

Weller, Ingo; Matiaske, Wenzel

Article

Persönlichkeit und Personalforschung: Vorstellung einer Kurzskala zur Messung der "Big Five"

Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)

Provided in Cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Weller, Ingo; Matiaske, Wenzel (2009) : Persönlichkeit und Personalforschung: Vorstellung einer Kurzskala zur Messung der "Big Five", Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 23, Iss. 3, pp. 258-266, https://doi.org/10.1688/1862-0000_ZfP_2009_03_Weller

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/71057>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Research Note

Ingo Weller, Wenzel Matiaske*

Persönlichkeit und Personalforschung.

Vorstellung einer Kurzskaala zur Messung der „Big Five“**

In personalwirtschaftlich motivierten Studien müssen oftmals Persönlichkeitsmerkmale berücksichtigt werden. Die validierten Standardinstrumente der Persönlichkeitspsychologie sind aufgrund ihres Umfangs nur bedingt für diesen Zweck geeignet. Wir berichten über die Adaption eines englischsprachigen Kurzinstrumentes zur Messung der Big Five. Das übertragene Messinstrument wird an einer studentischen Stichprobe validiert, wozu wir neben klassischen Item- und Skalenanalysen sowie explorativen Faktorenanalysen konfirmatorische Multitrait-Multimethod-Matrizen einsetzen. Im Ergebnis zeigt sich, dass das Messinstrument mit relativ geringem Aufwand einsetzbar ist und den Gütemaßen der klassischen Testtheorie entspricht.

Personality and Human Resource Management Research.

Introduction of a Short “Big Five” Measurement Tool

In Human Resource Management research it is often necessary to consider personality traits. In this article we describe the adaptation of an English language short questionnaire to measure the “Big Five” personality traits. The questionnaire is validated with a student sample. We apply item, scale, and explorative factor analyses as well as confirmatory multitrait-multimethod analysis. The results show that the questionnaire enables an economic measurement of the “Big Five”, meets reliability standards, and appears to be valid.

Key words: **Big Five, mini markers, HRM research, personality, multitrait-multimethod analysis**

* PD Dr. Ingo Weller, Jg. 1973, Freie Universität Berlin, Institut für Management, Garystr. 21, D – 14195 Berlin. E-mail: ingo.weller@fu-berlin.de.

Prof. Dr. Wenzel Matiaske, Jg. 1958, Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, Institut für Personalwesen und Internationales Management, Holstenhofweg 85, D – 22043 Hamburg. E-mail: matiaske@hsu-hh.de.

** Artikel eingegangen: 30.1.2009, revidierte Fassung akzeptiert: 3.5.2009.

1. Einleitung

Oftmals basiert empirische Personalforschung auf Umfragedaten zum Verhalten von Menschen im Arbeitskontext, wobei bekannt ist, dass die Persönlichkeit der Befragten einen nennenswerten Anteil der Varianz der Zielvariablen (z. B. Einstellungen, Verhaltensweisen) erklären kann (Barrick/Mount/Judge 2001). Es ist daher wünschenswert oder sogar notwendig, Persönlichkeitsmerkmale zu erheben, um Hypothesen prüfen oder Störeinflüsse kontrollieren zu können. Persönlichkeitsmerkmale werden jedoch nur selten direkt erhoben, unter anderem, weil geeignete Fragebatterien fehlen. Während für viele Konstrukte validierte Instrumente verfügbar sind (z. B. Arbeitszufriedenheit, Extra-Rollenverhalten), sind die vorhandenen Persönlichkeitsfragebögen meist nur mit erheblichem Aufwand einsetzbar, da sich Befragungssituationen im Feld gravierend vom Labor unterscheiden und durch die freiwillige Kooperation der Befragten gekennzeichnet sind, die durch die Beantwortung langer Fragebatterien beeinträchtigt werden kann.

Wir stellen hier die Entwicklung eines Befragungsinstruments vor, das die in der Persönlichkeitspsychologie diskutierten „Big Five“-Merkmale abbildet, den Gütekriterien der klassischen Testtheorie genügt und gleichzeitig ökonomisch einsetzbar ist. Im nächsten Abschnitt skizzieren wir das Big Five Modell. Daran anschließend stellen wir mit den Mini Markers eine englischsprachige Kurzsкала vor, die wir ins Deutsche übertragen und anhand einer studentischen Stichprobe validieren. Im letzten Abschnitt geben wir einen kurzen Ausblick auf potentielle personalwirtschaftliche Anwendungsfelder für das Instrument.

