

Persönlichkeit und Leistung am Arbeitsplatz

**Ein integrativer Ansatz der Selbst- und Fremdwahrnehmungen
von Berufstätigen und ihren Kolleginnen und Kollegen**

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung der Doktorwürde
der
Philosophischen Fakultät
der
Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität
zu Bonn

vorgelegt von
Svenja Lehr

aus
Witten

Bonn, 2026

Gedruckt mit der Genehmigung der Philosophischen Fakultät
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Zusammensetzung der Prüfungskommission

Prof. Dr. Rainer Banse
(Vorsitzender)

Prof. Dr. Gerhard Blickle
(Betreuer und Gutachter)

Prof. Dr. Andreas Wihler
(Gutachter)

PD Dr. Bernd Schlöder
(weiteres prüfungsberechtigtes Mitglied)

Tag der mündlichen Prüfung: 12.02.2026

Zusammenfassung

Die individuelle Leistung am Arbeitsplatz ist zentral für Organisationen und betroffene Personen. Interindividuell verschiedene und zeitlich relativ stabile Persönlichkeitsdimensionen gelten in der Personalforschung als mögliche Prädiktoren der individuellen Arbeitsleistung. Die Forschung zeigt jedoch gemischte Befunde hinsichtlich der Stärke der Zusammenhänge, der Bedeutung der einzelnen Persönlichkeitsdimensionen sowie der Validität der untersuchten Beurteilungsquellen. Das Ziel der vorliegenden Arbeit war es daher, die Kriteriumsvaliditäten der Zusammenhänge zwischen verschiedenen Dimensionen der Persönlichkeit auf der Basis des Fünf-Faktoren-Aspekte-Modells (DeYoung et al., 2007) und der individuellen Leistung am Arbeitsplatz im Rahmen einer Querschnittstudie zu untersuchen, basierend auf dem Trait-Reputation-Identität-Modell (TRI) für Persönlichkeitsdimensionen und dem Arena-blinder Fleck-Fassade-Modell (ABF) für Leistungsdimensionen von Wihler et al. (2023). Dazu wurden auf Grundlage der Konstruktkorrespondenztheorie die schmalere Aspekte der Persönlichkeit im Zusammenhang mit inhaltlich abgestimmten, spezifischen Leistungskriterien in einer breit gestreuten Stichprobe von Personen in verschiedensten Tätigkeiten untersucht. Es wurde angenommen, dass insbesondere die spezifischen Kombinationen von Selbst- und Fremdbeurteilungen der Persönlichkeitsdimensionen und der Leistungsdimensionen in der Untersuchung der schmalere, korrespondierenden Persönlichkeitsaspekte hohe kriteriumsbezogene Validitäten aufweisen. Das TRI-ABF-Modell wurde über Wihler et al. (2023) hinausgehend mit unterschiedlichen Beurteilungsquellen für die Persönlichkeits- und Leistungsdimensionen erfasst, um Monosource-Effekte und damit eine mögliche artifizielle Überschätzung der Zusammenhänge zu vermeiden. Zur Prüfung der Hypothesen wurden branchen- und tätigkeitsübergreifend Multisource-Daten von 171 Quintupeln, bestehend aus je einer berufstätigen Zielperson und insgesamt vier Kolleginnen und Kollegen mit zwei Fremdbeurteilenden für die Persönlichkeitsdimensionen und zwei Fremdbeurteilenden für die Leistungsdimensionen, in Online-Fragebögen erhoben. Die Hypothesen wurden mit sogenannten Bifactor-Strukturgleichungsmodellen geprüft. Die Ergebnisse unterstützen die Erfassung geteilter Selbst- und Fremdwahrnehmungen der Persönlichkeit und Leistung unter der Berücksichtigung quellen-spezifischer Wahrnehmungen anhand des TRI-ABF-Modells. Es können hohe Kriteriumsvaliditäten von Persönlichkeits- für Leistungsdimensionen am Arbeitsplatz gezeigt werden.

Schlagwörter: TRI-ABF-Modell der Persönlichkeit und Arbeitsleistung, Multisource-Design, Konstruktkorrespondenz, Fünf-Faktoren-Aspekte-Modell, Bifactor-Strukturgleichungsmodelle

Dank

Ohne die Unterstützung zahlreicher Menschen wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen. Ich möchte mich von Herzen bei all denen bedanken, die mich auf meinem Weg und im gesamten Promotionsprozess begleitet haben.

Mein allererster Dank gilt meinem Doktorvater *Prof. Dr. Gerhard Blickle*. Ihm verdanke ich die Möglichkeit, promovieren zu dürfen. Ich möchte mich aufrichtig für seinen fachlichen Rat, die Unterstützung und die Wertschätzung meiner Person bedanken. Danke für die vielfältigen Chancen zur Weiterbildung und alles, was ich in den letzten Jahren lernen durfte.

Mein herzlicher Dank gilt *Prof. Dr. Andreas Wihler* für seine Bereitschaft, die Zweitbegutachtung meiner Arbeit zu übernehmen. Ebenso möchte ich mich herzlich bei *Prof. Dr. Rainer Banse* und *PD Dr. Bernd Schlöder* für ihre Bereitschaft bedanken, in meiner Prüfungskommission mitzuwirken.

Ein großer Dank geht an meine aktuellen und ehemaligen Kolleginnen und Kollegen in der Abteilung AOW des Instituts für Psychologie in Bonn: *Dr. Franziska Böhm, Dr. Christina Nill, Daniel Mudlagk, Dr. Bastian Kückelhaus, Dr. Iris Kranefeld, Dr. Hanna Genau-Hagebölling* und *Andrea Pfeiffer*. Danke für den fachlichen Austausch und die vielen bereichernden und spaßigen Momente. Ein besonderer Dank geht dabei an Christina Nill für ihre Unterstützung beim Korrekturlesen und an Andrea Pfeiffer für ihre administrative Hilfsbereitschaft.

Anna Albers, Lara Blumenberg, Rosalie von Boch-Galhau, Lea Breitzter, Antonia Drixelius, Paula Felske, Leonard Kaschube, Antonia Kessel, Britta Lingelbach, Till Meyer, Emily Reuter, Mikolas Schmitt, Maximilian Stein, Cosima Voß, Samuel Wege und allen Studierenden meiner ExPras und meiner Projektarbeit zwischen 2022 und 2024 möchte ich für ihre tatkräftige Unterstützung bei der Datenerhebung danken. Ich schätze euren Einsatz sehr wert und wünsche euch nur das Beste für eure Zukunft. Mein ausdrücklicher Dank gilt anonymerweise allen Berufstätigen, die sich die Zeit genommen haben, an der Studie teilzunehmen.

Zuletzt möchte ich mich von ganzem Herzen bei meiner Familie und meinem Freundeskreis (insbesondere bei *David Grätsch*) bedanken. Ich bin besonders meiner Mutter *Susanne Lehr* und meinen Brüdern *Bjarne* und *Marten* zutiefst dankbar für ihre Unterstützung, ihre Sorge um mein Wohl, ihre Zuversicht und unseren Zusammenhalt nicht nur während meiner Promotionszeit, sondern über mein ganzes Leben hinweg. Auch wenn er diese Arbeit nicht mehr lesen kann, bin ich von Herzen dankbar für unsere gemeinsame Zeit und für die

Inspiration, die ich meinem Vater *Bernd Lehr* verdanke. Mein abschließender Dank gilt *Nicolas Dreistein*, der mich wie kein anderer auf diesem Weg begleitet hat. Worte können nicht ausdrücken, wie dankbar ich für deinen bedingungslosen Rückhalt und die glückliche Zeit bin.

Widmen möchte ich diese Arbeit meinen Großeltern *Ruth* und *Dieter Lehr* und meiner Oma *Gisela Neumann*, die immer an mich glauben. Ich bin sehr dankbar und stolz, eure Enkelin zu sein.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Theoretische Grundlagen	8
2.1	Das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit.....	8
2.1.1	Historische Einordnung.....	8
2.1.2	Hierarchische Struktur der Persönlichkeit.....	11
2.1.3	Die fünf Persönlichkeitsdimensionen.....	14
2.1.4	Zusammenfassung	23
2.2	Leistung am Arbeitsplatz.....	24
2.2.1	Einordnung in den Forschungskontext.....	24
2.2.2	Allgemeine Leistung am Arbeitsplatz	25
2.2.3	Abgrenzung zu anderen Konstrukten	26
2.2.4	Spezifische Leistungskriterien	27
2.2.5	Zusammenfassung	32
2.3	Klassische Beurteilungsquellen der Persönlichkeit und der Arbeitsleistung	32
2.3.1	Selbsteinschätzungen der Persönlichkeit.....	32
2.3.2	Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit.....	33
2.3.3	Fremdbeurteilungen der Arbeitsleistung	35
2.4	Das Trait-Reputation-Identität-Arena-blinder Fleck-Fassade-Modell	36
2.4.1	Theoretischer Hintergrund des Modells	36
2.4.2	Trait-Reputation-Identität-Modell.....	40
2.4.3	Arena-blinder Fleck-Fassade-Modell.....	45
2.4.4	Integriertes Modell	47
2.4.5	Zusammenfassung	47
3	Herleitung der Hypothesen.....	49
3.1	Forschungsfragen	49
3.1.1	Erste Forschungsfrage: Kriteriumsvalidität korrespondierender Persönlichkeitsaspekte.....	49
3.1.2	Zweite Forschungsfrage: Kriteriumsvalidität der Beurteilungsansätze	51
3.2	Hypothesensets zur ersten Forschungsfrage.....	52
3.2.1	Hypothesenset 1: Neurotizismus, Volatilität und Kooperationsverhalten.....	54
3.2.2	Hypothesenset 2: Extraversion, soziale Potenz und unternehmerische Leistung.....	59

3.2.3	Hypothesenset 3: Offenheit für Erfahrungen, Intellekt und karrierebezogene Leistung	65
3.2.4	Hypothesenset 4: Verträglichkeit, Höflichkeit und Kooperationsverhalten ...	70
3.2.5	Hypothesenset 5: Gewissenhaftigkeit, Fleiß und Arbeitsengagement	76
3.3	Hypothesensets zur zweiten Forschungsfrage.....	82
3.3.1	Hypothesenset 6: Vergleich von Fremd- und Selbsteinschätzungen der Persönlichkeit im Zusammenhang mit fremdbeurteilter Leistung.....	84
3.3.2	Hypothesenset 7: Vergleich des TRI-Modells mit Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit im Zusammenhang mit fremdbeurteilter Leistung.....	87
3.3.3	Hypothesenset 8: Vergleich des TRI-ABF-Modells der Persönlichkeit und Leistung mit dem TRI-Modell der Persönlichkeit und fremdbeurteilter Leistung	90
4	Methode.....	94
4.1	Design und Durchführung	94
4.2	Datenschutz und Ethik.....	95
4.3	Stichprobe.....	96
4.3.1	A-Priori-Poweranalysen	96
4.3.2	Teilnahmevoraussetzungen	97
4.3.3	Anreize zur Studienteilnahme	98
4.3.4	Bereinigung des Datensatzes.....	99
4.3.5	Beschreibung der Stichprobe.....	99
4.4	Messinstrumente.....	102
4.4.1	FFM-Persönlichkeit.....	102
4.4.2	Leistungskriterien.....	105
4.5	Statistische Analysen.....	106
4.5.1	Aufbau der Modelle.....	106
4.5.2	Beurteilung der Modelle.....	113
4.5.3	Statistische Prüfung der Hypothesen.....	114
5	Ergebnisse	116
5.1	Deskriptive Statistiken	116
5.2	Anpassungsgüte der Modelle	125
5.3	Hypothesentests.....	125
5.3.1	Prüfung Hypothesenset 1 (Neurotizismus).....	125
5.3.2	Prüfung Hypothesenset 2 (Extraversion)	139

5.3.3	Prüfung Hypothesenset 3 (Offenheit für Erfahrungen).....	150
5.3.4	Prüfung Hypothesenset 4 (Verträglichkeit).....	165
5.3.5	Prüfung Hypothesenset 5 (Gewissenhaftigkeit).....	177
5.3.6	Prüfung Hypothesenset 6 (Fremd-Fremd- vs. Selbst-Fremd-Modelle).....	190
5.3.7	Prüfung Hypothesenset 7 (TRI-Fremd- vs. Fremd-Fremd-Modelle).....	192
5.3.8	Prüfung Hypothesenset 8 (TRI-ABF- vs. TRI-Fremd-Modelle).....	195
6	Diskussion	198
6.1	Theoretische Einordnung	203
6.1.1	Bedeutung des FFM der Persönlichkeit für die Leistung am Arbeitsplatz... 203	
6.1.2	Konstruktkorrespondenz der Aspekte der Persönlichkeit im Zusammenhang mit spezifischen Leistungskriterien	210
6.1.3	Klassische sowie übereinstimmende und einzigartige Selbst- und Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit und der Leistung am Arbeitsplatz.....	214
6.2	Praktische Implikationen.....	218
6.3	Stärken.....	221
6.4	Limitationen	223
6.5	Ausblick und zukünftige Forschung.....	227
6.6	Fazit.....	231
	Literaturverzeichnis.....	232
	Anhang	270
A	Anhang zu den Studienmaterialien	270
A.1	Begrüßungs- und Informationstext Zielpersonen.....	270
A.2	Teilnahmeerklärung Zielpersonen	271
A.3	Angabe der E-Mail-Adresse Zielpersonen	272
A.4	Exemplarische Einladungsmail der Kolleginnen und Kollegen.....	273
A.5	Exemplarischer Begrüßungs- und Informationstext Kolleginnen und Kollegen ..	274
A.6	Exemplarische Teilnahmeerklärung Kolleginnen und Kollegen.....	275
B	Anhang zu den Verteilungseigenschaften der relevanten Variablen	276
B.1	Verteilungen Neurotizismus, Volatilität und Kooperationsverhalten.....	276
B.2	Verteilungen Extraversion, soziale Potenz und unternehmerische Leistung	278
B.3	Verteilungen Offenheit, Intellekt und karrierebezogene Leistung.....	280
B.4	Verteilungen Verträglichkeit, Höflichkeit und Kooperationsverhalten.....	282
B.5	Verteilungen Gewissenhaftigkeit, Fleiß und Arbeitsengagement.....	284

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	<i>Reliabilitäten und Beurteilendenübereinstimmungen der untersuchten Persönlichkeits- und Leistungsskalen</i>	101
Tabelle 2	<i>Einordnung der Modellfit-Indizes</i>	113
Tabelle 3	<i>Mittelwerte, Standardabweichungen, Interkorrelationen und interne Konsistenz-Reliabilitäten (Neurotizismus und Kooperationsverhalten)</i>	118
Tabelle 4	<i>Mittelwerte, Standardabweichungen, Interkorrelationen und interne Konsistenz-Reliabilitäten (Extraversion und unternehmerische Leistung)</i>	119
Tabelle 5	<i>Mittelwerte, Standardabweichungen, Interkorrelationen und interne Konsistenz-Reliabilitäten (Offenheit und karrierebezogene Leistung)</i>	120
Tabelle 6	<i>Mittelwerte, Standardabweichungen, Interkorrelationen und interne Konsistenz-Reliabilitäten (Verträglichkeit und Kooperationsverhalten)</i>	121
Tabelle 7	<i>Mittelwerte, Standardabweichungen, Interkorrelationen und interne Konsistenz-Reliabilitäten (Gewissenhaftigkeit und Arbeitsengagement)</i>	122
Tabelle 8	<i>Anpassungsgüte der Modelle der Persönlichkeit und der Leistung</i>	123
Tabelle 9	<i>Modellfit, Faktorladungen und Korrelationen aller Modelle für Neurotizismus, Volatilität oder Rückzug und Kooperationsverhalten</i>	126
Tabelle 10	<i>Faktorladungen der Selbst-Fremd-Modelle für Neurotizismus, Volatilität oder Rückzug und Kooperationsverhalten</i>	127
Tabelle 11	<i>Faktorladungen der Fremd-Fremd-Modelle für Neurotizismus, Volatilität oder Rückzug und Kooperationsverhalten</i>	129
Tabelle 12	<i>Faktorladungen der TRI-Fremd-Modelle für Neurotizismus, Volatilität oder Rückzug und Kooperationsverhalten</i>	130
Tabelle 13	<i>Faktorladungen der TRI-ABF-Modelle für Neurotizismus, Volatilität oder Rückzug und Kooperationsverhalten</i>	133
Tabelle 14	<i>Faktorladungen der explorativen TRI-ABF-Modelle für Neurotizismus, Volatilität oder Rückzug und Kooperationsverhalten</i>	136
Tabelle 15	<i>Modellfit, Faktorladungen und Korrelationen aller Modelle für Extraversion, soziale Potenz oder Enthusiasmus und unternehmerische Leistung</i>	138
Tabelle 16	<i>Faktorladungen der Selbst-Fremd-Modelle für Extraversion, soziale Potenz oder Enthusiasmus und unternehmerische Leistung</i>	140
Tabelle 17	<i>Faktorladungen der Fremd-Fremd-Modelle für Extraversion, soziale Potenz oder Enthusiasmus und unternehmerische Leistung</i>	142
Tabelle 18	<i>Faktorladungen der TRI-Fremd-Modelle für Extraversion, soziale Potenz oder Enthusiasmus und unternehmerische Leistung</i>	144
Tabelle 19	<i>Faktorladungen der TRI-ABF-Modelle für Extraversion, soziale Potenz oder Enthusiasmus und unternehmerische Leistung</i>	147
Tabelle 20	<i>Faktorladungen der explorativen TRI-ABF-Modelle für Extraversion, soziale Potenz oder Enthusiasmus und unternehmerische Leistung</i>	149
Tabelle 21	<i>Modellfit, Faktorladungen und Korrelationen aller Modelle für Offenheit für Erfahrungen, Intellekt oder Offenheit für Ästhetik und karrierebezogene Leistung</i>	151

Tabelle 22	<i>Faktorladungen der Selbst-Fremd-Modelle für Offenheit für Erfahrungen, Intellekt oder Offenheit für Ästhetik und karrierebezogene Leistung</i>	152
Tabelle 23	<i>Faktorladungen der Fremd-Fremd-Modelle für Offenheit für Erfahrungen, Intellekt oder Offenheit für Ästhetik und karrierebezogene Leistung</i>	154
Tabelle 24	<i>Faktorladungen der TRI-Fremd-Modelle für Offenheit für Erfahrungen, Intellekt oder Offenheit für Ästhetik und karrierebezogene Leistung</i>	156
Tabelle 25	<i>Faktorladungen der TRI-ABF-Modelle für Offenheit für Erfahrungen, Intellekt oder Offenheit für Ästhetik und karrierebezogene Leistung</i>	160
Tabelle 26	<i>Faktorladungen der explorativen TRI-ABF-Modelle für Offenheit für Erfahrungen, Intellekt oder Offenheit für Ästhetik und karrierebezogene Leistung</i>	162
Tabelle 27	<i>Modellfit, Faktorladungen und Korrelationen aller Modelle für Verträglichkeit, Höflichkeit oder Mitgefühl und Kooperationsverhalten</i>	164
Tabelle 28	<i>Faktorladungen der Selbst-Fremd-Modelle für Verträglichkeit, Höflichkeit oder Mitgefühl und Kooperationsverhalten</i>	165
Tabelle 29	<i>Faktorladungen der Fremd-Fremd-Modelle für Verträglichkeit, Höflichkeit oder Mitgefühl und Kooperationsverhalten</i>	167
Tabelle 30	<i>Faktorladungen der TRI-Fremd-Modelle für Verträglichkeit, Höflichkeit oder Mitgefühl und Kooperationsverhalten</i>	169
Tabelle 31	<i>Faktorladungen der TRI-ABF-Modelle für Verträglichkeit, Höflichkeit oder Mitgefühl und Kooperationsverhalten</i>	172
Tabelle 32	<i>Faktorladungen der explorativen TRI-ABF-Modelle für Verträglichkeit, Höflichkeit oder Mitgefühl und Kooperationsverhalten</i>	176
Tabelle 33	<i>Modellfit, Faktorladungen und Korrelationen aller Modelle für Gewissenhaftigkeit, Fleiß oder Ordentlichkeit und Arbeitsengagement</i>	178
Tabelle 34	<i>Faktorladungen der Selbst-Fremd-Modelle für Gewissenhaftigkeit, Fleiß oder Ordentlichkeit und Arbeitsengagement</i>	179
Tabelle 35	<i>Faktorladungen der Fremd-Fremd-Modelle für Gewissenhaftigkeit, Fleiß oder Ordentlichkeit und Arbeitsengagement</i>	181
Tabelle 36	<i>Faktorladungen der TRI-Fremd-Modelle für Gewissenhaftigkeit, Fleiß oder Ordentlichkeit und Arbeitsengagement</i>	184
Tabelle 37	<i>Faktorladungen der TRI-ABF-Modelle für Gewissenhaftigkeit, Fleiß oder Ordentlichkeit und Arbeitsengagement</i>	187
Tabelle 38	<i>Faktorladungen der explorativen TRI-ABF-Modelle für Gewissenhaftigkeit, Fleiß oder Ordentlichkeit und Arbeitsengagement</i>	189
Tabelle 39	<i>Zusammenfassung Hypothesenprüfung erste Forschungsfrage</i>	200
Tabelle 40	<i>Zusammenfassung Hypothesenprüfung zweite Forschungsfrage</i>	202
Tabelle 41	<i>Schiefe und Kurtosis (Neurotizismus und Kooperationsverhalten)</i>	276
Tabelle 42	<i>Schiefe und Kurtosis (Extraversion und unternehmerische Leistung)</i>	278
Tabelle 43	<i>Schiefe und Kurtosis (Offenheit für Erfahrungen und karrierebezogene Leistung)</i>	280
Tabelle 44	<i>Schiefe und Kurtosis (Verträglichkeit und Kooperationsverhalten)</i>	282
Tabelle 45	<i>Schiefe und Kurtosis (Gewissenhaftigkeit und Arbeitsengagement)</i>	284

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	<i>Hierarchische Struktur der Persönlichkeit</i>	12
Abbildung 2	<i>Das Johari-Fenster</i>	37
Abbildung 3	<i>Konzeptuelles TRI-Modell</i>	42
Abbildung 4	<i>Konzeptuelles ABF-Modell</i>	46
Abbildung 5	<i>Konzeptuelles TRI-ABF-Modell</i>	48
Abbildung 6	<i>Übersicht Hypothesensets 1-5</i>	53
Abbildung 7	<i>Übersicht Hypothesensets 6-8</i>	83
Abbildung 8	<i>Selbst-Fremd-Modell</i>	108
Abbildung 9	<i>Fremd-Fremd-Modell</i>	108
Abbildung 10	<i>TRI-Fremd-Modell</i>	109
Abbildung 11	<i>TRI-ABF-Modell</i>	111
Abbildung 12	<i>Exploratives TRI-ABF-Modell zweiter Ordnung</i>	112
Abbildung 13	<i>Begrüßungs- und Informationstext Zielpersonen</i>	270
Abbildung 14	<i>Teilnahmeerklärung Zielpersonen</i>	271
Abbildung 15	<i>Angabe der E-Mail-Adresse Zielpersonen</i>	272
Abbildung 16	<i>Exemplarische Einladungsmail der Kolleginnen und Kollegen</i>	273
Abbildung 17	<i>Exemplarischer Begrüßungstext Kolleginnen und Kollegen</i>	274
Abbildung 18	<i>Exemplarische Teilnahmeerklärung Kolleginnen und Kollegen</i>	275
Abbildung 19	<i>Verteilungen (Neurotizismus und Kooperationsverhalten)</i>	276
Abbildung 20	<i>Verteilungen (Extraversion und unternehmerische Leistung)</i>	278
Abbildung 21	<i>Verteilungen (Offenheit für Erfahrungen und karrierebezogene Leistung)</i>	280
Abbildung 22	<i>Verteilungen (Verträglichkeit und Kooperationsverhalten)</i>	282
Abbildung 23	<i>Verteilungen (Gewissenhaftigkeit und Arbeitsengagement)</i>	284

Abkürzungsverzeichnis

ABF	Arena-blinder Fleck-Fassade
APA	American Psychological Association
BDP	Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen
BFAS	Big Five Aspects Scale
DF	Anzahl der Freiheitsgrade
CFI	Comparative Fit Index
DGPs	Deutsche Gesellschaft für Psychologie
FFM	Fünf-Faktoren-Modell
HPI	Hogan Personality Inventory
LARI	Leadership Arena-Reputation-Identity
NEO-PI-R	Revised NEO Personality Inventory
OCB	Organizational Citizenship Behavior
OCB-I	An andere Organisationsmitglieder gerichtetes Organizational Citizenship Behavior
OCB-O	An die Organisation gerichtetes Organizational Citizenship Behavior
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation
SRMR	Standardized Root Mean Square Residual
TRI	Trait-Reputation-Identität
TRI-ABF	Trait-Reputation-Identität-Arena-blinder Fleck-Fassade
TLI	Tucker Lewis Index

1 Einleitung

Die meisten erwerbstätigen Erwachsenen investieren einen Großteil ihrer Zeit und Energie in Aktivitäten rund um den Arbeitsplatz (Connelly & Hülshager, 2012).¹ Somit stellt sich im beruflichen Kontext oftmals die Frage, wie Berufstätige von anderen Personen am Arbeitsplatz wahrgenommen werden und in welchem Maße diese Fremdwahrnehmungen mit der eigenen Selbstwahrnehmung übereinstimmen. Je nach Unternehmenskultur kann es daher üblich sein, regelmäßig Rückmeldungen über die eigene Person, oftmals bezogen auf eine Beurteilung der Arbeitsleistung, zu erhalten. So ist beispielsweise die Fremdwahrnehmung einer Kollegin² nicht zwangsläufig mit der eigenen Selbsteinschätzung oder mit der Fremdwahrnehmung eines anderen Kollegen kongruent und diese verschiedenen Wahrnehmungen können Überschneidungen wie auch Diskrepanzen aufweisen. Dies kann sowohl die Einschätzung persönlicher Eigenschaften betreffen, wie zum Beispiel das Auftreten in Präsentationen und Besprechungen, als auch die Beurteilung leistungsbezogener Verhaltensaspekte, wie beispielsweise der Arbeitseinsatz über die reguläre Arbeitstätigkeit hinaus. Während zum Beispiel ein souveränes und selbstsicheres Auftreten nach außen nicht zwingend mit einer inneren Gelassenheit einhergeht, bleibt beispielsweise zusätzlicher Arbeitseinsatz, wie das Bearbeiten ausstehender E-Mails nach Feierabend, unter Umständen unbeachtet. Damit bestehen Überschneidungen wie auch Überraschungen beziehungsweise Widersprüche zwischen der eigenen Selbstwahrnehmung und den Fremdwahrnehmungen verschiedener Personen am Arbeitsplatz. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie Eigenschaften wie souverän und selbstsicher zu wirken oder innerlich angespannt zu sein (also die Persönlichkeit) zum Beispiel mit dem zusätzlichen Arbeitseinsatz einer Person über den Feierabend hinaus (also der Leistung am Arbeitsplatz) zusammenhängen.

Dass in Beurteilungen am Arbeitsplatz oftmals die Arbeitsleistung einer Person im Fokus steht (Hoffman et al., 2010), erscheint wenig überraschend. So kann die individuelle Leistung einer Person am Arbeitsplatz sowohl Auswirkungen auf das Individuum selbst als auch auf die Organisation haben. Sie beeinflusst unter anderem die individuelle Zufriedenheit sowie die organisationale Zielerreichung (Sonnentag & Frese, 2005). Folglich handelt es sich um

¹ Für alle Zitationen und Referenzen werden in der vorliegenden Arbeit die Vorgaben der Version 7 des Publikationsmanuals der American Psychological Association (APA; 2020) verwendet.

² Den Empfehlungen der APA (2020) und der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs; 2019) folgend, soll in dieser Arbeit auf die Verwendung des generischen Maskulinums verzichtet werden. Stattdessen werden wenn möglich genderneutrale Formulierungen oder die weibliche und männliche Geschlechtsform verwendet, womit ausdrücklich alle Geschlechter gemeint sind.

eines der zentralen Konstrukte der Arbeits- und Organisationspsychologie und eine präzise Erfassung und Vorhersage von Leistung wird als hoch relevant angesehen (Pletzer & Abrahams, 2025; Sonnentag & Frese, 2005; Viswesvaran & Ones, 2000).

In der Vorhersage von Leistung weist die Persönlichkeit eine lange Forschungshistorie auf (Barrick et al., 2001; Lievens et al., 2025). Dies wird unter anderem durch die Rolle von Persönlichkeitstests in der Personalauswahl bedingt (z. B. Armoneit et al., 2020; Nikolaou & Foti, 2018): Handelt es sich bei der Persönlichkeit um einen validen Prädiktor der Leistung am Arbeitsplatz, könnten die Ergebnisse von Bewerberinnen und Bewerbern in Persönlichkeitstests ein relevantes Kriterium im Auswahlprozess und Einstellungsverfahren darstellen. Im Allgemeinen gilt die Persönlichkeit als eines der am häufigsten untersuchten Konstrukte der Psychologie (McAbee & Connelly, 2016). Dabei zeigt die bisherige Forschung, dass Persönlichkeit mit einer großen Anzahl relevanter Kriterien am Arbeitsplatz zusammenhängt (Connelly et al., 2022). Dazu zählen unter anderem das Gehalt, die Karrierezufriedenheit, Führung oder Teamarbeit (z. B. Barrick et al., 2001; Ng et al., 2005).

Im Kontext der Persönlichkeitsforschung existieren verschiedene Modelle zur Strukturierung von Persönlichkeitsdimensionen (Thielmann et al., 2022), anhand derer der Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsdimensionen und Leistungsbeurteilungen untersucht werden kann, wie zum Beispiel anhand des HEXACO-Modells (Ashton & Lee, 2007; z. B. in Pletzer & Abrahams, 2025). Insbesondere das *Fünf-Faktoren-Modell (FFM) der Persönlichkeit*, das die fünf Persönlichkeitsdimensionen Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit umfasst (Costa & McCrae, 1992b), wird in der Arbeits-, Personal- und Organisationspsychologie oftmals als Strukturierung möglicher Prädiktoren der Leistung herangezogen (Judge et al., 2013). So gilt das FFM der Persönlichkeit als eine der meist genutzten Taxonomien der psychologischen Forschung (Connelly & Ones, 2010; Wihler et al., 2023) und wurde bereits über die Persönlichkeitsdimensionen hinaus anhand des *FFM-Aspekte-Modells der Persönlichkeit* (DeYoung et al., 2007) erweitert. Demgemäß wurde der Zusammenhang zwischen den FFM-Persönlichkeitsdimensionen und der Leistung in zahlreichen Studien untersucht (z. B. Barrick & Mount, 1991; Oh et al., 2011; Salgado, 1997; Tett et al., 1991). Dabei weist der heutige Forschungsstand eine Historie verschiedener Beurteilungsansätze auf. Während in früheren Studien vorrangig Selbsteinschätzungen der Persönlichkeit herangezogen wurden, welche gemischte Befunde zeigten (z. B. Barrick & Mount, 1991; Salgado, 1997; Tett et al., 1991), betonten spätere Studien die

Überlegenheit von Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit (Connelly & Ones, 2010; Oh et al., 2011).

Dahingegen knüpfen jüngste Studien an frühere multiperspektivische Rahmenwerke an (siehe dazu Smith et al., 2024) und betrachten die Kombination von Selbst- und Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit in einem integrativen Ansatz (Connelly et al., 2022; McAbee & Connelly, 2016; Wihler et al., 2023): Das *Trait-Reputation-Identität (TRI)-Modell* berücksichtigt die hohe Relevanz von Fremdeinschätzungen, erfasst daneben jedoch auch Selbsteinschätzungen der Persönlichkeit, da manche Informationen nur dem Individuum selbst zugänglich sein sollten (Luft & Ingham, 1955; Vazire, 2010). Erste Studien haben das TRI-Modell bereits untersucht und dabei verschiedene Anteile von Persönlichkeitsinformationen erfasst: über Selbst- und Fremdeinschätzungen hinweg geteilte Informationen (*Trait*), einzigartige Selbstwahrnehmungen (*Identität*) und zwischen Fremdbeurteilenden geteilte, vom Selbst distinkte Eindrücke (*Reputation*) (Connelly et al., 2022; McAbee & Connelly, 2016). Neben der Anwendung des TRI-Modells auf Führungsverhalten (Vergauwe et al., 2022) und Führungseffektivität (Loignon et al., 2025), dunkle Persönlichkeitseigenschaften (Lämmle et al., 2021), Persönlichkeitsitems (Wiedenroth et al., 2025) und Leistungsbeurteilungen (Schröder et al., 2025) haben Wihler et al. (2023) das TRI-Modell mit einem ähnlichen Ansatz zur Erfassung der Leistung verknüpft: Das *Arena-blinder Fleck-Fassade (ABF)-Modell* differenziert Informationen über die Leistung einer Person in einen gemeinsamen Konsens (*Arena*), durch andere geteilte und vom Selbst distinkte Eindrücke (*blinder Fleck*) sowie nur der Person selbst zugängliche Beobachtungen (*Fassade*; Hoffman et al., 2010; Luft & Ingham, 1955).

An diese empirische Befundlage knüpft die vorliegende Arbeit an mit dem übergeordneten Ziel, den Zusammenhang zwischen der Persönlichkeit und der Leistung am Arbeitsplatz zu untersuchen. Dazu werden zum einen sowohl die fünf Persönlichkeitsdimensionen anhand des FFM (Costa & McCrae, 1992b) als auch die schmaleren, darunter einzuordnenden Aspekte der Persönlichkeit (DeYoung et al., 2007) im Zusammenhang mit korrespondierenden, spezifischen Kriterien der Leistung am Arbeitsplatz untersucht. Dabei wird zur Anknüpfung an Wihler et al. (2023) das FFM als Strukturierung möglicher Persönlichkeitsprädiktoren verwendet, da bereits ein erprobtes Aspekte-Modell der Persönlichkeit anhand des FFM vorliegt (DeYoung et al., 2007). Dahingegen ist dieses im Rahmen des HEXACO-Modells erst im Entstehen begriffen (Ludeke et al., 2019); weitere Ansätze zur Strukturierung von Persönlichkeitsdimensionen wie das Hogan Personality Inventory (HPI; Hogan & Hogan, 2007) sind dagegen vonseiten der vertreibenden Firma nur sehr begrenzt zugänglich. Zum anderen erfolgt

die Untersuchung dieser Zusammenhänge anhand verschiedener Beurteilungsansätze. Dazu wird auf der Grundlage der Theorien des Johari-Fensters (Luft & Ingham, 1955), der Selbst-Fremd-Wissensasymmetrie (Vazire, 2010) und der sozioanalytischen Theorie (R. Hogan & Blickle, 2013) sowie der Nutzung von Bifactor-Modellen (Reise, 2012) das *Trait-Reputation-Identität-Arena-blinder Fleck-Fassade (TRI-ABF)-Modell* (McAbee & Connelly, 2016; Wihler et al., 2023) untersucht. Dazu werden Selbstbeurteilungen der Persönlichkeit und der Leistung von berufstätigen Zielpersonen mit Fremdbeurteilungen durch deren Kolleginnen und Kollegen verknüpft, womit sowohl geteilte als auch spezifische Informationen der Beurteilenden berücksichtigt werden. Statt entweder Selbst- oder Fremdbeurteilungen zu untersuchen, kombiniert das TRI-ABF-Modell Selbst- und Fremdbeurteilungen und untersucht damit das Zusammenspiel dieser hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Persönlichkeit und Leistung (Wihler et al., 2023). Darüber hinaus erfolgt anknüpfend an vorherige Studien die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen a) Selbsteinschätzungen der Persönlichkeit und Fremdbeurteilungen der Leistung (als langjähriger Status quo „klassischer“ Meta-Analysen; Barrick et al., 2001), b) Fremd- und Fremdbeurteilungen (als weiterer „neuerer“ Ansatz; Connelly & Ones, 2010) sowie c) dem TRI-Modell der Persönlichkeit und Fremdbeurteilungen der Leistung (als Beginn der Nutzung von Bifactor-Modellen der Persönlichkeit; Connelly et al., 2022).

Dazu werden Fünfergruppen, sogenannte *Quintupel* erhoben, jeweils bestehend aus einer berufstätigen Zielperson und vier Kolleginnen und Kollegen, wobei die Zielperson selbst sowie je zwei der Kolleginnen und Kollegen die Persönlichkeit respektive Leistung der Zielperson beurteilen. Damit trägt diese Arbeit auf drei Arten zur Forschung bei.

Erstens soll noch mehr Klarheit über die Stärke des Zusammenhangs zwischen Persönlichkeit und Leistung gewonnen werden. Trotz der oben dargestellten Relevanz der Leistung am Arbeitsplatz und der Persönlichkeit als Prädiktor zeigen sich teilweise gemischte Befunde hinsichtlich der Stärke der Zusammenhänge, der Bedeutung der einzelnen Persönlichkeitsdimensionen und der Validität der untersuchten Beurteilungsquellen (z. B. Fremd- vs. Selbstbeurteilungen; z. B. Barrick et al., 2001; Oh et al., 2011). Daher werden in der vorliegenden Arbeit erstmalig (soweit bekannt) die zentralen Beurteilungsansätze der bisherigen Forschung gemeinsam analysiert. Anhand der umfassenden Untersuchung der Zusammenhänge zwischen a) Selbsteinschätzungen der Persönlichkeit und Fremdbeurteilungen der Leistung (Barrick et al., 2001), b) Fremd- und Fremdbeurteilungen (Connelly & Ones, 2010), c) dem TRI-Modell der Persönlichkeit und Fremdbeurteilungen der Leistung (Connelly et al.,

2022) sowie d) dem TRI-ABF-Modell (Wihler et al., 2023) können die verschiedenen Beurteilungsansätze und die jeweiligen Zusammenhänge miteinander verglichen werden. Darüber hinaus soll anhand des integrativen TRI-ABF-Ansatzes (Wihler et al., 2023) eine mögliche Erklärung für die teilweise gemischten Befunde aufgezeigt werden. Indem durch die Kombination von Selbst- und Fremdbeurteilungen der Persönlichkeit und der Leistung sowohl übereinstimmende als auch distinkte Informationen berücksichtigt werden, sollen weitere Erkenntnisse über die Stärke des Zusammenhangs gewonnen werden.

Zweitens erfolgt die Untersuchung aller Beurteilungsansätze zum einen anhand der breiteren Persönlichkeitsdimensionen des FFM (*Domänen*; Costa & McCrae, 1992b), womit an frühere Studien angeknüpft wird (z. B. Barrick et al., 2001; Connelly et al., 2022; Connelly & Ones, 2010). Zum anderen werden die *Aspekte* der Persönlichkeit untersucht, die hierarchisch darunter angeordnet werden können (DeYoung et al., 2007). Die Verwendung der schmalen Aspekte sollte einen Mehrwert gegenüber der alleinigen Betrachtung der Domänen bieten (z. B. Blickle et al., 2015; Oswald et al., 2013; Tett & Christiansen, 2007; Wihler, Meurs, Wiesmann, et al., 2017). Dies sollte besonders dann der Fall sein, wenn spezifische Leistungskriterien anstelle der allgemeinen Arbeitsleistung untersucht werden (Judge et al., 2013). Daher werden in dieser Arbeit die Aspekte und Domänen der Persönlichkeit jeweils im Zusammenhang mit inhaltlich abgestimmten, spezifischen Leistungskriterien untersucht, um eine höhere Korrespondenz der Konstrukte zu erreichen (J. Hogan & Holland, 2003; Hough & Furnham, 2003; Judge et al., 2013; Tett & Christiansen, 2007; Wihler et al., 2023).

Drittens knüpft diese Arbeit an bisherige Studien an und leistet damit in mehrfacher Hinsicht einen Beitrag zum wissenschaftlichen Diskurs zur Kriteriumsvalidität des Zusammenhangs zwischen Persönlichkeit und Leistung. Demnach basiert das TRI-ABF-Modell auf der Arbeit von Wihler et al. (2023). Dabei bietet die vorliegende Arbeit in dreierlei Hinsicht eine Erweiterung des Mehrwerts. Primär ist aufzuführen, dass bei Wihler et al. (2023) zwei Personen sowohl die Persönlichkeit als auch die Leistung der Zielperson fremdbeurteilt haben, sodass sich die Fremdbeurteilungen überschneiden haben. Dahingegen werden hier vier verschiedene Datenquellen herangezogen, sodass jeweils zwei getrennte Fremdbeurteilungen für die Persönlichkeit und für die Leistung vorliegen. Dies sollte die Varianz reduzieren, die aufgrund der Verwendung einer gemeinsamen Datenquelle entsteht (engl. *Common Method-Varianz*) und einem Monosource-Bias entgegenwirken (Podsakoff et al., 2003, 2012). Dies ermöglicht eine robustere Modellierung und präzisere Schätzung der Effekte (Connelly & McAbee, 2024). Des Weiteren beziehen Wihler et al. (2023) neben den Kolleginnen und

Kollegen auch Vorgesetzte und Mitarbeitende der Zielperson ein. Dahingegen werden in der vorliegenden Arbeit uneingeschränkt Kolleginnen und Kollegen, die mit der Zielperson auf einer Hierarchieebene stehen, erfasst. Dadurch kann perspektivenabhängige Varianz reduziert werden (Hoffman et al., 2010). Zudem kann die Beurteilung durch Kolleginnen und Kollegen sowohl für die Erfassung der Persönlichkeit als auch für die Erfassung der Leistung einen Mehrwert darstellen (Connelly & McAbee, 2024; Connelly & Ones, 2010; Conway et al., 2001; Oh et al., 2011). So werden Beurteilungen in der Personalpraxis zwar traditionell durch Vorgesetzte vorgenommen (Harari & Rudolph, 2017). Allerdings interagieren Kolleginnen und Kollegen oftmals täglich auf gleicher Hierarchieebene mit der Zielperson und verfügen angesichts einer typischen Arbeitswoche damit über viele Möglichkeiten, die Zielperson zu beobachten, und weisen eine höhere Vertrautheit mit der Zielperson sowie deren konkreten Aufgabenanforderungen auf als Vorgesetzte (Connelly & Ones, 2010; Conway et al., 2001; DeNisi & Mitchell, 1978). Daneben werden hier alle Persönlichkeits- und Leistungsdimensionen in einer einzigen gemeinsamen Stichprobe erhoben, während bei Wihler et al. (2023) die jeweils korrespondierenden Dimensionen in getrennten Stichproben erfasst wurden. Dies kann die Vergleichbarkeit der Ergebnisse erhöhen, da methodenbedingte Unterschiede zwischen den Stichproben reduziert werden können und eine größere Homogenität der Erhebungsbedingungen gewährleistet ist.

Darüber hinaus knüpft diese Arbeit hinsichtlich der Selbst-Fremd-, Fremd-Fremd- und TRI-Fremd-Modelle an frühere Untersuchungen an. Dabei erfolgt die Analyse aller Modelle anhand von Strukturgleichungsmodellen, wobei für die TRI-Fremd-Modelle und die TRI-ABF-Modelle speziell Bifactor-Modelle verwendet werden (Reise, 2012). Während in den bisherigen Meta-Analysen Korrekturen potenzieller Stichprobenfehler, geringer Reliabilitäten und Varianzeinschränkungen vorgenommen wurden (Barrick et al., 2001; Connelly & Ones, 2010; Hunter & Schmidt, 2004), könnten diese die kriterienbezogene Validität der Persönlichkeit in der Vorhersage der Arbeitsleistung aufgrund der Korrekturen von Varianzeinschränkungen überschätzen, wie Sackett et al. (2022) zeigen. Dahingegen bietet die Methode der Strukturgleichungsmodelle und speziell der Bifactor-Modelle eine Reduktion der Fehlervarianz und ermöglicht eine akkurate Schätzung der Zusammenhänge (Eid et al., 2008). Insgesamt folgt die vorliegende Arbeit damit den Arbeiten von Connelly et al. (2022) und Wihler et al. (2023), den Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und Leistung sowie das TRI-Modell in weiteren organisationalen Settings zu untersuchen. Die hier angestrebte Teilnahme von Berufstätigen

aus diversen Branchen und Berufsfeldern kann dabei die Generalisierbarkeit und die Varianz der bisherigen Ergebnisse erweitern.

Zusammenfassend widmet sich diese Arbeit der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen der Persönlichkeit und der Leistung am Arbeitsplatz und berücksichtigt dabei sowohl die Persönlichkeitsdomänen und -aspekte mit korrespondierenden Leistungskriterien als auch Selbst- und Fremdbeurteilungen sowie deren übereinstimmende wie auch einzigartige Anteile. Hierfür werden in Kapitel 2 zunächst die theoretischen Grundlagen der Fragestellung dargestellt. In Kapitel 3 folgt dann die Darlegung der beiden Forschungsfragen und die Herleitung der Hypothesen. Anschließend erfolgt die Beschreibung der Methode des Forschungsvorhabens in Kapitel 4 und die Darstellung der statistischen Ergebnisse in Kapitel 5. Schließlich werden in Kapitel 6 die Ergebnisse diskutiert und Implikationen für die zukünftige Forschung und Praxis abgeleitet.

2 Theoretische Grundlagen

Für ein besseres Verständnis der untersuchten Konstrukte und Modelle wird zunächst auf die theoretischen Grundlagen der vorliegenden Arbeit eingegangen. Dazu wird in Abschnitt 2.1 zuerst das FFM der Persönlichkeit dargestellt, bevor in Abschnitt 2.2 auf die Leistung am Arbeitsplatz eingegangen wird. In Abschnitt 2.3 folgt die Beschreibung klassischer Beurteilungsquellen der Persönlichkeit und der Leistung. Schließlich werden in Abschnitt 2.4 das TRI- und das ABF-Modell dargelegt.

2.1 Das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit

Zunächst soll auf die historische Entwicklung als Grundlage des FFM eingegangen werden, wobei auch eine kritische Einordnung erfolgen soll (Abschnitt 2.1.1). Anschließend wird in Abschnitt 2.1.2 die postulierte hierarchische Struktur der Persönlichkeit beschrieben. Es folgt die Darstellung der fünf Persönlichkeitsdimensionen sowie der zugehörigen Aspekte und Facetten in Abschnitt 2.1.3.

2.1.1 Historische Einordnung

Im Allgemeinen handelt es sich bei der Persönlichkeit als eines der am längsten untersuchten Konstrukte der Psychologie (McAbee & Connelly, 2016). Allgemein wird unter der Persönlichkeit einer Person die Gesamtheit ihrer überdauernden Persönlichkeitseigenschaften verstanden (Neyer & Asendorpf, 2024). Diese beinhalten die individuellen Besonderheiten und Regelmäßigkeiten im Verhalten und Erleben einer Person. Speziell das FFM der Persönlichkeit ist heute eine der meist genutzten Taxonomien der psychologischen Forschung (Connelly & Ones, 2010; Wihler et al., 2023). Gleichwohl existieren weitere Modelle zur Strukturierung von Persönlichkeitsdimensionen, wie anhand des HEXACO-Modells (Ashton & Lee, 2007) oder des HPI (Hogan & Hogan, 2007). Demnach könnte der Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitsdimensionen und Leistungsbeurteilungen zum Beispiel auch anhand des HEXACO-Modells untersucht werden, wobei dieses in der Meta-Analyse von Pletzer und Abrahams (2025) beispielsweise einen größeren Varianzanteil über verschiedene Leistungsdimensionen hinweg aufklärte als das FFM. Allerdings liegt anhand des FFM bereits ein erprobtes Aspekte-Modell der Persönlichkeit vor (DeYoung et al., 2007), wohingegen die Beschäftigung mit diesem Ansatz für das HEXACO-Modell erst im Entstehen begriffen ist (K. Lee & Ashton, 2019; Ludeke et al., 2019) beziehungsweise teilweise kritisch betrachtet wird (Ashton & Lee, 2020). Daher wird in Anknüpfung an Wihler et al. (2023) im Folgenden das FFM als Strukturierung möglicher Persönlichkeitsprädiktoren verwendet.

Historisch betrachtet weist das heutige FFM zum einen Überschneidungen zu anderen Systematiken der Persönlichkeit auf (z. B. Temperament; Eysenck, 1953) und wurde durch die Entwicklung von Fragebögen gestützt (Digman, 1990; Goldberg, 1993). Zum anderen basieren die ersten Ansätze des heutigen Modells unter anderem auf den Arbeiten von Allport und Odbert (1936) und Cattell (z. B. 1945). Dabei kann die Nutzung eines lexikalischen, faktorenanalytischen Ansatzes als zentral angesehen werden (John et al., 1988).

Dem *lexikalischen Ansatz* liegt die sogenannte Sedimentationshypothese zugrunde (Neyer & Asendorpf, 2024). Diese postuliert, dass die wichtigsten individuellen Unterschiede in Eigenschaftswörtern der jeweiligen Sprache kodiert werden (Galton, 1884). Den Grundstein des lexikalischen Ansatzes legte Klages (1926) mit dem Argument, dass eine Analyse der Sprache zu einem größeren Verständnis der Persönlichkeit beitragen würde, woraufhin Baumgarten (1933) deutschsprachige und Allport und Odbert (1936) englischsprachige Persönlichkeitsbegriffe systematisch untersuchten. Dementsprechend wird beim lexikalischen Ansatz das Lexikon einer Sprache schrittweise auf eine überschaubare Anzahl an Eigenschaftswörtern reduziert, anhand derer dann Selbst- oder Fremdeinschätzungen möglichst vieler Personen erhoben werden (Neyer & Asendorpf, 2024). Korrelative Ähnlichkeiten werden anschließend in Faktorenanalysen zu möglichst wenigen Faktoren zusammengefasst, welche unabhängig voneinander sein sollten. Cattell (1943, 1944, 1945) postulierte auf der Basis des lexikalischen Ansatzes zwölf oder mehr Faktoren, welche später nicht erfolgreich (unabhängig) repliziert werden konnten (John et al., 1988). Nichtsdestotrotz regten seine Arbeiten andere Forscherinnen und Forscher dazu an, die Struktur von Eigenschaftsbeurteilungen faktorenanalytisch zu untersuchen (z. B. Borgatta, 1964; Digman & Takemoto-Chock, 1981; Goldberg, 1990). Anknüpfend an die Arbeiten von Cattell ergaben Faktorenanalysen von Fiske (1949), Tupes und Christal (1961; 1992) und später Norman (1963) erstmalig fünf Faktoren der Persönlichkeit. Die *Big Five* der Persönlichkeit waren geboren (Goldberg, 1990).³

Simultan dazu verfolgten andere Forscherinnen und Forscher einen ähnlichen Modellansatz, der sich vorrangig auf die Entwicklung von Fragebögen fokussierte (Digman, 1990; Goldberg, 1993). Während McCrae und Costa (1983), unter anderem Bezug nehmend auf Eysencks (1953) Neurotizismus und Extraversion, in einem *fragebogenorientierten Ansatz* zunächst drei Persönlichkeitsdimensionen (Neurotizismus, Extraversion, Offenheit; NEO) beschrieben, führten spätere Arbeiten die Big Five mit dem NEO zusammen (Costa & McCrae,

³ Für den deutschsprachigen Raum fanden Angleitner et al. (1990) eine Faktorenstruktur, die der der angloamerikanischen Fünf-Faktoren-Struktur weitestgehend ähnelt.

1992a; McCrae & Costa, 1985).⁴ Dabei wurden die fünf Faktoren ursprünglich verschiedentlich bezeichnet und unterschieden sich in ihrer Konzeptualisierung teilweise voneinander (Chang et al., 2012; Goldberg, 1993). Heute haben sich vorrangig die Bezeichnungen der fünf Persönlichkeitsdimensionen nach McCrae und Costa (1987) durchgesetzt: Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit.

Daraufhin etablierten sich die Big Five der Persönlichkeit ab den 1990er Jahren als Gegenstand der Untersuchung in einer Vielzahl an psychologischen Studien (Barrick et al., 2001). Die Anwendung des FFM auf psychologische Forschungsbereiche reicht inzwischen von gesundheitsfördernden Verhaltensweisen (Bogg & Roberts, 2004) über klinische Störungen (Malouff et al., 2005) und genetische Einflüsse (Munafò et al., 2003) bis hin zu wichtigen Lebensereignissen wie Scheidungen oder beruflichem Erfolg (B. W. Roberts et al., 2007). Gleichwohl findet das FFM aus verschiedenen Gründen auch Kritik. So wird unter anderem argumentiert, dass es sich primär um eine dreifaktorielle Struktur handle und eine theoretische Fundierung sowie biologische Verknüpfungen fehlen (Eysenck, 1992). Auch wird aufgeführt, dass Einschränkungen in Bezug auf die Datenstruktur sowie lexikalische Analysen allgemein vorliegen (Block, 1995). Somit plädieren einige Forscherinnen und Forscher für die Verwendung alternativer Konzeptualisierungen (z. B. Saucier, 2003; Waller, 1999). Dazu zählen beispielsweise berufsbezogene Persönlichkeitsskalen, die sich an einem beruflichen Kriterium orientieren und multiple Persönlichkeitseigenschaften gleichzeitig umfassen (Ones & Viswesvaran, 2001). Dahingegen führen Ashton und Lee (2007) in ihrem bereits genannten HEXACO-Modell unter anderem Ehrlichkeit-Bescheidenheit als sechsten Faktor ein.

Dem entgegen steht eine große Zahl theoretischer und empirischer Bemühungen, die das FFM unterstützen. So konnten die fünf Faktoren über unterschiedliche Persönlichkeitsinventare und Beurteilungsquellen (McCrae & Costa, 1987) sowie über verschiedene Sprachen und Kulturen (McCrae & Costa, 1997) hinweg repliziert werden. Neben Umweltfaktoren konnten auch genetische Einflüsse und eine Erblichkeit der Persönlichkeitseigenschaften des FFM festgestellt werden (Borkenau et al., 2001; Vukasović & Bratko, 2015), ebenso wie biologische Einflüsse, wie beispielsweise des Gehirns (Allen & DeYoung, 2017). Zudem konnte gezeigt werden, dass die FFM-Dimensionen relativ stabil über längere Zeitspannen des Lebens hinweg sind (Caspi et al., 2005). Nicht zuletzt zeigen sich Auswirkungen auf bedeutsame

⁴ Im Wissen um die simultane historische Entwicklung und eine fehlende völlige Übereinstimmung zwischen den beiden Modellen werden auf dieser Grundlage die Bezeichnungen *FFM* und *Big Five* im Folgenden synonym verwendet, wie es oftmals praktiziert wird (z. B. Connelly et al., 2018; Neyer & Asendorpf, 2024).

Lebensereignisse (Soto, 2019) wie auch auf alltägliches Verhalten (Mehl et al., 2006). Darüber hinaus stellt das FFM ein möglichst sparsames und dennoch verständliches, generalisierbares Rahmenmodell zur Beschreibung der Persönlichkeit dar (Barrick et al., 2001; Connelly & Ones, 2010). Es ermöglicht eine gemeinsame Sprache unter Forscherinnen und Forschern und hat stark dazu beigetragen, die Persönlichkeitsforschung effektiver zu organisieren (DeYoung et al., 2007).

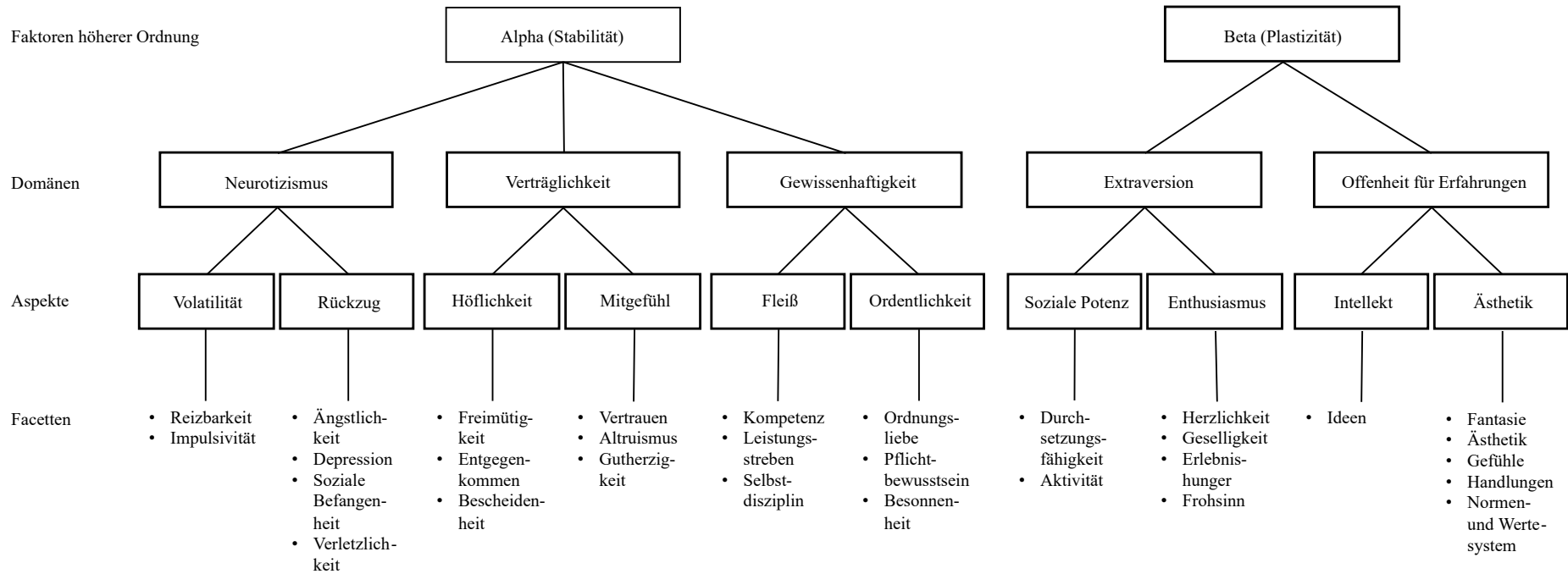
2.1.2 Hierarchische Struktur der Persönlichkeit

Klassischerweise wird angenommen, dass die Persönlichkeit hierarchisch organisiert ist (Hampson et al., 1986; Markon, 2009; Ones, 2005). Eine hierarchische Struktur der Persönlichkeit ist in Abbildung 1 dargestellt (Costa & McCrae, 1992b; DeYoung et al., 2002, 2007; Digman, 1997). Nachfolgend werden die vier Hierarchiestufen der FFM-Domänen, Faktoren höherer Ordnung, Facetten sowie Aspekte der Persönlichkeit dargestellt.

2.1.2.1 Domänen. Einen, wenn nicht den zentralen Bestandteil der Persönlichkeit stellen dem FFM zufolge die fünf Faktoren Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit dar (Costa & McCrae, 1992b). Für diese breiteren Persönlichkeitseigenschaften wird auch der Begriff der *Domänen* verwendet (Costa & McCrae, 1992b). Historisch werden diese als die grundlegenden Dimensionen der Persönlichkeit angesehen (Costa & McCrae, 1992a). Somit sollten die Big Five die höchste Ebene einer hierarchischen Struktur der Persönlichkeit darstellen (Goldberg, 1993). Dementsprechend wurden sie zunächst als orthogonale Faktoren konzeptualisiert, die nur wenig bis keine Varianz untereinander teilen sollten (Chang et al., 2012). Damit werden die Big Five häufig als voneinander unabhängig charakterisiert und beschrieben (Ones, 2005).

Abbildung 1

Hierarchische Struktur der Persönlichkeit



Anmerkungen. Hierarchische Struktur der Persönlichkeit nach Costa und McCrae (1992b), DeYoung et al. (2002, 2007) und Digman (1997).

2.1.2.2 Faktoren höherer Ordnung. Dennoch sollte erwähnt werden, dass dem widersprechend diverse Studien signifikante Zusammenhänge zwischen den Faktoren zeigen. In Meta-Analysen (Mount et al., 2005; Ones, 1993) und Studien mit verschiedenen Persönlichkeitsinventaren (Hong et al., 2008) konnten substanzielle Interkorrelationen festgestellt werden. Dies deutet auf die Existenz von *Faktoren höherer Ordnung* hin. Demnach könnte es eine weitere, psychologisch bedeutsame Ebene in der hierarchischen Persönlichkeitsstruktur geben, die oberhalb der fünf Faktoren einzuordnen ist (Ones, 2005). Diese Annahme unterstützend, untersuchte Digman (1997) die Korrelationen zwischen den fünf Dimensionen anhand von Faktoranalysen. Hierbei ergaben sich über alle Studien hinweg zwei Faktoren höherer Ordnung. Der erste Faktor zeigte Zusammenhänge mit Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit und emotionaler Stabilität und wurde von Digman (1997) als *Alpha* benannt.⁵ Der zweite Faktor, genannt *Beta*, basierte auf Extraversion und Offenheit. Während der erste Faktor Digman (1997) zufolge eine erfolgreiche Sozialisation widerspiegelt, kennzeichnet der zweite Faktor persönliches Wachstum und Verbesserungen des Selbst. Beide Faktoren lassen sich in verschiedene theoretische Rahmenwerke einordnen (Digman, 1997), wie zum Beispiel in die Motive der sozioanalytischen Theorie (R. Hogan & Blickle, 2013). Konstruktive Replikationen von Markon et al. (2005) und Chang et al. (2012) unterstützten zudem die Existenz der zwei Faktoren höherer Ordnung über Artefakte der Messung hinaus. DeYoung et al. (2002) replizierten die Faktorenstruktur höherer Ordnung und charakterisierten die beiden Faktoren auf einer biologischen Basis als *Stabilität* (emotionale Stabilität, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit) und *Plastizität* (Extraversion, Offenheit).

2.1.2.3 Facetten. In einer hierarchischen Struktur der Persönlichkeit sollten auf einer unteren Ebene spezifische Verhaltens- und Erfahrungsmuster angesiedelt sein, wie beispielsweise bei einer hohen Ausprägung der Extraversion viel zu reden (DeYoung et al., 2007). Diese spezifischen kognitiven, verhaltensbezogenen und emotionalen Reaktionen werden von den *Facetten* der Persönlichkeit erfasst (Chang et al., 2012). Bei den Facetten der Persönlichkeit handelt es sich um spezifische Eigenschaften, die vom gewohnheitsgemäßen Erleben und Verhalten einer Person geprägt werden (Ostendorf & Angleitner, 2004). Dazu zählen Verhaltensweisen im zwischenmenschlichen Bereich wie auch die individuelle Ausprägung der Einstellungen, des Erlebens und der Motivation. Es wird angenommen, dass sich die breiteren FFM-Domänen aus diesen enger gefassten Facetten zusammensetzen (Costa & McCrae,

⁵ Die umgepolte Dimension des Neurotizismus wird als emotionale Stabilität bezeichnet (McCrae & Costa, 1987).

1992a). Die verschiedenen Facetten sollten jeweils unterschiedliche Merkmale repräsentieren. Gleichzeitig sollten die Facetten innerhalb eines Faktors Varianz miteinander teilen, was auf das gemeinsam zugrunde liegende, allgemeinere Persönlichkeitsmerkmal schließen lässt (Chang et al., 2012). Auch das *Revised NEO Personality Inventory* (NEO-PI-R; Costa & McCrae, 1992b) als eines der bekanntesten und meist genutzten Instrumente zur Erfassung des FFM (DeYoung et al., 2007) folgt der Logik einer zweistufigen Persönlichkeitshierarchie mit den Domänen als übergeordnete und den Facetten als untergeordnete Ebene. Durch dieses Vorgehen soll sichergestellt werden, dass ein breites Spektrum von Verhaltensweisen, Gefühlen und Gedanken erfasst wird (Ostendorf & Angleitner, 2004).

2.1.2.4 Aspekte. Während der Fokus der bisherigen Forschung meist auf einer zweistufigen Persönlichkeitshierarchie mit den Domänen und Facetten lag, wobei teilweise auch Faktoren höherer Ordnung untersucht wurden, existierte DeYoung et al. (2007) zufolge lange keine mittlere Ebene zwischen den Domänen und den Facetten. Mit der Entwicklung eines hierarchischen Rahmenwerkes, das drei Ebenen der Persönlichkeit berücksichtigt, folgten sie den Arbeiten einiger Forscherinnen und Forschern, anstelle von zu breiten Domänen enger gefasste Merkmale zu untersuchen (z. B. Hough & Oswald, 2005; Tett et al., 2003; Tett & Christiansen, 2007). Dazu verknüpften DeYoung et al. (2007) einen psychometrischen Ansatz, bei dem Persönlichkeitsfaktoren durch eine Datenreduktion aufgedeckt werden, mit einem genetischen Ansatz (Judge et al., 2013). Zwischen einer übergeordneten Domäne und den sechs untergeordneten Facetten (Costa & McCrae, 1992b) ergänzen DeYoung et al. (2007) eine mittlere Ebene, die *Aspekte* der Persönlichkeit. Jeder der fünf Domänen und ihren jeweils sechs Facetten lassen sich zwei Aspekte zuordnen. Bei den beiden Aspekten handelt es sich um distinkte, korrelierte Faktoren, die teilweise abgrenzbare genetische Grundlagen aufweisen. Die Aspekte gelten als sparsamer und weniger beliebig als die Facetten (DeYoung et al., 2007). So führten Costa und McCrae (1998) die untergeordnete Hierarchieebene der Persönlichkeit zwar als angemessen auf. Gleichzeitig bemerkten sie, dass die Bestimmung der Anzahl der spezifischen Facetten schwierig und die Auswahl dieser teilweise willkürlich sei. Daher gilt die Untersuchung der Aspekte als vielversprechend (Judge et al., 2008; Wihler et al., 2023).

2.1.3 Die fünf Persönlichkeitsdimensionen

In der vorliegenden Arbeit werden zwei Ebenen der hierarchischen Persönlichkeitsstruktur untersucht: die Domänen als die Dimensionen der Persönlichkeit (Costa & McCrae, 1992a) und die Aspekte als vielversprechender Untersuchungsansatz (Judge et al., 2008; Wihler et al., 2023). Im Nachfolgenden werden die fünf Persönlichkeitsdimensionen des FFM

sowie die jeweiligen Aspekte genauer beschrieben (DeYoung et al., 2007; McCrae & Costa, 1987). Da sich die Domänen und die Aspekte aus den Facetten zusammensetzen, werden diese ebenfalls dargestellt. Eine Übersicht über die fünf Domänen, die zehn Aspekte und die dreißig Facetten findet sich in Abbildung 1.

2.1.3.1 Neurotizismus. Als erste Persönlichkeitsdomäne des FFM kann der *Neurotizismus* (engl. *Neuroticism*) genannt werden (Costa & McCrae, 1992a). Die Dimension des Neurotizismus erfasst Unterschiede zwischen Personen im Hinblick auf ihre emotionale Empfindlichkeit bzw. Robustheit (Ostendorf & Angleitner, 2004). Personen mit einer hohen Ausprägung des Neurotizismus haben die Tendenz, in Situationen mit hohem Stress leichter aus dem Gleichgewicht zu geraten und eher negative Emotionen zu erleben (Ostendorf & Angleitner, 2004). Dazu zählen Ärger, Trauer, Angst, Scham oder Besorgnis. Sie sind sensibler, neigen zu unrealistischen Ideen und sind weniger in der Lage, ihre Bedürfnisse zu kontrollieren. Hoch neurotizistische Personen können unter anderem als angespannt, beunruhigt, emotional, launisch, reizbar, überempfindlich, unausgeglichen, unsicher, unzufrieden und verletzlich charakterisiert werden. Dahingegen können Personen mit einer niedrigen Ausprägung in diesem Bereich als emotional stabil, robust und ausgeglichen bezeichnet werden (Ostendorf & Angleitner, 2004). Sie geraten nicht leicht aus der Fassung und erleben Gefühlszustände weniger stark. Emotional eher stabile Personen können unter anderem als entspannt, gefestigt, gelassen, ruhig, selbstsicher, sorglos und zufrieden beschrieben werden. Es lassen sich zwei Aspekte des Neurotizismus unterscheiden: Volatilität und Rückzug (DeYoung et al., 2007).

Volatilität (engl. *Volatility*) setzt sich aus den Facetten Reizbarkeit und Impulsivität zusammen (Costa & McCrae, 1992b; Ostendorf & Angleitner, 2004). Kennzeichnend bei einer hohen Ausprägung sind eine Externalisierung von Problemen, Enthemmung, fehlende Stabilität, emotionale Labilität, Ärger und die Schwierigkeit, emotionale Impulse zu kontrollieren (DeYoung et al., 2007). Die Facette *Reizbarkeit* (engl. *Angry Hostility*) beschreibt eine Neigung zum Erleben von Ärger, Frustration und Verbitterung. Personen mit einer geringen Ausprägung sind dagegen gelassen und nicht leicht zu ärgern. Die zweite Facette der Volatilität, die *Impulsivität* (engl. *Impulsivity*), stellt ein Unvermögen dar, Begierden und Verlangen zu kontrollieren und diesen zu widerstehen. Kennzeichnend ist auch eine niedrige Frustrationstoleranz. Währenddessen sind Personen mit einer niedrigen Ausprägung der Impulsivität kontrolliert und selbstbeherrscht und können Versuchungen widerstehen.

Der Aspekt **Rückzug** (engl. *Withdrawal*) setzt sich aus den Facetten Ängstlichkeit, Depression, soziale Befangenheit und Verletzlichkeit zusammen (Costa & McCrae, 1992b;

Ostendorf & Angleitner, 2004). Eine Internalisierung von Problemen, Inhibition und ein negativer, nach innen gerichteter Affekt gelten als charakteristisch für diesen Aspekt (DeYoung et al., 2007). Die diesem Aspekt zugehörige Facette der *Ängstlichkeit* (engl. *Anxiety*) beschreibt bei einer hohen Ausprägung Personen, die nervös, angespannt, furchtsam, schreckhaft und leicht zu beunruhigen sind. Charakteristisch ist auch die Neigung, sich Sorgen zu machen, wohingegen Personen mit einer niedrigen Ängstlichkeit ruhig und entspannt sind. Die Facette *Depression* (engl. *Depression*) bezieht sich ebenfalls auf den Aspekt Rückzug und erfasst die Tendenz, depressive Gefühlszustände zu erleben. Dazu zählen Gefühle wie Schuld, Traurigkeit, Hoffnungslosigkeit und Einsamkeit und die Neigung, leicht zu entmutigen und deprimiert zu sein. Personen mit einer geringeren Ausprägung erleben solche Gefühlszustände nur selten, wemgleich Gefühle wie Heiterkeit und Unbeschwertheit eher zu der Dimension der Extraversion zählen. Die *soziale Befangenheit* (engl. *Self-Consciousness*) beschreibt Gefühle wie Scham und Verlegenheit. Auch die soziale Befangenheit wird dem Aspekt Rückzug zugeordnet. In einer hohen Ausprägung erfasst diese Facette die Tendenz, sich in der Gegenwart anderer unwohl zu fühlen, empfindlich gegenüber Spott zu sein und sich eher unterlegen zu fühlen, während Personen mit einer niedrigen Ausprägung weniger durch soziale Situationen verunsichert werden. Die letzte Facette dieses Aspekts stellt die *Verletzlichkeit* (engl. *Vulnerability*) dar. Sie beschreibt eine Anfälligkeit für Stress. Personen mit einer hohen Ausprägung auf dieser Facette fühlen sich nicht in der Lage, Stress zu überwinden und geraten dabei schnell in Hilfslosigkeit, Abhängigkeit, Hoffnungslosigkeit oder Panik. Dahingegen empfinden Personen mit einer niedrigen Ausprägung eine große Fähigkeit im Umgang mit herausfordernden Situationen und sind nicht aus der Ruhe zu bringen.

2.1.3.2 Extraversion. Eine weitere Persönlichkeitsdomäne des FFM stellt die *Extraversion* (engl. *Extraversion*) dar (Costa & McCrae, 1992a). Diese Dimension beschreibt in einer hohen Ausprägung die Geselligkeit, Gesprächigkeit, Freundlichkeit, Aktivität und Freude an Unternehmungen von Personen (Ostendorf & Angleitner, 2004). Personen mit einer hohen Extraversion sind gerne in Gesellschaft und fühlen sich in Gruppen wohl. Sie sind eher optimistisch und heiter gestimmt. Gleichzeitig können extravertierte Personen als durchsetzungsfähig, selbstbewusst und dominant beschrieben werden. Sie schätzen aufregende Situationen und Stimulation. Mit einer hohen Ausprägung der Extraversion sind Bezeichnungen wie abenteuerlustig, begeisterungsfähig, dynamisch, gesprächig, herzlich, kontaktfreudig, lebenslustig, lebhaft, leidenschaftlich und mutig assoziiert. Personen mit einer geringen Ausprägung der Extraversion werden auch als introvertiert bezeichnet (Digman, 1990). Costa und

McCrae (1992b) zufolge stellt dies weniger einen Gegensatz zur Extraversion als ein Fehlen von Extraversion dar. Somit gelten Personen mit einer niedrigen Ausprägung weder als unfreundlich und träge noch als unglücklich und pessimistisch. Vielmehr können introvertierte Personen als zurückhaltend, ruhig, ausgeglichen und bedachtsam beschrieben werden (Ostendorf & Angleitner, 2004). Sie neigen nicht zu Überschwänglichkeit und Ausgelassenheit und bevorzugen es eher, allein und unabhängig zu sein. Charakteristische Beschreibungen für Personen mit einer niedrigen Ausprägung der Extraversion sind distanziert, eigenbrötlerisch, kontaktscheu, nach Innen gekehrt, reserviert, schweigsam, ungesellig und verhalten. Extraversion kann in zwei Aspekte unterteilt werden: Durchsetzungsvermögen bzw. soziale Potenz und Enthusiasmus (DeYoung et al., 2007; Wihler et al., 2023).

DeYoung et al. (2007) bezeichneten den ersten Aspekt als *Durchsetzungsvermögen* (engl. *Assertiveness*). Neben Aktivität und Durchsetzungsfähigkeit beinhaltet der Aspekt in ihrer Konzeptualisierung auch die Facette Erlebnishunger, die bei beiden Aspekten der Extraversion Berücksichtigung findet. Dahingegen verwenden andere Autorinnen und Autoren den Begriff der *sozialen Potenz* (engl. *Social Potency*), der sich aus den beiden Facetten Aktivität und Durchsetzungsfähigkeit zusammensetzt (Blickle et al., 2015; Costa & McCrae, 1992b; Ostendorf & Angleitner, 2004; Wilmot et al., 2019). Anknüpfend an Wihler et al. (2023) wird dieser Aspekt als soziale Potenz untersucht. Kennzeichnend sind ein hohes Maß an Vorwärtstreben, Handlungsorientierung und Dominanz (DeYoung et al., 2007). Die dazu gehörige Facette der *Durchsetzungsfähigkeit* (engl. *Assertiveness*) beschreibt in einer hohen Ausprägung Personen, die dominant und energisch sind. Durchsetzungsfähige Personen haben keine Schwierigkeiten damit, Führungspositionen in Gruppen einzunehmen und vor anderen zu sprechen. Personen mit einer geringen Ausprägung auf dieser Facette bleiben dagegen gerne im Hintergrund und überlassen anderen Personen das Reden. Die weitere Facette der sozialen Potenz ist die *Aktivität* (engl. *Activity*). Personen mit einer hohen Ausprägung auf dieser Facette besitzen ein hohes Maß an Energie, sind gerne beschäftigt, führen oftmals ein hektisches Leben und werden als kraftvoll und schnell beschrieben. Personen mit einer niedrigen Ausprägung sind hingegen eher geruhsam und führen ein entspannteres, langsames Leben, sind allerdings nicht zwangsläufig träge oder schwerfällig.

Der Aspekt *Enthusiasmus* (engl. *Enthusiasm*) beinhaltet die Facetten Herzlichkeit, Geselligkeit, Erlebnishunger und Frohsinn (Costa & McCrae, 1992b; Ostendorf & Angleitner, 2004; Wihler et al., 2023). Kennzeichnend sind eine positive Emotionalität, Freundlichkeit und Kontaktfreudigkeit wie auch die Suche nach Aufregung und Sensation (DeYoung et al.,

2007). Die zugehörige Facette der *Herzlichkeit* (engl. *Warmth*) bezieht sich auf zwischenmenschliche Beziehungen. Dabei ist eine warmherzige und freundliche Art für herzliche Menschen charakteristisch. Zudem fällt es ihnen leicht, enge Bindungen zu anderen einzugehen. Dahingegen treten Personen mit niedrigen Werten formeller, reservierter und distanzierter auf, wenngleich sie sich nicht feindselig verhalten. Die *Geselligkeit* (engl. *Gregariousness*) beschreibt die Neigung, in Gesellschaft zu sein. Personen mit einer hohen Ausprägung sind gerne in der Gegenwart anderer und schätzen die Gesellschaft vieler Personen, während Personen mit einer niedrigen Ausprägung nicht nach sozialem Kontakt suchen oder diesen aktiv vermeiden. Die Facette *Frohsinn* (engl. *Positive Emotions*) wird ebenfalls dem Enthusiasmus-Aspekt zugeordnet und beschreibt die Neigung zu positiven Gefühlen wie Freude, Glück, Liebe und freudiger Erregung. Personen mit einer hohen Ausprägung dieser Facette sind fröhlich, optimistisch und lachen gerne, während Personen mit einer niedrigen Ausprägung weniger überschwänglich und lebhaft, nicht aber unbedingt unglücklich sind. Zuletzt sehnen sich Personen mit einer hohen Ausprägung auf der Facette *Erlebnishunger* (engl. *Excitement-Seeking*) nach Stimulation und Aufregung und schätzen intensive Farben und Umgebungen. Eine niedrige Ausprägung beschreibt ein geringes Bedürfnis nach Nervenkitzel und die Präferenz eines ruhigeren, ereignisloseren Lebens.

2.1.3.3 Offenheit für Erfahrungen. Als nächste Domäne des FFM der Persönlichkeit kann die *Offenheit für Erfahrungen* (engl. *Openness to Experience*) aufgeführt werden (Costa & McCrae, 1992a). Wesentliche Elemente dieser Persönlichkeitsdimension stellen eine hohe Vorstellungskraft, Sensitivität gegenüber ästhetischen Eindrücken, intellektuelle Neugierde und eine unabhängige Meinungsbildung dar (Ostendorf & Angleitner, 2004). Personen mit einer hohen Ausprägung dieser Persönlichkeitsdimension zeigen ein großes Interesse an neuen Erlebnissen und Eindrücken an der Außenwelt wie auch der eigenen Innenwelt (Ostendorf & Angleitner, 2004). So sind sie fantasievoll und nehmen die eigenen Gefühle, positive wie negative, deutlich wahr. Personen mit einer hohen Offenheit für Erfahrungen lassen sich auf Neues ein, zeigen unkonventionelle Werteorientierungen und sind bereit, bestehende Normen und Werte zu hinterfragen und sich mit neuen Orientierungen zu beschäftigen. Sie beschreiben sich als vielfältig interessiert, hungrig nach Wissen wie auch schöpferisch und nehmen am kulturellen Geschehen teil. Personen mit einer hohen Merkmalsausprägung werden unter anderem als einfallsreich, erfinderisch, feinfühlig, fortschrittlich, geistreich, ideenreich, neugierig, originell, unkonventionell und wissbegierig beschrieben. Personen, die eine geringe Ausprägung dieser Persönlichkeitsdimension aufweisen, gelten eher als konventionell und

konservativ eingestellt und bevorzugen bekannte Routinen und Bewährtes gegenüber Neuem (Ostendorf & Angleitner, 2004). Zudem erleben sie weniger intensive emotionale Reaktionen und verfolgen einen eingeschränkteren Interessensbereich mit einer geringeren Intensität. Eine geringe Toleranz und eine autoritäre Neigung lassen sich allerdings eher dem Bereich der Verträglichkeit einordnen und sind nicht mit einer geringeren Offenheit für Erfahrungen gleichzusetzen. Dahingegen ist eine niedrige Ausprägung mit Bezeichnungen wie dogmatisch, fantasielos, konventionell, nüchtern, pragmatisch, unkreativ und unkünstlerisch verbunden. Auch die Offenheit für Erfahrungen kann nach DeYoung et al. (2007) durch zwei Aspekte erfasst werden: Intellekt und Offenheit bzw. Offenheit für Ästhetik (Wihler et al., 2023).

Intellekt (engl. *Intellect*) wird durch die Facette Offenheit für Ideen dargestellt (Costa & McCrae, 1992b; Ostendorf & Angleitner, 2004). Dieser Aspekt beschreibt eine Schnelligkeit im Denken, ein großes Einfallsreichtum und eine Neigung zu neuen Ideen (DeYoung et al., 2007). In der Facette *Offenheit für Ideen* (engl. *Openness to Ideas*) spiegelt sich die Aufgeschlossenheit und Bereitschaft gegenüber neuen, unkonventionellen Ideen wider. Personen mit einer hohen Ausprägung verfolgen aktiv intellektuelle Interessen zum Selbstzweck und nehmen gerne an philosophischen Diskussionen und anspruchsvollen Rätseln teil. Dahingegen sind Personen mit einer geringen Ausprägung auf dieser Facette weniger neugierig und konzentrieren sich auf eine begrenzte Anzahl an Themenbereichen.

