

Business Big 5 – Mehrwert in der Personaldiagnostik

Wedemeyer, Pia Sophie & Moldzio, Dr. Thomas

Moldzio & Partner – Institut für Personalauswahl, Ahrensburg

In der Eignungsdiagnostik stützt sich die Erfassung der Persönlichkeitsmerkmale auf das Fünf-Faktoren-Modell von Costa und McCrae (1989). Forschungsarbeiten zeigen, dass jeder Faktor in zwei Aspekte unterteilt werden kann, die bessere Prädiktoren für die Arbeitsleistung sind (Judge et al., 2013; DeYoung et al., 2007). Diesen Ansatz verfolgten Moldzio et al. (2019) und entwickelten einen Fragebogen, der die Aspekte von Neurotizismus (Soziale Belastbarkeit, Dauerbelastbarkeit) und Gewissenhaftigkeit (Fleiß, Ordnung) berufsbezogen erfasst. Die Autoren fanden positive Zusammenhänge zu Berufserfolg und wiesen inkrementelle Validitäten ergänzend zu Persönlichkeitsinventaren sowie Leistungstests nach. Auf Basis dieser Erkenntnisse entwickelten Moldzio et al. (in Vorbereitung) die Business Big 5 (BB5). Das Instrument erfasst berufsbezogen alle fünf Faktoren mit jeweils zwei untergeordneten Aspekten. Angenommen wurde, dass die BB5 Zusammenhänge zur Arbeitsleistung aufweisen und einen inkrementellen Beitrag leisten. Die Daten wurden in Auswahlverfahren erhoben und beinhalten eine Stichprobe von $N = 7571$ (Führungskräfte, Experten, Bewerber für Ausbildungsberufe). Die Faktorenanalyse zeigte eine bessere Modellpassung der Aspektstruktur im Vergleich zur Dimensionenstruktur. Alle Aspekte zeigten signifikante Korrelationen mit Berufserfolg. In der Stichprobe der Ausbildungsanwärter wurden Zusammenhänge zwischen dem Ausbildungserfolg und einzelnen Aspekten gefunden.

Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13 (6), 653–665.

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, 880–896.

Judge, T. A., Rodell, J. B., Klinger, R. L., Simon, L. S. & Crawford, E. R. (2013). Hierarchical representations of the five-factor model of personality in predicting job performance: integrating three organizing frameworks with two theoretical perspectives. *The Journal of applied psychology*, 98 (6), S. 875–925.

Moldzio, T., Peiffer, H., Dreier, K., Gergovska, T., Reiner, A. & Felfe, J. (2019). *Arbeitsbezogene Belastbarkeits- und Gewissenhaftigkeitsskalen* (1. Auflage). Göttingen: Hogrefe.