2. Theoretischer Hintergrund und Zielsetzung

Das Fünf-Faktoren-Modell umfasst – mit teils leicht unterschiedlichen Benennungen – die Dimensionen Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrung, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit (Costa/McCrae 1992). Neurotizismus beschreibt Personen, die dazu neigen nervös, ängstlich, traurig oder unsicher zu sein. Extrovertierte Menschen sind eher gesellig, aktiv, optimistisch und heiter. Offenheit für Erfahrung bezeichnet eine hohe Wertschätzung für neue Erfahrungen sowie Kreativität, Phantasie und Urteilsvermögen. Verträglichkeit beschreibt altruistische, mitfühlende und wohlwollende Menschen. Gewissenhaftigkeit unterscheidet ordentliche, zuverlässige, und disziplinierte von eher nachlässigen Personen (Borkenau/Ostendorf 1993).

Ungeachtet einiger (zum Teil gewichtiger) Kritikpunkte findet das Fünf-Faktoren-Modell in der empirischen Forschung mittlerweile weite Verbreitung. Dies betrifft auch die Personalforschung (siehe z. B. die Meta-Analyse von Barrick/Mount/Judge 2001; eine Übersicht mit ausgesuchten Studien findet sich zudem in einer Langform des Beitrags; Weller/Matiaske 2009). Zur Erhebung der Big Five existieren mehrere standardisierte Instrumente, die (a) aufgrund ihres teilweise beträchtlichen Umfangs nur bedingt für den Einsatz in Umfragen geeignet sind, und (b) nicht immer in deutscher Sprache vorliegen. Das populärste Erhebungsinstrument ist der NEO-FFI Fragebogentest (Borkenau/Ostendorf 1993), der die fünf Persönlichkeitsdimensionen mit insgesamt 60 Items erfasst. Die Items haben die Form von Aussagen, die auf 5-stufigen Ratingskalen beantwortet werden.

Die Beantwortung des NEO-FFI sollte durchschnittlich 10 Minuten dauern (häufig werden jedoch wesentlich längere Zeiten berichtet). Eine Durchführungszeit von 10 Minuten kann bereits als relativ ökonomisch betrachtet werden. Für Feldbefragungen ist es jedoch oftmals sinnvoll, ein rascher zu beantwortendes Instrument einzusetzen. Hierzu sind Kurzskalen der Big Five entwickelt worden. Zum einen liegt eine 15-Item Fassung des BFI (Big Five Inventory; Lang/Lüdtke/Asendorpf 2001) vor, die im Rahmen des Sozio-oekonomischen Panels zum Einsatz gelangt (BFI-S; Gerlitz/Schupp 2005). Zum anderen wurde am GESIS-ZUMA ein Single-Item-Inventar entwickelt (Rammstedt u. a. 2004). Beide Instrumente sind ökonomisch einsetzbar, weisen aber Probleme mangelnder Testgüte auf. Beispielsweise wird nur bei einer Dimension des im SOEP eingesetzten BFI-S eine interne Skalenkonsistenz von $\alpha \geq 0.70$ erreicht, was zur Messung von Persönlichkeitsdimensionen unbefriedigend ist. Üblicherweise werden auch mit Single-Items keine besseren Kennwerte erzielt. So bleibt der Trade-Off zwischen Zuverlässigkeit (Langskalen) und Ökonomie (Kurzskalen) bislang weitgehend ungelöst.

Zielsetzung dieses Beitrags ist die Vorstellung eines Kurzinstruments zur Erfassung der Big Five, das die Lücke schließen kann. Die Mini Markers von Saucier (1994), die die Grundlage für unsere Adaption darstellen, umfassen 40 Items mit guten psychometrischen Eigenschaften. Die Items werden in der Form von allein stehenden Adjektiven mit einem kurzen Text auf einem einzigen Blatt aufgeführt. Die Adjektive sind alphabetisch sortiert, um das Erkennen von Merkmalsklassen zu erschweren. Die Beantwortung erfolgt wahlweise auf einer 7- oder 9-stufigen Ratingskala, wobei Zustimmung bzw. Ablehnung als Skalenendpunkte verankert sind. Die Befragten sollen ihre Antworten als Ziffern kodiert auf einer Linie vor den Adjektiven eintragen. Die 40 Mini Markers sind in der Originalformulierung in Tabelle 1 wiedergegeben.

