



OPTO - VORHERSAGBARKEIT DER PERSÖNLICHKEIT

Inwieweit können Persönlichkeitstests die künftige Arbeitsleistung vorhersagen, und worauf sollte der Benutzer dabei achten?

von Lise Sustmann Allen
(Leiterin der Psychologischen Abteilung bei Master International A/S, Kopenhagen, Dänemark)
Oktober 2022

GEHEN WIR DAVON AUS ...

dass die Messung der Persönlichkeit bei der Personalauswahl üblicherweise als situative Bewertung und zu beschreibenden Zwecken verwendet wird. Das heißt, Messungen in einer bestimmten Situation, um die Persönlichkeit eines Bewerbers zu verstehen und zu beschreiben. Andere nutzen die Beschreibung auch für situative Vorhersagen darüber, wie gut ein Kandidat in ein bestimmtes Team und/oder zu einer bestimmten Stellenanforderung passt. (Sjöberg et al, 2021)

Aber was wäre, wenn es normative Unterschiede in der Persönlichkeit gäbe, die dazu führen, dass einige Personen in jeder Arbeitsumgebung besser abschneiden? Ähnlich wie bei der Betrachtung des GMA-Faktors.

Ziel dieses White Papers ist es, nach Persönlichkeitsmerkmalen zu suchen, die universell für die Arbeitsleistung sind, indem die derzeit verfügbaren Forschungsergebnisse zu diesem Thema untersucht werden.

DAS FÜNF-FAKTOREN-MODELL

Heute ist das Fünf-Faktoren-Modell, das auch als Big-Five-Modell oder OCEAN (Akronym für die fünf Merkmale Offenheit, Gewissenhaftigkeit (Conscientiousness), Extraversion, Verträglichkeit (Agreeableness) und Neurotizismus) bezeichnet wird, das vorherrschende Modell zur Bewertung der Persönlichkeit bei der



Abbildung 1 – Die Merkmale des Fünf-Faktoren-Modells

Personalauswahl. Dieser Rahmen gilt als der Goldstandard für das Verständnis der Persönlichkeit, und es besteht ein breiter wissenschaftlicher Konsens über seinen Nutzen bei der Personalauswahl. (Hurtz & Donovan, 2000; Salgado, 2003; Judge et al, 2013; Zell & Lesick, 2022)

Warum Fünf-Faktoren-Modell?

Bis in die 1980er Jahre, vor der Konsolidierung des Fünf-Faktoren-Modells, wurde der Einsatz von Persönlichkeitstests bei der Personalauswahl nicht mit großem Optimismus betrachtet. Dies dürfte in erster Linie auf die negativen Ergebnisse der Forschung über Auswahlverfahren zurückzuführen sein.

Die allgemeine Schlussfolgerung der Forschung in dieser Zeit war, dass Persönlichkeitstests keine ausreichende Vorhersagekraft aufwiesen, um ihren Einsatz bei der Personalauswahl zu rechtfertigen. In jüngerer Zeit haben Forscher jedoch darauf hingewiesen, dass

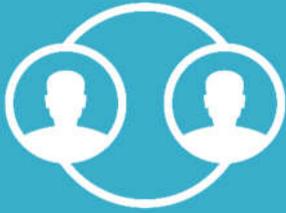
die tatsächliche Vorhersagekraft von Persönlichkeitstests in früheren Untersuchungen durch das Fehlen eines gemeinsamen Persönlichkeitsrahmens für die Organisation der als Prädiktoren verwendeten Merkmale verschleiert wurde. Dies änderte sich jedoch mit der Konsolidierung des Big-Five-Rahmens für die Auswahlforschung, und die Vorhersagekraft der Persönlichkeit für die künftige Arbeitsleistung wurde mit zunehmender Sicherheit bestätigt. (Hurtz & Donovan, 2000; Salgado, 2003; Zell & Lesick, 2022)

Als die Forscher begannen, das Fünf-Faktoren-Modell als theoretische Grundlage für die Auswahlforschung zu übernehmen, wurden immer mehr Beweise dafür vorgelegt, dass der Big-Five-Rahmen und damit die Persönlichkeit tatsächlich mit der Arbeitsleistung korreliert. Forscher und Praktiker waren sich daher einig, dass die Persönlichkeit als Prädiktor für die Arbeitsleistung verwendet werden kann. Dies wurde erneut bestätigt, als Salgado (2003) den praktischen Nutzen von Tests auf der Grundlage des Fünf-Faktoren-Modells im Vergleich zu Tests, die auf anderen Theorien basieren, untersuchte und zu dem Schluss kam:

"Aus praktischer Sicht legen diese Ergebnisse nahe, dass Praktiker Inventare auf der Grundlage des Fünf-Faktoren-Modells verwenden sollten, um Personalauswahlentscheidungen zu treffen."

(Salgado, 2003)

Studien belegen, dass die Anwendung **hochwertiger objektiver Bewertungsinstrumente**, wie OPTO, das Risiko schlechter Einstellungsentscheidungen aufgrund von Beurteilungsfehlern und Voreingenommenheit bei der Bewertung minimieren kann..