Anknüpfend an Wihler et al. (2023) wird der zweite Aspekt *Offenheit* zwecks Eindeutigkeit als **Offenheit für Ästhetik** (engl. *Aesthetic Openness*) bezeichnet. Dieser besteht aus den Facetten Offenheit für Fantasie, Offenheit für Ästhetik, Offenheit für Gefühle, Offenheit für Handlungen und Offenheit des Normen- und Wertesystems (Costa & McCrae, 1992b; Ostendorf & Angleitner, 2004). Kennzeichnend ist unter anderem eine Vorliebe für Ästhetik, Imagination und Fantasie (DeYoung et al., 2007). Die Facette *Offenheit für Fantasie* (engl. *Openness to Fantasy*) beschreibt in einer hohen Ausprägung Personen, die ein großes Vorstellungsvermögen und eine lebhaftere Fantasie haben. Diese nutzen sie für die Entwicklung einer interessanten inneren Welt. Diese Personen sind davon überzeugt, dass ihre Vorstellungskraft ihr Leben bereichert. Dahingegen sind Personen mit einer niedrigen Ausprägung eher nüchtern und konzentrieren sich vorrangig auf reale Aufgaben. Als weitere Facette kann die *Offenheit für Ästhetik* (engl. *Openness to Aesthetics*) genannt werden. Diese beschreibt eine große Empfänglichkeit für Kunst und Schönheit. Personen mit einer hohen Ausprägung auf dieser Facette sind sehr interessiert an Poesie, Musik und Kunst und sind von diesen tief beeindruckt, berührt und gefesselt. Personen mit einer geringen Ausprägung sind für solche Dinge hingegen eher

unempfänglich und daran uninteressiert. Die Facette *Offenheit für Gefühle* (engl. *Openness to Feelings*) beschreibt eine Empfänglichkeit für die eigenen Gefühle. Personen mit einer hohen Ausprägung sehen Gefühle als wichtigen Teil ihres Lebens an und erleben tiefe, intensive und differenzierte Emotionen wie Glück und Unglück. Währenddessen zeigt sich eine niedrige Ausprägung in einem flacheren Affekt und einer geringen Bedeutsamkeit von Gefühlszuständen. Die Facette *Offenheit für Handlungen* (engl. *Openness to Actions*) bezieht sich auf die Verhaltensebene. Kennzeichnend ist das große Interesse an verschiedenen Aktivitäten, neuen Plätzen oder fremden Speisen. Dies geht mit einer Bevorzugung von Neuartigkeit und Vielfalt einher und kann sich beispielsweise in einer großen, wechselnden Auswahl an Hobbys äußern. Personen mit einer niedrigen Offenheit für Handlungen bevorzugen dagegen das Altbewährte und ihre Routinen und können das ihnen Vertraute nur schwer mit Veränderungen tauschen. Die letzte Facette dieses Aspekts stellt die *Offenheit des Normen- und Wertesystems* (engl. *Openness to Values*) dar. Eine hohe Ausprägung dieser Facette zeigt sich in der Bereitschaft, soziale, politische und religiöse Werte kritisch zu hinterfragen. Gegenteilig dazu sind Personen mit einer niedrigen Ausprägung eher dazu bereit, Autoritäten und Traditionen zu akzeptieren und sind eher konservativ und dogmatisch.

2.1.3.4 Verträglichkeit. Eine weitere Domäne des FFM stellt die *Verträglichkeit* (engl. *Agreeableness*) dar (Costa & McCrae, 1992a). Wie die oben dargestellte Domäne der Extraversion bezieht sich die Domäne der Verträglichkeit auf den interpersonellen Bereich. Die Dimension beschreibt Einstellungen und Verhaltensweisen, die gewohnheitsgemäß in sozialen Beziehungen auftreten (Ostendorf & Angleitner, 2004). Für Personen mit einer hohen Ausprägung der Verträglichkeit ist es charakteristisch, hilfsbereit und entgegenkommend zu sein (Ostendorf & Angleitner, 2004). Sie sind bereit, anderen zu vertrauen und sind bemüht, anderen zu helfen. Anderen Menschen begegnen diese Personen mit Wohlwollen und Gutmütigkeit. Außerdem sind sie überzeugt, dass andere Personen ebenfalls hilfsbereit seien und sind bereit, in Konflikten nachzugeben. Dies kann in einer extremen Ausprägung als unterwürfig oder abhängig erscheinen. Kennzeichnend für Personen mit einer hohen Verträglichkeit sind Bezeichnungen wie anspruchslos, arglos, aufopferungsvoll, aufrichtig, bescheiden, ehrlich, geradlinig, großzügig, gutgläubig, nachsichtig, rücksichtsvoll, selbstlos, verständnisvoll und zuvorkommend charakteristisch. Dahingegen werden Personen mit geringer Verträglichkeit eher als egozentrisch, misstrauisch und grob beschrieben (Ostendorf & Angleitner, 2004). Anstatt zu kooperieren, neigen sie eher zu wettbewerbsorientiertem Verhalten. Kennzeichnende Adjektive einer geringen Ausprägung dieser Domäne sind unter anderem argwöhnisch,

arrogant, berechnend, dickköpfig, eigennützig, eitel, hartherzig, hinterlistig, manipulierend, unaufrichtig und unnachgiebig. Es lassen sich zwei Aspekte der Verträglichkeit unterscheiden (DeYoung et al., 2007).

Zum einen wird der Verträglichkeit der Aspekt der **Höflichkeit** (engl. *Politeness*) zugeordnet. Dieser wird durch die Facetten Freimütigkeit, Entgegenkommen und Bescheidenheit abgebildet (Costa & McCrae, 1992b; Ostendorf & Angleitner, 2004). Kennzeichnend ist eine Rücksichtnahme auf die Wünsche und Anerkennung der Bedürfnisse anderer auf eine überlegte, kognitive Art und Weise (DeYoung et al., 2007). Die Facette der *Freimütigkeit* (engl. *Straightforwardness*) beschreibt bei einer hohen Ausprägung Personen, die geradeheraus, offenherzig, aufrichtig und unbefangen sind. Dahingegen sind Personen mit einer geringen Freimütigkeit eher zur Beeinflussung anderer bereit. Strategien wie Schmeicheleien, List oder Täuschung werden als notwendig angesehen, wohingegen freimütiges Verhalten als naiv gewertet wird. Diese Personen müssen nicht zwangsläufig unehrlich oder manipulierend sein, legen die Wahrheit aber möglicherweise zu ihren Gunsten aus und kontrollieren ihre wahren Gefühlsäußerungen. Das *Entgegenkommen* (engl. *Compliance*) beinhaltet als Facette die gewohnheitsmäßigen Reaktionen auf interpersonelle Konflikte. Während Personen mit einer hohen Ausprägung eher dazu tendieren, bei Konflikten nachzugeben, sich sanft zu verhalten und zu vergeben, sind Personen mit geringer Ausprägung eher aggressiv, wettbewerbsorientiert und drücken ihren Ärger aus. Die Facette der *Bescheidenheit* (engl. *Modesty*) drückt aus, ob eine Person bescheiden und zurückhaltend ist. Dahingegen empfinden Personen mit einer niedrigen Ausprägung eine Überlegenheit gegenüber anderen und können als eingebildet oder arrogant wahrgenommen werden.

Zum anderen beschreiben DeYoung et al. (2007) den Aspekt **Mitgefühl** (engl. *Compassion*). Diesen Aspekt bilden die Facetten Vertrauen, Altruismus und Gutherzigkeit ab (Costa & McCrae, 1992b; Ostendorf & Angleitner, 2004). Mitgefühl ist gekennzeichnet durch eine emotionale Verbundenheit mit anderen. Charakteristisch sind auch Begrifflichkeiten wie Wärme, Sympathie und Sanftheit (DeYoung et al., 2007). Die erste Facette dieses Aspekts stellt das *Vertrauen* (engl. *Trust*) dar. Während Personen mit hohen Werten auf dieser Facette von der Ehrlichkeit und den guten Absichten anderer überzeugt sind, sind Personen mit niedrigen Werten eher zynisch und skeptisch und unterstellen ihren Mitmenschen unehrliche, feindselige Absichten. Die Facette *Altruismus* (engl. *Altruism*) bezieht sich auf die Besorgnis um das Wohlergehen anderer Personen. Dazu zählen Großzügigkeit, Rücksichtnahme und Hilfsbereitschaft. In einer niedrigen Ausprägung ziehen Personen es vor, sich auf ihr eigenes

Wohlergehen zu konzentrieren und von Problemen anderer Abstand zu nehmen. Die letzte Facette des Aspekts des Mitgefühls stellt die *Gutherzigkeit* (engl. *Tender-Mindedness*) dar. Kennzeichnend sind Sympathie und Mitgefühl gegenüber anderen und Bemühungen um das Wohlergehen anderer Personen. Charakteristisch für eine niedrige Ausprägung dieser Facette sind hingegen Personen, die von der Not anderer wenig angesprochen werden und rationale, logische Entscheidungen treffen.

2.1.3.5 Gewissenhaftigkeit. Die fünfte Domäne des FFM stellt die *Gewissenhaftigkeit* (engl. *Conscientiousness*) dar (Costa & McCrae, 1992a). Die Dimension bezieht sich auf Unterschiede in der Selbstkontrolle von Personen (Ostendorf & Angleitner, 2004). Diese werden in Teilen auch in der oben dargestellten Facette der Impulsivität der Neurotizismus-Dimension erfasst. Dahingegen berücksichtigt die Dimension der Gewissenhaftigkeit Verhaltenstendenzen, die sich auf den aktiven Prozess des Planens, der Organisation und der Aufgabenerfüllung beziehen. Personen mit einer hohen Ausprägung der Gewissenhaftigkeit können als zielstrebig, willensstark und entschlossen charakterisiert werden (Ostendorf & Angleitner, 2004). Eine hohe Merkmalsausprägung ist mit schulischem, akademischem und beruflichem Leistungserfolg assoziiert, weshalb auch die Umschreibung Leistungsstreben (engl. *will to achieve*) verwendet wird (Digman & Takemoto-Chock, 1981). Gleichzeitig kann sich eine hohe Gewissenhaftigkeit in einem unangemessen hohen Anspruchsniveau oder einer zwanghaften Ordentlichkeit widerspiegeln. Eine hohe Merkmalsausprägung ist mit Bezeichnungen wie ausdauernd, beharrlich, ehrgeizig, fleißig, leistungsfähig, motiviert, ordentlich, perfektionistisch, pflichtbewusst, pünktlich, selbstdiszipliniert, sorgfältig und zuverlässig verknüpft. Dahingegen verfolgen Personen mit einer niedrigen Ausprägung der Gewissenhaftigkeit ihre Ziele weniger engagiert (Ostendorf & Angleitner, 2004). Dies kann sich in einem geringeren Leistungserfolg äußern, beispielsweise im akademischen Bereich (Digman & Takemoto-Chock, 1981). Eine niedrige Ausprägung des Merkmals kann durch Bezeichnungen wie bequem, chaotisch, flatterhaft, gleichgültig, hedonistisch, leichtfertig, nachlässig, träge, unzuverlässig, willensschwach und ziellos beschrieben werden. DeYoung et al. (2007) differenzieren zwei Aspekte der Gewissenhaftigkeit, nämlich Fleiß und Ordentlichkeit.

Der Aspekt **Fleiß** (engl. *Industriousness*) setzt sich aus den Facetten Kompetenz, Leistungsstreben und Selbstdisziplin zusammen und beinhaltet den eher proaktiven Anteil der Gewissenhaftigkeit (Costa & McCrae, 1992b; Ostendorf & Angleitner, 2004; Wihler et al., 2023). Die Facette der *Kompetenz* (engl. *Competence*) geht in einer hohen Ausprägung mit der Überzeugung einher, fähig zu sein und umsichtig und effektiv zu handeln. Dahingegen nehmen sich

Personen mit einer geringen Ausprägung als unvorbereitet und ungeschickt wahr und schätzen ihre Fähigkeiten negativer ein. Das *Leistungsstreben* (engl. *Achievement Striving*) geht in einer hohen Ausprägung mit hohen Ansprüchen an sich selbst einher. Kennzeichnend ist ein Antrieb, im Leben erfolgreich zu sein. Diese Personen können als hart arbeitend, fleißig und zielstrebig beschrieben werden, während Personen mit einem geringen Leistungsstreben eher wenig ehrgeizig, ziel- und lustlos sein können. Personen mit einer hohen Ausprägung der Facette *Selbstdisziplin* (engl. *Self-Discipline*) haben die Fähigkeit, eine angefangene Arbeit zu vollenden, selbst wenn diese langweilig ist oder andere Ablenkungen auftreten. Dahingegen werden bei einer geringen Ausprägung Aufgaben hinausgezögert. Diese Personen sind zudem schnell entmutigt und geben leichter auf.

Dahingegen kann der Aspekt **Ordentlichkeit** (engl. *Orderliness*) anhand der Facetten Ordnungsliebe, Pflichtbewusstsein und Besonnenheit gebildet werden (Costa & McCrae, 1992b; Ostendorf & Angleitner, 2004; Wihler et al., 2023). Dieser Aspekt umfasst den eher hemmenden Anteil der Gewissenhaftigkeit (DeYoung et al., 2007). Die Facette *Ordnungsliebe* (engl. *Order*) bezieht sich in einer hohen Ausprägung auf Personen, die ordentlich sind und systematisch vorgehen. Personen mit einer niedrigen Ausprägung der Ordnungsliebe fällt es hingegen schwer, ihre Aufgaben einzuteilen und gestalten ihr Leben und ihre Arbeit, ohne einen Plan dafür zu haben. Die Facette *Pflichtbewusstsein* (engl. *Dutifulness*) beschreibt eine hohe Gewichtung des eigenen Gewissens sowie der eigenen ethischen Prinzipien und moralischen Verpflichtungen in der Gestaltung des eigenen Lebens. Indes nehmen Personen mit einem niedrigen Pflichtbewusstsein ihre Prinzipien und Verpflichtungen weniger genau und können unzuverlässig sein. Die letzte Facette dieses Aspekts stellt die *Besonnenheit* (engl. *Deliberation*) dar. Diese Facette beschreibt die Vorsichtigkeit und Umsichtigkeit einer Person. Während Personen mit einer hohen Ausprägung sorgfältig nachdenken, bevor sie handeln oder sprechen, agieren Personen mit einer geringen Besonnenheit eher übereilt und ohne die Konsequenzen abzuwägen. Gleichzeitig kann letzteres mit einer höheren Spontanität und der Fähigkeit, schnelle Entscheidungen zu treffen, einhergehen.

2.1.4 Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Big Five der Persönlichkeit eine lange Forschungshistorie aufweisen und die Validität des FFM seit seiner Entwicklung trotz einiger kritischer Stimmen vielfach empirisch untermauert wurde. Daran knüpft diese Arbeit an und untersucht das FFM als Prädiktorvariable. Über die fünf Dimensionen Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit hinaus wird die

Persönlichkeitsstruktur als hierarchisch organisiert beschrieben. Diesen Domänen der Persönlichkeit (als obere Hierarchieebene) lassen sich die schmalere Aspekte (als mittlere Hierarchieebene) und die noch engeren Facetten (als untere Hierarchieebene) zuordnen. Die vorliegende Arbeit folgt dieser Logik und berücksichtigt in der Untersuchung neben den fünf Domänen die zehn Aspekte der Persönlichkeit, die wie dargestellt aus den Facetten zusammengesetzt werden. Diese werden im Zusammenhang mit der Leistung am Arbeitsplatz untersucht, welche im Folgenden dargestellt wird.

2.2 Leistung am Arbeitsplatz

Zunächst soll die Leistung am Arbeitsplatz im Abschnitt 2.2.1 in den Forschungskontext eingeordnet werden. Anschließend wird beschrieben, wie die Leistung am Arbeitsplatz allgemein definiert werden kann (Abschnitt 2.2.2) und was sie von anderen Konstrukten abgrenzt (Abschnitt 2.2.3). Schließlich werden in Abschnitt 2.2.4 die spezifischen Leistungskriterien dargestellt, wobei auf die kontextuelle Leistung mit ihren Facetten Kooperationsverhalten und Arbeitsengagement, die unternehmerische Leistung sowie die karrierebezogene Leistung eingegangen wird.

2.2.1 Einordnung in den Forschungskontext

Die individuelle Leistung am Arbeitsplatz wird über verschiedene Kontexte hinweg als eines der wesentlichsten Konstrukte der Arbeits-, Personal- und Organisationspsychologie angesehen (Marshall et al., 2024). Die kollektive Arbeitsleistung kann als entscheidender Faktor für die gesamte Wirtschaft verstanden werden, aber ohne eine hohe Leistung der einzelnen Mitarbeitenden ist keine Leistung im Team, in der Organisation bis hin zum zugrundeliegenden Wirtschaftssektor möglich (J. P. Campbell & Wiernik, 2015). Somit basiert die Personalauswahl zu einem Großteil auf der Prämisse, diejenigen Bewerberinnen und Bewerber auszuwählen, die wahrscheinlich bessere individuelle Leistungen erbringen werden (Viswesvaran & Ones, 2000). Personalentwicklungsmaßnahmen wie Trainings werden entworfen, um die Leistung zu verbessern, und Leistungsbewertungen dienen oftmals als Grundlage für Feedback und Bonuszahlungen. Dennoch gab es lange Zeit nur wenig Versuche, die individuelle Leistung am Arbeitsplatz als Konstrukt zu definieren und anhand einer Theorie zu untermauern (J. P. Campbell & Wiernik, 2015). Das Ziel war es oftmals eher, Leistungsindikatoren zu identifizieren, die das Kriterium so nah wie möglich einschätzten (Austin & Villanova, 1992). Dies veränderte sich ab den 1980er Jahren. So nutzten J. P. Campbell et al. (1990, 1993) Daten amerikanischer Streitkräfte, um eine der ersten Taxonomien über die Struktur der Leistung zu

entwickeln. Daraufhin folgten weitere multidimensionale Modelle, die die Leistung als Konstrukt beschrieben (z. B. Borman & Motowidlo, 1997). Auf dieser Grundlage gilt die Leistung am Arbeitsplatz in der Arbeits-, Personal- und Organisationspsychologie heute als zentrales Konstrukt (Sonnentag & Frese, 2005; Viswesvaran & Ones, 2000). Somit ist es nicht überraschend, dass die Arbeitsleistung in zahlreichen Studien das kritische Outcome ist, das als abhängige Variable vorhergesagt werden soll (Marshall et al., 2024).

2.2.2 *Allgemeine Leistung am Arbeitsplatz*

Die individuelle Leistung am Arbeitsplatz umfasst messbare Handlungen, Verhaltensweisen und Ergebnisse, die Beschäftigte erbringen oder bewirken und die zur Erreichung der Ziele der Organisation beitragen (Viswesvaran & Ones, 2000). Sie kann beschrieben werden als der Gesamtbeitrag für die Organisation, der aus einzelnen Verhaltensepisoden resultiert, die eine Person über einen bestimmten Zeitraum hinweg zeigt (Motowidlo, 2003). Weiterhin definieren J. P. Campbell und Wiernik (2015) die individuelle Arbeitsleistung als das, was eine Person tatsächlich macht. Der Fokus liegt hier auf der Handlung an sich und umfasst alle individuellen Verhaltensweisen, welche eine Person bei der Arbeit ausführt, die zur Erreichung der Ziele der Organisation beitragen. Diese Verhaltensweisen sollen J. P. Campbell und Wiernik (2015) zufolge aufgrund ihrer Relevanz für die Ziele der Organisation identifiziert und anhand des gezeigten Leistungsniveaus bewertet werden.

Eine der bekanntesten Taxonomien zur latenten Struktur der Leistung stellt das Modell von J. P. Campbell et al. (1993) dar. Das Modell basiert ursprünglich auf einer Stichprobe der amerikanischen Armee (J. P. Campbell et al., 1990) und wurde von J. P. Campbell et al. (1993) auf nicht-militärische Berufe erweitert. Aufgrund der diversen Entwicklungen seit der Entstehung des Modells wurde das Modell von J. P. Campbell (2012) überarbeitet. J. P. Campbell (2012) identifiziert acht grundlegende Faktoren der individuellen Leistung in einer Arbeitsrolle. Die ersten drei Faktoren *tätigkeitsspezifische Aufgabenbewältigung*, *Kommunikation* und *gezeigte Anstrengung und Initiative* ähneln dem ursprünglichen Modell (J. P. Campbell et al., 1993). Ersteres bezieht sich auf die fachlichen Anforderungen der Tätigkeit, welche je nach Tätigkeit mehr oder weniger komplex ausgeprägt sein können und das Führen eines Fahrzeugs bis hin zur Analyse von Daten umfassen können. Der zweite Faktor bezieht sich auf die Kompetenz, Informationen klar, verständlich und überzeugend zu vermitteln, während sich der dritte Faktor auf beobachtbare Handlungen, wie Überstunden zu leisten oder Zusatzaufgaben zu übernehmen, bezieht. Ergänzend dazu lassen sich fünf weitere Faktoren nennen (J. P. Campbell, 2012). Der vierte Faktor *kontraproduktives Arbeitsverhalten* beschreibt deviante

Verhaltensweisen, die einen negativen Einfluss auf die Organisation und andere Beschäftigte haben. Der fünfte Faktor *hierarchische Führung* bezieht sich auf die Führungsleistung in einem hierarchischen Führungsverhältnis, was beispielsweise konstruktives Feedback, Enthusiasmus oder Vorbildverhalten beinhalten kann. Der sechste Faktor *hierarchisches Management* bezieht sich ebenfalls auf ein hierarchisches Führungsverhältnis, in dem unter anderem strategische Zielsetzungen, eine Koordination der Arbeitsaktivitäten oder die Überwachung der Effektivität erfolgen. Die Faktoren sieben und acht, *kollegiale Führung* und *kollegiales Management*, werden als parallel zu den Faktoren fünf und sechs beschrieben, beziehen sich aber auf die Ebene der Teammitglieder. Damit ist die persönliche, gegenseitige Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen wie auch das Übernehmen von Management-Funktionen wie die Koordination, Problemlösung oder Aufgabenverteilung innerhalb des Teams gemeint. Diese acht Faktoren sollen nach J. P. Campbell (2012) relativ unveränderlich über Organisationsebenen, Branchen und Organisationsarten hinweg existieren. Gleichzeitig kann die Relevanz der Faktoren in Abhängigkeit vom Kontext variieren, beispielsweise aufgrund der spezifischen Arbeitsrolle oder aufgrund von Veränderungen in den Zielen der Organisation.

2.2.3 *Abgrenzung zu anderen Konstrukten*

Somit stehen oftmals das Verhalten einer Person und die Ziele der Organisation im Fokus einer Definition der Leistung am Arbeitsplatz (J. P. Campbell & Wiernik, 2015; Motowidlo, 2003). Dies stellt eine vorrangig prozessorientierte, verhaltensbezogene Perspektive auf die Leistung dar, die von vielen Forscherinnen und Forschern übereinstimmend geteilt wird (Sonntag & Frese, 2005, 2012). Dahingegen werden die Resultate, Auswirkungen und Endergebnisse der Leistung oftmals von deren Definition abgegrenzt (J. P. Campbell & Wiernik, 2015). Denn während das Verhalten der Kontrolle der handelnden Person unterliegt, werden Leistungsergebnisse zwar einerseits durch die Person selbst beeinflusst (J. P. Campbell et al., 1993). Andererseits können diese gleichzeitig durch andere Prozesse beeinflusst werden, wie situationsbedingte oder organisationale Einschränkungen, Einschränkungen durch andere Personen, Bedingungen des Marktes oder zufällige Einflüsse (Motowidlo, 2003; Sonntag & Frese, 2012; Stewart & Nandkeolyar, 2007). So werden als objektiv bezeichnete Indikatoren der Leistung wie die Verkaufszahlen einer Vertrieblerin oder eines Vertrieblers vermutlich niedriger ausfallen, wenn das Verkaufsgebiet klein ist und sich in einer ungünstigen Lage befindet (Penney et al., 2011). Zudem ist auch ein vermeintlich objektiver Leistungsindikator wie das Gehalt oftmals das Resultat einer sozialen Aushandlung (Gehaltsverhandlung), die auch das Verhandlungsgeschick der betroffenen Person und nicht nur deren Arbeitsleistung

widerspiegelt (Staufenbiel, 2007). Damit können Studien, die lediglich die Leistungsergebnisse oder das Einkommen anstelle des Leistungsverhaltens untersuchen, Effekte unterschätzen und diese fehlinterpretieren (Sonnentag & Frese, 2012). Gleichwohl wird in empirischen Studien oftmals eine ergebnisorientierte Perspektive herangezogen (z. B. Sturman, 2003; Wilmot & Ones, 2021). Denn für die meisten Unternehmen sind die Ergebnisse von entscheidender Bedeutung und können teilweise einfacher erfasst werden. Insgesamt konnte gezeigt werden, dass der verhaltensbezogene und der ergebnisorientierte Aspekt der Leistung miteinander zusammenhängen, aber konzeptuell und empirisch distinkt voneinander zu betrachten sind (Sonnentag & Frese, 2012). In Übereinstimmung mit vorherigen Studien (z. B. J. P. Campbell & Wiernik, 2015; Motowidlo, 2003; Sonnentag & Frese, 2005) und den dargestellten Argumenten wird in der vorliegenden Arbeit der verhaltensbezogene Ansatz zur Beschreibung der Leistung am Arbeitsplatz herangezogen.

2.2.4 Spezifische Leistungskriterien

In der bisherigen Forschung wird grundsätzlich angenommen, dass ein Generalfaktor der Leistung existiert (Viswesvaran et al., 2005), wengleich dieser je nach Studie einen größeren oder geringeren Anteil der Varianz aufklärt (z. B. Giordano et al., 2020; Hoffman et al., 2010). Es wird angenommen, dass sich der Generalfaktor unter anderem aus den Korrelationen zwischen den einzelnen Leistungsdimensionen bildet, die aufgrund der gemeinsamen zugrundeliegenden Fähigkeiten und Eigenschaften bestehen (Viswesvaran et al., 2005). Demnach sollte die Erfassung des Leistungskonstrukts nicht nur eindimensional erfolgen. So wird davon ausgegangen, dass verschiedene Inhalte des gezeigten Verhaltens erforderlich sind, um die Ziele der Organisation voranzubringen (J. P. Campbell & Wiernik, 2015). Somit lassen sich mehrere Kategorien individueller Handlungen unterscheiden. Anknüpfend an die Arbeiten mehrerer Forscherinnen und Forscher werden in der vorliegenden Studie spezifische Leistungskriterien anstelle der allgemeinen, globalen Gesamtarbeitsleistung untersucht (J. P. Campbell et al., 1996; Judge et al., 2013; Wihler et al., 2023). Aufgrund ihrer Passung mit den untersuchten Persönlichkeitsmerkmalen zählen dazu das Kooperationsverhalten und das Arbeitsengagement als Facetten der kontextuellen Leistung, die unternehmerische Leistung sowie die karrierebezogene Leistung (Borman & Motowidlo, 1993; Gansen-Ammann et al., 2019; Holland, 1997; Van Scotter & Motowidlo, 1996; Welbourne et al., 1998).

2.2.4.1 Kontextuelle Leistung. In der bisherigen Literatur besteht ein großer Konsens darin, dass der Leistungsprozess zwei Aspekte umfasst: die aufgabenbezogene und die kontextuelle Leistung (Conway, 1996, 1999; Motowidlo & Van Scotter, 1994; Sonnentag & Frese,

2012). Die *aufgabenbezogene Leistung* (engl. *Task Performance*) bezieht sich auf Tätigkeiten, bei denen Materialien in Produkte (z. B. bei der Bedienung einer Maschine in einer Fabrik) oder Informationen in Dienstleistungen (z. B. beim Unterricht in einer Schule) umgewandelt werden. Zudem werden damit Tätigkeiten bezeichnet, die die Kernaktivitäten der Organisation direkt unterstützen, zum Beispiel durch die Versorgung mit Rohstoffen, den Vertrieb der Produkte oder Koordinierungs- und Überwachungsaufgaben (J. P. Campbell et al., 1993; Motowidlo, 2003). Die aufgabenbezogene Leistung zählt zu den formal vorgegebenen Bestandteilen der Arbeitstätigkeit und beinhaltet vorrangig den Einsatz technischer Fertigkeiten und berufsspezifischen Wissens (J. P. Campbell et al., 1993; Motowidlo & Van Scotter, 1994).

Dahingegen ist die *kontextuelle Leistung* (engl. *Contextual Performance*) nicht von der eigentlichen Arbeitstätigkeit abhängig oder von der Organisation vorgeschrieben, sondern wird freiwillig und selbstbestimmt gezeigt (Borman & Motowidlo, 1993, 1997; Motowidlo & Van Scotter, 1994). Somit zählt die kontextuelle Leistung nicht zu den formal vorgegebenen, wesentlichen Bestandteilen der ausgeübten Tätigkeit und geht über die arbeitsplatzspezifische Aufgabenerfüllung hinaus. Dennoch dient sie den Zielen der Organisation und trägt zu deren Effektivität bei (Borman & Motowidlo, 1993). Die kontextuelle Leistung beinhaltet verschiedene Verhaltensweisen, welche die Funktionsfähigkeit des psychologischen, sozialen und organisatorischen Kontexts der Arbeit unterstützen (Borman & Motowidlo, 1993; Motowidlo, 2003). Diese beziehen vor allem die Interaktion mit Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten oder Kundinnen und Kunden sowie eine besondere Selbstdisziplin, Anstrengungsbereitschaft und Ausdauer mit ein (J. P. Campbell et al., 1993; Motowidlo & Van Scotter, 1994). Borman und Motowidlo (1997) nennen fünf Kategorien der kontextuellen Leistung. Dazu gehört die freiwillige Übernahme von Tätigkeiten, die formal nicht zur eigentlichen Arbeitstätigkeit gehören. Die eigenen Aufgaben wiederum werden mit großem Nachdruck und Enthusiasmus sowie einer besonderen Anstrengung angegangen, sodass diese erfolgreich bewältigt werden. Zudem zählt zur kontextuellen Leistung, anderen zu helfen und sie zu unterstützen sowie miteinander zu kooperieren, wenn dies erforderlich ist. Darüber hinaus beinhaltet die kontextuelle Leistung, die Regeln der Organisation zu befolgen, selbst wenn die Regeln lästig oder unangenehm für die Person selbst sind. Des Weiteren kann die Verinnerlichung, Unterstützung und Verteidigung der Ziele der Organisation der kontextuellen Leistung zugeordnet werden (Borman & Motowidlo, 1997).

Ferner lässt sich die kontextuelle Leistung in zwei Facetten unterteilen, die als Kooperationsverhalten und Arbeitsengagement bezeichnet werden (Van Scotter & Motowidlo,

1996). Die Facette *Kooperationsverhalten* (engl. *Interpersonal Facilitation*) stellt den eher interpersonalen Anteil der kontextuellen Leistung dar. Sie beinhaltet ein Spektrum zwischenmenschlich orientierter Verhaltensweisen, die das soziale Organisationsumfeld unterstützen und damit zur effektiven Aufgabenerfüllung und Zielerreichung der Organisation beitragen (Van Scotter & Motowidlo, 1996). Dazu zählen interpersonale Elemente wie die Pflege von guten Beziehungen am Arbeitsplatz und die Kooperation mit anderen sowie rücksichtsvolles und hilfsbereites Verhalten, das die Kolleginnen und Kollegen unterstützt. Dabei kann es sich sowohl um spontane, altruistische Verhaltensweisen handeln als auch um bewusste Handlungen, die beispielsweise die Arbeitsmoral verbessern, Hindernisse bei der Aufgabenerfüllung beseitigen, die Zusammenarbeit fördern oder den anderen Beschäftigten helfen, ihre tätigkeitsbezogenen Arbeitsaufgaben zu erledigen (Van Scotter & Motowidlo, 1996).

Die Facette *Arbeitsengagement* (engl. *Job Dedication*) bezieht sich hingegen auf den motivationalen Anteil der kontextuellen Leistung. Sie beschreibt selbstdiszipliniertes, motiviertes Handeln, welches die Grundlage für die bewusste Förderung der organisationalen Ziele darstellt (Van Scotter & Motowidlo, 1996). Dazu zählen Verhaltensweisen wie besonders hart zu arbeiten, freiwillig Zusatzaufgaben zu übernehmen und bei Widerständen beharrlich zu bleiben. Arbeitsengagement beinhaltet zudem, die Initiative zu übernehmen, um Probleme bei der Arbeit lösen zu können und die Regeln zu befolgen, damit die Organisationsziele unterstützt werden (Van Scotter & Motowidlo, 1996).

Während die aufgabenbezogene Leistung eher mit der Erfahrung oder den kognitiven Fähigkeiten einer Person in Verbindung gebracht wird, hängt die kontextuelle Leistung stärker mit Persönlichkeitsvariablen zusammen (Borman et al., 2014; Motowidlo & Van Scotter, 1994). Daher werden in der vorliegenden Arbeit das Kooperationsverhalten und das Arbeitsengagement als spezifische Kriterien der Leistung am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Persönlichkeit untersucht (Borman & Motowidlo, 1993; Van Scotter & Motowidlo, 1996).

2.2.4.2 Unternehmerische Leistung. Die *unternehmerische Leistung* (engl. *Enterprising Performance*; Blickle et al., 2012, 2015; Gansen-Ammann et al., 2019) basiert auf der Theorie der Berufsinteressen nach Holland (1997).⁶ Berufe mit hohen unternehmerischen Anteilen stellen beispielsweise Führungspositionen, Management, Verkauf, Marketing oder die Öffentlichkeitsarbeit dar (Holland, 1997). Allerdings weisen viele Berufe einige

⁶ Dem RIASEC-Modell zufolge lassen sich Individuen und Arbeitsumwelten in sechs Kategorien einteilen: realistisch, investigativ, künstlerisch, sozial, konventionell und unternehmerisch (Holland, 1997).

unternehmerische Anteile auf: So kann ein nicht primär als unternehmerisch kategorisierter Beruf wie Ingenieurin oder Ingenieur Merkmale unternehmerischer Berufe beinhalten, beispielsweise das Projektmanagement (Huang & Pearce, 2013). Somit beschränkt sich die unternehmerische Leistung nicht auf spezielle Berufsgruppen, sondern erfasst die unternehmerischen Elemente, die in einer Vielzahl an Berufen vorkommen (Blickle et al., 2015; Wihler et al., 2023). Auch in dem im Abschnitt 2.2.2 beschriebenen Modell zur latenten Struktur der Leistung von J. P. Campbell (2012) werden unternehmerische Elemente in den grundlegenden Faktoren der individuellen Arbeitsleistung berücksichtigt. So beziehen sich die Faktoren fünf, sieben und acht auf die hierarchische Führung sowie auf die kollegiale Führung und das kollegiale Management. Demnach sollte die individuelle Arbeitsleistung J. P. Campbell (2012) zufolge über Organisationsebenen, Branchen und Organisationsarten hinweg unternehmerische Elemente wie die hierarchische Führungsleistung und die Übernahme von Management-Funktionen innerhalb des Teams beinhalten.

Vor diesem Hintergrund bezieht sich unternehmerische Leistung auf den Wirkungsgrad einer Person im unternehmerischen Leistungsbereich (Holland, 1997; Wihler et al., 2023). Zentral für den unternehmerischen Leistungsbereich ist die Arbeit mit und durch Menschen, um die organisationalen oder die persönlichen Ziele zu erreichen (Holland, 1997). Dabei sind besonders erfolgreiche interpersonelle Interaktionen, die effektive Führung und eine intensive verbale Kommunikation zentral (Blickle et al., 2012, 2015; Gansen-Ammann et al., 2019; Holland, 1997). Dies beinhaltet vor allem, andere Personen zu lenken, zu beeinflussen und zu überzeugen. Zudem zählt dazu, andere Personen oder ein Unternehmen zu leiten. Eine Gruppe bei der Arbeit anzuführen und diese zu koordinieren, stellt einen weiteren Teil der unternehmerischen Leistung dar. Andere unternehmerische Aspekte sind das Streben nach Macht sowie Verhandlungen, Verkäufe, Organisation und Werbung.

Es konnte gezeigt werden, dass unternehmerische Interessen Assoziationen mit internalen und externalen (innerhalb bzw. außerhalb der Organisation) Arbeitsveränderungen aufweisen (Wille et al., 2010), was auf höhere berufliche Ambitionen hindeutet, wie auch mit einem höheren Einkommen (Huang & Pearce, 2013). Zudem gilt die unternehmerische Leistung als Indikator für Führungseffektivität (Blickle et al., 2014; Ewen et al., 2013; Wihler et al., 2016). Daher wird die unternehmerische Leistung in der vorliegenden Arbeit als spezifisches Kriterium der Leistung am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Persönlichkeit untersucht (Blickle et al., 2012; Holland, 1997).

2.2.4.3 Karrierebezogene Leistung. Eine ergänzende Perspektive auf die Leistung am Arbeitsplatz stellt die *karrierebezogene Leistung* (engl. *Career-Role Performance*) dar (Welbourne et al., 1998). Basierend auf der Rollen- und der Identitätstheorie (Burke, 1991; Katz & Kahn, 1978) gehen Welbourne et al. (1998) davon aus, dass Rollen einen wichtigen Teil der sozialen Struktur darstellen (Mead, 1934; Turner, 1978) und zentral sind, um das Verhalten von Beschäftigten in Organisationen zu verstehen (Oeser & Harary, 1964). Auf dieser Grundlage und anknüpfend an andere Forscherinnen und Forscher postulieren Welbourne et al. (1998) fünf Rollen in Organisationen: die Rolle des Stelleninhabers oder der Stellinhaberin, die Rolle des Innovators oder der Innovatorin, die Rolle des Teammitglieds, die Rolle des Organisationsmitglieds sowie die Karriererolle.

Speziell die Karriererolle kann für jede Einzelperson als relevant angesehen werden. So ist der Karriereerfolg von einzelnen Beschäftigten für den Erfolg der gesamten Organisation von Bedeutung (Judge et al., 1999). Daher belohnen Organisationen ihre Beschäftigten für Karriereleistungen wie die Teilnahme an Trainings oder das Aneignen neuer Fähigkeiten, beispielsweise mit Beförderungen, Gehaltserhöhungen oder karrierebezogenen Entwicklungsmöglichkeiten (Ledford, 1991). Damit stellen Organisationen Strukturen für die berufliche Weiterentwicklung ihrer Beschäftigten zur Verfügung (Welbourne et al., 1998). Gleichzeitig ist es für Beschäftigte relevant, selbst Verantwortung für ihre Karriereplanung zu übernehmen. Dabei ist die Aneignung notwendiger Fertigkeiten wesentlich, um den eigenen Wert für die Organisation zu steigern und dadurch aufzusteigen sowie in der eigenen Karriere durch die Organisation gefördert zu werden (Sturges et al., 2005; Welbourne et al., 1998).

Somit bezieht sich die Karriererolle auf die Erlangung der notwendigen Fertigkeiten, um in der eigenen Organisation voranzukommen (Welbourne et al., 1998). Es lassen sich verschiedene Verhaltensweisen beschreiben, die mit der Karriererolle assoziiert sind. Dazu zählen das Erreichen persönlicher Karriereziele und die Entwicklung von relevanten Fähigkeiten, die zukünftig für die eigene Karriere benötigt werden. Weiterhin beinhaltet die Karriererolle, Fortschritte in der eigenen Karriere zu machen sowie nach Karrieremöglichen Ausschau zu halten (Welbourne et al., 1998). Diese Verhaltensweisen, die Karriererolle erfolgreich auszufüllen, werden in der vorliegenden Arbeit als karrierebezogene Leistung bezeichnet.

In der bisherigen Forschung lag der Fokus häufig auf dem Zusammenhang zwischen der Persönlichkeit und dem objektiven und subjektiven Karriereerfolg (z. B. Ng et al., 2005). Ersteres bezieht sich auf ergebnisbezogene Indikatoren wie das Gehalt, die hierarchische Position oder Beförderungen, letzteres auf die Zufriedenheit mit der eigenen Karriere oder dem

Arbeitsplatz (Abele & Spurk, 2009). Wie oben aufgeführt, können verhaltensorientierte Leistungsmaße einen Mehrwert darstellen, da sie unter anderem stärker vom Individuum selbst kontrolliert werden können (z. B. J. P. Campbell & Wiernik, 2015; Sonnentag & Frese, 2012). Zudem wird das Verhalten eher durch intraindividuelle Persönlichkeitsunterschiede beeinflusst (Penney et al., 2011). Daher wird in der vorliegenden Arbeit die karrierebezogene Leistung als Maß für die verhaltensorientierte Leistung in der Karriererolle herangezogen und wird als spezifisches Kriterium der Leistung am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Persönlichkeit untersucht (Welbourne et al., 1998).

2.2.5 Zusammenfassung

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Leistung am Arbeitsplatz Verhaltensweisen umfasst, die den Zielen der Organisation dienen. Wenngleich verschiedene Taxonomien zur Beschreibung der Leistung vorliegen, bezieht sich die vorliegende Arbeit auf die Ansätze, die die Leistung als verhaltensbezogen (statt als ergebnisorientiert) definieren. Auf der Grundlage bisheriger Studien setzt sich die Leistung über einen Generalfaktor hinweg aus spezifischeren Kriterien zusammen. Speziell werden hier die Facetten der kontextuellen Leistung herangezogen, die sich auf das Kooperationsverhalten und das Arbeitsengagement über die Kernaufgaben hinaus beziehen. Des Weiteren wird die unternehmerische Leistung untersucht, die sich auf die unternehmerischen Aspekte diverser Tätigkeiten bezieht, wie andere zu überzeugen und zu leiten. Zudem wird die karrierebezogene Leistung betrachtet, der Verhaltensweisen wie Fortschritte in der Karriere zu machen und sich weiterzubilden zugeordnet werden. Diese Leistungskriterien werden im Zusammenhang mit der Persönlichkeit anhand verschiedener klassischer Beurteilungsquellen sowie differenzierter Beurteilungsansätze erfasst, die nachfolgend dargestellt werden.

2.3 Klassische Beurteilungsquellen der Persönlichkeit und der Arbeitsleistung

Im Folgenden sollen die „klassischen“ Datenquellen zur Beurteilung der Persönlichkeit und der Leistung am Arbeitsplatz dargestellt werden. Dazu werden Selbsteinschätzungen (Abschnitt 2.3.1) und Fremdeinschätzungen (Abschnitt 2.3.2) der Persönlichkeit beschrieben. Zudem soll in Abschnitt 2.3.3 auf Fremdbeurteilungen der Leistung eingegangen werden.

2.3.1 Selbsteinschätzungen der Persönlichkeit

Historisch betrachtet, wurde die Persönlichkeit lange Zeit überwiegend anhand von Selbsteinschätzungen erfasst (Connelly et al., 2022; R. Hogan & Blicke, 2013; Oh et al., 2011). Die Untersuchung von Selbstwahrnehmungen weist demnach eine lange

Forschungstradition auf und kann somit als der „klassische“ Ansatz angesehen werden, um den Zusammenhang der Persönlichkeit mit der Leistung am Arbeitsplatz zu untersuchen (z. B. in Barrick et al., 2001). Von der nachfolgend dargestellten inhaltlichen Interpretation von Selbsteinschätzungen abgesehen, ist deren häufige Verwendung dieser sicherlich auch zu einem gewissen Teil auf die einfachere und komfortable Messung zurückzuführen (Oh et al., 2011).

Die Betrachtung von Selbsteinschätzungen der Persönlichkeit begreift die Persönlichkeit als die Art und Weise, wie sich Personen selbst definieren (McAbee & Connelly, 2016). Dazu zählt das sogenannte verborgene Wissen einer Person über sich selbst. Dabei handelt es sich um für das Persönlichkeitsmerkmal relevante Informationen, die anderen gegenüber nicht gezeigt oder die nicht erkannt werden und nur für die Person selbst sichtbar sind (McAbee & Connelly, 2016). Dies kann durch die unterschiedliche Sichtbarkeit von verschiedenen Persönlichkeitsmerkmalen verstärkt werden (Vazire, 2010). Zudem wird teilweise argumentiert, dass eine Person selbst auf Informationen über ihr Verhalten in sämtlichen Situationen zugreifen kann, während andere nur Zugriff auf eine begrenzte Anzahl an Kontexten haben, in denen sie das Verhalten der Person wahrgenommen haben (Funder, 1995). Daneben können Selbsteinschätzungen auch Verzerrungen in der Selbstwahrnehmung beinhalten (McAbee & Connelly, 2016). So sind Personen beispielsweise motiviert, sich selbst wohlwollend und konsistent mit ihren bisherigen Beobachtungen wahrzunehmen (Kunda, 1990; Robins & John, 1997) oder sie sind bemüht, sich selbst bewusst besser darzustellen und anderen einen gezielten Eindruck zu vermitteln (Paulhus & Trapnell, 2008). Darüber hinaus kann die „klassisch“ untersuchte Selbsteinschätzung der Persönlichkeit aber auch diejenigen Selbstwahrnehmungen beinhalten, die sich mit der Fremdwahrnehmung anderer überschneiden können. Somit wird in der Betrachtung der Selbsteinschätzungen zunächst nicht zwischen mit anderen geteilten und distinkten Wahrnehmungen unterschieden.

2.3.2 Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit

Nachdem lange Zeit überwiegend Selbsteinschätzungen der Persönlichkeit genutzt wurden (Barrick et al., 2001; R. Hogan & Blickle, 2013), demonstrierten Connelly und Ones (2010) wie auch Oh et al. (2011) die valide Vorhersage der Leistung durch Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit und eine substantielle Überlegenheit gegenüber Selbsteinschätzungen. Dabei handelt es sich um durch andere geteilte Fremdwahrnehmungen der Persönlichkeit, wobei in der Betrachtung der fremdeingeschätzten Persönlichkeit klassischerweise zunächst nicht

zwischen mit der zu beurteilenden Person geteilten und distinkten Wahrnehmungen unterschieden wird (McAbee & Connelly, 2016).

Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit beinhalten die für das Persönlichkeitsmerkmal relevanten Eindrücke, die die zu beurteilende Person den Beobachterinnen und Beobachtern vermittelt sowie Informationen, die für andere sichtbar sind (McAbee & Connelly, 2016). Beobachterinnen und Beobachter verfügen meist über kontextspezifisches Wissen über die Persönlichkeit einer Person, welches möglicherweise dem Zugriff der Person selbst auf eine Vielzahl an Kontexten und Situationen überlegen ist (Connelly & Hülshager, 2012). Zudem gelten Fremdeinschätzungen als weniger anfällig für Verzerrungen der Antworten (Connelly & Ones, 2010). Gleichwohl wird angeführt, dass auch Beobachterinnen und Beobachter Wahrnehmungsfehler aufweisen können, wie beispielsweise aufgrund von Stereotypen, Klatsch und Gerüchten (Connelly et al., 2022).

Im Arbeitskontext stellen Kolleginnen und Kollegen eine der häufigsten Beurteilungsquellen für Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit dar (Oh et al., 2011). Im Rahmen dieser Arbeit werden Kolleginnen und Kollegen untersucht, die auf derselben Hierarchieebene wie die zu beurteilende Person tätig sind (d. h. keine Vorgesetzten oder Mitarbeitenden der Person). Diese werden von Connelly und Ones (2010, S. 1097) als „Coworker“ bezeichnet, die durch eine überdurchschnittliche allgemeine Vertrautheit sowie durch mittlere Kenntnisse der Ziele und des sozialen Netzwerks der zu beurteilenden Person gekennzeichnet sind. So verfügen Kolleginnen und Kollegen angesichts einer typischen Arbeitswoche über viele Möglichkeiten, die entsprechende Person zu beobachten (Connelly & Ones, 2010). Außerdem nehmen Kolleginnen und Kollegen die Person in der Regel hauptsächlich im Arbeitskontext wahr – und verfügen damit über Wissen in dem entscheidenden Kontext, wenn es um die Vorhersage der Arbeitsleistung geht. Einschätzungen durch Kolleginnen und Kollegen können zwar aufgrund einer geringeren zwischenmenschlichen Vertrautheit weniger akkurat sein (geringere Überschneidungen mit Selbsteinschätzungen der Person aufweisen) als beispielsweise Einschätzungen durch Familienmitglieder, weisen aber dennoch eine starke kriteriumsbezogene Validität hinsichtlich der Leistung der Person auf (Connelly & Ones, 2010). Connelly und Ones (2010) zufolge ist die Beziehung von Kolleginnen und Kollegen mit der Zielperson zudem durch eine größere Vertrautheit und stärkere Selbstoffenbarung gekennzeichnet, als dies für Vorgesetzte und unterstellte Mitarbeitende der Fall ist, was für die Einschätzung der Persönlichkeitsmerkmale der Zielperson maßgeblich sein sollte. Darüber hinaus sind nach Connelly und Ones (2010) und Oh et al. (2011) Einschätzungen durch mehrere Kolleginnen und

Kollegen vorzuziehen, um idiosynkratisch verzerrte Tendenzen zu reduzieren und die Validität weiter zu erhöhen. Zudem ist die Untersuchung mehrerer Fremdratings Connelly und McAbee (2024) zufolge besonders bei nicht manifesten, zugrundeliegenden Eigenschaften wie der Persönlichkeit besonders wertvoll und kann die Reliabilität von Fremdeinschätzungen erhöhen. Daher werden in der vorliegenden Arbeit die Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit durch zwei Kolleginnen oder Kollegen der zu beurteilenden Person erhoben.

2.3.3 Fremdbeurteilungen der Arbeitsleistung

Während die Persönlichkeit lange Zeit überwiegend per Selbsteinschätzung erfasst wurde (z. B. Barrick & Mount, 1991; Salgado, 1997; Tett et al., 1991), wird die Messung der Leistung am Arbeitsplatz anhand verschiedener (Fremd-) Beurteilungsquellen bereits seit längerem diskutiert (Viswesvaran et al., 1996). Obwohl verschiedene Möglichkeiten existieren, Leistung zu messen (z. B. anhand der Verkaufszahlen von Vertrieblerinnen und Vertrieblern; Penney et al., 2011), sind Leistungsbeurteilungen sowohl in der organisationalen Praxis als auch in der Wissenschaft besonders weit verbreitet (Viswesvaran et al., 1996). Somit gelten Fremdbeurteilungen klassischerweise als das Mittel der Wahl, um die Leistung am Arbeitsplatz zu erfassen (wenn auch diskutiert, z. B. Murphy, 2008). Leistungsbeurteilungen (engl. Performance Ratings) sind subjektive Bewertungen der Leistung, die in Organisationen zu administrativen Zwecken und zwecks Feedbacks sowie zu Forschungszwecken verwendet werden (Viswesvaran et al., 2002). Dabei können die Bewertungen durch verschiedene Personen erfolgen (Viswesvaran et al., 1996). Traditionell werden Leistungsbeurteilungen durch direkte Vorgesetzte der zu beurteilenden Person vorgenommen (Harari & Rudolph, 2017). Daneben haben Multisource-Leistungsbeurteilungen an Popularität gewonnen, bei welchen verschiedene Quellen der Beurteilung genutzt werden (Church & Bracken, 1997; Harari & Rudolph, 2017). Übliche Datenquellen sind dabei zumeist Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen, Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden (d. h. Fremdbeurteilungen) sowie die zu beurteilende Person selbst (Conway & Huffcutt, 1997).

Neben der Fremdbeurteilung durch Vorgesetzte stellt die Fremdbeurteilung der Leistung durch Kolleginnen und Kollegen einen zentralen Bestandteil von Multisource-Leistungsbeurteilungen dar (Bamberger et al., 2005; Hedge et al., 2001). Sie wird als eine der häufigsten Beurteilungsquellen zur Einschätzung der Leistung angeführt (Conway et al., 2001; Viswesvaran et al., 1996). Da die Kolleginnen und Kollegen zumeist auf derselben Hierarchieebene wie die zu beurteilende Person angesiedelt sind, handelt es sich um laterale Beurteilungen (während Bewertungen durch Vorgesetzte bzw. Mitarbeitende nach unten bzw. oben

gerichtet sind; Harari & Rudolph, 2017). Weil Kolleginnen und Kollegen somit oftmals täglich auf gleicher Hierarchieebene mit der zu beurteilenden Person interagieren, sind sie vermutlich in der Lage, einen Großteil ihres Verhaltens zu beobachten. Daher verfügen sie mit hoher Wahrscheinlichkeit über relevante Informationen zur Leistung dieser Person (Conway et al., 2001; DeNisi & Mitchell, 1978). Empirisch konnte gezeigt werden, dass Fremdbeurteilungen der Leistung durch Kolleginnen und Kollegen über andere Beurteilungsquellen hinaus inkrementelle Varianz in objektiveren Leistungskriterien aufklären (Conway et al., 2001). Zudem weisen bisherige Studien auf die Reliabilität und Validität von Fremdbeurteilungen der Leistung durch Kolleginnen und Kollegen hin (z. B. Conway & Huffcutt, 1997; Norton, 1992). Darüber hinaus zeigten sich positive, kleine bis mittlere Zusammenhänge mit Leistungsbeurteilungen durch Vorgesetzte (Conway & Huffcutt, 1997; Hoffman et al., 2010). Nach Connelly und McAbee (2024) ist es bei der Untersuchung längerer Zeiträume, wie es bei Leistungsbeurteilungen der Fall ist, empfehlenswert, mehrere Fremdbeurteilende einzubeziehen. Dies kann auch zu einer höheren Reliabilität beitragen. Daher wird in dieser Arbeit die Leistung am Arbeitsplatz durch zwei weitere Kolleginnen oder Kollegen der relevanten Arbeitsperson beurteilt.

2.4 Das Trait-Reputation-Identität-Arena-blinder Fleck-Fassade-Modell

Neben den zuvor dargestellten „klassischeren“ Beurteilungsquellen werden in der vorliegenden Arbeit auch differenzierte Beurteilungsansätze herangezogen, um den Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und Leistung am Arbeitsplatz zu untersuchen. Dabei werden Selbst- und Fremdbeurteilungen auf Basis des TRI-Modells sowie des erweiterten TRI-ABF-Modells miteinander kombiniert. Im Folgenden wird zunächst auf den theoretischen Hintergrund des TRI-Modells eingegangen (Abschnitt 2.4.1). Anschließend wird das TRI-Modell dargestellt, wobei die einzelnen Faktoren beschrieben werden (Abschnitt 2.4.2). Es folgt die Beschreibung des ABF-Modells und der Faktoren in Abschnitt 2.4.3. Daran anknüpfend wird in Abschnitt 2.4.4 auf das integrierte TRI-ABF-Modell eingegangen.

2.4.1 Theoretischer Hintergrund des Modells

Der theoretische Hintergrund des TRI-Modells basiert auf dem Johari-Fenster, dem Modell der Selbst-Fremd-Wissensasymmetrie sowie der sozioanalytischen Theorie.

Abbildung 2*Das Johari-Fenster*

	der Person selbst bekannt	der Person selbst unbekannt
anderen bekannt	Arena (Trait)	Blinder Fleck (Reputation)
anderen unbekannt	Fassade (Identität)	Unbekannt (Fehler)

Anmerkungen. Modell nach Luft und Ingham (1955) mit den Bezeichnungen nach McAbee und Connelly (2016) in den Klammern.

2.4.1.1 Johari-Fenster. Die konzeptuelle Grundlage des TRI-Modells (McAbee & Connelly, 2016) stellt das *Johari-Fenster* von Luft und Ingham (1955) dar. Dabei handelt es sich um ein Beratungstool, das ursprünglich entwickelt wurde, um verschiedene Persönlichkeitseigenschaften in vier Quadranten einzuteilen. Indem bekannte versus unbekannte Informationen mit der Person selbst versus den Beobachterinnen und Beobachtern gekreuzt werden, entsteht ein zwei-mal-zwei-Raster. Die vier Quadranten des Johari-Fensters sind in Abbildung 2 dargestellt. Der erste Quadrant wird von Luft und Ingham (1955) als *Arena* bezeichnet und spiegelt die geteilten Informationen wider, die dem Selbst und den Beobachterinnen und Beobachtern bekannt sind. Dies beschreibt den öffentlichen Bereich, sozusagen die Bühne einer Persönlichkeit. Der zweite Quadrant *Fassade* erfasst die Selbsterkenntnisse, die nicht mit anderen Personen geteilt werden und somit nur der Person selbst bekannt sind. Damit stellt dieser Quadrant den versteckten Bereich der Persönlichkeit dar. Der dritte Quadrant wird als *blinder Fleck* bezeichnet und repräsentiert die Informationen, die andere wahrnehmen, welche der Person selbst aber nicht bewusst sind oder die sie nicht teilt. Damit sind diese nur den Beobachterinnen und Beobachtern, nicht der Person selbst bekannt. Luft und Ingham (1955) zufolge beinhaltet der vierte und letzte Quadrant die Informationen, die sowohl dem Selbst als auch den Beobachterinnen und Beobachtern unbekannt bleiben bzw. nicht wahrgenommen werden. Nach Luft und Ingham (1961) sind die vier Quadranten voneinander abhängig, sodass Veränderungen in einem Quadranten zu Veränderungen in den anderen führen. So kann sich

die Person selbst den Beobachterinnen und Beobachtern gegenüber offenbaren, was den Arena-Quadranten vergrößert und den Fassade-Quadranten verkleinert. Auch kann Feedback durch die Beobachterinnen und Beobachter dazu beitragen, dass sich der blinde Fleck verringert und mehr Informationen in dem öffentlichen Bereich der Persönlichkeit geteilt werden.

Anders ursprünglich von Luft und Ingham (1955) konzipiert, wird die Logik des Johari-Fensters beim TRI-Modell auf Informationen verschiedener Beurteilungsquellen *innerhalb* eines individuellen kontinuierlichen Persönlichkeitsmerkmals angewandt (Connelly et al., 2022). Auf dieser Grundlage unterscheiden McAbee und Connelly (2016) die Anteile innerhalb einer Persönlichkeitseigenschaft, die nur dem Selbst, nur den Beobachterinnen und Beobachtern, beiden oder niemandem bekannt sind.

2.4.1.2 Modell der Selbst-Fremd-Wissensasymmetrie. Das *Modell der Selbst-Fremd-Wissensasymmetrie* (engl. *Self-Other Knowledge Asymmetry Model*; Vazire, 2010) basiert in Teilen ebenfalls auf dem Johari-Fenster (Luft & Ingham, 1955). Allerdings liegt der Fokus darauf, welche Merkmale der Persönlichkeit am besten von der Person selbst und welche am besten von anderen beurteilt werden. Gemäß dem Modell gibt es Persönlichkeitseigenschaften mit einer geringeren Beobachtbarkeit, die genauer von der Person selbst beurteilt werden können (Vazire, 2010). Dazu zählt zum Beispiel Neurotizismus. Dahingegen sollten andere Personen diejenigen Persönlichkeitseigenschaften akkurater beurteilen können, die einen hohen sozialen Wert haben, wie beispielsweise Intellekt. Persönlichkeitsmerkmale mit einem hohen sozialen Wert weisen eine besondere gesellschaftliche Relevanz und Anerkennung auf. Daher können Personen in Selbstbeurteilungen dazu tendieren, ungewünschte Verhaltensweisen zu verdecken und das gewünschte Verhalten hervorzuheben, sodass das Merkmal eine vermeintlich hohe Ausprägung aufweist (Connelly & Ones, 2010; Funder, 1995).

Relevant für das TRI-Modell ist, dass der Zugriff auf Persönlichkeitsinformationen für das Selbst und für Beobachterinnen und Beobachter asymmetrisch ist (Vazire, 2010). Anders, als die frühere Forschung teilweise nahelegt (Connelly & Ones, 2010; Oh et al., 2011), sind demzufolge Fremdeinschätzungen nicht grundsätzlich Selbsteinschätzungen vorzuziehen. Vielmehr können Informationen über die Persönlichkeit einer Person zwar oftmals akkurater durch andere beobachtet werden. Nach Vazire (2010) sind allerdings einige Informationen größtenteils vor der Öffentlichkeit versteckt und können nur durch die Person selbst beobachtet werden. Dazu zählen zum Beispiel internale Gedanken und Gefühle einer Person, die nicht mit anderen geteilt werden. Nichtsdestotrotz konnten Connelly und Ones (2010) zeigen, dass sich Selbst- und Fremdeinschätzungen stark, aber nicht vollständig überschneiden.

2.4.1.3 Sozioanalytische Theorie. Die *sozioanalytische Theorie* (R. Hogan & Blickle, 2013) bezieht sich auf individuelle Unterschiede im Karriereerfolg aufgrund der Persönlichkeit (J. Hogan & Holland, 2003). Der Theorie zufolge beinhaltet die Persönlichkeit drei Komponenten: Motivation, Identität und Reputation (R. Hogan & Shelton, 1998). Die *Motivation* ist unter anderem biologisch bedingt und besteht aus drei grundlegenden Motiven (R. Hogan & Blickle, 2018; R. Hogan & Shelton, 1998): dem Motiv nach Anschluss, dem Motiv nach Status sowie dem Motiv nach Sinn. Das *Motiv nach Anschluss* (engl. *getting along*) beinhaltet das Bedürfnis nach Aufmerksamkeit, Anerkennung und Akzeptanz, während das *Motiv nach Status* (engl. *getting ahead*) das Bedürfnis nach Status, Macht und Kontrolle beschreibt. Beide Motive betonen die Unvermeidbarkeit sozialer Interaktionen, um diese Bedürfnisse zu stillen (R. Hogan & Blickle, 2018). Das *Motiv nach Sinn* (engl. *finding meaning*) bezieht sich wiederum auf das Bedürfnis nach Vorhersagbarkeit und Ordnung im alltäglichen Leben. Laut der sozioanalytischen Theorie stellt die *Identität* die innere Perspektive der Persönlichkeit dar (R. Hogan & Shelton, 1998). Sie beschreibt, was eine Person über sich selbst denkt und wie sie von anderen gesehen werden möchte. Die Identität beeinflusst, welche sozialen Interaktionen eine Person eingeht, welche Rollen sie einnehmen möchte und wie sie sich dabei verhält (R. Hogan & Shelton, 1998). Die *Reputation* soll die äußere Perspektive der Persönlichkeit darstellen (R. Hogan & Shelton, 1998). Sie umfasst, wie eine Person von anderen wahrgenommen und beschrieben wird. Der sozioanalytischen Theorie zufolge entsteht die Reputation einer Person, indem andere das Verhalten der Person in sozialen Interaktionen bewerten (R. Hogan & Blickle, 2018). Darüber hinaus sind gemäß der sozioanalytischen Theorie die sozialen Fertigkeiten einer Person entscheidend (R. Hogan & Shelton, 1998). So sind Diskrepanzen zwischen der Identität und der Reputation einer Person möglich. Verfügt eine Person über ausgeprägte soziale Fertigkeiten, gelingt es ihr eher, ihre Identität erfolgreich in die gewünschte Reputation zu übersetzen (R. Hogan & Blickle, 2018). Zudem sind Personen mit hohen sozialen Fertigkeiten eher in der Lage, ihr Streben nach Anschluss, Status und Sinn in von anderen positiv beurteilte Handlungen zu übersetzen (R. Hogan & Shelton, 1998).

Grundlegend für das TRI-Modell ist, dass die Persönlichkeit aus der Perspektive der sozioanalytischen Theorie sowohl innere, durch die Person selbst geformte Anteile, als auch äußere, anderen übermittelte Anteile beinhaltet (Connelly et al., 2022; R. Hogan & Blickle, 2013). Somit betonen R. Hogan und Shelton (1998) bereits die Bedeutung der Unterscheidung zwischen der Identität und der Reputation der Persönlichkeit. Dennoch weist das TRI-Modell einige feine, aber relevante Unterschiede zur sozioanalytischen Theorie auf (Connelly et al.,

2022). Unter anderem würde der Reputations-Faktor, so wie in der sozioanalytischen Theorie definiert, durch eine Kombination der Trait- und Reputations-Faktoren des TRI-Modells repräsentiert werden. Auch wird das Konzept der Identität in der sozioanalytischen Theorie noch weiter gefasst und bezieht sich auf soziale Interaktionen, anstatt die Identität vorrangig mathematisch zu interpretieren (Blickle et al., 2018). Nichtsdestotrotz wurde die Interpretation der TRI-Faktoren durch die sozioanalytische Theorie geprägt (Connelly et al., 2022).

2.4.2 *Trait-Reputation-Identität-Modell*

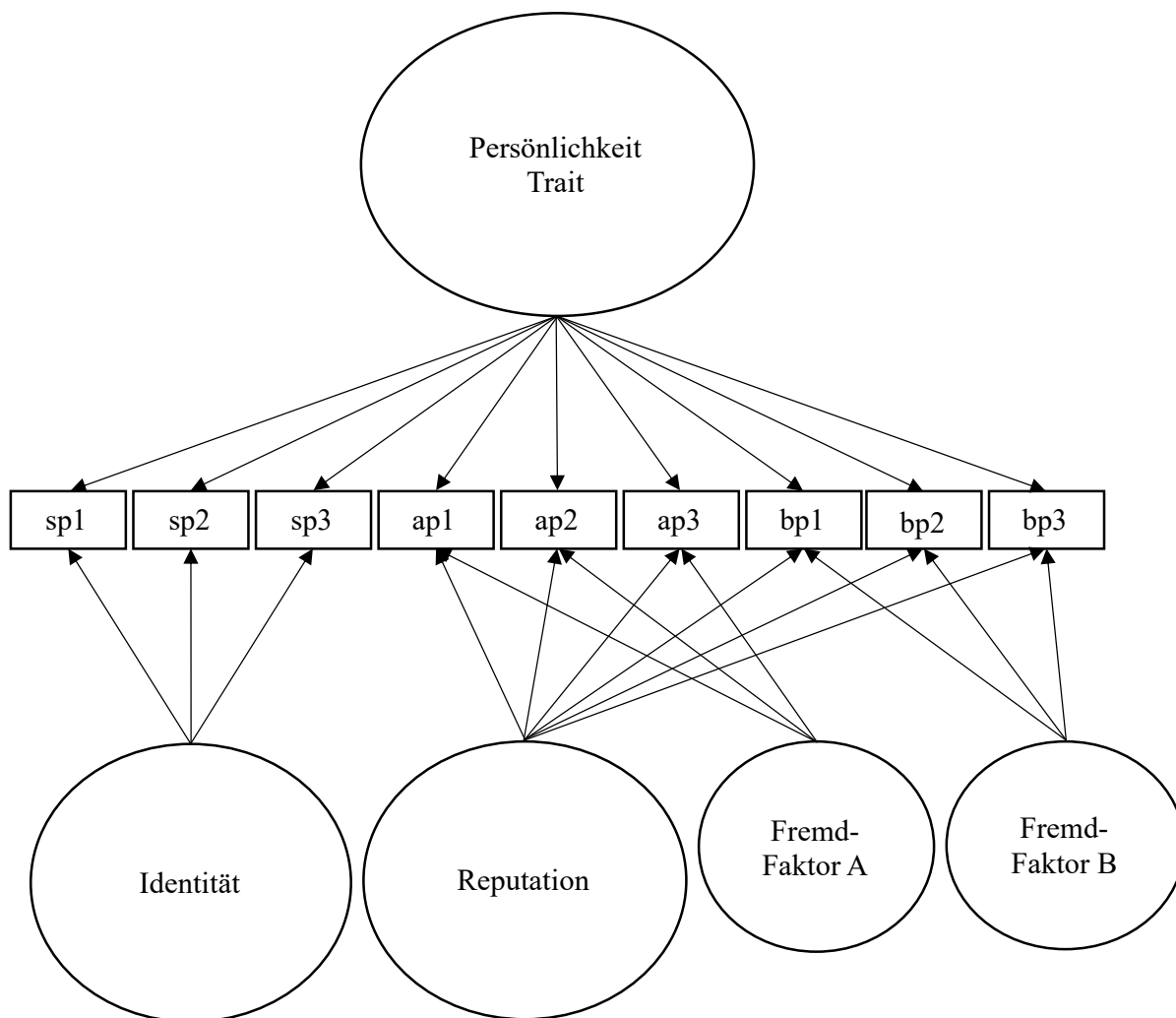
McAbee und Connelly (2016) zufolge beinhaltet eine breitere Sicht auf die Persönlichkeit nicht nur die Betrachtung individueller Unterschiede in den zugrundeliegenden Persönlichkeitsmerkmalen. Vielmehr sollten individuelle Unterschiede auch im Hinblick darauf berücksichtigt werden, wie die Persönlichkeit einer Person durch sie selbst und durch andere wahrgenommen wird. Eine solche Integration stellt das TRI-Modell von McAbee und Connelly (2016) dar. Dabei handelt es sich weniger um ein theoretisches Kausalmodell als um ein methodisch-analytisches Paradigma zur Anwendung auf Multirater-Persönlichkeitsdaten (Connelly et al., 2022). Im Modell finden sowohl der gemeinsame Konsens zwischen Selbst- und Fremdbeurteilungen als auch einzigartige Wahrnehmungen Berücksichtigung, sodass zugrundeliegende Persönlichkeitsmerkmale getrennt von Wahrnehmungsfehlern und idiosynkratischen Erkenntnissen betrachtet werden können (McAbee & Connelly, 2016). Lievens et al. (2025) und Vergauwe et al. (2022) beschreiben das TRI-Modell als Durchbruch und bedeutende Entwicklung in der Persönlichkeitsforschung, da es die Trennung der Varianz zwischen mehreren Beurteilungsquellen der Persönlichkeit ermöglicht. Somit fand die Logik des TRI-Modells bereits Anwendung auf Führungsverhalten (Vergauwe et al., 2022) und Führungseffektivität (Loignon et al., 2025), dunkle Persönlichkeitseigenschaften (Lämmle et al., 2021), Persönlichkeitsitems (Wiedenroth et al., 2025) sowie auf Leistungsbeurteilungen (Schröder et al., 2025; Wihler et al., 2023).

Eine Grundlage des TRI-Modells stellt das oben dargestellte Johari-Fenster (Luft & Ingham, 1955) dar. Angewandt auf einen einzelnen Trait und mehrere Beurteilerinnen und Beurteiler, impliziert das Johari-Fenster ein konfirmatorisches faktorenanalytisches Messmodell (McAbee & Connelly, 2016). Dabei soll die Untersuchung der Effekte latenter Faktoren anstelle von beobachteten Korrelationen einen Vorteil darstellen. Dazu wird ein *Bifactor-Modell* herangezogen (Connelly et al., 2022; Reise, 2012). In Bifactor-Modellen laden Items erstens auf einen *Generalfaktor*, der die geteilte Varianz zwischen allen Items repräsentiert, und zweitens auf eine Reihe von *Gruppenfaktoren*, welche die inkrementelle, geteilte Varianz von

Item-Gruppen über den Generalfaktor hinaus erfassen (Rodriguez et al., 2016). Somit werden im TRI-Modell sowohl Selbst- als auch Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit als wichtige Quellen der Information herangezogen (Wihler et al., 2023). Dabei werden neben Informationen über das zugrundeliegende Persönlichkeitsmerkmal, die zwischen der Person und anderen Beurteilerinnen und Beurteilern geteilt werden, auch Wissensasymmetrien der Selbst- und Fremdbeobachtungen berücksichtigt (McAbee & Connelly, 2016; Vazire, 2010).

Auf dieser Grundlage beschreiben McAbee und Connelly (2016) vier Faktoren (einen Generalfaktor und drei Gruppenfaktoren): Trait, Identität, Reputation und personenspezifische Faktoren. Die Faktoren Trait (Arena), Identität (Fassade) und Reputation (blinder Fleck) sind an die Quadranten des Johari-Fensters angelehnt (siehe Abbildung 2; Luft & Ingham, 1955) und wurden von McAbee und Connelly (2016) umbenannt, da diese Bezeichnungen eher mit der Tradition der Persönlichkeitsforschung übereinstimmen (Vergauwe et al., 2022). Das konzeptuelle TRI-Modell ist in Abbildung 3 dargestellt.

2.4.2.1 Trait. Der *Trait* (engl. *Trait*) stellt den Generalfaktor des TRI-Modells hinsichtlich eines distinkten Persönlichkeitsmerkmals dar (McAbee & Connelly, 2016). Der Trait-Faktor erfasst die geteilte Varianz zwischen allen Items der Selbst- und Fremdeinschätzungen des distinkten Persönlichkeitsmerkmals. Damit beinhaltet der Trait-Faktor den Konsens über das zugrundeliegende Persönlichkeitsmerkmal, der von allen Beurteilerinnen und Beurteilern wie auch der zu beurteilenden Person selbst geteilt wird. Dieser Faktor repräsentiert die historischen Schwerpunkte der Persönlichkeitsforschung: Zum einen entstammt er der Forschungstradition der konsensuellen Validierung als die Übereinstimmung zwischen verschiedenen Beurteilerinnen und Beurteilern (D. T. Campbell & Fiske, 1959; McAbee & Connelly, 2016). Zum anderen spiegelt er die Sichtweise auf Traits als relativ beständige, charakteristische Muster des Affekts und Verhaltens sowie der Kognition und Wünsche wider (Connelly et al., 2022; Revelle & Condon, 2015). In der Erfassung dieser Muster greifen Selbst- und Fremdbenachrichtungen auf unterschiedliche Informationen zurück: Während sich die betroffene Zielperson selbst an vergangene Gedanken, Gefühle, Verhaltensweisen und Wünsche zurückerinnern sollte, müssen Beobachterinnen und Beobachter dieser Zielperson über Verhaltensbeobachtungen auf diese zurückschließen (Connelly et al., 2022). Dafür müssen diese Informationen in beobachtbarem Verhalten ausgedrückt werden. Somit stellt eine Übereinstimmung von Selbst- und Fremdeinschätzungen eine Konsistenz zwischen internalen (d. h. Affekt, Kognition, Wünsche) und externalen (d. h. Verhalten) Manifestationen der Persönlichkeit dar (Connelly et al., 2022).

Abbildung 3*Konzeptuelles TRI-Modell*

Anmerkungen. Konzeptuelles TRI-Modell in Anlehnung an McAbee und Connelly (2016). p = Persönlichkeit; s = Selbstrating; a = Fremdrating A; b = Fremdrating B; Fremd-Faktor = personenspezifischer Faktor.

2.4.2.2 Identität. Die *Identität* (engl. *Identity*) beinhaltet die einzigartigen Selbstwahrnehmungen einer Person in Bezug auf ein distinktes Persönlichkeitsmerkmal (McAbee & Connelly, 2016). Indem die mit Fremdbereichten geteilte Varianz herauspartialisiert wird, erfasst die verbleibende Residualvarianz in Selbstberichten die verdeckten Manifestationen eines Persönlichkeitsmerkmals sowie verzerrte Selbstwahrnehmungen (McAbee & Connelly, 2016). Damit stellt der Identitäts-Faktor die isolierte, divergente und unter Umständen verzerrte Selbstsicht auf die Persönlichkeit der Person dar (Connelly et al., 2022). Auf der einen Seite enthält die Identität für das Persönlichkeitsmerkmal relevante Informationen, die nur für die Person selbst verfügbar sind (McAbee & Connelly, 2016). Das kann zum Beispiel eine

geheime Leidenschaft für Kunst, heimliches Grübeln oder eine Abneigung gegen spontane Aktivitäten sein, die die Person für sich behält. Somit kann die Person selbst über Wissen verfügen, das anderen Personen gegenüber nicht gezeigt wird und somit verborgen bleibt (McAbee & Connelly, 2016). Dies kann besonders für Persönlichkeitsmerkmale mit einer geringen Sichtbarkeit gelten (Vazire, 2010). Zudem hat die Person selbst Zugriff auf ihr Verhalten in sämtlichen Kontexten ihres Lebens, während andere das Verhalten nur begrenzt wahrnehmen können (Funder, 1995). Auf der anderen Seite beinhaltet die Identität Fehler in der Selbstwahrnehmung (McAbee & Connelly, 2016). So kann die Selbstwahrnehmung systematisch verzerrt sein, da Personen motiviert sind, sich selbst akkurat, wohlwollend, konsistent mit früheren Beobachtungen und einen positiven Eindruck nach außen vermittelnd wahrzunehmen (Kunda, 1990; Robins & John, 1997). Zudem erfasst der Identitäts-Faktor auch die individuellen Unterschiede im Ausmaß der potenziellen Verzerrungen von Selbstberichten (Paulhus, 2002). Demnach können Personen zum Beispiel einen ausgeprägten Identitäts-Faktor der Gewissenhaftigkeit haben, da sie ihre Unordnung external attribuieren (zum Beispiel auf ihre Mitbewohnerinnen und -bewohner), sich nicht an die Situationen erinnern, in denen sie wichtige Aufgaben hinausgezögert haben, oder Feedback zu unzuverlässigem Verhalten vernachlässigen (Connelly et al., 2022; Ostendorf & Angleitner, 2004).

2.4.2.3 Reputation. Die *Reputation* (engl. *Reputation*) beinhaltet die Eindrücke in Bezug auf ein distinktes Persönlichkeitsmerkmal, die anderen vermittelt werden und die sich von der Selbstwahrnehmung unterscheiden (McAbee & Connelly, 2016). Damit erfasst der Reputations-Faktor die geteilten Fremdwahrnehmungen, die distinkt von der Selbstwahrnehmung sind. Während abweichende Fremdwahrnehmungen häufig (vorschnell) als Fehler interpretiert werden (Smith et al., 2024), beinhaltet ihr gemeinsamer Konsens Connelly et al. (2022) zufolge eine wertvolle Perspektive über die Übereinstimmung mit Selbstberichten hinaus. Wie die Identität enthält die Reputation für das Persönlichkeitsmerkmal relevante Informationen, die nur für die Beobachterinnen und Beobachter verfügbar sind (McAbee & Connelly, 2016). Dies kann zum Beispiel ein ängstlicher Gesichtsausdruck vor einer Präsentation sein. Darüber hinaus beschreiben McAbee und Connelly (2016) vier Ursachen, weshalb die Wahrnehmungen von Beobachterinnen und Beobachtern systematisch von der Selbstwahrnehmung abweichen können. Erstens kann die Reputation aus der Intention der Person selbst resultieren, gezielt Eindrücke durch Verhaltensweisen zu vermitteln, die von ihren internalen Emotionen, Gedanken und Wünschen abweichen (engl. *Impression Management*; Connelly et al., 2022). So kann sich eine Person am Arbeitsplatz als gewissenhaft, emotional stabil und verträglich

präsentieren, obwohl sie beispielsweise eigentlich ihre Büroschlüssel nicht mehr findet, sich innerlich Sorgen macht und ihre Kolleginnen und Kollegen als lästig empfindet. Die Abweichungen in der Wahrnehmung durch Beobachterinnen und Beobachter können aber auch durch eine unbeabsichtigte, fehlerhafte Vermittlung der Identität entstehen (Connelly et al., 2022; R. Hogan & Blickle, 2013; McAbee & Connelly, 2016). Zweitens wird diskutiert, ob kontextspezifische Wahrnehmungen allgemeinen, situationsübergreifenden Beobachtungen überlegen sind (z. B. Connelly & Hülshager, 2012). So nehmen Kolleginnen und Kollegen eine Person hauptsächlich bei der Arbeit wahr, erleben sie aber nicht zwangsläufig in ihrem Privatleben (Connelly et al., 2022). Demnach könnte eine Person beispielsweise privat gerne spontan in unbekannte Länder reisen, es bei der Arbeit aber bevorzugen, bekannte Routineaufgaben zu erledigen, die sie vorher sorgfältig in To-do-Listen notiert hat. Drittens besteht auch die Reputation aus Fehlern in der Wahrnehmung der Beobachterinnen und Beobachter (McAbee & Connelly, 2016). So können Beobachterinnen und Beobachter Stereotype miteinander teilen, die zur Konvergenz ihrer Wahrnehmungen beitragen (Connelly et al., 2022), zum Beispiel basierend auf dem Aussehen der Person (McAbee & Connelly, 2016). Empirisch hängt beispielsweise die physische Attraktivität einer Person damit zusammen, wie ihre Persönlichkeit wahrgenommen wird (z. B. Segal-Caspi et al., 2012). Viertens können andere Personen ihre Beobachtungen untereinander kommunizieren, indem sie über die Person tratschen oder lästern.

Die Modellierung des oben dargestellten Traits und der Reputation differenziert die Wahrnehmungen von Beobachterinnen und Beobachtern in zwei Komponenten: Während der Trait die Fremdwahrnehmungen beinhaltet, die dem Selbstbild der Person entsprechen, erfasst die Reputation die Fremdwahrnehmungen, die außerhalb der Selbstwahrnehmung oder der beabsichtigten Selbstdarstellung liegen (Connelly et al., 2022). Dies kann die Vermittlung ungewollter Eindrücke beinhalten, wohingegen versteckte sowie verzerrte Anteile der Selbstsicht in der Identität abgebildet werden (McAbee & Connelly, 2016).

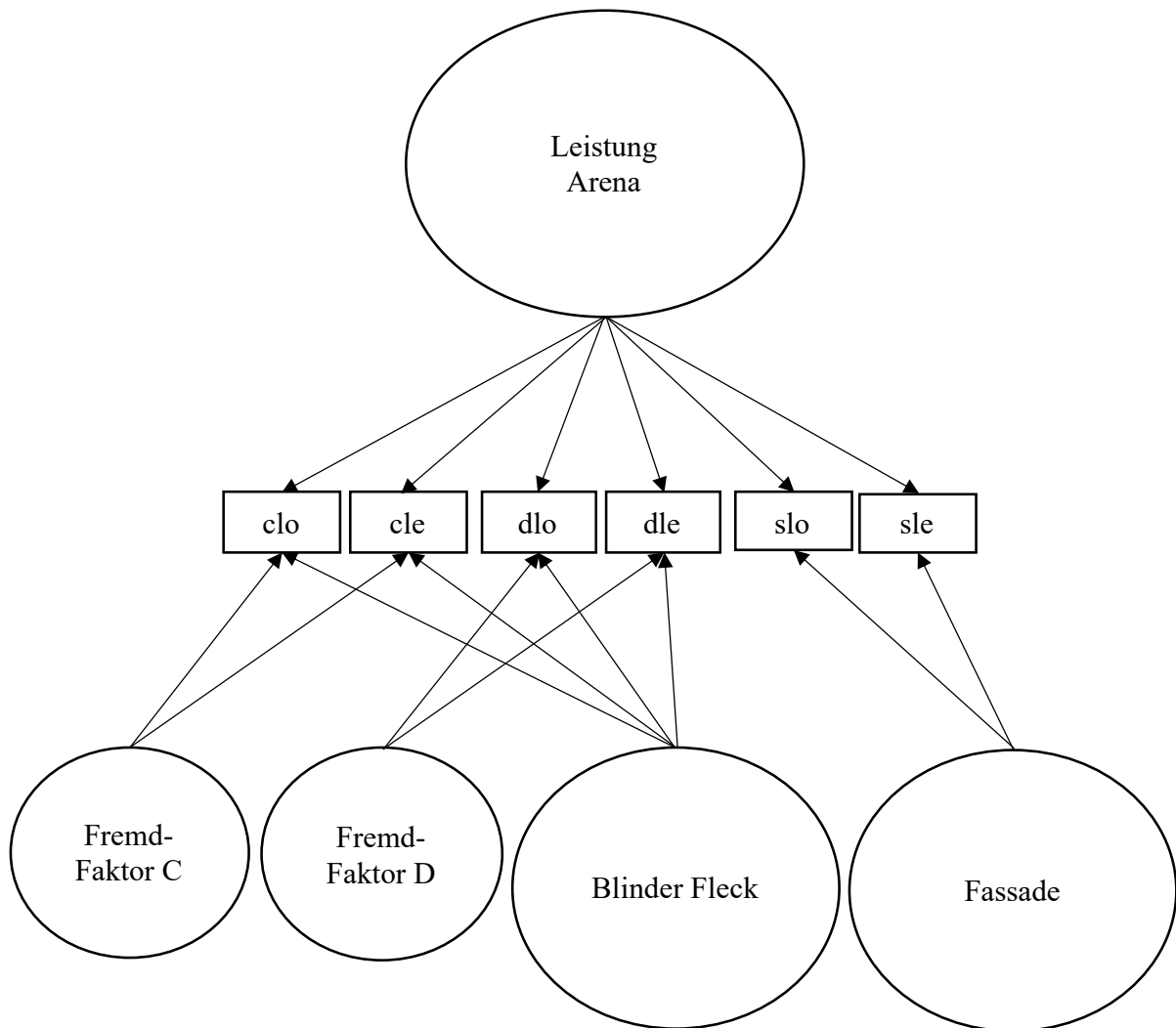
2.4.2.4 Personenspezifische Faktoren. Schließlich differenzieren McAbee und Connelly (2016) *personenspezifische Faktoren* (engl. *Observer Uniqueness Factors*) für die verschiedenen Beobachtenden. Diese beinhalten einzigartige Informationen in Bezug auf ein distinktes Persönlichkeitsmerkmal, die spezifisch für jede Beobachterin und jeden Beobachter sind. Damit erfassen sie die Wahrnehmungen des Persönlichkeitsmerkmals, die völlig im Auge der betrachtenden Person liegen (Blickle et al., 2018). Die personenspezifischen Faktoren werden aus der Residualvarianz gebildet, die nicht in der geteilten Wahrnehmung der

Beobachterinnen und Beobachter (Reputation) oder in der mit der Selbstbeobachtung geteilten Wahrnehmung (Trait) erfasst wird (Connelly et al., 2022).