Tab. 1: Mini Markers von Saucier (1994: 516)

__ bashful	__ disorganized	__ inefficient	__ quiet	__ temperamental
__ bold	__ efficient	__ intellectual	__ relaxed	__ touchy
__ careless	__ energetic	__ jealous	__ rude	__ uncreative
__ cold	__ envious	__ kind	__ shy	__ unenvious
__ complex	__ extraverted	__ moody	__ sloppy	__ unintellectual
__ cooperative	__ fretful	__ organized	__ sympathetic	__ unsympathetic
__ creative	__ harsh	__ philosophical	__ systematic	__ warm
__ deep	__ imaginative	__ practical	__ talkative	__ withdrawn

3. Stichprobe, Daten und vorläufige Ergebnisse

3.1 Übersetzung und Pretest

Zuerst wurden die 40 Adjektive ins Deutsche übertragen (eine genauere Beschreibung der aufwändigen Übersetzungs-, Anwendungs- und Auswertungsprozedur findet sich der Langfassung des Beitrags). Anschließend wurde ein Pretest mit insgesamt 128 Studierenden der Universität Paderborn durchgeführt. Die Studierenden wurden über Aushänge und Hinweise in Lehrveranstaltungen auf die Aktion aufmerksam gemacht

und für die Teilnahme entlohnt. 71 % der Befragten waren männlich, 29 % weiblich. Das Durchschnittsalter lag bei 22,8 Jahren ($s = 2.39$), die mittlere Semesterzahl betrug 4,47 ($s = 3,31$). Die Bearbeitungszeit lag im Mittel bei ca. 6 Minuten mit Spitzen unter 5 und über 15 Minuten. Circa 50 % der Befragten studierten wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge, die restlichen Befragten verteilten sich gleichmäßig auf technische und Lehramtsstudiengänge. Die erhobenen Daten wurden mit Itemanalysen und explorativen Faktorenanalysen ausgewertet. Zusammen mit den Anmerkungen der Befragten wurde das Instrument anschließend überarbeitet und weiter vereinfacht. Die so erzielte Form der „Big Five Mini Markers – Deutsch (BFMM-D)“ findet sich mit Einleitungstext im Anhang.

3.2 Haupttest

Im Haupttest wurden die nach dem Pretest modifizierte Form der BFMM-D und parallel dazu das NEO-FFI (Borkenau/Ostendorf 1993) als externes Validierungskriterium verwendet. Mit dieser Vorgehensweise sollte der Einsatz von Multitrait-Multimethod-Matrizen in der Auswertung ermöglicht werden (vgl. Borkenau/Ostendorf 1991). Insgesamt nahmen 228 Studierende der Universitäten Paderborn und Flensburg an der Befragung teil. Die Teilnehmer in Paderborn wurden für ihre Teilnahme entlohnt. Die Befragungsteilnahme in Flensburg war freiwillig und wurde nicht vergütet. Teilweise fanden die Befragungen an Einzelarbeitsplätzen und teilweise in Gruppen statt. Mittelwerttests (ANOVA) lieferten keine Hinweise auf systematische Unterschiede zwischen den Gruppen, so dass im Folgenden die volle Stichprobe Verwendung findet. 39 % der Befragten waren Studierende der Universität Paderborn, 61 % studierten an der Universität Flensburg. Das Durchschnittsalter betrug 23,4 Jahre ($s = 2,67$), die durchschnittliche Studiendauer lag bei 4,7 Semestern ($s = 2,52$). 98 Befragte waren männlich (43 %), 130 weiblich (57 %). Die Bearbeitungszeit lag im Mittel bei ca. 6 Minuten für die BFMM-D und bei ca. 15 Minuten für das NEO-FFI. In Tabelle 2 finden sich Kennzahlen der Itemanalysen für die 40 Items der BFMM-D.

Die Itemanalyse erbringt befriedigende Ergebnisse. Von den 40 Items bleiben lediglich 4 unter einem Trennschärfekoeffizienten von $\eta_t = .30$. Die interne Konsistenz ist bis auf die Skala Neurotizismus für alle Skalen höher als im parallel eingesetzten NEO-FFI (vgl. Tabelle 3). Die Alpha-Koeffizienten schwanken zwischen .73 und .86 im BFMM-D und zwischen .68 und .84 im NEO-FFI. Verzichtet man bei der Skalierung auf die in Tabelle 2 angegebenen Items, deren Trennschärfen unbefriedigend sind, kann die interne Konsistenz der Skalen sogar erhöht werden. Für die weiteren Analysen werden die Skalen ungekürzt beibehalten.