OPTO - VORHERSAGBARKEIT DER PERSÖNLICHKEIT

Inwieweit können Persönlichkeitstests die künftige Arbeitsleistung vorhersagen, und worauf sollte der Benutzer dabei achten?

von Lise Sustmann Allen
(Leiterin der Psychologischen Abteilung bei Master International A/S, Kopenhagen, Dänemark)
Oktober 2022

Die Geschichte hinter dem Fünf-Faktoren-Modell

Historisch gesehen wurde die Persönlichkeit im Laufe der Zeit mit Hilfe von nicht-psychologischen Tendenzen der jeweiligen gesellschaftlichen Epoche beschrieben. Die Astrologie (die Vorstellung, dass astrologische Konstellationen eine Verbindung zu unserem Leben auf der Erde haben) hat Eigenschaftsbezeichnungen wie verrückt, heiter und launisch beeinflusst. Die galenische Medizin (der Glaube, dass das Herz das Zentrum des Verstandes und der Gefühle ist) beeinflusste Eigenschaftsnamen wie sanguinisch, herzhaft und melancholisch. Die protestantische Reformation (die sich auf Introspektivität und Moral konzentrierte) beeinflusste Eigenschaftsnamen wie aufrichtig, bigott und fanatisch.

Die Bezeichnung von Persönlichkeitsmerkmalen, wie wir sie heute kennen, ist teilweise von den historischen Bezeichnungen beeinflusst, basiert aber glücklicherweise zu einem

großen Teil auf der Persönlichkeitsforschung.

Das Fünf-Faktoren-Modell wurde auf der Grundlage der Idee entwickelt, die Persönlichkeit in Form von Merkmalen zu beschreiben. Diese Eigenschaften wurden als sprachliche Darstellungen der Unterschiede zwischen Menschen betrachtet und stammten aus der Zusammenstellung von Wörtern aus Wörterbüchern, die Menschen beschreiben.

Die damaligen Forscher gingen davon aus, dass es sich bei den Merkmalen um Adjektive oder kurze, beschreibende Ausdrücke handelt. Daher bestand die frühe Praxis der späteren Persönlichkeitsforschung darin, in Wörterbücher einzutauchen und die Wörter herauszufiltern, die zur Beschreibung einer Person verwendet wurden.

Wie schon viele vor ihnen (Galton 1884, Perkins 1926 und Baumgarten 1933 - um nur einige zu nennen), sammelten zwei Forscher 17.953 persönlichkeits-

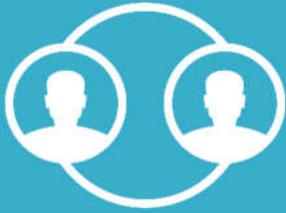
beschreibende Begriffe aus Webster's New International Dictionary, Ausgabe 1925. Aus diesem riesigen Katalog erstellten sie eine Liste mit 4.504 Wörtern, die am deutlichsten "echte" Persönlichkeitsmerkmale beschrieben. (Allport & Odbert, 1936)

Mit dem Aufkommen von Computern und damit der Möglichkeit, große Datenmengen auf neue Weise zu verarbeiten, analysierte der Psychologe Raymond Cattell 1946 die Liste von Allport und Odbert. Mithilfe der Technologie erstellte Cattell 181 Cluster von Persönlichkeitsmerkmalen, indem er deren Wechselbeziehungen untersuchte und die Menschen fragte, welche Merkmale sie in der Praxis beobachteten. Auf der Grundlage seiner Forschungsergebnisse erstellte Cattell ein 16-Faktoren-Raster, das auch Faktoren wie Intelligenz umfasste. (Cattell, 1946)

Diese Arbeit wurde in den 1960er Jahren weiterentwickelt, als Tupes und Christal Cattells Skalen zur Vorhersage der Effizienz von Offizieren in der amerikanischen Luftwaffe untersuchten. Ihre Ergebnisse legten ein weniger komplexes Modell mit nur fünf Faktoren nahe. Es ist faszinierend, dass der Bereich der Persönlichkeitsmerkmale in dieser Zeit nicht nur einmal, sondern von mindestens fünf kompetenten, unabhängigen Forschungsteams erfolgreich analysiert wurde, die alle zu demselben allgemeinen Ergebnis kamen:



Studien belegen, dass die Anwendung **hochwertiger objektiver Bewertungsinstrumente**, wie OPTO, das Risiko schlechter Einstellungsentscheidungen aufgrund von Beurteilungsfehlern und Voreingenommenheit bei der Bewertung minimieren kann..



OPTO - VORHERSAGBARKEIT DER PERSÖNLICHKEIT

Inwieweit können Persönlichkeitstests die künftige Arbeitsleistung vorhersagen, und worauf sollte der Benutzer dabei achten?

von Lise Sustmann Allen
(Leiterin der Psychologischen Abteilung bei Master International A/S, Kopenhagen, Dänemark)
Oktober 2022

Die Persönlichkeit lässt sich durch fünf übergeordnete Konzepte angemessen beschreiben (siehe Tabelle 1).