2.4.3 *Arena-blinder Fleck-Fassade-Modell*

Vor der Anwendung von Bifactor-Modellen auf die Persönlichkeit wurden ähnliche Ansätze zur Erfassung der Leistung am Arbeitsplatz bereits früher verfolgt (Hoffman et al., 2010; McAbee & Connelly, 2016; Wihler et al., 2023). Sogenannte Multisource-Leistungsbeurteilungen finden in der Praxis (z. B. als 360° Feedback) und in der Forschung bereits über längere Zeit Anwendung (Church & Bracken, 1997; Giordano et al., 2020; Hoffman et al., 2010). So wird zwar wie beschrieben angenommen, dass ein Generalfaktor der Leistung sowie verschiedene Leistungsdimensionen existieren (Giordano et al., 2020; Viswesvaran et al., 2005). Allerdings zeigen Hoffman et al. (2010) wie auch Giordano et al. (2020), dass einzigartige Perspektiven der individuellen Beurteilerinnen und Beurteiler sowie zwischen den verschiedenen Beurteilungsquellen geteilte Ansichten einen größeren Anteil der Varianz erklären. Demnach scheinen diese sowohl Selbst- als auch Fremdbeurteilungen zu beeinflussen, sodass eine isolierte Betrachtung der Beurteilungsquellen zu Verzerrungen führen kann (Schröder et al., 2025; Wihler et al., 2023). Das konzeptuelle ABF-Modell ist in Abbildung 4 dargestellt, das allerdings bisher noch in keiner empirischen Untersuchung zur Anwendung gekommen ist.

Anknüpfend an die Ergebnisse von Hoffman et al. (2010) beschreiben Wihler et al. (2023) das *Arena-blinder Fleck-Fassade-Modell*. Dieses basiert auf der Logik und den Bezeichnungen des Johari-Fensters (Luft & Ingham, 1955). Die *Arena* (engl. *Arena*) erfasst die über alle Leistungsbeurteilungen geteilte Varianz, welche die gemeinsamen Wahrnehmungen der Leistung am Arbeitsplatz widerspiegelt (Wihler et al., 2023). Der *blinde Fleck* (engl. *Blind Spot*) beschreibt die durch Fremdbeurteilerinnen und -beurteiler geteilte Sicht auf die Leistung der Person. Die *Fassade* (engl. *Façade*) beinhaltet die einzigartigen Wahrnehmungen der Leistung durch die Person selbst. Darüber hinaus werden *personenspezifische Faktoren* (engl. *Observer Uniqueness Factors*) erfasst, die die einzigartige Wahrnehmung der individuellen Fremdbeurteilenden auf die Leistung der Person repräsentieren.

Abbildung 4*Konzeptuelles ABF-Modell*

Anmerkungen. Konzeptuelles ABF-Modell in Anlehnung an Wihler et al. (2023). l = Leistung; s = Selbstrating; c = Fremdrating C; d = Fremdrating D; Fremd-Faktor = personenspezifischer Faktor; o = odd; e = even.

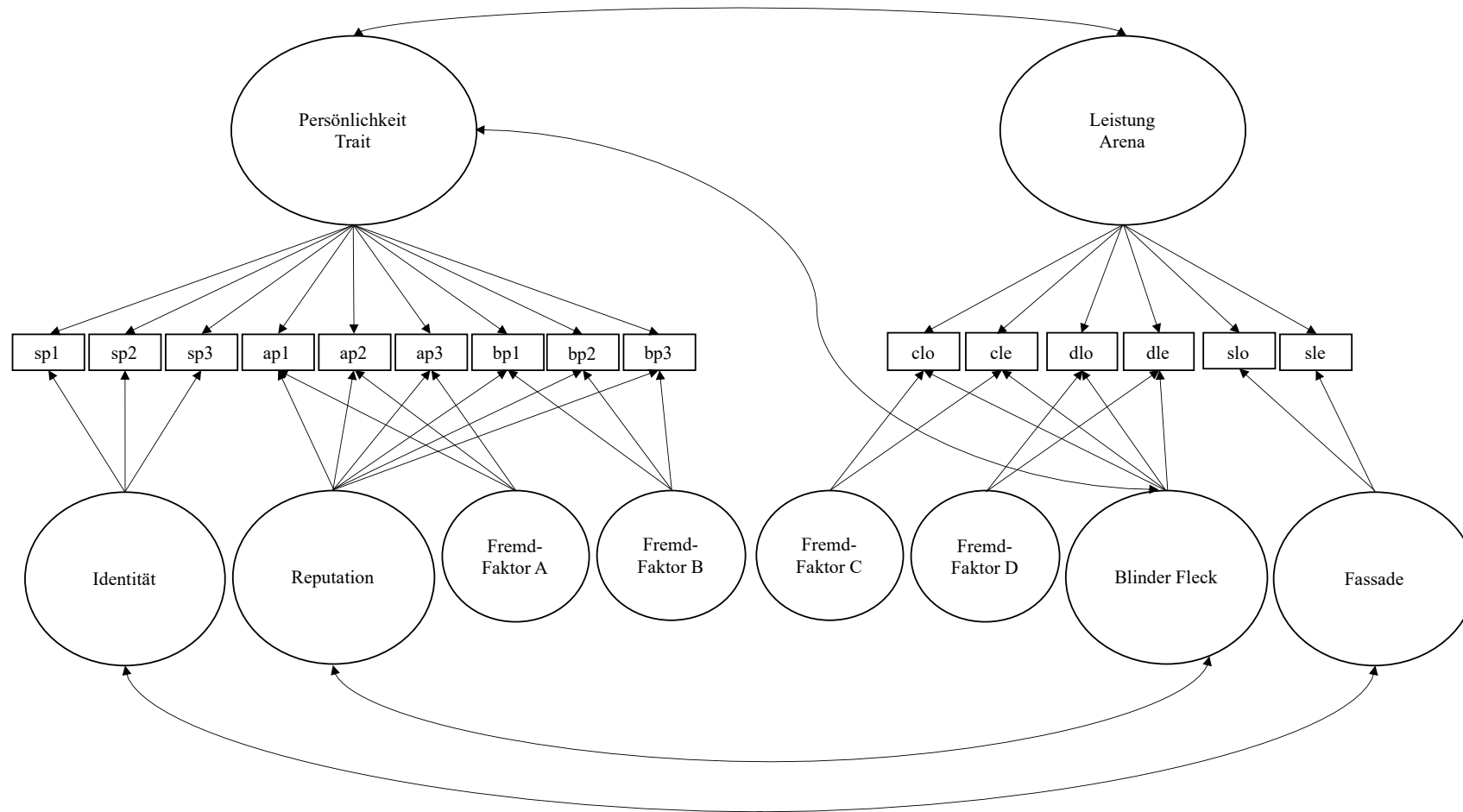
2.4.4 Integriertes Modell

Die Studie von Wihler et al. (2023) geht über bisherige Studien zum TRI-Modell hinaus (z. B. Connelly et al., 2022), indem sie das TRI-Modell (McAbee & Connelly, 2016) um das ABF-Modell (Hoffman et al., 2010) erweitert. Das TRI-ABF-Modell berücksichtigt damit sowohl für die Persönlichkeit als auch für die Leistung geteilte Informationen sowie beurteilungsspezifische Varianz (Wihler et al., 2023). Indem Selbst- und Fremdbeurteilungen der Persönlichkeit und der Leistung kombiniert werden, können mögliche Wissensasymmetrien überwunden und sämtliche Informationen zum Zusammenhang der Persönlichkeit mit der Leistung am Arbeitsplatz genutzt werden (Vazire, 2010). Da die Varianz, die durch alle Beurteilerinnen und Beurteiler geteilt wird, von spezifischer (Fehler-) Varianz getrennt wird, können zudem mögliche Verzerrungen in den Beurteilungen kontrolliert werden, die andernfalls möglicherweise die Ergebnisse beeinflusst hätten (König et al., 2017). Das konzeptuelle, integrierte TRI-ABF-Modell ist in Abbildung 5 dargestellt. Es ist Gegenstand der vorliegenden Studie, dieses Modell erstmals empirisch umzusetzen. In einer früheren Modellierung von Wihler et al. (2023) wurden von der Zielperson und zwei identischen Fremdbeurteilenden sowohl die Persönlichkeits- als auch die Leistungsdimension beurteilt. In der vorliegenden Studie werden dagegen von zwei Kolleginnen und Kollegen die Persönlichkeitsdimensionen und zwei anderen Kolleginnen und Kollegen die Leistungsdimensionen beurteilt.

2.4.5 Zusammenfassung

Zusammenfassend haben McAbee und Connelly (2016) auf der Grundlage des Johari-Fensters, des Modells der Selbst-Fremd-Wissensasymmetrie und der sozioanalytischen Theorie das TRI-Modell entwickelt. Im TRI-Modell werden Selbst- und Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit kombiniert, sodass sowohl geteilte als auch spezifische Informationen und einzigartige Wahrnehmungen der Person selbst und der Fremdbeobachterinnen und -beobachter berücksichtigt werden. Wihler et al. (2023) haben das Modell auf der Grundlage des Johari-Fensters und der Ergebnisse von Hoffman et al. (2010) auf die Leistung am Arbeitsplatz angewandt und um das ABF-Modell erweitert. In dem integrierten TRI-ABF-Modell werden in der vorliegenden Arbeit die Trait-, Reputations- und Identitäts-Faktoren der Persönlichkeit im Zusammenhang mit den Arena-, blinder Fleck- und Fassade-Faktoren der Leistung am Arbeitsplatz untersucht, unter der Berücksichtigung personenspezifischer Faktoren.

Abbildung 5
Konzeptuelles TRI-ABF-Modell



Anmerkungen. Integriertes TRI-ABF-Modell in Anlehnung an Wihler et al. (2023). P = Persönlichkeit; l = Leistung; s = Selbstrating; a = Fremdrating A; b = Fremdrating b; c = Fremdrating C; d = Fremdrating D; Fremd-Faktor = personenspezifischer Faktor; o = odd; e = even.

3 Herleitung der Hypothesen

Im nachfolgenden Kapitel werden aufbauend auf den theoretischen Grundlagen die Forschungsfragen und die Hypothesen der vorliegenden Arbeit hergeleitet. Dazu werden im Abschnitt 3.1 zunächst die beiden Forschungsfragen dargestellt. Daran anknüpfend werden in Abschnitt 3.2 die Hypothesen zur ersten Forschungsfrage in den Hypothesensets 1 bis 5 hergeleitet. Diese gliedern sich nach den fünf Persönlichkeitsdimensionen des FFM und beziehen sich auf die Herleitung der theoretisch-inhaltlichen Zusammenhänge der Domänen vs. Aspekte der Persönlichkeit mit den spezifischen Leistungskriterien. Schließlich folgt in Abschnitt 3.3 die Herleitung der Hypothesensets 6 bis 8, die sich auf die zweite Forschungsfrage beziehen. Diese widmen sich dem Vergleich der vier untersuchten Beurteilungsansätze in Bezug auf die dargestellten Zusammenhänge.

3.1 Forschungsfragen

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen der Persönlichkeit und der Leistung am Arbeitsplatz. Obwohl die Leistung am Arbeitsplatz und die Persönlichkeit eine große Relevanz aufweisen (z. B. Judge et al., 2013; Sonnentag & Frese, 2005) und der Zusammenhang bereits vielfach untersucht wurde (z. B. Barrick et al., 2001), zeigen sich teilweise gemischte Befunde hinsichtlich der Stärke der Zusammenhänge, der Bedeutung der einzelnen Persönlichkeitsdimensionen sowie der Validität der verschiedenen Beurteilungsquellen (z. B. Barrick et al., 2001; Connelly & Ones, 2010). Daher soll übergeordnet untersucht werden, wie valide die Persönlichkeit mit der Leistung am Arbeitsplatz zusammenhängt. Dazu werden zwei Forschungsfragen adressiert: Erstens, ist die Kriteriumsvalidität höher, wenn schmalere Persönlichkeitsaspekte anstelle von übergeordneten, breiteren Persönlichkeitsdomänen im Zusammenhang mit korrespondierenden spezifischen Leistungskriterien untersucht werden? Zweitens, welche Beurteilungsansätze zur Erfassung des Zusammenhangs zwischen Persönlichkeit und Leistung am Arbeitsplatz weisen eine höhere Kriteriumsvalidität auf? Bevor darauf aufbauend die Hypothesen hergeleitet werden, sollen die beiden Forschungsfragen zunächst ausgeführt werden.

3.1.1 Erste Forschungsfrage: Kriteriumsvalidität korrespondierender Persönlichkeitsaspekte

Zum einen soll in dieser Arbeit die Forschungsfrage beantwortet werden, ob die Kriteriumsvalidität höher ist, wenn schmalere Persönlichkeitsaspekte anstelle von übergeordneten, breiteren Persönlichkeitsdomänen im Zusammenhang mit korrespondierenden spezifischen

Leistungskriterien untersucht werden. Eine mögliche Erklärung für die teilweise gemischten Befunde (z. B. Oh et al., 2011) könnte unter anderem darin liegen, dass die Untersuchung des Zusammenhangs bislang oftmals anhand breiterer, nicht aufeinander abgestimmter Konstrukte erfolgte. So haben Barrick et al. (2001), Connelly und Ones (2010) sowie Connelly et al. (2022) die breiteren Persönlichkeitsdomänen untersucht (Costa & McCrae, 1992b). Zudem werden teilweise allgemeinere Leistungskriterien herangezogen, wie beispielsweise die aggregierte Gesamtarbeitsleistung über verschiedene Leistungskriterien hinweg (Oh et al., 2011). Zwar untersuchen andere Forscherinnen und Forscher spezifischere Leistungskriterien, beziehen sich dabei aber auf Zusammenhänge aller breiteren FFM-Dimensionen mit allen spezifischeren Leistungskriterien (z. B. Barrick et al., 2001).

Dahingegen plädieren mehrere Autorinnen und Autoren dafür, vorrangig *korrespondierende Konstrukte* zu untersuchen. So befürworten verschiedene Forscherinnen und Forscher (z. B. Blickle et al., 2015; Hurtz & Donovan, 2000; Oswald et al., 2013; Tett & Christiansen, 2007; Wihler, Meurs, Wiesmann, et al., 2017) die Untersuchung schmalere Persönlichkeitsmerkmale, wie die Persönlichkeitsaspekte nach DeYoung et al. (2007). Diese sind hierarchisch unterhalb der breiteren Persönlichkeitsdomänen des FFM einzuordnen (Costa & McCrae, 1992a), gelten aber als sparsamer und besser begründbar als die Facetten des FFM (DeYoung et al., 2007). Zudem wird dafür argumentiert, die untersuchten Konstrukte sowohl inhaltlich als auch hinsichtlich der Breite bzw. Spezifität (engl. *Bandwidth*) aufeinander abzustimmen (J. Hogan & Holland, 2003; Hough & Furnham, 2003; Judge et al., 2013; Tett & Christiansen, 2007). Damit sollten Prädiktor und Kriterium auf dem gleichen Niveau der Spezifität und unter Berücksichtigung einer inhaltlichen Passung erfasst werden (Wihler et al., 2023). Demnach konnte bisher die Untersuchung der Zusammenhänge allgemeiner Traits mit spezifischen Verhaltensweisen oder umgekehrt in nicht-signifikanten Ergebnissen resultieren.⁷

Daher werden in der vorliegenden Arbeit die schmalere Aspekte der Persönlichkeit (DeYoung et al., 2007) jeweils im Zusammenhang mit inhaltlich korrespondierenden, spezifischen Leistungskriterien untersucht. Daneben werden zur Anknüpfung an bisherige Studien (Barrick et al., 2001; Connelly et al., 2022; Connelly & Ones, 2010) die breiteren Persönlichkeitsdomänen des FFM untersucht (Costa & McCrae, 1992b). Dazu werden die fünf Persönlichkeitsdomänen sowie die jeweils zugehörigen zwei Aspekte einem inhaltlich

⁷ Diese Debatte lässt sich in den Kontext des sog. Bandbreiten-Genauigkeits-Dilemmas (engl. *Bandwidth-Fidelity Dilemma*) einordnen, siehe dazu z. B. J. Hogan und Roberts (1996).

korrespondierenden Leistungskriterium zugeordnet. Gemäß dem dargestellten Prinzip der Konstruktkorrespondenz wird angenommen, dass jeweils einer der beiden Aspekte innerhalb einer Persönlichkeitsdomäne eine höhere Kriteriumsvalidität aufweist als der andere Aspekt und die übergeordnete Domäne.

3.1.2 Zweite Forschungsfrage: Kriteriumsvalidität der Beurteilungsansätze

Zum anderen soll in dieser Arbeit die Frage beantwortet werden, welche Beurteilungsansätze zur Erfassung des Zusammenhangs zwischen Persönlichkeit und Leistung eine höhere Kriteriumsvalidität aufweisen. In früheren Studien wurde oftmals die selbsteingeschätzte Persönlichkeit erfasst, wobei sich gemischte Befunde zum Zusammenhang mit der Leistung zeigten (z. B. Barrick & Mount, 1991; Salgado, 1997; Tett et al., 1991). Dahingegen fanden spätere Studien eine teilweise deutlich höhere Validität der fremdeingeschätzten Persönlichkeit (Connelly & Ones, 2010; Oh et al., 2011). Jüngste Studien berücksichtigen hingegen anhand des TRI-Modells sowohl Selbst- als auch Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit, wobei zwischen geteilten und einzigartigen Selbst- und Fremdwahrnehmungen differenziert wird (Connelly et al., 2022; McAbee & Connelly, 2016). Während in diesen Studien meist die fremdbeurteilte Leistung als Kriterium untersucht wurde, erweitern Wihler et al. (2023) das TRI-Modell um einen parallelen Ansatz zur Erfassung der Leistung. Im TRI-ABF-Modell werden geteilte und spezifische Selbst- und Fremdbeurteilungen der Persönlichkeit *und* der Leistung erfasst. Wihler et al. (2023) nutzten bislang sich überschneidende Fremdratings, so dass zwei Personen sowohl die Persönlichkeit als auch die Leistung beurteilt haben, was zu Überschätzungen aufgrund eines Monosource-Bias (Podsakoff et al., 2012) führen kann. Zudem zeigen sich auch in der Anwendung des TRI-Modells gemischte Ergebnisse, beispielsweise hinsichtlich der Trait-Faktoren (Connelly et al., 2022; Wihler et al., 2023).

Daher werden in der vorliegenden Arbeit die verschiedenen Beurteilungsansätze zur Erfassung des Zusammenhangs zwischen der Persönlichkeit und der Leistung hinsichtlich ihrer Kriteriumsvalidität verglichen. Dazu werden die in der ersten Forschungsfrage beschriebenen Zusammenhänge anhand der Modelle zwischen a) Selbsteinschätzungen der Persönlichkeit und Fremdbeurteilungen der Leistung (Barrick et al., 2001), b) Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit und Fremdbeurteilungen der Leistung (Connelly & Ones, 2010), c) dem TRI-Modell der Persönlichkeit und Fremdbeurteilungen der Leistung (Connelly et al., 2022) sowie d) dem TRI-ABF-Modell (Wihler et al., 2023) getestet und zur Beantwortung der zweiten Forschungsfrage gruppenweise verglichen. Das Innovative der vorliegenden Studie ist, dass die Fremdbeurteilungsquellen für die Persönlichkeits- und die Leistungsdimensionen im

Gegensatz zur Studie von Wihler et al. (2023) getrennt sind. Dadurch weist das zu prüfende Design eine zusätzlich gesteigerte Aussagekraft auf, da artifizielle Monosource-Überschätzungen somit ausgeschlossen werden können.

Schließlich basiert die Verknüpfung dieser beiden Forschungsfragen auf der Annahme des TRI-ABF-Modells, dass Leistungskriterien mit korrespondierenden Persönlichkeitsaspekten die höchsten Kriteriumsvaliditäten (im Sinne der Übereinstimmungsvalidität) aufweisen sollten.

3.2 Hypothesensets zur ersten Forschungsfrage

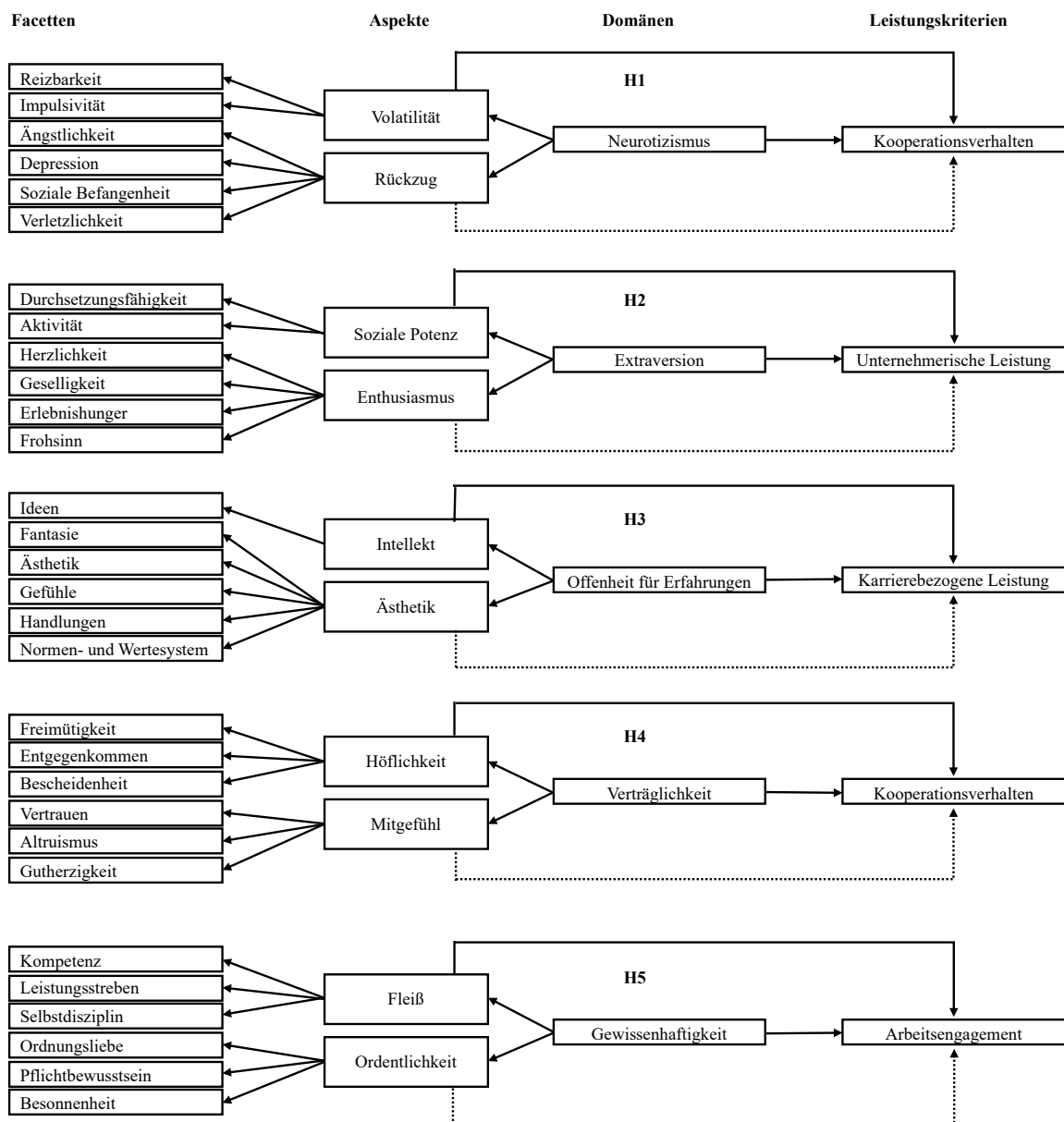
In der vorliegenden Arbeit sollen insgesamt acht Hypothesensets untersucht werden. Die Hypothesensets 1-5 beziehen sich auf die erste Forschungsfrage, ob die Kriteriumsvalidität in der Untersuchung der mit spezifischen Leistungskriterien korrespondierenden, schmalen Persönlichkeitsaspekte höher ausfällt im Vergleich zur Untersuchung der breiteren Persönlichkeitsdomänen sowie der inhaltlich augenscheinlich weniger passenden Aspekte. Jedes der fünf Hypothesensets zur ersten Forschungsfrage widmet sich einer der fünf Persönlichkeitsdimensionen des FFM, angefangen bei Neurotizismus, Extraversion und Offenheit für Erfahrungen, hin zu Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit (Costa & McCrae, 1992b). Zur Anknüpfung an die bisherige Forschung (Barrick et al., 2001; Connelly et al., 2022; Connelly & Ones, 2010) wird im Folgenden zunächst die jeweilige Persönlichkeitsdomäne einem passenden Leistungskriterium zugeordnet und dieser Zusammenhang hergeleitet. Anschließend wird der Zusammenhang des Aspekts innerhalb der Persönlichkeitsdomäne hergeleitet, der stärker mit dem Leistungskriterium korrespondieren sollte (DeYoung et al., 2007; Wihler et al., 2023). Dieser Zusammenhang wird dann in Bezug auf den anderen Aspekt und auf die übergeordnete Domäne verglichen. Eine Übersicht über die Hypothesensets 1-5 vor dem Hintergrund der Struktur der Persönlichkeit und der untersuchten Leistungskriterien ist in Abbildung 6 dargestellt.

Neben der Erweiterung bisheriger Studien im Hinblick auf die Untersuchung der Persönlichkeitsaspekte werden die jeweiligen Zusammenhänge anhand der vier verschiedenen Beurteilungsansätze untersucht, anstatt sich auf einzelne Beurteilungsquellen bzw. Modelle zu beschränken (Barrick et al., 2001; Connelly et al., 2022; Connelly & Ones, 2010; Wihler et al., 2023). Wie aufgeführt, werden dazu die Zusammenhänge der Persönlichkeitsdomänen und -aspekte mit den Leistungskriterien anhand der Selbst-Fremd-, Fremd-Fremd-, TRI-Fremd- und TRI-ABF-Modelle der Persönlichkeit (erstgenannte Beurteilungsquelle) und der Leistung

(zweitgenannte Beurteilungsquelle) untersucht. Da sich die zweite Forschungsfrage explizit auf die Beurteilungsansätze bezieht, werden diese Modelle im Abschnitt 3.3 in den Hypothesensets 6-8 ausführlicher betrachtet. Somit liegt der Fokus im Folgenden auf der theoretisch-inhaltlichen Betrachtung der Zusammenhänge (ohne zunächst genauer auf die Beurteilungsansätze einzugehen).

Abbildung 6

Übersicht Hypothesensets 1-5



Anmerkungen. Abbildung in Anlehnung an Wihler et al. (2023). Übersicht über die Struktur der Persönlichkeit, die untersuchten Leistungskriterien und die Hypothesensets 1-5. H = Hypothesenset.

3.2.1 *Hypothesenset 1: Neurotizismus, Volatilität und Kooperationsverhalten*

Im Folgenden wird das erste Hypothesenset der Arbeit dargestellt. Dieses befasst sich mit dem Neurotizismus als Persönlichkeitsdomäne, Volatilität (und Rückzug) als dessen Aspekte und dem Kooperationsverhalten als spezifischem Leistungskriterium mit einem Schwerpunkt auf der theoretisch-inhaltlichen Betrachtung der Zusammenhänge.

3.2.1.1 Neurotizismus und Kooperationsverhalten. Umgepolt als emotionale Stabilität, zählt Neurotizismus zu dem Persönlichkeitsfaktor höherer Ordnung, der die erfolgreiche Sozialisation von Individuen beschreibt (Digman, 1997). Damit wird das Streben nach Anschluss, Anerkennung und Akzeptanz verbunden (Anschlussmotiv der sozioanalytischen Theorie; R. Hogan & Blickle, 2013). Somit kann die emotionale Stabilität als Wunsch einer Person sich prosozial zu verhalten interpretiert werden (Chiaburu et al., 2011). Demnach stellen Interaktionen mit anderen Personen einen wesentlichen Bestandteil der emotionalen Stabilität dar (Mount et al., 1998). Umgekehrt erleben Personen, die eine hohe Neurotizismus-Ausprägung aufweisen, eher Schwierigkeiten in der Interaktion mit anderen (R. Hogan & Shelton, 1998; Wihler et al., 2023). Ein Kriterium der Leistung am Arbeitsplatz, das wesentliche interpersonale Elemente erfasst, ist das Kooperationsverhalten, eine Facette der kontextuellen Leistung (Borman & Motowidlo, 1993; Van Scotter & Motowidlo, 1996). Das Kooperationsverhalten beinhaltet eine Vielzahl zwischenmenschlich orientierter Verhaltensweisen, die freiwillig und selbstbestimmt gezeigt werden und das soziale Umfeld der Organisation unterstützen (Borman & Motowidlo, 1997; Motowidlo & Van Scotter, 1994; Van Scotter & Motowidlo, 1996). Diese Verhaltensweisen werden oftmals an die Kolleginnen und Kollegen einer Person gerichtet, die somit wahrscheinlich gut beurteilen können, ob und wie erfolgreich diese Person Kooperationsverhalten zeigt (Motowidlo & Van Scotter, 1994). Daher wird der Neurotizismus in dieser Arbeit im Zusammenhang mit dem Kooperationsverhalten untersucht.

Empirisch gilt Neurotizismus bzw. umgepolt emotionale Stabilität als zweitkonsistentester (selbsteingeschätzter) Prädiktor der Gesamtarbeitsleistung (hinter Gewissenhaftigkeit; Barrick et al., 2001) und wurde in der Fremdeinschätzung ebenfalls als Prädiktor der Gesamtarbeitsleistung bestätigt, wobei höhere Validitätskoeffizienten berichtet wurden (Connelly & Ones, 2010; Oh et al., 2011). Daneben gibt es verschiedene empirische Hinweise, die für einen Zusammenhang zwischen Neurotizismus und Kooperationsverhalten sprechen (Chiaburu et al., 2011; Connelly et al., 2022; J. Hogan et al., 1998; J. Hogan & Holland, 2003; Hurtz & Donovan, 2000; Mount et al., 1998). So haben Chiaburu et al. (2011) die selbsteingeschätzte emotionale Stabilität meta-analytisch im Zusammenhang mit dem fremdeingeschätzten

Organizational Citizenship Behavior (OCB) untersucht.⁸ An andere Organisationsmitglieder gerichtetes OCB (OCB-I), welches mit dem Kooperationsverhalten vergleichbar ist, hing in der Studie von Chiaburu et al. (2011) signifikant positiv mit der emotionalen Stabilität zusammen. J. Hogan und Holland (2003) wie auch J. Hogan et al. (1998) verwendeten das HPI (R. Hogan & Hogan, 2007), wobei die Skala Anpassung (engl. Adjustment) eng verwandt mit emotionaler Stabilität ist (J. Hogan & Holland, 2003). Sie konnten zeigen, dass die selbsteingeschätzte Anpassung signifikant positiv mit dem fremdeingeschätzten Kooperationsverhalten (J. Hogan et al., 1998) sowie mit Leistungskriterien, die das Motiv nach Anschluss reflektieren (J. Hogan & Holland, 2003), zusammenhängt. Zudem fanden Hurtz und Donovan (2000) in ihrer Meta-Analyse einen positiven Zusammenhang zwischen der selbsteingeschätzten emotionalen Stabilität und dem Kooperationsverhalten, welcher größer war als für die aufgabenbezogene Leistung und das Arbeitsengagement. Daher wird nachfolgend ein negativer Zusammenhang zwischen Neurotizismus und Kooperationsverhalten postuliert, da sich eine hohe Neurotizismus-Ausprägung einer Person negativ auf das Kooperationsverhalten auswirken sollte.

So erleben Personen mit einer hohen Neurotizismus-Ausprägung eher negative Emotionen wie Traurigkeit, Angst oder Scham (Ostendorf & Angleitner, 2004). Auch fühlen sie sich häufig unsicher, sind schnell besorgt und werden als besonders sensibel beschrieben. Einer solchen Person wird es vermutlich schwerer fallen, aktiv auf ihre Kolleginnen und Kollegen zuzugehen, um sie bei ihren Arbeitsaufgaben zu unterstützen oder die Initiative zu ergreifen, um Hindernisse bei der Arbeit zu beseitigen (Van Scotter & Motowidlo, 1996). Darüber hinaus weisen Personen mit einer hohen Neurotizismus-Ausprägung häufig negative Emotionen wie Ärger und Unzufriedenheit auf (Ostendorf & Angleitner, 2004). Außerdem zeichnen sie sich durch häufige Stimmungsschwankungen aus und werden als reizbar, überempfindlich und unausgeglichen beschrieben. Dies klingt eher weniger nach einer Person, die gerne die Zusammenarbeit mit anderen oder die Arbeitsmoral der Gruppe verbessern möchte (Van Scotter & Motowidlo, 1996). Ferner geraten Personen mit einer hohen Neurotizismus-Ausprägung in herausfordernden Situationen eher aus dem Gleichgewicht (Ostendorf & Angleitner, 2004). Zudem neigen sie dazu, Stress, Anspannung und Unruhe zu empfinden. Angesichts dieser geringen Stresstoleranz fällt es einer hoch neurotizistischen Person wahrscheinlich schwer, über ihre arbeitsplatzspezifischen Aufgaben hinaus freiwillige Verhaltensweisen zu zeigen, die das

⁸ OCB ist inhaltlich verwandt mit der kontextuellen Leistung: Es dient ebenfalls den Organisationszielen und wird freiwillig gezeigt (Organ, 1997).

soziale Organisationsumfeld unterstützen (Borman & Motowidlo, 1993, 1997). So erscheint es unwahrscheinlich, dass die Person zusätzliche Ressourcen in die Pflege ihre Beziehungen am Arbeitsplatz investieren kann oder anderen spontan helfen kann (Van Scotter & Motowidlo, 1996). Auch Barrick und Mount (2012) nehmen an, dass mit Neurotizismus einhergehende Merkmale wie eine erhöhte Nervosität oder Anspannung positive motivationale Tendenzen am Arbeitsplatz hemmen können. Daher lauten die Hypothesen 1a-d:

Hypothese 1a: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Neurotizismus in der Selbsteinschätzung und dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten.

Hypothese 1b: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Neurotizismus in der Fremdeinschätzung und dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten.

Hypothese 1c: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Neurotizismus in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten.

Hypothese 1d: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Neurotizismus in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Kooperationsverhaltens (Arena-Faktor).

3.2.1.2 Volatilität und Kooperationsverhalten. DeYoung et al. (2007) unterscheiden zwischen zwei Neurotizismus-Aspekten: Volatilität und Rückzug. Der Aspekt der Volatilität setzt sich aus den Facetten Reizbarkeit und Impulsivität zusammen. Somit neigt eine Person mit einer hohen Volatilität dazu, Ärger, Frustration und Verbitterung zu empfinden und anderen gegenüber auszudrücken (Ostendorf & Angleitner, 2004). Zudem weist eine Person mit einer hohen Volatilitätsausprägung eine niedrige Frustrationstoleranz und Selbstbeherrschung auf, kann emotionale Impulse nur schwer kontrollieren und ist emotional eher instabil (DeYoung et al., 2007; Ostendorf & Angleitner, 2004). Damit geht eine hohe Volatilität mit einer Enthemmung (engl. Disinhibition) und Externalisierung emotionaler Schwierigkeiten einher – sie richtet sich also eher nach außen (DeYoung et al., 2007). Dieser Ausdruck negativen Affekts wird vermutlich in einer weniger wohlwollenden Wahrnehmung und Bewertung des Kooperationsverhaltens resultieren, das vielmehr rücksichtsvolles, hilfsbereites, kooperatives,

besonnenes Verhalten widerspiegelt (Van Scotter & Motowidlo, 1996; Wihler et al., 2023). Daher werden die folgenden Hypothesen 2a-d formuliert:

Hypothese 2a: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Volatilität in der Selbsteinschätzung und dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten.

Hypothese 2b: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Volatilität in der Fremdeinschätzung und dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten.

Hypothese 2c: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Volatilität in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten.

Hypothese 2d: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Volatilität in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Kooperationsverhaltens (Arena-Faktor).

Dahingegen bezieht sich der Aspekt des Rückzugs auf das Erleben von Gefühlen wie Nervosität und Besorgtheit (Ängstlichkeit-Facette), Hoffnungslosigkeit, Schuld und Traurigkeit (Depression-Facette), Scham und Verlegenheit (soziale Befangenheit-Facette) wie Hilflosigkeit und Stress (Verletzlichkeit-Facette; DeYoung et al., 2007; Ostendorf & Angleitner, 2004). Zentral für den Rückzugsaspekt ist demnach ein nach innen gerichteter negativer Affekt, eine Internalisierung von Problemen und Inhibition (DeYoung et al., 2007). Dieser innere Zustand sollte sich nicht zwangsläufig in einem rücksichtslosen, feindseligen Verhalten äußern und mit einer geringeren Unterstützung und Hilfsbereitschaft anderer einhergehen (Wihler et al., 2023).

Wihler et al. (2023) haben den Zusammenhang der Neurotizismus-Aspekte mit dem Kooperationsverhalten bereits mit sich überschneidenden Fremdratings untersucht und dabei wie angenommen einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen dem Trait-Faktor der Volatilität und dem Arena-Faktor des Kooperationsverhaltens gefunden, während Trait-Rückzug und Arena-Kooperationsverhalten nicht signifikant zusammenhingen. Zudem haben Judge et al. (2013) meta-analytisch einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen Volatilität und kontextueller Leistung gefunden, während Rückzug keinen signifikanten Zusammenhang aufwies. Daher wird angenommen, dass der Rückzug nicht mit dem

Kooperationsverhalten zusammenhängt und die Volatilität somit einen höheren Zusammenhang mit dem Kooperationsverhalten aufweisen sollte. Die Hypothesen 3a-d werden wie folgt formuliert:

Hypothese 3a: Der Aspekt Volatilität in der Selbsteinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten als der Aspekt Rückzug.

Hypothese 3b: Der Aspekt Volatilität in der Fremdeinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten als der Aspekt Rückzug.

Hypothese 3c: Der Aspekt Volatilität in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten als der Aspekt Rückzug.

Hypothese 3d: Der Aspekt Volatilität in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Kooperationsverhaltens (Arena-Faktor) als der Aspekt Rückzug.

Wie oben ausgeführt wird angenommen, dass der Aspekt der Volatilität eine stärkere inhaltliche Passung mit dem Kooperationsverhalten aufweist als der Aspekt Rückzug. Damit sollte Volatilität stärker mit dem Kooperationsverhalten korrespondieren als die beide Aspekte umfassende Persönlichkeitsdomäne Neurotizismus (DeYoung et al., 2007). Da es sich beim Kooperationsverhalten um ein spezifisches Leistungskriterium und bei der Volatilität um einen schmaleren Aspekt der Persönlichkeit handelt, sollte diese Angleichung der Ebene der Spezifität neben der stärkeren inhaltlichen Übereinstimmung die Kriteriumsvalidität weiter erhöhen (Hough & Furnham, 2003; Judge et al., 2013; Tett & Christiansen, 2007).

Zwar fanden Wihler et al. (2023) einen numerisch höheren Zusammenhang zwischen Neurotizismus und Kooperationsverhalten als für Volatilität, jedoch unterstützen die Ergebnisse von Judge et al. (2013) diese Annahme. Daher werden die folgenden Hypothesen 4a-d aufgestellt:

Hypothese 4a: Der Aspekt Volatilität in der Selbsteinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten als die Domäne Neurotizismus.

Hypothese 4b: Der Aspekt Volatilität in der Fremdeinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten als die Domäne Neurotizismus.

Hypothese 4c: Der Aspekt Volatilität in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten als die Domäne Neurotizismus.

Hypothese 4d: Der Aspekt Volatilität in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Kooperationsverhaltens (Arena-Faktor) als die Domäne Neurotizismus.

3.2.2 *Hypothesenset 2: Extraversion, soziale Potenz und unternehmerische Leistung*

Das nachfolgende zweite Hypothesenset bezieht sich auf Extraversion als Persönlichkeitsdomäne, soziale Potenz (und Enthusiasmus) als deren Persönlichkeitsaspekte und unternehmerische Leistung vor dem Hintergrund der ersten Forschungsfrage dieser Arbeit, sodass der Fokus auf der theoretisch-inhaltlichen Betrachtung der Zusammenhänge liegt.

3.2.2.1 Extraversion und unternehmerische Leistung. Nach Digman (1997) lässt sich Extraversion (neben Offenheit für Erfahrungen) einem Persönlichkeitsfaktor höherer Ordnung zuordnen, der das persönliche Wachstum und die Selbstverbesserung beschreibt und mit dem Streben nach Aufstieg (getting ahead-Motiv der sozioanalytischen Theorie; R. Hogan & Blickle, 2013) assoziiert wird. Extraversion wird auch als das Führungspotenzial einer Person beschrieben (R. Hogan, 1996) und wurde empirisch mit Berufen wie dem Verkauf (Vinchur et al., 1998) sowie der Führungseffektivität in Verbindung gebracht (Derue et al., 2011; Judge, Bono, et al., 2002). Diese beinhalten Tätigkeiten wie andere zu beeinflussen, zu überzeugen, zu kommunizieren und zu verhandeln (Gansen-Ammann et al., 2019), welche durch eine hohe Ausprägung der Extraversion erleichtert werden sollten (Wilmot et al., 2019) und in der unternehmerischen Leistung nach Holland (1997) abgebildet werden. Diese beschreibt, wie wirkungsvoll eine Person in unternehmerischen Aufgabenbereichen agiert, die viele (nicht nur

klassisch unternehmerische) Berufe aufweisen (Blickle et al., 2015; Huang & Pearce, 2013; Wihler et al., 2023). Zentral ist die Arbeit mit und durch Menschen um die organisationalen und persönlichen Ziele zu erreichen, was wirksame interpersonelle Interaktionen, die geschickte Führung anderer und eine erfolgreiche verbale Kommunikation beinhaltet (Blickle et al., 2012, 2015; Gansen-Ammann et al., 2019; Holland, 1997). Vergauwe et al. (2022) haben in ihrem Leadership Arena-Reputation-Identity (LARI)-Modell die Logik des TRI-Modells bereits auf Führungsverhalten übertragen, wobei Loignon et al. (2025) darauf aufbauend das LARI-Modell im Zusammenhang mit Kriterien der Führungseffektivität untersuchten. Somit konnte ein ähnliches Modell bereits im Führungskontext angewandt werden (allerdings ohne die Führungseffektivität als ABF-Modell zu modellieren). Vor diesem Hintergrund ist Führung ein wichtiges Element der unternehmerischen Leistung, sowohl für Führungskräfte selbst als auch für hier vorrangig untersuchte Beschäftigte ohne hierarchische Führungsverantwortung (z. B. Führung von unten; J. P. Campbell, 2012; Nerdinger, 2019).

Empirisch zeigte die Extraversion zwar auch signifikante Zusammenhänge mit anderen Leistungskriterien, wie beispielsweise mit der Gesamtarbeitsleistung (fremdeingeschätzte Extraversion; Connelly & Ones, 2010; Oh et al., 2011) und mit der kontextuellen Leistung (selbsteingeschätzte Extraversion; Chiaburu et al., 2011; Judge et al., 2013). Allerdings deuten andere Studien auf einen Zusammenhang zwischen Extraversion und unternehmerischer Leistung hin (Barrick et al., 2001; Hurtz & Donovan, 2000; Wihler et al., 2023). So haben Wihler et al. (2023) den Zusammenhang zwischen Extraversion und unternehmerischer Leistung bereits mit sich überschneidenden Fremdratings untersucht und dabei einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Trait- und dem Arena-Faktor gefunden. Zudem beschrieben Barrick et al. (2001) einen signifikanten Zusammenhang zwischen der selbsteingeschätzten Extraversion und der führungsbezogenen Leistung. Darüber hinaus zeigten Hurtz und Donovan (2000) signifikante Validitätskoeffizienten von Extraversion für die als Moderator untersuchten Berufsgruppen Verkauf und Management. Daher wird im Folgenden ein positiver Zusammenhang zwischen Extraversion und unternehmerischer Leistung angenommen, sodass sich eine hohe Extraversionsausprägung einer Person positiv auf die Elemente der unternehmerischen Leistung auswirken sollte (Holland, 1997).

So werden Personen mit einer hohen Ausprägung der Extraversion als durchsetzungsstark, selbstbewusst und dominant beschrieben (Ostendorf & Angleitner, 2004). Somit sollte es einer solchen Person besser gelingen, ihre Mitmenschen am Arbeitsplatz zu führen, zu überzeugen und zu lenken sowie Arbeitsgruppen zu leiten und zu koordinieren – was wesentliche

Elemente der unternehmerischen Leistung sind (Gansen-Ammann et al., 2019; Holland, 1997). Auch wird eine hohe Extraversion mit Beschreibungen wie freundlich, optimistisch und heiter assoziiert (Ostendorf & Angleitner, 2004). Zudem umgeben sich extravertierte Personen gerne mit anderen Personen und Gruppen. Dadurch könnte es ihnen leichter fallen, mit anderen Personen am Arbeitsplatz und in Gruppen zu interagieren, was ein weiteres Element der unternehmerischen Leistung darstellt (Blickle et al., 2012; Holland, 1997). Auch Wilmot et al. (2019) beschreiben die ausgeprägten zwischenmenschlichen Kompetenzen als einen der Vorteile extravertierter Personen am Arbeitsplatz. Außerdem sind extravertierte Personen eher gesprächig und kontaktfreudig (Ostendorf & Angleitner, 2004) und werden als besonders fähig in der verbalen und nonverbalen Kommunikation beschrieben (Wilmot et al., 2019), was sich positiv auf unternehmerische Elemente wie die (verbale) Überzeugung anderer und den Verkauf auswirken könnte (Blickle et al., 2012; Holland, 1997). Darüber hinaus geht eine höhere Extraversion im Allgemeinen mit einem stärkeren Streben nach Status, Macht und Einfluss (Barrick et al., 2013) sowie nach gesellschaftlich anerkanntem Erfolg einher (Wilmot et al., 2019), welches sich ebenfalls in unternehmerischen Berufen bzw. unternehmerischen Elementen widerspiegelt (Blickle et al., 2012). Damit sollte eine höhere Ausprägung der Extraversion mit einer besseren Bewertung der unternehmerischen Leistung einhergehen, sodass die Hypothesen 5a-d lauten:

Hypothese 5a: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Extraversion in der Selbsteinschätzung und der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung.

Hypothese 5b: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Extraversion in der Fremdeinschätzung und der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung.

Hypothese 5c: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Extraversion in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung.

Hypothese 5d: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Extraversion in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung der unternehmerischen Leistung (Arena-Faktor).

3.2.2.2 Soziale Potenz und unternehmerische Leistung. Es lassen sich zwei Aspekte der Extraversion unterscheiden: Soziale Potenz (Blickle et al., 2015; Wihler et al., 2023) und Enthusiasmus (DeYoung et al., 2007). Der Aspekt der sozialen Potenz setzt sich aus den Facetten der Aktivität und Durchsetzungsfähigkeit zusammen (Costa & McCrae, 1992b; Wilmot et al., 2019). Somit geht eine hohe Ausprägung der sozialen Potenz mit einem hohen Maß an Energie, Kraft und Schnelligkeit einher (Ostendorf & Angleitner, 2004). Auch tritt eine Person mit hoher sozialer Potenz eher dominant und energisch auf. Charakteristisch ist zudem, dass eine sozial potente Person in Gruppen gerne Führungspositionen einnimmt, im Vordergrund steht und ohne Schwierigkeiten vor anderen spricht (Ostendorf & Angleitner, 2004). Diese Eigenschaften treffen auf die Tätigkeiten zu, die für positive Bewertung der unternehmerischen Leistung essentiell sind (wie z. B. Gruppen zu führen und zu koordinieren, Reden zu halten, Diskussionen zu leiten; Blickle et al., 2012; Holland, 1997). Empirisch zeigten Vinchur et al. (1998) und Wilmot et al. (2019) Zusammenhänge der sozialen Potenz mit Leistungsbeurteilungen, dem Verkaufserfolg sowie der Führungseffektivität, was ebenfalls auf einen Zusammenhang mit der unternehmerischen Leistung schließen lässt. Daher ist anzunehmen, dass das hohe Maß an Vorwärtstreben, Handlungsorientierung und Dominanz einer sozial potenten Person (DeYoung et al., 2007) in einer besseren Bewertung ihrer unternehmerischen Leistung resultieren sollte. Somit lauten die Hypothesen 6a-d:

Hypothese 6a: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der sozialen Potenz in der Selbsteinschätzung und der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung.

Hypothese 6b: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der sozialen Potenz in der Fremdeinschätzung und der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung.

Hypothese 6c: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der sozialen Potenz in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung.

Hypothese 6d: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der sozialen Potenz in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung der unternehmerischen Leistung (Arena-Faktor).

Dahingegen setzt sich Enthusiasmus als zweiter Aspekt der Extraversion aus den Facetten der Herzlichkeit und Geselligkeit sowie des Frohsinns und Erlebnishungers zusammen (Costa & McCrae, 1992b; Wihler et al., 2023). Eine positive Emotionalität, Freundlichkeit und Kontaktfreudigkeit sowie eine Vorliebe für aufregende Aktivitäten sind kennzeichnend für diesen Aspekt (DeYoung et al., 2007). Somit ist eine Person mit einer hohen Enthusiasmus-Ausprägung zwar eher optimistisch und fröhlich (Ostendorf & Angleitner, 2004). Diese positiven Emotionen sind aber vermutlich weniger hilfreich dabei, Einfluss auf andere Personen zu nehmen (Wihler et al., 2023). Somit sollte eine hohe Enthusiasmus-Ausprägung einer Person nicht dabei helfen, andere Personen zu leiten, zu überzeugen oder mit ihnen zu verhandeln, wohingegen einer Person mit hoher sozialer Potenz die Beeinflussung und Führung anderer leichter fallen sollte (Blickle et al., 2012; Holland, 1997; Wihler et al., 2023). So konnten J. Hu et al. (2019) zeigen, dass eine höhere Durchsetzungsfähigkeit (eine Facette der sozialen Potenz) positiv mit dem Ausmaß zusammenhängt, in dem Führungsrollen im Team übernommen und Führungsqualitäten gezeigt werden (zusammengefasst als engl. Leader Emergence). Dahingegen zeigte Herzlichkeit (eine Facette des Enthusiasmus-Aspekts) diesbezüglich keinen Zusammenhang. Damit sollte ein hoher Ausdruck von Enthusiasmus im Gegensatz zu einer hohen sozialen Potenz nicht in einer besseren Bewertung der unternehmerischen Leistung resultieren (Wihler et al., 2023).

Wihler et al. (2023) haben den Zusammenhang zwischen den Aspekten der Extraversion und der unternehmerischen Leistung bereits mit sich überschneidenden Fremdratings untersucht. In einer Stichprobe zeigte sich ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen dem Trait-Faktor der sozialen Potenz und dem Arena-Faktor der unternehmerischen Leistung, nicht aber zwischen Trait-Enthusiasmus und Arena-unternehmerischer Leistung. Außerdem haben J. Hogan und Holland (2003) die HPI-Dimensionen Ehrgeiz (engl. Ambition) und Kontaktfreudigkeit (engl. Sociability; R. Hogan & Hogan, 2007) untersucht, die mit der FFM-Extraversion korrelieren und inhaltlich mit der sozialen Potenz (Ehrgeiz) und dem Enthusiasmus (Kontaktfreudigkeit) verwandt sind. Sie konnten meta-analytisch zeigen, dass Ehrgeiz mit korrespondierenden Leistungskriterien, die das Motiv nach Aufstieg reflektieren, zusammenhängt, wohingegen Kontaktfreudigkeit diesbezüglich keinen Zusammenhang zeigte. Zudem zeigten Wilmot et al. (2019) meta-analytisch für die soziale Potenz zwar einen geringfügig kleineren Zusammenhang mit der Gesamtarbeitsleistung, jedoch einen deutlich höheren Zusammenhang mit der Führungseffektivität im Vergleich zum Enthusiasmus. Daher wird angenommen, dass kein Zusammenhang zwischen Enthusiasmus und unternehmerischer

Leistung besteht, während die soziale Potenz positiv mit der unternehmerischen Leistung zusammenhängen sollte. Die Hypothesen 7a-d lauten demnach:

Hypothese 7a: Der Aspekt der sozialen Potenz in der Selbsteinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung als der Aspekt Enthusiasmus.

Hypothese 7b: Der Aspekt der sozialen Potenz in der Fremdeinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung als der Aspekt Enthusiasmus.

Hypothese 7c: Der Aspekt der sozialen Potenz in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung als der Aspekt Enthusiasmus.

Hypothese 7d: Der Aspekt der sozialen Potenz in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung der unternehmerischen Leistung (Arena-Faktor) als der Aspekt Enthusiasmus.

Somit sollte der Aspekt der sozialen Potenz mit der unternehmerischen Leistung zusammenhängen, während für den Aspekt Enthusiasmus kein Zusammenhang erwartet wird. Da Extraversion als Persönlichkeitsdomäne beide Aspekte beinhaltet, sollte die soziale Potenz noch stärker mit der unternehmerischen Leistung korrespondieren als Extraversion insgesamt. Neben der stärkeren inhaltlichen Korrespondenz sollte die Angleichung der Spezifität zwischen dem schmaleren Aspekt und dem spezifischen Leistungskriterium die Kriteriumsvalidität noch weiter erhöhen als bei der Untersuchung der breiteren Domäne (Hough & Furnham, 2003; Judge et al., 2013; Tett & Christiansen, 2007).

Wihler et al. (2023) haben diese Annahme bereits mit sich überschneidenden Fremdratings der Persönlichkeit und Leistung untersucht. Dabei zeigte sich, dass der Zusammenhang zwischen dem Trait-Faktor der sozialen Potenz und dem Arena-Faktor der unternehmerischen Leistung numerisch minimal höher war als für Trait-Extraversion, wenngleich dieser Unterschied nicht signifikant war. Auch in der Meta-Analyse von Wilmot et al. (2019) zeigte sich

für die soziale Potenz ein höherer Zusammenhang mit der Führungseffektivität im Vergleich zur Extraversion. Daher lauten die Hypothesen 8a-d:

Hypothese 8a: Der Aspekt der sozialen Potenz in der Selbsteinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung als die Domäne Extraversion.

Hypothese 8b: Der Aspekt der sozialen Potenz in der Fremdeinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung als die Domäne Extraversion.

Hypothese 8c: Der Aspekt der sozialen Potenz in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung als die Domäne Extraversion.

Hypothese 8d: Der Aspekt der sozialen Potenz in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung der unternehmerischen Leistung (Arena-Faktor) als die Domäne Extraversion.

3.2.3 Hypothesenset 3: Offenheit für Erfahrungen, Intellekt und karrierebezogene Leistung

Nachfolgend wird das dritte Hypothesenset dieser Arbeit dargestellt. Dieses betrachtet Offenheit für Erfahrungen als Persönlichkeitsdomäne, Intellekt (und Offenheit für Ästhetik) als Persönlichkeitsaspekte der Offenheit für Erfahrungen sowie die karrierebezogene Leistung als spezifisches Leistungskriterium vor dem Hintergrund der ersten Forschungsfrage.

3.2.3.1 Offenheit für Erfahrungen und karrierebezogene Leistung. Zwar ordnet Digman (1997) Offenheit für Erfahrungen (neben Extraversion) einem Persönlichkeitsfaktor höherer Ordnung zu, den J. Hogan und Holland (2003) dem Streben nach Status und Aufstieg zuschreiben. Empirisch zeigte sich jedoch eine teilweise mangelhafte kriteriumsbezogene Validität (Griffin & Hesketh, 2004), wobei die Offenheit für Erfahrungen grundsätzlich als umstrittenste Dimension der Big Five gilt (Connelly et al., 2018). So weist die Offenheit für Erfahrungen zum Teil nur geringe Zusammenhänge mit der Gesamtarbeitsleistung (Barrick et al., 2001; in der Fremdeinschätzung höher als in der Selbsteinschätzung, z. B. Connelly &

Ones, 2010) sowie mit der kontextuellen Leistung (Chiaburu et al., 2011; Connelly et al., 2022) auf. Diese werden teilweise von der Art und der kognitiven Komplexität sowie dem sensorischen Erfahrungsreichtum des Berufes beeinflusst (Anni et al., 2025; Connelly et al., 2018). Allerdings wird die Offenheit für Erfahrungen auch mit der persönlichen Entwicklung und Selbstverbesserung in Verbindung gebracht (Digman, 1997). So zeigen sich Assoziationen mit der Leistung in Weiterbildungen (Barrick et al., 2001) und mit Kriterien wie der Aneignung von tätigkeitsbezogenem Wissen, Fortschritten in Fortbildungen sowie der Informationsverarbeitung (J. Hogan & Holland, 2003). Somit sollte die karrierebezogene Leistung (Welbourne et al., 1998) im Kontext der Offenheit für Erfahrungen ein passendes Leistungskriterium darstellen (Wihler et al., 2023). Diese umfasst verschiedene Verhaltensweisen, die mit der erfolgreichen Ausfüllung der Karriererolle assoziiert sind und wesentlich sind, um den eigenen Wert für die Organisation zu steigern und dadurch in der Karriere voranzukommen (Sturges et al., 2005; Welbourne et al., 1998).

Die Ergebnisse von Barrick et al. (2001) und Wihler et al. (2023) unterstützen die Annahme eines Zusammenhangs zwischen der Offenheit für Erfahrungen und der karrierebezogenen Leistung. So zeigten Barrick et al. (2001) in ihrer Meta-Analyse einen positiven Zusammenhang der selbsteingeschätzten Offenheit für Erfahrungen mit der Leistung in Weiterbildungen. Zudem untersuchten Wihler et al. (2023) den Zusammenhang mit der karrierebezogenen Leistung bereits mit sich überschneidenden Fremdratings. Dabei zeigte sich ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen dem Trait-Faktor der Offenheit und dem Arena-Faktor der karrierebezogenen Leistung.

Somit wird angenommen, dass eine Person mit einem großen Interesse an neuen Erlebnissen und Eindrücken eher dazu tendiert, nach neuen Karrieremöglichkeiten Ausschau zu halten (Ostendorf & Angleitner, 2004; Welbourne et al., 1998). Dahingegen könnte es einer Person mit einer niedrigeren Offenheit für Erfahrungen schwerer fallen, neue Karrieremöglichkeiten zu suchen, da eine geringe Ausprägung eher mit einer Bevorzugung bekannter Routinen gegenüber Neuem verbunden ist. Zudem gelten Personen mit einer hohen Offenheit für Erfahrungen als vielfältig interessiert, neugierig und wissbegierig (Ostendorf & Angleitner, 2004). Eine solche Person könnte eher dazu bereit sein, relevante Fähigkeiten beispielsweise in Trainings oder Fortbildungen weiterzuentwickeln, um die zukünftige Karriere voranzubringen und persönliche Karriereziele zu erreichen (Welbourne et al., 1998). Auch Barrick et al. (2001) merken an, dass Beschäftigte mit einer hohen Offenheit für Erfahrungen zum einen eher bereit sind, sich selbst weiterzubilden, und zum anderen stärker von Weiterbildungen

profitieren. Da die heutige Arbeitswelt darüber hinaus zunehmend von Wandel geprägt ist, müssen sich Personen kontinuierlich an neue Situationen und Technologien anpassen (C. Lee et al., 2018). Darauf kann sich eine hohe Offenheit für Erfahrungen positiv auswirken (Wanberg & Banas, 2000). Da sich eine Person mit einer hohen Offenheitsausprägung gerne auf Neues einlässt und als einfallsreich beschrieben wird, könnte es ihr daher eher gelingen, eine positivere Bewertung ihres Karrierefortschritts zu erhalten (Ostendorf & Angleitner, 2004; Welbourne et al., 1998). Daher lauten die Hypothesen 9a-d:

Hypothese 9a: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Offenheit für Erfahrungen in der Selbsteinschätzung und der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung.

Hypothese 9b: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Offenheit für Erfahrungen in der Fremdeinschätzung und der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung.

Hypothese 9c: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Offenheit für Erfahrungen in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung.

Hypothese 9d: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Offenheit für Erfahrungen in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung der karrierebezogenen Leistung (Arena-Faktor).

3.2.3.2 Intellekt und karrierebezogene Leistung. DeYoung et al. (2007) unterscheiden zwei Aspekte der Offenheit für Erfahrungen: Intellekt und Offenheit, hier bezeichnet als Offenheit für Ästhetik (Wihler et al., 2023). Der Aspekt Intellekt besteht aus der Facette Offenheit für Ideen (Costa & McCrae, 1992b). Damit geht eine hohe Ausprägung des Intellekts mit einer besonderen Aufgeschlossenheit und Bereitschaft gegenüber neuen, auch unkonventionelleren Ideen einher (Ostendorf & Angleitner, 2004). Zudem verfolgt eine Person mit einer hohen Intellekt-Ausprägung aktiv verschiedene Interessen und ist neugierig. Somit könnte es einer Person mit hohem Intellekt leichter fallen, für die eigene Karriere relevante Fertigkeiten weiterzuentwickeln, sich nach neuen Karrieremöglichkeiten umzusehen und Veränderungen einzugehen, wenn diese für den Fortschritt der eigenen Karriere wichtig sind (Welbourne et

al., 1998). Auch wird der Aspekt des Intellekts mit stärkeren kognitiven Fähigkeiten verbunden (Connelly et al., 2018). So zeigen sich Zusammenhänge mit der kristallinen Intelligenz (DeYoung et al., 2005). Vorrangig wird der Intellekt aber mit einer höheren fluiden Intelligenz in Verbindung gebracht (DeYoung et al., 2007). Daher wird angenommen, dass die Schnelligkeit im Denken, der große Einfallsreichtum und die Neigung zu neuen Ideen eine Person mit hohem Intellekt dabei unterstützen, ihre eigenen Karriereziele zu erreichen und somit eine bessere Bewertung ihrer karrierebezogenen Leistung zu erhalten (Welbourne et al., 1998). Dementsprechend lauten die Hypothesen 10a-d:

Hypothese 10a: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem Intellekt in der Selbsteinschätzung und der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung.

Hypothese 10b: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem Intellekt in der Fremdeinschätzung und der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung.

Hypothese 10c: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem Intellekt in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung.

Hypothese 10d: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem Intellekt in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung der karrierebezogenen Leistung (Arena-Faktor).

Im Gegensatz zum Intellekt setzt sich der zweite Aspekt der Offenheit für Ästhetik (Wihler et al., 2023) aus den Facetten Offenheit für Fantasie, Offenheit für Ästhetik, Offenheit für Gefühle, Offenheit für Handlungen und Offenheit des Normen- und Wertesystems zusammen (DeYoung et al., 2007). Demnach geht eine hohe Ausprägung dieses Aspekts einher mit einer Vorliebe für Ästhetik und Fantasie, einem großen Interesse an Kunst und verschiedenen Aktivitäten sowie dem intensiven Erleben von Emotionen (Ostendorf & Angleitner, 2004). Dass eine Person gerne fremde Speisen probiert oder religiöse Werte kritisch hinterfragt, sollte ihr wahrscheinlich nicht dabei helfen, Fortschritte in ihrer Karriere zu machen oder erfolgreich wichtige Weiterbildungen zu besuchen (Welbourne et al., 1998). Vielmehr könnte es möglicherweise sogar nachteilig für die eigene Karriere sein, wenn eine Person mit einer hohen Offenheit für Ästhetik vielen verschiedenen Hobbys nachgeht, sich intensiv mit Musik oder

Poesie beschäftigt oder eine interessante innere Welt entwickelt (Ostendorf & Angleitner, 2004). Zumindest aber sollte dies nicht in stärkeren Verhaltensweisen in der Karriererolle resultieren, wohingegen der Aspekt Intellekt wie beschrieben die Bewertung der karrierebezogenen Leistung erhöhen sollte (DeYoung et al., 2007; Welbourne et al., 1998).

Wihler et al. (2023) haben diese Annahme bereits untersucht, wobei sich überschneidende Fremdratings herangezogen wurden. Hier zeigte sich ein signifikant höherer Zusammenhang mit dem Arena-Faktor der karrierebezogenen Leistung für den Trait-Faktor des Intellekts als für den Trait-Faktor der Offenheit für Ästhetik. Daher werden die folgenden Hypothesen 11a-d formuliert:

Hypothese 11a: Der Aspekt Intellekt in der Selbsteinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung als der Aspekt Offenheit für Ästhetik.

Hypothese 11b: Der Aspekt Intellekt in der Fremdeinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung als der Aspekt Offenheit für Ästhetik.

Hypothese 11c: Der Aspekt Intellekt in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung als der Aspekt Offenheit für Ästhetik.

Hypothese 11d: Der Aspekt Intellekt in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung der karrierebezogenen Leistung (Arena-Faktor) als der Aspekt Offenheit für Ästhetik.

Damit sollte der Aspekt Intellekt positiv mit der karrierebezogenen Leistung zusammenhängen, wohingegen der Aspekt Offenheit für Ästhetik keinen Zusammenhang zeigen sollte. Die Persönlichkeitsdomäne Offenheit für Erfahrungen bezieht beide untergeordneten Aspekte mit ein. Daher sollte der Intellekt eine noch stärkere inhaltliche Konstruktkorrespondenz mit der karrierebezogenen Leistung zeigen, als dies für die Domäne der Fall ist. Zudem sollte die Untersuchung spezifischer Leistungskriterien wie der karrierebezogenen Leistung

mit spezifischeren, schmaleren Persönlichkeitsaspekten wie dem Intellekt die Kriteriumsvalidität erhöhen (Hough & Furnham, 2003; Judge et al., 2013; Tett & Christiansen, 2007).

Wihler et al. (2023) haben den Zusammenhang zwischen dem Trait-Faktor des Intellekts und dem Arena-Faktor der karrierebezogenen Leistung im Vergleich zum Trait-Faktor der Offenheit für Erfahrungen mit sich überschneidenden Fremdratings untersucht. Auch, wenn dieser Unterschied nicht signifikant war, zeigte der Intellekt numerisch einen höheren Zusammenhang. Somit lauten die Hypothesen 12a-d:

Hypothese 12a: Der Aspekt Intellekt in der Selbsteinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung als die Domäne Offenheit für Erfahrungen.

Hypothese 12b: Der Aspekt Intellekt in der Fremdeinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung als die Domäne Offenheit für Erfahrungen.

Hypothese 12c: Der Aspekt Intellekt in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung als die Domäne Offenheit für Erfahrungen.

Hypothese 12d: Der Aspekt Intellekt in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung der karrierebezogenen Leistung (Arena-Faktor) als die Domäne Offenheit für Erfahrungen.

3.2.4 Hypothesenset 4: Verträglichkeit, Höflichkeit und Kooperationsverhalten

Der folgende Abschnitt bezieht sich auf das vierte Hypothesenset der vorliegenden Arbeit. Im vierten Hypothesenset werden die Persönlichkeitsdomäne Verträglichkeit, deren Persönlichkeitsaspekte Höflichkeit (und Mitgefühl) und das spezifische Leistungskriterium des Kooperationsverhaltens mit dem Fokus auf der ersten Forschungsfrage untersucht.

3.2.4.1 Verträglichkeit und Kooperationsverhalten. Verträglichkeit wird (neben emotionaler Stabilität und Gewissenhaftigkeit) als das Bedürfnis oder der Wunsch einer Person interpretiert, sich prosozial zu verhalten (Chiaburu et al., 2011). Dies beinhaltet einen

besonderen sozialen Anstand und die Neigung, nach Anschluss und Akzeptanz zu streben (J. Hogan & Holland, 2003) sowie eine erfolgreiche Sozialisation (Digman, 1997). Somit spiegelt die Verträglichkeit im Arbeitskontext individuelle Unterschiede im zwischenmenschlichen Verhalten und in der Kooperation mit anderen wider (Connelly et al., 2018; Ilies et al., 2009). Während die Verträglichkeit zum Teil niedrige Zusammenhänge mit der Gesamtarbeitsleistung aufweist, sollte sie bessere Vorhersagen zeigen in Tätigkeiten, die Verhaltensweisen wie anderen zu helfen, sie zu fördern und mit ihnen zusammenzuarbeiten beinhaltet (Barrick et al., 2001; Mount et al., 1998). Ein Leistungskriterium, das interpersonelle Interaktionen und die Kooperation mit anderen am Arbeitsplatz beinhaltet, ist das Kooperationsverhalten (Borman & Motowidlo, 1993; Van Scotter & Motowidlo, 1996). Dieses erfasst als Facette der kontextuellen Leistung verschiedene interpersonal orientierte, freiwillig gezeigte Verhaltensweisen, die das soziale Umfeld der Organisation unterstützen. Daher wird das Kooperationsverhalten im Kontext der Verträglichkeit untersucht (neben Neurotizismus, siehe Abschnitt 3.2.1; Wihler et al., 2023).

Empirisch zeigte die selbsteingeschätzte Verträglichkeit keinen Zusammenhang mit der Gesamtarbeitsleistung (Barrick et al., 2001), während die fremdeingeschätzte Verträglichkeit höhere Validitätskoeffizienten aufwies (Connelly & Ones, 2010; Oh et al., 2011). Gleichwohl deuten verschiedene Studien auf einen Zusammenhang mit dem Kooperationsverhalten hin (Barrick et al., 2001; Chiaburu et al., 2011; J. Hogan & Holland, 2003; Hurtz & Donovan, 2000; Ilies et al., 2009; Judge et al., 2013; Wihler et al., 2023). So haben Wihler et al. (2023) den Zusammenhang bereits mit sich überschneidenden Fremdratings untersucht und eine signifikante positive Korrelation zwischen dem Trait-Faktor der Verträglichkeit und dem Arena-Faktor des Kooperationsverhaltens gefunden. Auch Hurtz und Donovan (2000) haben den Zusammenhang mit dem Kooperationsverhalten untersucht und meta-analytisch bestätigt. Judge et al. (2013) haben den Zusammenhang zwischen der Verträglichkeit und der kontextuellen Leistung insgesamt (Kooperationsverhalten und Arbeitsengagement) meta-analytisch bestätigt. Zudem beschreiben Barrick et al. (2001) in ihrer Meta-Analyse einen signifikanten Zusammenhang mit der Teamarbeit. Darüber hinaus zeigten Chiaburu et al. (2011) wie auch Ilies et al. (2009) meta-analytisch signifikante Zusammenhänge der Verträglichkeit mit dem OCB-I. Zuletzt nutzten J. Hogan und Holland (2003) das HPI (R. Hogan & Hogan, 2007), dessen Skala Sympathie (engl. Likeability) eng verwandt mit der Verträglichkeit ist, und zeigten meta-analytisch einen positiven Zusammenhang mit Leistungskriterien, die das Motiv nach Anschluss widerspiegeln.

Somit scheint eine Person mit einer hohen Ausprägung der Verträglichkeit besondere Einstellungen und Verhaltensweisen in sozialen Beziehungen aufzuweisen, die sich positiv auf das Kooperationsverhalten am Arbeitsplatz auswirken. So wird eine verträgliche Person als besonders hilfsbereit, rücksichtsvoll und entgegenkommend beschrieben (Ostendorf & Angleitner, 2004). Damit wird eine solche Person vermutlich gerne ihre Kolleginnen und Kollegen bei deren Arbeitsaufgaben unterstützen und anderen Beschäftigten helfen, die Arbeitsanforderungen zu erfüllen (Van Scotter & Motowidlo, 1996). Denn verträgliche Personen sollten von zwischenmenschlichen Interaktionen mit einer hohen sozialen Qualität angezogen werden (Chiaburu et al., 2011; Mount et al., 1998). Zudem ist eine Person mit hoher Verträglichkeit anderen gegenüber wohlwollend und gutmütig (Ostendorf & Angleitner, 2004). Sie vertraut anderen und ist davon überzeugt, dass andere Personen ebenfalls hilfsbereit seien. Dies wird vermutlich zu einer positiveren Atmosphäre am Arbeitsplatz und einer besseren Arbeitsmoral beitragen und sich fördernd auf die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen auswirken (Van Scotter & Motowidlo, 1996). So wird davon ausgegangen, dass verträgliche Personen aufgrund ihres Bedürfnisses nach Anschluss nach zwischenmenschlich harmonischen Arbeitsumwelten streben, die sie durch ein hohes Kooperationsverhalten selbst kreieren und fördern können (Barrick et al., 2002; Ilies et al., 2009). Dahingegen wird eine geringe Ausprägung der Verträglichkeit prototypisch mit einer Person assoziiert, die egozentrisch, misstrauisch und manipulativ ist und sich eher wettbewerbsorientiert verhält (Ostendorf & Angleitner, 2004). Eine solche Person wird wahrscheinlich eher mit ihren Kolleginnen und Kollegen konkurrieren, auf ihr eigenes Vorankommen bedacht sein und Konflikte sowie die Manipulation anderer in Kauf nehmen, anstatt mit ihnen zu kooperieren, die Beziehungen am Arbeitsplatz zu pflegen und andere zu unterstützen (Barrick et al., 2001; Connelly et al., 2018, S. 201; Van Scotter & Motowidlo, 1996). Somit sollte eine geringe Verträglichkeit mit einer negativeren Bewertung des Kooperationsverhaltens einhergehen, während eine hohe Ausprägung der Verträglichkeit mit einer besseren Bewertung des Kooperationsverhaltens zusammenhängen sollte. Daher lauten die Hypothesen 13a-d:

Hypothese 13a: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Verträglichkeit in der Selbsteinschätzung und dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten.

Hypothese 13b: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Verträglichkeit in der Fremdeinschätzung und dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten.

Hypothese 13c: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Verträglichkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten.

Hypothese 13d: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Verträglichkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Kooperationsverhaltens (Arena-Faktor).

3.2.4.2 Höflichkeit und Kooperationsverhalten. Nach DeYoung et al. (2007) lassen sich Höflichkeit und Mitgefühl als die Aspekte der Verträglichkeit unterscheiden. Höflichkeit setzt sich aus drei Facetten zusammen: der Freimütigkeit, dem Entgegenkommen und der Bescheidenheit (Costa & McCrae, 1992b). Somit kann eine Person mit einer hohen Ausprägung der Höflichkeit als offenherzig, aufrichtig und bescheiden beschrieben werden (Ostendorf & Angleitner, 2004). Zudem hält sie sich eher zurück und tendiert dazu, bei Konflikten nachzugeben. All das stellen Attribute dar, die vermutlich notwendig sind oder es zumindest erleichtern, umsichtig mit anderen Personen am Arbeitsplatz zu interagieren und zu kooperieren (Judge et al., 2013; Motowidlo & Van Scotter, 1994). So wird eine höfliche Person vermutlich sich selbst zurücknehmen, um ihren Kolleginnen und Kollegen spontan Hilfe anzubieten, die Zusammenarbeit der Gruppe in den Vordergrund zu stellen und damit zur effektiven Zielerreichung der Organisation beizutragen (Borman & Motowidlo, 1993; Van Scotter & Motowidlo, 1996). Dahingegen ist eine Person mit einer gering ausgeprägten Höflichkeit bereit, andere zu täuschen sowie ihren Ärger gegenüber anderen auszudrücken und verhält sich eher aggressiv, arrogant und wettbewerbsorientiert (Ostendorf & Angleitner, 2004). Dies klingt weniger nach einer Person, die sich besonders rücksichtsvoll, hilfsbereit und kooperativ verhält – was mit einer negativeren Bewertung des Kooperationsverhaltens einhergehen sollte (Van Scotter & Motowidlo, 1996). Darüber hinaus scheint der Aspekt der Höflichkeit eine Ähnlichkeit mit dem Faktor der Ehrlichkeit-Bescheidenheit des HEXACO-Modells (Ashton & Lee, 2007) aufzuweisen, da beide durch die Facetten Bescheidenheit und Freimütigkeit des NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992b) gekennzeichnet sind (Ashton & Lee, 2005; DeYoung et al., 2007). Dieser Faktor wird mit einer höheren Prosozialität in Verbindung gebracht (Agahababaei et al., 2014), was ebenfalls einen Zusammenhang mit dem Kooperationsverhalten nahelegt (Wihler et al., 2023). Somit sollte die Rücksichtnahme auf die Wünsche anderer, die Anerkennung ihrer Bedürfnisse sowie eine Vermeidung normverletzender, aggressiver

Impulse einer Person mit hoher Höflichkeit (DeYoung et al., 2007; Wilmot & Ones, 2022) mit einer besseren Bewertung des Leistungskriteriums des Kooperationsverhaltens einhergehen. Dementsprechend lauten die Hypothesen 14a-d:

Hypothese 14a: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Höflichkeit in der Selbsteinschätzung und dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten.

Hypothese 14b: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Höflichkeit in der Fremdeinschätzung und dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten.

Hypothese 14c: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Höflichkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten.

Hypothese 14d: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Höflichkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Kooperationsverhaltens (Arena-Faktor).

Auch der zweite Aspekt der Verträglichkeit, Mitgefühl, setzt sich aus drei Facetten zusammen, und zwar Vertrauen, Altruismus und Gutherzigkeit (Costa & McCrae, 1992b; DeYoung et al., 2007; Ostendorf & Angleitner, 2004). Damit sind unter anderem eine starke Überzeugung von der Ehrlichkeit anderer, Großzügigkeit und Sympathie zentral für diesen Aspekt (Ostendorf & Angleitner, 2004). Zwar wird Altruismus, eine der Facetten des Mitgefühl-Aspekts, ebenfalls mit Hilfeverhalten verbunden (Dovidio & Penner, 2003). Insgesamt wird allerdings angenommen, dass der Aspekt der Höflichkeit stärker mit dem Kooperationsverhalten zusammenhängen sollte als der Aspekt des Mitgefühls. So spiegelt eine hohe Ausprägung des Mitgefühls vor allem eine emotionale Verbundenheit mit anderen Personen, Wärme und Sympathie wider (DeYoung et al., 2007). Dies könnte zwar dazu beitragen, dass eine Person eher mit anderen zusammenarbeitet und ihnen hilft. Im Arbeitskontext sollte allerdings eine überlegte, kognitive Art und Weise der Rücksichtnahme und Kooperation relevanter sein als emotionales Mitgefühl auszudrücken. Ersteres findet sich im Aspekt der Höflichkeit wieder (DeYoung et al., 2007; Wilmot & Ones, 2022), der somit einen noch stärkeren positiven Effekt auf die Beurteilung des Kooperationsverhaltens haben sollte, als dies für den Aspekt des Mitgefühls der Fall ist. So sollte es im Arbeitskontext von größerer Relevanz sein,

kognitiv die Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen zu erkennen und sie auf eine überlegte Art und Weise zu unterstützen, als emotional mit ihnen mitzufühlen.

Zwar haben Wihler et al. (2023) den Zusammenhang zwischen Höflichkeit bzw. Mitgefühl und dem Kooperationsverhalten bereits mit sich überschneidenden Fremdratings untersucht und dabei einen signifikant höheren Zusammenhang für Mitgefühl gefunden, wobei der Zusammenhang für Höflichkeit ebenfalls hoch und signifikant war. Allerdings unterstützt die Studie von Judge et al. (2013) die oben beschriebene Annahme. Hier zeigte sich ein numerisch minimal höherer Zusammenhang zwischen der Höflichkeit und der kontextuellen Leistung insgesamt als für das Mitgefühl. Zudem betonen weitere Studien die Relevanz höflichen Verhaltens für die kontextuelle Leistung bzw. für das OCB sowie prosoziales Verhalten (Y. Lee et al., 2019; Luo et al., 2008). Daher werden die folgenden Hypothesen 15a-d aufgestellt:

Hypothese 15a: Der Aspekt Höflichkeit in der Selbsteinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten als der Aspekt Mitgefühl.

Hypothese 15b: Der Aspekt Höflichkeit in der Fremdeinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten als der Aspekt Mitgefühl.

Hypothese 15c: Der Aspekt Höflichkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten als der Aspekt Mitgefühl.

Hypothese 15d: Der Aspekt Höflichkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Kooperationsverhaltens (Arena-Faktor) als der Aspekt Mitgefühl.

Somit wird postuliert, dass der Aspekt Höflichkeit stärker positiv mit dem Kooperationsverhalten zusammenhängt, während der Aspekt Mitgefühl im Vergleich einen niedrigeren Zusammenhang zeigen sollte. Da die Verträglichkeit beide untergeordneten Aspekte beinhaltet, sollte die Höflichkeit noch stärker mit dem Kooperationsverhalten korrespondieren als die übergeordnete Persönlichkeitsdomäne. So kann die Angleichung der Konstruktspezifität die Kriteriumsvalidität erhöhen, indem spezifische Leistungskriterien wie das

Kooperationsverhalten mit schmaleren, inhaltlich korrespondierenden Persönlichkeitsaspekten wie der Höflichkeit untersucht werden (Hough & Furnham, 2003; Judge et al., 2013; Tett & Christiansen, 2007).

Diese Annahme unterstützend, zeigten Wihler et al. (2023) einen numerisch niedrigeren Zusammenhang zwischen dem Trait-Faktor der Verträglichkeit und dem Arena-Faktor des Kooperationsverhaltens als zwischen dem Trait-Faktor der Höflichkeit und dem Arena-Faktor des Kooperationsverhaltens. Damit lauten die Hypothesen 16a-d:

Hypothese 16a: Der Aspekt Höflichkeit in der Selbsteinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten als die Domäne Verträglichkeit.

