verträglichkeit für Führungserfolg auf Basis eines neuen berufsbezogenen Instruments

Alina Gentil[1], Thomas Moldzio[1], Annabell Reiner[2] & Jörg Felfe[2]
[1]Moldzio & Partner – Institut für Personalauswahl

[2]Helmut-Schmidt-Universität Hamburg

Dass Persönlichkeit eine wichtige Rolle sowohl im Berufs- als auch Führungskontext spielt, ist vielfach mit den etablierten Big Five nach Costa und McCrae (1992) belegt worden (z.B. Barrick, Mount & Judge, 2001; Judge, Bono, Ilies & Gerhardt, 2002; Bono & Judge, 2004). Während sich hierbei Neurotizismus und Gewissenhaftigkeit als generalisierbare Prädiktoren herausstellen (Barrick et al. 2001), so zeigt sich, dass die Zusammenhänge zu Verträglichkeit eher moderat variieren.

Diese Untersuchungen weisen jedoch in Bezug auf das Merkmal Verträglichkeit Limitationen auf. 1) wird Verträglichkeit zumeist global erfasst, d.h. es findet keine Trennung zwischen einzelnen Aspekten statt. 2) erfolgt oftmals eine Nutzung von kontextunabhängigen statt berufsspezifischen Verfahren, welche die Validität steigern können (z.B. Shaffer & Postlethwaite, 2012). 3) Neben dem reinen Zusammenspiel von Persönlichkeitsmerkmalen und (Führungs-)Erfolg hat z.B. Führungsmotivation Bedeutung als Mediator erlangt (Reiner, Felfe & Moldzio, 2016; Stiehl, Gatzka, Elprana & Felfe, 2015), was die Wichtigkeit betont, Kontextvariablen angemessen zu berücksichtigen. 4) In Bezug auf das Merkmal Verträglichkeit stehen extreme – sowohl hohe als auch niedrige – Ausprägungen für Verhaltensweisen, die für den Berufserfolg hinderlich sein könnten. So könnte ein neuer Ansatz statt in bisherigen linearen Analysen in kurviliniearen Zusammenhängen liegen.

Mit Hilfe eines neu konstruierten Fragebogens zur differenzierten und berufsbezogenen Erfassung von Verträglichkeit wurde im Rahmen von Einzel- und Gruppenassessments bei (Nachwuchs-)Führungskräften eine Feldstudie (N = 100) zur Schließung dieser Forschungslücken durchgeführt.

Literatur

Barrick, M. R., Mount, M. K. & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millenium: What do we know and where do we go next? *Personality and Performance, 9*(1-2), 9-30.

Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI). Professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R. & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology, 87*, 765-780.

Reiner, A., Felfe, J. & Moldzio, T. (2016). Persönlichkeit, Führungspotenzial und die mediierende Rolle der Führungsmotivation. In I. Fritsche (Hrsg.), *50. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Leipzig, 18.-22. September 2016* (S. 221-222). Lengerich: Pabst Science Publishers.

Shaffer, J. A. & Postlethwaite, B. E. (2012). A matter of context: A meta-analytic investigation of the relative validity of contextualized and noncontextualized personality measures. *Personnel Psychology, 65*, 445-494.

Stiehl, S., Gatzka, M., Elprana, G. & Felfe, J. (2015). Personality and leadership. The mediating role of motivation to lead in careers. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 59*(4), 188-205.