Diese Schlussfolgerung wurde auch durch verschiedene Arten der Bewertung gezogen, z. B. durch Selbstauskünfte, Beurteilungen durch Gleichaltrige, Lehrer, die Kinder bewerten, usw. Die Ergebnisse ließen sich durchweg auf fünf robuste Persönlichkeitsdimensionen zurückführen. (Digman, 1990)

Robert McCrae und Paul Costa (1999) entwickelten in den 1980er Jahren ein Inventar, das NEO-PI. Es wurde speziell auf der Grundlage von fünf großen Persönlichkeitsmerkmalen entwickelt, wodurch das Fünf-Faktoren-Modell konsolidiert wurde. Dieses Bewertungsinstrument ist auch

Forscher

Fiske (1949)	Inquiring intellect	Will to achieve	Social adaptability	Conformity	Emotional control
Tupes & Christal (1961)	Culture	Dependability	Surgency	Agreeableness	Emotionality
Norman (1963)	Culture	Conscientiousness	Surgency	Agreeableness	Emotional
Cattell (1957)	Intelligence	Superego strength	Exvia	Cortertia	Anxiety
Digman (1988)	Intellect	Will to achieve	Extraversion	Friendly compliance	Neuroticism
Costa & McCrae (1985)	Openness	Conscientiousness	Extraversion	Agreeableness	Neuroticism

Tabelle 1 – Die fünf robusten Persönlichkeitsdimensionen, die von mehreren Forschern mit unterschiedlichen Bezeichnungen überprüft wurden (Inspiriert von Digman, 1990)

heute noch weit verbreitet, wenn auch in einer überarbeiteten Form (NEO-PI R).

Das Fünf-Faktoren-Modell besteht aus fünf übergreifenden Merkmalen, die jeweils als Kontinuum dargestellt werden.

Zum Beispiel (siehe Abbildung 2) betrifft Extraversion das Ausmaß, in dem eine Person gesellig, durchsetzungsfähig und kontaktfreudig im Gegensatz zu zurückhaltend, schüchtern und ruhig ist (Salgado, 1997).



OFFENHEIT

- STARK: Kreativ - Neugierig - Kultiviert - Erfinderisch
- SCHWACH: Praktisch - Hat enge Interessen - Konsequenz - Vorsicht



GEWISSENHAFTIGKEIT (CONSCIENTIOUSNESS)

- STARK: Fleißig - Organisiert - Zuverlässig - Ausdauernd - Effizient
- SCHWACH: Faul - Unorganisiert - Unzuverlässig - Unbekümmert - Nachlässig



EXTRAVERSION

- STARK: Gesellig - Durchsetzungsfähig - Kontaktfreudig - Aufgeschlossen - Energisch
- SCHWACH: Zurückhaltend - Schüchtern - Ruhig - Eigenbrötlerisch



VERTRÄGLICHKEIT (AGREEABLENESS)

- STARK: Kooperativ - Warm - Sympathisch - Mitfühlend - Freundlich
- SCHWACH: Kalt - Uneinsichtig - Antagonistisch - Distanziert - Analytisch



NEUROTIZISMUS

- STARK: Unsicher - Ängstlich - Verzweifelt - Emotional - Nervös - Empfindlich
- SCHWACH: Ruhig - Selbstbewusst - Cool - Sicher - Zuversichtlich

VORHERSEHBARKEIT

Mit der Konsolidierung des Fünf-Faktoren-Modells als bewährte Persönlichkeitstheorie können wir nun die Verknüpfung von Persönlichkeit und allgemeiner Arbeitsleistung weiterverfolgen. Der nächste Schritt besteht darin, den Nutzen der Persönlichkeit bei der Einstellung zu untersuchen.

Was wir suchen, ist die prädiktive Validität eines Persönlichkeitstests, d. h. die Korrelation zwischen Persönlichkeit und Arbeitsleistung. Wir tun dies, indem wir die kriteriumsbezogene Validität expliziter Fünf-Faktoren-Maße zur Vorhersage der allgemeinen Arbeitsleistung und der kontextbezogenen Leistung untersuchen.

Abbildung 2 – Die Dimensionen des Fünf-Faktoren-Modells und Beschreibungen von hohen und niedrigen Werten.

Studien belegen, dass die Anwendung **hochwertiger objektiver Bewertungsinstrumente**, wie OPTO, das Risiko schlechter Einstellungsentscheidungen aufgrund von Beurteilungsfehlern und Voreingenommenheit bei der Bewertung minimieren kann..



OPTO - VORHERSAGBARKEIT DER PERSÖNLICHKEIT

Inwieweit können Persönlichkeitstests die künftige Arbeitsleistung vorhersagen, und worauf sollte der Benutzer dabei achten?

von Lise Sustmann Allen
(Leiterin der Psychologischen Abteilung bei Master International A/S, Kopenhagen, Dänemark)
Oktober 2022

Dabei gehen wir von der Annahme aus, dass einige Elemente eines Persönlichkeitstests von allgemeiner Relevanz sind, andere von kontextbezogener Relevanz und schließlich einige Elemente keine Relevanz für den spezifischen Job haben (siehe Abbildung 3). Dies bedeutet, dass nicht alle Elemente aller Persönlichkeitstests für die Vorhersage der Arbeitsleistung in allen Situationen relevant sind.