Hypothese 16b: Der Aspekt Höflichkeit in der Fremdeinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten als die Domäne Verträglichkeit.

Hypothese 16c: Der Aspekt Höflichkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten als die Domäne Verträglichkeit.

Hypothese 16d: Der Aspekt Höflichkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Kooperationsverhaltens (Arena-Faktor) als die Domäne Verträglichkeit.

3.2.5 Hypothesenset 5: Gewissenhaftigkeit, Fleiß und Arbeitsengagement

Im Folgenden wird das fünfte Hypothesenset der vorliegenden Arbeit dargestellt. Dieses bezieht sich auf die Persönlichkeitsdomäne der Gewissenhaftigkeit, deren Persönlichkeitsaspekte Fleiß (und Ordentlichkeit) sowie auf das Arbeitsengagement als spezifisches Leistungskriterium mit dem Schwerpunkt auf der ersten Forschungsfrage der Arbeit.

3.2.5.1 Gewissenhaftigkeit und Arbeitsengagement. Die Gewissenhaftigkeit gilt als stärkstes nicht-kognitives Konstrukt in der Vorhersage der beruflichen Leistung (Pletzer & Abrahams, 2025; Wilmot & Ones, 2019). In ihrer Meta-Analyse zweiter Ordnung beschrieben

Barrick et al. (2001) die selbsteingeschätzte Gewissenhaftigkeit als den einzigen konsistenten und generalisierbaren Prädiktor des FFM über alle Leistungskriterien und Berufe hinweg. Die beste Vorhersage zeigte sich hier für die Gesamtarbeitsleistung (Barrick et al., 2001), wobei Fremdeinschätzungen noch höhere Validitäten aufwiesen (Connelly & Ones, 2010; Oh et al., 2011). Nichtsdestotrotz wird die Gewissenhaftigkeit theoretisch und empirisch vorrangig mit der kontextuellen Leistung assoziiert (Borman et al., 2001; Borman & Motowidlo, 1993). Dabei wird Gewissenhaftigkeit eher mit nicht an Personen gerichteten, kontextuellen Verhaltens-tendenzen, wie einem höheren Engagement für und Bindung an die Organisation, in Verbindung gebracht (Barrick & Mount, 2012; Chiaburu et al., 2011; Ilies et al., 2009). Dementsprechend erwies sich die Gewissenhaftigkeit insbesondere in Bezug auf das Arbeitsengagement als stärkster Prädiktor (Van Scotter & Motowidlo, 1996). Das Arbeitsengagement stellt den motivationalen Anteil der kontextuellen Leistung dar und bezieht sich auf selbstdiszipliniertes, motiviertes Handeln, das grundlegend für die Förderung der Ziele der Organisation ist und freiwillig und selbstbestimmt gezeigt wird (Borman & Motowidlo, 1993; Van Scotter & Motowidlo, 1996). Dazu zählen eine besondere Selbstdisziplin, Anstrengungsbereitschaft und Ausdauer, die die Funktionsfähigkeit des organisationalen Kontexts unterstützen (Motowidlo, 2003; Motowidlo & Van Scotter, 1994). Somit wird das Arbeitsengagement in der vorliegenden Arbeit im Zusammenhang mit der Gewissenhaftigkeit untersucht (Wihler et al., 2023).

Mehrere Studien legen einen Zusammenhang zwischen der Gewissenhaftigkeit und dem Arbeitsengagement nahe (z. B. J. Hogan et al., 1998; Ilies et al., 2009; Van Scotter & Motowidlo, 1996). So wurde der Zusammenhang zwischen der Gewissenhaftigkeit und der kontextuellen Leistung insgesamt mehrfach untersucht und bestätigt (z. B. Borman et al., 2001). Darüber hinaus zeigten Van Scotter und Motowidlo (1996) einen numerisch, wenn auch nicht signifikant größeren Zusammenhang der Gewissenhaftigkeit mit dem Arbeitsengagement als mit dem Kooperationsverhalten, der zweiten Facette der kontextuellen Leistung. Zudem haben J. Hogan et al. (1998) die Skala Umsicht (engl. Prudence) des HPI (R. Hogan & Hogan, 2007) untersucht, die eng verwandt mit der FFM-Persönlichkeitsdimension Gewissenhaftigkeit ist (J. Hogan & Holland, 2003). Dabei zeigte sich ein signifikanter positiver Zusammenhang mit dem Arbeitsengagement, der numerisch minimal höher war als der Zusammenhang mit dem Kooperationsverhalten. Außerdem untersuchten Ilies et al. (2009) den Zusammenhang der Gewissenhaftigkeit mit dem OCB meta-analytisch. Sie konnten zeigen, dass Gewissenhaftigkeit mit dem an die Organisation gerichteten OCB (OCB-O) zusammenhängt, welches mit dem Arbeitsengagement vergleichbar ist, während der Zusammenhang mit dem

OCB-I ebenfalls signifikant, aber niedriger war. Auch Chiaburu et al. (2011) zeigten meta-analytisch einen signifikanten Zusammenhang mit dem OCB-O, wenngleich dieser für das OCB-I höher ausfiel. Zuletzt zeigten Wihler et al. (2023) einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Trait-Faktor der Gewissenhaftigkeit und dem blinden Fleck-Faktor des Arbeitsengagements, wobei der Zusammenhang mit dem Arena-Faktor einseitig signifikant war.

Somit wird angenommen, dass sich die Verhaltenstendenzen, die mit einer hohen Ausprägung der Gewissenhaftigkeit einhergehen und sich auf den aktiven Prozess des Planens, der Organisation und der Aufgabenerfüllung beziehen (Ostendorf & Angleitner, 2004), positiv auf die Beurteilung des Arbeitsengagements auswirken. So werden Personen mit einer hohen Ausprägung der Gewissenhaftigkeit als zielstrebig, ehrgeizig, beharrlich und willensstark beschrieben (Ostendorf & Angleitner, 2004). Zudem gelten gewissenhafte Personen als fleißig, pflichtbewusst, sorgfältig und zuverlässig, was mit einem besonders hohen Anspruchsniveau und Ordentlichkeit einhergeht. Damit sollte eine solche Person eher dazu tendieren, besonders hart zu arbeiten und sich anzustrengen, um die eigenen Arbeitsaufgaben erfolgreich zu bewältigen (Borman & Motowidlo, 1997; Van Scotter & Motowidlo, 1996). Zudem sollte eine gewissenhafte Person demnach freiwillig zusätzliche Aufgaben übernehmen, die eigentlich nicht zu ihrer Arbeitstätigkeit gehören (Borman & Motowidlo, 1997). So wird eine hohe Gewissenhaftigkeit mit einer erhöhten Motivation und einem größeren Arbeitseinsatz wie auch mit einer besseren Qualität der Arbeit assoziiert (Barrick & Mount, 2012). Außerdem gelingt es einer gewissenhaften Person besser, auch nicht unmittelbare Ziele zu verfolgen und Regeln zu befolgen (Barrick & Mount, 2012; Connelly et al., 2018). Daher sollte es ihr leichter fallen, sich an die Regeln der Organisation zu halten, selbst wenn diese lästig oder unangenehm sind, und die Ziele der Organisation zu unterstützen (Borman & Motowidlo, 1997). Dahingegen verfolgen Personen mit einer niedrigen Gewissenhaftigkeitsausprägung ihre Ziele weniger engagiert (Ostendorf & Angleitner, 2004). Zudem wird eine niedrige Ausprägung der Gewissenhaftigkeit mit Eigenschaften wie bequem, nachlässig, faul und willensschwach verbunden (Barrick et al., 2001; Ostendorf & Angleitner, 2004). Einer solchen Person wird es vermutlich schwerer fallen, bei Widerständen, die bei der Arbeit auftreten, beharrlich zu bleiben und die Initiative zu übernehmen, um Arbeitsprobleme zu lösen (Van Scotter & Motowidlo, 1996). Somit sollte eine geringe Gewissenhaftigkeit mit einer negativeren Bewertung des Arbeitsengagements einhergehen, wohingegen das ausgeprägte Leistungsstreben von Personen mit einer hohen Gewissenhaftigkeit in einer besseren Beurteilung ihres Arbeitsengagements

resultieren sollte (Digman & Takemoto-Chock, 1981; Penney et al., 2011; Wihler et al., 2023). Daher werden die folgenden Hypothesen 17a-d postuliert:

Hypothese 17a: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit in der Selbsteinschätzung und dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement.

Hypothese 17b: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit in der Fremdeinschätzung und dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement.

Hypothese 17c: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement.

Hypothese 17d: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Arbeitsengagements (Arena-Faktor).

3.2.5.2 Fleiß und Arbeitsengagement. Es lassen sich zwei Aspekte der Gewissenhaftigkeit differenzieren: Fleiß und Ordentlichkeit (DeYoung et al., 2007). Fleiß setzt sich aus den Facetten Kompetenz, Leistungsstreben und Selbstdisziplin zusammen (Costa & McCrae, 1992b; Wihler et al., 2023). Demnach nimmt eine Person mit einer hohen Ausprägung dieses Aspekts sich selbst als fähig und effektiv in der Erfüllung von Arbeitsaufgaben wahr (Ostendorf & Angleitner, 2004). Damit sollte sie es sich eher zutrauen, zusätzliche Aufgaben neben ihrer eigentlichen Arbeitstätigkeit zu übernehmen, diese erfolgreich zu bearbeiten und so besonderes Arbeitsengagement zu zeigen (Van Scotter & Motowidlo, 1996). Zudem ist eine fleißige Person selbstdiszipliniert, auch monotonere Aufgaben trotz möglicher Ablenkungen oder Hindernisse zu vollenden. Damit sollte sie ihre Arbeit besonders engagiert angehen sowie bei auftretenden Problemen eine größere Eigeninitiative und Anstrengungsbereitschaft zeigen (Borman & Motowidlo, 1997). Außerdem hat eine Person mit einer hohen Fleiß-Ausprägung einen hohen Anspruch an sich selbst und den Antrieb, im Leben erfolgreich zu sein (Ostendorf & Angleitner, 2004). Da sie daher besonders hart und zielstrebig arbeitet, sollte dies grundlegend für eine höhere Motivation am Arbeitsplatz sein und somit mit einer besseren Beurteilung des Arbeitsengagements einhergehen. So betonen Dudley et al. (2006) die Bedeutung des

Fleiß-Aspekts, vor allem die des Leistungsstrebens, im Hinblick auf die kontextuelle Leistung und das Arbeitsengagement. Daher werden die folgenden Hypothesen 18a-d formuliert:

Hypothese 18a: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Fleiß in der Selbsteinschätzung und dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement.

Hypothese 18b: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Fleiß in der Fremdeinschätzung und dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement.

Hypothese 18c: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Fleiß in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement.

Hypothese 18d: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Fleiß in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Arbeitsengagements (Arena-Faktor).

Der zweite Aspekt der Gewissenhaftigkeit wird als Ordentlichkeit bezeichnet und setzt sich aus den Facetten Ordnungsliebe, Pflichtbewusstsein und Besonnenheit zusammen (Costa & McCrae, 1992b; DeYoung et al., 2007; Wihler et al., 2023). Eine Person mit einer hohen Ausprägung dieses Aspekts ist besonders ordentlich, vorsichtig sowie umsichtig und nimmt die eigenen moralischen Prinzipien sehr ernst (Ostendorf & Angleitner, 2004). Damit handelt es sich um den eher hemmenden Anteil der Gewissenhaftigkeit, während der Fleiß-Aspekt den eher proaktiven Anteil der Gewissenhaftigkeit beinhaltet (DeYoung et al., 2007). Somit könnte es für die erfolgreiche Bewältigung der eigenen Aufgaben zwar hilfreich sein, ordentlich und systematisch vorzugehen oder die Regeln der Organisation umsichtig zu verfolgen. Insgesamt sollte allerdings eine hohe Ausprägung der Ordentlichkeit Personen weniger dabei helfen, sich besonders engagiert am Arbeitsplatz zu zeigen. So könnte eine ordentliche Person beispielsweise *zu* sorgfältig nachdenken und ihren genauen Zeitplan abwägen, um wirklich spontan Zusatzaufgaben übernehmen zu können (Ostendorf & Angleitner, 2004). Zudem wird argumentiert, dass sich eine hohe Ordentlichkeit eher in einem inneren Zustand der Organisiertheit und moralischen Verpflichtung widerspiegelt, der nicht zwangsläufig in engagiertem Arbeitsverhalten ausgedrückt und von außen wahrgenommen wird (Wihler et al., 2023). Dementsprechend zeigten Dudley et al. (2006) einen geringeren Einfluss der Ordentlichkeit auf

Leistungskriterien. Dahingegen sollte sich ein hoch ausgeprägter Fleiß-Aspekt und das damit einhergehende Leistungsstreben eher in proaktiven, manifesten Verhaltensweisen des Arbeitsengagements widerspiegeln und somit in einer besseren Beurteilung des Arbeitsengagements resultieren (DeYoung et al., 2007; Wihler et al., 2023).

Dieser Annahme entsprechend, zeigten Wihler et al. (2023) bei sich überschneidenden Fremdratings einen signifikant höheren Zusammenhang zwischen dem Trait-Faktor Fleiß und dem Arena-Faktor Arbeitsengagement als zwischen dem Trait-Faktor Ordentlichkeit und dem Arena-Faktor Arbeitsengagement. Zudem fanden Judge et al. (2013) für den Fleiß-Aspekt meta-analytisch einen minimal größeren Zusammenhang mit der kontextuellen Leistung insgesamt als für den Aspekt der Ordentlichkeit. Daher lauten die Hypothesen 19a-d:

Hypothese 19a: Der Aspekt Fleiß in der Selbsteinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement als der Aspekt Ordentlichkeit.

Hypothese 19b: Der Aspekt Fleiß in der Fremdeinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement als der Aspekt Ordentlichkeit.

Hypothese 19c: Der Aspekt Fleiß in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement als der Aspekt Ordentlichkeit.

Hypothese 19d: Der Aspekt Fleiß in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Arbeitsengagements (Arena-Faktor) als der Aspekt Ordentlichkeit.

Wie dargestellt beinhaltet die Gewissenhaftigkeit als übergeordnete Domäne beide Aspekte (DeYoung et al., 2007). Daher sollte der Fleiß-Aspekt noch stärker mit dem Arbeitsengagement korrespondieren als die Gewissenhaftigkeit als übergeordnete Persönlichkeitsdomäne. Indem schmalere Persönlichkeitsaspekte wie der Fleiß mit spezifischen Leistungskriterien wie dem Arbeitsengagement untersucht werden, kann die Angleichung der Konstruktspezifität die Kriteriumsvalidität erhöhen (Hough & Furnham, 2003; Judge et al., 2013; Tett & Christiansen, 2007).

Dies wird durch die Ergebnisse von Wihler et al. (2023) unterstützt, die einen signifikanten positiven Zusammenhang zwischen dem Trait-Faktor des Aspekts Fleiß und dem Arena-Faktor des Arbeitsengagements, aber lediglich einen einseitig signifikanten Zusammenhang zwischen dem Trait-Faktor der Domäne Gewissenhaftigkeit und dem Arena-Faktor Arbeitsengagement fanden. Somit lauten die Hypothesen 20a-d wie folgt:

Hypothese 20a: Der Aspekt Fleiß in der Selbsteinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement als die Domäne Gewissenhaftigkeit.

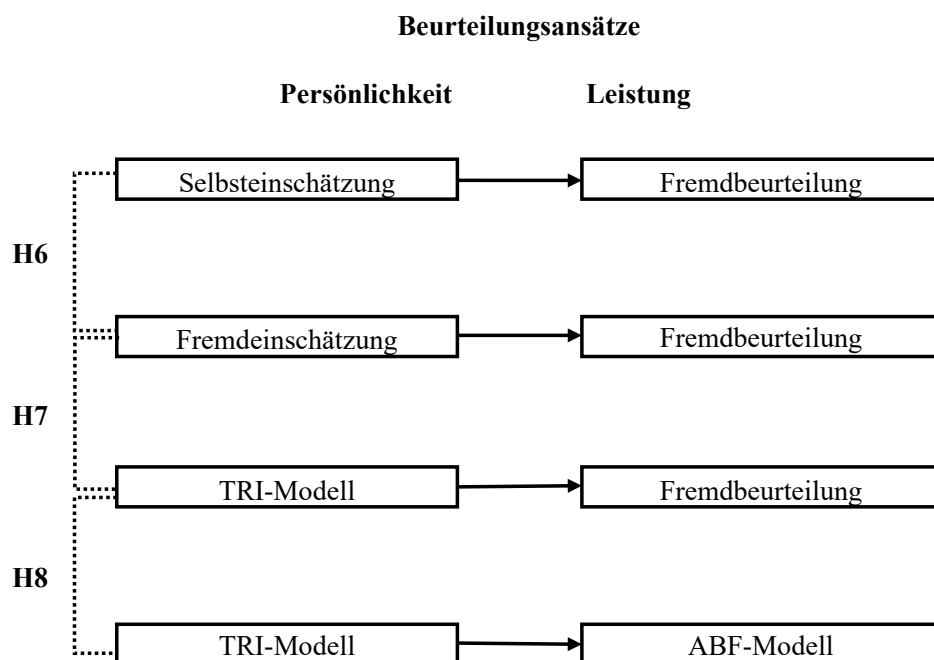
Hypothese 20b: Der Aspekt Fleiß in der Fremdeinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement als die Domäne Gewissenhaftigkeit.

Hypothese 20c: Der Aspekt Fleiß in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement als die Domäne Gewissenhaftigkeit.

Hypothese 20d: Der Aspekt Fleiß in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Arbeitsengagements (Arena-Faktor) als die Domäne Gewissenhaftigkeit.

3.3 Hypothesensets zur zweiten Forschungsfrage

In der vorliegenden Arbeit werden insgesamt acht Hypothesensets untersucht. Die ersten fünf Hypothesensets wurden im vorherigen Abschnitt 3.2 ausgeführt und widmen sich der ersten Forschungsfrage, ob die Kriteriumsvalidität höher ausfällt, wenn die schmalere Persönlichkeitsaspekte im Zusammenhang mit korrespondierenden spezifischen Leistungskriterien untersucht werden, im Vergleich zur Untersuchung der übergeordneten breiteren Persönlichkeitsdomänen. Die weiteren drei Hypothesensets beziehen sich auf die zweite Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit. Diese untersucht, welche Beurteilungsansätze zur Erfassung dieser Zusammenhänge eine höhere Kriteriumsvalidität aufweisen.

Abbildung 7*Übersicht Hypothesensets 6-8*

Anmerkungen. Übersicht über die vier Beurteilungsansätze und die Hypothesensets 6-8. Links dargestellt ist die Beurteilungsquelle zur Erfassung der Persönlichkeit, rechts die der Leistung. H = Hypothesenset.

Im nachfolgenden sechsten Hypothesenset erfolgt die Betrachtung der Fremd-Fremd-Modelle der Persönlichkeit (erstgenannte Beurteilungsquelle) und der Leistung (zweitgenannte Beurteilungsquelle; Connelly & Ones, 2010) im Vergleich zu den Selbst-Fremd-Modellen (Barrick et al., 2001). Daran anschließend werden im siebten Hypothesenset die TRI-Fremd-Modelle (Connelly et al., 2022) den Fremd-Fremd-Modellen gegenübergestellt, bevor im achten Hypothesenset die TRI-ABF-Modelle (Wihler et al., 2023) gegenüber den TRI-Fremd-Modellen untersucht werden. Eine Übersicht über die Hypothesensets 6-8 mit den vier zu vergleichenden Beurteilungsansätzen anhand der untersuchten Beurteilungsquellen der Persönlichkeit und Leistung ist in Abbildung 7 dargestellt.

Die Untersuchung dieser drei Hypothesensets erfolgt zur Anknüpfung an den bisherigen Forschungsstand (Barrick et al., 2001; Connelly et al., 2022; Connelly & Ones, 2010) im Hinblick auf die fünf Domänen des FFM (Costa & McCrae, 1992b). Erweiternd wird der jeweilige korrespondierende Persönlichkeitsaspekt innerhalb der Domäne untersucht, wie in Abschnitt 3.2 ausgeführt (DeYoung et al., 2007; Wihler et al., 2023). Im Folgenden werden

somit die Beurteilungsansätze hinsichtlich der Zusammenhänge zwischen erstens der Domäne und zweitens dem Aspekt mit dem spezifischen Leistungskriterium verglichen. Da die theoretisch-inhaltlichen Zusammenhänge im vorherigen Abschnitt bereits hergeleitet wurden, liegt der Fokus nun auf dem Vergleich der Beurteilungsansätze.

3.3.1 Hypothesenset 6: Vergleich von Fremd- und Selbsteinschätzungen der Persönlichkeit im Zusammenhang mit fremdbeurteilter Leistung

Nachfolgend wird das sechste Hypothesenset dargestellt. Dieses bezieht sich auf die Fremd-Fremd-Modelle (Connelly & Ones, 2010) im Vergleich zu den Selbst-Fremd-Modellen (Barrick et al., 2001) der Persönlichkeit und Leistung vor dem Hintergrund der zweiten Forschungsfrage.

3.3.1.1 Einordnung von Selbsteinschätzungen der Persönlichkeit. Die Untersuchung von Selbstwahrnehmungen der Persönlichkeit weist eine lange Forschungstradition auf und kann demnach als „klassischer“ Ansatz angesehen werden, um Zusammenhänge zwischen der Persönlichkeit und Leistung zu untersuchen (Connelly et al., 2022; R. Hogan & Blickle, 2013; Oh et al., 2011). Selbsteinschätzungen der Persönlichkeit können für das Merkmal relevante Informationen beinhalten, die anderen gegenüber verborgen bleiben und damit nur für die Person selbst sichtbar sind (McAbee & Connelly, 2016). Zudem kann eine Person selbst auf Informationen über ihre Gedanken und Verhaltensweisen in sämtlichen Situationen ihres Lebens zugreifen (Funder, 1995). Somit nimmt sie sich selbst nicht nur am aktuellen Arbeitsplatz, sondern auch in früheren Beschäftigungen, im privaten Umfeld und allen weiteren Kontexten ihres Lebens wahr.

Einer der womöglich zentralsten Artikel zum Zusammenhang zwischen der selbsteingeschätzten Persönlichkeit und der Leistung am Arbeitsplatz ist die Studie von Barrick et al. (2001). In der Meta-Analyse zweiter Ordnung fanden unter anderem ihre maßgebliche Meta-Analyse (Barrick & Mount, 1991) als einer der am häufigsten zitierten Artikel des letzten Jahrtausends Berücksichtigung, wie auch die Arbeiten von Salgado (1997) und Tett et al. (1991). Dennoch zeigten Barrick et al. (2001) zwar, dass die Gewissenhaftigkeit der Prädiktor mit der insgesamt höchsten Validität unter den Big Five war, über alle Kriterien und Berufsgruppen hinweg. Auch die emotionale Stabilität sagte alle Kriterien bis auf die objektive Arbeitsleistung vorher, wengleich die Zusammenhänge schwächer und nicht über alle Berufsgruppen generalisierbar waren. Allerdings sagten Extraversion, Verträglichkeit und Offenheit für Erfahrungen nicht alle Kriterien vorher, sondern es zeigten sich signifikante

Validitätskoeffizienten nur in bestimmten Bedingungen. Darüber hinaus war die Höhe der Validitäten lediglich moderat, selbst für die Gewissenhaftigkeit als stärkster Prädiktor (Barrick et al., 2001).

3.3.1.2 Vorteile von Fremdbeurteilungen der Persönlichkeit. Dahingegen nutzten Connelly und Ones (2010; wie auch Oh et al., 2011) Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit. Sie konnten zeigen, dass Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit ein valider Prädiktor der Leistung sind, mit teilweise deutlich höheren Validitätskoeffizienten und einer inkrementellen Validität gegenüber Selbsteinschätzungen (Connelly & Ones, 2010; Oh et al., 2011). Anders als bei Barrick et al. (2001) zeigten alle FFM-Dimensionen valide Leistungsvorhersagen, wobei die fremdeingeschätzte Gewissenhaftigkeit eine besonders hohe Validität aufwies.

Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit erfassen die Informationen über die Persönlichkeitseigenschaft, die für Beobachterinnen und Beobachter sichtbar sind (McAbee & Connelly, 2016). Es können mehrere Vorteile (und potenzielle Gründe für die dargestellte empirische Überlegenheit; Connelly & Ones, 2010) von Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit aufgeführt werden. So können Selbstwahrnehmungen systematischen Verzerrungen unterliegen (McAbee & Connelly, 2016), unter anderen um den eigenen Selbstwert zu schützen oder zu erhöhen (Vazire, 2010). Somit streben Personen (in einem unterschiedlichen Ausmaß) danach, sich selbst wohlwollend und einen positiven Eindruck an andere vermittelnd wahrzunehmen (Kunda, 1990; Robins & John, 1997). Zudem sind Personen motiviert, sich konsistent mit früheren Beobachtungen wahrzunehmen. Dadurch kann es sein, dass eine Person das Versagen einer wichtigen Abgabefrist external auf ihre Kolleginnen und Kollegen attribuiert (Gewissenhaftigkeit), sich nicht an die Situationen erinnert, in denen sie unhöflich zu Kundinnen und Kunden war (Verträglichkeit) oder Feedback zu ihrem sehr dominanten und energischen Auftreten im letzten Team-Meeting vernachlässigt (Extraversion). Außerdem können manche Informationen nur für Beobachterinnen und Beobachter, nicht aber für die Person selbst sichtbar sein (McAbee & Connelly, 2016). Beispielsweise können andere den ängstlichen Gesichtsausdruck und die angespannte Körperhaltung einer Person vor ihrem Vortrag wahrnehmen (Neurotizismus). Des Weiteren wird aufgeführt, dass kontextspezifische Beobachtungen allgemeinen, situationsübergreifenden Beobachtungen überlegen sein könnten (Connelly & Hülshager, 2012). Die in dieser Arbeit untersuchten Fremdbeurteilenden, die Kolleginnen und Kollegen der Person, nehmen diese nur bzw. vorrangig an ihrem Arbeitsplatz wahr und erleben sie nicht bzw. seltener im Privatleben (Connelly et al., 2022). Da der Zusammenhang mit arbeitsplatzspezifischen Leistungskriterien untersucht werden soll, könnte der Fokus der

Kolleginnen und Kollegen auf den Arbeitskontext einer allgemeinen, breiteren Wahrnehmung der Person selbst überlegen sein. So könnte eine Person selbst daran denken, dass sie sehr gerne in neue Länder reist, während ihre Kolleginnen und Kollegen bemerken, dass die Person bei der Arbeit lieber bekannte Aufgaben und Routinen bevorzugt (Offenheit für Erfahrungen).

Aufgrund der potenziellen Verzerrung von Selbstwahrnehmungen sowie der möglichen Überlegenheit kontextspezifischer Beobachtungen (McAbee & Connelly, 2016) wird anknüpfend an Connelly und Ones (2010) angenommen, dass Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit stärker mit den fremdbeurteilten Leistungskriterien am Arbeitsplatz zusammenhängen als Selbsteinschätzungen der Persönlichkeit. Dies sollte sowohl für die breiteren Persönlichkeitsdomänen als auch für die schmaleren Persönlichkeitsaspekte im Zusammenhang mit dem jeweiligen korrespondierenden Leistungskriterium gelten (Costa & McCrae, 1992b; DeYoung et al., 2007). Daher lauten die Hypothesen 21a-e und 22a-e:

Hypothese 21a: Neurotizismus in der Fremdeinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten als Neurotizismus in der Selbsteinschätzung.

Hypothese 22a: Volatilität in der Fremdeinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten als Volatilität in der Selbsteinschätzung.

Hypothese 21b: Extraversion in der Fremdeinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung als Extraversion in der Selbsteinschätzung.

Hypothese 22b: Soziale Potenz in der Fremdeinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung als soziale Potenz in der Selbsteinschätzung.

Hypothese 21c: Offenheit für Erfahrungen in der Fremdeinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung als Offenheit für Erfahrungen in der Selbsteinschätzung.

Hypothese 22c: Intellekt in der Fremdeinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung als Intellekt in der Selbsteinschätzung.

Hypothese 21d: Verträglichkeit in der Fremdeinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten als Verträglichkeit in der Selbsteinschätzung.

Hypothese 22d: Höflichkeit in der Fremdeinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten als Höflichkeit in der Selbsteinschätzung.

Hypothese 21e: Gewissenhaftigkeit in der Fremdeinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement als Gewissenhaftigkeit in der Selbsteinschätzung.

Hypothese 22e: Fleiß in der Fremdeinschätzung zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement als Fleiß in der Selbsteinschätzung.

3.3.2 Hypothesenset 7: Vergleich des TRI-Modells mit Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit im Zusammenhang mit fremdbeurteilter Leistung

Das nachfolgend dargestellte siebte Hypothesenset bezieht sich ebenfalls auf die zweite Forschungsfrage dieser Arbeit. Daher soll nachfolgend das TRI-Modell der Persönlichkeit Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit gegenübergestellt werden, um den Zusammenhang mit fremdbeurteilten Leistungskriterien zu untersuchen.

3.3.2.1 Potenzielle Einschränkungen von Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit. Wie im Abschnitt 3.3.1.2 dargestellt, können Selbsteinschätzungen der Persönlichkeit systematischen Verzerrungen unterliegen (McAbee & Connelly, 2016). Allerdings konnten König et al. (2017) zeigen, dass auch Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit verzerrt sein können, wenn auch in einem geringeren Ausmaß. So beinhalten Fremdeinschätzungen ebenfalls Fehler in der Wahrnehmung der Beobachterinnen und Beobachter (McAbee & Connelly, 2016). Unter anderem können Stereotype über die zu beurteilende Person die Fremdwahrnehmung beeinflussen, welche sich zum Beispiel auf das Aussehen der Person beziehen können (Connelly et al., 2022; McAbee & Connelly, 2016). Demnach hängt beispielsweise eine hohe

physische Attraktivität mit der Attribution erwünschter Eigenschaften durch andere zusammen (Segal-Caspi et al., 2012). Zudem können Fremdwahrnehmungen durch die Kommunikation von Beobachtungen anderer Personen beeinflusst werden, indem Kolleginnen und Kollegen über die zu beurteilende Person tratschen oder lästern (Connelly et al., 2022).

Darüber hinaus haben Beobachterinnen und Beobachter gegenüber der Person selbst einen asymmetrischen Zugriff auf Informationen über ihre Persönlichkeit (Vazire, 2010). Wie oben beschrieben, können zwar viele Persönlichkeitsinformationen akkurater durch andere beobachtet werden (Connelly & Hülshager, 2012). Allerdings können Selbstwahrnehmungen der Persönlichkeit Informationen beinhalten, die vor der Öffentlichkeit versteckt sind und nur durch die Person selbst wahrgenommen werden können (Vazire, 2010). Dies bezieht sich meist auf internale Informationen wie innere Gedanken und Gefühle einer Person, die diese nicht mit anderen teilt. So weiß eine Person beispielsweise über sich selbst, dass sie sich nachts heimlich Sorgen um die näher rückende Abgabefrist macht (Neurotizismus), dass sie das Team insgeheim gerne leiten würde (Extraversion), dass ihr am Arbeitsplatz grundsätzlich viele Ideen einfallen (Offenheit für Erfahrungen), dass sie innerlich von den guten Absichten ihrer Kolleginnen und Kollegen überzeugt ist (Verträglichkeit) oder dass sie selbst hohe Ansprüche an sich stellt (Gewissenhaftigkeit; Ostendorf & Angleitner, 2004) – und muss dies nicht zwangsläufig anderen Personen am Arbeitsplatz mitteilen.

3.3.2.2 Vorteile des TRI-Modells der Persönlichkeit. Diese Wissensasymmetrie sowie potenzielle beidseitige Verzerrungen werden im TRI-Modell der Persönlichkeit adressiert, indem Selbst- und Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit untersucht werden (Connelly et al., 2022; McAbee & Connelly, 2016). Somit können sowohl Selbst- als auch Fremdeinschätzungen als wichtige Quellen der Information über zugrundeliegende Persönlichkeitsmerkmale genutzt werden, anstatt sich auf eine Beurteilungsquelle zu beschränken (Wihler et al., 2023). Dabei wird zwischen Selbst- und Fremdeinschätzungen geteilten Informationen (Trait-Faktor), zwischen Fremdeinschätzungen geteilten Informationen (Reputations-Faktor), einzigartigen Selbstwahrnehmungen (Identitäts-Faktor) sowie distinkten Fremdwahrnehmungen (personenspezifische Faktoren) unterschieden. Dadurch ist es möglich, zugrundeliegende Persönlichkeitseigenschaften von möglichen Wahrnehmungsfehlern und einzigartigen Ansichten zu unterscheiden (McAbee & Connelly, 2016). Indem die geteilten Selbst- und Fremdwahrnehmungen der Person und ihrer Kolleginnen und Kollegen über das Persönlichkeitsmerkmal im Trait-Faktor modelliert werden, können beide Beurteilungsquellen kombiniert und von möglicherweise verzerrten, einzigartigen Einzeleinschätzungen getrennt untersucht werden.

Dieses Vorgehen sollte eine hohe Kriteriumsvalidität in der Untersuchung der Leistung am Arbeitsplatz ermöglichen, als wenn lediglich Fremd- oder Selbsteinschätzungen erfasst werden. Anknüpfend an Connelly et al. (2022) werden daher stärkere Zusammenhänge erwartet, wenn der Trait-Faktor der Persönlichkeitsdomänen des FFM bzw. der korrespondierenden Aspekte im Zusammenhang mit abgestimmten, spezifischen Leistungskriterien untersucht werden, als in der alleinigen Betrachtung von Fremdeinschätzungen (wie auch Selbsteinschätzungen). Damit lauten die Hypothesen 23a-e und 24a-e:

Hypothese 23a: Neurotizismus in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten als Neurotizismus in der Fremdeinschätzung.

Hypothese 24a: Volatilität in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten als Volatilität in der Fremdeinschätzung.

Hypothese 23b: Extraversion in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung als Extraversion in der Fremdeinschätzung.

Hypothese 24b: Soziale Potenz in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung als soziale Potenz in der Fremdeinschätzung.

Hypothese 23c: Offenheit für Erfahrungen in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung als Offenheit für Erfahrungen in der Fremdeinschätzung.

Hypothese 24c: Intellekt in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung als Intellekt in der Fremdeinschätzung.

Hypothese 23d: Verträglichkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten als Verträglichkeit in der Fremdeinschätzung.

Hypothese 24d: Höflichkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten als Höflichkeit in der Fremdeinschätzung.

Hypothese 23e: Gewissenhaftigkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement als Gewissenhaftigkeit in der Fremdeinschätzung.

Hypothese 24e: Fleiß in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement als Fleiß in der Fremdeinschätzung.

3.3.3 Hypothesenset 8: Vergleich des TRI-ABF-Modells der Persönlichkeit und Leistung mit dem TRI-Modell der Persönlichkeit und fremdbeurteilter Leistung

Zuletzt wird das achte Hypothesenset der vorliegenden Arbeit dargestellt. Dieses bezieht sich auf den Vergleich des TRI-ABF-Modells der Persönlichkeit und Leistung im Vergleich mit dem TRI-Modell und Fremdbeurteilungen der Leistung vor dem Hintergrund der zweiten Forschungsfrage dieser Arbeit.

3.3.3.1 Integration von Selbst- und Fremdbeurteilungen der Leistung. Wie im vorherigen Abschnitt dargestellt, haben Connelly et al. (2022) das TRI-Modell der Persönlichkeit im Zusammenhang mit Fremdbeurteilungen der Leistung untersucht. Fremdbeurteilungen stellen oftmals die zentrale Beurteilungsquelle zur Erfassung der Leistung am Arbeitsplatz dar (Viswesvaran et al., 1996), wobei diese häufig durch Kolleginnen und Kollegen vorgenommen werden (Bamberger et al., 2005; Conway et al., 2001; Hedge et al., 2001). Darüber hinaus werden Fremdbeurteilungen der Leistung seit einiger Zeit anhand von Multisource-Leistungsbeurteilungen ausgeweitet (Church & Bracken, 1997; Hoffman et al., 2010; McAbee & Connelly, 2016). Demnach können sowohl individuell spezifische (idiosynkratische) Wahrnehmungen einzelner Beurteilerinnen und Beurteiler als auch geteilte Perspektiven aus denselben Beurteilungsquellen Fremdbeurteilungen (ebenso wie Selbstbeurteilungen) beeinflussen (Giordano et al., 2020; Hoffman et al., 2010). Somit kann die isolierte Betrachtung von Fremd- oder Selbstbeurteilungen der Leistung zu Verzerrungen führen (Wihler et al., 2023).

3.3.3.2 Mehrwert des TRI-ABF-Modells der Persönlichkeit und Leistung. Daher erweitern Wihler et al. (2023) das TRI-Modell (Connelly et al., 2022; McAbee & Connelly, 2016) um einen entsprechenden Ansatz zur Erfassung der Leistung. Im TRI-ABF-Modell werden Selbst- und Fremdbeurteilungen kombiniert, sodass sowohl für die Persönlichkeit als auch für die Leistung über alle Beobachterinnen und Beobachter geteilte Informationen wie auch personenspezifische Beurteilungsperspektiven (die zum Teil verzerrt sein können; König et al., 2017) zur Verfügung stehen (Hoffman et al., 2010; Wihler et al., 2023). Parallel zum TRI-Modell werden Selbst- und Fremdbeurteilungen der Leistung im ABF-Modell modelliert als Arena-Faktor zur Erfassung der geteilten Informationen, als Fassade-Faktor zur Erfassung der einzigartigen Selbstansichten, als blinder Fleck-Faktor zur Erfassung der von der Selbstsicht distinkten geteilten Fremdwahrnehmungen sowie als personenspezifische Faktoren zur Erfassung der einzigartigen Fremdbeobachtungen (Wihler et al., 2023). Anknüpfend an Wihler et al. (2023) wird postuliert, dass anhand des TRI-ABF-Modells mögliche Wissensasymmetrien überwunden und sämtliche Informationen über die Persönlichkeit und Leistung einer Person genutzt werden können sowie potenzielle Verzerrungen der Wahrnehmungen kontrolliert werden können (König et al., 2017; Vazire, 2010). Daher wird angenommen, dass das TRI-ABF-Modell im Vergleich zum TRI-Fremd-Modell (sowie im Vergleich zu den „klassischeren“ Beurteilungsansätzen der Selbst- oder Fremdeinschätzung der Persönlichkeit) eine höhere Kriteriumsvalidität in der Untersuchung der FFM-Persönlichkeit im Zusammenhang mit der Leistung am Arbeitsplatz aufweisen sollte.

Die Studie von Wihler et al. (2023) erweiternd, werden in dieser Arbeit vier (statt zwei) Fremdbeurteilungen erfasst, sodass jeweils zwei getrennte Fremdbeurteilungen für die Persönlichkeit und für die Leistung vorliegen. Dadurch kann die Varianz noch weiter reduziert werden, die aufgrund der Verwendung einer gemeinsamen Datenquelle entsteht, was einem möglichen Monosource-Bias entgegenwirken kann (Podsakoff et al., 2003, 2012). Somit wird eine noch robustere Modellierung und präzisere Schätzung der Effekte ermöglicht (Connelly & McAbee, 2024). Zudem erfolgen die Fremdratings hier ausschließlich durch Kolleginnen und Kollegen der zu beurteilenden Person, die auf einer gemeinsamen Hierarchieebene mit ihr stehen, was sowohl für die Erfassung der Persönlichkeit als auch der Leistung einen Mehrwert darstellen kann (Connelly & McAbee, 2024; Connelly & Ones, 2010; Conway et al., 2001; Oh et al., 2011). Darüber hinaus werden sämtliche Persönlichkeits- und Leistungsdimensionen innerhalb einer gemeinsamen Stichprobe erhoben, was die Vergleichbarkeit der Ergebnisse

erhöhen kann, da methodenbedingte Stichprobenunterschiede reduziert und homogenere Erhebungsbedingungen sichergestellt werden können.

Insgesamt ist zu erwarten, dass der Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitsdomänen bzw. -aspekten und den korrespondierenden Leistungskriterien am stärksten ausfallen sollte, wenn dieser über die Trait- und Arena-Faktoren modelliert wird. Während der Trait-Faktor die gemeinsame Sicht auf die Persönlichkeit beinhaltet, erfasst der Arena-Faktor die geteilten Informationen über die Leistung, die sowohl von der Person selbst als auch von ihren Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen werden (Wihler et al., 2023). Der Zusammenhang zwischen den Trait- und Arena-Faktoren sollte daher stärker ausfallen, als wenn der Trait-Faktor im Zusammenhang mit der fremdbeurteilten Leistung untersucht wird. Die folgenden Hypothesen 25a-e und 26a-e werden postuliert:

Hypothese 25a: Neurotizismus in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Kooperationsverhaltens (Arena-Faktor) als mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten.

Hypothese 26a: Volatilität in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Kooperationsverhaltens (Arena-Faktor) als mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten.

Hypothese 25b: Extraversion in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung der unternehmerischen Leistung (Arena-Faktor) als mit der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung.

Hypothese 26b: Soziale Potenz in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung der unternehmerischen Leistung (Arena-Faktor) als mit der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung.

Hypothese 25c: Offenheit für Erfahrungen in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und

Fremdbeurteilung der karrierebezogenen Leistung (Arena-Faktor) als mit der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung.

Hypothese 26c: Intellekt in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung der karrierebezogenen Leistung (Arena-Faktor) als mit der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung.

Hypothese 25d: Verträglichkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Kooperationsverhaltens (Arena-Faktor) als mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten.

Hypothese 26d: Höflichkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Kooperationsverhaltens (Arena-Faktor) als mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten.

Hypothese 25e: Gewissenhaftigkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Arbeitsengagements (Arena-Faktor) als mit dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement.

Hypothese 26e: Fleiß in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) zeigt einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Arbeitsengagements (Arena-Faktor) als mit dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement.

4 Methode

Im folgenden Kapitel wird die Methode des Forschungsvorhabens beschrieben. Dazu werden in Abschnitt 4.1 zunächst das Design und die Durchführung der Studie dargestellt. In Abschnitt 4.2 wird auf datenschutzbezogene und ethische Aspekte eingegangen. Es folgt die Beschreibung der Stichprobe (Abschnitt 4.3) und der Messinstrumente (Abschnitt 4.4). Abschnitt 4.5 bezieht sich schließlich auf die statistischen Analysen.

4.1 Design und Durchführung

Zur Prüfung der Hypothesen wurde eine online angelegte Feldstudie im Multisource-Design durchgeführt. Dadurch sollte eine hohe externe Validität sowie eine ökonomische Durchführung gewährleistet werden. Das Multisource-Design dient der Vermeidung der Common Method-Varianz. Diese kann durch die Datenerhebung anhand einer einzelnen Beurteilungsquelle entstehen, da die Aussagen einer Person aus verschiedenen Gründen systematisch korrelieren (Podsakoff et al., 2003). Dazu wurden Selbst- und Fremdeinschätzungen verknüpft, sodass sich ein Studiendesign mit fünf verschiedenen Datenquellen (sogenannte *Quintupel*) ergab. Zusätzlich zu den Angaben der Zielperson wurden die Angaben von vier verschiedenen Kolleginnen und Kollegen der Zielperson erfasst. Die Erhebung erfolgte anhand drei separater Fragebögen (Zielpersonen-Version, KollegInnen-Version Teil I, KollegInnen-Version Teil II).⁹ Dabei füllten jeweils zwei Kolleginnen und Kollegen den ersten Teil respektive den zweiten Teil der KollegInnen-Version aus. Teil I bezog sich auf Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit der Zielperson. Teil II erfasste Fremdbeurteilungen der Leistung der Zielperson. Die Zielperson füllte beide Teile aus zur Selbsteinschätzung ihrer Persönlichkeit und Leistung.

Die Datenerhebung fand zwischen Oktober 2022 und Januar 2024 statt. Die Zielpersonen wurden von hypothesenblinden Psychologiestudierenden im Rahmen von Lehrveranstaltungen (drei empirisch-experimentelle Praktika sowie eine Projektarbeit) und zwölf Abschlussarbeiten kontaktiert. Die Rekrutierung basierte zumeist auf dem persönlichen Netzwerk der Studierenden. Nach der Kontaktaufnahme erhielten die potenziellen Zielpersonen durch die Studierenden ein persönliches Einladungsschreiben mit Informationen zur Studie und einem individuell kodierte(n) Zugangslink zum Online-Fragebogen. Über diesen gelangten sie zur Umfrageplattform Unipark. Dort erhielten sie in der Begrüßung zunächst detaillierte

⁹ Nachfolgend wird zwecks einer besseren Lesbarkeit an einigen Stellen „KollegInnen“ als gendergerechte, kürzere Bezeichnung verwendet.

Informationen über den Ablauf der Studie (Anhang A.1, Abbildung 13). Um keine Rückschlüsse auf die Hypothesen zu ermöglichen, wurde die Beziehung von Persönlichkeit und Verhalten am Arbeitsplatz als Thema der Studie genannt. Anschließend wurden die Zielpersonen über die Befragung und den Datenschutz aufgeklärt (Anhang A.2, Abbildung 14). Ohne eine Zustimmung dieser Teilnahmeerklärung konnte die Befragung nicht fortgesetzt werden. Es folgten Fragen zu demographischen Angaben. Anschließend füllte die Zielperson Selbstbericht-Fragebögen zu ihrer Persönlichkeit und ihrer Leistung am Arbeitsplatz aus (siehe Abschnitt 4.4). Die Teilnahme dauerte etwa 25-35 Minuten. Am Ende des Fragebogens wurden die Zielpersonen gebeten, ihre E-Mail-Adresse zwecks Einladung der Kolleginnen und Kollegen anzugeben (Anhang A.3, Abbildung 15).

Im Anschluss erhielt jede Zielperson eine E-Mail mit der Bitte, vier Kolleginnen und Kollegen ebenfalls zur Teilnahme an der Befragung einzuladen (Anhang A.4, Abbildung 16). Die E-Mail enthielt neben einem Informationstext vier individuell kodierte Zugangslinks. Die pseudonomysierten Codes dienten später der korrekten Zuordnung der Selbst- und Fremd-Fragebögen. Zu Beginn des Fragebogens wurden die Kolleginnen und Kollegen ebenfalls über die Studie und den Ablauf informiert (Anhang A.5, Abbildung 17). Um keine Rückschlüsse auf die Hypothesen zu ermöglichen, wurde auch hier die Beziehung von Persönlichkeit und Verhalten am Arbeitsplatz als Thema der Studie benannt. Wie bei den Zielpersonen folgte eine Aufklärung über die Befragung und den Datenschutz (Anhang A.6, Abbildung 18), wobei die Befragung ohne eine Zustimmung nicht fortgesetzt werden konnte. Der KollegInnen-Fragebogen Teil I enthielt Fragen zu demographischen Angaben, zur Zusammenarbeit mit der Zielperson sowie Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit der Zielperson und dauerte etwa 20-25 Minuten. Der KollegInnen-Fragebogen Teil II beinhaltete neben Fragen zur Demographie und Zusammenarbeit Fremdbeurteilungen der Leistung der Zielperson und dauerte etwa 5-10 Minuten. Dabei füllten zwei Kolleginnen und Kollegen (KollegInnen A und B) den ersten Teil und zwei Kolleginnen und Kollegen (KollegInnen C und D) den zweiten Teil aus. Die Unterbrechung sowie der Abbruch der Teilnahme war in allen Fällen jederzeit möglich.

4.2 Datenschutz und Ethik

Die Durchführung der Studie entspricht den Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes und der Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union. Zur Sicherstellung der Vertraulichkeit der Daten wurde ein Pseudonomysierungsverfahren genutzt. Um die Selbst- und Fremd-Fragebögen der Quintupel zusammenführen zu können, wurden die Zugangslinks zum Online-Fragebogen mit einem personalisierten Code versehen. Da die Studienteilnehmenden

durch Studierende rekrutiert wurden, waren diese der Projektleiterin nicht bekannt. Zudem hatten die Studierenden keinen Zugriff auf die Online-Befragung. Somit bestand zu keinem Zeitpunkt die Möglichkeit, Personen mit den personalisierten Codes sowie ihren Antworten in Verbindung zu bringen. Alle Studienteilnehmenden wurden darüber informiert, dass die anderen Teilnehmenden des Quintupels keinen Zugriff auf die Antworten haben (siehe Anhang A). Außerdem wurden sie darauf hingewiesen, dass Studierende keinen Zugriff auf personalisierte Daten haben. Die E-Mail-Adressen zur Einladung der Kolleginnen und Kollegen und Angaben zu den in Abschnitt 4.3 beschriebenen Teilnahmeanreizen wurden in einer separaten Umfrage erfasst und getrennt von den Antworten der Haupt-Fragebögen gespeichert (Anhang A.3, Abbildung 15). Die Online-Befragung erfolgte über das Befragungstool Unipark (Questback AG). Dafür wurde zwischen dem Computer der Teilnehmenden und den Servern von Unipark eine verschlüsselte Verbindung (SSL-Verbindung; Secure Socket Layer) hergestellt. Dieser Kommunikationskanal verhindert das Mitlesen und Manipulieren durch Dritte.

Weiterhin war die Teilnahme an der Studie freiwillig und konnte zu jedem Zeitpunkt ohne die Angabe von Gründen und ohne Konsequenzen abgebrochen werden. Den Teilnehmenden wurden die Kontaktdaten der Projektleiterin für Fragen und Anmerkungen zur Studie zur Verfügung gestellt. Zudem wurden sie über die Gewährleistung von Verschwiegenheit und Anonymität sowie über die Art der Befragung, den Forschungszweck und das Verfahren aufgeklärt. Darüber hinaus wurde keine Gefährdung oder Schädigung der Teilnehmenden erwartet. Alle Teilnehmenden wurden zu Beginn des Fragebogens über die Teilnahmebedingungen informiert und konnten nur durch die Bestätigung ihres Einverständnisses mit der Online-Befragung fortfahren (siehe Anhang A). Damit entsprach die Durchführung der Studie den berufsethischen Empfehlungen des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) und der DGPs (Föderation Deutscher Psychologinnenvereinigungen, 2022) und eine Genehmigung durch eine externe Ethikkommission war nicht notwendig.

4.3 Stichprobe

4.3.1 *A-Priori-Poweranalysen*

Zur Bestimmung der notwendigen Stichprobengröße wurden zwei A-priori-Poweranalysen mittels *g*Power* (Faul et al., 2007) berechnet. Auf der Grundlage der Ergebnisse von Barrick et al. (2001) und Connelly und Ones (2010) wurde für die Hypothesen zum Zusammenhang zwischen den Persönlichkeits- und Leistungsdimensionen ein Zusammenhang von $\rho = .25$ erwartet, was der durchschnittlichen Korrelation über alle Persönlichkeitsdomänen

hinweg für ein Selbst- und ein Fremdrating mit der Gesamtarbeitsleistung entspricht (siehe Tabelle 11 in Connelly & Ones, 2010). Da in dieser Arbeit ein Selbstrating und vier Fremdratings vorliegen, entspricht dieser Wert einer eher konservativen Schätzung (Wihler et al., 2023). Die Poweranalyse ergab für den Effekt von $\rho = .25$ bei einer α -Fehlerwahrscheinlichkeit von .05 und einer Teststärke von .80 (Cohen, 1988) einen Stichprobenumfang von $N = 120$ Quintupeln. Für die Hypothesen zur Differenz zwischen den Zusammenhängen der Persönlichkeitsaspekte mit den Leistungsdimensionen wurde auf der Grundlage der Ergebnisse von Wihler et al. (2023) für den Zusammenhang des augenscheinlich inhaltlich stärker korrespondierenden Aspekts ein Zusammenhang von $\rho = .58$ und für den zweiten Aspekt ein Zusammenhang von $\rho = .37$ erwartet, was der jeweiligen durchschnittlichen Korrelation über alle Persönlichkeitsdomänen hinweg für den Trait-Arena-Zusammenhang anhand des TRI-ABF-Modells entspricht. Die Poweranalyse ergab für den Effekt einer Differenz von $q = .27$ bei einer α -Fehlerwahrscheinlichkeit von .05 und einer Teststärke von .80 (Cohen, 1988) einen Stichprobenumfang von $N = 168$ Quintupeln.

Gemäß Moshagen und Bader (2023) können in der Berechnung von Strukturgleichungsmodellen allerdings größere Stichproben erforderlich sein, vor allem bei der Schätzung einer großen Anzahl freier Parameter. Orientiert an der Faustregel (Bentler & Chou, 1987; Wolf et al., 2013), dass je frei geschätztem Parameter fünf Beobachtungen erforderlich sind, würde dies bei der Bifactor-Modellierung der komplexesten TRI-ABF-Modelle mit 62 freien Parametern einer erforderlichen Stichprobengröße von $N = 310$ Quintupeln entsprechen. Allerdings können bei hohen Faktorladungen und einem (relativ zu den spezifischen Faktoren) starken Generalfaktor auch geringere Stichprobengrößen ab $N = 150$ ausreichend sein (Bader et al., 2022). Da Wihler et al. (2023) zudem vergleichbare TRI-ABF-Modelle mit 61 freien Parametern in Stichproben zwischen $N = 98$ und $N = 136$ Tripeln erfolgreich untersucht haben, orientiert sich die vorliegende Studie am oben genannten Stichprobenumfang von $N = 168$ Quintupeln (zweite Poweranalyse zu den Differenzhypothesen, da diese einen größeren Stichprobenumfang ergab als die erste Poweranalyse zu den Zusammenhangshypothesen).

4.3.2 Teilnahmevoraussetzungen

Alle Teilnehmenden mussten volljährig sein und die deutsche Sprache beherrschen, um an der Studie teilnehmen zu können. Außerdem durfte keine Person mehrfach an der Befragung teilnehmen, sodass es sich um unabhängige Datenquellen handelte. Somit durften dieselben Kolleginnen und Kollegen beispielsweise nicht beide Fremd-Fragebögen ausfüllen. Die

Zielpersonen mussten die folgenden Teilnahmevoraussetzungen erfüllen: Sie sollten in Vollzeit arbeiten und seit mindestens sechs Monaten in der aktuellen beruflichen Tätigkeit sein. Zudem mussten sie mindestens vier Kolleginnen und Kollegen haben. Weiterhin durfte es sich nicht um Auszubildende, Studierende, Rentnerinnen und Rentner oder Selbstständige handeln. Ansonsten gab es keine Einschränkungen hinsichtlich der Art der Tätigkeit oder in Bezug auf das Qualifikationsniveau der Zielpersonen. Die Fremdeinschätzungen sollten durch direkte, mit ihr gleichrangige Kolleginnen und Kollegen der Zielperson erfolgen. Somit waren Vorgesetzte oder Mitarbeitende von der Umfrage ausgeschlossen. Außerdem sollten die Kolleginnen und Kollegen seit mindestens sechs Monaten mit der Zielperson zusammenarbeiten und regelmäßig Kontakt mit ihr haben.

4.3.3 *Anreize zur Studienteilnahme*

Zwecks attraktiverer Gestaltung einer Studienteilnahme und als Dank an die Teilnehmenden wurden Anreize zur Studienteilnahme angeboten. Um eine möglichst vielfältige Personengruppe anzusprechen und einer möglichen Varianzeinschränkung durch eine selektive Stichprobe entgegenzuwirken, wurden drei unterschiedliche Anreize verwendet. So konnten alle Teilnehmenden eine individuelle Rückmeldung über ihre sozialen Kompetenzen am Arbeitsplatz, genauer ihre politischen Fertigkeiten erhalten. Diese war direkt im Anschluss an jeden vollständig ausgefüllten Fragebogen abrufbar. Außerdem konnten alle Teilnehmenden im Anschluss an ihre vollständige Teilnahme den Spendenbetrag an eine von sechs wohltätigen Organisationen ihrer Wahl (Nothilfe Ukraine der „Aktion Deutschland Hilft“ / Deutsche Knochenmarkspenderdatei DKMS / Ärzte ohne Grenzen e. V. / Lebenshilfe Bonn e. V. / CARE Deutschland e. V. / Deutsche Kinderhospizstiftung) um 1€ erhöhen. Der Betrag wird von der Abteilung Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der Universität Bonn gesammelt an die entsprechenden Organisationen gespendet.¹⁰ Alternativ bestand für alle Teilnehmenden die Möglichkeit, an einer Verlosung von dreißig Wunschgutscheinen (<https://www.wunschgutschein.de>) im Wert von je 10€ teilzunehmen. Des Weiteren hatten alle Teilnehmenden, die Teil eines vollständigen Quintupels waren, die Möglichkeit, zusätzlich an einer Verlosung von dreißig Wunschgutscheinen im Wert von jeweils 20€ teilzunehmen.

¹⁰ Sobald die Spenden getätigt wurden, wird dies auf der Homepage der Abteilung bekannt gegeben (<https://www.psychologie.uni-bonn.de/de/institut/abteilungen/arbeits-organisations-und-wirtschaftspsychologie/aktuelles>).

4.3.4 *Bereinigung des Datensatzes*

638 Zielpersonen wurden durch die Studierenden zur Teilnahme eingeladen, von denen 495 Zielpersonen (77.59%) mit der Bearbeitung des Fragebogens begannen. Davon füllten 453 Zielpersonen (71.00%) den Fragebogen vollständig aus. Insgesamt wurden 1435 Kolleginnen und Kollegen von den Zielpersonen zur Teilnahme an der Studie eingeladen. Davon wurden 740 zum ersten Teil des Fremd-Fragebogens eingeladen, wobei 680 mit der Bearbeitung begannen (91.89%) und 643 (86.89%) den Fragebogen vollständig ausfüllten. 695 Kolleginnen und Kollegen wurden zum zweiten Teil des Fremd-Fragebogens eingeladen, von denen 664 (95.54%) mit der Bearbeitung begannen und 652 (93.81%) den Fragebogen vollständig ausfüllten.

Von diesen konnten 278 Selbst- und Fremdurteile einander korrekt in vollständigen Quintupeln zugeordnet werden. Bei den anderen Teilnahmen lagen nicht alle fünf vollständig ausgefüllten Fragebögen vor, sodass diese aufgrund des vorgesehenen Studiendesigns (Abschnitt 4.1) nicht weiter berücksichtigt werden konnten. Somit ergaben sich 278 vollständige Quintupel. Davon mussten 77 ausgeschlossen werden, weil mindestens eine der vier Fremdeinschätzungen nicht von einer Kollegin oder einem Kollegen der Zielperson ausgefüllt wurde, was 201 Quintupel ergab. Schließlich wurden diese 201 Quintupel hinsichtlich der Items zur Überprüfung der Aufmerksamkeit inspiziert. Zur Vermeidung unaufmerksamer Antworten wurden in allen Fragebögen Items zur Überprüfung der Aufmerksamkeit eingesetzt (Kam & Meyer, 2015; Shamon & Berning, 2020). Die Fragebögen zur Einschätzung der Persönlichkeit und zur Beurteilung der Leistung enthielten jeweils zwei Kontrollitems (z. B. „Bitte wählen Sie bei dieser Frage „starke Zustimmung“ aus.“). Bei 30 der Quintupel wurden die Kontrollitems bei mindestens einer der fünf Teilnahmen fehlerhaft ausgefüllt. Die finale Stichprobe bestand demnach aus 171 Quintupeln, bestehend aus einer Zielperson und vier Kolleginnen und Kollegen, was insgesamt 855 berufstätige Personen ergab.

4.3.5 *Beschreibung der Stichprobe*

Die Stichprobe setzte sich aus 108 weiblichen (63.20%) und 63 männlichen (36.80%) Zielpersonen zusammen. Das Alter der Zielpersonen lag zwischen 19 und 65 Jahren und betrug im Mittel 39.88 Jahre ($SD = 13.43$). Als höchsten Bildungsabschluss gaben 32 Zielpersonen (18.70%) einen Universitätsabschluss außerhalb des Bachelor- und Mastersystems (z. B. Diplom, Staatsexamen) und 30 Zielpersonen (17.50%) das Abitur an. 25 Zielpersonen (14.60%) gaben einen Masterabschluss, 6 Zielpersonen (3.50%) einen Bachelorabschluss

einer Universität als höchsten Bildungsabschluss an. 17 Zielpersonen (9.90%) hatten einen Bachelorabschluss, 7 Zielpersonen (4.10%) einen Masterabschluss einer Fachhochschule. Einen Realschulabschluss hatten 21 der Zielpersonen (12.30%). 11 der Zielpersonen (6.40%) gaben das Fachabitur als höchsten Bildungsabschluss an. Des Weiteren hatten 7 Zielpersonen (4.10%) promoviert. Die Zielpersonen waren im Durchschnitt seit 16.97 Jahren ($SD = 13.35$) erwerbstätig und seit 10.31 Jahren ($SD = 11.03$) in ihrer aktuellen Position tätig. Ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit betrug 38.09 Stunden ($SD = 6.85$). In Bezug auf ihre aktuelle Tätigkeit gaben 78 Zielpersonen (45.60%) an, Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit in mittlerer Position zu sein (z. B. in der Sachbearbeitung oder Krankenpflege). 29 Zielpersonen (17.00%) gaben an, Angestellte in gehobener Position zu sein (z. B. wissenschaftliche Mitarbeitende oder Abteilungsleitung). 13 Zielpersonen (7.6%) waren Beamte des gehobenen Dienstes (z. B. bestimmte Lehrberufe) und 12 Zielpersonen (7.00%) waren Beamte des höheren Dienstes (z. B. in der Staatsanwaltschaft oder Professuren). Des Weiteren waren 12 Zielpersonen (7.00%) Angestellte mit ausführender Tätigkeit (z. B. im Verkauf).

Von den 342 Kolleginnen und Kollegen, die den ersten Teil des Fremd-Fragebogens ausfüllten (KollegInnen A und B), waren 214 weiblich (62.57%), 127 männlich (37.13%) und eine diverse Person (0.29%). Sie waren im Durchschnitt 38.94 Jahre alt ($SD = 9.83$), wobei das Alter zwischen 18 und 66 Jahren lag. Im Durchschnitt arbeiteten die Kolleginnen und Kollegen seit 5.51 Jahren ($SD = 5.50$) mit der Zielperson zusammen. 252 der Kolleginnen und Kollegen (73.68%) beschrieben ihr Verhältnis zur Zielperson als eher persönlich bzw. vertraulich und 87 (21.35%) als neutral bzw. gut. Weiterhin hatten 81 der Kolleginnen und Kollegen (23.68%) mehrmals täglich, 57 (16.67%) mindestens einmal täglich, 133 (38.89%) mehrmals wöchentlich und 39 (11.40%) mindestens einmal in der Woche Kontakt mit der Zielperson.

Zudem füllten 342 Kolleginnen und Kollegen den zweiten Teil des Fremd-Fragebogens aus (KollegInnen C und D). Von diesen waren 205 weiblich (59.94%) und 136 männlich (39.77%). Zudem gab eine Person (0.28%) an, sich als divers zu identifizieren. Das Alter der Kolleginnen und Kollegen betrug zwischen 20 und 64 Jahren und lag im Mittel bei 39.30 Jahren ($SD = 10.04$). Sie arbeiteten durchschnittlich seit 5.06 Jahren ($SD = 5.06$) mit der Zielperson zusammen. Das Verhältnis zur Zielperson beschrieben 230 Kolleginnen und Kollegen (67.25%) als persönlich bzw. vertraulich und 107 (31.29%) als neutral bzw. gut. Des Weiteren hatten 70 Kolleginnen und Kollegen (20.47%) mehrmals täglich, 49 (14.33) mindestens einmal täglich, 138 (40.35%) mehrmals wöchentlich und 46 (13.35%) mindestens einmal wöchentlich Kontakt mit der Zielperson.

Tabelle 1

Reliabilitäten und Beurteilendenübereinstimmungen der untersuchten Persönlichkeits- und Leistungsskalen

Variable	Neurotizismus				Extraversion				Offenheit für Erfahrungen				Verträglichkeit				Gewissenhaftigkeit			
	α	ICC (1, 1)	ICC (1, k)	r_{wg}	α	ICC (1, 1)	ICC (1, k)	r_{wg}	α	ICC (1, 1)	ICC (1, k)	r_{wg}	α	ICC (1, 1)	ICC (1, k)	r_{wg}	α	ICC (1, 1)	ICC (1, k)	r_{wg}
Persönlichkeit Domäne - Selbst	.92	.29	.55	.94	.90	.56	.79	.96	.90	.45	.71	.96	.86	.50	.75	.97	.88	.36	.63	.95
Persönlichkeit Domäne - Fremd A	.91	.36	.53	.95	.90	.63	.78	.97	.87	.47	.64	.97	.91	.52	.68	.96	.92	.42	.60	.96
Persönlichkeit Domäne - Fremd B	.90				.91				.89				.90				.92			
Persönlichkeit Aspekt A - Selbst	.77	.31	.58	.95	.85	.56	.79	.95	.78	.40	.67	.90	.80	.46	.72	.95	.82	.32	.58	.94
Persönlichkeit Aspekt A - Fremd A	.80	.37	.54	.93	.79	.58	.73	.95	.76	.39	.57	.92	.86	.51	.68	.95	.84	.38	.55	.95
Persönlichkeit Aspekt A - Fremd B	.81				.81				.74				.82				.89			
Persönlichkeit Aspekt B - Selbst	.92	.36	.62	.92	.89	.55	.78	.95	.89	.45	.71	.96	.84	.51	.76	.96	.82	.41	.68	.95
Persönlichkeit Aspekt B - Fremd A	.91	.43	.60	.95	.89	.62	.77	.96	.85	.46	.63	.97	.87	.53	.69	.96	.87	.42	.59	.95
Persönlichkeit Aspekt B - Fremd B	.89				.90				.87				.88				.85			
Leistung - Selbst	.65	.06	.15	.85	.86	.26	.51	.85	.80	.40	.67	.84	.65	.06	.15	.85	.56	.15	.34	.87
Leistung - Fremd C	.77	.13	.23	.87	.89	.34	.51	.89	.81	.42	.59	.85	.77	.13	.23	.87	.73	.23	.38	.88
Leistung - Fremd D	.83				.89				.88				.83				.80			

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die internen Konsistenzen (Cronbachs Alpha) und die Übereinstimmung (ICC (1, 1), ICC (1, k), r_{wg}) zwischen den Selbst- und den Fremdbeurteilenden A und B bzw. C und D (jeweils in der Zeile „Selbst“) sowie zwischen den Fremdbeurteilenden A und B bzw. C und D (jeweils in der Zeile „Fremd“).

Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn.

Neurotizismus: Aspekt A = Volatilität, Aspekt B = Rückzug, Leistung = Kooperationsverhalten;

Extraversion: Aspekt A = soziale Potenz, Aspekt B = Enthusiasmus, Leistung = unternehmerische Leistung;

Offenheit für Erfahrungen: Aspekt A = Intellekt, Aspekt B = Offenheit für Ästhetik, Leistung = karrierebezogene Leistung;

Verträglichkeit: Aspekt A = Höflichkeit, Aspekt B = Mitgefühl, Leistung = Kooperationsverhalten;

Gewissenhaftigkeit: Aspekt A = Fleiß, Aspekt B = Ordentlichkeit, Leistung = Arbeitsengagement.

4.4 Messinstrumente

Eine Übersicht über die internen Konsistenzen (Cronbachs Alpha) aller Skalen und die jeweilige Übereinstimmung zwischen den Selbst- und den Fremdbeurteilenden A und B bzw. C und D sowie zwischen den Fremdbeurteilenden A und B bzw. C und D findet sich in Tabelle 1. Dazu wurden der ICC (1, 1), der ICC (1, k) und der r_{wg} herangezogen. LeBreton und Senter (2008) empfehlen Werte von $ICC(1, 1) > .10$, $ICC(1, k) > .70$ und $r_{wg} > .70$. Der ICC (1, k) kann bei einer geringeren Anzahl von Beurteilenden allerdings unterschätzt werden, weshalb ein niedrigerer Wert vertretbar ist, sofern ICC (1, 1) und r_{wg} im zufriedenstellenden Bereich liegen (LeBreton & Senter, 2008).

4.4.1 FFM-Persönlichkeit

Die Persönlichkeit der Zielperson wurde anhand der deutschen Version (Ostendorf & Angleitner, 2004) des NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992b) erfasst. Dieses erfasst die fünf breiteren Persönlichkeitsdomänen des FFM (Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit) anhand von je sechs Facetten, die verwendet wurden, um die Aspekte der Persönlichkeit zu untersuchen (DeYoung et al., 2007; Judge et al., 2013; Wihler et al., 2023). Das NEO-PI-R beinhaltet 240 Items, wobei jeweils 48 Items eine Domäne und 8 Items eine Facette erfassen. Diese werden auf einer fünfstufigen Skala (1 = starke Ablehnung, 2 = Ablehnung, 3 = neutral, 4 = Zustimmung, 5 = starke Zustimmung) beurteilt. Negativ gepolte Items wurden vor der weiteren Analyse rekodiert. Die Persönlichkeit wurde von der Zielperson selbsteingeschätzt sowie von zwei Kolleginnen und Kollegen der Zielperson fremdeingeschätzt.

Ein Beispielitem für *Neurotizismus* in der Selbsteinschätzung lautet „Wenn ich unter starkem Stress stehe, fühle ich mich manchmal als ob ich zusammenbreche.“. Die interne Konsistenz der Skala betrug $\alpha = .92$. Der Aspekt Volatilität wurde durch die Facetten Reizbarkeit und Impulsivität erfasst (DeYoung et al., 2007). Die interne Konsistenz betrug $\alpha = .77$. Der Aspekt Rückzug wurde durch die Facetten Ängstlichkeit, Depression, soziale Befangenheit und Verletzlichkeit erfasst (DeYoung et al., 2007). Die interne Konsistenz betrug $\alpha = .92$. In der Fremdeinschätzung lautet das Beispielitem für Neurotizismus „Wenn diese Person unter starkem Stress steht, fühlt sie sich manchmal als ob sie zusammenbricht.“. Die interne Konsistenz der Skala für KollegIn A betrug $\alpha = .91$. Die interne Konsistenz der Skala für KollegIn B betrug $\alpha = .90$. Die Beurteilerübereinstimmung betrug $ICC(1, 1) = .36$, $ICC(1, k) = .53$ und $r_{wg} = .95$. Die interne Konsistenz für den Aspekt Volatilität betrug $\alpha = .80$ für KollegIn A

und $\alpha = .81$ für KollegIn B. Die Beurteilerübereinstimmung lag bei $ICC(1, 1) = .37$, $ICC(1, k) = .54$ und $r_{wg} = .93$. Die interne Konsistenz für den Aspekt Rückzug betrug $\alpha = .91$ für KollegIn A und $\alpha = .89$ für KollegIn B. Die Beurteilerübereinstimmung lag bei $ICC(1, 1) = .43$, $ICC(1, k) = .60$ und $r_{wg} = .95$.

Ein Beispielitem für **Extraversion** in der Selbsteinschätzung ist „Ich hatte oft eine führende Stellung in Gruppen, denen ich angehörte.“. Die interne Konsistenz der Skala betrug $\alpha = .90$. Der Aspekt soziale Potenz setzte sich aus den Facetten Aktivität und Durchsetzungsvermögen zusammen (Blickle et al., 2015; Wihler et al., 2023; Wilmot et al., 2019). Die interne Konsistenz betrug $\alpha = .85$. Der Aspekt Enthusiasmus bestand aus Herzlichkeit, Geselligkeit, Erlebnishunger und Frohsinn (DeYoung et al., 2007; Wihler et al., 2023). Die interne Konsistenz betrug $\alpha = .89$. Das Beispielitem für Extraversion in der Fremdeinschätzung formuliert lautet „Diese Person hatte oft eine führende Stellung in Gruppen, denen sie angehörte.“. Die interne Konsistenz der Skala betrug $\alpha = .90$ für KollegIn A und $\alpha = .91$ für KollegIn B. Die Beurteilerübereinstimmung betrug $ICC(1, 1) = .63$, $ICC(1, k) = .78$ und $r_{wg} = .97$. Bezüglich des Aspekts soziale Potenz ergab sich eine interne Konsistenz von $\alpha = .79$ für KollegIn A und $\alpha = .81$ für KollegIn B. Die Beurteilerübereinstimmung lag bei $ICC(1, 1) = .58$, $ICC(1, k) = .73$ und $r_{wg} = .95$. Beim Aspekt Enthusiasmus zeigte sich eine interne Konsistenz von $\alpha = .89$ für KollegIn A und $\alpha = .90$ für KollegIn B. Die Beurteilerübereinstimmung lag bei $ICC(1, 1) = .62$, $ICC(1, k) = .77$ und $r_{wg} = .96$.

Ein Beispielitem für **Offenheit für Erfahrungen** in der Selbsteinschätzung lautet „Ich löse gerne Probleme oder knifflige Aufgaben.“. Die interne Konsistenz der Skala betrug $\alpha = .90$. Der Aspekt Intellekt bestand aus der Facette Offenheit für Ideen (DeYoung et al., 2007). Die interne Konsistenz dieses Aspekts betrug $\alpha = .78$. Der Aspekt Offenheit für Ästhetik setzte sich aus den Facetten Offenheit für Fantasie, Offenheit für Ästhetik, Offenheit für Gefühle, Offenheit für Handlungen sowie Offenheit des Normen- und Wertesystems zusammen (DeYoung et al., 2007; Wihler et al., 2023). Die interne Konsistenz dieses Aspekts betrug $\alpha = .89$. In der Fremdeinschätzung lautet das Beispielitem für Offenheit für Erfahrungen „Diese Person löst gerne Probleme oder knifflige Aufgaben.“. Die interne Konsistenz der Skala für KollegIn A betrug $\alpha = .87$ und $\alpha = .89$ für KollegIn B. Die Beurteilerübereinstimmung betrug $ICC(1, 1) = .47$, $ICC(1, k) = .64$ und $r_{wg} = .97$. Die interne Konsistenz des Aspekts Intellekt betrug $\alpha = .76$ für KollegIn A und $\alpha = .74$ für KollegIn B. Die Beurteilerübereinstimmung lag bei $ICC(1, 1) = .39$, $ICC(1, k) = .57$ und $r_{wg} = .92$. Für den Aspekt Offenheit für Ästhetik betrug die

interne Konsistenz $\alpha = .85$ für KollegIn A und $\alpha = .87$ für KollegIn B. Die Beurteilerübereinstimmung lag bei $ICC(1, 1) = .46$, $ICC(1, k) = .63$ und $r_{wg} = .97$.

Ein Beispielitem für *Verträglichkeit* in der Selbsteinschätzung lautet „Ich würde lieber mit anderen zusammenarbeiten, als mit ihnen zu wetteifern.“. Die interne Konsistenz der Skala betrug $\alpha = .86$. Der Aspekt Höflichkeit bestand aus den Facetten Freimütigkeit, Entgegenkommen und Bescheidenheit (DeYoung et al., 2007). Die interne Konsistenz betrug $\alpha = .80$. Der Aspekt Mitgefühl beinhaltete die Facetten Vertrauen, Altruismus und Gutherzigkeit (DeYoung et al., 2007). Die interne Konsistenz betrug $\alpha = .84$. Das Beispielitem für Verträglichkeit in der Fremdeinschätzung formuliert lautet „Diese Person würde lieber mit anderen zusammenarbeiten, als mit ihnen zu wetteifern.“. Die interne Konsistenz der Skala betrug $\alpha = .91$ für KollegIn A und $\alpha = .90$ für KollegIn B. Die Beurteilerübereinstimmung betrug $ICC(1, 1) = .52$, $ICC(1, k) = .68$ und $r_{wg} = .96$. Die interne Konsistenz des Aspekts Höflichkeit lag bei $\alpha = .86$ für KollegIn A und bei $\alpha = .82$ für KollegIn B. Die Beurteilerübereinstimmung lag bei $ICC(1, 1) = .51$, $ICC(1, k) = .68$ und $r_{wg} = .95$. Für den Aspekt Mitgefühl betrug die interne Konsistenz $\alpha = .87$ für KollegIn A und $\alpha = .88$ für KollegIn B. Die Beurteilerübereinstimmung lag bei $ICC(1, 1) = .53$, $ICC(1, k) = .69$ und $r_{wg} = .96$.

Ein Beispielitem für *Gewissenhaftigkeit* in der Selbsteinschätzung ist „Ich habe eine Reihe von klaren Zielen und arbeite systematisch auf sie zu.“. Die interne Konsistenz der Skala betrug $\alpha = .88$. Der Aspekt Fleiß setzte sich aus den Facetten Kompetenz, Leistungsstreben und Selbstdisziplin zusammen (DeYoung et al., 2007). Die interne Konsistenz betrug $\alpha = .82$. Der Aspekt Ordentlichkeit wurde anhand der Facetten Ordnungsliebe, Pflichtbewusstsein und Besonnenheit abgebildet (DeYoung et al., 2007). Die interne Konsistenz betrug $\alpha = .82$. In der Fremdeinschätzung lautet das Beispielitem für Gewissenhaftigkeit „Diese Person hat eine Reihe von klaren Zielen und arbeitet systematisch auf sie zu.“. Die interne Konsistenz der Skala betrug $\alpha = .92$ für KollegIn A und $\alpha = .92$ für KollegIn B. Die Beurteilerübereinstimmung betrug $ICC(1, 1) = .42$, $ICC(1, k) = .60$ und $r_{wg} = .96$. Für den Aspekt Fleiß zeigte sich eine interne Konsistenz von $\alpha = .84$ für KollegIn A und $\alpha = .89$ für KollegIn B. Die Beurteilerübereinstimmung lag bei $ICC(1, 1) = .38$, $ICC(1, k) = .55$ und $r_{wg} = .95$. Die interne Konsistenz des Aspekts Ordentlichkeit betrug $\alpha = .87$ für KollegIn A und $\alpha = .85$ für KollegIn B. Die Beurteilerübereinstimmung lag bei $ICC(1, 1) = .42$, $ICC(1, k) = .59$ und $r_{wg} = .95$.

4.4.2 Leistungskriterien

Die vier Leistungskriterien wurden durch die Selbstbeurteilung der Zielperson und durch die Fremdbeurteilungen von zwei weiteren Kolleginnen und Kollegen der Zielperson erfasst. Alle Items sollten im Verhältnis zu anderen Personen in vergleichbaren Positionen auf einer fünfstufigen Skala (1 = schwach, d. h. deutlich schlechter als viele Personen in vergleichbaren Positionen, 2 = ausreichend, d. h. schlechter als viele Personen in vergleichbaren Positionen, 3 = befriedigend, d. h. so gut wie viele Personen in vergleichbaren Positionen, 4 = gut, d. h. deutlich besser als viele Personen in vergleichbaren Positionen, 5 = sehr gut, d. h. sehr viel besser als viele Personen in vergleichbaren Positionen) eingeschätzt werden. Auch hier wurde die Übereinstimmung zwischen den beiden Fremdbeurteilenden betrachtet (LeBreton & Senter, 2008).

Zur Beurteilung der kontextuellen Leistung der Zielperson wurden 10 Items in Anlehnung an Ferris et al. (2001) verwendet. Dabei wurde die ins Deutsche übersetzte Version von Blickle et al. (2011) herangezogen. Diese wurde von Blickle et al. (2011) angepasst, sodass die Items branchenunabhängig verwendet werden können, während die Originalversion für Programmierinnen und Programmierer entwickelt wurde. 5 der Items beziehen sich auf das **Kooperationsverhalten**. Ein Beispielitem in der Selbstbeurteilung lautet „Im Allgemeinen bringe ich Wertschätzung und Interesse für die Arbeit und Vorstellungen Anderer zum Ausdruck.“. Die interne Konsistenz der Skala betrug $\alpha = .65$. In der Fremdbeurteilung lautet das Beispielitem „Im Allgemeinen bringt diese Person Wertschätzung und Interesse für die Arbeit und Vorstellungen Anderer zum Ausdruck.“. Die interne Konsistenz der Skala betrug $\alpha = .77$ für KollegIn C und $\alpha = .83$ für KollegIn D. Die Beurteilerübereinstimmung betrug $ICC(1, 1) = .13$, $ICC(1, k) = .23$ und $r_{wg} = .87$. Die weiteren 5 Items erfassen das **Arbeitsengagement**. Hierfür lautet ein Beispielitem in der Selbstbeurteilung „Im Allgemeinen arbeite ich bereitwillig auch länger und zu ungewöhnlichen Zeiten, wenn es die Situation erfordert.“. Die interne Konsistenz der Skala betrug $\alpha = .56$. In der Fremdbeurteilung wird das Beispielitem formuliert als „Im Allgemeinen arbeitet diese Person bereitwillig auch länger und zu ungewöhnlichen Zeiten, wenn es die Situation erfordert.“. Die interne Konsistenz der Skala lag bei $\alpha = .73$ für KollegIn C und bei $\alpha = .80$ für KollegIn D. Die Beurteilerübereinstimmung betrug $ICC(1, 1) = .23$, $ICC(1, k) = .38$ und $r_{wg} = .88$.

Die **unternehmerische Leistung** wurde anhand der Skala von Blickle et al. (2012) erfasst, die auf den unternehmerischen Items des Umwelt-Struktur-Tests (Bergmann & Eder,

1992) basiert. Die Skala beinhaltet 10 Items. Ein Beispielim in der Selbstbeurteilung lautet „Wie gut bin/wäre ich darin, eine Gruppe bei der Arbeit zu leiten“. Die interne Konsistenz der Skala betrug $\alpha = .86$. Das Beispielim in der Fremdbeurteilung lautet „Wie gut ist/wäre diese Person darin, eine Gruppe bei der Arbeit zu leiten“. Die interne Konsistenz der Skala betrug $\alpha = .89$ für KollegIn C und $\alpha = .89$ für KollegIn D. Die Beurteilerübereinstimmung betrug $ICC(1, 1) = .34$, $ICC(1, k) = .51$ und $r_{wg} = .89$.

Zur Erfassung der *karrierebezogenen Leistung* wurde die Subskala Leistung in der Karriererolle (engl. Career-Role Performance) der rollenbasierten Leistungsskala (engl. Role-Based Performance Scale) von Welbourne et al. (1998) verwendet. Die Skala umfasst 4 Items. In der Selbstbeurteilung lautet ein Beispielim „Ich mache Fortschritte in meiner beruflichen Entwicklung“. Die interne Konsistenz der Skala lag bei $\alpha = .80$. Das Beispielim in der Fremdbeurteilung lautet „Diese Person macht Fortschritte in ihrer beruflichen Entwicklung“. Die interne Konsistenz der Skala lag bei $\alpha = .81$ für KollegIn C und bei $\alpha = .88$ für KollegIn D. Die Beurteilerübereinstimmung betrug $ICC(1, 1) = .42$, $ICC(1, k) = .59$ und $r_{wg} = .85$.

