

Business Big 5 – Mehrwert in der Personaldiagnostik

Moldzio, Dr. Thomas, Wedemeyer, Pia Sophie & Böge, Dr. Martina

Moldzio & Partner – Institut für Personalauswahl, Ahrensburg

In der beruflichen Eignungsdiagnostik werden Persönlichkeitsmerkmale zumeist anhand der Big Five (Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrung, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit) von Costa und McCrae (1989) erhoben. Aufbauende Forschungsarbeiten gehen jedoch davon aus, dass jeder der fünf Faktoren nicht nur sechs Facetten besitzt, sondern dazwischen noch eine weitere Hierarchieebene mit jeweils zwei Aspekten existiert (DeYoung, Quilty & Peterson, 2007). Diese spezifischere Persönlichkeitserfassung scheint bessere Prädiktoren für die Arbeitsleistung zu liefern (Judge, Rodell, Klinger, Simon & Crawford, 2013). Den Ansatz der Aspekte verfolgten Moldzio, Peiffer, Dreier, Gergovska, Reiner und Felfe (2019) und entwickelten einen Fragebogen, der die Aspekte von Neurotizismus (Soziale Belastbarkeit und Dauerbelastbarkeit) sowie Gewissenhaft (Fleiß und Ordnung) berufsbezogen erfasst. Die Autoren konnten mit Studien belegen, dass die Aspekte mit Kriterien für die Arbeitsleistung korrelieren und zudem inkrementelle Validität über renommierte Persönlichkeitsfragebögen hinaus aufweist. Diese Erkenntnisse nahmen Moldzio, Wedemeyer und Kollegen (in Vorbereitung) zum Anlass, die Business Big 5 (BB5) aufbauend auf den arbeitsbezogenen Belastbarkeits- und Gewissenhaftigkeitsskalen zu entwickeln. Das Instrument erfasst berufsbezogen alle fünf Big Five Faktoren anhand von jeweils zwei Aspekten. Auch für die BB5 wird erwartet, dass Zusammenhänge zur Arbeitsleistung bestehen und der Fragebogen einen inkrementellen Beitrag leistet. Die Daten wurden in Personalauswahl- und Potenzialerkennungsverfahren erhoben und umfasst eine Gesamtstichprobe von $N = 1.144$ aus Führungskräften, Expert:innen sowie Auszubildenden und Dualen Studierenden. Die Güte des Fragebogens wird anhand einer CFA sowie Korrelations- und Regressionsanalysen nachgewiesen. Dieser Fragebogen liefert offensichtlich durch die spezifischere und berufsbezogene Erfassung der Persönlichkeitsmerkmale einen Mehrwert zur Vorhersage der späteren Arbeitsleistung.