Abbildung 3 – Die Relevanz der Messungen eines Persönlichkeitstests

Die Stärke eines Persönlichkeitstests muss also in zweierlei Hinsicht liegen. Erstens die Fähigkeit, die Persönlichkeitseigenschaften des Testteilnehmers zu messen und zu beschreiben, und zweitens die Fähigkeit, die Persönlichkeitseigenschaften zu definieren, die für die jeweilige Stelle besonders wichtig sind, um die zukünftige Arbeitsleistung vorherzusagen. Ein guter Persönlichkeitstest stellt diese Verbindung zwischen den Testpersonen und den Arbeitsplatzkriterien her. (Sjöberg et al, 2021)



Allgemeine Relevanz

1997 führte Salgado eine Meta-Analyse durch, deren Ergebnisse zu dem Schluss kamen, dass Gewissenhaftigkeit und emotionale Stabilität (umgekehrt Neurotizismus), zwei der Fünf-Faktoren-Persönlichkeitsdimensionen, gültige Prädiktoren für alle Berufskriterien und Berufsgruppen sind. Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit verschiedenen ähnlichen Metastudien, die vor ihm durchgeführt wurden und die eine signifikante Korrelation zwischen diesen beiden Faktoren und der allgemeinen Arbeitsleistung ergaben. (Salgado, 1997)

Eine spätere Meta-Analyse hat auch gezeigt, dass Gewissenhaftigkeit und emotionale Stabilität (umgekehrt Neurotizismus) eine allgemeine Gültigkeit über Kriterien, Berufe, Organisationen und Länder hinweg haben, was ihre allgemeine Relevanz bei der Vorhersage der Arbeitsleistung unterstreicht. (Salgado, 2003)

In einer neueren Studie wurde die Bedeutung von Emotionaler Stabilität abgeschwächt und festgestellt, dass die Auswirkungen von Neurotizismus im Allgemeinen geringer sind als die von

Gewissenhaftigkeit, aber vergleichbar mit den übrigen Big-Five-Eigenschaften. (Zell & Lesick, 2022)

"Bei der Untersuchung von Meta-Analysen über den Zusammenhang zwischen der Persönlichkeit und der Gesamtarbeitsleistung zeigte sich, dass Gewissenhaftigkeit den größten Effekt (0,23) und Offenheit den kleinsten Effekt (0,05) hatte. Darüber hinaus hatten Extraversion (0,13) und Verträglichkeit (0,10) kleine positive Effekte, die über die Meta-Analysen hinweg leicht schwankten, und Neurotizismus hatte durchweg einen kleinen negativen Effekt (-0,11)." (Zell & Lesick, 2022 S. 10

Die Auswirkungen dieser Studien, die den Stellenwert von Persönlichkeitstests bei der Personalauswahl erhöht haben, wurden wiederholt nachgewiesen, und heute hat sich die Auffassung verfestigt, wie die Persönlichkeit mit der Arbeitsleistung zusammenhängt. Dies gilt insbesondere für die Gewissenhaftigkeit, von der behauptet wird, dass sie einer der validesten Prädiktoren für die Leistung in den meisten Berufen ist, "gleich nach der allgemeinen Intelligenz." (Hurtz & Donovan, 2000)



Studien belegen, dass die Anwendung **hochwertiger objektiver Bewertungsinstrumente**, wie OPTO, das Risiko schlechter Einstellungsentscheidungen aufgrund von Beurteilungsfehlern und Voreingenommenheit bei der Bewertung minimieren kann..



OPTO - VORHERSAGBARKEIT DER PERSÖNLICHKEIT

Inwieweit können Persönlichkeitstests die künftige Arbeitsleistung vorhersagen, und worauf sollte der Benutzer dabei achten?

von Lise Sustmann Allen
(Leiterin der Psychologischen Abteilung bei Master International A/S, Kopenhagen, Dänemark)
Oktober 2022

"...die Ergebnisse, dass Gewissenhaftigkeit und emotionale Stabilität Kriteriumsvalidität für die Vorhersage der Arbeitsleistung aufweisen, dass sie nicht ernsthaft durch absichtliche Verzerrungen beeinträchtigt werden und dass sie keine negativen Auswirkungen auf Minderheiten haben, kann die Verwendung von Gewissenhaftigkeit und emotionaler Stabilität zur Vorhersage von Arbeitsleistungsbewertungen mit Sicherheit empfohlen werden."
(Salgado, 2003)

Andererseits stellen Judge und Zapata (2015) fest, dass "... gewissenhafte Personen in Berufen, die Unabhängigkeit erfordern, besonders gut abschneiden sollten, da gewissenhafte Personen oft als leistungsorientiert (Costa & McCrae, 1992) und ehrgeizig (Goldberg, 1993) beschrieben werden. Bei der Beschreibung der Dimension Leistungsstreben der Gewissenhaftigkeit, der Big-Five-Persönlichkeitseigenschaften und der Leistung: A quantitative synthesis of 50+ meta-analyses Costa und McCrae (1992: 18) fest, dass "Personen, die bei dieser Facette hohe Werte erzielen, ein hohes Anspruchsniveau haben und hart arbeiten, um ihre Ziele zu erreichen ... Personen mit sehr hohen Werten investieren jedoch möglicherweise zu viel in ihre Karriere und werden zu Workaholics". Mit anderen Worten: Personen, die nach Leistung streben, neigen dazu, sich selbst in den Mittelpunkt zu stellen und sich selbst zu verwalten (Hmel & Pincus, 2002). Wenn

man diesen Personen die Möglichkeit gibt, unabhängig zu arbeiten, dürfte sich die positive Wirkung der Gewissenhaftigkeit auf die Leistung verstärken." (Richter und Zapata, 2015, S. 1153)

Sjöberg et al. (2021) stellen fest, dass Persönlichkeitsmerkmale grundlegende Eigenschaften sind und über Beruf, Rolle oder Position hinweg weitgehend konstant bleiben.