4.5 Statistische Analysen

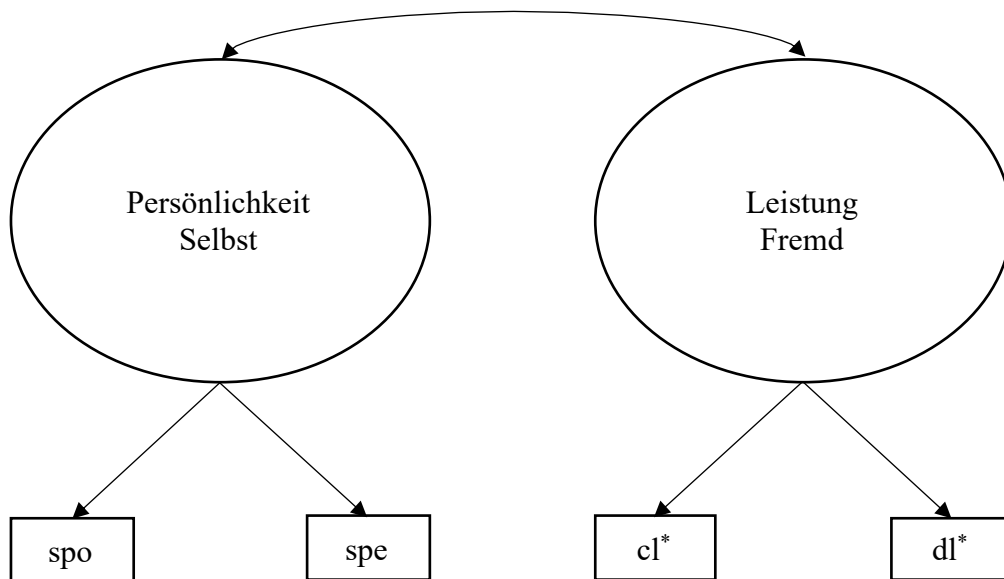
4.5.1 Aufbau der Modelle

Zur Durchführung der statistischen Analysen wurden die Statistik-Softwares *IBM SPSS Statistics 29* und *Mplus 8* (Muthén & Muthén, 2017) genutzt. Konfirmatorische Faktorenanalysen wurden für die Aspekte und die Domänen der Persönlichkeit durchgeführt, um die vier theoretischen Modelle zu testen. Dabei wurde für alle Aspekte und Domänen dasselbe analytische Vorgehen verwendet zwecks einer höheren Vergleichbarkeit der Zusammenhänge. In allen Analysen wurden aufgrund theoretischer Beschränkungen (z. B. bestand der Intellekt-Aspekt der Offenheit für Erfahrungen aus einer einzigen Facette) und methodischer Einschränkungen (Missidentifikation von Modellen, wenn die Anzahl der Parameter größer als die Stichprobe ist, z. B. bei den TRI-ABF-Modellen) zuvor *Itemparcels* gebildet und als Indikatoren für die Persönlichkeits- und Leistungskonstrukte verwendet (Matsunaga, 2008; Wihler et al., 2023). Die Einteilung der *Itemparcels* (d. h. gemittelte „Gruppen“ von Items) wurde innerhalb der verschiedenen Modelle konsistent auf alle Domänen, Aspekte und Leistungskriterien angewandt. Um in den Modellen zu berücksichtigen, dass die Fremdratings durch gleichrangige Kolleginnen und Kollegen der Zielperson vorgenommen wurden und sie sich nicht strukturell voneinander unterscheiden, wurden die Fremdraterinnen und -rater in Anlehnung an Eid et al. (2008) als austauschbar angesehen. So sollten diese ähnliche Informationen

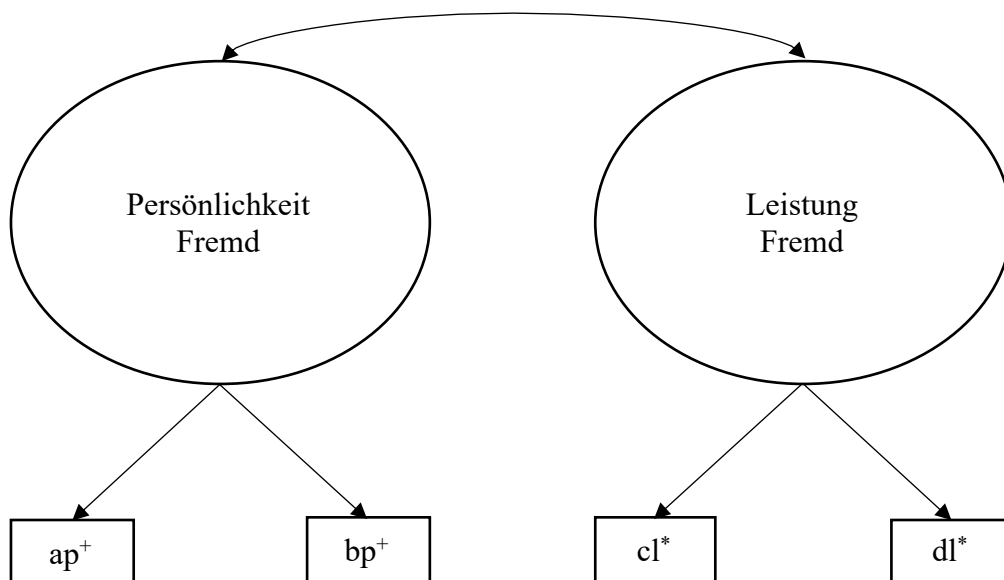
über die Persönlichkeit und Leistung der Zielperson übermitteln. Darüber hinaus wurden idiosynkratische Informationen in den personenspezifischen Faktoren der TRI- und ABF-Modelle erfasst (Wihler et al., 2023). Daher wurden die Ladungen gleicher Itemparcels bzw. Indikatoren für die jeweiligen Fremdratings (A und B für die Persönlichkeit, C und D für die Leistung; z. B. ap1 & bp1 bzw. cjo & djo, siehe z. B. Abbildung 9) in der Berechnung der vorgestellten Modelle als gleichgesetzt modelliert (Eid et al., 2008). Weiterhin wurden die Faktorvarianzen in allen Modellen auf eins fixiert und die ersten Faktorladungen jeweils freigesetzt (Muthén & Muthén, 2017; Reise, 2012). In Heywood-Fällen (Heywood, 1931) wurden negative Residualvarianzen auf null festgesetzt (Farooq, 2022).

4.5.1.1 Selbst-Fremd-Modell. Das Selbst-Fremd-Modell wurde als Strukturgleichungsmodell entsprechend der Abbildung 8 in Mplus (Muthén & Muthén, 2017) modelliert. Für den Selbst-Faktor der Persönlichkeit wurden zwei Itemparcels, aufgeteilt als *Even-Odd*-Items, gebildet. Für den Fremd-Faktor der Leistung wurde je ein Itemparcel pro Fremdrating (C und D) gebildet. Um das Modell zu schätzen, luden die zwei Indikatoren der Persönlichkeit auf einem Selbst-Faktor der Persönlichkeit, während die beiden Indikatoren der Leistung auf einem Fremd-Faktor der Leistung luden. Dieses Vorgehen mit je zwei Indikatoren pro Konstrukt wurde gewählt, um sich möglichst an „klassischen“ (meta-analytischen) Studien zum Zusammenhang zwischen selbsteingeschätzter Persönlichkeit und fremdbeurteilter Leistung zu orientieren (Barrick et al., 2001) und das zu schätzende Strukturgleichungsmodell dennoch identifizieren zu können (Matsunaga, 2008). Die beiden Faktoren waren korreliert.

4.5.1.2 Fremd-Fremd-Modell. Das Fremd-Fremd-Modell wurde ebenfalls als Strukturgleichungsmodell in Mplus (Muthén & Muthén, 2017) modelliert und ist in Abbildung 9 dargestellt. Für den Fremd-Faktor der Persönlichkeit wurde pro Fremdrating (A und B) ein Itemparcel gebildet. Zur Schätzung des Modells luden die beiden Indikatoren der Persönlichkeit auf einem Fremd-Faktor der Persönlichkeit und die in 4.5.1.1 dargestellten Indikatoren der Leistung auf einem Fremd-Faktor der Leistung. Auch hier sollte das Vorgehen mit je zwei Indikatoren möglichst an „klassischen“ (meta-analytischen) Studien zum Zusammenhang fremdeingeschätzter Persönlichkeit mit der fremdbeurteilten Leistung orientiert (Connelly & Ones, 2010) und das zu schätzende Modell dennoch identifizierbar sein (Matsunaga, 2008). Die beiden Faktoren wurden als korreliert betrachtet.

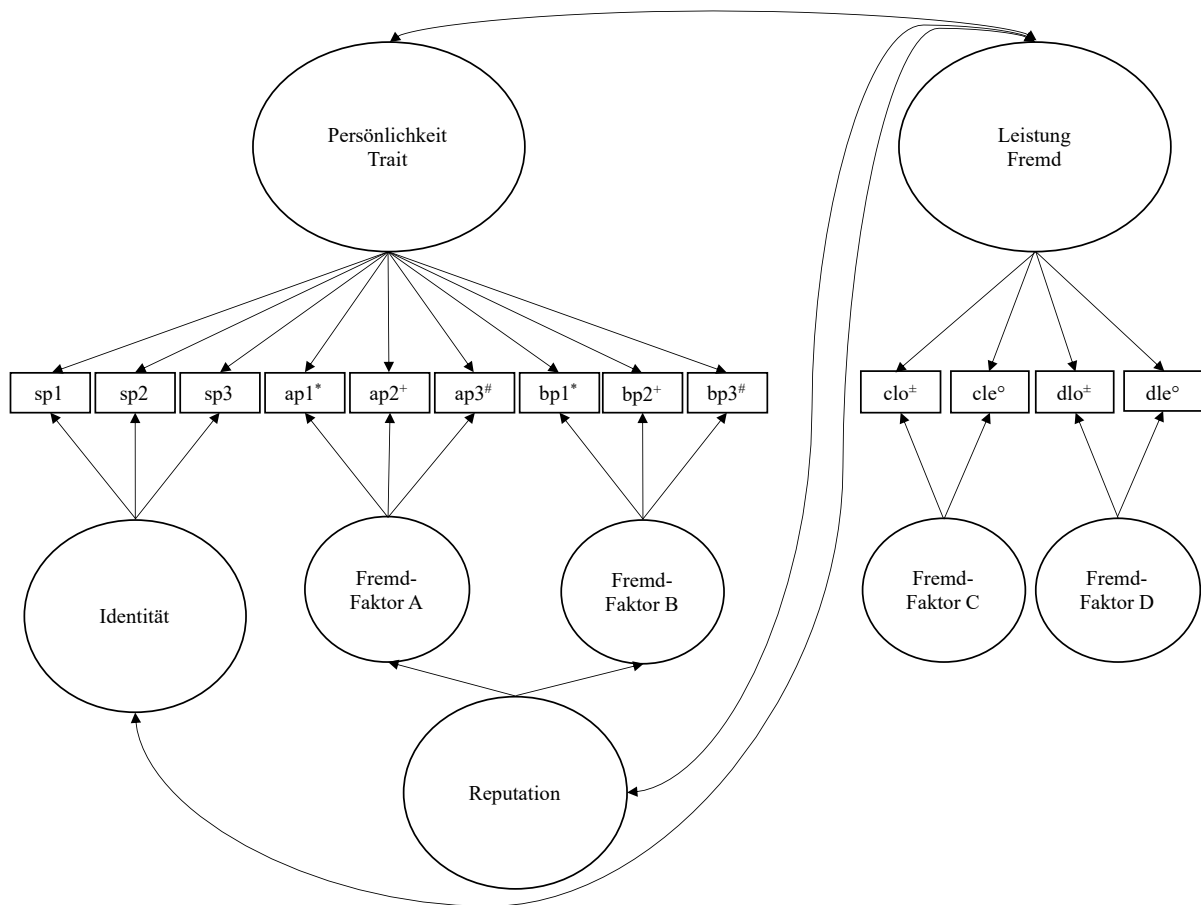
Abbildung 8*Selbst-Fremd-Modell*

Anmerkungen. Konzeptuelles Selbst-Fremd-Modell. p = Persönlichkeit; l = Leistung; s = Selbstrating; c = Fremdrating C; d = Fremdrating D; o = odd, e = even; * jeweilige Faktorladungen wurden gleichgesetzt.

Abbildung 9*Fremd-Fremd-Modell*

Anmerkungen. Konzeptuelles Fremd-Fremd-Modell. p = Persönlichkeit; l = Leistung; s = Selbstrating; a = Fremdrating a; b = Fremdrating b; c = Fremdrating C; d = Fremdrating D; +* jeweilige Faktorladungen wurden gleichgesetzt.

Abbildung 10
TRI-Fremd-Modell



Anmerkungen. Konzeptuelles TRI-Fremd-Modell. p = Persönlichkeit; l = Leistung; s = Selbstrating; a= Fremdrating a; b = Fremdrating b; c = Fremdrating C; d = Fremdrating D; o = odd, e = even; Fremd-Faktor = personenspezifischer Faktor; ⁺^{*}[#][±][°] jeweilige Faktorladungen wurden gleichgesetzt.

4.5.1.3 TRI-Fremd-Modell. Das TRI-Fremd-Modell wurde als Bifactor-Modell (Reise, 2012) in Anlehnung an Connelly et al. (2022) gemäß der Abbildung 10 in Mplus (Muthén & Muthén, 2017) modelliert. Für die Persönlichkeitsfaktoren des TRI-Modells wurden pro Beurteilungsquelle (Zielperson, Fremdrating A, Fremdrating B) drei Itemparcels gebildet. Die Facetten der Aspekte bzw. Domänen wurden gleichmäßig auf diese aufgeteilt, so dass jedes Parcel aus der gleichen Anzahl an Items pro Facette bestand (Wihler et al., 2023). Für den Fremd-Faktor der Leistung wurden pro Fremdrating (C und D) zwei Even-Odd-Itemparcels gebildet, da die Anzahl der Items der Leistungskriterien begrenzt war. Zur Schätzung des TRI-Fremd-Modells wurden die folgenden Faktoren gebildet (Connelly et al., 2022): ein Trait-Faktor (bestehend aus allen neun Persönlichkeits-Indikatoren), ein Identitäts-Faktor (bestehend aus den drei selbsteingeschätzten Persönlichkeits-Indikatoren), zwei

personenspezifische Faktoren der Persönlichkeit (jeweils bestehend aus den drei Persönlichkeits-Indikatoren der Fremdratings A bzw. B), ein Reputations-Faktor (bestehend aus den beiden personenspezifischen Faktoren der Persönlichkeit A und B), einem Fremd-Faktor der Leistung (bestehend aus den vier fremdbeurteilten Leistungs-Indikatoren der Fremdratings C und D) sowie zwei personenspezifischen Faktoren der Leistung (jeweils bestehend aus den beiden Leistungs-Indikatoren der Fremdratings C bzw. D).

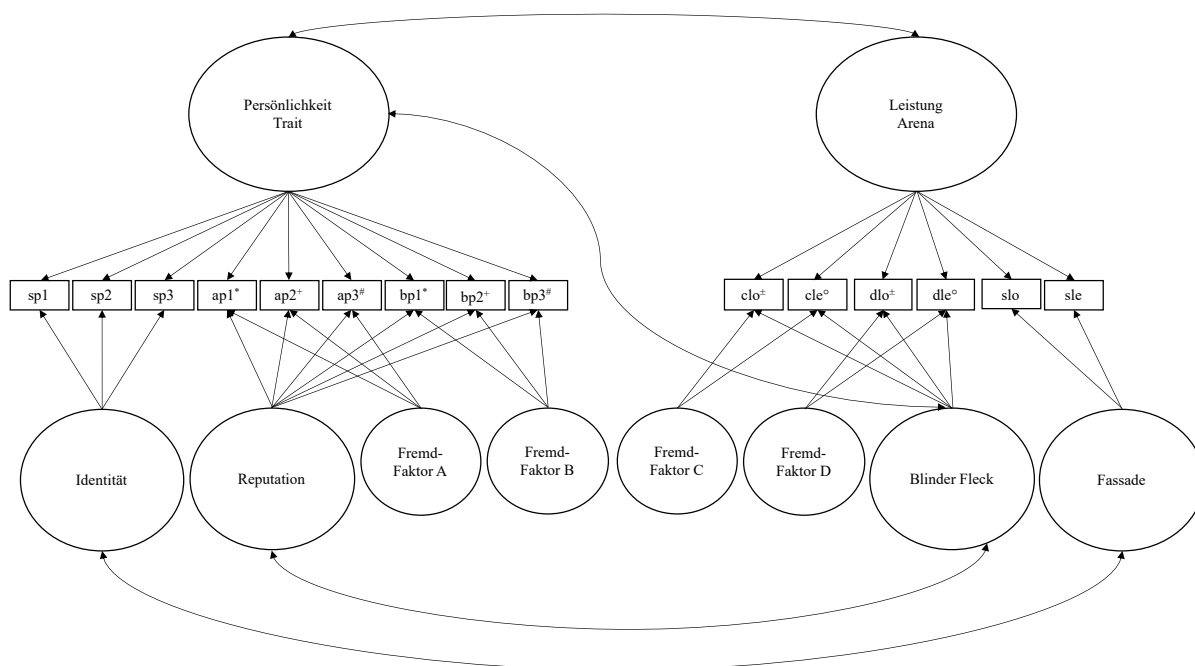
In Anlehnung an Connelly et al. (2022) wurden die Faktoren als unkorreliert festgesetzt (Reise, 2012), wobei a) der Trait-Faktor der Persönlichkeit und der Fremd-Faktor der Leistung, b) der Identitäts-Faktor und der Fremd-Faktor der Leistung und c) der Reputations-Faktor und der Fremd-Faktor der Leistung auf der Grundlage der theoretischen Annahmen des Modells als korreliert betrachtet wurden. Zudem wurden in Übereinstimmung mit Connelly et al. (2022) die Achsenabschnitte (engl. Intercepts) sowie die Residualvarianzen für alle parallelen Items zwischen den Fremdratings gleichgesetzt (siehe auch McAbee & Connelly, 2016). Des Weiteren wurden die Faktorladungen aller parallelen Itemparcels der Fremdratings jeweils innerhalb der Trait- und Reputations-Faktoren wie auch des Fremd-Faktors der Leistung sowie zwischen den personenspezifischen Faktoren gleichgesetzt (Abbildung 10; Connelly et al., 2022). Abweichend zu Connelly et al. (2022) wurden in dieser Arbeit die Residualkorrelationen für die parallelen Items der Fremdbeurteilenden und der Zielperson nicht gleichgesetzt, da dies hier in nicht identifizierbaren Modellen resultierte.

4.5.1.4 TRI-ABF-Modell. Das TRI-ABF-Modell (Wihler et al., 2023) wurde ebenfalls als Bifactor-Modell (Reise, 2012) in Mplus modelliert (Muthén & Muthén, 2017), dargestellt in Abbildung 11. Die Bildung der Itemparcels erfolgte analog zum TRI-Fremd-Modell. Zusätzlich wurden zwei Even-Odd-Itemparcels der selbstbeurteilten Leistung gebildet. Um das TRI-ABF-Modell zu schätzen, wurden die folgenden Faktoren gebildet (Wihler et al., 2023): ein Trait-Faktor (bestehend aus allen neun Persönlichkeits-Indikatoren), ein Identitäts-Faktor (bestehend aus den drei selbsteingeschätzten Persönlichkeits-Indikatoren), ein Reputations-Faktor (bestehend aus den sechs fremdeingeschätzten Persönlichkeits-Indikatoren der Fremdratings A und B), ein Arena-Faktor (bestehend aus allen sechs Leistungs-Indikatoren), ein Fassade-Faktor (bestehend aus den zwei selbstbeurteilten Leistungs-Indikatoren), ein blinder Fleck-Faktor (bestehend aus den vier fremdbeurteilten Leistungs-Indikatoren der Fremdratings C und D) sowie vier personenspezifische Faktoren (jeweils bestehend aus den drei Persönlichkeits-Indikatoren der Fremdratings A und B bzw. aus den beiden Leistungs-Indikatoren der Fremdratings C und D).

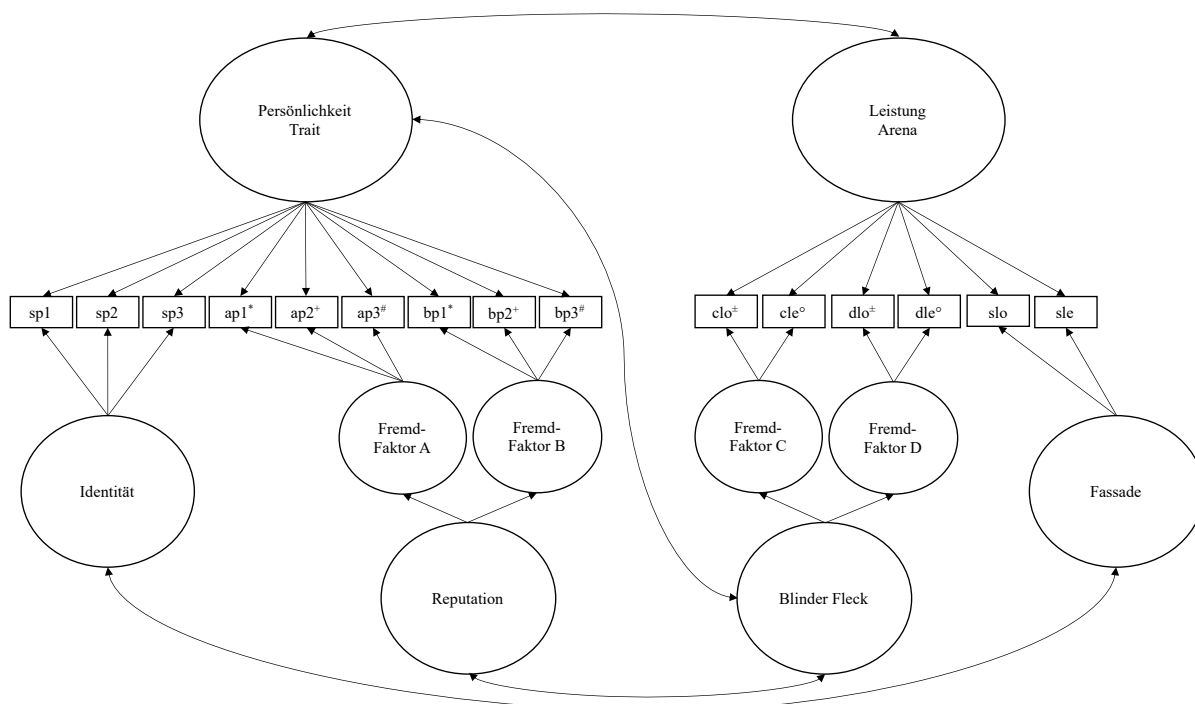
Auf der Grundlage der theoretischen Annahmen des TRI-ABF-Modells wurden a) der Trait-Faktor und der Arena-Faktor, b) der Identitäts-Faktor und der Fassade-Faktor, c) der Reputations-Faktor und der blinde Fleck-Faktor sowie d) der Trait-Faktor und der blinde Fleck-Faktor (R. Hogan & Shelton, 1998) als korreliert betrachtet (Wihler et al., 2023). Die Korrelationen zwischen allen weiteren Faktoren wurden auf null gesetzt (Reise, 2012). In Übereinstimmung mit Eid et al. (2008) wurden zudem parallele Itemparcels der Fremdratings *innerhalb* der geteilten Faktoren (Trait-, Arena-, Reputations- sowie blinder Fleck-Faktor) gleichgesetzt, um die Austauschbarkeit der Fremdbeurteilenden zu berücksichtigen (Abbildung 11). Dahingegen wurden in Anlehnung an Wihler et al. (2023) parallele Itemparcels *zwischen* den personenspezifischen Faktoren nicht gleichgesetzt, um die einzigartigen Informationen der Fremdratings zu berücksichtigen (Giordano et al., 2020; Hoffman et al., 2010).

Abbildung 11

TRI-ABF-Modell



Anmerkungen. Konzeptuelles TRI-ABF-Modell. p = Persönlichkeit; l = Leistung; s = Selbstrating; a = Fremdrating a; b = Fremdrating b; c = Fremdrating C; d = Fremdrating D; o = odd, e = even; Fremd-Faktor = personenspezifischer Faktor; +*#±° jeweilige Faktorladungen wurden gleichgesetzt.

Abbildung 12*Exploratives TRI-ABF-Modell zweiter Ordnung*

Anmerkungen. Konzeptuelles exploratives TRI-ABF-Modell zweiter Ordnung. P = Persönlichkeit; l = Leistung; s = Selbstrating; a = Fremdrating a; b = Fremdrating b; c = Fremdrating C; d = Fremdrating D; o = odd, e = even; Fremd-Faktor = personenspezifischer Faktor; ⁺* # ±° jeweilige Faktorladungen wurden gleichgesetzt.

4.5.1.5 Explorative Untersuchung des TRI-ABF-Modells zweiter Ordnung. Um an die Ergebnisse der Studie von Wihler et al. (2023) anzuknüpfen, wurde die Untersuchung des in 4.5.1.4 dargestellten TRI-ABF-Modells fokussiert. In diesem Modell wurden der Reputations- und der blinde Fleck-Faktor als *Faktoren erster Ordnung* (engl. First order) modelliert. Wie beschrieben, luden die Indikatoren der Fremdratings dabei direkt auf den Reputations- bzw. den blinde Fleck-Faktor und wurden zusätzlich in den personenspezifischen Faktoren berücksichtigt. In Ergänzung dazu wurde explorativ ein TRI-ABF-Modell untersucht, in dem der Reputations- und der blinde Fleck-Faktor als *Faktoren zweiter Ordnung* (engl. Second order) modelliert wurden (Abbildung 12). Dazu wurden zunächst personenspezifische Faktoren, bestehend aus den Indikatoren der Fremdratings, gebildet. Die personenspezifischen Faktoren luden wiederum auf dem Reputations- bzw. blinde Fleck-Faktor. Diese Modellierung lehnt sich an die Vorgehensweise von Connelly et al. (2022) und McAbee und Connelly (2016) an. Demnach kann der Reputations-Faktor als gemeinsame Varianz der Faktoren der individuellen Fremdratings modelliert werden, wenn diese aus derselben Gruppe oder demselben Kontext stammen (Blickle et al., 2018). Da es sich bei den Fremdbeurteilenden in dieser Arbeit

um gleichrangige Kolleginnen und Kollegen der Zielperson handelte, wurde die Untersuchung des an Wihler et al. (2023) anknüpfenden TRI-ABF-Modells erster Ordnung explorativ um den Vergleich mit dem TRI-ABF-Modell zweiter Ordnung (z. B. Connelly et al., 2022) erweitert. Von der Modellierung der Reputations- und blinder Fleck-Faktoren abgesehen, erfolgte die Modellierung dieser explorativen Modelle analog zum Abschnitt 4.5.1.4.

Tabelle 2

Einordnung der Modellfit-Indizes

Fit-Indizes	Guter Fit	Akzeptabler Fit	Nicht akzeptabler Fit
χ^2 / df	$0 \leq \chi^2 / df \leq 2$	$2 < \chi^2 / df \leq 3$	$\chi^2 / df > 3$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$	$RMSEA > .08$
SRMR	$0 \leq SRMR \leq .05$	$.05 < SRMR \leq .10$	$SRMR > .10$
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.95 \leq CFI \leq .97$	$CFI < .95$
TLI	$.97 \leq TLI \leq 1.00$	$.95 \leq TLI \leq .97$	$TLI < .95$

Anmerkungen. df = Anzahl der Freiheitsgrade; Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA); Standardized Root Mean Square Residual (SRMR); Comparative Fit Index (CFI); Tucker Lewis Index (TLI). Nach Schermelleh-Engel et al. (2003).

4.5.2 Beurteilung der Modelle

Zur Beurteilung der in Abschnitt 4.5.1 dargestellten Modelle wurden der Modellfit und die Faktorladungen betrachtet. Der Modellfit wurde nach L.-T. Hu und Bentler (1998) und Schermelleh-Engel et al. (2003) eingeordnet. Die Indizes sind in Tabelle 2 aufgeführt. Dazu wurden χ^2 geteilt durch die Anzahl der Freiheitsgrade (engl. Degrees of Freedom, df), *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), *Comparative Fit Index* (CFI) und *Tucker Lewis Index* (TLI) herangezogen. Es wurden vorrangig die Modelle mit einem guten Modellfit (vorwiegend gute Fit-Indizes, d. h. max. zwei akzeptable Fit-Indizes und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes) interpretiert. Die Modelle mit einem akzeptablen Modellfit (vorwiegend akzeptable Fit-Indizes, d. h. max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes) wurden eingeschränkt interpretiert. Modelle mit einem nicht akzeptablen Modellfit (nicht akzeptable Fit-Indizes) sollten nicht interpretiert werden. Zudem wurden die standardisierten Faktorladungen der zu betrachtenden Faktoren inspiziert. Ein starker Faktor des TRI-Modells kann dadurch abgebildet werden, dass die dem jeweiligen Faktor zugeordneten Indikatoren signifikant positiv auf diesem laden (Blickle et al., 2018). Daher wurden vorrangig die Faktoren mit signifikant positiven Ladungen interpretiert. Faktoren, bei denen mindestens die Hälfte der Faktorladungen signifikant positiv waren, waren nur eingeschränkt

interpretierbar. Faktoren mit weniger signifikant positiven Faktorladungen sollten nicht interpretiert werden.

4.5.3 *Statistische Prüfung der Hypothesen*

Die Hypothesen wurden anhand der in Abschnitt 4.5.1 beschriebenen Modelle untersucht. Vor der Prüfung der Hypothesen wurden die Modelle wie in Abschnitt 4.5.2 beschrieben zunächst anhand des Modellfits und der Faktorladungen (Blickle et al., 2018; L.-T. Hu & Bentler, 1998; Schermelleh-Engel et al., 2003) beurteilt. Somit wurden vorrangig die Modelle mit einem guten Modellfit und signifikant positiven Faktorladungen hinsichtlich der Hypothesentests interpretiert. Die weiteren Modelle wurden eingeschränkt bzw. nicht weiter interpretiert.

Die erste Forschungsfrage bezog sich auf die theoretisch-inhaltlichen Zusammenhänge der Persönlichkeitsdomänen und -aspekte mit spezifischen Leistungskriterien, genauer auf Neurotizismus, Volatilität und Kooperationsverhalten (Hypothesenset 1), Extraversion, soziale Potenz und unternehmerische Leistung (Hypothesenset 2), Offenheit für Erfahrungen, Intellekt und karrierebezogene Leistung (Hypothesenset 3), Verträglichkeit, Höflichkeit und Kooperationsverhalten (Hypothesenset 4) sowie Gewissenhaftigkeit, Fleiß und Arbeitsengagement (Hypothesenset 5). Die jeweiligen Zusammenhänge wurden anhand der a) Selbst-Fremd-Modelle, b) Fremd-Fremd-Modelle, c) TRI-Fremd-Modelle und d) TRI-ABF-Modelle untersucht. Die erste Hypothese des jeweiligen Hypothesensets (1a-d, 5a-d, 9a-d, 13a-d, 17a-d) gilt als bestätigt, wenn die Korrelation zwischen den Faktoren der Persönlichkeitsdomäne und des Leistungskriteriums signifikant positiv (bzw. negativ bei Neurotizismus) ist. Die zweite Hypothese (2a-d, 6a-d, 10a-d, 14a-d, 18a-d) wird jeweils als bestätigt angesehen, wenn die Korrelation zwischen den Faktoren des Persönlichkeitsaspekts und Leistungskriteriums signifikant positiv (bzw. negativ bei Neurotizismus) ist. Zur Prüfung der dritten Hypothese des jeweiligen Hypothesensets (3a-d, 7a-d, 11a-d, 15a-d, 19a-d) wurden die Korrelationen der Faktoren der Persönlichkeitsaspekte mit dem Faktor des Leistungskriteriums verglichen (Aspekt vs. Aspekt). Dazu wurden Z-Tests für unabhängige Stichproben durchgeführt (Cohen & Cohen, 1983).¹¹ Die Hypothese kann als bestätigt angesehen werden, wenn die Korrelation des postulierten korrespondierenden Aspekts mit dem Leistungskriterium signifikant höher ausfällt als die Korrelation des zweiten Aspekts. Die vierte Hypothese des jeweiligen Hypothesensets (4a-d, 8a-d, 12a-d, 16a-d, 20a-d) wurde mittels Z-Tests für unabhängige Stichproben

¹¹ Die zu untersuchenden Korrelationen stammen zwar aus der gleichen Stichprobe, allerdings kann die Z-Statistik durch höhere Korrelationen zwischen den Konstrukten beeinflusst werden, weswegen das gewählte Vorgehen eine konservativere Prüfung der Korrelationsunterschiede widerspiegelt (Steiger, 1980; Wihler et al., 2023).

(Cohen & Cohen, 1983) getestet, wobei die Korrelationen der Faktoren des Persönlichkeitsaspekts und der Persönlichkeitsdomäne mit dem Faktor des Leistungskriteriums verglichen wurden (Aspekt vs. Domäne). Die Hypothese gilt als bestätigt, wenn die Korrelation des Aspekts mit dem Leistungskriterium signifikant höher ausfällt als für die Domäne.

Die zweite Forschungsfrage bezog sich auf den Vergleich der vier Beurteilungsansätze zur Erfassung des Zusammenhangs der Persönlichkeit und Leistung, genauer der Fremd-Fremd-Modelle gegenüber Selbst-Fremd-Modellen (Hypothesenset 6), TRI-Fremd-Modelle gegenüber Fremd-Fremd-Modellen (Hypothesenset 7) sowie TRI-ABF-Modelle gegenüber TRI-Fremd-Modellen (Hypothesenset 8). Zur Prüfung der ersten Hypothese des jeweiligen Hypothesensets (21a-e, 23a-e, 25a-e) wurden die Modellvergleiche in Bezug auf die Korrelation der Faktoren der Persönlichkeitsdomäne und des Leistungskriteriums vorgenommen, demgemäß in Bezug auf a) Neurotizismus, b) Extraversion, c) Offenheit für Erfahrungen, d) Verträglichkeit und e) Gewissenhaftigkeit. Zum Vergleich der Modelle wurden Z-Tests für unabhängige Stichproben berechnet (Cohen & Cohen, 1983). Die Hypothese wird als bestätigt angesehen, wenn die Korrelation für das postulierte Modell signifikant höher ist als die Korrelation des zu vergleichenden Modells. Zur Prüfung der jeweiligen zweiten Hypothese (22a-e, 24a-e, 26a-e) wurden die Modelle hinsichtlich der Korrelation der Faktoren des Persönlichkeitsaspekts und Leistungskriteriums miteinander verglichen, demzufolge hinsichtlich a) Volatilität, b) soziale Potenz, c) Intellekt, d) Höflichkeit und e) Fleiß. Dazu wurden Z-Tests für unabhängige Stichproben durchgeführt (Cohen & Cohen, 1983). Die Hypothese gilt als bestätigt, wenn die Korrelation des postulierten Modells signifikant höher ausfällt als die des zu vergleichenden Modells.

5 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit aufgeführt. Abschnitt 5.1 bezieht sich zunächst auf die deskriptiven Statistiken. Abschnitt 5.2 behandelt die Anpassungsgüte der Modelle. Es folgt die Darstellung der Hypothesentests in Abschnitt 5.3.

5.1 Deskriptive Statistiken

In den Tabellen 3-7 sind die Mittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen sowie die internen Konsistenzen der Persönlichkeitskonstrukte und der Leistungskriterien angegeben. Die internen Konsistenzen der Persönlichkeitskonstrukte lagen zwischen $\alpha = .74$ und $\alpha = .92$ und sind damit als akzeptabel oder besser einzuordnen (Cortina, 1993). Die internen Konsistenzen der Leistungskriterien betragen $\alpha = .73$ bis $\alpha = .89$ und waren somit ebenfalls mindestens akzeptabel. Allerdings wiesen die Selbstbeurteilungen des Kooperationsverhaltens und des Arbeitsengagements ein Cronbachs Alpha von $\alpha = .65$ bzw. $\alpha = .56$ auf und lagen damit gemäß Cortina (1993) unter dem Mindestwert von $\alpha = .70$.

Tabelle 3 zeigt die Korrelationen der Neurotizismus-Konstrukte mit dem Kooperationsverhalten. Anders als angenommen, zeigten sich größtenteils keine signifikanten (negativen) Korrelationen der Neurotizismus- und Volatilitäts-Einschätzungen mit den Beurteilungen des Kooperationsverhaltens ($-.23 \leq r \leq .18$). Lediglich die Fremdbeurteilung D des Kooperationsverhaltens hing signifikant negativ mit der Neurotizismus-Fremdeinschätzung A sowie der Rückzug-Fremdeinschätzung A zusammen ($r = -.23$ bzw. $r = -.24$).

Dahingegen zeigten sich signifikante positive Korrelationen der Extraversions-Konstrukte mit der unternehmerischen Leistung, die in Tabelle 4 aufgeführt sind. Die Einschätzungen der Extraversion und der sozialen Potenz hingen wie erwartet signifikant positiv mit den Beurteilungen der unternehmerischen Leistung zusammen ($.24 \leq r \leq .63$). Zudem fielen die Korrelationen der sozialen Potenz mit der unternehmerischen Leistung numerisch höher aus als die Korrelationen der Extraversion und des Enthusiasmus.

Die Korrelationen der Offenheits-Konstrukte mit der karrierebezogenen Leistung sind in Tabelle 5 aufgeführt. Die Einschätzungen der Offenheit für Erfahrungen und des Intellekts hingen wie angenommen positiv mit den Beurteilungen der karrierebezogenen Leistung zusammen, wenngleich nicht alle Korrelationen signifikant waren ($.05 \leq r \leq .27$). Zudem zeigten sich teilweise wie erwartet numerisch höhere Korrelationen für die Einschätzungen des

Intellekts mit der karrierebezogenen Leistung im Vergleich zur Offenheit für Erfahrungen und Offenheit für Ästhetik.

Bezüglich der Korrelationen der Verträglichkeits-Konstrukte mit dem Kooperationsverhalten zeigte sich ein gemischtes Bild, welches Tabelle 6 zeigt. Anders als angenommen, zeigten die Mitgefühl-Einschätzungen die stärksten positiven Korrelationen ($.16 \leq r \leq .41$), während die Höflichkeit-Einschätzungen teilweise negative, nicht signifikante Korrelationen mit den Beurteilungen des Kooperationsverhaltens aufwiesen ($-.14 \leq r \leq .09$). Die Verträglichkeits-Einschätzungen hingen überwiegend signifikant positiv mit den Beurteilungen des Kooperationsverhaltens zusammen, wenngleich die Korrelationen numerisch niedriger als für den Aspekt Mitgefühl ausfielen ($.01 \leq r \leq .22$).

Die Korrelationen der Gewissenhaftigkeits-Konstrukte mit dem Arbeitsengagement sind in Tabelle 7 aufgeführt. Wie angenommen zeigten sich signifikante positive Korrelationen der Gewissenhaftigkeits- und Fleiß- Einschätzungen mit den Beurteilungen des Arbeitsengagements, wenngleich einige Korrelationen nur einseitig signifikant waren ($.12 \leq r \leq .44$). Niedrigere Korrelationen zeigten sich vor allem in Bezug auf die Fremdbeurteilung C des Arbeitsengagements. Es zeigten sich überwiegend numerisch höhere Korrelationen des Fleiß-Aspekts mit dem Arbeitsengagement als für Gewissenhaftigkeit und Ordentlichkeit.

Tabelle 3

Mittelwerte, Standardabweichungen, Interkorrelationen und interne Konsistenz-Reliabilitäten (Neurotizismus und Kooperationsverhalten)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Neurotizismus - Selbst	2.70	0.46	(.92)											
2 Neurotizismus - Fremd A	2.48	0.39	.28**	(.91)										
3 Neurotizismus - Fremd B	2.50	0.38	.40**	.36**	(.90)									
4 Volatilität - Selbst	2.80	0.49	.72**	.20**	.26**	(.77)								
5 Volatilität - Fremd A	2.58	0.48	.12	.71**	.17*	.33**	(.80)							
6 Volatilität - Fremd B	2.59	0.48	.26**	.25**	.76**	.35**	.36**	(.81)						
7 Rückzug - Selbst	2.65	0.55	.95**	.26**	.39**	.48**	.01	.18*	(.92)					
8 Rückzug - Fremd A	2.43	0.45	.30**	.93**	.38**	.09	.40**	.14†	.34**	(.91)				
9 Rückzug - Fremd B	2.45	0.41	.39**	.34**	.93**	.15*	.03	.46**	.43**	.43**	(.89)			
10 Kooperationsverhalten - Selbst	3.92	0.47	-.04	-.01	-.09	.06	.18*	-.01	-.08	-.10	-.11	(.65)		
11 Kooperationsverhalten - Fremd C	4.28	0.52	-.04	-.11	-.12	-.00	-.13†	-.10	-.05	-.07	-.10	.29**	(.77)	
12 Kooperationsverhalten - Fremd D	4.26	0.57	.09	-.23**	-.09	.02	-.12	-.12	.11	-.24**	-.05	.11	.13†	(.83)

Anmerkungen. *N* = 171 Quintupel = 855 Teilnehmende; Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; Interne Konsistenzen (Cronbachs Alpha) in Klammern in der Diagonale;

†*p* < .10, **p* < .05, ***p* < .01 (zweiseitig getestet).

Tabelle 4

Mittelwerte, Standardabweichungen, Interkorrelationen und interne Konsistenz-Reliabilitäten (Extraversion und unternehmerische Leistung)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Extraversion - Selbst	3.40	0.43	(.90)											
2 Extraversion - Fremd A	3.53	0.39	.57**	(.90)										
3 Extraversion - Fremd B	3.51	0.39	.56**	.63**	(.91)									
4 Soziale Potenz - Selbst	3.27	0.54	.74**	.47**	.41**	(.85)								
5 Soziale Potenz - Fremd A	3.39	0.46	.42**	.78**	.44**	.58**	(.79)							
6 Soziale Potenz - Fremd B	3.39	0.46	.43**	.50**	.75**	.57**	.58**	(.81)						
7 Enthusiasmus - Selbst	3.46	0.49	.93**	.50**	.52**	.43**	.25**	.26**	(.89)					
8 Enthusiasmus - Fremd A	3.59	0.44	.54**	.94**	.62**	.33**	.52**	.37**	.54**	(.89)				
9 Enthusiasmus - Fremd B	3.57	0.44	.51**	.58**	.94**	.25**	.28**	.47**	.55**	.63**	(.90)			
10 Unternehmerische Leistung - Selbst	3.46	0.65	.63**	.41**	.42**	.67**	.44**	.43**	.47**	.32**	.32**	(.86)		
11 Unternehmerische Leistung - Fremd C	3.89	0.57	.27**	.32**	.37**	.34**	.31**	.41**	.15†	.27**	.28**	.34**	(.89)	
12 Unternehmerische Leistung - Fremd D	3.91	0.59	.24**	.30**	.32**	.31**	.33**	.40**	.15†	.23**	.21*	.34**	.34**	(.89)

Anmerkungen. *N* = 171 Quintupel = 855 Teilnehmende; Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; Interne Konsistenzen (Cronbachs Alpha) in Klammern in der Diagonale; †*p* < .10, **p* < .05, ***p* < .01 (zweiseitig getestet).

Tabelle 5

Mittelwerte, Standardabweichungen, Interkorrelationen und interne Konsistenz-Reliabilitäten (Offenheit und karrierebezogene Leistung)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Offenheit - Selbst	3.40	0.43	(.90)											
2 Offenheit - Fremd A	3.13	0.33	.44**	(.87)										
3 Offenheit - Fremd B	3.28	0.33	.55**	.47**	(.89)									
4 Intellekt - Selbst	3.46	0.67	.68**	.29**	.33**	(.78)								
5 Intellekt - Fremd A	3.52	0.54	.27**	.69**	.27**	.35**	(.76)							
6 Intellekt - Fremd B	3.46	0.50	.41**	.38**	.72**	.49**	.41**	(.74)						
7 Ästhetik - Selbst	3.39	0.44	.97**	.43**	.54**	.49**	.21**	.34**	(.89)					
8 Ästhetik - Fremd A	3.27	0.33	.44**	.97**	.47**	-.23**	.50**	.32**	.45**	(.85)				
9 Ästhetik - Fremd B	3.24	0.34	.53**	.45**	.98**	.25**	.20**	.56**	.55**	.47**	(.87)			
10 Karrierebezogene Leistung - Selbst	3.58	0.71	.21**	.25**	.18*	.34**	.24**	.27**	.15†	.23**	.14†	(.80)		
11 Karrierebezogene Leistung - Fremd C	3.92	0.66	.20**	.15†	.24**	.19*	.12	.26**	.17*	.14†	.21**	.51**	(.81)	
12 Karrierebezogene Leistung - Fremd D	3.97	0.78	.05	.19*	.09	.13	.21**	.14†	.03	.16*	.06	.43**	.43**	(.88)

Anmerkungen. *N* = 171 Quintupel = 855 Teilnehmende; Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; Offenheit = Offenheit für Erfahrungen; Ästhetik = Offenheit für Ästhetik; Interne Konsistenzen (Cronbachs Alpha) in Klammern in der Diagonale; †*p* < .10, **p* < .05, ***p* < .01 (zweiseitig getestet).

Tabelle 6

Mittelwerte, Standardabweichungen, Interkorrelationen und interne Konsistenz-Reliabilitäten (Verträglichkeit und Kooperationsverhalten)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Verträglichkeit - Selbst	3.51	0.34	(.86)											
2 Verträglichkeit - Fremd A	3.55	0.39	.50**	(.91)										
3 Verträglichkeit - Fremd B	3.49	0.37	.47**	.53**	(.90)									
4 Höflichkeit - Selbst	3.30	0.42	.84**	.40**	.32**	(.80)								
5 Höflichkeit - Fremd A	3.32	0.46	.47**	.91**	.47**	.48**	(.86)							
6 Höflichkeit - Fremd B	3.25	0.41	.39**	.47**	.88**	.37**	.52**	(.82)						
7 Mitgefühl - Selbst	3.73	0.40	.82**	.43**	.46**	.38**	.30**	.27**	(.84)					
8 Mitgefühl - Fremd A	3.77	0.42	.42**	.88**	.47**	.22**	.60**	.31**	.48**	(.87)				
9 Mitgefühl - Fremd B	3.72	0.43	.44**	.46**	.89**	.20**	.32**	.56**	.53**	.52**	(.88)			
10 Kooperationsverhalten - Selbst	3.92	0.47	.15*	.01	.15†	-.14†	-.14†	.02	.41**	.16*	.24**	(.65)		
11 Kooperationsverhalten - Fremd C	4.28	0.52	.21**	.16*	.18*	.09	.09	.04	.27**	.20**	.27**	.29**	(.77)	
12 Kooperationsverhalten - Fremd D	4.26	0.57	.09	.18*	.22**	-.05	.09	.11	.20**	.24**	.27**	.11	.13†	(.83)

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende; Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; Interne Konsistenzen (Cronbachs Alpha) in Klammern in der Diagonale; † $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$ (zweiseitig getestet).

Tabelle 7

Mittelwerte, Standardabweichungen, Interkorrelationen und interne Konsistenz-Reliabilitäten (Gewissenhaftigkeit und Arbeitsengagement)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Gewissenhaftigkeit - Selbst	3.60	0.38	(.88)											
2 Gewissenhaftigkeit - Fremd A	3.77	0.38	.39**	(.92)										
3 Gewissenhaftigkeit - Fremd B	3.77	0.39	.41**	.42**	(.92)									
4 Fleiß - Selbst	3.62	0.43	.89**	.29**	.41**	(.82)								
5 Fleiß - Fremd A	3.86	0.39	.34**	.92**	.43**	.35**	(.84)							
6 Fleiß - Fremd B	3.86	0.43	.35**	.33**	.94**	.42**	.39**	(.89)						
7 Ordentlichkeit - Selbst	3.58	0.44	.90**	.40**	.32**	.60**	.25**	.21**	(.82)					
8 Ordentlichkeit - Fremd A	3.69	0.44	.38**	.94**	.35**	.20**	.72**	.22**	.47**	(.87)				
9 Ordentlichkeit - Fremd B	3.67	0.41	.41**	.46**	.93**	.34**	.42**	.74**	.38**	.44**	(.85)			
10 Arbeitsengagement - Selbst	3.96	0.49	.42**	.19*	.32**	.44**	.27**	.36**	.30**	.11	.24**	(.56)		
11 Arbeitsengagement - Fremd C	4.29	0.53	.13†	.17*	.17*	.12	.21**	.15†	.12	.11	.18*	.08	(.73)	
12 Arbeitsengagement - Fremd D	4.30	0.57	.22**	.30*	.37**	.24**	.32**	.31**	.15*	.25**	.38**	.31**	.23**	(.80)

Anmerkungen. *N* = 171 Quintupel = 855 Teilnehmende; Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; Interne Konsistenzen (Cronbachs Alpha) in Klammern in der Diagonale; †*p* < .10, **p* < .05, ***p* < .01 (zweiseitig getestet).

Tabelle 8

Anpassungsgüte der Modelle der Persönlichkeit und der Leistung

Modell	χ^2 (df)	χ^2 / df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI	Interpretierbarkeit
Kriterium: Kooperationsverhalten							
Neurotizismus							
Selbst-Fremd	3.007 (3)	1.002	.004	.027	1.000	1.000	Vorrangig
Fremd-Fremd	99.199** (4)	24.800	.373**	.782	.000	.000	Nicht akzeptabel
TRI-Fremd	82.769** (54)	1.533	.056	.135	.986	.979	Eingeschränkt
TRI-ABF	76.277 (70)	1.090	.023	.050	.997	.995	Vorrangig
zweiter Ordnung			<i>Modell nicht identifizierbar</i>				
Volatilität							
Selbst-Fremd	0.974 (3)	0.325	.000	.019	1.000	1.000	Vorrangig
Fremd-Fremd	1.125 (3)	0.375	.000	.027	1.000	1.000	Vorrangig
TRI-Fremd	94.169** (55)	1.712	.065	.134	.971	.959	Eingeschränkt
TRI-ABF	80.533 (71)	1.134	.028	.049	.993	.990	Vorrangig
zweiter Ordnung	117.008** (76)	1.540	.056	.067	.971	.960	Eingeschränkt
Rückzug							
Selbst-Fremd	2.801 (3)	1.227	.000	.035	1.000	1.000	Vorrangig
Fremd-Fremd	6.709 (3)	2.236	.085	.050	.909	.819	Nicht akzeptabel
TRI-Fremd	113.289** (68)	1.666	.062	.160	.977	.974	Eingeschränkt
TRI-ABF	97.780* (75)	1.303	.042	.059	.989	.985	Vorrangig
zweiter Ordnung	100.905** (78)	1.293	.041	.069	.989	.985	Eingeschränkt
Kriterium: Unternehmerische Leistung							
Extraversion							
Selbst-Fremd	0.213 (2)	0.107	.000	.009	1.000	1.000	Vorrangig
Fremd-Fremd	390.938** (4)	97.734	.752**	.776	.548	.323	Nicht akzeptabel
TRI-Fremd	87.017 (69)	1.261	.039	.053	.990	.988	Vorrangig
TRI-ABF	90.863 (73)	1.245	.038	.028	.991	.988	Vorrangig
zweiter Ordnung	110.733** (77)	1.439	.051	.032	.984	.978	Eingeschränkt
Soziale Potenz							
Selbst-Fremd	0.413 (2)	0.207	.000	.026	1.000	1.000	Vorrangig
Fremd-Fremd	0.337 (3)	0.112	.000	.020	1.000	1.000	Vorrangig
TRI-Fremd	94.231* (70)	1.346	.045	.063	.981	.978	Vorrangig
TRI-ABF	94.853* (73)	1.299	.042	.037	.986	.980	Vorrangig
zweiter Ordnung	105.790* (78)	1.356	.046	.038	.982	.976	Vorrangig
Enthusiasmus							
Selbst-Fremd	0.119 (2)	.060	.000	.004	1.000	1.000	Vorrangig
Fremd-Fremd	30.462** (3)	10.154	.231**	.070	.876	.752	Nicht akzeptabel
TRI-Fremd	99.644* (70)	1.423	.050	.058	.982	.980	Vorrangig
TRI-ABF	101.244* (73)	1.387	.048	.034	.985	.979	Vorrangig
zweiter Ordnung	114.167** (78)	1.464	.052	.035	.981	.975	Eingeschränkt
Kriterium: Karrierebezogene Leistung							
Offenheit für Erfahrungen							
Selbst-Fremd	3.314 (3)	1.105	.025	.038	.998	.996	Vorrangig
Fremd-Fremd	6.104 (3)	2.035	.078	.030	.963	.927	Eingeschränkt
TRI-Fremd	76.657 (70)	1.095	.024	.105	.995	.995	Eingeschränkt
TRI-ABF	84.778 (74)	1.146	.029	.060	.993	.991	Vorrangig
zweiter Ordnung	112.017** (78)	1.436	.051	.058	.979	.972	Eingeschränkt
Intellekt							
Selbst-Fremd	0.854 (3)	0.285	.000	.015	1.000	1.000	Vorrangig
Fremd-Fremd	5.179 (3)	1.726	.065	.032	.971	.942	Eingeschränkt
TRI-Fremd	97.167 (68)	1.436	.050	.118	.967	.962	Eingeschränkt
TRI-ABF	90.797 (73)	1.244	.038	.047	.984	.977	Vorrangig
zweiter Ordnung	105.396* (77)	1.369	.046	.048	.974	.965	Eingeschränkt

Tabelle 8 (Fortsetzung)

Modell	χ^2 (df)	χ^2 / df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI	Interpretierbarkeit
Offenheit für Ästhetik							
Selbst-Fremd	8.208 (3)	2.736	.101	.052	.979	.957	Eingeschränkt
Fremd-Fremd	5.060 (3)	1.687	.063	.029	.975	.949	Eingeschränkt
TRI-Fremd	323.553** (68)	4.758	.148**	.184	.803	.774	Nicht akzeptabel
TRI-ABF	165.136** (76)	2.173	.083**	.101	.941	.918	Nicht akzeptabel
zweiter Ordnung	148.245** (79)	1.877	.072*	.065	.954	.939	Eingeschränkt
Kriterium: Kooperationsverhalten							
Verträglichkeit							
Selbst-Fremd	5.300 (2)	2.650	.098	.107	.986	.957	Eingeschränkt
Fremd-Fremd	1.026 (3)	0.342	.000	.029	1.000	1.000	Vorrangig
TRI-Fremd	98.937* (69)	1.434	.050	.139	.984	.982	Eingeschränkt
TRI-ABF	96.473* (75)	1.286	.041	.050	.989	.985	Vorrangig
zweiter Ordnung	112.140** (78)	1.438	.051	.051	.983	.977	Eingeschränkt
Höflichkeit							
Selbst-Fremd	6.585* (2)	3.293	.116	.099	.981	.942	Nicht akzeptabel
Fremd-Fremd	1.120 (3)	0.373	.000	.022	1.000	1.000	Vorrangig
TRI-Fremd	82.825 (68)	1.218	.036	.140	.990	.989	Eingeschränkt
TRI-ABF	106.759** (73)	1.462	.050	.068	.980	.972	Eingeschränkt
zweiter Ordnung	119.984** (78)	1.538	.056	.070	.974	.964	Eingeschränkt
Mitgefühl							
Selbst-Fremd	1.293 (2)	0.647	.000	.040	1.000	1.000	Vorrangig
Fremd-Fremd	98.548** (4)	24.637	.372**	.781	.000	.000	Nicht akzeptabel
TRI-Fremd	106.204* (68)	1.562	.057	.137	.978	.974	Eingeschränkt
TRI-ABF	91.467 (75)	1.220	.036	.046	.991	.987	Vorrangig
zweiter Ordnung	94.446 (78)	1.211	.035	.046	.991	.988	Vorrangig
Kriterium: Arbeitsengagement							
Gewissenhaftigkeit							
Selbst-Fremd	2.144 (2)	1.072	.021	.034	.999	.996	Vorrangig
Fremd-Fremd	4.392 (3)	1.644	.061	.105	.971	.941	Eingeschränkt
TRI-Fremd	229.378** (69)	3.324	.117**	.302	.985	.882	Nicht akzeptabel
TRI-ABF	117.959** (74)	1.594	.059	.086	.973	.973	Eingeschränkt
zweiter Ordnung	182.094** (78)	2.335	.088**	.163	.936	.914	Nicht akzeptabel
Fleiß							
Selbst-Fremd	1.957 (2)	0.979	.000	.046	1.000	1.000	Vorrangig
Fremd-Fremd	3.441 (3)	1.147	.029	.085	.992	.085	Vorrangig
TRI-Fremd	112.679** (69)	1.633	.061	.116	.962	.957	Eingeschränkt
TRI-ABF	106.488** (74)	1.439	.051	.082	.974	.963	Eingeschränkt
zweiter Ordnung	149.439** (78)	1.912	.073*	.095	.942	.923	Nicht akzeptabel
Ordentlichkeit							
Selbst-Fremd	0.782 (2)	0.391	.000	.016	1.000	1.000	Vorrangig
Fremd-Fremd	6.009 (3)	2.003	.077	.109	.954	.907	Eingeschränkt
TRI-Fremd	303.524** (68)	4.464	.142***	.142	.773	.739	Nicht akzeptabel
TRI-ABF	210.118** (76)	2.765	.102**	.156	.882	.837	Nicht akzeptabel
zweiter Ordnung	165.519** (77)	2.150	.082**	.116	.922	.894	Nicht akzeptabel

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende; Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegInnen; TRI = Trait-Reputation-Identität; ABF = Arena-blinder Fleck-Fassade; zweiter Ordnung = exploratives TRI-ABF-Modell mit Modellierung von Reputationsfaktoren zweiter Ordnung; Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.2 Anpassungsgüte der Modelle

Tabelle 8 zeigt die Modellfit-Indizes der Selbst-Fremd-, Fremd-Fremd-, TRI-Fremd- und TRI-ABF-Modelle der Persönlichkeit und Leistung. Die Einordnung der Interpretierbarkeit der Modelle nach L.-T. Hu und Bentler (1998) und Schermelleh-Engel et al. (2003) erfolgt im nachfolgenden Abschnitt im Rahmen der Hypothesentestung. Insgesamt wiesen die Modelle überwiegend einen guten bis akzeptablen Modellfit auf. Dies zeigte sich vor allem in Bezug auf die TRI-ABF-Modelle, die größtenteils einen guten Modellfit zeigten. Auch der Modellfit der Selbst-Fremd-Modelle und der Fremd-Fremd-Modelle war bis auf einige Ausnahmen gut bis akzeptabel. Der Modellfit der TRI-Fremd-Modelle fiel mehrheitlich akzeptabel aus. In allen Modellierungen zeigten sich aber auch Modelle mit nicht akzeptablem Modellfit. Dies trat vermehrt bei den Fremd-Fremd-Modellen sowie bei der Untersuchung der Gewissenhaftigkeit (sowie der nicht in den Hypothesen postulierten Aspekte der Ordentlichkeit und der Offenheit für Ästhetik) auf. Die Modelle der Extraversions-Konstrukte wiesen insgesamt deskriptiv den besten Modellfit auf.

5.3 Hypothesentests

Die Darstellung der Hypothesentests ist nach den acht Hypothesensets gegliedert. Die Hypothesensets 1-5 widmen sich der ersten Forschungsfrage und sind nach den fünf Persönlichkeitsdimensionen aufgeteilt. Die erste Hypothese bezieht sich auf die jeweilige Domäne, die zweite Hypothese auf den jeweiligen Aspekt und die dritte und vierte Hypothese auf den Vergleich dieses Aspekts mit dem anderen Aspekt und mit der Domäne. Die Hypothesen -a betrachten die Selbst-Fremd-Modelle, die Hypothesen -b die Fremd-Fremd-Modelle, die Hypothesen -c die TRI-Fremd-Modelle und die Hypothesen -d die TRI-ABF-Modelle.

Die Hypothesensets 6-8 widmen sich der zweiten Forschungsfrage und sind nach dem Vergleich der Fremd-Fremd- vs. Selbst-Fremd-Modelle, der TRI-Fremd- vs. Fremd-Fremd-Modelle sowie der TRI-ABF- vs. TRI-Fremd-Modelle gegliedert. Die erste Hypothese bezieht sich jeweils auf die Domänen und die zweite Hypothese jeweils auf die ausgewählten Aspekte. Die Hypothesen -a betrachten Neurotizismus bzw. Volatilität, die Hypothesen -b Extraversion bzw. soziale Potenz, die Hypothesen -c Offenheit für Erfahrungen bzw. Intellekt, die Hypothesen -d Verträglichkeit bzw. Höflichkeit und die Hypothesen -e Gewissenhaftigkeit bzw. Fleiß.

5.3.1 Prüfung Hypothesenset 1 (Neurotizismus)

Tabelle 9 zeigt eine Übersicht der Ergebnisse der Neurotizismus-Konstrukte.

Tabelle 9

Modellfit, Faktorladungen und Korrelationen aller Modelle für Neurotizismus, Volatilität oder Rückzug und Kooperationsverhalten

Kriterium: Kooperationsverhalten											
Modell	Modellfit						Faktorladungen (signifikant positiv)			Korrelation	
	χ^2 (df)	χ^2 / df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI	Einordnung	Interpretierbarkeit	Persönlichkeits-Faktor	Leistungs-Faktor	Persönlichkeit & Leistung
Neurotizismus											
Selbst-Fremd	3.007 (3)	1.002	.004	.027	1.000	1.000	Vorrangig		.779 ≤ λ ≤ 1.000 (2/2)	.161 ≤ λ ≤ .187 (0/2)	.057
Fremd-Fremd	99.199** (4)	24.800	.373**	.782	.000	.000	Nicht akzeptabel		.585 ≤ λ ≤ .689 (2/2)	.522 ≤ λ ≤ 1.000 (2/2)	-.139
TRI-Fremd	82.769** (54)	1.533	.056	.135	.986	.979	Eingeschränkt		.241 ≤ λ ≤ .679 (9/9)	.198 ≤ λ ≤ .302 (4/4)	.220
TRI-ABF	76.277 (70)	1.090	.023	.050	.997	.995	Vorrangig		.384 ≤ λ ≤ .763 (9/9)	.137 ≤ λ ≤ .986 (5/6)	-.025
zweiter Ordnung	Modell nicht identifizierbar										
Volatilität											
Selbst-Fremd	0.974 (3)	0.325	.000	.019	1.000	1.000	Vorrangig		.415 ≤ λ ≤ 1.000 (2/2)	.161 ≤ λ ≤ .187 (0/2)	.009
Fremd-Fremd	1.125 (3)	0.375	.000	.027	1.000	1.000	Vorrangig		.607 ≤ λ ≤ .607 (2/2)	.158 ≤ λ ≤ .182 (0/2)	-.984
TRI-Fremd	94.169** (55)	1.712	.065	.134	.971	.959	Eingeschränkt		.369 ≤ λ ≤ .787 (9/9)	-.268 ≤ λ ≤ -.150 (0/4)	.388†
TRI-ABF	80.533 (71)	1.134	.028	.049	.993	.990	Vorrangig		.242 ≤ λ ≤ .812 (9/9)	.136 ≤ λ ≤ 1.000 (6/6)	.021
zweiter Ordnung	117.008** (76)	1.540	.056	.067	.971	.960	Eingeschränkt		.243 ≤ λ ≤ .898 (9/9)	.154 ≤ λ ≤ .472 (5/6)	-.253†
Rückzug											
Selbst-Fremd	2.801 (3)	1.227	.000	.035	1.000	1.000	Vorrangig		.770 ≤ λ ≤ 1.000 (2/2)	.161 ≤ λ ≤ .186 (0/2)	.096
Fremd-Fremd	6.709 (3)	2.236	.085	.050	.909	.819	Nicht akzeptabel		.632 ≤ λ ≤ .678 (2/2)	.158 ≤ λ ≤ .180 (0/2)	-.940
TRI-Fremd	113.289** (68)	1.666	.062	.160	.977	.974	Eingeschränkt		.445 ≤ λ ≤ .607 (9/9)	.172 ≤ λ ≤ .287 (2/4)	.082
TRI-ABF	97.780* (75)	1.303	.042	.059	.989	.985	Vorrangig		.499 ≤ λ ≤ .635 (9/9)	.135 ≤ λ ≤ 1.000 (6/6)	-.100
zweiter Ordnung	100.905** (78)	1.293	.041	.069	.989	.985	Eingeschränkt		-.930 ≤ λ ≤ -.311 (0/9)	.218 ≤ λ ≤ .597 (5/6)	-.051

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende; Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; TRI = Trait-Reputation-Identität; ABF = Arena-blinder Fleck-Fassade; zweiter Ordnung = exploratives TRI-ABF-Modell mit Modellierung von Reputationsfaktoren zweiter Ordnung; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen; bei den TRI- und ABF-Modellen für die Trait- und Arena-Faktoren; Korrelation zwischen dem entsprechenden Persönlichkeits- und Leistungs-Faktor.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Tabelle 10

Faktorladungen der Selbst-Fremd-Modelle für Neurotizismus, Volatilität oder Rückzug und Kooperationsverhalten

Kriterium: Kooperationsverhalten	Prädiktor		
	Neurotizismus ^a	Volatilität ^a	Rückzug ^a
Fit Indizes			
χ^2 (df)	3.007 (3)	0.974 (3)	2.801 (3)
χ^2 / df	1.002	0.325	1.227
RMSEA	.004	.000	.000
SRMR	.027	.019	.035
CFI	1.000	1.000	1.000
TLI	1.000	1.000	1.000
Einordnung Interpretierbarkeit	Vorrangig	Vorrangig	Vorrangig
Faktoren			
Persönlichkeit-Selbst			
Selbst-Persönlichkeit Parcel o	.779***	1.000***	1.000***
Selbst-Persönlichkeit Parcel e	1.000***	.415***	.770***
Leistung-Fremd			
Fremd C-Leistung	.187	.187	.186
Fremd D-Leistung	.161	.161	.161
Korrelationen			
Persönlichkeit-Selbst & Leistung-Fremd	.057	.009	.096

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; o = odd, e = even; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit. ^a1 Fehlervarianz fixiert auf 0.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.1.1 Hypothesen 1a-4a. In Tabelle 10 sind die Faktorladungen der Selbst-Fremd-Modelle für Neurotizismus, Volatilität und Rückzug mit dem Kooperationsverhalten als Kriterium dargestellt.¹² *Hypothese 1a* nahm einen negativen Zusammenhang zwischen Neurotizismus in der Selbsteinschätzung und dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten an. Für das Selbst-Fremd-Modell von Neurotizismus konnten alle sechs herangezogenen Modellfit-Indizes (χ^2 (df) = 3.007 (3), χ^2 / df = 1.002, RMSEA = .004, SRMR = .027, CFI = 1.000, TLI

¹² Wie in der Darstellung der Modelle jeweils angegeben, traten zum Teil Heywood-Fälle auf (Heywood, 1931). In diesen Fällen wurden die negativen Residualvarianzen auf null festgesetzt (Farooq, 2022). Teilweise lagen die standardisierten Faktorladungen dieser fixierten Indikatoren bei 1, was bei der Interpretation berücksichtigt werden sollte (Rindskopf, 1984).

= 1.000) nach L.-T. Hu und Bentler (1998) und Schermelleh-Engel et al. (2003) als gut eingeordnet werden. Es zeigten sich signifikant positive Faktorladungen auf dem Selbst-Persönlichkeitsfaktor ($.779 \leq \lambda \leq 1.000$, $p < .001$). Die Faktorladungen auf dem Fremd-Leistungsfaktor waren nicht signifikant ($\lambda = .187$ & $\lambda = .161$, $p = .435$). Daher war dieser Faktor nicht interpretierbar. Zudem zeigte sich kein signifikanter, negativer Zusammenhang zwischen dem Selbst-Persönlichkeitsfaktor des Neurotizismus und dem Fremd-Leistungsfaktor des Kooperationsverhaltens ($\rho = .096$, $p = .778$).¹³ Somit konnte *Hypothese 1a* nicht bestätigt werden.

In *Hypothese 2a* wurde ein negativer Zusammenhang zwischen Volatilität in der Selbsteinschätzung und dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten postuliert. Die Modellfit-Indizes des Selbst-Fremd-Modells der Volatilität (χ^2 (df) = 0.974 (3), $\chi^2 / df = 0.325$, RMSEA = .000, SRMR = .035, CFI = 1.000, TLI = 1.000) konnten alle als gut eingeordnet werden. Die Faktorladungen auf dem Selbst-Persönlichkeitsfaktor waren signifikant positiv ($.415 \leq \lambda \leq 1.000$, $p < .001$), die Faktorladungen dem Fremd-Leistungsfaktor nicht ($\lambda = .187$ & $\lambda = .161$, $p = .429$). Da sich zudem kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Selbst-Persönlichkeitsfaktor der Volatilität und dem Fremd-Leistungsfaktor des Kooperationsverhaltens ($\rho = .009$, $p = .977$) zeigte, konnte *Hypothese 2a* nicht bestätigt werden.

Zudem wurde postuliert, dass der Aspekt Volatilität in der Selbsteinschätzung einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten zeigt als der Aspekt Rückzug (*Hypothese 3a*) und als die Domäne Neurotizismus (*Hypothese 4a*). Da alle Korrelationen nicht signifikant ausfielen, mussten die *Hypothesen 3a und 4a* verworfen werden.

5.3.1.2 Hypothesen 1b-4b. Tabelle 11 zeigt die Faktorladungen der Fremd-Fremd-Modelle für Neurotizismus, Volatilität und Rückzug und des Kooperationsverhaltens als Kriterium. *Hypothese 1b* ging von einem negativen Zusammenhang zwischen Neurotizismus in der Fremdeinschätzung und dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten aus. Das Fremd-Fremd-Modell für Neurotizismus zeigte hinsichtlich aller Gütekriterien einen nicht akzeptablen Modellfit (χ^2 (df) = 99.199** (4), $\chi^2 / df = 24.800$, RMSEA = .373**, SRMR = .782, CFI = .000, TLI = .000). Die Faktorladungen auf dem Fremd-Persönlichkeitsfaktor ($.585 \leq \lambda \leq .609$, $p < .001$) und dem Fremd-Leistungsfaktor ($.522 \leq \lambda \leq 1.000$, $p < .001$) waren signifikant positiv. Da die Korrelation zwischen dem Fremd-Persönlichkeitsfaktor des Neurotizismus und dem Fremd-Leistungsfaktor des Kooperationsverhaltens nicht signifikant war ($\rho = -.139$, $p = .181$) und aufgrund des nicht akzeptablen Modellfits musste *Hypothese 1b* verworfen werden.

¹³ Zwecks besserer Lesbarkeit erfolgt die Angabe der Punktschätzungen ohne Angabe der Konfidenzintervalle.

Tabelle 11

Faktorladungen der Fremd-Fremd-Modelle für Neurotizismus, Volatilität oder Rückzug und Kooperationsverhalten

Kriterium: Kooperationsverhalten	Prädiktor		
	Neurotizismus ^a	Volatilität	Rückzug
Fit Indizes			
χ^2 (df)	99.199** (4)	1.125 (3)	6.709 (3)
χ^2 / df	24.800	0.375	2.236
RMSEA	.373**	.000	.085
SRMR	.782	.027	.050
CFI	.000	1.000	.909
TLI	.000	1.000	.819
Einordnung Interpretierbarkeit	Nicht akzeptabel	Vorrangig	Nicht akzeptabel
Faktoren			
Persönlichkeit-Fremd			
Fremd A-Persönlichkeit	.585***	.607***	.632***
Fremd B-Persönlichkeit	.609***	.607***	.678***
Leistung-Fremd			
Fremd C-Leistung	1.000***	.182	.180
Fremd D-Leistung	.522***	.158	.158
Korrelationen			
Persönlichkeit-Fremd & Leistung-Fremd	-.139	-.984	-.940

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit. ^a1 Fehlervarianz fixiert auf 0.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

In *Hypothese 2b* wurde ein negativer Zusammenhang zwischen Volatilität in der Fremdeinschätzung und dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten angenommen. Das Fremd-Fremd-Modell der Volatilität zeigte einen guten Modellfit (χ^2 (df) = 1.125 (3), $\chi^2 / df = 0.375$, RMSEA = .000, SRMR = .027, CFI = 1.000, TLI = 1.000). Es zeigten sich signifikant positive Faktorladungen auf dem Fremd-Persönlichkeitsfaktor ($.607 \leq \lambda \leq .607$, $p < .001$). Die beiden Faktorladungen des Fremd-Leistungsfaktors waren nicht signifikant ($.158 \leq \lambda \leq .182$, $p = .452$). Da die Korrelation zwischen dem Selbst-Persönlichkeitsfaktor der Volatilität und dem Fremd-Leistungsfaktor des Kooperationsverhaltens nicht signifikant war ($\rho = -.984$, $p = .453$) und da der Leistungsfaktor nicht interpretierbar war, konnte *Hypothese 2b* nicht bestätigt werden.

Weiterhin wurde angenommen, dass der Aspekt Volatilität in der Fremdeinschätzung einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten zeigt als der Aspekt Rückzug (*Hypothese 3b*) und als die Domäne Neurotizismus (*Hypothese 4b*). Da sich keine signifikanten Korrelationen zeigten, mussten die *Hypothesen 3b und 4b* verworfen werden.

Tabelle 12

Faktorladungen der TRI-Fremd-Modelle für Neurotizismus, Volatilität oder Rückzug und Kooperationsverhalten

Kriterium: Kooperationsverhalten	Prädiktor		
	Neurotizismus ^a	Volatilität ^b	Rückzug ^a
Fit Indizes			
χ^2 (df)	82.769** (54)	94.169** (55)	113.289** (68)
χ^2 / df	1.533	1.712	1.666
RMSEA	.056	.065	.062
SRMR	.135	.134	.160
CFI	.986	.971	.977
TLI	.979	.959	.974
Einordnung Interpretierbarkeit	Eingeschränkt	Eingeschränkt	Eingeschränkt
Faktoren			
Persönlichkeit-Trait			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.579***	.383***	.528***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.756***	.425***	.600***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.679***	.440***	.561***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.241*	.787***	.464***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.398***	.705***	.607***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.365**	.742***	.591***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.416***	.369***	.445***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.510***	.446***	.607***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.499***	.458***	.591***
Persönlichkeit-Identität			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.797***	.653***	.786***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.504**	.646***	.670***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.601***	.586***	.728***
Persönlichkeit-Reputation			
Fremd-Faktor A	.631***	.237	.420**
Fremd-Faktor B	.412**	.296	.420**
Leistung-Fremd			
Fremd C-Leistung Parcel o	.285**	-.268**	.271**
Fremd C-Leistung Parcel e	.209*	-.150	.182
Fremd D-Leistung Parcel o	.302**	-.255**	.287**
Fremd D-Leistung Parcel e	.198*	-.159	.172

Tabelle 12 (Fortsetzung)

Fremd-Faktor A			
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.971***	.873***	.886***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.710***	.324**	.581***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.766***	.289*	.605***
Fremd-Faktor B			
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.800***	.569***	.851***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.758***	.895***	.581***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.699***	.505***	.605***
Fremd-Faktor C			
Fremd C-Leistung Parcel o	.900***	.963***	.905***
Fremd C-Leistung Parcel e	.978***	.933***	.983***
Fremd-Faktor D			
Fremd D-Leistung Parcel o	.953***	.915***	.958***
Fremd D-Leistung Parcel e	.926***	.987***	.932***
Korrelationen			
Persönlichkeit-Trait & Leistung-Fremd	.220	.388†	.082
Persönlichkeit-Identität & Leistung-Fremd	.012	-.236	.212
Persönlichkeit-Reputation & Leistung-Fremd	-.897*	.223	-.727†

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; o = odd, e = even; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit.

^{a3} Fehlervarianzen fixiert auf 0; ^{b4} Fehlervarianzen fixiert auf 0.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.1.3 Hypothesen 1c-4c. Die Faktorladungen der TRI-Fremd-Modelle für Neurotizismus, Volatilität und Rückzug sowie des Kooperationsverhaltens als Kriterium sind in Tabelle 12 dargestellt.¹⁴ In *Hypothese 1c* wurde ein negativer Zusammenhang zwischen Neurotizismus in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und dem fremd beurteilten Kooperationsverhalten postuliert. Das TRI-Fremd-Modell für Neurotizismus zeigte einen eingeschränkten Modellfit: Die Indizes $\chi^2 / df = 1.533$, CFI = .986 und TLI = .979 sind gut, während $\chi^2 (df) = 82.769^{**} (54)$ und RMSEA = .056 als akzeptabel und SRMR = .135 als nicht akzeptabel gelten. Somit ist das Modell nur eingeschränkt interpretierbar. Alle

¹⁴ Abweichend zu Connelly et al. (2022) mussten für Neurotizismus und Volatilität die Modellrestriktionen angepasst werden, da die Modelle sonst nicht identifizierbar waren. Daher wurde schrittweise die Gleichsetzung der Achsenabschnitte und Residualvarianzen für alle parallelen Items zwischen den Fremdratings sowie der Faktorladungen aller parallelen Items für die Fremdratings der Persönlichkeitsfaktoren (innerhalb der Trait- und Reputations-Faktoren sowie zwischen den personenspezifischen Faktoren der Persönlichkeit) aufgehoben, sodass die beiden Modelle identifiziert werden konnten.

Faktorladungen auf dem Trait-Persönlichkeitsfaktor ($.241 \leq \lambda \leq .679$, $p < .05$) und auf dem Fremd-Leistungsfaktor ($.198 \leq \lambda \leq .302$, $p < .05$) waren signifikant positiv. Alle weiteren Faktorladungen waren ebenfalls signifikant positiv bei $p < .05$ und größer als $\lambda = .198$. Aufgrund der nicht signifikanten Korrelation zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor des Neurotizismus und dem Fremd-Leistungsfaktor des Kooperationsverhaltens ($\rho = .220$, $p = .307$) musste *Hypothese 1c* verworfen werden. Es zeigte sich eine signifikante negative Korrelation zwischen dem Reputations-Persönlichkeitsfaktor und dem Fremd-Leistungsfaktor ($\rho = -.897$, $p < .05$).

Hypothese 2c ging von einem negativen Zusammenhang zwischen Volatilität in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten aus. Der Modellfit und damit die Interpretierbarkeit des TRI-Fremd-Modells für Volatilität war eingeschränkt (χ^2 (df) = 94.169** (55), χ^2 / df = 1.712, RMSEA = .065, SRMR = .134, CFI = .971, TLI = .959). χ^2 / df, CFI und TLI können als gut, χ^2 (df) und RMSEA als akzeptabel und SRMR als nicht akzeptabel eingeordnet werden. Die Faktorladungen auf dem Trait-Persönlichkeitsfaktor ($.369 \leq \lambda \leq .787$, $p < .001$) waren alle signifikant positiv. Alle Faktorladungen auf dem Fremd-Leistungsfaktor waren negativ ($-.268 \leq \lambda \leq -.150$, $p < .01$ & $p = .109$). Alle weiteren Faktorladungen waren signifikant positiv bei $p < .05$ und größer als $\lambda = .289$, abgesehen vom Reputations-Persönlichkeitsfaktor, der keine signifikanten Faktorladungen zeigte. Da die Korrelation zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor der Volatilität und dem Fremd-Leistungsfaktor des Kooperationsverhaltens nicht signifikant negativ ($\rho = .388$, $p < .10$) und der Leistungsfaktor nicht interpretierbar war, wurde die *Hypothese 2c* verworfen.

Auch wurde postuliert, dass der Aspekt Volatilität in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten zeigt als der Aspekt Rückzug (*Hypothese 3c*) und als die Domäne Neurotizismus (*Hypothese 4c*). Da sich keine signifikanten Korrelationen zeigten, wurden die *Hypothesen 3c* und *4c* nicht bestätigt.

Tabelle 13

Faktorladungen der TRI-ABF-Modelle für Neurotizismus, Volatilität oder Rückzug und Kooperationsverhalten

Kriterium: Kooperationsverhalten	Prädiktor		
	Neurotizismus ^b	Volatilität ^c	Rückzug ^a
Fit Indizes			
χ^2 (df)	76.277 (70)	80.533 (71)	97.780* (75)
χ^2 / df	1.090	1.134	1.303
RMSEA	.023	.028	.042
SRMR	.050	.049	.059
CFI	.997	.993	.989
TLI	.995	.990	.985
Einordnung Interpretierbarkeit	Vorrangig	Vorrangig	Vorrangig
Faktoren			
Persönlichkeit-Trait			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.384***	.549**	.573***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.512***	.649***	.612***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.470***	.812***	.565***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.388**	.242**	.499***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.582***	.339**	.564***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.470***	.384***	.585***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.559***	.356***	.559***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.725***	.439***	.632***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.763***	.422***	.635***
Leistung-Arena			
Selbst-Leistung Parcel o	.986***	1.000***	1.000***
Selbst-Leistung Parcel e	.441†	.547*	.543*
Fremd C-Leistung Parcel o	.203**	.198**	.201***
Fremd C-Leistung Parcel e	.159**	.156**	.156**
Fremd D-Leistung Parcel o	.175**	.172**	.173***
Fremd D-Leistung Parcel e	.137**	.136**	.135**
Persönlichkeit-Identität			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.877***	.836***	.744***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.733***	.281*	.658***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.789***	.134	.732***
Leistung-Fassade			
Selbst-Leistung Parcel o	-.170	.004	.008
Selbst-Leistung Parcel e	-.672	.837***	.839***
Persönlichkeit-Reputation			
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	-.091	.325**	.200
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.414	.257*	.267†
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.101	.322**	.034
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	-.146	.402*	.224
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	-.241	.623***	.299†
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	-.345†	.601***	.037

Tabelle 13 (Fortsetzung)

Leistung-blinder Fleck			
Fremd C-Leistung Parcel o	.131	.184	.042
Fremd C-Leistung Parcel e	.159	.137	.154
Fremd D-Leistung Parcel o	.113	.160	.036
Fremd D-Leistung Parcel e	.137	.120	.134
Fremd-Faktor A			
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	-.917***	.667***	.734***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	-.651**	.692***	.607***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	-.718***	.623***	.728***
Fremd-Faktor B			
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.787***	.843***	.635***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.444***	.316*	.582***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.331**	.268*	.587***
Fremd-Faktor C			
Fremd C-Leistung Parcel o	.970***	.888***	.909***
Fremd C-Leistung Parcel e	.898***	.978***	.976***
Fremd-Faktor D			
Fremd D-Leistung Parcel o	.924***	.972***	.985***
Fremd D-Leistung Parcel e	.981***	.930***	.982***
Korrelationen			
Persönlichkeit-Trait & Leistung-Arena	-.025	.021	-.100
Persönlichkeit-Identität & Leistung-Fassade	.128	-.087	-.134
Persönlichkeit-Reputation & Leistung-blinder Fleck	.115	-.938	-.206
Persönlichkeit-Trait & Leistung-blinder Fleck	-.819	.039	-.269

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; o = odd, e = even; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit. ^a4 Fehlervarianzen fixiert auf 0; ^b5 Fehlervarianzen fixiert auf 0; ^c6 Fehlervarianzen fixiert auf 0.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.1.4 Hypothesen 1d-4d. Die Faktorladungen der TRI-ABF-Modelle für Neurotizismus, Volatilität und Rückzug sowie des Kooperationsverhaltens als Kriterium finden sich in Tabelle 13.¹⁵ *Hypothese 1d* postulierte einen negativen Zusammenhang zwischen Neurotizismus in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Kooperationsverhaltens (Arena-Faktor). Das TRI-ABF-Modell für Neurotizismus zeigte einen guten Modellfit (χ^2 (df) = 76.277 (70), χ^2 / df = 1.090, RMSEA =

¹⁵ Abweichend zu Wihler et al. (2023) mussten für Neurotizismus und Volatilität die Modellrestriktionen angepasst werden, da die Modelle sonst nicht identifizierbar waren. Daher wurde die Gleichsetzung der parallelen Itemparcels der Fremdratings innerhalb der geteilten Persönlichkeitsfaktoren (Trait- und Reputations-Faktor) aufgehoben, sodass die beiden Modelle identifiziert werden konnten.