Als Hinweis auf die Validität der BFMM-D zeigen sich – wie bei Borkenau/Ostendorf (1991: 33; 1993: 13 ff.) und im NEO-FFI in unserer Studie auch – signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen (Neurotizismus: $t = 2.86^{**}$; Extraversion: $t = 2.31^*$; Verträglichkeit: $t = 3.18^{**}$), wobei Frauen jeweils höhere Ausprägungen erreichen. Dass keine der Skalen mit dem Alter korreliert, kann mit der geringen Varianz im Alter der Befragten plausibel begründet werden. Eine explorative Faktorenanalyse erklärt 48,64 % der Gesamtvarianz, was als zufriedenstellend gewertet werden kann. Mit einer Ausnahme (Item 6 der Skala Verträglichkeit) laden alle Items auf den erwarteten Faktor am höchsten; das Item 3 der Skala Neurotizismus wird

durch die Faktorenlösung nur schlecht wiedergegeben ($b^2 = .12$) und die Item-Faktor-Korrelation bleibt bei .26. Neben diesen Ausnahmen kann die Faktorenstruktur der BFMM-D überzeugen: Mit wenigen Ausnahmen (insgesamt 7 Items) sind die erwarteten Ladungen mindestens doppelt so hoch wie die nächsthöheren Ladungen.

Tab. 2: Kennwerte der Itemanalysen mit den BFMM-D

Item	<i>M</i>	<i>s</i>	<i>r_{it}</i>	<i>α</i>
aufbrausend	3.67	1.77	.59	
ausgeglichen (R)	3.42	1.32	.55	
eifersüchtig	4.01	1.82	.19	
empfindlich	4.72	1.53	.35	
entspannt (R)	3.49	1.31	.52	
launisch	4.01	1.71	.57	
nörglerisch	3.22	1.55	.47	
unausgeglichen	3.08	1.44	.58	
Skala Neurotizismus ohne Item 3 (eifersüchtig)				.77 .80
extrovertiert	4.01	1.51	.51	
in sich gekehrt (R)	4.55	1.70	.66	
mitteilsam	4.86	1.44	.43	
scheu (R)	4.85	1.68	.64	
schüchtern (R)	4.57	1.57	.66	
still (R)	4.55	1.61	.70	
ungehemmt	3.57	1.45	.35	
zurückgezogen (R)	4.90	1.46	.69	
Skala Extraversion				.85
belesen	4.83	1.20	.28	
einfallslös	5.79	1.29	.53	
gebildet	5.39	0.81	.35	
geistig anspruchsvoll	5.32	1.02	.48	
innovativ	4.62	1.16	.41	
kreativ	4.89	1.35	.58	
phantasievoll	5.18	1.29	.53	
scharfsinnig	5.07	1.03	.24	
Skala Offenheit für Erfahrung ohne Item 8 (scharfsinnig)				.73 .74
abweisend (R)	5.39	1.41	.50	
freundlich	5.81	0.90	.63	
hilfsbereit	5.92	0.97	.53	
sympathisch	5.29	0.96	.52	
umgänglich	5.40	1.10	.57	
unverschämt (R)	5.71	1.45	.24	
verständnisvoll	5.61	0.91	.59	
warmherzig	5.42	1.10	.61	
Skala Verträglichkeit ohne Item 6 (unverschämt)				.79 .82
chaotisch (R)	4.56	1.82	.60	
gewissenhaft	5.67	1.10	.55	
nachlässig (R)	5.19	1.27	.60	
ordentlich	4.73	1.59	.78	
schlampig (R)	5.64	1.51	.74	
sorgfältig	5.24	1.27	.70	
systematisch	4.90	1.30	.51	
zuverlässig	5.87	1.07	.46	
Skala Gewissenhaftigkeit				.86

Anmerkungen: *n* = 228; *M*: arithmetisches Mittel; *s*: Standardabweichung; *r_{it}*: Trennschärfekoeffizient;
α: Koeffizient Alpha (interne Skalenkonsistenz); (R): Item negativ gepolt