Kontextbezogene Relevanz

Andererseits sind einige Dimensionen besonders valide Prädiktoren für bestimmte Berufe, wie z. B. der Zusammenhang zwischen emotionaler Stabilität und dem Beruf des Polizeibeamten. Oder der Zusammenhang zwischen Extraversion und dem Beruf des Managers. (Salgado, 1997)

Die verschiedenen Arten von organisatorischen Kontexten können in zwei verschiedene Arten von Situationen unterteilt werden (siehe Abbildung 4). Schwache Situationen und starke Situationen, die den Grad der Beeinflussung von Leistungsunterschieden durch die Persönlichkeit abmildern. Die Bestimmung von schwachen oder starken Situationen wird durch verschiedene Aspekte des Prozesses in der Situation im Vergleich zum Ergebnis der Situation beeinflusst, wie z. B. Konsequenzen, Verantwortung und Auswirkungen.

Psychologisch "starke" Situationen sind tendenziell solche, in denen es klare, konsistente und starke Signale an die Mitarbeitenden bezüglich der

strategischen Ziele und der erwarteten Verhaltensweisen gibt.

Psychologisch "schwache" Situationen sind in der Regel solche, die keine auffälligen Hinweise zur Verhaltenssteuerung bieten und unstrukturiert und mehrdeutig sind. (Judge & Zapata, 2015)

Schwache Situationen verstärken die Persönlichkeits-Leistungs-Validität, und schwache Situationen führen tendenziell zu einem Verhalten, das eher den Persönlichkeitsmerkmalen der Person entspricht. Schwache Situationen in Bezug auf die Art und Weise, wie die Arbeit ausgeführt wird, führen zu einer signifikant höheren Validität von Persönlichkeitsmerkmalen bei der Vorhersage der Arbeitsleistung.

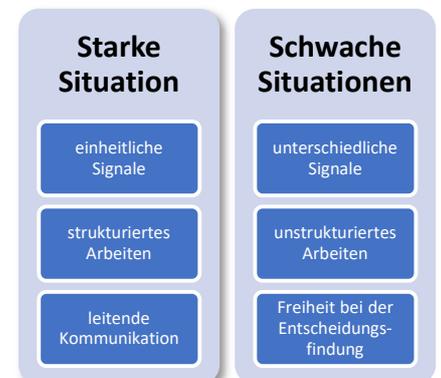


Abbildung 4 – Starke und schwache Situationen, die sich auf den Prozess einer Situation beziehen (inspiriert von Judge & Zapata, 2015)

Studien belegen, dass die Anwendung **hochwertiger objektiver Bewertungsinstrumente**, wie OPTO, das Risiko schlechter Einstellungsentscheidungen aufgrund von Beurteilungsfehlern und Voreingenommenheit bei der Bewertung minimieren kann..



OPTO - VORHERSAGBARKEIT DER PERSÖNLICHKEIT

Inwieweit können Persönlichkeitstests die künftige Arbeitsleistung vorhersagen, und worauf sollte der Benutzer dabei achten?

von Lise Sustmann Allen
(Leiterin der Psychologischen Abteilung bei Master International A/S, Kopenhagen, Dänemark)
Oktober 2022

Dies führt zu der Schlussfolgerung, dass:

Die Persönlichkeit sagt die Leistung in Berufen mit hoher Flexibilität, Mehrdeutigkeit und Freiheit besser voraus.
(Judge & Zapata, 2015)

Neben der Betrachtung der organisatorischen Situation fanden Judge und Zapata (2015) auch kontextuelle Relevanz für jede der fünf Dimensionen des Fünf-Faktoren-Modells. Interessant ist, dass die Ergebnisse darauf hindeuten,

OPENNESS	CONSCIENTIOUSNESS	EXTRAVERSION	AGREEABLENESS	NEUROTISM (EMOTIONAL STABILITY)
<ul style="list-style-type: none"> • Independence • Creativity/ Innovation 	<ul style="list-style-type: none"> • Independence • (Reversed attention to detail) 	<ul style="list-style-type: none"> • Strong social skills • Competition • Dealing with angry or unpleasant people • Reversed attention to detail 	<ul style="list-style-type: none"> • Strong social skills • Reversed competition • Compliance • Discretion • Dealing with angry or unpleasant people 	<ul style="list-style-type: none"> • Strong social skills • Dealing with angry or unpleasant people 

Abbildung 5 – Wie stark ein Merkmal die Leistung vorhersagt, hängt vom Kontext der Situation ab. Hier sind charakteristische Merkmale von Arbeitssituationen, die für eine höhere Vorhersagbarkeit des jeweiligen Merkmals erforderlich sind.

dass Gewissenhaftigkeit die Arbeitsleistung bei Arbeitsplätzen, die Aufmerksamkeit für Details erfordern, weniger gut vorhersagt. Dies lässt sich durch die zugrundeliegenden Facetten der Gewissenhaftigkeit erklären, die in erster Linie aus der Kombination von Verantwortungsbewusstsein oder Pflichtbewusstsein und

Leistungsorientierung besteht. Die Ergebnisse von Judge und Zapata (2015) zeigen, dass das Streben nach Leistung die Leistung von Managern/Führungskräften positiv vorhersagt, während es die Leistung von z. B. Gesundheitspersonal negativ vorhersagt.