.023, SRMR = .050, CFI = .997, TLI = .995). Alle Faktorladungen auf dem Trait-Persönlichkeitsfaktor waren signifikant positiv ($.384 \leq \lambda \leq .763$, $p < .01$). Der Arena-Leistungsfaktor zeigte fünf signifikante Faktorladungen; eine Faktorladung war marginal signifikant ($.137 \leq \lambda \leq .986$, $p < .01$ bzw. $p < .10$). Die Faktorladungen des Reputations-Persönlichkeitsfaktors, des Fassade- und blinden Fleck-Leistungsfaktors sowie des personenspezifischen Faktors A waren nicht signifikant bzw. negativ. Alle weiteren Faktorladungen waren signifikant positiv bei $p < .01$ und größer als $\lambda = .331$. Die Korrelation zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor des Neurotizismus und dem Arena-Faktor des Kooperationsverhaltens war nicht signifikant ($\rho = -.025$, $p = .778$). Daher musste die *Hypothese 1d* verworfen werden.

In *Hypothese 2d* wurde angenommen, dass ein negativer Zusammenhang zwischen Volatilität in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Kooperationsverhaltens (Arena-Faktor) besteht. Alle Modellgütekriterien des TRI-ABF-Modells für Volatilität waren gut (χ^2 (df) = 80.533 (71), $\chi^2 / df = 1.134$, RMSEA = .028, SRMR = .049, CFI = .993, TLI = .990). Die Faktorladungen des Trait-Persönlichkeitsfaktors ($.242 \leq \lambda \leq .812$, $p < .01$) und des Arena-Leistungsfaktors ($.136 \leq \lambda \leq 1.000$, $p < .05$) waren alle signifikant positiv. Die weiteren Faktorladungen waren überwiegend signifikant positiv bei $p < .05$ und größer als $\lambda = .257$, bis auf jeweils eine Faktorladung des Identitäts- und Reputations-Persönlichkeitsfaktors und alle Faktorladungen des blinden Fleck-Leistungsfaktors. Die Korrelation zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor der Volatilität und dem Arena-Leistungsfaktor des Kooperationsverhaltens war nicht signifikant ($\rho = .021$, $p = .831$). Somit fand *Hypothese 2d* keine Unterstützung.

In den Hypothesen 3d und 4d wurde postuliert, dass der Aspekt Volatilität in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung (Arena-Faktor) des Kooperationsverhaltens zeigt als der Aspekt Rückzug (*Hypothese 3d*) und als die Domäne Neurotizismus (*Hypothese 4d*). Da die TRI-ABF-Modelle der Volatilität sowie des Neurotizismus und des Rückzugs keine signifikanten Korrelationen hinsichtlich des Leistungskriteriums des Kooperationsverhaltens zeigten, mussten die *Hypothesen 3d und 4d* verworfen werden.

Tabelle 14

Faktorladungen der explorativen TRI-ABF-Modelle für Neurotizismus, Volatilität oder Rückzug und Kooperationsverhalten

Kriterium: Kooperationsverhalten	Prädiktor		
	Neurotizismus	Volatilität ^b	Rückzug ^a
Fit Indizes			
χ^2 (df)	<i>Modell nicht</i>	117.008** (76)	100.905** (78)
χ^2 / df	<i>identifizierbar</i>	1.540	1.293
RMSEA		.056	.041
SRMR		.067	.069
CFI		.971	.989
TLI		.960	.985
Einordnung Interpretierbarkeit		Eingeschränkt	Eingeschränkt
Faktoren			
Persönlichkeit-Trait			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1		.243**	-.801***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2		.316***	-.930***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3		.416***	-.825***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1		.322***	-.311***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2		.329***	-.384***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3		.381***	-.392***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1		.751***	-.348***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2		.898***	-.428***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3		.791***	-.424***
Leistung-Arena			
Selbst-Leistung Parcel o		.472**	.597**
Selbst-Leistung Parcel e		.154	.245
Fremd C-Leistung Parcel o		.385***	.324**
Fremd C-Leistung Parcel e		.301**	.248*
Fremd D-Leistung Parcel o		.333***	.283**
Fremd D-Leistung Parcel e		.261**	.218*
Persönlichkeit-Identität			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1		.736***	.599***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2		.695***	.165
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3		.614***	.348**
Leistung-Fassade			
Selbst-Leistung Parcel o		.480***	.803***
Selbst-Leistung Parcel e		.988***	.500***
Persönlichkeit-Reputation			
Fremd-Faktor A		.313†	-.594***
Fremd-Faktor B		.313†	-.594***
Leistung-blinder Fleck			
Fremd-Faktor C		.305†	.240
Fremd-Faktor D		.305†	.240

Tabelle 14 (Fortsetzung)

Fremd-Faktor A		
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.532***	.867***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.562***	.764***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.924***	.820***
Fremd-Faktor B		
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.040	.805***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	-.088	.795***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.612***	.727***
Fremd-Faktor C		
Fremd C-Leistung Parcel o	-.848***	-.873***
Fremd C-Leistung Parcel e	-.954***	-.969***
Fremd-Faktor D		
Fremd D-Leistung Parcel o	.943***	.959***
Fremd D-Leistung Parcel e	.911***	.921***
Korrelationen		
Persönlichkeit-Trait & Leistung-Arena	-.253†	-.051
Persönlichkeit-Identität & Leistung-Fassade	.031	-.057
Persönlichkeit-Reputation & Leistung-blinder Fleck	.601	.676
Persönlichkeit-Trait & Leistung-blinder Fleck	-.268	-.425

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; o = odd, e = even; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit. ^a4 Fehlervarianzen fixiert auf 0; ^b5 Fehlervarianzen fixiert auf 0.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.1.5 Explorative TRI-ABF-Modelle. In Tabelle 14 sind die Faktorladungen der explorativen TRI-ABF-Modelle zweiter Ordnung für Neurotizismus, Volatilität und Rückzug sowie Kooperationsverhalten dargestellt. Das explorative TRI-ABF-Modell für Neurotizismus war nicht identifizierbar (Muthén & Muthén, 2017). Das explorative Modell der Volatilität (χ^2 (df) = 100.905** (78), $\chi^2 / df = 1.540$, RMSEA = .056, SRMR = .067, CFI = .971, TLI = .960) zeigte einen eingeschränkten Modellfit. χ^2 / df und CFI waren gut, RMSEA, SRMR und TLI waren akzeptabel, χ^2 (df) war nicht akzeptabel. Somit war der Modellfit deskriptiv geringer als beim oben beschriebenen TRI-ABF-Modell. Die Faktorladungen des Trait-Persönlichkeitsfaktors ($.243 \leq \lambda \leq .898$, $p < .01$) waren alle signifikant positiv. Die Faktorladungen des Arena-Leistungsfaktors bis auf eine Ausnahme ebenfalls ($.261 \leq \lambda \leq .472$, $p < .01$ & $\lambda = .154$, $p = .284$). Anders als beim oben beschriebenen TRI-ABF-Modell, zeigte sich hier eine einseitig signifikante Korrelation zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor der Volatilität und dem Arena-Leistungsfaktor ($\rho = -.253$, $p < .10$).

Tabelle 15

Modellfit, Faktorladungen und Korrelationen aller Modelle für Extraversion, soziale Potenz oder Enthusiasmus und unternehmerische Leistung

Kriterium: Unternehmerische Leistung											
Modell	Modellfit						Faktorladungen (signifikant positiv)		Korrelation		
	χ^2 (df)	χ^2 / df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI	Einordnung	Interpretierbarkeit	Persönlichkeits-Faktor	Leistungs-Faktor	Persönlichkeit & Leistung
Extraversion											
Selbst-Fremd	0.213 (2)	0.107	.000	.009	1.000	1.000	Vorrangig		.854 ≤ λ ≤ .856 (2/2)	.574 ≤ λ ≤ .595 (2/2)	.471***
Fremd-Fremd	390.938** (4)	97.734	.752**	.776	.548	.323	Nicht akzeptabel		.750 ≤ λ ≤ .957 (2/2)	.752 ≤ λ ≤ 1.000 (2/2)	.977***
TRI-Fremd	87.017 (69)	1.261	.039	.053	.990	.988	Vorrangig		.583 ≤ λ ≤ .764 (9/9)	.552 ≤ λ ≤ .591 (4/4)	.521***
TRI-ABF	90.863 (73)	1.245	.038	.028	.991	.988	Vorrangig		.551 ≤ λ ≤ .793 (9/9)	.412 ≤ λ ≤ .717 (6/6)	.668***
zweiter Ordnung	110.733** (77)	1.439	.051	.032	.984	.978	Eingeschränkt		.582 ≤ λ ≤ .773 (9/9)	.428 ≤ λ ≤ .658 (6/6)	.774***
Soziale Potenz											
Selbst-Fremd	0.413 (2)	0.207	.000	.026	1.000	1.000	Vorrangig		.701 ≤ λ ≤ .782 (2/2)	.571 ≤ λ ≤ .599 (2/2)	.693***
Fremd-Fremd	0.337 (3)	0.112	.000	.020	1.000	1.000	Vorrangig		.572 ≤ λ ≤ .597 (2/2)	.784 ≤ λ ≤ .789 (2/2)	.526***
TRI-Fremd	94.231* (70)	1.346	.045	.063	.981	.978	Vorrangig		.471 ≤ λ ≤ .822 (9/9)	.562 ≤ λ ≤ .565 (4/4)	.577***
TRI-ABF	94.853* (73)	1.299	.042	.037	.986	.980	Vorrangig		.546 ≤ λ ≤ .738 (9/9)	.413 ≤ λ ≤ .681 (6/6)	.799***
zweiter Ordnung	105.790* (78)	1.356	.046	.038	.982	.976	Vorrangig		.451 ≤ λ ≤ .872 (9/9)	.360 ≤ λ ≤ .796 (6/6)	.838***
Enthusiasmus											
Selbst-Fremd	0.119 (2)	0.060	.000	.004	1.000	1.000	Vorrangig		.672 ≤ λ ≤ 1.000 (2/2)	.576 ≤ λ ≤ .593 (2/2)	.256*
Fremd-Fremd	30.462** (3)	10.154	.231**	.070	.876	.752	Nicht akzeptabel		.756 ≤ λ ≤ .758 (2/2)	.773 ≤ λ ≤ .803 (2/2)	.652***
TRI-Fremd	99.644* (70)	1.423	.050	.058	.982	.980	Vorrangig		.501 ≤ λ ≤ .919 (9/9)	.534 ≤ λ ≤ .602 (4/4)	.247*
TRI-ABF	101.244* (73)	1.387	.048	.034	.985	.979	Vorrangig		.534 ≤ λ ≤ .770 (9/9)	.380 ≤ λ ≤ .791 (6/6)	.474**
zweiter Ordnung	114.167** (78)	1.464	.052	.035	.981	.975	Eingeschränkt		.507 ≤ λ ≤ .880 (9/9)	.327 ≤ λ ≤ .867 (6/6)	.577***

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende; Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; TRI = Trait-Reputation-Identität; ABF = Arena-blinder Fleck-Fassade; zweiter Ordnung = exploratives TRI-ABF-Modell mit Modellierung von Reputationsfaktoren zweiter Ordnung; Ein Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen; bei den TRI- und ABF-Modellen für die Trait- und Arena-Faktoren; Korrelation zwischen dem entsprechenden Persönlichkeits- und Leistungs-Faktor.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.2 Prüfung Hypothesenset 2 (Extraversion)

Tabelle 15 zeigt eine Übersicht der Ergebnisse der Extraversion-Konstrukte.

5.3.2.1 Hypothesen 5a-8a. In Tabelle 16 sind die Faktorladungen der Selbst-Fremd-Modelle mit Extraversion, sozialer Potenz und Enthusiasmus als Prädiktoren und unternehmerischer Leistung als Kriterium dargestellt. In *Hypothese 5a* wurde ein positiver Zusammenhang zwischen Extraversion in der Selbsteinschätzung und der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung angenommen. Das Selbst-Fremd-Modell für Extraversion wies einen guten Modellfit auf (χ^2 (df) = 0.213 (2), $\chi^2 / df = 0.107$, RMSEA = .000, SRMR = .009, CFI = 1.000, TLI = 1.000). Zudem waren alle Faktorladungen des Selbst-Persönlichkeitsfaktors ($.854 \leq \lambda \leq .856$, $p < .001$) und des Fremd-Leistungsfaktors ($.574 \leq \lambda \leq .595$, $p < .001$) signifikant positiv. Die Korrelation zwischen dem Selbst-Persönlichkeitsfaktor der Extraversion und dem Fremd-Leistungsfaktor der unternehmerischen Leistung war signifikant positiv ($\rho = .471$, $p < .001$). Somit konnte *Hypothese 5a* bestätigt werden.

In *Hypothese 6a* wurde ein positiver Zusammenhang zwischen sozialer Potenz in der Selbsteinschätzung und der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung postuliert. Alle Modellfit-Indizes des Selbst-Fremd-Modells der sozialen Potenz waren gut (χ^2 (df) = 0.413 (2), $\chi^2 / df = 0.207$, RMSEA = .000, SRMR = .026, CFI = 1.000, TLI = 1.000). Die Faktorladungen auf dem Selbst-Persönlichkeitsfaktor der sozialen Potenz ($.701 \leq \lambda \leq .782$, $p < .001$) und dem Fremd-Leistungsfaktor ($.571 \leq \lambda \leq .599$, $p < .001$) waren alle signifikant positiv. Es zeigte sich eine signifikant positive Korrelation zwischen dem Selbst-Persönlichkeitsfaktor der sozialen Potenz und dem Fremd-Leistungsfaktor der unternehmerischen Leistung ($\rho = .693$, $p < .001$). Damit fand *Hypothese 6a* Unterstützung.

Weiterhin wurden die Hypothesen aufgestellt, dass der Aspekt der sozialen Potenz in der Selbsteinschätzung einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung zeigt als der Aspekt Enthusiasmus (*Hypothese 7a*) und als die Domäne Extraversion (*Hypothese 8a*). Das Selbst-Fremd-Modell für Enthusiasmus zeigte ebenfalls einen guten Modellfit (χ^2 (df) = 0.119 (2), $\chi^2 / df = .060$, RMSEA = .000, SRMR = .004, CFI = 1.000, TLI = 1.000), signifikant positive Faktorladungen auf dem Selbst-Persönlichkeitsfaktor ($.672 \leq \lambda \leq 1.000$, $p < .001$) und dem Fremd-Leistungsfaktor ($.576 \leq \lambda \leq .593$, $p < .001$) sowie eine signifikant positive Korrelation zwischen den beiden Faktoren ($\rho = .256$, $p < .05$). Daher wurden die Korrelationen anhand eines Z-Tests für unabhängige Stichproben verglichen (Cohen & Cohen, 1983). Der *Hypothese 7a* entsprechend, zeigte der Aspekt soziale Potenz eine

signifikant höhere Korrelation als der Aspekt Enthusiasmus ($z = 5.425, p < .001$). Zudem war die Korrelation für soziale Potenz signifikant höher als für die Domäne Extraversion ($z = 3.138, p < .01$). Somit konnte auch *Hypothese 8a* bestätigt werden.

Tabelle 16

Faktorladungen der Selbst-Fremd-Modelle für Extraversion, soziale Potenz oder Enthusiasmus und unternehmerische Leistung

Kriterium: Unternehmerische Leistung	Prädiktor		
	Extraversion	Soziale Potenz	Enthusiasmus
Fit Indizes			
χ^2 (df)	0.213 (2)	0.413 (2)	0.119 (2)
χ^2 / df	0.107	0.207	.060
RMSEA	.000	.000	.000
SRMR	.009	.026	.004
CFI	1.000	1.000	1.000
TLI	1.000	1.000	1.000
Einordnung Interpretierbarkeit	Vorrangig	Vorrangig	Vorrangig
Faktoren			
Persönlichkeit-Selbst			
Selbst-Persönlichkeit Parcel o	.854***	.782***	.672***
Selbst-Persönlichkeit Parcel e	.856***	.701***	1.000***
Leistung-Fremd			
Fremd C-Leistung	.595***	.599***	.593***
Fremd D-Leistung	.574***	.571***	.576***
Korrelationen			
Persönlichkeit-Selbst & Leistung-Fremd	.471***	.693***	.256*

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; o = odd, e = even; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.2.2 Hypothesen 5b-8b. Tabelle 17 zeigt die Faktorladungen der Fremd-Fremd-Modelle für Extraversion, soziale Potenz und Enthusiasmus sowie unternehmerische Leistung. *Hypothese 5b* ging von einem positiven Zusammenhang zwischen Extraversion in der Fremdeinschätzung und der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung aus. Das Fremd-Fremd-Modell wies im Hinblick auf alle sechs betrachteten Indizes einen nicht akzeptablen Modellfit auf (χ^2 (df) = 390.938** (4), $\chi^2 / df = 97.734$, RMSEA = .752**, SRMR = .776, CFI = .548,

TLI = .323). Wenngleich alle Faktorladungen auf dem Fremd-Persönlichkeitsfaktor ($.750 \leq \lambda \leq .957$, $p < .001$) und dem Fremd-Leistungsfaktor ($.752 \leq \lambda \leq 1.000$, $p < .001$) signifikant positiv ausfielen und die Korrelation zwischen den Faktoren signifikant positiv war ($\rho = .977$, $p < .001$), sollte das Modell aufgrund des nicht akzeptablen Modellfits nicht weiter interpretiert werden. Daher konnte *Hypothese 5b* nicht bestätigt werden.

Hypothese 6b nahm einen positiven Zusammenhang zwischen der sozialen Potenz in der Fremdeinschätzung und der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung an. Das Fremd-Fremd-Modell der sozialen Potenz zeigte hinsichtlich aller Indizes einen guten Modellfit (χ^2 (df) = 0.337 (3), $\chi^2 / df = 0.112$, RMSEA = .000, SRMR = .020, CFI = 1.000, TLI = 1.000). Die Faktorladungen des Fremd-Persönlichkeitsfaktors ($.572 \leq \lambda \leq .597$, $p < .001$) und des Fremd-Leistungsfaktors ($.784 \leq \lambda \leq .789$, $p < .001$) waren alle signifikant positiv. Die Korrelation zwischen dem Fremd-Persönlichkeitsfaktor der sozialen Potenz und dem Fremd-Leistungsfaktor der unternehmerischen Leistung war signifikant positiv ($\rho = .526$, $p < .001$). *Hypothese 6b* konnte somit bestätigt werden.

Zudem wurde postuliert, dass der Aspekt der sozialen Potenz in der Fremdeinschätzung einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung zeigt als der Aspekt Enthusiasmus (*Hypothese 7b*) und als die Domäne Extraversion (*Hypothese 8b*). Das Fremd-Fremd-Modell für Enthusiasmus zeigte einen nicht akzeptablen Modellfit (χ^2 (df) = 30.462** (3), $\chi^2 / df = 10.154$, RMSEA = .231**, SRMR = .070, CFI = .876, TLI = .752). Alle Faktorladungen des Modells waren signifikant positiv ($.756 \leq \lambda \leq .758$, $p < .001$ für den Fremd-Persönlichkeitsfaktor; $.773 \leq \lambda \leq .803$, $p < .001$ für den Fremd-Leistungsfaktor) und die Faktoren korrelierten signifikant positiv miteinander ($\rho = .652$, $p < .001$). Somit fielen die Korrelation des Aspekts Enthusiasmus ($\rho = .652$, $p < .001$) und der Domäne Extraversion ($\rho = .977$, $p < .001$) numerisch höher aus als für die soziale Potenz ($\rho = .526$, $p < .001$). Allerdings wies nur das Fremd-Fremd-Modell der sozialen Potenz einen guten Modellfit auf, wohingegen die anderen beiden Modelle aufgrund ihres nicht akzeptablen Modellfits nicht weiter interpretiert werden sollten. Dies spricht für eine Unterstützung der *Hypothesen 7b und 8b*.

Tabelle 17

Faktorladungen der Fremd-Fremd-Modelle für Extraversion, soziale Potenz oder Enthusiasmus und unternehmerische Leistung

Kriterium: Unternehmerische Leistung	Prädiktor		
	Extraversion ^a	Soziale Potenz	Enthusiasmus
Fit Indizes			
χ^2 (df)	390.938** (4)	0.337 (3)	30.462** (3)
χ^2 / df	97.734	0.112	10.154
RMSEA	.752**	.000	.231**
SRMR	.776	.020	.070
CFI	.548	1.000	.876
TLI	.323	1.000	.752
Einordnung Interpretierbarkeit	Nicht akzeptabel	Vorrangig	Nicht akzeptabel
Faktoren			
Persönlichkeit-Fremd			
Fremd A-Persönlichkeit	.957***	.597***	.758***
Fremd B-Persönlichkeit	.750***	.572***	.756***
Leistung-Fremd			
Fremd C-Leistung	1.000***	.789***	.803***
Fremd D-Leistung	.752***	.784***	.773***
Korrelationen			
Persönlichkeit-Fremd & Leistung-Fremd	.977***	.526***	.652***

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit. ^a1 Fehlervarianz fixiert auf 0.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.2.3 Hypothesen 5c-8c. Die Faktorladungen der TRI-Fremd-Modelle für Extraversion, soziale Potenz und Enthusiasmus sowie unternehmerische Leistung sind in Tabelle 18 dargestellt. In *Hypothese 5c* wurde postuliert, dass ein positiver Zusammenhang zwischen Extraversion in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung besteht. Die Modellfit-Indizes des TRI-Fremd-Modells für Extraversion waren gut, lediglich das SRMR war akzeptabel (χ^2 (df) = 87.017 (69), $\chi^2 / df = 1.261$, RMSEA = .039, SRMR = .053, CFI = .990, TLI = .988). Alle Faktorladungen auf dem Trait-Persönlichkeitsfaktor ($.583 \leq \lambda \leq .764$, $p < .001$) und dem Fremd-Leistungsfaktor ($.552 \leq \lambda \leq .591$, $p < .001$) waren signifikant positiv. Alle weiteren Faktorladungen waren ebenfalls signifikant positiv bei $p < .001$ und größer als $\lambda = .417$. Die Korrelation zwischen dem Trait-

Persönlichkeitsfaktor der Extraversion und dem Fremd-Leistungsfaktor der unternehmerischen Leistung war signifikant positiv ($\rho = .521, p < .001$). Somit konnte *Hypothese 5c* bestätigt werden. Des Weiteren zeigte sich eine signifikant positive Korrelation zwischen dem Reputations-Persönlichkeitsfaktor und dem Fremd-Leistungsfaktor ($\rho = .503, p < .05$).

In *Hypothese 6c* wurde ein positiver Zusammenhang zwischen der sozialen Potenz in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung angenommen. Die Modellfit-Indizes des TRI-Fremd-Modells für die soziale Potenz waren überwiegend gut, wobei das χ^2 (df) und SRMR akzeptabel waren (χ^2 (df) = 94.231* (70), $\chi^2 / df = 1.346$, RMSEA = .045, SRMR = .063, CFI = .981, TLI = .978). Die Faktorladungen auf dem Trait-Persönlichkeitsfaktor ($.471 \leq \lambda \leq .822, p < .001$) und auf dem Fremd-Leistungsfaktor ($.562 \leq \lambda \leq .565, p < .001$) waren alle signifikant positiv. Alle weiteren Faktoren zeigten ebenfalls signifikant positive Faktorladungen bei $p < .001$ und größer als $\lambda = .415$, bis auf zwei Faktorladungen auf dem Identitäts-Persönlichkeitsfaktor ($\lambda = .160, p = .308$ & $\lambda = .147, p = .331$). Die Korrelation zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor der sozialen Potenz und dem Fremd-Leistungsfaktor war signifikant positiv ($\rho = .577, p < .001$). Damit fand *Hypothese 6c* Unterstützung. Zudem zeigte sich eine signifikant positive Korrelation zwischen dem Reputations-Persönlichkeitsfaktor und dem Fremd-Leistungsfaktor der unternehmerischen Leistung ($\rho = .593, p < .05$).

Weiterhin wurde postuliert, dass der Aspekt der sozialen Potenz in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung zeigt als der Aspekt Enthusiasmus (*Hypothese 7c*). Die Modellfit-Indizes des TRI-Fremd-Modells für Enthusiasmus waren vorwiegend gut (χ^2 (df) = 99.644* (70), $\chi^2 / df = 1.423$, RMSEA = .050, SRMR = .058, CFI = .982, TLI = .980). Die hier relevanten Faktorladungen waren signifikant positiv ($.501 \leq \lambda \leq .919, p < .001$ auf dem Trait-Persönlichkeitsfaktor; $.534 \leq \lambda \leq .602, p < .001$ auf dem Fremd-Leistungsfaktor). Die Korrelation zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor für Enthusiasmus und dem Fremd-Leistungsfaktor war signifikant positiv ($\rho = .247, p < .05$). Der Z-Test zeigte, dass die Korrelation für soziale Potenz signifikant höher war als für Enthusiasmus ($z = 3.719, p < .001$). Somit konnte *Hypothese 7c* bestätigt werden. Die *Hypothese 8c*, dass der Aspekt der sozialen Potenz in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung zeigt als die Domäne Extraversion, konnte hingegen nicht bestätigt werden. Die Korrelation für soziale Potenz fiel zwar numerisch höher aus, der Unterschied war aber nicht signifikant ($z = 0.735, p = .462$).

Tabelle 18

Faktorladungen der TRI-Fremd-Modelle für Extraversion, soziale Potenz oder Enthusiasmus und unternehmerische Leistung

Kriterium: Unternehmerische Leistung	Prädiktor		
	Extraversion ^a	Soziale Potenz ^b	Enthusiasmus ^b
Fit Indizes			
χ^2 (df)	87.017 (69)	94.231* (70)	99.644* (70)
χ^2 / df	1.261	1.346	1.423
RMSEA	.039	.045	.050
SRMR	.053	.063	.058
CFI	.990	.981	.982
TLI	.988	.978	.980
Einordnung Interpretierbarkeit	Vorrangig	Vorrangig	Vorrangig
Faktoren			
Persönlichkeit-Trait			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.724***	.822***	.919***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.659***	.763***	.869***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.583***	.730***	.811***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.764***	.641***	.522***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.637***	.471***	.505***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.625***	.492***	.501***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.764***	.641***	.522***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.637***	.471***	.505***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.625***	.492***	.501***
Persönlichkeit-Identität			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.531***	.569***	-.370*
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.650***	.160	.066
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.560***	.147	.237
Persönlichkeit-Reputation			
Fremd-Faktor A	.509***	.640***	.732***
Fremd-Faktor B	.509***	.640***	.732***
Leistung-Fremd			
Fremd C-Leistung Parcel o	.591***	.562***	.602***
Fremd C-Leistung Parcel e	.552***	.565***	.534***
Fremd D-Leistung Parcel o	.591***	.562***	.602***
Fremd D-Leistung Parcel e	.552***	.565***	.534***
Fremd-Faktor A			
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.417***	.415***	.673***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.708***	.494***	.772***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.559***	.612***	.650***
Fremd-Faktor B			
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.417***	.415***	.673***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.708***	.494***	.772***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.559***	.612***	.650***

Tabelle 18 (Fortsetzung)

Fremd-Faktor C			
Fremd C-Leistung Parcel o	.645***	.663***	.642***
Fremd C-Leistung Parcel e	.834***	.825***	.846***
Fremd-Faktor D			
Fremd D-Leistung Parcel o	.645***	.663***	.642***
Fremd D-Leistung Parcel e	.834***	.825***	.846***
Korrelationen			
Persönlichkeit-Trait & Leistung-Fremd	.521***	.577***	.247*
Persönlichkeit-Identität & Leistung-Fremd	.053	.193	-.061
Persönlichkeit-Reputation & Leistung-Fremd	.503*	.593*	.490***

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; o = odd, e = even; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit.

^a2 Fehlervarianzen fixiert auf 0; ^b3 Fehlervarianzen fixiert auf 0.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.2.4 Hypothesen 5d-8d. Tabelle 19 zeigt die Faktorladungen der TRI-ABF-Modelle für Extraversion, soziale Potenz und Enthusiasmus mit der unternehmerischen Leistung als Kriterium. In *Hypothese 5d* wurde angenommen, dass ein positiver Zusammenhang zwischen Extraversion in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und der unternehmerischen Leistung in der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung (Arena-Faktor) besteht. Das TRI-ABF-Modell zeigte einen guten Modellfit (χ^2 (df) = 90.863 (73), $\chi^2 / df = 1.245$, RMSEA = .038, SRMR = .028, CFI = .991, TLI = .988) sowie signifikant positive Faktorladungen auf dem Trait-Persönlichkeitsfaktor ($.551 \leq \lambda \leq .793$, $p < .001$) und dem Arena-Leistungsfaktor ($.412 \leq \lambda \leq .717$, $p < .001$). Keine signifikanten Faktorladungen zeigten sich auf dem Reputations-Persönlichkeitsfaktor. Alle weiteren Faktorladungen waren signifikant bei $p < .05$ und größer als $\lambda = .292$. Die Korrelation zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor der Extraversion und dem Arena-Leistungsfaktor der unternehmerischen Leistung lag bei $\rho = .668$ ($p < .001$) und entsprach damit der *Hypothese 5d*. Ebenfalls signifikant war die Korrelation zwischen dem Identitäts-Persönlichkeitsfaktor und dem Fassade-Leistungsfaktor ($\rho = .752$, $p < .001$).

Hypothese 6d ging von einem positiven Zusammenhang zwischen der sozialen Potenz in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und der unternehmerischen

Leistung in der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung (Arena-Faktor) aus. Der Modellfit des TRI-ABF-Modells der sozialen Potenz war gut, mit einem akzeptablen χ^2 (df) (χ^2 (df) = 94.853* (73), $\chi^2 / df = 1.299$, RMSEA = .042, SRMR = .037, CFI = .986, TLI = .980). Für den Trait-Persönlichkeitsfaktor ($.546 \leq \lambda \leq .738$, $p < .001$) und den Arena-Leistungsfaktor ($.413 \leq \lambda \leq .681$, $p < .001$) waren alle Faktorladungen signifikant positiv. Die weiteren Faktorladungen waren ebenfalls signifikant bei $p < .01$ und größer als $\lambda = .322$, abgesehen von vier nicht signifikanten Faktorladungen auf dem Reputations-Persönlichkeitsfaktor. Die Korrelation zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor der sozialen Potenz und dem Arena-Leistungsfaktor der unternehmerischen Leistung betrug $\rho = .799$ ($p < .001$), was die *Hypothese 6d* bestätigte. Darüber hinaus zeigte sich eine interpretierbare, signifikant positive Korrelation zwischen dem Identitäts-Persönlichkeitsfaktor und dem Fassade-Leistungsfaktor ($\rho = .761$, $p < .001$).

In den Hypothesen 7d und 8d wurde postuliert, dass der Aspekt der sozialen Potenz in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung (Arena-Faktor) der unternehmerischen Leistung zeigt als der Aspekt Enthusiasmus (*Hypothese 7d*) und als die Domäne Extraversion (*Hypothese 8d*). Das TRI-ABF-Modell für Enthusiasmus zeigte einen guten Modellfit (χ^2 (df) = 101.244* (73), $\chi^2 / df = 1.387$, RMSEA = .048, SRMR = .034, CFI = .985, TLI = .979), überwiegend signifikant positive Faktorladungen ($.534 \leq \lambda \leq .770$, $p < .001$ auf dem Trait-Persönlichkeitsfaktor; $.380 \leq \lambda \leq .791$, $p < .01$ auf dem Arena-Leistungsfaktor) und eine signifikante positive Korrelation zwischen den beiden Faktoren ($\rho = .474$, $p < .01$). Wie erwartet, zeigte der Aspekt der sozialen Potenz einen signifikant höheren Zusammenhang mit der unternehmerischen Leistung als der Aspekt Enthusiasmus ($z = 5.322$, $p < .001$) und als die Domäne Extraversion ($z = 2.646$, $p < .01$). Damit konnten die *Hypothesen 7d und 8d* bestätigt werden.

Tabelle 19

Faktorladungen der TRI-ABF-Modelle für Extraversion, soziale Potenz oder Enthusiasmus und unternehmerische Leistung

Kriterium: Unternehmerische Leistung	Prädiktor		
	Extraversion ^a	Soziale Potenz ^a	Enthusiasmus ^a
Fit Indizes			
χ^2 (df)	90.863 (73)	94.853* (73)	101.244* (73)
χ^2 / df	1.245	1.299	1.387
RMSEA	.038	.042	.048
SRMR	.028	.037	.034
CFI	.991	.986	.985
TLI	.988	.980	.979
Einordnung Interpretierbarkeit	Vorrangig	Vorrangig	Vorrangig
Faktoren			
Persönlichkeit-Trait			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.681***	.738***	.613***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.654***	.656***	.622***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.551***	.637***	.534***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.790***	.707***	.770***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.714***	.546***	.756***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.663***	.565***	.667***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.793***	.734***	.756***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.723***	.550***	.767***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.686***	.600***	.656***
Leistung-Arena			
Selbst-Leistung Parcel o	.717***	.659***	.791**
Selbst-Leistung Parcel e	.710***	.681***	.787**
Fremd C-Leistung Parcel o	.447***	.437***	.417**
Fremd C-Leistung Parcel e	.459***	.470***	.418**
Fremd D-Leistung Parcel o	.412***	.413***	.380**
Fremd D-Leistung Parcel e	.485***	.500***	.439**
Persönlichkeit-Identität			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.560***	.406***	.584***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.663***	.579***	.678***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.602***	.367***	.582***
Leistung-Fassade			
Selbst-Leistung Parcel o	.571***	.615***	.475
Selbst-Leistung Parcel e	.581***	.637***	.460
Persönlichkeit-Reputation			
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	-.090	-.133	.144
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.215†	.337**	-.120
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.067	.071	.032
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	-.090	-.138	.141
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.218†	.339**	-.122
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.068	.075	.031

Tabelle 19 (Fortsetzung)

Leistung-blinder Fleck			
Fremd C-Leistung Parcel o	.460***	.462***	.492***
Fremd C-Leistung Parcel e	.292*	.303**	.333†
Fremd D-Leistung Parcel o	.424***	.436***	.449***
Fremd D-Leistung Parcel e	.308*	.322**	.351†
Fremd-Faktor A			
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.411***	.423**	.422***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.581***	.356**	.527***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.531***	.432***	.494***
Fremd-Faktor B			
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.372***	.335**	.374***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.598***	.428***	.548***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.489***	.510***	.481***
Fremd-Faktor C			
Fremd C-Leistung Parcel o	.615***	.615***	.613***
Fremd C-Leistung Parcel e	.839***	.829***	.845***
Fremd-Faktor D			
Fremd D-Leistung Parcel o	.670***	.659***	.669***
Fremd D-Leistung Parcel e	.818***	.804***	.827***
Korrelationen			
Persönlichkeit-Trait & Leistung-Arena	.668***	.799***	.474**
Persönlichkeit-Identität & Leistung-Fassade	.752***	.761***	.704
Persönlichkeit-Reputation & Leistung-blinder Fleck	.315	.474*	-.081
Persönlichkeit-Trait & Leistung-blinder Fleck	.209	.153	.248

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; o = odd, e = even; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit. ^{a1} Fehlervarianz fixiert auf 0.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.2.5 Explorative TRI-ABF-Modelle. Die Tabelle 20 zeigt die Faktorladungen der explorativen TRI-ABF-Modelle zweiter Ordnung für Extraversion, soziale Potenz und Enthusiasmus sowie unternehmerische Leistung. Das explorative TRI-ABF-Modell für Extraversion zeigte in den verschiedenen Indizes einen guten bis nicht akzeptablen Modellfit (χ^2 (df) = 110.733** (77), $\chi^2 / df = .1439$, RMSEA = .051, SRMR = .032, CFI = .984, TLI = .978), somit fiel dieser deskriptiv geringer aus als beim oben beschriebenen TRI-ABF-Modell. Das Muster der relevanten Faktorladungen und Korrelationen veränderte sich nicht. Die Reputations- und blinder Fleck-Faktoren zweiter Ordnung konnten allerdings nicht akzeptabel modelliert werden. Das explorative TRI-ABF-Modell für die soziale Potenz entsprach überwiegend dem oben beschriebenen TRI-ABF-Modell hinsichtlich des Modellfits (χ^2 (df) = 105.790* (78), χ^2

/ df = 1.365, RMSEA = .046, SRMR = .038, CFI = .982, TLI = .976), der Faktorladungen und der Korrelationen. Zudem fielen die Faktorladungen des Reputations-Persönlichkeitsfaktors und des blinden Fleck-Leistungsfaktors sowie die Korrelation zwischen den beiden Faktoren hier signifikant positiv aus ($\rho = .522, p < .01$).

Tabelle 20

Faktorladungen der explorativen TRI-ABF-Modelle für Extraversion, soziale Potenz oder Enthusiasmus und unternehmerische Leistung

Kriterium: Unternehmerische Leistung	Prädiktor		
	Extraversion ^a	Soziale Potenz ^b	Enthusiasmus ^b
Fit Indizes			
χ^2 (df)	110.733** (77)	105.790* (78)	114.167** (78)
χ^2 / df	1.439	1.356	1.464
RMSEA	.051	.046	.052
SRMR	.032	.038	.035
CFI	.984	.982	.981
TLI	.978	.976	.975
Einordnung Interpretierbarkeit	Eingeschränkt	Vorrangig	Eingeschränkt
Faktoren			
Persönlichkeit-Trait			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.707***	.872***	.833***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.667***	.820***	.880***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.582***	.777***	.820***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.773***	.594***	.534***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.670***	.460***	.544***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.638***	.454***	.525***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.773***	.607***	.526***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.672***	.451***	.556***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.636***	.482***	.507***
Leistung-Arena			
Selbst-Leistung Parcel o	.658***	.748***	.867***
Selbst-Leistung Parcel e	.634***	.796***	.863***
Fremd C-Leistung Parcel o	.472***	.391***	.358***
Fremd C-Leistung Parcel e	.464***	.395***	.352***
Fremd D-Leistung Parcel o	.428***	.360***	.327***
Fremd D-Leistung Parcel e	.479***	.405***	.362***
Persönlichkeit-Identität			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.529***	.007	-.553***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.657***	.572***	-.090
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.562***	-.078	.031
Leistung-Fassade			
Selbst-Leistung Parcel o	.753***	.663***	.177
Selbst-Leistung Parcel e	.559***	.365*	.506*
Persönlichkeit-Reputation			
Fremd-Faktor A	-.427†	.678***	.717***
Fremd-Faktor B	-.427†	.678***	.717***

Tabelle 20 (Fortsetzung)

Leistung-blinder Fleck			
Fremd-Faktor C	-.456***	.509***	.526***
Fremd-Faktor D	-.456***	.509***	.526***
Fremd-Faktor A			
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.414***	.469***	.690***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.644***	.449***	.730***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.570***	.628***	.641***
Fremd-Faktor B			
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.383***	.456***	.654***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.675***	.547***	.736***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.545***	.661***	.643***
Fremd-Faktor C			
Fremd C-Leistung Parcel o	.881***	.920***	.934***
Fremd C-Leistung Parcel e	.717***	.757***	.776***
Fremd-Faktor D			
Fremd D-Leistung Parcel o	.984***	.933***	.945***
Fremd D-Leistung Parcel e	.748***	.786***	.805***
Korrelationen			
Persönlichkeit-Trait & Leistung-Arena	.774***	.838***	.577***
Persönlichkeit-Identität & Leistung-Fassade	.510***	.358***	.183
Persönlichkeit-Reputation & Leistung-blinder Fleck	.722	.522**	.544***
Persönlichkeit-Trait & Leistung-blinder Fleck	.060	.070	-.068

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; o = odd, e = even; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit.^{a3} Fehlervarianzen fixiert auf 0; ^{b4} Fehlervarianzen fixiert auf 0.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.3 Prüfung Hypothesenset 3 (Offenheit für Erfahrungen)

Tabelle 21 zeigt eine Übersicht der Ergebnisse der Offenheit für Erfahrungen-Konstrukte.

Tabelle 21

Modellfit, Faktorladungen und Korrelationen aller Modelle für Offenheit für Erfahrungen, Intellekt oder Offenheit für Ästhetik und karrierebezogene Leistung

Kriterium: Karrierebezogene Leistung										
Modell	Modellfit				Einordnung Interpretierbarkeit			Faktorladungen (signifikant positiv)		Korrelation
	χ^2 (df)	χ^2 / df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI	Einordnung	Persönlichkeits-Faktor	Leistungs-Faktor	Persönlichkeit & Leistung
Offenheit für Erfahrungen										
Selbst-Fremd	3.314 (3)	1.105	.025	.038	.998	.996	Vorrangig	$.699 \leq \lambda \leq 1.000$ (2/2)	$.597 \leq \lambda \leq .723$ (2/2)	.230*
Fremd-Fremd	6.104 (3)	2.035	.078	.030	.963	.927	Eingeschränkt	$.671 \leq \lambda \leq .682$ (2/2)	$.599 \leq \lambda \leq .714$ (2/2)	.390***
TRI-Fremd	76.657 (70)	1.095	.024	.105	.995	.995	Eingeschränkt	$.433 \leq \lambda \leq .933$ (9/9)	$.474 \leq \lambda \leq .667$ (4/4)	.277*
TRI-ABF	84.778 (74)	1.146	.029	.060	.993	.991	Vorrangig	$.555 \leq \lambda \leq .738$ (9/9)	$.498 \leq \lambda \leq .701$ (6/6)	.388***
zweiter Ordnung	112.017** (78)	1.436	.051	.058	.979	.972	Eingeschränkt	$.549 \leq \lambda \leq .726$ (9/9)	$.480 \leq \lambda \leq .713$ (6/6)	.432***
Intellekt										
Selbst-Fremd	0.854 (3)	0.285	.000	.015	1.000	1.000	Vorrangig	$.525 \leq \lambda \leq 1.000$ (2/2)	$.599 \leq \lambda \leq .712$ (2/2)	.306**
Fremd-Fremd	5.179 (3)	1.726	.065	.032	.971	.942	Eingeschränkt	$.597 \leq \lambda \leq .669$ (2/2)	$.600 \leq \lambda \leq .709$ (2/2)	.448***
TRI-Fremd	97.167 (68)	1.436	.050	.118	.967	.962	Eingeschränkt	$.439 \leq \lambda \leq .702$ (9/9)	$.470 \leq \lambda \leq .667$ (4/4)	.772***
TRI-ABF	90.797 (73)	1.244	.038	.047	.984	.977	Vorrangig	$.419 \leq \lambda \leq .609$ (9/9)	$.494 \leq \lambda \leq .721$ (6/6)	.483***
zweiter Ordnung	105.396* (77)	1.369	.046	.048	.974	.965	Eingeschränkt	$.371 \leq \lambda \leq .718$ (9/9)	$.453 \leq \lambda \leq .757$ (6/6)	.614***
Offenheit für Ästhetik										
Selbst-Fremd	8.208 (3)	2.736	.101	.052	.979	.957	Eingeschränkt	$.831 \leq \lambda \leq 1.000$ (2/2)	$.597 \leq \lambda \leq .725$ (2/2)	.240*
Fremd-Fremd	5.060 (3)	1.687	.063	.029	.975	.949	Eingeschränkt	$.668 \leq \lambda \leq .687$ (2/2)	$.599 \leq \lambda \leq .716$ (2/2)	.336**
TRI-Fremd	323.553** (68)	4.758	.148**	.184	.803	.774	Nicht akzeptabel	$.518 \leq \lambda \leq .725$ (9/9)	$.470 \leq \lambda \leq .668$ (4/4)	.348**
TRI-ABF	165.136** (76)	2.173	.083**	.101	.941	.918	Nicht akzeptabel	$.529 \leq \lambda \leq .775$ (9/9)	$.506 \leq \lambda \leq .700$ (6/6)	.316***
zweiter Ordnung	148.245** (79)	1.877	.072*	.065	.954	.939	Eingeschränkt	$.485 \leq \lambda \leq .860$ (9/9)	$.475 \leq \lambda \leq .703$ (6/6)	.294**

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende; Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; TRI = Trait-Reputation-Identität; ABF = Arena-blinder Fleck-Fassade; zweiter Ordnung = exploratives TRI-ABF-Modell mit Modellierung von Reputationsfaktoren zweiter Ordnung; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen; bei den TRI- und ABF-Modellen für die Trait- und Arena-Faktoren; Korrelation zwischen dem entsprechenden Persönlichkeits- und Leistungs-Faktor.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Tabelle 22

Faktorladungen der Selbst-Fremd-Modelle für Offenheit für Erfahrungen, Intellekt oder Offenheit für Ästhetik und karrierebezogene Leistung

Kriterium: Karrierebezogene Leistung	Prädiktor		
	Offenheit für Erfahrungen ^a	Intellekt ^a	Offenheit für Ästhetik ^a
Fit Indizes			
χ^2 (df)	3.314 (3)	0.854 (3)	8.208 (3)
χ^2 / df	1.105	0.285	2.736
RMSEA	.025	.000	.101
SRMR	.038	.015	.052
CFI	.998	1.000	.979
TLI	.996	1.000	.957
Einordnung Interpretierbarkeit	Vorrangig	Vorrangig	Eingeschränkt
Faktoren			
Persönlichkeit-Selbst			
Selbst-Persönlichkeit Parcel o	1.000***	1.000***	1.000***
Selbst-Persönlichkeit Parcel e	.699***	.525***	.831***
Leistung-Fremd			
Fremd C-Leistung	.723***	.712***	.725***
Fremd D-Leistung	.597***	.599***	.597***
Korrelationen			
Persönlichkeit-Selbst & Leistung-Fremd	.230*	.306**	.240*

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; o = odd, e = even; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit. ^a1 Fehlervarianz fixiert auf 0.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.3.1 Hypothesen 9a-12a. In Tabelle 22 sind die Faktorladungen der Selbst-Fremd-Modelle für Offenheit für Erfahrungen, Intellekt und Offenheit für Ästhetik sowie die karrierebezogene Leistung als Kriterium dargestellt. *Hypothese 9a* postulierte, dass ein positiver Zusammenhang zwischen Offenheit für Erfahrungen in der Selbsteinschätzung und der fremd-beurteilten karrierebezogenen Leistung besteht. Das Selbst-Fremd-Modell mit Offenheit für Erfahrungen zeigte in Bezug auf alle Indizes einen guten Modellfit (χ^2 (df) = 3.314 (3), χ^2 / df = 1.105, RMSEA = .025, SRMR = .038, CFI = .998, TLI = .996). Alle Faktorladungen waren signifikant positiv ($.699 \leq \lambda \leq 1.000$, $p < .001$ auf dem Selbst-Persönlichkeitsfaktor; $.597 \leq \lambda$

$\leq .723, p < .001$ auf dem Fremd-Leistungsfaktor). Der Selbst-Persönlichkeitsfaktor der Offenheit für Erfahrungen korrelierte signifikant positiv mit dem Fremd-Leistungsfaktor der karrierebezogenen Leistung ($\rho = .230, p < .05$). Die *Hypothese 9a* wurde demnach unterstützt.

Zudem wurde die *Hypothese 10a* aufgestellt, dass ein positiver Zusammenhang zwischen Intellekt in der Selbsteinschätzung und der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung besteht. Das Selbst-Fremd-Modell für Intellekt zeigte einen guten Modellfit (χ^2 (df) = 0.854 (3), $\chi^2 / df = 0.285$, RMSEA = .000, SRMR = .015, CFI = 1.000, TLI = 1.000) sowie signifikant positive Faktorladungen auf dem Selbst-Persönlichkeitsfaktor ($.525 \leq \lambda \leq 1.000, p < .001$) und auf dem Fremd-Leistungsfaktor ($.599 \leq \lambda \leq .712, p < .001$). Die Korrelation zwischen dem Selbst-Persönlichkeitsfaktors des Intellekts und dem Fremd-Leistungsfaktor der karrierebezogenen Leistung war signifikant und positiv ($\rho = .306, p < .01$). Daher konnte *Hypothese 10a* bestätigt werden.

Weiterhin wurde postuliert, dass der Aspekt des Intellekts in der Selbsteinschätzung einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung zeigt als der Aspekt Offenheit für Ästhetik (*Hypothese 11a*) und als die Domäne Offenheit für Erfahrungen (*Hypothese 12a*). Das Selbst-Fremd-Modell des Aspekts der Offenheit für Ästhetik zeigte einen eingeschränkten Modellfit: χ^2 (df) = 8.208 (3) und CFI = .979 können als gut, $\chi^2 / df = 2.736$, SRMR = .052 und TLI = .957 als akzeptabel und RMSEA = .101 als nicht akzeptabel eingeordnet werden. Alle Faktorladungen waren signifikant positiv ($.831 \leq \lambda \leq 1.000, p < .001$ auf dem Selbst-Persönlichkeitsfaktor; $.597 \leq \lambda \leq .725, p < .001$ auf dem Fremd-Leistungsfaktor) und die beiden Faktoren korrelierten signifikant positiv miteinander ($\rho = .240, p < .05$). Zwar zeigte sich numerisch die höchste Korrelation zwischen dem Intellekt und der karrierebezogenen Leistung, der Unterschied war jedoch nicht signifikant ($z = 0.654, p = .513$ für Offenheit für Ästhetik; $z = 0.751, p = .453$ für Offenheit für Erfahrungen). Damit mussten die *Hypothesen 11a und 12a* verworfen werden.

Tabelle 23

Faktorladungen der Fremd-Fremd-Modelle für Offenheit für Erfahrungen, Intellekt oder Offenheit für Ästhetik und karrierebezogene Leistung

Kriterium: Karrierebezogene Leistung	Prädiktor		
	Offenheit für Erfahrungen	Intellekt	Offenheit für Ästhetik
Fit Indizes			
χ^2 (df)	6.104 (3)	5.179 (3)	5.060 (3)
χ^2 / df	2.035	1.726	1.687
RMSEA	.078	.065	.063
SRMR	.030	.032	.029
CFI	.963	.971	.975
TLI	.927	.942	.949
Einordnung Interpretierbarkeit	Eingeschränkt	Eingeschränkt	Eingeschränkt
Faktoren			
Persönlichkeit-Fremd			
Fremd A-Persönlichkeit	.682***	.597***	.687***
Fremd B-Persönlichkeit	.671***	.669***	.668***
Leistung-Fremd			
Fremd C-Leistung	.714***	.709***	.716***
Fremd D-Leistung	.599***	.600***	.599***
Korrelationen			
Persönlichkeit-Fremd & Leistung-Fremd	.390**	.448***	.336**

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.3.2 Hypothesen 9b-12b. Tabelle 23 zeigt die Faktorladungen der Fremd-Fremd-Modelle für Offenheit für Erfahrungen, Intellekt und Offenheit für Ästhetik sowie die karrierebezogene Leistung. In *Hypothese 9b* wurde angenommen, dass ein positiver Zusammenhang zwischen Offenheit für Erfahrungen in der Fremdeinschätzung und der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung besteht. Der Modellfit des Fremd-Fremd-Modells mit Offenheit für Erfahrungen war eingeschränkt (χ^2 (df) = 6.104 (3), $\chi^2 / df = 2.035$, RMSEA = .078, SRMR = .030, CFI = .963, TLI = .927). So müssen χ^2 / df , RMSEA und CFI als akzeptabel und TLI als nicht akzeptabel eingeordnet werden. Somit war das Modell nur eingeschränkt interpretierbar. Beide Faktoren wiesen signifikant positive Faktorladungen auf ($.671 \leq \lambda \leq .682$, $p < .001$ für

den Fremd-Persönlichkeitsfaktor; $.599 \leq \lambda \leq .714$, $p < .001$ für den Fremd-Leistungsfaktor). Zudem korrelierten sie signifikant positiv miteinander ($\rho = .390$, $p < .01$), was für die Unterstützung der *Hypothese 9b* spricht.

Hypothese 10b ging von einem positiven Zusammenhang zwischen Intellekt in der Fremdeinschätzung und der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung aus. Die Modellfit-Indizes des Fremd-Fremd-Modells für Intellekt waren überwiegend gut, wobei der RMSEA akzeptabel und der TLI nicht akzeptabel waren (χ^2 (df) = 5.179 (3), $\chi^2 / df = 1.726$, RMSEA = .065, SRMR = .032, CFI = .971, TLI = .942). Alle Faktorladungen waren signifikant positiv ($.597 \leq \lambda \leq .669$, $p < .001$ für den Fremd-Persönlichkeitsfaktor; $.600 \leq \lambda \leq .709$, $p < .001$ für den Fremd-Leistungsfaktor). Der Fremd-Persönlichkeitsfaktor des Intellekts korrelierte signifikant positiv mit dem Fremd-Leistungsfaktor der karrierebezogenen Leistung ($\rho = .448$, $p < .001$), was *Hypothese 10b* unterstützt.

Es wurde zudem angenommen, dass der Aspekt des Intellekts in der Fremdeinschätzung einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung zeigt als der Aspekt Offenheit für Ästhetik (*Hypothese 11b*) und als die Domäne Offenheit für Erfahrungen (*Hypothese 12b*). Das Fremd-Fremd-Modell der Offenheit für Ästhetik zeigte einen gemischten Modellfit (χ^2 (df) = 5.060 (3), $\chi^2 / df = 1.687$, RMSEA = .063, SRMR = .029, CFI = .975, TLI = .949) und wies signifikant positive Faktorladungen auf ($.668 \leq \lambda \leq .687$, $p < .001$ für den Fremd-Persönlichkeitsfaktor; $.599 \leq \lambda \leq .716$, $p < .001$ für den Fremd-Leistungsfaktor). Die Korrelation zwischen dem Fremd-Persönlichkeitsfaktor der Offenheit für Ästhetik und dem Fremd-Leistungsfaktor lag bei $\rho = .336$ ($p < .01$). Der Zusammenhang mit der karrierebezogenen Leistung fiel für den Aspekt Intellekt zwar numerisch am höchsten aus, jedoch war der Unterschied nicht statistisch signifikant ($z = 1.215$, $p = .224$ für Offenheit für Ästhetik; $z = 0.645$, $p = .519$ für Offenheit für Erfahrungen). Daher wurden die *Hypothesen 11b und 12b* verworfen.

Tabelle 24

Faktorladungen der TRI-Fremd-Modelle für Offenheit für Erfahrungen, Intellekt oder Offenheit für Ästhetik und karrierebezogene Leistung

Kriterium: Karrierebezogene Leistung	Prädiktor		
	Offenheit für Erfahrungen ^b	Intellekt ^a	Offenheit für Ästhetik ^a
Fit Indizes			
χ^2 (df)	76.657 (70)	97.167 (68)	323.553** (68)
χ^2 / df	1.095	1.436	4.758
RMSEA	.024	.050	.148**
SRMR	.105	.118	.184
CFI	.995	.967	.803
TLI	.995	.962	.774
Einordnung Interpretierbarkeit	Eingeschränkt	Eingeschränkt	Nicht akzeptabel
Faktoren			
Persönlichkeit-Trait			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.933***	.702***	.605***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.846***	.671***	.518***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.754***	.528***	.537***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.479***	.490***	.647***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.544***	.461***	.725***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.433***	.439***	.582***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.479***	.490***	.647***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.544***	.442***	.725***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.433***	.439***	.640***
Persönlichkeit-Identität			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.111	.402**	.642***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.549***	.444**	.768***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.256*	.445**	.623***
Persönlichkeit-Reputation			
Fremd-Faktor A	.525***	.548***	.810***
Fremd-Faktor B	.525***	.548***	.810***
Leistung-Fremd			
Fremd C-Leistung Parcel o	.474***	.481***	.470***
Fremd C-Leistung Parcel e	.667***	.667***	.668***
Fremd D-Leistung Parcel o	.474***	.470***	.470***
Fremd D-Leistung Parcel e	.667***	.667***	.665***
Fremd-Faktor A			
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.754***	.423***	.416*
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.678***	.888***	-.151*
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.708***	.441***	.698***

Tabelle 24 (Fortsetzung)

Fremd-Faktor B			
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.754***	.423***	.146*
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.678***	.888***	-.151*
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.708***	.441***	.768***
Fremd-Faktor C			
Fremd C-Leistung Parcel o	.577***	.877***	.583***
Fremd C-Leistung Parcel e	.745***	.494***	.744***
Fremd-Faktor D			
Fremd D-Leistung Parcel o	.577***	.856***	.583***
Fremd D-Leistung Parcel e	.745***	.494***	.741***
Korrelationen			
Persönlichkeit-Trait & Leistung-Fremd	.277*	.722***	.348**
Persönlichkeit-Identität & Leistung-Fremd	-.198	-.534	-.037
Persönlichkeit-Reputation & Leistung-Fremd	.318†	-.258	-.057

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; o = odd, e = even; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit.

^{a2} Fehlervarianzen fixiert auf 0; ^{b3} Fehlervarianzen fixiert auf 0.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.3.3 Hypothesen 9c-12c. Die Faktorladungen der TRI-Fremd-Modelle für Offenheit für Erfahrungen, Intellekt und Offenheit für Ästhetik sowie die karrierebezogene Leistung finden sich in Tabelle 24. In *Hypothese 9c* wurde ein positiver Zusammenhang zwischen Offenheit für Erfahrungen in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung angenommen. Die Modellfit-Indizes des TRI-Fremd-Modells der Offenheit für Erfahrungen waren gut, bis auf das SRMR, welches nicht akzeptabel ausfiel (χ^2 (df) = 76.657 (70), $\chi^2 / df = 1.095$, RMSEA = .024, SRMR = .105, CFI = .995, TLI = .995). Alle Faktorladungen auf dem Trait-Persönlichkeitsfaktor ($.433 \leq \lambda \leq .933$, $p < .001$) und auf dem Fremd-Leistungsfaktor ($.474 \leq \lambda \leq .667$, $p < .001$) waren signifikant positiv. Die weiteren Faktorladungen waren ebenfalls signifikant bei $p < .05$ und größer als $\lambda = .256$, abgesehen von einer nicht signifikanten Faktorladung auf dem Identitäts-Persönlichkeitsfaktor ($\lambda = .111$, $p = .640$). Die Korrelation zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor der Offenheit für Erfahrungen und dem Fremd-Leistungsfaktor der karrierebezogenen Leistung wurde signifikant und positiv ($\rho = .277$, $p < .05$). Damit konnte *Hypothese 9c* bestätigt werden.

Hypothese 10c postulierte einen positiven Zusammenhang zwischen Intellekt in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung. Das TRI-Fremd-Modell des Intellekts zeigte einen eingeschränkten Modellfit (χ^2 (df) = 97.167 (68), $\chi^2 / df = 1.436$, RMSEA = .050, SRMR = .118, CFI = .967, TLI = .962). So lassen sich CFI und TLI als akzeptabel und SRMR als nicht akzeptabel einordnen. Alle Faktorladungen des Modells waren signifikant bei $p < .01$ und größer als $\lambda = .402$. Die Faktorladungen des Trait-Persönlichkeitsfaktors des Intellekts lagen bei $.439 \leq \lambda \leq .702$ ($p < .001$) und die Faktorladungen des Fremd-Leistungsfaktors bei $.470 \leq \lambda \leq .667$ ($p < .001$). Sie zeigten eine signifikant positive Korrelation ($\rho = .722$, $p < .001$), was für die Unterstützung der *Hypothese 10c* spricht.

Weiterhin wurden die Hypothesen aufgestellt, dass der Aspekt des Intellekts in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung zeigt als der Aspekt Offenheit für Ästhetik (*Hypothese 11c*) und als die Domäne Offenheit für Erfahrungen (*Hypothese 12c*). Das TRI-Fremd-Modell der Offenheit für Ästhetik wies hinsichtlich aller Gütekriterien einen nicht akzeptablen Modellfit auf (χ^2 (df) = 323.553** (68), $\chi^2 / df = 4.758$, RMSEA = .148**, SRMR = .184, CFI = .803, TLI = .774) und sollte somit nicht weiter interpretiert werden. Dennoch soll angemerkt werden, dass die Trait-Persönlichkeits- und Fremd-Leistungsfaktoren miteinander korrelierten ($\rho = .348$, $p < .01$). Wie angenommen, zeigte der Aspekt des Intellekts eine signifikant höhere Korrelation mit der karrierebezogenen Leistung als der (nicht zu interpretierende) Aspekt Offenheit für Ästhetik ($z = 5.028$, $p < .001$) und als die Domäne Offenheit für Erfahrungen ($z = 5.750$, $p < .001$). Demnach konnten die *Hypothesen 11c und 12c* bestätigt werden.

5.3.3.4 Hypothesen 9d-12d. In Tabelle 25 sind die Faktorladungen der TRI-ABF-Modelle für Offenheit für Erfahrungen, Intellekt und Offenheit für Ästhetik sowie die karrierebezogene Leistung dargestellt. In *Hypothese 9d* wurde ein positiver Zusammenhang zwischen Offenheit für Erfahrungen in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und der karrierebezogenen Leistung in der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung (Arena-Faktor) postuliert. Der Modellfit des TRI-ABF-Modells für Offenheit für Erfahrungen war gut, lediglich das SRMR lag im akzeptablen Bereich (χ^2 (df) = 84.778 (74), $\chi^2 / df = 1.146$, RMSEA = .029, SRMR = .060, CFI = .993, TLI = .991). Die Faktorladungen auf dem Trait-Persönlichkeitsfaktor ($.555 \leq \lambda \leq .738$, $p < .001$) und auf dem Arena-Leistungsfaktor ($.498 \leq \lambda \leq .701$, $p < .001$) waren alle signifikant positiv. Der Reputations-Persönlichkeitsfaktor und der blinde Fleck-Leistungsfaktor wiesen keine signifikanten Faktorladungen auf. Alle weiteren

Faktorladungen waren signifikant bei $p < .001$ und größer als $\lambda = .389$. Die Korrelation zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor der Offenheit für Erfahrungen und dem Arena-Leistungsfaktor der karrierebezogenen Leistung war signifikant positiv ($\rho = .388, p < .001$). Somit konnte *Hypothese 9d* bestätigt werden.

Hypothese 10d nahm einen positiven Zusammenhang zwischen Intellekt in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und der karrierebezogenen Leistung in der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung (Arena-Faktor) an. Das TRI-ABF-Modell für den Intellekt zeigte einen guten Modellfit (χ^2 (df) = 90.797 (73), $\chi^2 / df = 1.244$, RMSEA = .038, SRMR = .047, CFI = .984, TLI = .977). Alle Faktorladungen auf dem Trait-Persönlichkeitsfaktor ($.419 \leq \lambda \leq .609, p < .001$) und auf dem Arena-Leistungsfaktor ($.494 \leq \lambda \leq .721, p < .001$) waren signifikant positiv. Auch hier zeigten sich keine signifikanten Faktorladungen auf dem blinden Fleck-Leistungsfaktor sowie zwei nicht signifikante Faktorladungen auf dem Reputations-Persönlichkeitsfaktor. Die anderen Faktorladungen waren signifikant bei $p < .05$ und größer als $\lambda = .202$. Der Trait-Persönlichkeitsfaktor des Intellekts und der Arena-Leistungsfaktor der karrierebezogenen Leistung korrelierten signifikant positiv miteinander ($\rho = .483, p < .001$). Damit wurde *Hypothese 10d* bestätigt.

Zudem wurden die Hypothesen aufgestellt, dass der Aspekt des Intellekts in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit der karrierebezogenen Leistung in der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung (Arena-Faktor) aufweist als der Aspekt Offenheit für Ästhetik (*Hypothese 11d*) und als die Domäne Offenheit für Erfahrungen (*Hypothese 12d*). Das TRI-ABF-Modell der Offenheit für Ästhetik zeigte einen nicht akzeptablen Modellfit (χ^2 (df) = 165.136** (76), $\chi^2 / df = 2.173$, RMSEA = .083**, SRMR = .101, CFI = .941, TLI = .918) und sollte somit nicht weiter interpretiert werden. Dennoch sollte angemerkt werden, dass die Korrelation des Trait-Persönlichkeitsfaktors und des Arena-Leistungsfaktors signifikant positiv ausfiel ($\rho = .316, p < .001$). Der Zusammenhang des Aspekts Intellekt mit der karrierebezogenen Leistung war einseitig signifikant höher als für den Aspekt Offenheit für Ästhetik ($z = 1.830, p < .10$) und zeigte einen deskriptiv besseren Modellfit, was für eine Unterstützung der *Hypothese 11d* spricht. Da der Zusammenhang des Aspekts Intellekt mit der karrierebezogenen Leistung zwar numerisch, nicht aber signifikant höher als für die Domäne Offenheit für Erfahrungen ausfiel ($z = 1.076, p = .282$), musste *Hypothese 12d* verworfen werden.

Tabelle 25

Faktorladungen der TRI-ABF-Modelle für Offenheit für Erfahrungen, Intellekt oder Offenheit für Ästhetik und karrierebezogene Leistung

Kriterium: Karrierebezogene Leistung	Prädiktor		
	Offenheit für Erfahrungen ^b	Intellekt ^a	Offenheit für Ästhetik ^c
Fit Indizes			
χ^2 (df)	84.778 (74)	90.797 (73)	165.136** (76)
χ^2 / df	1.146	1.244	2.173
RMSEA	.029	.038	.083**
SRMR	.060	.047	.101
CFI	.993	.984	.941
TLI	.991	.977	.918
Einordnung Interpretierbarkeit	Vorrangig	Vorrangig	Nicht akzeptabel
Faktoren			
Persönlichkeit-Trait			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.738***	.596***	.623***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.649***	.609***	.529***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.583***	.439***	.550***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.586***	.550***	.642***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.689***	.526***	.696***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.556***	.419***	.743***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.629***	.580***	.731***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.686***	.560***	.690***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.555***	.499***	.775***
Leistung-Arena			
Selbst-Leistung Parcel o	.651***	.658***	.644***
Selbst-Leistung Parcel e	.699***	.721***	.691***
Fremd C-Leistung Parcel o	.593***	.582***	.607***
Fremd C-Leistung Parcel e	.701***	.688***	.700***
Fremd D-Leistung Parcel o	.498***	.494***	.506***
Fremd D-Leistung Parcel e	.607***	.602***	.610***
Persönlichkeit-Identität			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.529***	.577***	.627***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.684***	.500***	.761***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.574***	.514***	.611***
Leistung-Fassade			
Selbst-Leistung Parcel o	.389***	.413**	.765***
Selbst-Leistung Parcel e	.715***	.627**	.376***
Persönlichkeit-Reputation			
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.196	-.066	.012
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.102	.345**	.359***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	-.012	.202*	-.365***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.211	-.069	.014
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.101	.367**	.356***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	-.012	.240**	-.381***
Leistung-blinder Fleck			
Fremd C-Leistung Parcel o	.205	-.196	-.194
Fremd C-Leistung Parcel e	-.120	.129	.136
Fremd D-Leistung Parcel o	.172	-.167	-.162
Fremd D-Leistung Parcel e	-.104	.112	.118

Tabelle 25 (Fortsetzung)

Fremd-Faktor A			
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.648***	.586***	.767***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.543***	.610***	.233**
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.614***	.542***	-.006
Fremd-Faktor B			
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.632***	.596***	.148†
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.496***	.404***	-.015
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.671***	.395***	.505***
Fremd-Faktor C			
Fremd C-Leistung Parcel o	.440***	.461***	.771***
Fremd C-Leistung Parcel e	.703***	.714***	.396***
Fremd-Faktor D			
Fremd D-Leistung Parcel o	.629***	.630***	.624***
Fremd D-Leistung Parcel e	.788***	.791***	.784***
Korrelationen			
Persönlichkeit-Trait & Leistung-Arena	.388***	.483***	.316***
Persönlichkeit-Identität & Leistung-Fassade	-.016	.293†	.076
Persönlichkeit-Reputation & Leistung-blinder Fleck	-.009	-.126	.362*
Persönlichkeit-Trait & Leistung-blinder Fleck	-.217	.199	.159

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; o = odd, e = even; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit. ^a2 Fehlervarianzen fixiert auf 0; ^b3 Fehlervarianzen fixiert auf 0; ^c5 Fehlervarianzen fixiert auf 0.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.3.5 Explorative TRI-ABF-Modelle. Tabelle 26 zeigt die Faktorladungen der explorativen TRI-ABF-Modelle zweiter Ordnung für Offenheit für Erfahrungen, Intellekt und Offenheit für Ästhetik sowie karrierebezogene Leistung. Das explorative TRI-ABF-Modell der Offenheit für Erfahrungen wies hinsichtlich der verschiedenen Indizes einen guten bis nicht akzeptablen Modellfit auf (χ^2 (df) = 112.017** (78), $\chi^2 / df = 1.436$, RMSEA = .051, SRMR = .058, CFI = .979, TLI = .972). Damit fiel der Modellfit deskriptiv niedriger aus als der des TRI-ABF-Modells erster Ordnung. Das Muster der relevanten Faktorladungen und Korrelationen entsprach überwiegend dem nicht explorativen Modell. Die Reputations- und blinder Fleck-Faktoren zweiter Ordnung konnten ebenfalls nicht akzeptabel modelliert werden. Das explorative TRI-ABF-Modell des Intellekts zeigte einen guten bis akzeptablen Modellfit (χ^2 (df) = 105.396* (77), $\chi^2 / df = 1.369$, RMSEA = .046, SRMR = .048, CFI = .974, TLI = .965). Alle Faktorladungen waren signifikant positiv bei $p < .05$ und größer als $\lambda = .335$;

anders als beim oben beschriebenen TRI-ABF-Modell auch die Faktorladungen der Reputations- und blinder Fleck-Faktoren.

Tabelle 26

Faktorladungen der explorativen TRI-ABF-Modelle für Offenheit für Erfahrungen, Intellekt oder Offenheit für Ästhetik und karrierebezogene Leistung

Kriterium: Karrierebezogene Leistung	Prädiktor		
	Offenheit für Erfahrungen ^b	Intellekt ^a	Offenheit für Ästhetik ^c
Fit Indizes			
χ^2 (df)	112.017** (78)	105.396* (77)	148.245** (79)
χ^2 / df	1.436	1.369	1.877
RMSEA	.051	.046	.072*
SRMR	.058	.048	.065
CFI	.979	.974	.954
TLI	.972	.965	.939
Einordnung Interpretierbarkeit	Eingeschränkt	Eingeschränkt	Eingeschränkt
Faktoren			
Persönlichkeit-Trait			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.699***	.718***	.567***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.617***	.674***	.485***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.549***	.499***	.495***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.631***	.482***	.670***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.726***	.445***	.599***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.583***	.371***	.765***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.673***	.511***	.734***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.720***	.469***	.629***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.576***	.445***	.860***
Leistung-Arena			
Selbst-Leistung Parcel o	.622***	.663***	.630***
Selbst-Leistung Parcel e	.694***	.757***	.702***
Fremd C-Leistung Parcel o	.570***	.534***	.564***
Fremd C-Leistung Parcel e	.713***	.663***	.703***
Fremd D-Leistung Parcel o	.480***	.453***	.475***
Fremd D-Leistung Parcel e	.619***	.582***	.613***
Persönlichkeit-Identität			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.577***	.388*	.677***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.710***	.424**	.785***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.607***	.501***	.657***
Leistung-Fassade			
Selbst-Leistung Parcel o	.783***	.748***	.777***
Selbst-Leistung Parcel e	.385***	.308**	.374***
Persönlichkeit-Reputation			
Fremd-Faktor A	.330	.569***	-.868***
Fremd-Faktor B	.330	.569***	-.868***
Leistung-blinder Fleck			
Fremd-Faktor C	.283	.335*	-.290†
Fremd-Faktor D	.283	.335*	-.290†

Tabelle 26 (Fortsetzung)

Fremd-Faktor A			
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	-.458***	.565***	.743***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	-.688***	.735***	.391***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	-.419***	.627***	-.175*
Fremd-Faktor B			
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.603***	.444***	-.128†
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.470***	.693***	.426***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.635***	.479***	-.510***
Fremd-Faktor C			
Fremd C-Leistung Parcel o	.822***	.846***	.826***
Fremd C-Leistung Parcel e	.366***	.417***	.375***
Fremd-Faktor D			
Fremd D-Leistung Parcel o	.877***	.891***	.880***
Fremd D-Leistung Parcel e	.548***	.574***	.553***
Korrelationen			
Persönlichkeit-Trait & Leistung-Arena	.432***	.614***	.294**
Persönlichkeit-Identität & Leistung-Fassade	.073	-.038	.062
Persönlichkeit-Reputation & Leistung-blinder Fleck	.806	.375	-.281
Persönlichkeit-Trait & Leistung-blinder Fleck	-.348	-.491	.129

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; o = odd, e = even; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit. ^{a3} Fehlervarianzen fixiert auf 0; ^{b4} Fehlervarianzen fixiert auf 0; ^{c5} Fehlervarianzen fixiert auf 0.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Tabelle 27

Modellfit, Faktorladungen und Korrelationen aller Modelle für Verträglichkeit, Höflichkeit oder Mitgefühl und Kooperationsverhalten

Kriterium: Kooperationsverhalten											
Modell	Modellfit						Faktorladungen (signifikant positiv)		Korrelation		
	χ^2 (df)	χ^2 / df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI	Einordnung	Interpretierbarkeit	Persönlichkeits-Faktor	Leistungs-Faktor	Persönlichkeit & Leistung
Verträglichkeit											
Selbst-Fremd	5.300 (2)	2.650	.098	.107	.986	.957	Eingeschränkt		.771 $\leq \lambda \leq$.944 (2/2)	.700 $\leq \lambda \leq$.737 (2/2)	.644***
Fremd-Fremd	1.026 (3)	0.342	.000	.029	1.000	1.000	Vorrangig		.707 $\leq \lambda \leq$.756 (2/2)	.158 $\leq \lambda \leq$.181 (0/2)	.854
TRI-Fremd	98.937* (69)	1.434	.050	.139	.984	.982	Eingeschränkt		.446 $\leq \lambda \leq$.864 (9/9)	.144 $\leq \lambda \leq$.261 (4/4)	.371*
TRI-ABF	96.473* (75)	1.286	.041	.050	.989	.985	Vorrangig		.435 $\leq \lambda \leq$.864 (9/9)	-.860 $\leq \lambda \leq$ -.157 (0/6)	-.254
zweiter Ordnung	112.140** (78)	1.438	.051	.051	.983	.977	Eingeschränkt		.423 $\leq \lambda \leq$.908 (9/9)	.203 $\leq \lambda \leq$.473 (6/6)	.427***
Höflichkeit											
Selbst-Fremd	6.585* (2)	3.293	.116	.099	.981	.942	Nicht akzeptabel		.861 $\leq \lambda \leq$.863 (2/2)	.698 $\leq \lambda \leq$.740 (2/2)	.638***
Fremd-Fremd	1.120 (3)	0.373	.000	.022	1.000	1.000	Vorrangig		.681 $\leq \lambda \leq$.768 (2/2)	.161 $\leq \lambda \leq$.186 (0/2)	.163
TRI-Fremd	82.825 (68)	1.218	.036	.140	.990	.989	Eingeschränkt		.507 $\leq \lambda \leq$.639 (9/9)	.024 $\leq \lambda \leq$.143 (0/4)	.284
TRI-ABF	106.759** (73)	1.462	.050	.068	.980	.972	Eingeschränkt		.379 $\leq \lambda \leq$.784 (9/9)	.147 $\leq \lambda \leq$.949 (5/6)	-.055
zweiter Ordnung	119.984** (78)	1.538	.056	.070	.974	.964	Eingeschränkt		.388 $\leq \lambda \leq$.712 (9/9)	.171 $\leq \lambda \leq$.494 (3/6)	-.022
Mitgefühl											
Selbst-Fremd	1.293 (2)	0.647	.000	.040	1.000	1.000	Vorrangig		.766 $\leq \lambda \leq$.991 (2/2)	.686 $\leq \lambda \leq$.756 (2/2)	.413***
Fremd-Fremd	98.548** (4)	24.637	.372**	.781	.000	.000	Nicht akzeptabel		.718 $\leq \lambda \leq$.737 (2/2)	.552 $\leq \lambda \leq$ 1.000 (2/2)	.197*
TRI-Fremd	106.204* (68)	1.562	.057	.137	.978	.974	Eingeschränkt		.578 $\leq \lambda \leq$.659 (9/9)	.187 $\leq \lambda \leq$.286 (4/4)	.664*
TRI-ABF	91.467 (75)	1.220	.036	.046	.991	.987	Vorrangig		.589 $\leq \lambda \leq$.692 (9/9)	.257 $\leq \lambda \leq$.451 (6/6)	.695***
zweiter Ordnung	94.446 (78)	1.211	.035	.046	.991	.988	Vorrangig		.583 $\leq \lambda \leq$.717 (9/9)	.228 $\leq \lambda \leq$.418 (6/6)	.755***

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende; Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; TRI = Trait-Reputation-Identität; ABF = Arena-blinder Fleck-Fassade; zweiter Ordnung = exploratives TRI-ABF-Modell mit Modellierung von Reputationsfaktoren zweiter Ordnung; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen; bei den TRI- und ABF-Modellen für die Trait- und Arena-Faktoren; Korrelation zwischen dem entsprechenden Persönlichkeits- und Leistungs-Faktor.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.4 Prüfung Hypothesenset 4 (Verträglichkeit)

Tabelle 27 zeigt eine Übersicht der Ergebnisse der Verträglichkeits-Konstrukte.

Tabelle 28

Faktorladungen der Selbst-Fremd-Modelle für Verträglichkeit, Höflichkeit oder Mitgefühl und Kooperationsverhalten

Kriterium: Kooperationsverhalten	Prädiktor		
	Verträglichkeit	Höflichkeit	Mitgefühl
Fit Indizes			
χ^2 (df)	5.300 (2)	6.585* (2)	1.293 (2)
χ^2 / df	2.650	3.293	0.647
RMSEA	.098	.116	.000
SRMR	.107	.099	.040
CFI	.986	.981	1.000
TLI	.957	.942	1.000
Einordnung Interpretierbarkeit	Eingeschränkt	Nicht akzeptabel	Vorrangig
Faktoren			
Persönlichkeit-Selbst			
Selbst-Persönlichkeit Parcel o	.771***	.863***	.991***
Selbst-Persönlichkeit Parcel e	.944***	.861***	.766***
Leistung-Fremd			
Fremd C-Leistung	.700***	.698***	.686***
Fremd D-Leistung	.737***	.740***	.756***
Korrelationen			
Persönlichkeit-Selbst & Leistung-Fremd	.644***	.638***	.413***

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; o = odd, e = even; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.4.1 Hypothesen 13a-16a. Tabelle 28 zeigt die Faktorladungen der Selbst-Fremd-Modelle für Verträglichkeit, Höflichkeit und Mitgefühl sowie des Kooperationsverhaltens als Kriterium. In *Hypothese 13a* wurde ein positiver Zusammenhang zwischen Verträglichkeit in der Selbsteinschätzung und dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten angenommen. Das Selbst-Fremd-Modell der Verträglichkeit wies einen eingeschränkten Modellfit auf (χ^2 (df) = 5.300 (2), $\chi^2 / df = 2.650$, RMSEA = .098, SRMR = .107, CFI = .986, TLI = .957). χ^2 (df) und CFI waren gut, während χ^2 / df und TLI als akzeptabel und RMSEA und SRMR als nicht

akzeptabel gelten. Alle Faktorladungen waren signifikant positiv ($.771 \leq \lambda \leq .944$, $p < .001$ auf dem Selbst-Persönlichkeitsfaktor; $.700 \leq \lambda \leq .737$, $p < .001$ auf dem Fremd-Leistungsfaktor). Die Korrelation zwischen den beiden Faktoren lag bei $\rho = .644$ ($p < .001$), was für die Unterstützung der *Hypothese 13a* spricht.

Hypothese 14a ging von einem positiven Zusammenhang zwischen Höflichkeit in der Selbsteinschätzung und dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten aus. Das Selbst-Fremd-Modell der Höflichkeit zeigte einen nicht akzeptablen Modellfit (χ^2 (df) = 6.585* (2), $\chi^2 / df = 3.293$, RMSEA = .116, SRMR = .099, CFI = .981, TLI = .942). So können lediglich CFI als gut und χ^2 (df) als akzeptabel eingeordnet werden. Die weiteren Fit-Indizes waren nicht akzeptabel. Die Faktorladungen fielen signifikant positiv aus ($.861 \leq \lambda \leq .863$, $p < .001$ auf dem Selbst-Persönlichkeitsfaktor; $.698 \leq \lambda \leq .740$, $p < .001$ auf dem Fremd-Leistungsfaktor). Die Korrelation zwischen den beiden Faktoren war zwar signifikant positiv ($\rho = .638$, $p < .001$). Allerdings sollte das Modell aufgrund des nicht akzeptablen Modellfits nicht weiter interpretiert werden. Damit musste *Hypothese 14a* verworfen werden.