Tab. 3: Skalenskennzahlen von BFMM-D und NEO-FFI

Skala	BFMM-D			NEO-FFI		
	<i>M</i>	<i>s</i>	α	<i>M</i>	<i>s</i>	α
Neurotizismus	3.70	0.97	.77	2.61	0.63	.84
Extraversion	4.48	1.08	.85	3.53	0.49	.76
Offenheit für Erfahrung	5.14	0.68	.73	3.56	0.48	.68
Verträglichkeit	5.57	0.71	.79	3.55	0.50	.75
Gewissenhaftigkeit	5.22	0.99	.86	3.74	0.52	.80

Tab. 4: Hauptkomponentenanalyse der Items der BFMM-D

Items	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄	F ₅	<i>h</i> ²
aufbrausend	-.06	.19	-.04	.73	-.06	.58
ausgeglichen (R)	-.14	.08	-.22	.67	-.21	.57
eifersüchtig	-.11	.05	.12	.26	.14	.12
empfindlich	.06	-.12	.26	.49	.10	.34
entspannt (R)	.06	-.01	-.24	.67	-.14	.52
launisch	-.06	-.06	-.11	.69	.04	.49
nörglerisch	-.17	-.14	-.13	.57	.12	.40
unausgeglichen	-.05	-.11	-.19	.70	-.05	.55
extrovertiert	-.15	.54	.24	.04	.18	.41
in sich gekehrt (R)	.05	.76	.17	-.09	-.02	.61
mitteilsam	-.09	.44	.36	.18	.16	.39
scheu (R)	-.01	.79	-.02	-.16	-.03	.65
schüchtern (R)	-.02	.77	-.02	-.12	.06	.61
still (R)	-.04	.81	-.05	.10	.03	.67
ungehemmt	-.19	.42	.08	.14	.09	.24
zurückgezogen (R)	.06	.80	.11	-.11	-.01	.67
belesen	.01	-.07	.04	.00	.47	.23
einfallslos	.12	.31	.17	.09	.55	.45
gebildet	.16	.03	.04	-.11	.54	.33
geistig anspruchsvoll	.08	.00	.05	-.02	.68	.47
innovativ	-.13	-.03	.12	.00	.51	.29
kreativ	-.13	.12	.27	.07	.61	.48
phantasievoll	-.12	.15	.22	.12	.58	.43
scharfsinnig	.08	.07	-.18	-.10	.55	.35
abweisend (R)	.00	.24	.56	-.29	-.04	.46
freundlich	.08	.09	.72	-.21	.11	.59
hilfsbereit	.25	.03	.68	.13	.07	.56
sympathisch	.05	.20	.62	-.16	.10	.46
umgänglich	.10	-.01	.56	-.46	.07	.55
unverschämt (R)	.41	-.23	.26	-.12	-.09	.31
verständnisvoll	.17	.01	.66	-.11	.18	.50
warmherzig	.02	.07	.76	-.02	.13	.60
chaotisch (R)	.66	-.07	-.06	-.26	-.12	.53
gewissenhaft	.66	-.07	.23	.11	.19	.54
nachlässig (R)	.73	.12	.07	-.01	-.14	.57
ordentlich	.81	-.07	.01	-.15	-.06	.68
schlampig (R)	.81	.06	.02	-.11	-.06	.67
sorgfältig	.79	-.14	.13	.01	.14	.68
systematisch	.57	-.14	-.10	-.21	.22	.45
zuverlässig	.56	.09	.29	.13	.12	.43
erklärter Varianzanteil in %	11.26	10.58	9.88	9.47	7.45	
erklärter Varianzanteil Summe						48.64

Anmerkungen: *n* = 228; F_i: Faktorladungen; *h*²: Kommunalitäten; **Ladungen $\geq .40$ in Fettdruck.**

Zum Test auf Konstruktvalidität können zudem Multitrait-Multimethod-Matrizen (MTMM) herangezogen werden. Die Korrelationsmuster (Tabelle 5) deuten auf hohe Konstruktvalidität der BFMM-D hin. Die methodenspezifischen Korrelationen sind moderat bis maximal .29, wohingegen die Traits zwischen den BFMM-D und dem NEO-FFI höher korrelieren (zwischen .46 und .80). Die Beziehungen zwischen den Konstrukten und Messungen sind mit wenigen Abweichungen ebenfalls erfreulich konsistent.