So gibt es bei Arbeitsplätzen mit hoher Leistungsorientierung eine negative prädiktive Validität der Gewissenhaftigkeit und bei Arbeitsplätzen mit Pflichtbewusstsein/Ordnung eine positive prädiktive Validität für die Arbeitsleistung (siehe Abbildung 5).

Verhalten vs. Charaktereigenschaften

An dieser Stelle ist es wichtig, den Unterschied zwischen Verhalten und Persönlichkeit zu betonen.

Eine Person zeigt ihr Verhalten täglich in unterschiedlichen Kontexten. Allein bei der Arbeit kann die Art und Weise, wie sich eine Person in einer Einzelsituation,

im Team oder im Plenum verhält, unterschiedlich sein. Aber auch Elemente wie die Art der Aufgabe können Einfluss darauf haben, welches Verhalten in welchem Ausmaß gezeigt wird. (Judge & Zapata, 2015)

Verhaltensweisen sind die beobachtbaren Handlungen einer Person, während die Persönlichkeit die inhärenten Präferenzen der Person beschreibt. Digman (1999) beschreibt vier Abstraktionsebenen, von spezifischen Verhaltensweisen bis hin zu übergreifenden Merkmalen:

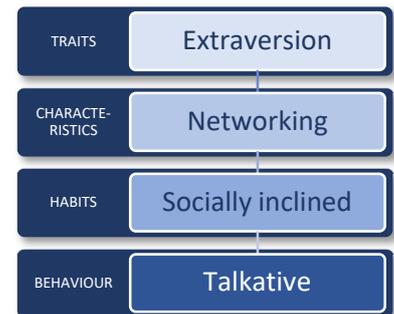


Abbildung 6 – Vier Abstraktionsebenen, von spezifischen Verhaltensweisen bis zu Merkmalen.
(Inspiziert von Digman, 1990)

Das bedeutet nicht, dass nur Menschen mit hoher Extraversion gesprächig sein können. Aber Menschen, bei denen diese Eigenschaft überwiegt, neigen viel eher dazu, gesprächig zu sein und verbrauchen weniger Energie, um dieses Verhalten zu zeigen. (Sjöberg et al, 2021)

Daraus folgt auch, dass eine Person, die sich in einer Situation befindet, die ihren Persönlichkeitsmerkmalen entspricht, ihr Verhalten auf natürliche Weise in eine effektive Arbeitsleistung und einen erhöhten Motivationsnutzen umsetzt.

Studien belegen, dass die Anwendung **hochwertiger objektiver Bewertungsinstrumente**, wie OPTO, das Risiko schlechter Einstellungsentscheidungen aufgrund von Beurteilungsfehlern und Voreingenommenheit bei der Bewertung minimieren kann..



OPTO - VORHERSAGBARKEIT DER PERSÖNLICHKEIT

Inwieweit können Persönlichkeitstests die künftige Arbeitsleistung vorhersagen, und worauf sollte der Benutzer dabei achten?

von Lise Sustmann Allen
(Leiterin der Psychologischen Abteilung bei Master International A/S, Kopenhagen, Dänemark)
Oktober 2022

Dies ist besonders in den oben erwähnten schwachen Situationen zu beobachten. (Judge & Zapata, 2015)

Die Arbeitsleistung wird verbessert, wenn die Person über die notwendigen Eigenschaften verfügt, um sich entsprechend den Anforderungen der Umwelt zu verhalten.
(Judge & Zapata, 2015)

Die Vorteile von Verhaltensweisen, die sich aus Extraversion ergeben, können sich in erhöhtem Durchsetzungsvermögen, positiven Emotionen und Aktivitätsniveau äußern, Verträglichkeit in der Fähigkeit, mit Konflikten oder anderen aversiven Situationen umzugehen und somit kontraproduktive Verhaltensweisen zu vermeiden, Gewissenhaftigkeit in verbesserter Arbeitsmoral und Selbstkontrolle, geringer Neurotizismus in erhöhter Motivation und Selbstwirksamkeit und Offenheit in Interesse an intellektuellen, phantasievollen und anderen kreativen Aktivitäten (Judge & Zapata, 2015). Natürlich sind die Vorteile dieser Verhaltensweisen vom jeweiligen Kontext abhängig.



OPTO

Bei der Entwicklung von OPTO wurde das Fünf-Faktoren-Modell als theoretischer Rahmen gewählt, da es allgemein anerkannt ist und eine umfassende theoretische Grundlage als gültiges Modell zur Messung der Persönlichkeit und zur Vorhersage der Arbeitsleistung bietet.

Jeder der fünf Faktoren lässt sich in engere Teilbereiche untergliedern, die oft als "Facetten" bezeichnet werden. Diese Facetten weisen in der Regel eine stärkere Beziehung zur Arbeitsleistung auf als die übergeordneten Dimensionen (Judge et al., 2013) und waren daher bei der Entwicklung von OPTO von vorrangigem Interesse.