Weiterhin wurde angenommen, dass der Aspekt der Höflichkeit in der Selbsteinschätzung einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten zeigt als der Aspekt Mitgefühl (*Hypothese 15a*) und als die Domäne Verträglichkeit (*Hypothese 16a*). Die Fit-Indizes des Selbst-Fremd-Modells für Mitgefühl konnten als gut eingeordnet werden (χ^2 (df) = 1.293 (2), $\chi^2 / df = .0647$, RMSEA = .000, SRMR = .040, CFI = 1.000, TLI = 1.000) und alle Faktorladungen waren signifikant positiv ($.766 \leq \lambda \leq .991$, $p < .001$ auf dem Selbst-Persönlichkeitsfaktor; $.686 \leq \lambda \leq .756$, $p < .001$ auf dem Fremd-Leistungsfaktor). Der Selbst-Persönlichkeitsfaktor für Mitgefühl und der Fremd-Leistungsfaktor korrelierten signifikant positiv miteinander ($\rho = .413$, $p < .001$). Aufgrund des nicht akzeptablen Modellfits des Selbst-Fremd-Modells der Höflichkeit mussten die *Hypothesen 15a und 16a* verworfen werden. Anders als erwartet, zeigte die Domäne der Verträglichkeit numerisch die höchste Korrelation mit dem Kooperationsverhalten. Zudem wies das Selbst-Fremd-Modell für Mitgefühl deskriptiv den besten Modellfit auf.

Tabelle 29

Faktorladungen der Fremd-Fremd-Modelle für Verträglichkeit, Höflichkeit oder Mitgefühl und Kooperationsverhalten

Kriterium: Kooperationsverhalten	Prädiktor		
	Verträglichkeit	Höflichkeit	Mitgefühl ^a
Fit Indizes			
χ^2 (df)	1.026 (3)	1.120 (3)	98.548** (4)
χ^2 / df	0.342	0.373	24.637
RMSEA	.000	.000	.372**
SRMR	.029	.022	.781
CFI	1.000	1.000	.000
TLI	1.000	1.000	.000
Einordnung Interpretierbarkeit	Vorrangig	Vorrangig	Nicht akzeptabel
Faktoren			
Persönlichkeit-Fremd			
Fremd A-Persönlichkeit	.707***	.681***	.737***
Fremd B-Persönlichkeit	.756***	.768***	.718***
Leistung-Fremd			
Fremd C-Leistung	.181	.186	1.000***
Fremd D-Leistung	.158	.161	.552***
Korrelationen			
Persönlichkeit-Fremd & Leistung-Fremd	.854	.163	.197*

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit. ^a1 Fehlervarianz fixiert auf 0.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.4.2 Hypothese 13b-16b. In Tabelle 29 sind die Faktorladungen der Fremd-Fremd-Modelle für Verträglichkeit, Höflichkeit und Mitgefühl sowie das Kooperationsverhalten dargestellt. In *Hypothese 13b* wurde ein positiver Zusammenhang zwischen Verträglichkeit in der Fremdeinschätzung und dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten postuliert. Das Fremd-Fremd-Modell für Verträglichkeit zeigte einen guten Modellfit (χ^2 (df) = 1.026 (3), χ^2 / df = 0.342, RMSEA = .000, SRMR = .029, CFI = 1.000, TLI = 1.000). Die Faktorladungen auf dem Fremd-Persönlichkeitsfaktor waren signifikant positiv ($.707 \leq \lambda \leq .756$, $p < .001$). Der Fremd-Leistungsfaktor wies keine signifikanten Faktorladungen auf ($\lambda = .181$, $p = .453$ & $\lambda = .158$, $p = .453$). Aufgrund dessen sowie aufgrund der nicht signifikanten Korrelation zwischen dem Fremd-Persönlichkeitsfaktor der Verträglichkeit und dem Fremd-Leistungsfaktor des Kooperationsverhaltens ($\rho = .854$, $p = .454$) musste *Hypothese 13b* verworfen werden.

Hypothese 14b postulierte einen positiven Zusammenhang zwischen Höflichkeit in der Fremdeinschätzung und dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten. Der Modellfit des Fremd-Fremd-Modells für Höflichkeit war gut (χ^2 (df) = 1.120 (3), $\chi^2 / df = 0.373$, RMSEA = .000, SRMR = .022, CFI = 1.000, TLI = 1.000). Die Faktorladungen des Fremd-Persönlichkeitsfaktors waren signifikant positiv ($.681 \leq \lambda \leq .768$, $p < .001$), die Faktorladungen des Fremd-Leistungsfaktors dagegen nicht ($\lambda = .186$, $p = .434$ & $\lambda = .161$, $p = .434$). Auch die Korrelation zwischen dem Fremd-Persönlichkeitsfaktor der Höflichkeit und dem Fremd-Leistungsfaktor des Kooperationsverhaltens war nicht signifikant ($\rho = .163$, $p = .703$). Daher musste *Hypothese 14b* abgelehnt werden.

Zudem wurde angenommen, dass der Aspekt der Höflichkeit in der Fremdeinschätzung einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten zeigt als der Aspekt Mitgefühl (*Hypothese 15b*) und als die Domäne Verträglichkeit (*Hypothese 16b*). Das Fremd-Fremd-Modell für den Aspekt Mitgefühl zeigte hinsichtlich aller Gütekriterien einen nicht akzeptablen Modellfit (χ^2 (df) = 98.548** (4), $\chi^2 / df = 24.637$, RMSEA = .372**, SRMR = .781, CFI = .000, TLI = .000). Wenngleich alle Faktorladungen signifikant positiv waren ($.718 \leq \lambda \leq .737$, $p < .001$ auf dem Fremd-Persönlichkeitsfaktor; $.552 \leq \lambda \leq 1.000$, $p < .001$ auf dem Fremd-Leistungsfaktor), konnte die signifikant positive Korrelation zwischen den beiden Faktoren ($\rho = .197$, $p < .05$) aufgrund des nicht akzeptablen Modellfits nicht weiter interpretiert werden. Da der Aspekt Höflichkeit in der Fremdeinschätzung anders als angenommen keinen signifikanten Zusammenhang mit dem Kooperationsverhalten zeigte, mussten die *Hypothesen 15b und 16b* verworfen werden.

Tabelle 30

Faktorladungen der TRI-Fremd-Modelle für Verträglichkeit, Höflichkeit oder Mitgefühl und Kooperationsverhalten

Kriterium: Kooperationsverhalten	Prädiktor		
	Verträglichkeit ^b	Höflichkeit ^a	Mitgefühl ^b
Fit Indizes			
χ^2 (df)	98.937* (69)	82.825 (68)	106.204* (68)
χ^2 / df	1.434	1.218	1.562
RMSEA	.050	.036	.057
SRMR	.139	.140	.137
CFI	.984	.990	.978
TLI	.982	.989	.974
Einordnung Interpretierbarkeit	Eingeschränkt	Eingeschränkt	Eingeschränkt
Faktoren			
Persönlichkeit-Trait			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.864***	.507***	.657***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.838***	.538***	.646***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.831***	.571***	.578***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.489***	.548***	.659***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.446***	.541***	.623***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.498***	.639***	.617***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.489***	.548***	.659***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.446***	.559***	.623***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.498***	.639***	.595***
Persönlichkeit-Identität			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.503***	.533***	.549***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.019	.607***	.499***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	-.066	.587***	.543***
Persönlichkeit-Reputation			
Fremd-Faktor A	.621***	.456***	.461***
Fremd-Faktor B	.621***	.456***	.461***
Leistung-Fremd			
Fremd C-Leistung Parcel o	.261**	.142	.286**
Fremd C-Leistung Parcel e	.144*	.024	.187**
Fremd D-Leistung Parcel o	.248**	.143	.270**
Fremd D-Leistung Parcel e	.153*	.024	.198**
Fremd-Faktor A			
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.757***	.545***	.502***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.804***	.802***	.440***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.718***	.364***	.787***
Fremd-Faktor B			
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.757***	.545***	.502***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.804***	.802***	.440***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.718***	.364***	.760***

Tabelle 30 (Fortsetzung)

Fremd-Faktor C			
Fremd C-Leistung Parcel o	.965***	.983***	.958***
Fremd C-Leistung Parcel e	.934***	.946***	.925***
Fremd-Faktor D			
Fremd D-Leistung Parcel o	.917***	.990***	.908***
Fremd D-Leistung Parcel e	.988***	.946***	.980***
Korrelationen			
Persönlichkeit-Trait & Leistung-Fremd	.371*	.284	.664*
Persönlichkeit-Identität & Leistung-Fremd	.396†	-.220	.269
Persönlichkeit-Reputation & Leistung-Fremd	.655*	.765	.610

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; o = odd, e = even; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit.

^a2 Fehlervarianzen fixiert auf 0; ^b3 Fehlervarianzen fixiert auf 0.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.4.3 Hypothesen 13c-16c. Die Faktorladungen der TRI-Fremd-Modelle für Verträglichkeit, Höflichkeit und Mitgefühl mit dem Kooperationsverhalten als Kriterium sind in Tabelle 30 dargestellt. *Hypothese 13c* ging von einem positiven Zusammenhang zwischen Verträglichkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und dem fremdbewurteilten Kooperationsverhalten aus. Die Modellfit-Indizes des TRI-Fremd-Modells der Verträglichkeit waren überwiegend gut (χ^2 (df) = 98.937* (69), χ^2 / df = 1.434, RMSEA = .050, SRMR = .139, CFI = .984, TLI = .982), wobei χ^2 (df) als akzeptabel und SRMR als nicht akzeptabel eingeordnet werden müssen. Alle Faktorladungen des Trait-Persönlichkeitsfaktors ($.446 \leq \lambda \leq .864$, $p < .001$) und des Fremd-Leistungsfaktors ($.144 \leq \lambda \leq .261$, $p < .05$) waren signifikant positiv. Die weiteren Faktorladungen waren ebenfalls signifikant bei $p < .001$ und größer als $\lambda = .503$, abgesehen von zwei nicht signifikanten Faktorladungen des Identitätsfaktors. Die Korrelation zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor der Verträglichkeit und dem Fremd-Leistungsfaktor des Kooperationsverhaltens war signifikant positiv ($\rho = .371$, $p < .05$). Somit konnte *Hypothese 13c* bestätigt werden. Darüber hinaus war die Korrelation zwischen dem Reputations-Persönlichkeitsfaktor und dem Fremd-Leistungsfaktor signifikant und positiv ($\rho = .655$, $p < .05$).

Hypothese 14c nahm einen positiven Zusammenhang zwischen Höflichkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten an. Das TRI-Fremd-Modell der Höflichkeit zeigte insgesamt einen guten Modellfit (χ^2 (df) = 82.825 (68), χ^2 / df = 1.218, RMSEA = .036, SRMR = .140, CFI = .990, TLI = .989), wobei der SRMR als nicht akzeptabel einzuordnen war. Die Faktorladungen des Trait-Persönlichkeitsfaktors waren signifikant positiv ($.507 \leq \lambda \leq .639$, $p < .001$). Dahingegen waren die Faktorladungen des Fremd-Leistungsfaktors nicht signifikant ($.024 \leq \lambda \leq .143$, $p = .808$ bzw. $p = .156$). Die weiteren Faktorladungen waren alle signifikant bei $p < .001$ und größer als $\lambda = .364$. Da die Korrelation zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor der Höflichkeit und dem Fremd-Leistungsfaktor des Kooperationsverhaltens nicht signifikant war ($\rho = .284$, $p = .352$) und der Leistungsfaktor nicht interpretierbar war, wurde die *Hypothese 14c* verworfen.

Des Weiteren wurden die Hypothesen aufgestellt, dass der Aspekt der Höflichkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten zeigt als der Aspekt Mitgefühl (*Hypothese 15c*) und als die Domäne Verträglichkeit (*Hypothese 16c*). Der Modellfit des TRI-Fremd-Modells für Mitgefühl war eingeschränkt (χ^2 (df) = 106.204* (68), χ^2 / df = 1.562, RMSEA = .057, SRMR = .137, CFI = .978, TLI = .974). χ^2 / df, SRMR und CFI waren gut, χ^2 (df) und RMSEA waren akzeptabel und der TLI war nicht akzeptabel. Alle Faktorladungen des Trait-Persönlichkeitsfaktors ($.578 \leq \lambda \leq .659$, $p < .001$) und des Fremd-Leistungsfaktors ($.187 \leq \lambda \leq .286$, $p < .01$) waren signifikant positiv. Die weiteren Faktorladungen waren ebenfalls signifikant bei $p < .001$ und größer als $\lambda = .440$. Der Trait-Persönlichkeitsfaktor des Mitgefühls und der Fremd-Leistungsfaktor des Kooperationsverhaltens korrelierten signifikant positiv miteinander ($\rho = .664$, $p < .05$). Da der Aspekt Höflichkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) keinen signifikanten Zusammenhang mit dem Kooperationsverhalten zeigte, mussten die *Hypothesen 15c und 16c* verworfen werden. Anders als angenommen, zeigte der Aspekt Mitgefühl einen signifikant höheren Zusammenhang mit dem Kooperationsverhalten als der Aspekt Höflichkeit ($z = 4.694$, $p < .001$) und als die Domäne Verträglichkeit ($z = 3.800$, $p < .001$).

Tabelle 31

Faktorladungen der TRI-ABF-Modelle für Verträglichkeit, Höflichkeit oder Mitgefühl und Kooperationsverhalten

Kriterium: Kooperationsverhalten	Prädiktor		
	Verträglichkeit ^a	Höflichkeit ^a	Mitgefühl ^a
Fit Indizes			
χ^2 (df)	96.473* (75)	106.759** (73)	91.467 (75)
χ^2 / df	1.286	1.462	1.220
RMSEA	.041	.050	.036
SRMR	.050	.068	.046
CFI	.989	.980	.991
TLI	.985	.972	.987
Einordnung Interpretierbarkeit	Vorrangig	Eingeschränkt	Vorrangig
Faktoren			
Persönlichkeit-Trait			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.864***	.767***	.665***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.756***	.776***	.620***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.764***	.784***	.589***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.520***	.408***	.672***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.435***	.379***	.605***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.499***	.416***	.692***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.511***	.389***	.684***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.460***	.420***	.632***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.509***	.431***	.665***
Leistung-Arena			
Selbst-Leistung Parcel o	-.860	.949**	.451**
Selbst-Leistung Parcel e	-.486	.486	.267*
Fremd C-Leistung Parcel o	-.230	.208*	.368***
Fremd C-Leistung Parcel e	-.182	.170*	.295**
Fremd D-Leistung Parcel o	-.199	.180*	.321***
Fremd D-Leistung Parcel e	-.157	.147*	.257**
Persönlichkeit-Identität			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.123	.004	.504***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.655***	.630***	.526***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.181	.079	.566***
Leistung-Fassade			
Selbst-Leistung Parcel o	-.510	-.314	.442***
Selbst-Leistung Parcel e	-.252	-.267	.964***
Persönlichkeit-Reputation			
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.425***	.477***	-.062
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.491***	.496***	-.096
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.505***	.447***	.180
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.417***	.455***	-.063
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.519***	.550***	-.100
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.514***	.463***	.173

Tabelle 31 (Fortsetzung)

Leistung-blinder Fleck			
Fremd C-Leistung Parcel o	-.163	.090	-.006
Fremd C-Leistung Parcel e	-.064	-.033	.106
Fremd D-Leistung Parcel o	-.141	.078	-.005
Fremd D-Leistung Parcel e	-.056	-.029	.092
Fremd-Faktor A			
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.610***	.512***	.478***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.672***	.704***	.448***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.542***	.433***	.699***
Fremd-Faktor B			
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.636***	.525***	.555***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.566***	.623***	.516***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.464***	.267*	.615***
Fremd-Faktor C			
Fremd C-Leistung Parcel o	.889***	.974***	.860***
Fremd C-Leistung Parcel e	.981***	.915***	.950***
Fremd-Faktor D			
Fremd D-Leistung Parcel o	-.920***	.933***	.947***
Fremd D-Leistung Parcel e	-.986***	.989***	.912***
Korrelationen			
Persönlichkeit-Trait & Leistung-Arena	-.254	-.055	.695***
Persönlichkeit-Identität & Leistung-Fassade	.308	.843	.427***
Persönlichkeit-Reputation & Leistung-blinder Fleck	-.653	.739*	-.027
Persönlichkeit-Trait & Leistung-blinder Fleck	-.475	.120	-.279

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; o = odd, e = even; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit. ^a4 Fehlervarianzen fixiert auf 0.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.4.4 Hypothesen 13d-16d. Die Faktorladungen der TRI-ABF-Modelle für Verträglichkeit, Höflichkeit und Mitgefühl sowie Kooperationsverhalten zeigt Tabelle 31. In *Hypothese 13d* wurde ein positiver Zusammenhang zwischen Verträglichkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und dem Kooperationsverhalten in der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung (Arena-Faktor) postuliert. Die Modellfit-Indizes des TRI-ABF-Modells für Verträglichkeit waren gut (χ^2 (df) = 96.473* (75), χ^2 / df = 1.286, RMSEA = .041, SRMR = .050, CFI = .989, TLI = .985). Lediglich χ^2 (df) war als akzeptabel einzuordnen. Die Faktorladungen des Trait-Persönlichkeitsfaktors waren signifikant positiv ($.435 \leq \lambda \leq .864$, $p < .001$). Der Arena-Leistungsfaktor zeigte dagegen nicht signifikante, negative Faktorladungen, die zwischen $\lambda = -.860$ und $\lambda = -.157$ lagen. Der Identitäts-Persönlichkeitsfaktor, der Fassade-

Leistungsfaktor, der blinde Fleck-Leistungsfaktor sowie der personenspezifische Faktor D wiesen nicht signifikante und/oder negative Faktorladungen auf. Die weiteren Faktorladungen waren signifikant bei $p < .001$ und größer als $\lambda = .417$. Aufgrund dessen, dass die Korrelation zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor der Verträglichkeit und dem Arena-Leistungsfaktor des Kooperationsverhaltens nicht signifikant und negativ war ($\rho = -.254, p = .380$) und der Leistungsfaktor nicht interpretiert werden sollte, musste *Hypothese 13d* verworfen werden.

In *Hypothese 14d* wurde ein positiver Zusammenhang zwischen Höflichkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und dem Kooperationsverhalten in der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung (Arena-Faktor) angenommen. Das TRI-ABF-Modell der Höflichkeit zeigte einen eingeschränkten Modellfit, da SRMR akzeptabel und χ^2 (df) nicht akzeptabel waren, wobei die weiteren Fit Indizes als gut eingeordnet werden können (χ^2 (df) = 106.759** (73), $\chi^2 / df = 1.462$, RMSEA = .050, SRMR = .068, CFI = .980, TLI = .972). Alle Faktorladungen des Trait-Persönlichkeitsfaktors waren signifikant positiv ($.379 \leq \lambda \leq .784, p < .001$). Die Faktorladungen des Arena-Leistungsfaktors waren bis auf eine Ausnahme ebenfalls signifikant positiv ($.147 \leq \lambda \leq .949, p < .05$ & $\lambda = .486, p = .228$). Der Identitäts-Persönlichkeitsfaktor, der Fassade-Leistungsfaktor und der blinde Fleck-Leistungsfaktor zeigten nicht signifikante, teilweise negative Faktorladungen. Die weiteren Faktorladungen waren signifikant bei $p < .05$ und größer als $\lambda = .267$. Die Korrelation zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor der Höflichkeit und dem Arena-Leistungsfaktor des Kooperationsverhaltens war negativ und nicht signifikant ($\rho = -.055, p = .609$). Somit musste *Hypothese 14d* verworfen werden.

Weiterhin wurde postuliert, dass der Aspekt der Höflichkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit dem Kooperationsverhalten in der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung (Arena-Faktor) zeigt als der Aspekt Mitgefühl (*Hypothese 15d*) und als die Domäne Verträglichkeit (*Hypothese 16d*). Das TRI-ABF-Modell für Mitgefühl zeigte hinsichtlich aller Indizes einen guten Modellfit (χ^2 (df) = 91.467 (75), $\chi^2 / df = 1.220$, RMSEA = .036, SRMR = .046, CFI = .991, TLI = .987). Die Faktorladungen auf dem Trait-Persönlichkeitsfaktor ($.589 \leq \lambda \leq .692, p < .001$) und auf dem Arena-Leistungsfaktor ($.257 \leq \lambda \leq .451, p < .05$) waren signifikant positiv. Nicht signifikante, teilweise negative Faktorladungen wiesen der Reputations-Persönlichkeitsfaktor und der blinde Fleck-Leistungsfaktor auf. Die weiteren Faktorladungen waren signifikant bei $p < .001$ und größer als $\lambda = .442$. Die Korrelation zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor des Mitgefühls und dem Arena-Leistungsfaktor des Kooperationsverhaltens war signifikant positiv ($\rho = .695$,

$p < .001$). Zudem korrelierten Identität-Persönlichkeitsfaktor und Fassade-Leistungsfaktor signifikant positiv miteinander ($\rho = .427, p < .001$). Da der Aspekt Höflichkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) keinen signifikanten Zusammenhang mit dem Arena-Faktor des Kooperationsverhaltens zeigte, konnten die *Hypothesen 15d und 16d* nicht bestätigt werden. Anders als postuliert, korrelierte der Aspekt Mitgefühl signifikant höher mit dem Kooperationsverhalten als der Aspekt Höflichkeit ($z = 8.364, p < .001$) und als die Domäne Verträglichkeit ($z = 10.240, p < .001$).

5.3.4.5 Explorative TRI-ABF-Modelle. Tabelle 32 zeigt die Faktorladungen der explorativen TRI-ABF-Modelle zweiter Ordnung für Verträglichkeit, Höflichkeit und Mitgefühl sowie Kooperationsverhalten. Das explorative TRI-ABF-Modell der Verträglichkeit zeigte hinsichtlich der verschiedenen Indizes einen guten bis nicht akzeptablen Modellfit (χ^2 (df) = 112.140** (78), $\chi^2 / df = 1.438$, RMSEA = .051, SRMR = .051, CFI = .983, TLI = .977). Damit war der Modellfit deskriptiv niedriger als beim oben beschriebenen TRI-ABF-Modell. Allerdings wiesen hier nicht nur der Trait-Persönlichkeitsfaktor ($.423 \leq \lambda \leq .908, p < .001$), sondern auch der Arena-Leistungsfaktor ($.203 \leq \lambda \leq .473, p < .05$) signifikant positive Faktorladungen auf. Die Korrelation der beiden Faktoren war signifikant positiv ($\rho = .427, p < .01$). Der blinde Fleck-Leistungsfaktor konnte hingegen auch im explorativen Modell nicht akzeptabel modelliert werden. Das explorative TRI-ABF-Modell der Höflichkeit zeigte wie das Modell oben einen eingeschränkten Modellfit, mit Indizes im guten bis nicht akzeptablen Bereich (χ^2 (df) = 119.984** (78), $\chi^2 / df = 1.538$, RMSEA = .056, SRMR = .070, CFI = .974, TLI = .964). Der Trait-Persönlichkeitsfaktor wies signifikant positive ($.388 \leq \lambda \leq .712, p < .001$), der Arena-Leistungsfaktor teilweise nicht (bzw. marginal) signifikante Faktorladungen auf ($.171 \leq \lambda \leq .494, p < .05$ bzw. $p < .10$ bzw. $p = .280$). Auch hier konnte der blinde Fleck-Leistungsfaktor nicht akzeptabel abgebildet werden. Wie im nicht explorativen Modell war die Korrelation zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor und dem Arena-Leistungsfaktor nicht signifikant ($\rho = -.022, p = .906$).

Tabelle 32

Faktorladungen der explorativen TRI-ABF-Modelle für Verträglichkeit, Höflichkeit oder Mitgefühl und Kooperationsverhalten

Kriterium: Kooperationsverhalten	Prädiktor		
	Verträglichkeit ^a	Höflichkeit ^a	Mitgefühl ^a
Fit Indizes			
χ^2 (df)	112.140** (78)	119.984** (78)	94.446 (78)
χ^2 / df	1.438	1.538	1.211
RMSEA	.051	.056	.035
SRMR	.051	.070	.046
CFI	.983	.974	.991
TLI	.977	.964	.988
Einordnung Interpretierbarkeit	Eingeschränkt	Eingeschränkt	Vorrangig
Faktoren			
Persönlichkeit-Trait			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.908***	.712***	.643***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.811***	.693***	.609***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.818***	.804***	.583***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.490***	.408***	.663***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.423***	.388***	.628***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.482***	.451***	.717***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.487***	.389***	.676***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.442***	.426***	.658***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.491***	.470***	.673***
Leistung-Arena			
Selbst-Leistung Parcel o	.473***	.494*	.418***
Selbst-Leistung Parcel e	.289*	.171	.248*
Fremd C-Leistung Parcel o	.336***	.381*	.366***
Fremd C-Leistung Parcel e	.233*	.297†	.261**
Fremd D-Leistung Parcel o	.289***	.332*	.317***
Fremd D-Leistung Parcel e	.203*	.261†	.228**
Persönlichkeit-Identität			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.101	.143	.530***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	-.056	.720***	.542***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	-.575***	.137	.570***
Leistung-Fassade			
Selbst-Leistung Parcel o	.881***	-.464***	.457***
Selbst-Leistung Parcel e	.466***	-.985***	.969***
Persönlichkeit-Reputation			
Fremd-Faktor A	.636***	.646***	-.132
Fremd-Faktor B	.636***	.646***	-.132
Leistung-blinder Fleck			
Fremd-Faktor C	.147	.315	.230
Fremd-Faktor D	.147	.315	.230
Fremd-Faktor A			
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.767***	.711***	.749***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.832***	.831***	.390***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.748***	.609***	.419***

Tabelle 32 (Fortsetzung)

Fremd-Faktor B			
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.746***	.693***	.565***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.791***	.829***	.502***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.701***	.486***	.590***
Fremd-Faktor C			
Fremd C-Leistung Parcel o	.871***	-.925***	-.931***
Fremd C-Leistung Parcel e	.972***	-.879***	-.891***
Fremd-Faktor D			
Fremd D-Leistung Parcel o	-.905***	.843***	.897***
Fremd D-Leistung Parcel e	-.979***	.911***	.974***
Korrelationen			
Persönlichkeit-Trait & Leistung-Arena	.427**	-.022	.755***
Persönlichkeit-Identität & Leistung-Fassade	.065	.218*	.415***
Persönlichkeit-Reputation & Leistung-blinder Fleck	-.698	.619	.588
Persönlichkeit-Trait & Leistung-blinder Fleck	.197	-.383	.213

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; o = odd, e = even; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit. ^a4 Fehlervarianzen fixiert auf 0.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.5 Prüfung Hypothesenset 5 (Gewissenhaftigkeit)

Tabelle 33 zeigt eine Übersicht der Ergebnisse der Gewissenhaftigkeits-Konstrukte.

Tabelle 33

Modellfit, Faktorladungen und Korrelationen aller Modelle für Gewissenhaftigkeit, Fleiß oder Ordentlichkeit und Arbeitsengagement

Kriterium: Arbeitsengagement											
Modell	Modellfit						Faktorladungen (signifikant positiv)		Korrelation		
	χ^2 (df)	χ^2 / df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI	Einordnung	Interpretierbarkeit	Persönlichkeits-Faktor	Leistungs-Faktor	Persönlichkeit & Leistung
Gewissenhaftigkeit											
Selbst-Fremd	2.144 (2)	1.072	.021	.034	.999	.996	Vorrangig		.767 ≤ λ ≤ .844 (2/2)	.451 ≤ λ ≤ .489 (2/2)	.429**
Fremd-Fremd	4.392 (3)	1.644	.061	.105	.971	.941	Eingeschränkt		.633 ≤ λ ≤ .639 (2/2)	.460 ≤ λ ≤ .476 (2/2)	.861***
TRI-Fremd	229.378** (69)	3.324	.117**	.302	.985	.882	Nicht akzeptabel		.463 ≤ λ ≤ .741 (9/9)	.286 ≤ λ ≤ .553 (4/4)	.172
TRI-ABF	117.959** (74)	1.594	.059	.086	.973	.973	Eingeschränkt		.468 ≤ λ ≤ .665 (9/9)	.128 ≤ λ ≤ .996 (6/6)	.429***
zweiter Ordnung	182.094** (78)	2.335	.088**	.163	.936	.914	Nicht akzeptabel		-.058 ≤ λ ≤ .348 (2/9)	-.607 ≤ λ ≤ .317 (1/6)	.140
Fleiß											
Selbst-Fremd	1.957 (2)	0.979	.000	.046	1.000	1.000	Vorrangig		.801 ≤ λ ≤ .867 (2/2)	.452 ≤ λ ≤ .486 (2/2)	.415**
Fremd-Fremd	3.441 (3)	1.147	.029	.085	.992	.085	Vorrangig		.580 ≤ λ ≤ .648 (2/2)	.457 ≤ λ ≤ .479 (2/2)	.861***
TRI-Fremd	112.679** (69)	1.633	.061	.116	.962	.957	Eingeschränkt		.328 ≤ λ ≤ .880 (9/9)	.414 ≤ λ ≤ .472 (4/4)	.418*
TRI-ABF	106.488** (74)	1.439	.051	.082	.974	.963	Eingeschränkt		.406 ≤ λ ≤ .706 (9/9)	.238 ≤ λ ≤ .635 (6/6)	.965***
zweiter Ordnung	149.439** (78)	1.912	.073*	.095	.942	.923	Nicht akzeptabel		.408 ≤ λ ≤ .622 (9/9)	.279 ≤ λ ≤ .563 (6/6)	.959***
Ordentlichkeit											
Selbst-Fremd	0.782 (2)	0.391	.000	.016	1.000	1.000	Vorrangig		.731 ≤ λ ≤ .886 (2/2)	.450 ≤ λ ≤ .491 (2/2)	.348*
Fremd-Fremd	6.009 (3)	2.003	.077	.109	.954	.907	Eingeschränkt		.620 ≤ λ ≤ .684 (2/2)	.460 ≤ λ ≤ .476 (2/2)	.772***
TRI-Fremd	303.524** (68)	4.464	.142***	.142	.773	.739	Nicht akzeptabel		.446 ≤ λ ≤ .785 (9/9)	.267 ≤ λ ≤ .391 (2/4)	.786**
TRI-ABF	210.118** (76)	2.765	.102**	.156	.882	.837	Nicht akzeptabel		.375 ≤ λ ≤ .860 (9/9)	.127 ≤ λ ≤ .986 (5/6)	.141†
zweiter Ordnung	165.519** (77)	2.150	.082**	.116	.922	.894	Nicht akzeptabel		.367 ≤ λ ≤ .792 (9/9)	.235 ≤ λ ≤ .573 (5/6)	.269†

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende; Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; TRI = Trait-Reputation-Identität; ABF = Arena-blinder Fleck-Fassade; zweiter Ordnung = exploratives TRI-ABF-Modell mit Modellierung von Reputationsfaktoren zweiter Ordnung; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen; bei den TRI- und ABF-Modellen für die Trait- und Arena-Faktoren; Korrelation zwischen dem entsprechenden Persönlichkeits- und Leistungs-Faktor.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Tabelle 34

Faktorladungen der Selbst-Fremd-Modelle für Gewissenhaftigkeit, Fleiß oder Ordentlichkeit und Arbeitsengagement

Kriterium: Arbeitsengagement	Prädiktor		
	Gewissenhaftigkeit	Fleiß	Ordentlichkeit
Fit Indizes			
χ^2 (df)	2.144 (2)	1.957 (2)	0.782 (2)
χ^2 / df	1.072	0.979	0.391
RMSEA	.021	.000	.000
SRMR	.034	.046	.016
CFI	.999	1.000	1.000
TLI	.996	1.000	1.000
Einordnung Interpretierbarkeit	Vorrangig	Vorrangig	Vorrangig
Faktoren			
Persönlichkeit-Selbst			
Selbst-Persönlichkeit Parcel o	.767***	.801***	.731***
Selbst-Persönlichkeit Parcel e	.844***	.867***	.886***
Leistung-Fremd			
Fremd C-Leistung	.489***	.486***	.491***
Fremd D-Leistung	.451***	.452***	.450***
Korrelationen			
Persönlichkeit-Selbst & Leistung-Fremd	.429**	.415**	.348*

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; o = odd, e = even; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.5.1 Hypothesen 17a-20a. In Tabelle 34 sind die Faktorladungen der Selbst-Fremd-Modelle für Gewissenhaftigkeit, Fleiß und Ordentlichkeit sowie dem Arbeitsengagement als Kriterium dargestellt. In *Hypothese 17a* wurde ein positiver Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit in der Selbsteinschätzung und dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement angenommen. Das Selbst-Fremd-Modell für Gewissenhaftigkeit zeigte hinsichtlich aller Indizes einen guten Modellfit (χ^2 (df) = 2.144 (2), $\chi^2 / df = 1.072$, RMSEA = .021, SRMR = .034, CFI = .999, TLI = .996). Alle Faktorladungen waren signifikant positiv ($.767 \leq \lambda \leq .844$, $p < .001$ auf dem Selbst-Persönlichkeitsfaktor; $.451 \leq \lambda \leq .489$, $p < .001$ auf dem Fremd-Leistungsfaktor). Der Selbst-Persönlichkeitsfaktor der Gewissenhaftigkeit und der Fremd-Leistungsfaktor

des Arbeitsengagements korrelierten signifikant positiv miteinander ($\rho = .429, p < .01$). Damit konnte *Hypothese 17a* bestätigt werden.

In *Hypothese 18a* wurde ein positiver Zusammenhang zwischen Fleiß in der Selbsteinschätzung und dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement postuliert. Der Modellfit des Selbst-Fremd-Modells für Fleiß war gut (χ^2 (df) = 1.957 (2), $\chi^2 / df = 0.979$, RMSEA = .000, SRMR = .046, CFI = 1.000, TLI = 1.000) und die Faktorladungen waren signifikant positiv ($.801 \leq \lambda \leq .867, p < .001$ auf dem Selbst-Persönlichkeitsfaktor; $.452 \leq \lambda \leq .486, p < .001$ auf dem Fremd-Leistungsfaktor). Da die Korrelation zwischen dem Selbst-Persönlichkeitsfaktor des Aspekts Fleiß und dem Fremd-Leistungsfaktor des Arbeitsengagements signifikant positiv war ($\rho = .415, p < .01$), wurde *Hypothese 18a* bestätigt.

Weiterhin wurde postuliert, dass der Aspekt Fleiß in der Selbsteinschätzung einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement zeigt als der Aspekt Ordentlichkeit (*Hypothese 19a*) und als die Domäne Gewissenhaftigkeit (*Hypothese 20a*). Das Selbst-Fremd-Modell für Ordentlichkeit zeigte einen guten Modellfit (χ^2 (df) = 0.782 (2), $\chi^2 / df = 0.391$, RMSEA = .000, SRMR = .016, CFI = 1.000, TLI = 1.000), signifikant positive Faktorladungen ($.731 \leq \lambda \leq .886, p < .001$ auf dem Selbst-Persönlichkeitsfaktor; $.450 \leq \lambda \leq .491, p < .001$ auf dem Fremd-Leistungsfaktor) sowie eine signifikant positive Korrelation zwischen den beiden Faktoren ($\rho = .348, p < .05$). Die Korrelation für den Aspekt Fleiß fiel zwar wie angenommen numerisch höher aus, der Unterschied war aber nicht signifikant ($z = 0.719, p = .472$). Daher konnte *Hypothese 19a* nicht bestätigt werden. Anders als erwartet, zeigte sich für den Aspekt Fleiß eine kleinere Korrelation als für die Domäne Gewissenhaftigkeit, wobei der Unterschied nicht signifikant war ($z = -0.156, p = .876$). Demnach musste *Hypothese 20a* verworfen werden.

Tabelle 35

Faktorladungen der Fremd-Fremd-Modelle für Gewissenhaftigkeit, Fleiß oder Ordentlichkeit und Arbeitsengagement

Kriterium: Arbeitsengagement	Prädiktor		
	Gewissenhaftigkeit	Fleiß	Ordentlichkeit
Fit Indizes			
χ^2 (df)	4.392 (3)	3.441 (3)	6.009 (3)
χ^2 / df	1.644	1.147	2.003
RMSEA	.061	.029	.077
SRMR	.105	.085	.109
CFI	.971	.992	.954
TLI	.941	.085	.907
Einordnung Interpretierbarkeit	Eingeschränkt	Vorrangig	Eingeschränkt
Faktoren			
Persönlichkeit-Fremd			
Fremd A-Persönlichkeit	.639***	.648***	.620***
Fremd B-Persönlichkeit	.633***	.580***	.684***
Leistung-Fremd			
Fremd C-Leistung	.476***	.479***	.476***
Fremd D-Leistung	.460***	.457***	.460***
Korrelationen			
Persönlichkeit-Fremd & Leistung-Fremd	.861***	.861***	.772***

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.5.2 Hypothesen 17b-20b. Tabelle 35 zeigt die Faktorladungen der Fremd-Fremd-Modelle für Gewissenhaftigkeit, Fleiß und Ordentlichkeit sowie das Arbeitsengagement. *Hypothese 17b* ging von einem positiven Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit in der Fremdeinschätzung und dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement aus. Das Fremd-Fremd-Modell für Gewissenhaftigkeit wies einen eingeschränkten Modellfit auf (χ^2 (df) = 4.392 (3), $\chi^2 / df = 1.644$, RMSEA = .061, SRMR = .105, CFI = .971, TLI = .941). So mussten RMSEA als akzeptabel sowie SRMR und TLI als nicht akzeptabel eingeordnet werden. Die Faktorladungen waren signifikant positiv ($.633 \leq \lambda \leq .639$, $p < .001$ auf dem Fremd-Persönlichkeitsfaktor; $.460 \leq \lambda \leq .476$, $p < .001$ auf dem Fremd-Leistungsfaktor). Zudem korrelierte der Fremd-Persönlichkeitsfaktor der Gewissenhaftigkeit signifikant positiv mit dem Fremd-

Leistungsfaktor des Arbeitsengagements ($\rho = .861, p < .001$). Somit fand *Hypothese 17b* Unterstützung.

In *Hypothese 18b* wurde ein positiver Zusammenhang zwischen Fleiß in der Fremdeinschätzung und dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement angenommen. Das Fremd-Fremd-Modell für Fleiß zeigte einen guten Modellfit, lediglich das SRMR war akzeptabel (χ^2 (df) = 3.441 (3), $\chi^2 / df = 1.147$, RMSEA = .029, SRMR = .085, CFI = .992, TLI = .085). Alle Faktorladungen waren signifikant positiv ($.580 \leq \lambda \leq .648, p < .001$ auf dem Fremd-Persönlichkeitsfaktor; $.457 \leq \lambda \leq .479, p < .001$ auf dem Fremd-Leistungsfaktor). Der Fremd-Persönlichkeitsfaktor des Aspekts Fleiß hing signifikant positiv mit dem Fremd-Leistungsfaktor des Arbeitsengagements zusammen ($\rho = .861, p < .001$), womit *Hypothese 18b* bestätigt wurde.

Es wurde außerdem angenommen, dass der Aspekt Fleiß in der Fremdeinschätzung einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement zeigt als der Aspekt Ordentlichkeit (*Hypothese 19b*) und als die Domäne Gewissenhaftigkeit (*Hypothese 20b*). Das Fremd-Fremd-Modell für Ordentlichkeit wies einen eingeschränkten Modellfit auf (χ^2 (df) = 6.009 (3), $\chi^2 / df = 2.003$, RMSEA = .077, SRMR = .109, CFI = .954, TLI = .907). Alle Faktorladungen waren signifikant positiv ($.620 \leq \lambda \leq .684, p < .001$ auf dem Fremd-Persönlichkeitsfaktor; $.460 \leq \lambda \leq .476, p < .001$ auf dem Fremd-Leistungsfaktor) wie auch die Korrelation zwischen den beiden Faktoren ($\rho = .772, p < .001$). Wie erwartet, fiel die Korrelation der Fremdeinschätzung des Aspekts Fleiß mit dem Arbeitsengagement signifikant höher aus als für den Aspekt Ordentlichkeit ($z = 2.492, p < .05$). Damit konnte *Hypothese 19b* bestätigt werden. Dahingegen war die Korrelation des Aspekts Fleiß nicht signifikant höher, sondern identisch mit der Korrelation der Domäne Gewissenhaftigkeit mit dem Arbeitsengagement ($z = 0, p = 1$), weshalb *Hypothese 20b* abgelehnt werden musste.

5.3.5.3 Hypothesen 17c-20c. Tabelle 36 beinhaltet die Faktorladungen der TRI-Fremd-Modelle für Gewissenhaftigkeit, Fleiß und Ordentlichkeit sowie das Arbeitsengagement. *Hypothese 17c* postulierte einen positiven Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement. Das TRI-Fremd-Modell der Gewissenhaftigkeit zeigte hinsichtlich aller betrachteten Indizes einen nicht akzeptablen Modellfit (χ^2 (df) = 229.378** (69), $\chi^2 / df = 3.324$, RMSEA = .117**, SRMR = .302, CFI = .985, TLI = .882). Die Faktorladungen auf dem Trait-Persönlichkeitsfaktor ($.463 \leq \lambda \leq .741, p < .001$) und dem Fremd-Leistungsfaktor ($.286 \leq \lambda \leq .553, p < .001$) waren alle signifikant positiv. Alle weiteren Faktorladungen waren ebenfalls signifikant bei $p < .001$ und größer als $\lambda = .430$. Da die Korrelation zwischen dem Trait-

Persönlichkeitsfaktor der Gewissenhaftigkeit und dem Fremd-Leistungsfaktor des Arbeitsengagements nicht signifikant war ($\rho = .172, p = .249$) und aufgrund des nicht akzeptablen Modellfits musste *Hypothese 17c* abgelehnt werden.

Hypothese 18c nahm einen positiven Zusammenhang zwischen Fleiß in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement an. Der Modellfit des TRI-Fremd-Modells für Fleiß musste als eingeschränkt betrachtet werden (χ^2 (df) = 112.679** (69), $\chi^2 / df = 1.633$, RMSEA = .061, SRMR = .116, CFI = .962, TLI = .957). χ^2 / df fiel gut aus, während RMSEA, CFI und TLI als akzeptabel sowie χ^2 (df) und SRMR als nicht akzeptabel einzuordnen waren. Alle Faktorladungen auf dem Trait-Persönlichkeitsfaktor ($.328 \leq \lambda \leq .880, p < .001$) und auf dem Fremd-Leistungsfaktor ($.414 \leq \lambda \leq .472, p < .001$) waren signifikant positiv. Die weiteren Faktorladungen waren ebenfalls signifikant bei $p < .001$ und größer als $\lambda = .544$, abgesehen von zwei Faktorladungen des Identität-Persönlichkeitsfaktors ($\lambda = -.202, p = .434$ & $\lambda = .023, p = .865$). Die Korrelation zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor des Aspekts Fleiß und dem Fremd-Leistungsfaktor des Arbeitsengagements war signifikant positiv ($\rho = .418, p < .01$). Somit wurde *Hypothese 18c* unterstützt. Des Weiteren war die Korrelation zwischen dem Reputations-Persönlichkeitsfaktor und dem Fremd-Leistungsfaktor signifikant ($\rho = .768, p < .001$).

Weiterhin wurde postuliert, dass der Aspekt Fleiß in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement zeigt als der Aspekt Ordentlichkeit (*Hypothese 19c*) und als die Domäne Gewissenhaftigkeit (*Hypothese 20c*). Das TRI-Fremd-Modell für Ordentlichkeit zeigte in Bezug auf alle Indizes einen nicht akzeptablen Modellfit (χ^2 (df) = 303.524** (68), $\chi^2 / df = 4.464$, RMSEA = .142***, SRMR = .142, CFI = .773, TLI = .739). Alle Faktorladungen auf dem Trait-Persönlichkeitsfaktor waren signifikant positiv ($.446 \leq \lambda \leq .785, p < .001$), während zwei Faktorladungen des Fremd-Leistungsfaktors marginal signifikant waren ($.267 \leq \lambda \leq .391, p < .01$ bzw. $p < .10$). Die Korrelation zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor der Ordentlichkeit und dem Fremd-Leistungsfaktor des Arbeitsengagements war zwar signifikant positiv ($\rho = .786, p < .01$), sollte aufgrund des nicht akzeptablen Modellfits allerdings nicht interpretiert werden. Dies spricht für die Unterstützung der *Hypothese 19c*. Da die Korrelation mit dem Arbeitsengagement für den Aspekt Fleiß signifikant höher ausfiel als für die Domäne Gewissenhaftigkeit ($z = 2.489, p < .05$), konnte *Hypothese 20c* bestätigt werden.

Tabelle 36

Faktorladungen der TRI-Fremd-Modelle für Gewissenhaftigkeit, Fleiß oder Ordentlichkeit und Arbeitsengagement

Kriterium: Arbeitsengagement	Prädiktor		
	Gewissenhaftigkeit ^c	Fleiß ^b	Ordentlichkeit ^a
Fit Indizes			
χ^2 (df)	229.378** (69)	112.679** (69)	303.524** (68)
χ^2 / df	3.324	1.633	4.464
RMSEA	.117**	.061	.142***
SRMR	.302	.116	.142
CFI	.985	.962	.773
TLI	.882	.957	.739
Einordnung Interpretierbarkeit	Nicht akzeptabel	Eingeschränkt	Nicht akzeptabel
Faktoren			
Persönlichkeit-Trait			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.741***	.880***	.454***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.565***	.763***	.446***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.711***	.839***	.468***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.517***	.328***	.643***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.470***	.417***	.785***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.463***	.391***	.463***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.517***	.328***	.643***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.465***	.417***	.785***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.463***	.391***	.463***
Persönlichkeit-Identität			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.450***	-.202	.697***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.825***	.023	.637***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.430***	.544**	.597***
Persönlichkeit-Reputation			
Fremd-Faktor A	.505***	.560***	.752***
Fremd-Faktor B	.505***	.560***	.752***
Leistung-Fremd			
Fremd C-Leistung Parcel o	.357***	.426***	.267†
Fremd C-Leistung Parcel e	.428***	.414***	.390**
Fremd D-Leistung Parcel o	.286***	.472***	.267†
Fremd D-Leistung Parcel e	.553***	.414***	.391**
Fremd-Faktor A			
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.695***	.827***	.296***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.882***	.760***	-.112†
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.681***	.702***	.823***
Fremd-Faktor B			
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.695***	.827***	.296***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.872***	.760***	-.112†
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.681***	.702***	.823***

Tabelle 36 (Fortsetzung)

Fremd-Faktor C			
Fremd C-Leistung Parcel o	.934***	.796***	.608***
Fremd C-Leistung Parcel e	.645***	.572***	.918***
Fremd-Faktor D			
Fremd D-Leistung Parcel o	.748***	.882***	.608***
Fremd D-Leistung Parcel e	.833***	.572***	.920***
Korrelationen			
Persönlichkeit-Trait & Leistung-Fremd	.172	.418**	.786**
Persönlichkeit-Identität & Leistung-Fremd	.175	-.079	.061
Persönlichkeit-Reputation & Leistung-Fremd	.883***	.768***	.247

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; o = odd, e = even; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit. ^a1 Fehlervarianz fixiert auf 0; ^b2 Fehlervarianzen fixiert auf 0; ^c4 Fehlervarianzen fixiert auf 0.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.5.4 Hypothesen 17d-20d. Die Faktorladungen der TRI-ABF-Modelle für Gewissenhaftigkeit, Fleiß und Ordentlichkeit sowie Arbeitsengagement sind in Tabelle 37 dargestellt. In *Hypothese 17d* wurde ein positiver Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und dem Arbeitsengagement in der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung (Arena-Faktor) angenommen. Das TRI-ABF-Modell für Gewissenhaftigkeit zeigte einen eingeschränkten Modellfit (χ^2 (df) = 117.959** (74), χ^2 / df = 1.549, RMSEA = .059, SRMR = .086, CFI = .973, TLI = .973), da RMSEA und SRMR als akzeptabel und χ^2 (df) als nicht akzeptabel einzuordnen waren. Die Faktorladungen auf dem Trait-Persönlichkeitsfaktor ($.468 \leq \lambda \leq .665$, $p < .01$) und dem Arena-Leistungsfaktor ($.128 \leq \lambda \leq .996$, $p < .05$) waren signifikant positiv. Der Fassade-Leistungsfaktor und der Reputation-Persönlichkeitsfaktor wiesen zum Teil nicht signifikante Faktorladungen auf. Alle weiteren Faktorladungen waren signifikant bei $p < .05$ und größer als $\lambda = .257$. Die Korrelation zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor der Gewissenhaftigkeit und dem Arena-Leistungsfaktor des Arbeitsengagements war signifikant positiv ($\rho = .429$, $p < .001$). Damit konnte *Hypothese 17d* bestätigt werden. Es zeigte sich außerdem ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor und dem blinden Fleck-Leistungsfaktor ($\rho = .607$, $p < .05$) sowie ein einseitig signifikanter Zusammenhang zwischen dem Reputations-Persönlichkeitsfaktor und dem blinden Fleck-Leistungsfaktor ($\rho = .622$, $p < .10$).

Hypothese 18d ging von einem positiven Zusammenhang zwischen Fleiß in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) und dem Arbeitsengagement in der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung (Arena-Faktor) aus. Der Modellfit des TRI-ABF-Modells für Fleiß war als eingeschränkt zu betrachten (χ^2 (df) = 106.488** (74), χ^2 / df = 1.439, RMSEA = .051, SRMR = .082, CFI = .974, TLI = .963). χ^2 / df und CFI waren gut, RMSEA, SRMR und TLI waren akzeptabel und χ^2 (df) galt als nicht akzeptabel. Alle Faktorladungen auf dem Trait-Persönlichkeitsfaktor ($.406 \leq \lambda \leq .706$, $p < .001$) und dem Arena-Leistungsfaktor ($.238 \leq \lambda \leq .635$, $p < .001$) waren signifikant positiv. Der blinde Fleck-Leistungsfaktor wies keine signifikanten Faktorladungen auf. Auf dem Fassade-Leistungsfaktor und dem Reputations-Persönlichkeitsfaktor luden vereinzelte Faktorladungen nicht signifikant. Die weiteren Faktorladungen waren signifikant bei $p < .001$ und größer als $\lambda = .335$. Da die Korrelation zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor des Aspekts Fleiß und dem Arena-Leistungsfaktor des Arbeitsengagements signifikant positiv war ($\rho = .965$, $p < .001$), konnte *Hypothese 18d* unterstützt werden.

Des Weiteren wurde postuliert, dass der Aspekt Fleiß in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit dem Arbeitsengagement in der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung (Arena-Faktor) zeigt als der Aspekt Ordentlichkeit (*Hypothese 19d*) und als die Domäne Gewissenhaftigkeit (*Hypothese 20d*). Das TRI-ABF-Modell für Ordentlichkeit wies einen nicht akzeptablen Modellfit auf (χ^2 (df) = 210.118** (76), χ^2 / df = 2.765, RMSEA = .102**, SRMR = .156, CFI = .882, TLI = .837). Die Faktorladungen auf dem Trait-Persönlichkeitsfaktor waren signifikant positiv ($.375 \leq \lambda \leq .860$, $p < .001$), die Faktorladungen auf dem Arena-Leistungsfaktor bis auf eine Ausnahme ebenfalls ($.127 \leq \lambda \leq .986$, $p < .05$ & $\lambda = .342$, $p = .129$). Die Korrelation zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor der Ordentlichkeit und dem Arena-Leistungsfaktor des Arbeitsengagements war einseitig signifikant ($\rho = .141$, $p < .10$), aufgrund des nicht akzeptablen Modellfits aber nicht interpretierbar. Wie erwartet, fiel die Korrelation mit dem Arbeitsengagement für den Aspekt Fleiß signifikant höher aus als für den Aspekt Ordentlichkeit ($z = 17.157$, $p < .001$) und als für die Domäne Gewissenhaftigkeit ($z = 14.254$, $p < .001$). Somit konnten die *Hypothesen 19d und 20d* bestätigt werden

Tabelle 37

Faktorladungen der TRI-ABF-Modelle für Gewissenhaftigkeit, Fleiß oder Ordentlichkeit und Arbeitsengagement

Kriterium: Arbeitsengagement	Prädiktor		
	Gewissenhaftigkeit ^a	Fleiß ^a	Ordentlichkeit ^b
Fit Indizes			
χ^2 (df)	117.959** (74)	106.488** (74)	210.118** (76)
χ^2 / df	1.594	1.439	2.765
RMSEA	.059	.051	.102**
SRMR	.086	.082	.156
CFI	.973	.974	.882
TLI	.973	.963	.837
Einordnung Interpretierbarkeit	Eingeschränkt	Eingeschränkt	Nicht akzeptabel
Faktoren			
Persönlichkeit-Trait			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.565***	.706***	.447***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.519***	.616***	.375***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.665***	.626***	.413***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.468***	.422***	.762***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.529***	.528***	.744***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.525***	.461***	.860***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.482**	.406***	.749***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.552***	.518***	.681***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.534***	.477***	.654***
Leistung-Arena			
Selbst-Leistung Parcel o	.996***	.635***	.986***
Selbst-Leistung Parcel e	.373*	.474***	.342
Fremd C-Leistung Parcel o	.220***	.315***	.223***
Fremd C-Leistung Parcel e	.140*	.259***	.136*
Fremd D-Leistung Parcel o	.247***	.345***	.249***
Fremd D-Leistung Parcel e	.128*	.238***	.127*
Persönlichkeit-Identität			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.645***	.405***	.648***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.772***	.570***	.745***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.525***	.466***	.588***
Leistung-Fassade			
Selbst-Leistung Parcel o	.085	.722***	-.170
Selbst-Leistung Parcel e	.711	.166	-.570
Persönlichkeit-Reputation			
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.486***	.484***	.015
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.379**	.341***	-.442**
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.135	.059	.343*
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.501***	.466***	.014
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.396**	.335***	-.405**
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.137	.601	.261*
Leistung-blinder Fleck			
Fremd C-Leistung Parcel o	.257*	.087	.220*
Fremd C-Leistung Parcel e	.390***	.239	.369**
Fremd D-Leistung Parcel o	.288*	.096	.246*
Fremd D-Leistung Parcel e	.355***	.219	.344**

Tabelle 37 (Fortsetzung)

Fremd-Faktor A			
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.623***	.625***	.462**
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.663***	.536***	.229**
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.722***	.716***	-.377**
Fremd-Faktor B			
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.629***	.681***	.292***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.628***	.634***	.066
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.748***	.773***	.710***
Fremd-Faktor C			
Fremd C-Leistung Parcel o	.549***	.561***	.950***
Fremd C-Leistung Parcel e	.910***	.936***	.546***
Fremd-Faktor D			
Fremd D-Leistung Parcel o	.620***	.638***	.937***
Fremd D-Leistung Parcel e	.926***	.946***	.629***
Korrelationen			
Persönlichkeit-Trait & Leistung-Arena	.429***	.965***	.141†
Persönlichkeit-Identität & Leistung-Fassade	.611	-.195	-.774
Persönlichkeit-Reputation & Leistung-blinder Fleck	.622†	.957	-.242
Persönlichkeit-Trait & Leistung-blinder Fleck	.607*	.023	.791**

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; o = odd, e = even; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit. ^a3 Fehlervarianzen fixiert auf 0; ^b5 Fehlervarianzen fixiert auf 0.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.5.5 Explorative TRI-ABF-Modelle. In Tabelle 38 sind die Faktorladungen der explorativen TRI-ABF-Modelle zweiter Ordnung für Gewissenhaftigkeit, Fleiß und Ordentlichkeit sowie Arbeitsengagement dargestellt. Das explorative TRI-ABF-Modell der Gewissenhaftigkeit wies einen insgesamt nicht akzeptablen Modellfit auf (χ^2 (df) = 182.094** (78), χ^2 / df = 2.335, RMSEA = .088**, SRMR = .163, CFI = .936, TLI = .914). Damit war der Modellfit deskriptiv geringer als der des oben beschriebenen TRI-ABF-Modells. Zudem luden die Faktorladungen größtenteils nicht signifikant positiv auf dem Trait-Persönlichkeitsfaktor ($-.058 \leq \lambda \leq .348$) und dem Arena-Leistungsfaktor ($-.607 \leq \lambda \leq .317$), wobei die Korrelation zwischen den beiden Faktoren nicht signifikant war ($\rho = .140$, $p = .325$). Das explorative TRI-ABF-Modell des Aspekts Fleiß zeigte einen insgesamt nicht akzeptablen Modellfit (χ^2 (df) = 149.439** (78), χ^2 / df = 1.912, RMSEA = .073*, SRMR = .095, CFI = .942, TLI = .923). χ^2 / df war gut, RMSEA und SRMR waren akzeptabel, χ^2 (df), CFI und TLI galten als nicht akzeptabel. Der Trait-Persönlichkeitsfaktor ($.408 \leq \lambda \leq .622$, $p < .001$) und der Arena-Leistungsfaktor ($.279 \leq \lambda \leq .563$, $p < .01$) zeigten signifikant positive Faktorladungen. Bis auf die

Faktorladungen des blinden Fleck-Leistungsfaktors, die signifikant negativ waren, wiesen die weiteren Faktoren ausschließlich signifikant positive Faktorladungen auf. Die Korrelation zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor des Aspekts Fleiß und dem Arena-Leistungsfaktor des Arbeitsengagements war signifikant positiv ($\rho = .959, p < .001$) und vergleichbar mit der Korrelation des oben beschriebenen TRI-ABF-Modells.

Tabelle 38

Faktorladungen der explorativen TRI-ABF-Modelle für Gewissenhaftigkeit, Fleiß oder Ordentlichkeit und Arbeitsengagement

Kriterium: Arbeitsengagement	Prädiktor		
	Gewissenhaftigkeit ^b	Fleiß ^b	Ordentlichkeit ^a
Fit Indizes			
χ^2 (df)	182.094** (78)	149.439** (78)	165.519** (77)
χ^2 / df	2.335	1.912	2.150
RMSEA	.088**	.073*	.082**
SRMR	.163	.095	.116
CFI	.936	.942	.922
TLI	.914	.923	.894
Einordnung Interpretierbarkeit	Nicht akzeptabel	Nicht akzeptabel	Nicht akzeptabel
Faktoren			
Persönlichkeit-Trait			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.231	.622***	.397***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.078	.529***	.367***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	-.045	.578***	.461***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.346*	.423***	.687***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.099	.538***	.729***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	-.058	.491***	.761***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.348*	.408***	.792***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.100	.546***	.668***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	-.057	.522***	.675***
Leistung-Arena			
Selbst-Leistung Parcel o	-.607	.563***	.573***
Selbst-Leistung Parcel e	.317*	.331**	.235†
Fremd C-Leistung Parcel o	-.144†	.373***	.411***
Fremd C-Leistung Parcel e	.004	.304**	.270*
Fremd D-Leistung Parcel o	-.154†	.407***	.455***
Fremd D-Leistung Parcel e	.004	.279**	.251*
Persönlichkeit-Identität			
Selbst-Persönlichkeit Parcel 1	.867***	.528***	.676***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 2	.896***	.649***	.748***
Selbst-Persönlichkeit Parcel 3	.847***	.517***	.570***
Leistung-Fassade			
Selbst-Leistung Parcel o	.655***	.258**	.311**
Selbst-Leistung Parcel e	.948***	.944***	.972***
Persönlichkeit-Reputation			
Fremd-Faktor A	.642***	.526***	-.910***
Fremd-Faktor B	.642***	.526***	-.910***

Tabelle 38 (Fortsetzung)

Leistung-blinder Fleck			
Fremd-Faktor C	.463***	-.350**	.293†
Fremd-Faktor D	.463***	-.350**	.293†
Fremd-Faktor A			
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 1	.862***	.789***	.368***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 2	.924***	.640***	.685***
Fremd A-Persönlichkeit Parcel 3	.877***	.592**	-.274**
Fremd-Faktor B			
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 1	.937***	.913***	-.299**
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 2	.890***	.628***	.439***
Fremd B-Persönlichkeit Parcel 3	.881***	.583***	-.375***
Fremd-Faktor C			
Fremd C-Leistung Parcel o	.990***	.928***	.534***
Fremd C-Leistung Parcel e	.608***	.547***	.963***
Fremd-Faktor D			
Fremd D-Leistung Parcel o	.988***	.621***	.645***
Fremd D-Leistung Parcel e	.731***	.960***	.921***
Korrelationen			
Persönlichkeit-Trait & Leistung-Arena	.140	.959***	.269†
Persönlichkeit-Identität & Leistung-Fassade	.475***	.278*	.455***
Persönlichkeit-Reputation & Leistung-blinder Fleck	.744***	-.413	-.213
Persönlichkeit-Trait & Leistung-blinder Fleck	-.104	.188	.930†

Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende. Angegeben sind die standardisierten Faktorladungen. Selbst = Selbsteinschätzung Zielperson; Fremd = Fremdeinschätzung KollegIn; o = odd, e = even; Einordnung Interpretierbarkeit: Vorrangig = vorwiegend guter Modellfit (max. zwei akzeptable und keine nicht akzeptablen Fit-Indizes); Eingeschränkt = vorwiegend akzeptabler Modellfit (max. zwei nicht akzeptable Fit-Indizes); Nicht akzeptabel = nicht akzeptabler Modellfit. ^a3 Fehlervarianzen fixiert auf 0; ^b4 Fehlervarianzen fixiert auf 0.

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5.3.6 Prüfung Hypothesenset 6 (Fremd-Fremd- vs. Selbst-Fremd-Modelle)

5.3.6.1 Hypothesen 21a-22a. Die Ergebnisse sind in Tabelle 10 und Tabelle 11 dargestellt. In *Hypothese 21a* wurde postuliert, dass Neurotizismus in der Fremdeinschätzung einen höheren negativen Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten zeigt als Neurotizismus in der Selbsteinschätzung. Entgegen dieser Annahme zeigten das Selbst-Fremd-Modell ($\rho = .057$, $p = .860$) und das Fremd-Fremd-Modell ($\rho = -.139$, $p = .181$) keine signifikanten, negativen Korrelationen für Neurotizismus und Kooperationsverhalten. Somit musste *Hypothese 21a* verworfen werden.

In *Hypothese 22a* wurde angenommen, dass Volatilität in der Fremdeinschätzung einen höheren negativen Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten zeigt als Volatilität in der Selbsteinschätzung. Entgegen der Erwartung zeigten das Selbst-Fremd-

Modell ($\rho = .009, p = .977$) und das Fremd-Fremd-Modell ($\rho = -.984, p = .453$) keine signifikanten, negativen Korrelationen für Volatilität und Kooperationsverhalten. Damit musste *Hypothese 22a* abgelehnt werden.

5.3.6.2 Hypothesen 21b-22b. Die Ergebnisse finden sich in Tabelle 16 und in Tabelle 17. *Hypothese 21b* ging davon aus, dass Extraversion in der Fremdeinschätzung einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung zeigt als Extraversion in der Selbsteinschätzung. Zwar zeigte das Fremd-Fremd-Modell eine numerisch höhere Korrelation für Extraversion und unternehmerische Leistung ($\rho = .977, p < .001$) als das Selbst-Fremd-Modell ($\rho = .471, p < .001$). Allerdings wies das Fremd-Fremd-Modell wie in Abschnitt 5.3.2.2 beschrieben einen nicht akzeptablen Modellfit auf, während der Modellfit des Selbst-Fremd-Modells gut war. Daher konnte *Hypothese 21b* nicht unterstützt werden.

Hypothese 22b postulierte, dass soziale Potenz in der Fremdeinschätzung einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung zeigt als soziale Potenz in der Selbsteinschätzung. Dieser Annahme widersprechend, zeigte das Fremd-Fremd-Modell eine signifikant geringere Korrelation für soziale Potenz und unternehmerische Leistung als das Selbst-Fremd-Modell ($\rho = .526, p < .001$; $\rho = .693, p < .001$; $z = -2.466, p < .05$). Daher musste *Hypothese 22b* abgelehnt werden.

5.3.6.3 Hypothesen 21c-22c. Die Ergebnisse sind in Tabelle 22 und Tabelle 23 aufgeführt. In *Hypothese 21c* wurde angenommen, dass Offenheit für Erfahrungen in der Fremdeinschätzung einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung zeigt als Offenheit für Erfahrungen in der Selbsteinschätzung. Der Z-Test zeigte, dass die Korrelation zwischen Offenheit für Erfahrungen und karrierebezogener Leistung im Fremd-Fremd-Modell zwar numerisch, nicht aber signifikant höher war als im Selbst-Fremd-Modell ($\rho = .390, p < .001$; $\rho = .230, p < .05$; $z = 1.628, p = .104$). Somit konnte *Hypothese 21c* nicht bestätigt werden.

In *Hypothese 22c* wurde postuliert, dass Intellekt in der Fremdeinschätzung einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung zeigt als Intellekt in der Selbsteinschätzung. Der durchgeführte Z-Test ergab, dass die Korrelation zwischen Intellekt und karrierebezogener Leistung im Fremd-Fremd-Modell zwar numerisch, aber nicht signifikant höher war als im Selbst-Fremd-Modell ($\rho = .448, p < .001$; $\rho = .306, p < .01$; $z = 1.522, p = .128$). Damit konnte *Hypothese 22c* nicht bestätigt werden.

5.3.6.4 Hypothesen 21d-22d. Die genauen Ergebnisse sind in Tabelle 28 und Tabelle 29 aufgeführt. *Hypothese 21d* nahm an, dass Verträglichkeit in der Fremdeinschätzung einen höheren Zusammenhang mit dem Kooperationsverhalten zeigt als Verträglichkeit in der Selbsteinschätzung. Entgegen der Erwartung ergab das Selbst-Fremd-Modell eine signifikant positive Korrelation für Verträglichkeit und Kooperationsverhalten ($\rho = .644, p < .001$), während das Fremd-Fremd-Modell keine signifikante Korrelation zeigte ($\rho = .854, p = .454$). Daher musste *Hypothese 21d* abgelehnt werden.

Hypothese 22d postulierte, dass Höflichkeit in der Fremdeinschätzung einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten zeigt als Höflichkeit in der Selbsteinschätzung. Das Selbst-Fremd-Modell zeigte eine signifikant positive Korrelation für Höflichkeit und Kooperationsverhalten ($\rho = .638, p < .001$), wobei das Modell wie in Abschnitt 5.3.4.1 einen nicht akzeptablen Modellfit aufwies. Dahingegen zeigte das Fremd-Fremd-Modell keine signifikante Korrelation ($\rho = .163, p = .703$). Dies führte zur Ablehnung von *Hypothese 22d*.

5.3.6.5 Hypothesen 21e-22e. Die genauen Ergebnisse finden sich in Tabelle 34 und in Tabelle 35. In *Hypothese 21e* wurde angenommen, dass Gewissenhaftigkeit in der Fremdeinschätzung einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement zeigt als Gewissenhaftigkeit in der Selbsteinschätzung. Der Z-Test zeigte, dass das Fremd-Fremd-Modell eine signifikant höhere Korrelation für Gewissenhaftigkeit und Arbeitsengagement aufwies als das Selbst-Fremd-Modell ($\rho = .861, p < .001$; $\rho = .429, p < .01$; $z = 7.685, p < .001$). Somit konnte *Hypothese 21e* bestätigt werden.

In *Hypothese 22e* wurde postuliert, dass Fleiß in der Fremdeinschätzung einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement zeigt als Fleiß in der Selbsteinschätzung. Der Z-Test ergab, dass die Korrelation zwischen Fleiß und Arbeitsengagement im Fremd-Fremd-Modell signifikant höher ausfiel als im Selbst-Fremd-Modell ($\rho = .861, p < .001$; $\rho = .415, p < .01$; $z = 7.841, p < .001$). Damit konnte *Hypothese 22e* bestätigt werden.

5.3.7 Prüfung Hypothesenset 7 (TRI-Fremd- vs. Fremd-Fremd-Modelle)

5.3.7.1 Hypothesen 23a-24a. Die genauen Ergebnisse sind in Tabelle 11 und Tabelle 12 dargestellt. In *Hypothese 23a* wurde angenommen, dass Neurotizismus in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren negativen Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten zeigt als Neurotizismus in der Fremdeinschätzung. Entgegen der Erwartung zeigten das TRI-Fremd-Modell ($\rho = .220, p = .307$) wie auch

das Fremd-Fremd-Modell ($\rho = -.139, p = .181$) keine signifikanten Korrelationen zwischen Neurotizismus und Kooperationsverhalten. Somit musste *Hypothese 23a* abgelehnt werden.

In *Hypothese 24a* wurde postuliert, dass Volatilität in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren negativen Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten zeigt als Volatilität in der Fremdeinschätzung. Anders als angenommen, zeigten das TRI-Fremd-Modell ($\rho = .388, p < .10$) sowie das Fremd-Fremd-Modell ($\rho = -.984, p = .453$) keine signifikanten bzw. negativen Korrelationen zwischen Volatilität und Kooperationsverhalten. Daher musste *Hypothese 24a* verworfen werden.

5.3.7.2 Hypothesen 23b-24b. Tabelle 17 und Tabelle 18 zeigen die genauen Ergebnisse. *Hypothese 23b* ging davon aus, dass Extraversion in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung zeigt als Extraversion in der Fremdeinschätzung. Zwar zeigte das Fremd-Fremd-Modell eine signifikant positive Korrelation zwischen Extraversion und unternehmerischer Leistung ($\rho = .977, p < .001$). Allerdings sollte das Modell aufgrund des in Abschnitt 5.3.2.2 beschriebenen, nicht akzeptablen Modellfits nicht weiter interpretiert werden. Dahingegen wies das TRI-Fremd-Modell wie in Abschnitt 5.3.2.3 beschrieben einen guten Modellfit auf und die Korrelation zwischen Extraversion und unternehmerischer Leistung war signifikant positiv ($\rho = .521, p < .001$). Dies spricht für die Unterstützung der *Hypothese 23b*.

Hypothese 24b postulierte, dass soziale Potenz in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung zeigt als soziale Potenz in der Fremdeinschätzung. Der Z-Test zeigte, dass die Korrelation zwischen sozialer Potenz und unternehmerischer Leistung im TRI-Fremd-Modell zwar numerisch, aber nicht signifikant höher war als im Fremd-Fremd-Modell ($\rho = .577, p < .001$; $\rho = .526, p < .001$; $z = 0.672, p = .501$). Daher musste *Hypothese 24b* abgelehnt werden.

5.3.7.3 Hypothesen 23c-24c. Die Ergebnisse sind in Tabelle 23 und Tabelle 24 dargestellt. In *Hypothese 23c* wurde angenommen, dass Offenheit für Erfahrungen in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung zeigt als Offenheit für Erfahrungen in der Fremdeinschätzung. Die Korrelation zwischen Offenheit für Erfahrungen und karrierebezogener Leistung fiel im TRI-Fremd-Modell nicht signifikant höher aus, sondern war numerisch geringer

als im Fremd-Fremd-Modell ($\rho = .277, p < .05$; $\rho = .390, p < .001$; $z = -1.167, p = .243$). Dies führte zur Ablehnung von *Hypothese 23c*.

In *Hypothese 24c* wurde postuliert, dass Intellekt in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung zeigt als Intellekt in der Fremdeinschätzung. Die Korrelation zwischen Intellekt und karrierebezogener Leistung war im TRI-Fremd-Modell signifikant höher als im Fremd-Fremd-Modell ($\rho = .772, p < .001$; $\rho = .448, p < .001$; $z = 4.977, p < .001$). Somit konnte *Hypothese 24c* bestätigt werden.

5.3.7.4 Hypothesen 23d-24d. Die Ergebnisse zeigen Tabelle 29 und Tabelle 30. Laut *Hypothese 23d* sollte Verträglichkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten zeigen als Verträglichkeit in der Fremdeinschätzung. Verträglichkeit und Kooperationsverhalten zeigten im TRI-Fremd-Modell eine signifikant positive Korrelation ($\rho = .371, p < .05$), während die Korrelation im Fremd-Fremd-Modell nicht signifikant wurde ($\rho = .854, p = .454$). *Hypothese 23d* konnte somit unterstützt werden.

Laut *Hypothese 24d* sollte Höflichkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten zeigen als Höflichkeit in der Fremdeinschätzung. Da die Korrelation zwischen der Höflichkeit und dem Kooperationsverhalten weder im TRI-Fremd-Modell ($\rho = .284, p = .352$) noch im Fremd-Fremd-Modell ($\rho = .163, p = .703$) signifikant wurde, musste *Hypothese 24d* verworfen werden. Wenn auch nicht postuliert, zeigte der Aspekt Mitgefühl im TRI-Fremd-Modell dahingegen eine signifikant höhere Korrelation mit dem Kooperationsverhalten als im Fremd-Fremd-Modell ($\rho = .664, p < .05$; $\rho = .197, p < .05$; $z = 5.502, p < .001$).

5.3.7.5 Hypothesen 23e-24e. Die genauen Ergebnisse sind in Tabelle 35 und Tabelle 36 aufgeführt. In *Hypothese 23e* wurde angenommen, dass Gewissenhaftigkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement zeigt als Gewissenhaftigkeit in der Fremdeinschätzung. Entgegen dieser Annahme fiel die Korrelation zwischen Gewissenhaftigkeit und Arbeitsengagement im TRI-Fremd-Modell nicht signifikant aus ($\rho = .172, p = .249$), im Fremd-Fremd-Modell dagegen schon ($\rho = .861, p < .001$). Daher musste *Hypothese 23e* abgelehnt werden.

In *Hypothese 24e* wurde postuliert, dass Fleiß in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten

Arbeitsengagement zeigt als Fleiß in der Fremdeinschätzung. Entgegen der Erwartung fiel die Korrelation zwischen Fleiß und Arbeitsengagement im TRI-Fremd-Modell nicht höher aus, sondern war signifikant niedriger als im Fremd-Fremd-Modell ($\rho = .418, p < .05$; $\rho = .861, p < .001$; $z = -7.808, p < .001$). Damit konnte *Hypothese 24e* nicht bestätigt werden.

5.3.8 Prüfung Hypothesenset 8 (TRI-ABF- vs. TRI-Fremd-Modelle)

5.3.8.1 Hypothesen 25a-26a. Die genauen Ergebnisse finden sich in Tabelle 12 und Tabelle 13. *Hypothese 25a* nahm an, dass Neurotizismus in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren (negativen) Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Kooperationsverhaltens (Arena-Faktor) zeigt als mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten. Da weder das TRI-ABF-Modell ($\rho = -.025, p = .778$) noch das TRI-Fremd-Modell ($\rho = .220, p = .307$) eine signifikante Korrelation zwischen Neurotizismus und dem Kooperationsverhalten zeigten, musste die *Hypothese 25a* verworfen werden.

Hypothese 26a postulierte, dass Volatilität in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren (negativen) Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Kooperationsverhaltens (Arena-Faktor) zeigt als mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten. Die Korrelation zwischen Volatilität und Kooperationsverhalten wurde sowohl im TRI-ABF-Modell ($\rho = .021, p = .831$) als auch im TRI-Fremd-Modell ($\rho = .388, p < .10$) nicht signifikant negativ. Daher wurde *Hypothese 26a* abgelehnt.

5.3.8.2 Hypothesen 25b-26b. Die Ergebnisse sind in Tabelle 18 und in Tabelle 19 dargestellt. In *Hypothese 25b* wurde postuliert, dass Extraversion in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung der unternehmerischen Leistung (Arena-Faktor) zeigt als mit der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung. Dieser Erwartung entsprechend, war die Korrelation zwischen Extraversion und unternehmerischer Leistung im TRI-ABF-Modell signifikant höher als im TRI-Fremd-Modell ($\rho = .668, p < .001$; $\rho = .521, p < .001$; $z = 2.103, p < .05$). Somit konnte *Hypothese 25b* bestätigt werden.

In *Hypothese 26b* wurde angenommen, dass soziale Potenz in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung der unternehmerischen Leistung (Arena-Faktor) zeigt als mit der fremdbeurteilten unternehmerischen Leistung. Im TRI-ABF-Modell fiel die Korrelation zwischen

sozialer Potenz und unternehmerischer Leistung signifikant höher aus als im TRI-Fremd-Modell ($\rho = .799, p < .001$; $\rho = .577, p < .001$; $z = 4.013, p < .001$), was *Hypothese 26b* bestätigte.

5.3.8.3 Hypothesen 25c-26c. Tabelle 24 und Tabelle 25 zeigen die Ergebnisse. Wie in *Hypothese 25c* postuliert, sollte Offenheit für Erfahrungen in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung der karrierebezogenen Leistung (Arena-Faktor) zeigen als mit der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung. Das TRI-ABF-Modell ($\rho = .388, p < .001$) zeigte zwar numerisch eine höhere Korrelation zwischen Offenheit für Erfahrungen und karrierebezogener Leistung als das TRI-Fremd-Modell ($\rho = .277, p < .05$), der Unterschied war aber nicht signifikant ($z = 1.146, p = .252$). Somit musste *Hypothese 25c* verworfen werden.

Laut *Hypothese 26c* sollte Intellekt in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung der karrierebezogenen Leistung (Arena-Faktor) zeigen als mit der fremdbeurteilten karrierebezogenen Leistung. Die Korrelation zwischen Intellekt und karrierebezogener Leistung im TRI-ABF-Modell war signifikant niedriger als im TRI-Fremd-Modell ($\rho = .483, p < .001$; $\rho = .772, p < .001$; $z = -4.568, p < .001$). Daher musste *Hypothese 26c* abgelehnt werden.

5.3.8.4 Hypothesen 25d-26d. Die Ergebnisse sind in Tabelle 30 und Tabelle 31 aufgeführt. *Hypothese 25d* ging davon aus, dass Verträglichkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Kooperationsverhaltens (Arena-Faktor) zeigt als mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten. Entgegen dieser Annahme fiel die Korrelation zwischen Verträglichkeit und Kooperationsverhalten im TRI-ABF-Modell signifikant niedriger aus als im TRI-Fremd-Modell ($\rho = -.254, p = .380$; $\rho = .371, p < .05$; $z = -5.951, p < .001$). Damit konnte *Hypothese 25d* nicht bestätigt werden.

Hypothese 26d nahm an, dass Höflichkeit in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Kooperationsverhaltens (Arena-Faktor) zeigt als mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten. Da die Korrelation zwischen Höflichkeit und Kooperationsverhalten im TRI-ABF-Modell ($\rho = -.055, p = .609$) und im TRI-Fremd-Modell ($\rho = .284, p = .352$) nicht signifikant war, wurde *Hypothese 26d* verworfen.

5.3.8.5 Hypothesen 25e-26e. Die genauen Ergebnisse sind in Tabelle 36 und in Tabelle 37 dargestellt. *Hypothese 25e* postuliert, dass Gewissenhaftigkeit in der geteilten Selbst- und

Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Arbeitsengagements (Arena-Faktor) zeigt als mit dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement. Wie angenommen, zeigte sich eine signifikant höhere Korrelation zwischen Gewissenhaftigkeit und Arbeitsengagement im TRI-ABF-Modell gegenüber dem TRI-Fremd-Modell ($\rho = .429, p < .001$; $\rho = .172, p = .249$; $z = 2.612, p < .01$). Somit konnte *Hypothese 25e* bestätigt werden.

In *Hypothese 26e* wurde angenommen, dass Fleiß in der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung (Trait-Faktor) einen höheren Zusammenhang mit der geteilten Selbst- und Fremdbeurteilung des Arbeitsengagements (Arena-Faktor) zeigt als mit dem fremdbeurteilten Arbeitsengagement. Es zeigte sich eine signifikant höhere Korrelation zwischen Fleiß und Arbeitsengagement im TRI-ABF-Modell als im TRI-Fremd-Modell ($\rho = .965, p < .001$; $\rho = .418, p < .05$; $z = 14.377, p < .001$). Damit wurde *Hypothese 26e* bestätigt.

6 Diskussion

Da die meisten berufstätigen Erwachsenen einen großen Teil ihrer Zeit und Energie in Bezug auf Arbeitsaktivitäten investieren (Connelly & Hülshager, 2012), ist es im beruflichen Kontext oftmals relevant, wie Berufstätige von anderen Personen am Arbeitsplatz wahrgenommen werden. Zu Beginn dieser Arbeit wurde vor diesem Hintergrund die Frage gestellt, wie Eigenschaften wie souverän und selbstsicher zu wirken oder innerlich angespannt zu sein (also die Persönlichkeit) zum Beispiel mit dem zusätzlichen Arbeitseinsatz einer Person über den Feierabend hinaus (also der Leistung am Arbeitsplatz) zusammenhängen. In der bisherigen Forschung wurde dieser Fragestellung in zahlreichen Studien nachgegangen (siehe z. B. Barrick et al., 2001; Oh et al., 2011; Wihler et al., 2023), ist die Arbeitsleistung einer Person doch zentral für Organisationen wie auch für die Person selbst und die präzise Erfassung und Vorhersage damit hoch relevant (Sonntag & Frese, 2005; Viswesvaran & Ones, 2000). In diesem Kontext gilt das FFM der Persönlichkeit (Costa & McCrae, 1992b) als wichtige Strukturierung von Persönlichkeitsprädiktoren der Leistung am Arbeitsplatz (Judge et al., 2013). Nichtsdestotrotz zeigten sich zum Teil gemischte Befunde hinsichtlich der Stärke der Zusammenhänge, der Bedeutung der einzelnen Persönlichkeitsdimensionen sowie der Validität der untersuchten Beurteilungsquellen (z. B. Connelly & Ones, 2010; Sackett et al., 2022). Das Ziel der vorliegenden Arbeit war es daher, den Zusammenhang zwischen der Persönlichkeit und der Leistung am Arbeitsplatz anhand verschiedener Beurteilungsansätze und unter Berücksichtigung der FFM-Domänen, der Persönlichkeitsaspekte und korrespondierender Leistungskriterien zu untersuchen. Aber wie steht es denn nun um die Kriteriumsvalidität dieser Persönlichkeitsmerkmale im Zusammenhang mit der Leistung am Arbeitsplatz?