Tab. 5: Interkorrelationen in der MTMM-Matrix für die BFMM-D und das NEO-FFI

	BFMM-D					NEO-FFI				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Neurotizismus	(.77)									
2. Extraversion	-.25	(.85)								
3. Offenheit	.10	.20	(.73)							
4. Verträglichkeit	-.02	.29	.08	(.79)						
5. Gewissenhaftigkeit	-.10	.05	-.18	.16	(.86)					
6. Neurotizismus	.54	-.10	.19	-.37	-.17	(.84)				
7. Extraversion	-.32	.65	.15	.05	.02	-.03	(.76)			
8. Offenheit	-.12	.30	.46	.05	.09	-.00	.21	(.68)		
9. Verträglichkeit	-.15	.47	.07	.70	.24	-.32	.20	.25	(.75)	
10. Gewissenhaftigkeit	-.07	-.05	-.23	.21	.80	-.21	-.09	.02	.29	(.80)

Anmerkungen: $n = 228$; Produkt-Moment-Korrelationen r ; **signifikante Korrelationen ($p \leq .05$) in Fettdruck**, $p \leq .01$ ab $r \geq .18$; α -Koeffizienten in Klammern in der Diagonalen.

Dem Vorschlag Widamans (1985) folgend, wurden zudem konfirmatorische MTMM Analysen durchgeführt um das Ausmaß an konvergenter und diskriminanter Validität und das Ausmaß der Methodenvarianz zu schätzen. Das spezifizierende Schätzmodell liefert gute bis ausgezeichnete Kennzahlen. Bei 15 Freiheitsgraden beträgt $\chi^2 = 28.340$ ($p = .02$). Die quadrierten Residuen liegen im Mittel bei $RMR = 0.024$ (Root Mean Square Residual; der Wert sollte laut Konvention unter 0.05 liegen). Die üblichen Fit Indizes zeigen mit Werten zwischen 0.912 (AGFI) und 0.984 (CFI) einen guten Globalfit an, der als Beleg der Validität der BFMM-D gewertet werden kann (vgl. die detailliertere Darstellung in Weller/Matiaske 2009).

4. Weitere Arbeitsschritte

Das vorgestellte Instrument stellt eine Kompromisslösung zwischen den vorhandenen Kurz- und Langskalen dar. Es zeichnet sich durch gute psychometrische Kennzahlen aus; eine Multitrait-Multimethod-Analyse deutet darauf hin, dass die Big Five mit den BFMM-D valide erfasst werden. Im Rahmen unserer Beobachtungen wurden zur Beantwortung des Instruments im Mittel ca. 6 Minuten benötigt. Einzelne Skalen können entsprechend mit einem Aufwand von etwas mehr als einer Minute beantwortet werden.

Damit erschließt sich vor allem in der empirischen Personalforschung ein großer Anwendungsbereich für das Instrument. Insbesondere denken wir darüber nach, Stu-

dien zu wiederholen oder zu erweitern, die sich mit der Wirkung leistungsorientierter Vergütung auf das intrinsisch motivierte Leistungsverhalten beschäftigt haben. Die Berücksichtigung von stabilen Persönlichkeitsmerkmalen ist hier in mehrfacher Weise sinnvoll: Zum einen sind die Zielgrößen den Big Five-Merkmalen recht ähnlich. Betrachtet man zum Beispiel freiwillig gezeigtes Leistungshandeln wie das sogenannte Organizational Citizenship Behavior (OCB; Organ 1994; Matiaske/Weller 2003, 2008) ist die Nähe der OCB-Dimensionen zu den Big Five sehr deutlich, und eine Separierung der Effekte wäre zweckmäßig. Zum anderen beruhen Leistungslöhne meist auf Vorgesetztenurteilen, die wiederum durch die Persönlichkeit des Urteilers und die Merkmale der Beurteilten stark bestimmt sein dürften.

