

Too good to fail – hoher Aufwand bei der Skalenentwicklung

Moldzio, Thomas und Böge, Martina (beide Moldzio & Partner – Institut für Personalauswahl), Ahrensburg (Deutschland)

"Bescheidenheit ist eine Zier, doch weiter kommt man ohne ihr." Jede:r kennt diese Redensart, die Zurückhaltung als positiven Charakterzug formuliert. In der Eignungsdiagnostik wird Bescheidenheit (politeness) neben Einfühlungsvermögen (compassion) dem Persönlichkeitsmerkmal Verträglichkeit der Big 5 (Costa & McCrae, 1992) zugeordnet. Es zeigen sich Zusammenhänge zu Team- und Leistungsvariablen im Berufskontext. Übergreifend betonen Wilmot und Ones (2022), dass Verträglichkeit gleichermaßen Personen und Ergebnisse beeinflusst: In ihrer Meta-Analyse folgern sie, dass Verträglichkeit wünschenswerte Ausrichtungen bei 93% der erfassten Merkmale aufweist. Es werden bezüglich organisationalen Commitments, Leistungsverhalten und kontraproduktiven Verhalten Korrelate berichtet. Die Betrachtung auf Aspektebene bringt differenzierende Ergebnisse: Für Bescheidenheit zeigen sich Befunde zur sozialen Integration, für Einfühlungsvermögen Effekte auf pro-soziales Verhalten.

Im deutschen Sprachraum fehlt ein valides Instrument, um basierend auf DeYoung, Quilty und Peterson (2007) die Persönlichkeitsmerkmale des Fünf-Faktoren-Modells differenziert und berufsbezogen auf Aspektebene zu erfassen. Mit der Veröffentlichung der ABGS initiierte Moldzio & Partner (Moldzio et al., 2019) eine Forschungsreihe um ein valides Instrument für eignungsdiagnostische Fragestellungen zu entwickeln.

Im Forschungsreferat werden Ergebnisse der letzten Forschungsetappe zu Bescheidenheit und Einfühlungsvermögen dargestellt. Eine erste Skalenentwicklung führte zu unzureichenden Gütekriterien (Böge et al., 2023). Die Studie im wirtschaftlichen Umfeld mit 164 Teilnehmenden zeigt für neu entwickelten Skalen gute Reliabilitäten (Einfühlungsvermögen $\alpha = .86$; Bescheidenheit $\alpha = .80$) und Retest-Reliabilitäten ($r = .76^{**}$ für beide Aspekte). Zur Prüfung von Validitätskriterien finden aktuell weitere Studien statt.

Diese Studien bilden den Abschluss, um mit den "Business Big 5" ein berufsbezogenes Inventar zur Erfassung des Fünf-Faktoren-Modells auf Aspektebene zu präsentieren (Moldzio et al., 2022).

Quellen:

Böge, M., Wedemeyer, P. S. & Moldzio, T. (2023). *Ein steiniger Weg – Die Entwicklung von Verträglichkeitsskalen auf Aspektebene für die Business Big 5*. Vortrag bei der 13. Fachgruppentagung Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Kassel, 14.09.2023.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343–359. <https://doi.org/10.1521/pedi.1992.6.4.343>

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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.5.880>

Moldzio, T., Wedemeyer, P. S. & Böge, M. (2022). *Business Big 5 – Mehrwert in der Personaldiagnostik*. Vortrag bei dem 52. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Hildesheim, 14.09.2022.

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

Wilmot, M. P., & Ones, D. S. (2022). Agreeableness and its consequences: A quantitative review of meta-analytic findings. *Personality and Social Psychology Review*, 26(3), 242–280. <https://doi.org/10.1177/10888683211073007>