Um einen echten Nutzen für Unternehmen zu bieten, sollte ein Persönlichkeitstest Facetten der Persönlichkeit messen, die in einem geschäftlichen Umfeld als relevant angesehen werden - insbesondere bei der Einstellung von Fachkräften.

Durch die Konzentration auf Eigenschaften und Facetten, die nachweislich in hohem Maße mit der Leistung zusammenhängen, konzentriert sich OPTO auf die Bereiche der Persönlichkeit, die für die Vorhersage des beruflichen Erfolgs am wichtigsten sind.

Dies wird als "Leistungsfilter" bezeichnet.

Um eine klare und konsistente Relevanz in beruflichen und geschäftlichen

Kontexten zu gewährleisten, wurden Bereiche des Fünf-Faktoren-Modells, die sich mit eher klinischen Perspektiven auf die Persönlichkeit befassen, nicht in OPTO aufgenommen. So wurden z. B. Bereiche, die im geschäftlichen Kontext in der Regel als persönliche Angelegenheiten der psychologischen Gesundheit und des Wohlbefindens betrachtet werden (z. B. Angst und Depression), nicht in OPTO aufgenommen.

Studien belegen, dass die Anwendung **hochwertiger objektiver Bewertungsinstrumente**, wie OPTO, das Risiko schlechter Einstellungsentscheidungen aufgrund von Beurteilungsfehlern und Voreingenommenheit bei der Bewertung minimieren kann..



OPTO - VORHERSAGBARKEIT DER PERSÖNLICHKEIT

Inwieweit können Persönlichkeitstests die künftige Arbeitsleistung vorhersagen, und worauf sollte der Benutzer dabei achten?

von Lise Sustmann Allen
(Leiterin der Psychologischen Abteilung bei Master International A/S, Kopenhagen, Dänemark)
Oktober 2022

FAZIT

Wir haben diesen Artikel mit der allgemeinen Frage begonnen, wie gut die Eigenschaften des Fünf-Faktoren-Modells die künftige Arbeitsleistung vorhersagen.

Dieser Artikel zeigt, dass die Gesamtzusammenhänge zwischen Persönlichkeit und Leistung optimistisch gesehen werden sollten. Dies gilt insbesondere dann, wenn kleine Leistungssteigerungen greifbare Vorteile mit sich bringen, wie z. B. eine bessere Aufnahme in ausgewählte akademische Programme, eine Beförderung und Personalauswahlentscheidungen. Die praktische Anwendung dieser Ergebnisse unterstützt den Vorteil der Verwendung von Tests, die auf dem Fünf-Faktoren-Modell basieren, wie OPTO.

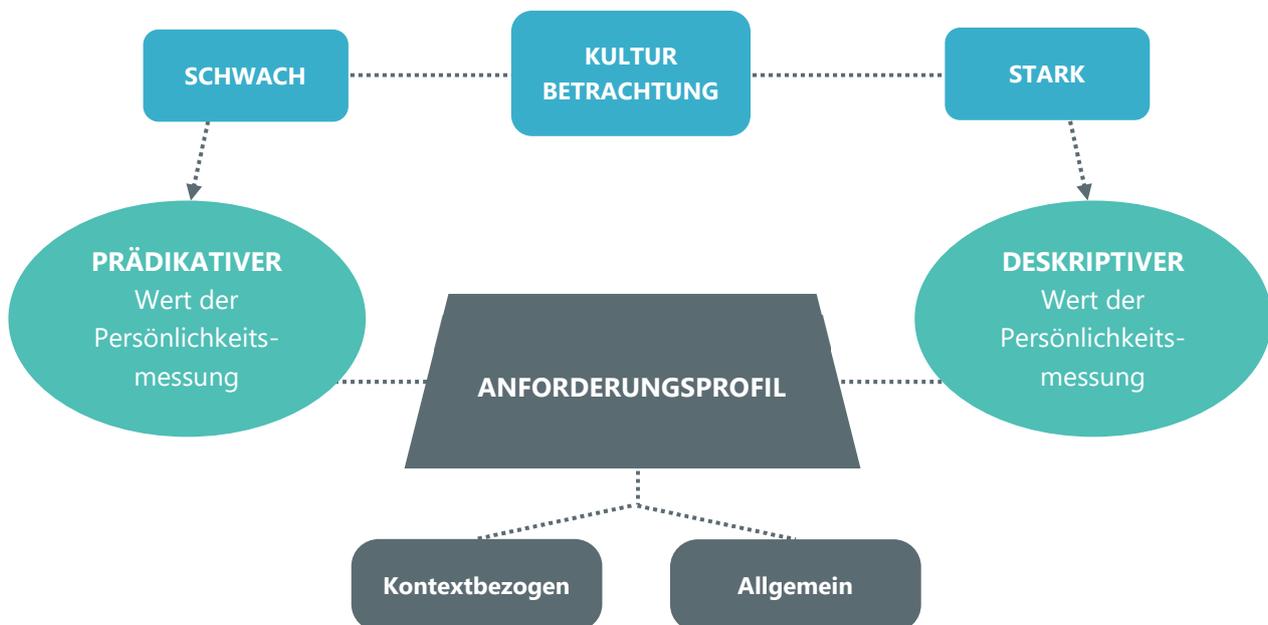
Die vorgelegten Erkenntnisse unterstreichen, dass der Schwerpunkt in erster Linie auf der Gewissenhaftigkeit und in geringerem Maße auf der emotionalen Stabilität liegen sollte, wenn es um Eigenschaften geht, die mit Sicherheit zur Vorhersage von Arbeitsleistungsbewertungen im allgemeinen Sinne verwendet werden sollen.