Literatur

- Barrick, M. R./Mount, M. K./Judge, T. A. (2001): Personality and Performance at the Beginning of the new Millennium: What do we know and where do we go next? In: *International Journal of Selection & Assessment*, 9, 9-30.
- Borkenau, P./Ostendorf, F. (1991): Ein Fragebogen zur Erfassung fünf robuster Persönlichkeitsfaktoren. In: *Diagnostica*, 37, 29-41.
- Borkenau, P./Ostendorf, F. (1993): NEO-Fünf-Faktoren Inventar (NEO-FFI) nach Costa und McCrae. Handanweisung, Göttingen.
- Costa, P./McCrae, R. R. (1992): Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI). Professional Manual, Odessa/FL.
- Gerlitz, J.-Y./Schupp, J. (2005): Zur Erhebung der Big-Five-basierten Persönlichkeitsmerkmale im SOEP. DIW Research Notes 4/2005, DIW: Berlin.
- Lang, F. R./Lüdtke, O./Asendorpf, J. B. (2001): Testgüte und psychometrische Äquivalenz der deutschen Version des Big Five Inventory (BFI) bei jungen, mittelalten und alten Erwachsenen. In: *Diagnostica*, 47, 111-121.
- Matiaske, W./Weller, I. (2003): Extra-Rollenverhalten. In: Martin, A. (Hg.): *Organizational Behaviour – Verhalten in Organisationen*. Stuttgart, 95-114.
- Matiaske, W./Weller, I. (2008): Leistungsorientierte Vergütung im öffentlichen Sektor. Ein Test der Motivationsverdrängungsthese. In: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 78, 35-60.
- Organ, D. W. (1994): Personality and Organizational Citizenship Behavior. In: *Journal of Management*, 20, 465-478.
- Rammstedt, B./Koch, K./Borg, I./Reitz, T. (2004): Entwicklung und Validierung einer Kurzskala für die Messung der Big-Five-Persönlichkeitsdimensionen in Umfragen. In: *ZUMA-Nachrichten*, 55 (28. Jg.), 5-28.
- Saucier, G. (1994): Mini-Markers: A Brief Version of Goldberg's Unipolar Big-Five Markers. In: *Journal of Personality Assessment*, 63, 506-516.
- Weller, I. / Matiaske, W. (2009): Gütekriterien einer deutschsprachigen Version der Mini-Markers zur Erfassung der „Big Five“. Bericht Nr. 16 der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V. (download: <ftp://hermes.unibw-hamburg.de/werkstatt/berichte/bericht16.pdf>)
- Widaman, K. F. (1985): Hierarchically Nested Covariance Structure Models for Multitrait-Multimethod-Data. In: *Applied Psychological Measurement*, 9, 1-26.

Anhang: Fragebogen zur Messung der BFMM-D

Im folgenden Fragebogen haben wir eine Reihe von menschlichen Eigenschaften aufgeführt. Bitte verwenden Sie diese Aufzählung, um sich selbst so genau wie möglich zu beschreiben. Beschreiben Sie sich bitte so, wie Sie sich heute sehen, und nicht, wie Sie in Zukunft gerne sein möchten. Wenn es Ihnen schwer fällt, eine Einschätzung zu treffen, vergleichen Sie sich einfach mit anderen Personen gleichen Geschlechts und Alters, die Sie kennen, und geben Sie dann an, wie Sie sich im Vergleich einschätzen. Vor jeder Eigenschaft haben wir ein wenig Platz für Ihre Einschätzung gelassen. Tragen Sie eine (1) auf der Linie ein, wenn die Eigenschaft zur Beschreibung Ihrer Persönlichkeit sehr unzutreffend ist, tragen Sie eine (7) ein, wenn die Eigenschaft sehr zutreffend ist. Zwischen (1) und (7) finden Sie entsprechende Abstufungen. Die folgende Bewertungsskala verdeutlicht das System:

sehr unzutreffend		neutral, weder noch			sehr zutreffend	
1	2	3	4	5	6	7

Bitte beantworten Sie alle Eigenschaften und lassen Sie keine aus! Gehen Sie dabei zügig aber sorgfältig vor!

___ abweisend	___ gewissenhaft	___ schlampig
___ aufbrausend	___ hilfsbereit	___ schüchtern
___ ausgeglichen	___ in sich gekehrt	___ sorgfältig
___ belesen	___ innovativ	___ still
___ chaotisch	___ kreativ	___ sympathisch
___ eifersüchtig	___ launisch	___ systematisch
___ einfallslos	___ mitteilsam	___ umgänglich
___ empfindlich	___ nachlässig	___ unausgeglichen
___ entspannt	___ nörglerisch	___ ungehemmt
___ extrovertiert	___ ordentlich	___ unverschämt
___ freundlich	___ phantasievoll	___ verständnisvoll
___ gebildet	___ scharfsinnig	___ warmherzig
___ geistig anspruchsvoll	___ scheu	___ zurückgezogen
		___ zuverlässig