

**Persönlichkeit – Ziele – Leistung: Der Einfluss der Big Five
Persönlichkeitseigenschaften auf das zielbezogene Leistungshandeln**

Eine Reihe von Meta-Analysen belegt die Vorhersageleistung der Big Five in Bezug auf berufliche Leistungsmaße (z.B. Barrick, Mount & Judge, 2001). Insbesondere der Neurotizismus und die Gewissenhaftigkeit haben sich über verschiedene Kriterien und Berufsgruppen hinweg als prädiktionsstark erwiesen. Die Klärung der kausalen Verbindungen und damit der Frage, wie Personenfaktoren auf die Arbeitsleistung einwirken, wurde jedoch lange Zeit vernachlässigt. Während frühere Studien nicht in der Lage waren, einen klaren Zusammenhang zwischen Personenfaktoren und motivationalen Prozessvariablen zu identifizieren, zeigen aktuelle Untersuchungen, dass motivationale Modellvorstellungen die Verbindung zwischen stabilen Traits, (State-ähnlichen) Prozessvariablen und dem Handlungsergebnis in Leistungssituationen abbilden können (Judge & Ilies, 2002). Die Einbindung stabiler Eigenschaften - sowohl im Leistungs- als auch im Persönlichkeitsbereich - in Modellvorstellungen des zielbezogenen Handlungsprozesses, der (Arbeits-) Motivation und Leistung, bildet die zentrale Aufgabe der Arbeit. Der Brückenschlag zwischen der Differentiellen und der Arbeits- und Organisationspsychologie erfolgt durch das Aufgreifen und die Weiterentwicklung der sich in der aktuellen Forschung etablierenden Modellvorstellungen des vermittelten Einflusses stabiler Personeneigenschaften - über motivationale Aspekte - auf die Leistung.

Gestützt auf zentrale Mediator- und Moderatorvariablen der Zielsetzungstheorie menschlicher Aufgabenleistung (Locke & Latham, 2002) sowie auf das allgemeinspsychologische Rubikon Modell (Heckhausen, 2003) wurden die Einflüsse der Personeneigenschaften in den verschiedenen Handlungsphasen (Motivation - Volition) in vier korrelativen Laborstudien systematisch betrachtet. Die postulierten Zusammenhänge der Big Five auf Basis der hierarchischen NEO-Konzeption (Costa & McCrae, 1995) mit leistungsrelevanten Prozessvariablen wurden an knapp 500 Probanden überprüft. Im Zentrum stand die Erforschung der Auswirkungen der Big Five - unabhängig von Fähigkeitsanteilen - auf den Handlungsprozess bei einfachen Leistungsaufgaben (Brainstorming, Zahlenaddition). Speziell die Wirkungsweise des Neurotizismus, der Gewissenhaftigkeit sowie deren Facetten wurde unter unterschiedlichen leistungszielbezogenen Arbeitsbedingungen (freie / „Do Your Best“ Anweisung, partizipative Zielaushandlung, direktive Zielsetzung) betrachtet.

Analysen auf regressions- und pfadanalytischer Ebene belegen, dass sich die stabilen Eigenschaften vermittelt über Variablen des Handlungsprozesses auf die Arbeitsleistung auswirken. Als essentielle Mediatoren für die Wirkung der Personenfaktoren auf die Leistung konnten, neben der aufgabenbezogenen Selbstwirksamkeit und der persönlichen Zielhöhe, auch die Zielbindung und die Ausdauer bzw. Anstrengung identifiziert werden. Zudem zeigen die Analysen, dass es nicht den Effekt einer Persönlichkeitsdimension in Richtung und Höhe über die unterschiedlichen situativen Gegebenheiten gibt, sondern je nach Handlungsphasen und Anforderungen der Arbeitsbedingungen andere Faktoren auf die Mediatorvariablen einwirken. Dabei treten auch leistungsförderliche Einflüsse des Neurotizismus sowie negative Effekte der Gewissenhaftigkeit zu Tage. Die Subfacetten erweisen sich über die Studien hinweg als mindestens genauso vorhersagestark wie die Globalfaktoren bzw. liefern über diese hinweg sogar einen essentiellen Informationsgewinn (z. B. Leistungsstreben). Einzelne Persönlichkeitsfaktoren wirken darüber hinaus interagierend mit dem Studiensetting auf die zentralen Vermittlungsvariablen ein (z. B. Neurotizismus). Insbesondere die Subfacettenebene liefert Begründungsmuster für die identifizierten Zusammenhänge bzw. lassen sich mit ihrer Hilfe Schlussfolgerungen für Erklärungsmodelle für den Zusammenhang zwischen den Personenfaktoren und der Arbeitsmotivation in den verschiedenen Handlungsphasen ziehen.

Schlagerwörter: Persönlichkeit, Big Five, Subfacetten, Arbeitsmotivation, Zielsetzung, Leistung