Kontextuell gesehen ist die Vorhersagbarkeit bei Arbeitsplätzen mit hoher Flexibilität, Mehrdeutigkeit und Freiheit höher. Und wenn es eine Korrelation zwischen den Eigenschaften einer Person und den Anforderungen der Umgebung gibt, wird die Arbeitsleistung weiter verbessert. Dies unterstreicht, wie wichtig es ist, Stellenkriterien (ein

Anforderungsprofil) festzulegen und diese mit möglichen Kandidaten für die Stelle abzugleichen.

Insgesamt scheint es sowohl allgemeine als auch situative Bedingungen zu geben, die die Relevanz der Persönlichkeit für die Arbeitsleistung fördern.

Speziell für OPTO ermöglichte die evidenzbasierte "Leistungsfilterung" des Fünf-Faktoren-Modells die Konstruktion eines Persönlichkeitstests, der über eine solide theoretische Grundlage verfügt und Komponenten aus allen fünf übergreifenden Faktoren misst, während er gleichzeitig eine klare berufliche Relevanz beibehält.



Studien belegen, dass die Anwendung **hochwertiger objektiver Bewertungsinstrumente**, wie OPTO, das Risiko schlechter Einstellungsentscheidungen aufgrund von Beurteilungsfehlern und Voreingenommenheit bei der Bewertung minimieren kann..



OPTO - VORHERSAGBARKEIT DER PERSÖNLICHKEIT

Inwieweit können Persönlichkeitstests die künftige Arbeitsleistung vorhersagen, und worauf sollte der Benutzer dabei achten?

von Lise Sustmann Allen

(Leiterin der Psychologischen Abteilung bei Master International A/S, Kopenhagen, Dänemark)
Oktober 2022



Warum OPTO?

Personalauswahl mit Fakten unterstützt die Leistung in Ihrem Unternehmen

Mithilfe von leistungsrelevanten Persönlichkeitsdimensionen, integrierten Analysen und intuitiven Ergebnisberichten lokalisieren Sie Ihre Top-Kandidaten im Handumdrehen.

- Anhand objektiver Kriterien finden Sie mit nur wenigen Klicks die übereinstimmenden Kandidatenprofile
- Sie optimieren die Qualität Ihrer Bewerberauswahl und eliminieren persönliche Präferenzen und Vorurteile aus dem Auswahlprozess
- Mit OPTO schaffen Sie ein professionelles Bewerbungsverfahren, was Ihr Employer-Branding stärkt, umfangreiche Abläufe optimiert und gleichzeitig Zeit und Kosten reduziert

REFERENZEN

- Allport, G. W. & Odbert, H. S. (1936) Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47(1) <https://doi.org/10.1037/h0093360>
- Cattell R. B. (1946) Personality structure and measurement - The determination and utility of trait modality. *British Journal of Psychology*. Volume 36(3) <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1946.tb01117.x>
- Digman, J. M. (1990) Personality structure: Emergence of the Five-Factor model. *Annual Reviews Psychology*, 41:417-440 <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.41.020190.002221>
- Hurtz, G. M. & Donovan, J. J. (2000) Personality and Job Performance: The Big Five Revisited. *Journal of Applied Psychology*. Volume 85(6) <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.869>.
- Judge, T. A. & Zapata, C. P. (2015) The Person-Situation debate revisited. *Academy of Management Journal* 58(4) <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0837>
- 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. *Journal of Applied Psychology*, 98(6), pp. 875–925. <https://doi.org/10.1037/a0033901>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1999) A Five-Factor theory of personality. In Pervin, L. A. & John, O. P. (Eds.) *Handbook of personality: Theory and research*, 2nd edition, pp. 139-153. Guilford.
- Salgado, J. F. (1997) The Five Factor Model of personality and Job Performance in European Community. *Journal of applied Psychology*, 82(1) <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.1.30>
- Salgado, J. F. (2003) Predicting job performance using FFM and non-FFM personality measure. *Journal of occupational Psychology*, 76(1) <https://doi.org/10.1348/096317903769647201>
- Sjöberg, S., Sjöberg, A. & Eidvall, S. H. (2021) *Personlighet I arbete*. Natur & Kultur Läromedel. ISBN: 9789127828759
- Zell, E & Lesick, T. L. (2022) Big five personality traits and performance: A quantitative synthesis of 50+ meta-analyses. *Journal of Personality* 90(4):559-573. <https://doi.org/10.1111/jopy.12683>

Studien belegen, dass die Anwendung **hochwertiger objektiver Bewertungsinstrumente**, wie OPTO, das Risiko schlechter Einstellungsentscheidungen aufgrund von Beurteilungsfehlern und Voreingenommenheit bei der Bewertung minimieren kann..