Tabelle 39 zeigt eine Zusammenfassung der Ergebnisse der ersten Forschungsfrage, Tabelle 40 eine Zusammenfassung der Hypothesenprüfung hinsichtlich der zweiten Forschungsfrage. Insgesamt konnte diese Arbeit an eine Reihe bisheriger Studien anknüpfen (z. B. Barrick et al., 2001; Oh et al., 2011) und die Kriteriumsvalidität des Zusammenhangs zwischen den FFM-Persönlichkeitsdimensionen und verschiedener Leistungskriterien aufzeigen. Gewissenhaftigkeit konnte als starker Prädiktor im Zusammenhang mit einem hohen Arbeitsengagement unterstützt werden, wie Tabelle 39 (Hypothesen 17a, b und d) zeigt (Wilmot & Ones, 2019). Zudem konnte gezeigt werden, dass Extraversion (Tabelle 39, Hypothesen 5a, c und d) und Offenheit für Erfahrungen (Tabelle 39, Hypothesen 9a-d) ebenfalls hohe Zusammenhänge mit der Leistung am Arbeitsplatz aufweisen, werden sie im Zusammenhang mit inhaltlich abgestimmten Leistungskriterien untersucht (hier mit der unternehmerischen bzw.

der karrierebezogenen Leistung). Überraschenderweise zeigte die Verträglichkeit gemischte Ergebnisse im Zusammenhang mit dem Kooperationsverhalten (Tabelle 39, Hypothesen 13a-d), während Neurotizismus keine signifikanten negativen Zusammenhänge mit diesem Leistungskriterium aufwies (Tabelle 39, Hypothesen 1a-d).

Zudem wurde die Kriteriumsvalidität der Persönlichkeit im Zusammenhang mit der Leistung am Arbeitsplatz anhand zweier Forschungsfragen untersucht. Hier konnte zum einen gezeigt werden, dass die jeweiligen korrespondierenden Aspekte der Persönlichkeit (DeYoung et al., 2007) überwiegend starke Zusammenhänge mit den entsprechenden Leistungskriterien aufweisen (teilweise wie postuliert stärker als die Persönlichkeitsdomänen). Dies gilt besonders für den Aspekt Fleiß der Gewissenhaftigkeit, wie auch für den Aspekt soziale Potenz (Extraversion) und den Aspekt Intellekt (Offenheit für Erfahrungen), sowie für den Aspekt Mitgefühl der Verträglichkeit (anders als postuliert nicht für Höflichkeit). Zum anderen lieferte das TRI-ABF-Modell (Wihler et al., 2023) wie erwartet eine überwiegend hohe Kriteriumsvalidität in der Erfassung der Zusammenhänge zwischen Persönlichkeit und Leistung, betrachtet man die Korrelationen zwischen den geteilten Selbst- und Fremdeinschätzungen unter gleichzeitiger Berücksichtigung der einzigartigen Wahrnehmungen der Persönlichkeit und der Leistung (sowie den Modellfit). Überraschend war, dass das Selbst-Fremd-Modell ebenfalls einen validen Beurteilungsansatz darstellte, teilweise (anders als erwartet) stärker als das Fremd-Fremd-Modell (Barrick et al., 2001; Connelly & Ones, 2010). Das TRI-Fremd-Modell (Connelly et al., 2022) zeigte hingegen gemischte Ergebnisse für die einzelnen Persönlichkeitsmerkmale und Leistungskriterien.

Im Folgenden soll zunächst eine theoretische Einordnung dieser Befunde erfolgen (Abschnitt 6.1), bevor mögliche praktische Implikationen erörtert werden (Abschnitt 6.2). Es folgt eine Einordnung der Stärken (Abschnitt 6.3) und Limitationen (Abschnitt 6.4) der Studie sowie ein Ausblick auf zukünftige Forschung (Abschnitt 6.5). Die Arbeit schließt mit einem allgemeinen Fazit ab (Abschnitt 6.6).

Tabelle 39*Zusammenfassung Hypothesenprüfung erste Forschungsfrage*

Hypothesenset 1: Neurotizismus, Höflichkeit und Kooperationsverhalten		
Negativer Zusammenhang Neurotizismus mit Kooperationsverhalten		
1a	Selbst-Fremd (siehe Tabelle 10)	-
1b	Fremd-Fremd (siehe Tabelle 11)	-
1c	TRI-Fremd (siehe Tabelle 12)	-
1d	TRI-ABF (siehe Tabelle 13)	-
Negativer Zusammenhang Volatilität mit Kooperationsverhalten		
2a	Selbst-Fremd (siehe Tabelle 10)	-
2b	Fremd-Fremd (siehe Tabelle 11)	-
2c	TRI-Fremd (siehe Tabelle 12)	-
2d	TRI-ABF (siehe Tabelle 13)	-
Stärkerer Zusammenhang zwischen Volatilität & Kooperationsverhalten als Rückzug & Kooperationsverhalten		
3a	Selbst-Fremd (siehe Tabelle 10 & Abschnitt 5.3.1.1)	-
3b	Fremd-Fremd (siehe Tabelle 11 & Abschnitt 5.3.1.2)	-
3c	TRI-Fremd (siehe Tabelle 12 & Abschnitt 5.3.1.3)	-
3d	TRI-ABF (siehe Tabelle 13 & Abschnitt 5.3.1.4)	-
Stärkerer Zusammenhang zwischen Volatilität & Kooperationsverhalten als Neurotizismus & Kooperationsverhalten		
4a	Selbst-Fremd (siehe Tabelle 10 & Abschnitt 5.3.1.1)	-
4b	Fremd-Fremd (siehe Tabelle 11 & Abschnitt 5.3.1.2)	-
4c	TRI-Fremd (siehe Tabelle 12 & Abschnitt 5.3.1.3)	-
4d	TRI-ABF (siehe Tabelle 13 & Abschnitt 5.3.1.4)	-
Hypothesenset 2: Extraversion, soziale Potenz und unternehmerische Leistung		
Positiver Zusammenhang Extraversion mit unternehmerischer Leistung		
5a	Selbst-Fremd (siehe Tabelle 16)	+
5b	Fremd-Fremd (siehe Tabelle 17)	-
5c	TRI-Fremd (siehe Tabelle 18)	+
5d	TRI-ABF (siehe Tabelle 19)	+
Positiver Zusammenhang soziale Potenz mit unternehmerischer Leistung		
6a	Selbst-Fremd (siehe Tabelle 16)	+
6b	Fremd-Fremd (siehe Tabelle 17)	+
6c	TRI-Fremd (siehe Tabelle 18)	+
6d	TRI-ABF (siehe Tabelle 19)	+
Stärkerer Zusammenhang zwischen sozialer Potenz & unternehmerischer Leistung als Enthusiasmus & unternehmerischer Leistung		
7a	Selbst-Fremd (siehe Tabelle 16 & Abschnitt 5.3.2.1)	+
7b	Fremd-Fremd (siehe Tabelle 17 & Abschnitt 5.3.2.2)	+
7c	TRI-Fremd (siehe Tabelle 18 & Abschnitt 5.3.2.3)	+
7d	TRI-ABF (siehe Tabelle 19 & Abschnitt 5.3.2.4)	+
Stärkerer Zusammenhang zwischen sozialer Potenz & unternehmerischer Leistung als Extraversion & unternehmerischer Leistung		
8a	Selbst-Fremd (siehe Tabelle 16 & Abschnitt 5.3.2.1)	+
8b	Fremd-Fremd (siehe Tabelle 17 & Abschnitt 5.3.2.2)	+
8c	TRI-Fremd (siehe Tabelle 18 & Abschnitt 5.3.2.3)	- (→)
8d	TRI-ABF (siehe Tabelle 19 & Abschnitt 5.3.2.4)	+
Hypothesenset 3: Offenheit für Erfahrungen, Intellekt und karrierebezogene Leistung		
Positiver Zusammenhang Offenheit für Erfahrungen mit karrierebezogener Leistung		
9a	Selbst-Fremd (siehe Tabelle 22)	+
9b	Fremd-Fremd (siehe Tabelle 23)	+
9c	TRI-Fremd (siehe Tabelle 24)	+
9d	TRI-ABF (siehe Tabelle 25)	+
Positiver Zusammenhang Intellekt mit karrierebezogener Leistung		
10a	Selbst-Fremd (siehe Tabelle 22)	+
10b	Fremd-Fremd (siehe Tabelle 23)	+
10c	TRI-Fremd (siehe Tabelle 24)	+
10d	TRI-ABF (siehe Tabelle 25)	+
Stärkerer Zusammenhang zwischen Intellekt & karrierebezogener Leistung als Offenheit für Ästhetik & karrierebezogener Leistung		
11a	Selbst-Fremd (siehe Tabelle 22 & Abschnitt 5.3.3.1)	- (→)
11b	Fremd-Fremd (siehe Tabelle 23 & Abschnitt 5.3.3.2)	- (→)
11c	TRI-Fremd (siehe Tabelle 24 & Abschnitt 5.3.3.3)	+
11d	TRI-ABF (siehe Tabelle 25 & Abschnitt 5.3.3.4)	+

Tabelle 39 (Fortsetzung)

Stärkerer Zusammenhang zwischen Intellekt & karrierebezogener Leistung als Offenheit für Erfahrungen & karrierebezogener Leistung		
12a	Selbst-Fremd (siehe Tabelle 22 & Abschnitt 5.3.3.1)	- (→)
12b	Fremd-Fremd (siehe Tabelle 23 & Abschnitt 5.3.3.2)	- (→)
12c	TRI-Fremd (siehe Tabelle 24 & Abschnitt 5.3.3.3)	+
12d	TRI-ABF (siehe Tabelle 25 & Abschnitt 5.3.3.4)	- (→)
<hr/>		
Hypothesenset 4: Verträglichkeit, Höflichkeit und Kooperationsverhalten		
Positiver Zusammenhang Verträglichkeit mit Kooperationsverhalten		
13a	Selbst-Fremd (siehe Tabelle 28)	+
13b	Fremd-Fremd (siehe Tabelle 29)	-
13c	TRI-Fremd (siehe Tabelle 30)	+
13d	TRI-ABF (siehe Tabelle 31)	-
Positiver Zusammenhang Höflichkeit mit Kooperationsverhalten		
14a	Selbst-Fremd (siehe Tabelle 28)	-
14b	Fremd-Fremd (siehe Tabelle 29)	-
14c	TRI-Fremd (siehe Tabelle 30)	-
14d	TRI-ABF (siehe Tabelle 31)	-
Stärkerer Zusammenhang zwischen Höflichkeit & Kooperationsverhalten als Mitgefühl & Kooperationsverhalten		
15a	Selbst-Fremd (siehe Tabelle 28 & Abschnitt 5.3.4.1)	-
15b	Fremd-Fremd (siehe Tabelle 29 & Abschnitt 5.3.4.2)	-
15c	TRI-Fremd (siehe Tabelle 30 & Abschnitt 5.3.4.3)	-
15d	TRI-ABF (siehe Tabelle 31 & Abschnitt 5.3.4.4)	-
Stärkerer Zusammenhang zwischen Höflichkeit & Kooperationsverhalten als Verträglichkeit & Kooperationsverhalten		
16a	Selbst-Fremd (siehe Tabelle 28 & Abschnitt 5.3.4.1)	-
16b	Fremd-Fremd (siehe Tabelle 29 & Abschnitt 5.3.4.2)	-
16c	TRI-Fremd (siehe Tabelle 30 & Abschnitt 5.3.4.3)	-
16d	TRI-ABF (siehe Tabelle 31 & Abschnitt 5.3.4.4)	-
<hr/>		
Hypothesenset 5: Gewissenhaftigkeit, Fleiß und Arbeitsengagement		
Positiver Zusammenhang Gewissenhaftigkeit mit Arbeitsengagement		
17a	Selbst-Fremd (siehe Tabelle 34)	+
17b	Fremd-Fremd (siehe Tabelle 35)	+
17c	TRI-Fremd (siehe Tabelle 36)	-
17d	TRI-ABF (siehe Tabelle 37)	+
Positiver Zusammenhang Fleiß mit Arbeitsengagement		
18a	Selbst-Fremd (siehe Tabelle 34)	+
18b	Fremd-Fremd (siehe Tabelle 35)	+
18c	TRI-Fremd (siehe Tabelle 36)	+
18d	TRI-ABF (siehe Tabelle 37)	+
Stärkerer Zusammenhang zwischen Fleiß & Arbeitsengagement als Ordentlichkeit & Arbeitsengagement		
19a	Selbst-Fremd (siehe Tabelle 34 & Abschnitt 5.3.5.1)	- (→)
19b	Fremd-Fremd (siehe Tabelle 35 & Abschnitt 5.3.5.2)	+
19c	TRI-Fremd (siehe Tabelle 36 & Abschnitt 5.3.5.3)	+
19d	TRI-ABF (siehe Tabelle 37 & Abschnitt 5.3.5.4)	+
Stärkerer Zusammenhang zwischen Fleiß & Arbeitsengagement als Gewissenhaftigkeit & Arbeitsengagement		
20a	Selbst-Fremd (siehe Tabelle 34 & Abschnitt 5.3.5.1)	-
20b	Fremd-Fremd (siehe Tabelle 35 & Abschnitt 5.3.5.2)	-
20c	TRI-Fremd (siehe Tabelle 36 & Abschnitt 5.3.5.3)	+
20d	TRI-ABF (siehe Tabelle 37 & Abschnitt 5.3.5.4)	+

Anmerkungen. + = Bestätigung der Hypothese, - = Ablehnung der Hypothese, (→) = numerisch stärker.

Tabelle 40*Zusammenfassung Hypothesenprüfung zweite Forschungsfrage*

Hypothesenset 6: Fremd-Fremd- vs. Selbst-Fremd-Modelle		
Stärkerer Zusammenhang zwischen Domäne (Fremd) & Leistungskriterium (Fremd) als Domäne (Selbst) & Leistungskriterium (Fremd)		
21a	Neurotizismus & Kooperationsverhalten (siehe Tabelle 9 & Abschnitt 5.3.6.1)	–
21b	Extraversion & unternehmerische Leistung (siehe Tabelle 15 & Abschnitt 5.3.6.2)	–
21c	Offenheit für Erfahrungen & karrierebezogene Leistung (siehe Tabelle 21 & Abschnitt 5.3.6.3)	– (→)
21d	Verträglichkeit & Kooperationsverhalten (siehe Tabelle 27 & Abschnitt 5.3.6.4)	–
21e	Gewissenhaftigkeit & Arbeitsengagement (siehe Tabelle 33 & Abschnitt 5.3.6.5)	+
Stärkerer Zusammenhang zwischen Aspekt (Fremd) & Leistungskriterium (Fremd) als Aspekt (Selbst) & Leistungskriterium (Fremd)		
22a	Volatilität & Kooperationsverhalten (siehe Tabelle 9 & Abschnitt 5.3.6.1)	–
22b	Soziale Potenz & unternehmerische Leistung (siehe Tabelle 15 & Abschnitt 5.3.6.2)	–
22c	Intellekt & karrierebezogene Leistung (siehe Tabelle 21 & Abschnitt 5.3.6.3)	– (→)
22d	Höflichkeit & Kooperationsverhalten (siehe Tabelle 27 & Abschnitt 5.3.6.4)	–
22e	Fleiß & Arbeitsengagement (siehe Tabelle 33 & Abschnitt 5.3.6.5)	+
Hypothesenset 7: TRI-Fremd- vs. Fremd-Fremd-Modelle		
Stärkerer Zusammenhang zwischen Domäne (TRI) & Leistungskriterium (Fremd) als Domäne (Fremd) & Leistungskriterium (Fremd)		
23a	Neurotizismus & Kooperationsverhalten (siehe Tabelle 9 & Abschnitt 5.3.7.1)	–
23b	Extraversion & unternehmerische Leistung (siehe Tabelle 15 & Abschnitt 5.3.7.2)	+
23c	Offenheit für Erfahrungen & karrierebezogene Leistung (siehe Tabelle 21 & Abschnitt 5.3.7.3)	–
23d	Verträglichkeit & Kooperationsverhalten (siehe Tabelle 27 & Abschnitt 5.3.7.4)	+
23e	Gewissenhaftigkeit & Arbeitsengagement (siehe Tabelle 33 & Abschnitt 5.3.7.5)	–
Stärkerer Zusammenhang zwischen Aspekt (TRI) & Leistungskriterium (Fremd) als Aspekt (Fremd) & Leistungskriterium (Fremd)		
24a	Volatilität & Kooperationsverhalten (siehe Tabelle 9 & Abschnitt 5.3.7.1)	–
24b	Soziale Potenz & unternehmerische Leistung (siehe Tabelle 15 & Abschnitt 5.3.7.2)	– (→)
24c	Intellekt & karrierebezogene Leistung (siehe Tabelle 21 & Abschnitt 5.3.7.3)	+
24d	Höflichkeit & Kooperationsverhalten (siehe Tabelle 27 & Abschnitt 5.3.7.4)	–
24e	Fleiß & Arbeitsengagement (siehe Tabelle 33 & Abschnitt 5.3.7.5)	–
Hypothesenset 8: TRI-ABF- vs. TRI-Fremd-Modelle		
Stärkerer Zusammenhang zwischen Domäne (TRI) & Leistungskriterium (ABF) als Domäne (TRI) & Leistungskriterium (Fremd)		
25a	Neurotizismus & Kooperationsverhalten (siehe Tabelle 9 & Abschnitt 5.3.8.1)	–
25b	Extraversion & unternehmerische Leistung (siehe Tabelle 15 & Abschnitt 5.3.8.2)	+
25c	Offenheit für Erfahrungen & karrierebezogene Leistung (siehe Tabelle 21 & Abschnitt 5.3.8.3)	– (→)
25d	Verträglichkeit & Kooperationsverhalten (siehe Tabelle 27 & Abschnitt 5.3.8.4)	–
25e	Gewissenhaftigkeit & Arbeitsengagement (siehe Tabelle 33 & Abschnitt 5.3.8.5)	+
Stärkerer Zusammenhang zwischen Aspekt (TRI) & Leistungskriterium (ABF) als Aspekt (TRI) & Leistungskriterium (Fremd)		
26a	Volatilität & Kooperationsverhalten (siehe Tabelle 9 & Abschnitt 5.3.8.1)	–
26b	Soziale Potenz & unternehmerische Leistung (siehe Tabelle 15 & Abschnitt 5.3.8.2)	+
26c	Intellekt & karrierebezogene Leistung (siehe Tabelle 21 & Abschnitt 5.3.8.3)	–
26d	Höflichkeit & Kooperationsverhalten (siehe Tabelle 27 & Abschnitt 5.3.8.4)	–
26e	Fleiß & Arbeitsengagement (siehe Tabelle 33 & Abschnitt 5.3.8.5)	+

Anmerkungen. + = Bestätigung der Hypothese, – = Ablehnung der Hypothese, (→) = numerisch stärker.

6.1 Theoretische Einordnung

Was tragen die vorliegenden Ergebnisse zur Kriteriumsvalidität der Persönlichkeit im Zusammenhang mit der Leistung am Arbeitsplatz bei? Nachfolgend sollen die Ergebnisse dieser Arbeit theoretisch und empirisch eingeordnet sowie diskutiert werden. Dazu wird zunächst die Bedeutung der FFM-Dimensionen im Zusammenhang mit der Leistung am Arbeitsplatz diskutiert (Abschnitt 6.1.1). Anschließend wird das Prinzip der Konstruktkorrespondenz für die Untersuchung der Persönlichkeitsaspekte im Zusammenhang mit spezifischen Leistungskriterien vor dem Hintergrund der Ergebnisse erörtert (Abschnitt 6.1.2). Schließlich wird die Untersuchung der klassischen sowie der übereinstimmenden und einzigartigen Selbst- und Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit und der Leistung eingeordnet (Abschnitt 6.1.3).

6.1.1 Bedeutung des FFM der Persönlichkeit für die Leistung am Arbeitsplatz

Die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Persönlichkeitstraits und Arbeitsleistung stellt möglicherweise die intensivste Anwendung der Persönlichkeitsforschung im organisationalen Kontext dar (Judge et al., 2008). Somit beschreibt eine lange Forschungshistorie das FFM als Strukturierung von Persönlichkeitsprädiktoren verschiedener Leistungskriterien (Barrick et al., 2001; Judge et al., 2013). Auch die vorliegende Arbeit untermauert alles in allem die Kriteriumsvalidität der Persönlichkeitsprädiktoren des FFM im Zusammenhang mit der Leistung. Nichtsdestotrotz zeigten sich auch hier gemischte Befunde hinsichtlich der Bedeutung der einzelnen Persönlichkeitsdimensionen.

6.1.1.1 Einordnung Neurotizismus. So ergaben sich in der Untersuchung des Neurotizismus entgegen der Erwartung keine signifikanten negativen Zusammenhänge mit dem hier betrachteten Leistungskriterium des Kooperationsverhaltens (Hypothesenset 1, Hypothesen 1a-d). Daher wurden als Post-hoc-Analysen neue, angepasste TRI-ABF-Modelle für den Neurotizismus wie auch für die Aspekte Volatilität und Rückzug mit dem Kooperationsverhalten berechnet. Dabei wurde das erste Post-hoc-TRI-ABF-Modell ohne den Zusammenhang zwischen dem Trait-Faktor der Persönlichkeit und dem blinden Fleck-Faktor der Leistung modelliert. Im zweiten Post-hoc-TRI-ABF-Modell wurden zusätzlich Pfade des Identitäts-Faktors sowie des Reputations-Faktors der Persönlichkeit auf den Arena-Faktor der Leistung modelliert. In einem dritten Post-hoc-TRI-ABF-Modell wurde dieses ohne den Fassade-Faktor der Leistung modelliert, wobei der Identitäts-Faktor der Persönlichkeit mit dem Arena-Faktor der Leistung korrelierte. In allen drei Varianten blieb es sowohl für Neurotizismus als auch für die Aspekte Volatilität und Rückzug dabei, dass sämtliche Korrelationen mit dem

Kooperationsverhalten nicht signifikant waren. Dies ist vor dem Hintergrund der empirischen Befundlage überraschend. Demnach gilt Neurotizismus (bzw. umgepolte emotionale Stabilität) in der Selbsteinschätzung als einer der konsistentesten Prädiktoren der Gesamtarbeitsleistung (Barrick et al., 2001), zeigte fremdeingeschätzt noch höhere Validitätskoeffizienten (Connelly & Ones, 2010; Oh et al., 2011) und wurde von Wihler et al. (2023) auch im TRI-ABF-Modell im Zusammenhang mit Kooperationsverhalten bestätigt. Da prosoziale Interaktionen mit anderen Personen einen wesentlichen Bestandteil der emotionalen Stabilität darstellen und umgekehrt Personen mit einer hohen Neurotizismus-Ausprägung eher Schwierigkeiten in der Interaktion mit anderen erleben, wurde das Kooperationsverhalten als spezifisches Leistungskriterium untersucht (Borman & Motowidlo, 1993; Chiaburu et al., 2011; R. Hogan & Shelton, 1998; Mount et al., 1998). Die in dieser Arbeit nicht signifikanten Ergebnisse widersprechen bisherigen Studien, die einen Zusammenhang zwischen Neurotizismus und Kooperationsverhalten unterstützen (Chiaburu et al., 2011; Connelly et al., 2022; J. Hogan et al., 1998; J. Hogan & Holland, 2003; Hurtz & Donovan, 2000; Wihler et al., 2023). Demnach scheint es einer neurotizistischen Person, die sich unsicher und ängstlich fühlt sowie schnell Überforderung und Unzufriedenheit empfindet, anders als angenommen nicht schlechter (wenn auch nicht besser) zu gelingen, ihre Kolleginnen und Kollegen freiwillig bei deren Arbeitsaufgaben zu unterstützen oder die Zusammenarbeit im Team zu verbessern (Ostendorf & Angleitner, 2004; Van Scotter & Motowidlo, 1996). Was könnten mögliche Gründe dafür sein?

Zunächst wäre es denkbar, dass möglicherweise methodische Einschränkungen vorliegen. So wies die Skala des Kooperationsverhaltens in der Selbstbeurteilung ein Cronbachs Alpha von $\alpha = .65$ auf und lag damit gemäß Cortina (1993) unter dem Mindestwert von $\alpha = .70$. Die internen Konsistenzen der beiden Fremdbeurteilungs-Skalen waren mit $\alpha = .77$ (C) und $\alpha = .83$ (D) etwas höher. Da Cronbachs Alpha auch von der Anzahl der Items abhängt und die Skala von Ferris et al. (2001) lediglich aus fünf Items besteht, könnte dies möglicherweise einen Einfluss auf die niedrigen internen Konsistenzen gehabt haben (Cortina, 1993). In anderen Studien, in denen diese Skala zur Erfassung des Kooperationsverhaltens verwendet wurde, lag Cronbachs Alpha in einem ähnlichen, wenn auch etwas höheren Bereich (z. B. Blickle et al., 2011; Wihler et al., 2023). Allerdings wurde die Verträglichkeit in dieser Arbeit im Zusammenhang mit derselben Skala des Kooperationsverhaltens erfolgreicher untersucht, was gegen einen gravierenden Einfluss der niedrigeren Reliabilität spricht. Dagegen spricht auch, dass die Skala in den genannten Studien erfolgreich eingesetzt werden konnte und

andere kürzere, in dieser Arbeit genutzte Skalen eine zufriedenstellende interne Konsistenz aufweisen (siehe karrierebezogene Leistung).

Betrachtet man die deskriptiven Statistiken fällt auf, dass die Neurotizismus-Ausprägung der Zielpersonen im Mittel in einem mittleren Bereich lag, wobei die Selbsteinschätzung etwas höher ausfiel ($M = 2.70$, $SD = 0.46$ für die Selbsteinschätzung; $M = 2.48$, $SD = 0.39$ für Fremdeinschätzung A; $M = 2.50$, $SD = 0.38$ für Fremdeinschätzung B auf einer fünfstufigen Skala). Die durchschnittliche Beurteilung des Kooperationsverhaltens fiel relativ hoch aus, mit etwas höheren Fremdbeurteilungen ($M = 3.92$, $SD = 0.47$ für die Selbstbeurteilung; $M = 4.28$, $SD = 0.52$ für Fremdeinschätzung A; $M = 4.26$, $SD = 0.57$ für Fremdeinschätzung B auf einer fünfstufigen Skala). Damit könnte möglicherweise eine Varianzeinschränkung vorliegen, die das Auffinden signifikanter Effekte erschwert haben könnte. So fallen die Standardabweichungen beispielsweise etwas niedriger aus als bei Wihler et al. (2023). Dagegen spricht jedoch, dass eine Inspektion der graphischen Verteilungen sowie der Schiefe und Kurtosis nicht auf eine Varianzeinschränkung hindeutet (siehe Abschnitt 6.4 und B Anhang zu den Verteilungseigenschaften der relevanten Variablen).

Auffällig ist, dass die Neurotizismus-Modelle zwar einen überwiegend guten bis eingeschränkt-akzeptablen Modellfit aufwiesen. Allerdings mussten in Bezug auf das TRI-Fremd-Modell und das TRI-ABF-Modell die Modellrestriktionen angepasst werden, da die Modelle sonst nicht identifizierbar waren (was sich zum Teil vermutlich positiv auf den Modellfit ausgewirkt hat). So wurde unter anderem die Gleichsetzung der Fremdratings für die Persönlichkeitseinschätzung aufgehoben (siehe Abschnitt 5.3.1): Während das Rückzugsverhalten einer Zielperson möglicherweise für beide Kolleginnen und Kollegen ähnlich beobachtbar sein könnte (indem beide direkt wahrnehmen, dass sich die Zielperson zurückzieht), könnten die verschiedenen Beobachterinnen und Beobachter die Neurotizismus- und Volatilitätsausprägung einer Zielperson möglicherweise eher über die Kombination ihrer eigenen Wahrnehmungen mit den Erzählungen anderer Personen bestimmen (z. B. Klatsch und Tratsch darüber, wie launig und gereizt die Person in einer bestimmten Situation reagiert hat). Auch die Beurteilerübereinstimmung für Rückzug fiel etwas höher aus als für Volatilität ($ICC(1, 1) = .43$, $ICC(1, k) = .60$, $r_{wg} = .95$ für Rückzug; $ICC(1, 1) = .37$, $ICC(1, k) = .54$, $r_{wg} = .93$ für Volatilität; siehe Abschnitt 4.1.1). Da die verschiedenen Beobachterinnen und Beobachter somit eventuell eine unterschiedliche Qualität an Informationen über die Neurotizismus- und Volatilitätsausprägung einer Zielperson zur Verfügung stehen haben, wurde die Gleichsetzung der Fremdratings hier aufgehoben, um das Modell identifizieren zu können. Gegen diese

Annahme spricht allerdings, dass DeYoung et al. (2007) vielmehr Volatilität als den nach außen gerichteten Aspekt beschreiben, während Rückzug eher den nach innen gerichteten Aspekt darstellen soll.

Betrachtet man die Korrelationen zwischen den Neurotizismus-Einschätzungen und den Beurteilungen des Kooperationsverhaltens (Tabelle 3, Abschnitt 5.1) fällt auf, dass diese mit einer Ausnahme (zwischen den Fremdratings A und D) nicht signifikant (negativ) ausfallen. Selbst die Selbsteinschätzungen korrelieren trotz identischer Beurteilungsquelle (und somit einer potenziell auftretenden Common Method-Varianz) nicht signifikant miteinander. Dies spricht eher gegen das Argument, dass möglicherweise Modelleinschränkungen in den Strukturgleichungsmodellen die nicht signifikanten Ergebnisse beeinflusst haben könnten.

Daher wäre es möglich, dass es sich beim Kooperationsverhalten doch nicht um das passende Kriterium im Zusammenhang mit Neurotizismus handelt. Da Personen mit einer hohen Neurotizismus-Ausprägung eine geringe Stresstoleranz aufweisen und zu Depressivität neigen, könnte es ihnen grundsätzlich schwerer fallen, ihre Arbeitsaufgaben erfolgreich zu bewältigen. Damit übereinstimmend konnten Judge et al. (2013) bereits einen signifikant negativen Zusammenhang mit der aufgabenbezogenen Leistung aufzeigen. Zudem argumentieren Barrick et al. (2001), dass feindselig aufzutreten und unsicher zu sein vermutlich grundsätzlich wenig hilfreich dabei ist, erfolgreiche Arbeit zu leisten, und bestätigten einen Zusammenhang mit der Gesamtarbeitsleistung. Gleichwohl spricht die aufgeführte theoretische und empirische Befundlage gegen dieses Argument (z. B. Chiaburu et al., 2011; Wihler et al., 2023). So zeigte sich bei Wihler et al. (2023) ein deutlich höherer Zusammenhang zwischen Neurotizismus und Kooperationsverhalten als bei Barrick et al. (2001) sowie Judge et al. (2013) für die allgemeine bzw. aufgabenbezogene Arbeitsleistung.

6.1.1.2 Einordnung Extraversion. Die Extraversion wurde in der vorliegenden Arbeit im Zusammenhang mit der unternehmerischen Leistung untersucht (Hypothesenset 2, Hypothese 2a-d). Über alle Modelle hinweg zeigten sich signifikant positive Korrelationen, die zwischen $\rho = .471$ und $\rho = .774$ ($p < .001$) lagen. Lediglich das Fremd-Fremd-Modell wies einen nicht akzeptablen Modellfit auf, weshalb die signifikant positive Korrelation nicht interpretiert werden sollte. Die Ergebnisse entsprechen früheren Studien, die einen signifikanten Zusammenhang zwischen Extraversion und Kriterien der unternehmerischen Leistung unterstützen (Barrick et al., 2001; Hurtz & Donovan, 2000; Wihler et al., 2023). Damit kann gezeigt werden, dass sich Eigenschaften, die mit einer hohen Ausprägung der Extraversion einhergehen, positiv auf unternehmerische Arbeitstätigkeiten wie andere zu beeinflussen, zu überzeugen,

zu kommunizieren und zu verhandeln auswirken (Gansen-Ammann et al., 2019). Dies unterstreicht die Bedeutung des Arguments, Persönlichkeitsprädiktoren mit inhaltlich abgestimmten Leistungskriterien zu untersuchen (J. Hogan & Holland, 2003; Judge et al., 2013): In dieser Arbeit konnten die Validitätskoeffizienten bisheriger Studien teilweise deutlich übertroffen werden, die Extraversion als Selbst- oder Fremdeinschätzung im Zusammenhang mit der Gesamtarbeitsleistung untersucht haben (Barrick et al., 2001; Connelly et al., 2022; Connelly & Ones, 2010). Besonders hinsichtlich des TRI-ABF-Modells können die Ergebnisse von Wihler et al. (2023) damit untermauert werden.

Überraschend war, dass das Fremd-Fremd-Modell als einziges Modell der Extraversion einen nicht akzeptablen Modellfit aufwies und somit nicht interpretierbar war. Da Extraversion zu den Persönlichkeitseigenschaften zählt, die external durch Verhalten ausgedrückt werden, sollte sie eine hohe Sichtbarkeit aufweisen und somit gut beobachtbar für die Kolleginnen und Kollegen sein (Connelly & Ones, 2010; John & Robins, 1993; Vazire, 2010). Nichtsdestotrotz handelte es sich auch in der Studie von Connelly und Ones (2010) um die einzige FFM-Dimension, die in der Fremdeinschätzung nicht deutlich besser ausfiel als in der Selbsteinschätzung. Des Weiteren soll angemerkt werden, dass der Reputations-Faktor im TRI-ABF-Modell ungenügend signifikant positive Faktorladungen aufwies und nicht mit dem blinden Fleck-Faktor korrelierte. Dies steht im Einklang mit dem Befund von McAbee und Connelly (2016), dass Extraversion aufgrund der hohen Sichtbarkeit weniger spezifische Eindrücke und mehr geteilte Wahrnehmungen aufweist und somit mehr Varianz im Trait-Faktor aufklären sollte.

6.1.1.3 Einordnung Offenheit für Erfahrungen. Hinsichtlich des Zusammenhangs der Offenheit für Erfahrungen mit der karrierebezogenen Leistung (Hypothesenset 3, Hypothesen 9a-d) zeigten sich über alle Modelle hinweg signifikant positive Korrelationen in Höhe von $\rho = .230$ bis $\rho = .432$. Obwohl die Offenheit für Erfahrungen eigentlich als Trait mit geringerer Sichtbarkeit gilt (Connelly & Ones, 2010; Pytlik Zillig et al., 2002), zeigten sich die Zusammenhänge sowohl für die Selbst- als auch Fremdbeurteilungen. Vor dem Hintergrund, dass sich bislang eine teilweise schwache kriteriumsbezogene Validität zeigte und die Offenheit für Erfahrungen zumindest in Verbindung mit der Gesamtarbeitsleistung geringere Zusammenhänge aufweist, ist dieses Ergebnis besonders hervorzuheben (Barrick et al., 2001; Griffin & Hesketh, 2004). Zudem zeigte sich der Zusammenhang unabhängig von der Art (sowie der kognitiven Komplexität und dem sensorischen Erfahrungsreichtum) des Berufes, die in diesem Zusammenhang oftmals als Einflussfaktoren beschrieben werden (Anni et al.,

2025; Connelly et al., 2018). Somit kann angenommen werden, dass Personen mit einer hohen Offenheit für Erfahrungen eher bereit sind sich selbst weiterzubilden, interessiert an neuen Karrieremöglichkeiten sind und damit in ihrer Karriere vorankommen, was sich in einer besseren Bewertung ihrer karrierebezogenen Leistung widerspiegelt (Barrick et al., 2001; Ostendorf & Angleitner, 2004; Welbourne et al., 1998). Dies steht im Einklang mit bisherigen Befunden, in denen bereits Assoziationen zwischen einer hohen Offenheit für Erfahrungen und der Leistung in Weiterbildungen sowie der Aneignung von tätigkeitsbezogenem Wissen aufgezeigt werden konnten (Barrick et al., 2001; J. Hogan & Holland, 2003). Zudem können die Ergebnisse von Wihler et al. (2023) gestützt werden, die den Zusammenhang anhand des TRI-ABF-Modells bereits mit sich überschneidenden Fremdratings untersucht haben.

6.1.1.4 Einordnung Verträglichkeit. In Bezug auf die Verträglichkeit ergaben sich in der Untersuchung mit dem Kooperationsverhalten gemischte Ergebnisse (Hypothesenset 4, Hypothesen 13a-d). So zeigten sich im Selbst-Fremd-Modell und im TRI-Fremd-Modell (sowie im explorativen TRI-ABF-Modell zweiter Ordnung) signifikant positive Korrelationen, während das Fremd-Fremd-Modell und das TRI-ABF-Modell nicht interpretierbare Leistungsfaktoren (aufgrund nicht signifikanter Faktorladungen) und keine signifikanten Korrelationen aufwiesen. Die Annahme, dass verträgliche Personen eine bessere Bewertung des Kooperationsverhaltens erhalten, da sie sich besonders prosozial verhalten, nach zwischenmenschlichen Interaktionen und der Kooperation mit anderen streben sowie hilfsbereit und unterstützend sind (Chiaburu et al., 2011; Connelly et al., 2018; Ilies et al., 2009; Ostendorf & Angleitner, 2004; Van Scotter & Motowidlo, 1996), kann somit lediglich hinsichtlich der selbsteingeschätzten Verträglichkeit (Selbst-Fremd-Modell) sowie der geteilten Selbst- und Fremdeinschätzung der Verträglichkeit (TRI-Fremd-Modell) im Zusammenhang mit dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten bestätigt werden. Damit stehen die Ergebnisse nur teilweise im Einklang mit bisherigen Studien, die auf einen Zusammenhang der Verträglichkeit mit dem Kooperationsverhalten hindeuten (Barrick et al., 2001; Chiaburu et al., 2011; J. Hogan & Holland, 2003; Hurtz & Donovan, 2000; Ilies et al., 2009; Judge et al., 2013; Wihler et al., 2023). Wihler et al. (2023) verwendeten das TRI-ABF-Modell und berichteten im Gegensatz zu dieser Arbeit einen signifikant positiven Zusammenhang, wobei alle Faktorladungen auf dem Arena-Leistungsfaktor signifikant waren. Daher ist denkbar, dass die nicht interpretierbaren Leistungsfaktoren zur Ablehnung der entsprechenden Hypothesen beigetragen haben. Hier kann auf die niedrigeren internen Konsistenzen sowie eine potenzielle

Varianzeinschränkung des Kooperationsverhaltens hingewiesen werden, die im Rahmen der Einordnung der Neurotizismus-Ergebnisse bereits ausgeführt wurden (Abschnitt 6.1.1.1).

6.1.1.5 Einordnung Gewissenhaftigkeit. Zuletzt konnte die Gewissenhaftigkeit als starker Prädiktor im Kontext der Arbeitsleistung, genauer im Zusammenhang mit einem hohen Arbeitsengagement, bestätigt werden (Van Scotter & Motowidlo, 1996; Wilmot & Ones, 2019). Die Korrelation zwischen der Gewissenhaftigkeit und dem Arbeitsengagement (Hypothesenset 5, Hypothesen 17a-d) war in den Selbst-Fremd-, Fremd-Fremd- und TRI-ABF-Modellen wie erwartet signifikant positiv und lag zwischen $\rho = .429$ und $\rho = .861$. Lediglich das TRI-Fremd-Modell (sowie das explorative TRI-ABF-Modell zweiter Ordnung) zeigten einen nicht akzeptablen Modellfit und keine signifikante Korrelation. Frühere Befunde zur Gesamtarbeitsleistung (Barrick et al., 2001; Connelly & Ones, 2010; Oh et al., 2011) erweiternd, konnte insgesamt aufgezeigt werden, dass die Gewissenhaftigkeit im Zusammenhang mit dem Arbeitsengagement als motivationaler Aspekt der kontextuellen Leistung steht (Barrick & Mount, 2012; Chiaburu et al., 2011; Ilies et al., 2009). Dies bestätigt frühere Studien, die ebenfalls einen Zusammenhang zwischen der Gewissenhaftigkeit und dem Arbeitsengagement nahelegen (Chiaburu et al., 2011; J. Hogan & Holland, 2003; Ilies et al., 2009; Van Scotter & Motowidlo, 1996). Während Wihler et al. (2023) einen einseitig signifikanten Zusammenhang zwischen dem Trait- und dem Arena-Faktor berichteten, zeigte sich hier ein signifikant positiver Zusammenhang im TRI-ABF-Modell. Im Fremd-Fremd-Modell lag die Korrelation über den meta-analytisch berichteten Validitätskoeffizienten für die Gesamtarbeitsleistung (Barrick et al., 2001; Connelly & Ones, 2010; Oh et al., 2011). Dies betont den Mehrwert, Persönlichkeitsprädiktoren mit inhaltlich passenden Leistungskriterien zu untersuchen (J. Hogan & Holland, 2003; Judge et al., 2013). Damit sollte eine gewissenhafte Person, die als zielstrebig, fleißig und pflichtbewusst beschrieben wird (Ostendorf & Angleitner, 2004), besonders hart arbeiten, um die eigenen Arbeitsaufgaben erfolgreich zu bewältigen, freiwillig zusätzliche Arbeitsaufgaben übernehmen und bei Arbeitsproblemen beharrlich zu bleiben (Borman & Motowidlo, 1997; Van Scotter & Motowidlo, 1996). Dieses Leistungsstreben scheint den Ergebnissen dieser Arbeit zufolge mit einer besseren Bewertung des Arbeitsengagements einherzugehen (Digman & Takemoto-Chock, 1981; Penney et al., 2011).

Dabei wies das Fremd-Fremd-Modell wie beschrieben die höchste Korrelation über die Gewissenhaftigkeitsmodelle hinweg auf. Damit scheint vor allem die Fremdwahrnehmung relevant zu sein: Wie schätzen die Kolleginnen und Kollegen die Gewissenhaftigkeit und das Arbeitsengagement der zu beurteilenden Person ein? Dies steht im Einklang mit bisherigen

Befunden, die Gewissenhaftigkeit als Trait mit hoher Sichtbarkeit und hohem sozialen Wert beschreiben, was für eine Fremdeinschätzung spricht (John & Robins, 1993; McAbee & Connelly, 2016; Vazire, 2010). Wenngleich das TRI-Fremd-Modell aufgrund des nicht akzeptablen Modellfits nicht interpretiert werden sollte, zeigte sich diese Annahme unterstützend eine signifikant positive Korrelation für den Reputation-Persönlichkeitsfaktor mit dem Fremd-Leistungsfaktor ($\rho = .883, p < .001$), nicht aber für den Trait-Persönlichkeitsfaktor.

Darüber hinaus zeigte sich konsistent mit den Ergebnissen von Wihler et al. (2023), dass die Korrelation zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor der Gewissenhaftigkeit und dem blinden Fleck-Leistungsfaktor des Arbeitsengagements signifikant höher ausfiel als zwischen dem Trait-Persönlichkeitsfaktor und dem Arena-Leistungsfaktor ($\rho = .607, p < .05$; $\rho = .429, p < .001$; $z = 2.250, p < .05$). Wihler et al. (2023) argumentieren, dass reine Fremdbeurteilungen für manche Leistungskriterien nützlicher sein könnten als die Kombination von Selbst- und Fremdbeurteilungen. Speziell für das Arbeitsengagement als freiwilliger, motivationaler Leistungsaspekt könnte die Selbstwahrnehmung selbstwertdienlichen Verzerrungen unterliegen, was gegen einen Vorteil der generellen Anwendung geteilter Leistungsinformationen sprechen könnte (Hoffman et al., 2010; R. Hogan & Shelton, 1998; Wihler et al., 2023).

Nichtsdestotrotz sollte noch angemerkt werden, dass die Skala des Arbeitsengagements in der Selbstbeurteilung ein Cronbachs Alpha von $\alpha = .56$ aufwies und damit gemäß Cortina (1993) unter dem Mindestwert von $\alpha = .70$ lag. Die internen Konsistenzen der beiden Fremdbeurteilungs-Skalen lagen mit $\alpha = .73$ (C) und $\alpha = .80$ knapp über dem Mindestwert für Cronbachs Alpha (Cortina, 1993). In anderen Studien, in denen diese Arbeitsengagement-Skala genutzt wurde, fiel Cronbachs Alpha höher aus (z. B. Blickle et al., 2011; Wihler et al., 2023).

6.1.2 Konstruktkorrespondenz der Aspekte der Persönlichkeit im Zusammenhang mit spezifischen Leistungskriterien

Weiterhin wurde im Rahmen der ersten Forschungsfrage auf Grundlage der Argumente der Konstruktkorrespondenz (z. B. J. Hogan & Holland, 2003; Judge et al., 2013; Wihler et al., 2023) die Untersuchung der schmalere Aspekte der Persönlichkeit (DeYoung et al., 2007) im Zusammenhang mit korrespondierenden, spezifischen Leistungskriterien angestrebt. So argumentieren mehrere Forscherinnen und Forscher dafür, a) schmalere Persönlichkeitseigenschaften anstelle der breiteren Persönlichkeitsdomänen des FFM zu untersuchen (z. B. Blickle et al., 2015; Hurtz & Donovan, 2000; Oswald et al., 2013; Tett & Christiansen, 2007; Wihler,

Meurs, Wiesmann, et al., 2017), b) Prädiktor und Kriterium inhaltlich aufeinander abzustimmen (R. Hogan & Blickle, 2013; Hough & Furnham, 2003; Judge et al., 2013; Tett & Christiansen, 2007) und c) Prädiktor und Kriterium auf dem gleichen Niveau der Breite bzw. Spezifität zu erfassen (J. Hogan & Roberts, 1996; Wihler et al., 2023). Vor diesem Hintergrund konnte in der vorliegenden Arbeit gezeigt werden, dass die jeweiligen korrespondierenden Persönlichkeitsaspekte wie erwartet überwiegend starke Zusammenhänge mit dem Leistungskriterium zeigten. Teilweise fielen diese Zusammenhänge wie in den Hypothesen postuliert höher aus als für die Persönlichkeitsdomänen und die anderen Aspekte.

6.1.2.1 Einordnung Fleiß. Dies gilt besonders für den Aspekt Fleiß der Domäne Gewissenhaftigkeit (Hypothesenset 5, Hypothesen 18a-d, 19a-d und 20a-d). Dieser hing in allen Modellen höher mit dem Arbeitsengagement zusammen als der Aspekt der Ordentlichkeit. Zudem fielen die Zusammenhänge mit dem Arbeitsengagement für den Fleiß-Aspekt teilweise höher als für die Gewissenhaftigkeit aus. Letzteres war in den TRI-Fremd- und TRI-ABF-Modellen der Fall – nicht aber in den „basaleren“ Selbst-Fremd- und Fremd-Fremd-Modellen, die sich eher an den klassischen Meta-Analysen orientieren, in welchen die selbst- bzw. fremd- eingeschätzte Persönlichkeit im Zusammenhang mit der fremdbeurteilten Leistung untersucht wird (Barrick et al., 2001; Connelly & Ones, 2010). Besonders erwähnenswert ist die Korrelation zwischen dem Trait-Faktor des Fleißes und dem Arena-Faktor des Arbeitsengagements (d.h. die geteilten Selbst- und Fremdwahrnehmungen im TRI-ABF-Modell) in Höhe von $\rho = .965$ ($p < .001$). Selbst, wenn diese Korrelation aufgrund potenzieller Modelleinschränkungen begrenzt interpretierbar sein sollte (siehe Abschnitt 6.4 zu den Limitationen der Arbeit), zeigt die Tendenz dieses Ergebnisses, dass gewissenhafte Personen besonders aufgrund ihres hohen Fleißes im Hinblick auf ein hohes Arbeitsengagement profitieren. Somit scheint es von hoher Bedeutung zu sein, sich selbst als fähig und effektiv in der Erfüllung der Arbeitsaufgaben wahrzunehmen, besonders selbstdiszipliniert und ehrgeizig zu sein, hart zu arbeiten sowie einen hohen Anspruch an sich selbst zu haben – und von anderen Personen am Arbeitsplatz entsprechend wahrgenommen zu werden – um ein besonders hohes Arbeitsengagement zu zeigen bzw. anderen zu vermitteln (DeYoung et al., 2007; Ostendorf & Angleitner, 2004).

6.1.2.2 Einordnung soziale Potenz. Auch für den Extraversions-Aspekt der sozialen Potenz konnten die Annahmen der ersten Forschungsfrage im Zusammenhang mit der unternehmerischen Leistung unterstrichen werden (Hypothesenset 2, Hypothesen 6a-d, 7a-d und 8a-d). So korrelierte die soziale Potenz in allen Modellen signifikant positiv mit der unternehmerischen Leistung, wobei die Korrelationen zwischen $\rho = .526$ und $\rho = .838$ ($p < .001$) lagen.

Wie postuliert, fiel der Zusammenhang zudem über die Modelle hinweg (größtenteils signifikant) höher aus als für den zweiten Aspekt Enthusiasmus und die Domäne Extraversion. Der Enthusiasmus-Aspekt zeigte zwar signifikante positive Korrelationen, welche jedoch niedriger ausfielen als für die soziale Potenz wie auch für die Extraversion. Dies betont die Relevanz bzw. den Mehrwert, die Aspekte getrennt voneinander zu untersuchen (DeYoung et al., 2007; Judge et al., 2013; Wihler et al., 2023). Um eine hohe Bewertung der unternehmerischen Leistung zu erhalten, scheint es demnach besonders relevant zu sein, energisch und dominant auftreten zu können, gerne Führungspositionen einzunehmen und vor anderen zu sprechen (Ostendorf & Angleitner, 2004). Dahingegen hat das optimistische, herzliche und freundliche Auftreten einer extravertierten Person den Ergebnissen zufolge (deutlich) weniger Einfluss, trägt aber dennoch zu einer positiven Bewertung der unternehmerischen Leistung bei.

6.1.2.3 Einordnung Intellekt. Ähnliche Ergebnisse konnten für den Aspekt Intellekt der Domäne Offenheit für Erfahrungen im Zusammenhang mit der karrierebezogenen Leistung aufgezeigt werden (Hypothesenset 3, Hypothesen 10a-d, 11a-d und 12a-d). Intellekt hing über alle Modelle hinweg signifikant positiv mit der karrierebezogenen Leistung zusammen. Dabei lagen die Korrelationen zwischen $\rho = .306$ und $\rho = .772$. Zudem war der Zusammenhang mit der karrierebezogenen Leistung für Intellekt in allen Modellen statistisch oder zumindest numerisch höher als für den zweiten Aspekt Offenheit für Ästhetik und die Domäne Offenheit für Erfahrungen. Dies unterstreicht die Bedeutung kognitiver Fähigkeiten, die mit dem Intellekt in Verbindung gebracht werden, wie eine ausgeprägte Schnelligkeit im Denken, ein großer Einfallsreichtum sowie Aufgeschlossenheit und Neugierde, für die Entwicklung von relevanten Fähigkeiten und einem größeren Fortschritt in Bezug auf die eigene Karriere (Connelly et al., 2018; DeYoung et al., 2007; Ostendorf & Angleitner, 2004; Welbourne et al., 1998). Dahingegen zeigte der zweite Aspekt der Offenheit für Ästhetik in den verschiedenen Modellen einen eingeschränkt bis nicht akzeptablen Modellfit sowie kleinere, wenngleich signifikant positive Korrelationen mit der karrierebezogenen Leistung. Somit scheinen Personen mit einer Vorliebe für Fantasie und Ästhetik, einem großen Interesse an verschiedenen Aktivitäten und dem intensiven Erleben von Emotionen (Ostendorf & Angleitner, 2004) in Bezug auf das Erreichen von Karrierezielen ebenfalls leicht von ihrer höheren Offenheit zu profitieren, wenn auch schwächer als durch einen hohen Intellekt.

6.1.2.4 Einordnung Höflichkeit. In Bezug auf die Aspekte der Verträglichkeit ergab sich ein den Hypothesen entgegengesetztes Bild (Hypothesenset 4, Hypothesen 14a-d, 15a-d und 16a-d). Anders als postuliert, wiesen die Modelle des Aspekts Höflichkeit zum Teil eine

nicht akzeptable Modellgüte, nicht interpretierbare Faktoren und/oder keine signifikant positiven Korrelationen mit dem Leistungskriterium des Kooperationsverhaltens auf. Dahingegen fielen die Korrelationen zwischen dem zweiten Aspekt Mitgefühl und dem Kooperationsverhalten über alle Modelle hinweg signifikant positiv aus und lagen zwischen $\rho = .197$ und $\rho = .755$. Damit scheinen anders als angenommen die emotionale Verbundenheit, Wärme und Sympathie, die mit einer hohen Ausprägung des Mitgefühls einhergehen, für die Beurteilung des Kooperationsverhaltens bedeutsamer zu sein als eine überlegte, kognitive Art der Rücksichtnahme und Kooperation (DeYoung et al., 2007; Wilmot & Ones, 2022). So scheint es von größerer Relevanz zu sein, emotional mit den Kolleginnen und Kollegen mitzufühlen und sie auf diese Weise zu unterstützen und mit ihnen zusammenzuarbeiten. Dies entspricht teilweise den Befunden früherer Studien, die Mitgefühl in Zusammenhang mit dem Kooperationsverhalten (ebenfalls höher als für Höflichkeit; Wihler et al., 2023) und der kontextuellen Leistung insgesamt (Judge et al., 2013) gebracht haben. Möglicherweise könnte dies besonders durch die Facette Altruismus des Mitgefühl-Aspekts getrieben werden, die zuvor bereits mit Hilfeverhalten assoziiert wurde (Dovidio & Penner, 2003).

6.1.2.5 Einordnung Volatilität. Lediglich hinsichtlich des Neurotizismus-Aspekts Volatilität ergaben sich im Zusammenhang mit dem Kooperationsverhalten (Hypothesenset 1, Hypothesen 2a-d, 3a-d und 4-ad) keine signifikanten negativen Korrelationen (wie in allen Neurotizismus-Modellen, siehe Abschnitt 6.1.1.1). In der Tendenz fiel das explorative TRI-ABF-Modell zweiter Ordnung für Volatilität am ehesten den Erwartungen entsprechend aus ($\rho = -.253, p < .10$). Nichtsdestotrotz konnte die Annahme, dass der externale Ausdruck negativen Affekts, der mit einer hohen Volatilität einhergeht (DeYoung et al., 2007), in einer ungünstigeren Wahrnehmung des Kooperationsverhaltens resultiert, nicht bestätigt werden. Auch der eher nach innen gerichtete negative Affekt von Personen mit einer hohen Ausprägung des zweiten Aspekts Rückzug zeigte keine negativen Zusammenhänge mit dem Kooperationsverhalten.

6.1.2.6 Zwischenfazit. Insgesamt fiel der Zusammenhang in fünfzehn Modellen wie erwartet signifikant höher für den postulierten Aspekt aus. In sieben Modellen war der Unterschied nicht signifikant, zeigte sich aber numerisch. In acht Modellen zeigte sich der Unterschied in der nicht erwarteten Richtung. Damit konnte die vorliegende Arbeit die Kriteriumsvalidität der Untersuchung der Persönlichkeitsaspekte Fleiß (Gewissenhaftigkeit), soziale Potenz (Extraversion), Intellekt (Offenheit für Erfahrungen) und Mitgefühl (Verträglichkeit) im Zusammenhang mit korrespondierenden, spezifischen Leistungskriterien aufzeigen. Dies

unterstreicht die Berücksichtigung des Prinzips der Konstruktkorrespondenz (z. B. J. Hogan & Holland, 2003; Judge et al., 2013; Wihler et al., 2023). Da die weiteren Aspekte der Ordentlichkeit, Höflichkeit und Offenheit für Ästhetik (sowie beide Neurotizismus-Aspekte) zum Teil einen nicht akzeptablen Modellfit und/oder nicht signifikante Korrelationen aufwiesen, kann dies unter Umständen die Höhe der Korrelation sowie die Modellgüte auf Ebene der Persönlichkeitsdomäne verringern. Anknüpfend an Wihler et al. (2023) sollte daher die Untersuchung engerer Traits, wie der schmaleren Persönlichkeitsaspekte nach DeYoung et al. (2007), weitergehend fokussiert werden, um die Verdeckung substanzieller Effekte durch den Einbezug nicht relevanter Informationen zu vermeiden.

6.1.3 Klassische sowie übereinstimmende und einzigartige Selbst- und Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit und der Leistung am Arbeitsplatz

Darüber hinaus wurden vor dem Hintergrund der zweiten Forschungsfrage dieser Arbeit vier Beurteilungsansätze hinsichtlich ihrer Kriteriumsvalidität in der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen der Persönlichkeit und Leistung verglichen. Dazu wurden anknüpfend an bisherige Studien Selbst-Fremd-Modelle (Barrick et al., 2001), Fremd-Fremd-Modelle (Connelly & Ones, 2010), TRI-Fremd-Modelle (Connelly et al., 2022) und TRI-ABF-Modelle (Wihler et al., 2023) betrachtet. Dazu wurden die Persönlichkeitsdomänen sowie die korrespondierenden Persönlichkeitsaspekte im Zusammenhang mit den jeweiligen spezifischen Leistungskriterien untersucht.

6.1.3.1 Einordnung Selbst-Fremd-Modelle. In Bezug auf die Selbst-Fremd-Modelle zeigten sich überraschend valide Ergebnisse. So wurde die Persönlichkeit zwar lange Zeit vorrangig mittels Selbsteinschätzung erfasst (Connelly et al., 2022; R. Hogan & Blicke, 2013; Oh et al., 2011) und das Selbst-Fremd-Modell kann forschungshistorisch als „klassischer“ Ansatz gesehen werden, um den Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und Leistung zu untersuchen (Barrick et al., 2001). Allerdings demonstrierten spätere Studien eine substanzielle Überlegenheit von Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit (Connelly & Ones, 2010; Oh et al., 2011). Dahingegen zeigte sich in der vorliegenden Arbeit eine überwiegend gute Modellgüte der Selbst-Fremd-Modelle. Hinsichtlich einiger Persönlichkeitsmerkmale fielen die Korrelationen mit den Leistungskriterien (numerisch) höher als im Fremd-Fremd-Modell aus, anders als im Hypothesenset 6 postuliert. Dies war bei Extraversion, sozialer Potenz, Verträglichkeit sowie Höflichkeit der Fall. Damit scheinen Selbsteinschätzungen der Persönlichkeit teilweise Informationen über diese Persönlichkeitsmerkmale zu beinhalten, die anderen Personen am Arbeitsplatz verborgen bleiben (McAbee & Connelly, 2016; Vazire, 2010), sich aber

positiv auf die Beurteilung der Leistung durch Kolleginnen und Kollegen auswirken könnten. So wäre es beispielsweise vorstellbar, dass eine Person innerlich von den guten Absichten ihrer Kolleginnen und Kollegen überzeugt ist, was sich in äußerem Kooperationsverhalten widerspiegelt. Dieses Ergebnis untermauert den Ansatz des TRI-Modells, sich nicht auf Fremdeinschätzungen zu beschränken, sondern daneben Selbsteinschätzungen als wichtige Quellen der Information über das zugrundeliegende Persönlichkeitsmerkmal zu nutzen (Connelly et al., 2022; McAbee & Connelly, 2016; Wihler et al., 2023).

6.1.3.2 Einordnung Fremd-Fremd-Modelle. Hinsichtlich der Fremd-Fremd-Modelle zeigten sich gemischte Ergebnisse, genauer eine zum Teil nicht akzeptable Modellgüte, nicht interpretierbare Faktoren und/oder nicht signifikante Korrelationen. Nichtsdestotrotz konnte die Annahme, dass das Fremd-Fremd-Modell eine höhere Kriteriumsvalidität als das Selbst-Fremd-Modell aufweist (Hypothesenset 6), im Hinblick auf die Gewissenhaftigkeit und den Fleiß (sowie numerisch hinsichtlich der Offenheit für Erfahrungen und dem Intellekt) unterstützt werden. Offenheit für Erfahrungen und Gewissenhaftigkeit wiesen im Fremd-Fremd-Modell deskriptiv eine der höchsten Korrelationen über die verschiedenen Modelle hinweg auf. Dies spricht dafür, dass Fremdeinschätzungen dieser Persönlichkeitsmerkmale möglicherweise weniger anfällig für Verzerrungen sein sowie Informationen erfassen könnten, die nur für Beobachterinnen und Beobachter sichtbar sind und/oder die sich auf den spezifischen Kontext der Beobachtung, das heißt den Arbeitsplatz, beziehen könnten (Connelly & Hülsheger, 2012; McAbee & Connelly, 2016; Vazire, 2010).

6.1.3.3 Einordnung TRI-Fremd-Modelle. Die Ergebnisse der TRI-Fremd-Modelle waren gemischt, betrachtet man den Modellfit und die Korrelationen. Möglicherweise könnten die Modellrestriktionen, die in Übereinstimmung mit Connelly et al. (2022) festgesetzt wurden, einen Einfluss auf die Ergebnisse gehabt haben. Nichtsdestotrotz konnte die Annahme, dass die Korrelation zwischen dem Persönlichkeitsmerkmal und dem Leistungskriterium im TRI-Fremd-Modell höher ausfällt als im Fremd-Fremd-Modell (Hypothesenset 7), für Extraversion, Verträglichkeit und Intellekt (sowie numerisch für soziale Potenz) bestätigt werden. Zudem fiel die Korrelation zwischen Trait-Intellekt und karrierebezogener Leistung im TRI-Fremd-Modell deskriptiv höher als in den anderen Modellansätzen aus ($\rho = .772, p < .001$). Des Weiteren zeigten sich signifikant positive Korrelationen zwischen einigen Reputations-Persönlichkeitsfaktoren und Fremd-Leistungsfaktoren. Dies war bei Extraversion, sozialer Potenz, Fleiß und Verträglichkeit (sowie einseitig signifikant bei Offenheit für Erfahrungen) der Fall. Im Gegensatz zu den anderen Modellen konnte hier zudem eine hohe negative,

signifikante Korrelation zwischen der Reputation für Neurotizismus und dem fremdbeurteilten Kooperationsverhalten (sowie einseitig signifikant für Rückzug) gefunden werden. Somit scheinen die geteilten Fremdwahrnehmungen der Kolleginnen und Kollegen, die distinkt von der Selbstwahrnehmung der zu beurteilenden Person sind (McAbee & Connelly, 2016), auf Basis des TRI-Fremd-Modells eine wertvolle Perspektive im Zusammenhang mit der Leistung darzustellen. Dies steht im Einklang mit den Ergebnissen von Connelly et al. (2022), die in ihrer Anwendung des TRI-Fremd-Modells hauptsächlich signifikante Effekte der Reputation berichteten und daraufhin Persönlichkeit als wichtigen Prädiktor von Erfolg durch die Beschreibung was Beschäftigte tun (und weniger dadurch was sie sind oder denken zu sein) definierten.

6.1.3.4 Einordnung TRI-ABF-Modelle. Schließlich sollen die Ergebnisse der TRI-ABF-Modelle eingeordnet werden. Diese zeigten einen überwiegend guten Modellfit und signifikante Korrelationen zwischen den untersuchten Persönlichkeitsmerkmalen und Leistungskriterien. Für Extraversion, soziale Potenz, Mitgefühl und Fleiß fielen die Korrelationen hinsichtlich der Trait- und Arena-Faktoren deskriptiv höher als in den anderen Modellansätzen aus. Die zum Teil (deutlich) höheren Schätzungen der Kriteriumsvalidität der Zusammenhänge stehen im Einklang mit den Ergebnissen von Wihler et al. (2023). Neben der Untersuchung korrespondierender Prädiktoren und Kriterien unterstreicht dies die Bedeutung, nicht Selbst- *oder* Fremdbeurteilungen zu untersuchen. Stattdessen sollten Selbst- und Fremdeinschätzungen sowohl in Bezug auf die Persönlichkeit (Connelly et al., 2022; McAbee & Connelly, 2016) als auch zur Erfassung der Leistung am Arbeitsplatz kombiniert werden (Hoffman et al., 2010; Wihler et al., 2023). Dadurch können mögliche Wissensasymmetrien überwunden und sämtliche Informationen zum Zusammenhang der Leistung mit der Persönlichkeit genutzt werden (Vazire, 2010). Dabei können übereinstimmende wie auch einzigartige, distinkte Informationen der Selbst- und Fremdwahrnehmungen berücksichtigt werden: Durch die Anwendung der Bifactor-Modelle kann die Varianz über das zugrundeliegende Persönlichkeitsmerkmal sowie über das zu beurteilende Leistungskriterium, die zwischen allen Beurteilenden geteilt wird, von personenspezifischer (Fehler-) Varianz getrennt werden (McAbee & Connelly, 2016; Wihler et al., 2023). Damit können mögliche Verzerrungen und idiosynkratische Ansichten in den Beurteilungen kontrolliert werden, die wichtige Ergebnisse sonst möglicherweise verzerrt oder verdeckt hätten, was zu einer Unterschätzung der Zusammenhänge führen kann (König et al., 2017; Wihler et al., 2023).

In den Ergebnissen zeigte sich, dass vor allem die Trait- und Arena-Faktoren überwiegend signifikant positive Faktorladungen sowie die beschriebenen Korrelationen aufwiesen und somit starke Faktoren darstellten (Blickle et al., 2018). Demnach scheint in der vorliegenden Studie ein starker Konsens über das zugrundeliegende Persönlichkeitsmerkmal bzw. das zu beurteilende Leistungskriterium vorzuliegen, der von den Fremdbeurteilerinnen und -beurteilern sowie der Person selbst geteilt wird. Dies spricht für eine hohe Konsistenz zwischen internalen und externalen Manifestationen der Persönlichkeit (Connelly et al., 2022) sowie zwischen verschiedenen Leistungsbeurteilungen (Giordano et al., 2020). Gemäß dem Johari-Fenster existiert hier somit ein großer öffentlicher Bereich („Bühne“) der Persönlichkeit und der Leistung (Luft & Ingham, 1955).

Dahingegen fielen die Reputations- und blinder Fleck-Faktoren in der vorliegenden Arbeit überwiegend schwach aus und wiesen kaum signifikante Faktorladungen und/oder Korrelationen auf. Da die Trait- und Arena-Faktoren wie beschrieben stärker ausfielen, würde das bedeuten, dass die Kolleginnen und Kollegen zwar eine mit der Zielperson gemeinsame Wahrnehmung haben, die Kolleginnen und Kollegen aber keine Ansicht teilen, die darüber hinausgeht und andere Informationen über die Persönlichkeit und Leistung der Zielperson beinhaltet. Woran könnte dies liegen? Möglicherweise war den Zielpersonen selbst all das bekannt, was die Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen haben, sodass der öffentliche Bereich besonders groß war bzw. überwogen hat. Auch könnte es sein, dass eine Kollegin zwar eine distinkte Wahrnehmung der Persönlichkeit und der Leistung der Zielperson hatte – diese aber nicht mit den Wahrnehmungen des anderen Kollegen übereinstimmte. Demnach wäre diese Information in den personenspezifischen Faktoren, aber nicht in den geteilten Fremdfaktoren abgebildet. Hier wäre denkbar, dass das Studiendesign möglicherweise einen Einfluss darauf hatte: Eine Teilnahmevoraussetzung war, dass die Kolleginnen und Kollegen seit mindestens sechs Monaten mit der Zielperson zusammenarbeiten und regelmäßig Kontakt zu ihr haben sollten. Das Verhältnis der Kolleginnen und Kollegen untereinander wurde jedoch nicht berücksichtigt. Somit könnte es sein, dass die Kolleginnen und Kollegen zwar die Zielperson gut kannten, untereinander aber zu wenig Kontakt hatten, damit sich eine gemeinsame Wahrnehmung der Reputation bilden kann. So wird die Reputation einer Person im Kontext der Reputationsforschung als bestehend aus den Eindrücken, die von mehreren Mitgliedern eines sozialen Netzwerks geteilt und ausgedrückt werden, definiert (Bromley, 1993). Allerdings sollte angemerkt werden, dass die Beurteilerübereinstimmung insgesamt zufriedenstellend war (siehe Abschnitt 4.1.1). Zudem konnten die Reputations-Faktoren in den TRI-Fremd-Modellen wie

beschrieben besser abgebildet werden (Connelly et al., 2022). Somit könnte möglicherweise ein Problem in der Modellierung dieser Faktoren vorgelegen haben. Daher wurden die TRI-ABF-Modelle explorativ mit Reputations- und blinder Fleck-Faktoren zweiter Ordnung berechnet (wie in den TRI-Fremd-Modellen; Connelly et al., 2022; McAbee & Connelly, 2016). Die Muster der Ergebnisse blieben jedoch größtenteils konsistent und die Reputations- und blinder Fleck-Faktoren zweiter Ordnung konnten nicht deutlich besser abgebildet werden.

Zuletzt wiesen die Identitäts- und Fassade-Faktoren gemischte Faktorladungen und Korrelationen auf: Bei Verträglichkeit, Höflichkeit und Fleiß waren diese Faktoren schwächer abgebildet, während sich bei Extraversion, sozialer Potenz und Mitgefühl (sowie einseitig signifikant bei Intellekt) positive Faktorladungen und signifikante Korrelationen zeigten. Somit korrelierten in diesen Modellen die einzigartigen, divergenten Selbstwahrnehmungen des Persönlichkeitsmerkmals und des Leistungskriteriums miteinander. Damit scheinen Selbstberichte der Persönlichkeit anders als von Connelly et al. (2022) postuliert nicht unbedingt schwache Indikatoren einiger Persönlichkeitstraits zu sein, zumindest, wenn sie zusammen mit Selbstberichten der Leistung untersucht werden.

6.1.3.5 Zwischenfazit. Insgesamt lässt sich hinsichtlich des Vergleichs der Kriteriumsvalidität der verschiedenen Beurteilungsansätze in der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Persönlichkeit und Leistung keine pauschale Aussage treffen. Betrachtet man den Modellfit und die Korrelationen, zeigt sich wie angenommen eine Tendenz, dass die TRI-ABF-Modelle eine erhöhte Kriteriumsvalidität aufweisen. Gleichwohl ruft kein Modell per se hohe Korrelationen hervor. Stattdessen sollten die vier Beurteilungsansätze auf Basis der Ergebnisse dieser Arbeit differenziert nach der untersuchten Persönlichkeitseigenschaft und dem Leistungskriterium betrachtet werden. Nichtsdestotrotz stellt das TRI-ABF-Modell in der Untersuchung korrespondierender Persönlichkeitsaspekte und Leistungskriterien einen validen Ansatz dar – wengleich auch in dieser Arbeit gemischte Ergebnisse vorliegen.

6.2 Praktische Implikationen

In Bezug auf die praktischen Implikationen der vorliegenden Arbeit lassen sich auf Grundlage der Ergebnisse zwei mögliche Anknüpfungspunkte ableiten: Der Nutzen von Persönlichkeitstests in der Personalauswahl und der Einsatz von Multisource-Beurteilungen (z. B. anhand des 360° Feedbacks) in der Personalentwicklung.

Zum einen konnte in dieser Arbeit gezeigt werden, dass die Persönlichkeit insgesamt eine hohe Kriteriumsvalidität hinsichtlich der Leistung am Arbeitsplatz aufweist. Demnach

können die Ergebnisse von Bewerberinnen und Bewerbern in Persönlichkeitstests ein relevantes Kriterium in Auswahlverfahren und Personaleinstellungen sein (J. Hogan et al., 2007; Nikolaou & Foti, 2018). So werden Persönlichkeitstests aufgrund der technologischen Möglichkeiten beispielsweise als Online-Verfahren oder eingebettet in Online-Spielen (engl. Gamification) in einer früheren Phase in Personalauswahlprozessen eingesetzt (Nikolaou & Foti, 2018; Ramos-Villagrasa et al., 2022). Auf der Grundlage der Ergebnisse sollten dabei nicht nur die breiteren Persönlichkeitsdomänen, sondern auch bzw. vor allem die schmalere Aspekte der Persönlichkeit (DeYoung et al., 2007) erfasst werden. Vor allem, wenn es um den Einbezug spezifischerer Leistungskriterien geht, zeigen sich hohe Zusammenhänge und somit ein Mehrwert im Kontext der Personalauswahl. So sollte die soziale Potenz (Extraversion) vor allem in der Personalauswahl für unternehmerische Berufe bzw. Berufe mit hohen unternehmerischen Anteilen (Blickle et al., 2015; Holland, 1997) einbezogen werden, da eine hohe soziale Potenz positiv mit Tätigkeiten wie Führung, Kommunikation und Verkauf assoziiert war. Dahingegen sollten in der Personalbesetzung von Stellen mit einem hohen interpersonalem Anteil besonders Bewerberinnen und Bewerber mit einer hohen Ausprägung des Mitgefühls (Verträglichkeit) berücksichtigt werden. Hier zeigte sich, dass diese eher anderen Personen helfen, ihre Kolleginnen und Kollegen unterstützen und im Team zusammenarbeiten (Mount et al., 1998). Eine hohe Ausprägung des Intellekts (Offenheit für Erfahrungen) könnte in der Personalauswahl vor allem dann Berücksichtigung finden, wenn es um die Besetzung von Positionen mit einem hohen Potenzial für zukünftige Karrierefortschritte geht. Dies könnte beispielsweise bei Trainee-Stellen der Fall sein, bei welchen Nachwuchskräfte für eine Führungskräfte- oder Fachlaufbahn identifiziert werden sollen (Neuberger, 2016). Darüber hinaus konnte gezeigt werden, dass Fleiß (Gewissenhaftigkeit) stark mit einem besonderen Engagement bei der Arbeit verbunden ist. Damit ist es vermutlich grundsätzlich sinnvoll, eher Bewerberinnen und Bewerber mit einem hohen Fleiß auszuwählen, da es wahrscheinlich in vielen Berufen hilfreich ist, besonders motiviert zu sein, einen hohen Arbeitseinsatz zu zeigen, sich anzustrengen und auch bei Hindernissen oder Ablenkungen diszipliniert zu bleiben (Kosyva et al., 2023; D. R. Roberts & Davenport, 2002). Insgesamt zeigte sich in den letzten Jahren insgesamt eine Zunahme der Nutzung von (Online-) Persönlichkeitstests in der Personalauswahl (Armoneit et al., 2020). Zudem haben Persönlichkeitstests aus Sicht der Unternehmen und bei Bewerbenden stark an Akzeptanz gewonnen.

Zum anderen unterstützen die Ergebnisse der Arbeit den Ansatz, Leistung am Arbeitsplatz nicht durch die Perspektive einer einzelnen Person, sondern anhand verschiedener

Beurteilungsquellen (hier anhand von Selbst- und von Fremdwahrnehmungen durch Kolleginnen und Kollegen) zu erfassen (Harari & Rudolph, 2017; Hoffman et al., 2010). Die Ergebnisse hinsichtlich des TRI-Fremd- und des TRI-ABF-Modells zeigen zudem, dass dieses Vorgehen nicht nur bei Leistungsbeurteilungen, sondern auch für die Einschätzung der Persönlichkeit sinnvoll ist (Connelly et al., 2022). Somit könnten auch in der Praxis Selbst- und Fremdbeurteilungen der Leistung und Persönlichkeit kombiniert werden: Das vorliegende Studiendesign mit der Kombination von Selbst- und Fremdeinschätzungen der Persönlichkeitsmerkmale mit Selbst- und Fremdbeurteilungen verschiedener Leistungskriterien durch die zu beurteilende Person und vier Kolleginnen und Kollegen könnte im Prozess eines Multisource-Feedbacks implementiert werden (Wihler et al., 2023). Ergänzt um Beurteilungen durch Vorgesetzte, Mitarbeitende oder Kundinnen und Kunden, könnte dieser Ansatz beispielsweise in die Anwendung eines 360° Feedbacks integriert werden. Das 360° Feedback stellt eine Praxis der Personalentwicklung dar, bei der eine Person Rückmeldungen aus verschiedenen Perspektiven erhält (Church & Bracken, 1997; Scherm & Kaufel, 2018). Da dabei oftmals die Leistung einer Person im Fokus steht (Hoffman et al., 2010), wird das 360° Feedback auch für eher administrative Zwecke wie Beförderungen oder Gehaltserhöhungen genutzt (Hoffman et al., 2010; Timmreck & Bracken, 1997; Wihler et al., 2023). Des Weiteren erfolgt der Einsatz des 360° Feedbacks im Rahmen der Personalentwicklung in Fragen, die sich beispielsweise auf einen möglichen Stellenwechsel oder Entwicklungsmaßnahmen in einer Position beziehen. Hier wäre es basierend auf den vorliegenden Ergebnissen sinnvoll, Feedback zur Leistung um Rückmeldungen zur Persönlichkeit anhand verschiedener Perspektiven zu erweitern. Dahingehend zeigt die bisherige Forschung, dass fehlerhafte Selbstwahrnehmungen einer Person negative Auswirkungen am Arbeitsplatz haben können, wie zum Beispiel eine geringere Effektivität (Atwater et al., 1998). Daher kann das 360° Feedback in Organisationen als Werkzeug eingesetzt werden, um die Selbstwahrnehmung einer Person stärker in Übereinstimmung mit ihrer Außenwahrnehmung zu bringen (McAbee & Connelly, 2016). Weiterhin kann es für die Person hilfreich sein einzuordnen, wie gut es ihr gelingt, ihr Selbstbild sichtbar nach außen zu transportieren (Kholin, 2018). Außerdem dient Feedback anderer Personen gemäß dem Johari-Fenster dazu, die eigenen „blinden Flecke“ der Wahrnehmung zu reduzieren, indem andere der Person etwas über sich selbst mitteilen (Luft & Ingham, 1955). Auch in Bezug auf das 360° Feedback können Unternehmen die heutigen technischen Möglichkeiten nutzen, um eine weniger aufwendige (d. h. einfachere, schnellere und günstigere) Durchführung zu ermöglichen (Balakayeva et al., 2023; Holtmeier & Mertin, 2020,

2023; Smith et al., 2024). Dazu können beispielsweise die Implementierung eines digitalen Feedback-Portals oder einer App auf Smartphones und Tablets sowie eine Algorithmus-gestützte Auswertung der Ergebnisberichte eingesetzt werden.

6.3 Stärken

Eine der Stärken der vorliegenden Arbeit liegt in der theoretisch-empirischen Fundierung und dem Beitrag zur Befundlage. So wurden klassischere, basalere Beurteilungsansätze (Selbst- und Fremdeinschätzungen; Barrick et al., 2001; Connelly & Ones, 2010) und neuartige, integrative Beurteilungsansätze (TRI- und ABF-Modelle; Connelly et al., 2022; Wihler et al., 2023) zur Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Persönlichkeit und Leistung in einer Studie integriert. Dabei wurde der bisherige Fokus auf die grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen (Costa & McCrae, 1992b) um die Untersuchung der Persönlichkeitsaspekte (DeYoung et al., 2007) im Zusammenhang mit spezifischen Leistungskriterien erweitert, basierend auf dem Prinzip der Konstruktkorrespondenz (z. B. J. Hogan & Holland, 2003; Judge et al., 2013). Speziell im TRI-ABF-Modell wurden geteilte wie auch einzigartige, distinkte Informationen der Selbst- und Fremdwahrnehmungen der Persönlichkeit und der Leistung berücksichtigt (McAbee & Connelly, 2016; Wihler et al., 2023), anstatt Selbst- oder Fremdan-sichten getrennt zu erfassen und die idiosynkratischen Anteile von Beurteilungen als Bias anzusehen (Viswesvaran et al., 2005). Dabei wurde zur theoretischen Fundierung der integrativen Modelle (und dieser Arbeit) auf das Johari-Fenster (Luft & Ingham, 1955), das Modell der Selbst-Fremd-Wissensasymmetrie (Vazire, 2010) und die sozioanalytische Theorie (R. Hogan & Shelton, 1998) zurückgegriffen (z. B. McAbee & Connelly, 2016).

Zu den Stärken der vorliegenden Arbeit zählt zudem das Multisource-Design. Dieses zeichnet sich durch eine Verknüpfung verschiedener Datenquellen aus (Podsakoff et al., 2012). Dazu wurden die Selbsteinschätzungen der Zielpersonen mit den Fremdeinschätzungen von vier verschiedenen Kolleginnen und Kollegen kombiniert. Damit schätzten jeweils zwei Kolleginnen und Kollegen die Persönlichkeit respektive die Leistung der Zielperson ein. Diesbezüglich können die Ergebnisse von Wihler et al. (2023) erweitert werden, in deren Studie zwei Kolleginnen und Kollegen die Persönlichkeit und die Leistung beurteilten. Dadurch kann die Varianz, die aufgrund der Verwendung einer gemeinsamen Datenquelle entsteht (Common Method-Varianz), reduziert und einem potenziellen Monosource-Bias entgegengewirkt werden (Podsakoff et al., 2003, 2012). Zudem gilt die Untersuchung mehrerer Fremdratings besonders bei nicht manifesten Eigenschaften, wie der Persönlichkeit, sowie bei der Betrachtung

längerer Zeiträume, wie bei der Leistungsbeurteilung, als besonders relevant (Connelly & McAbee, 2024).

Als weitere Stärke kann die untersuchte Stichprobe genannt werden. Zunächst wurde eine Feldstudie mit berufstätigen Studienteilnehmenden durchgeführt. Dabei wurden verschiedene Teilnahmevoraussetzungen berücksichtigt, sodass die Zielpersonen seit mindestens sechs Monaten in ihrer aktuellen Position tätig waren sowie in Vollzeit arbeiteten. Wenngleich in einer Feldstudie keine maximale Standardisierung sowie Kontrolle von Störeinflüssen möglich ist (was eventuell die interne Validität einschränken kann), lassen sich die Ergebnisse damit eher auf den Berufsalltag in der Praxis übertragen (anders, als es beispielsweise in einer Laborstudie mit Studierenden als Versuchspersonen der Fall gewesen wäre). Zudem entsprach die Stichprobe mit $N = 171$ Quintupeln der Stichprobengröße, die auf Grundlage der a-priori durchgeführten Poweranalyse als erforderlich eingeschätzt wurde (allerdings nicht der erforderlichen Stichprobengröße gemäß der Faustregel, dass in Strukturgleichungsmodellen mit einer hohen Anzahl frei geschätzter Parameter größere Stichproben erforderlich sind; Bentler & Chou, 1987; Wolf et al., 2013). Die Rekrutierung von Studienteilnehmenden durch Studierende geht mit repräsentativen Stichproben einher (Wheeler et al., 2014). Hier lag eine hohe Altersspanne vor, wenngleich mehr weibliche Personen an der Studie teilnahmen. Weiterhin stammte die Gruppe der Beschäftigten und ihrer Kolleginnen und Kollegen aus einem breiten Spektrum verschiedener Berufsgruppen in Deutschland, um eine größere Vielfalt und damit höhere Heterogenität sicherzustellen. Dadurch können die Ergebnisse eher auf andere Personen ohne Einschränkungen der Berufsgruppe übertragen und eine höhere externe Validität gewährleistet werden (Hunter & Schmidt, 2004). Als weitere Maßnahme wurden den potenziellen Teilnehmenden (den Zielpersonen sowie den Kolleginnen und Kollegen) verschiedene Anreize zur Studienteilnahme geboten. Dazu zählte eine individuelle Rückmeldung zu ihren sozialen Kompetenzen am Arbeitsplatz, die Auswahl eines wohltätigen Spendenzwecks sowie die Teilnahme an einer Verlosung. Damit bestanden für die Studienteilnehmenden unterschiedliche Teilnahmeanreize (und damit Möglichkeiten zur Befriedigung ihrer Motive), wodurch die verschiedensten Personen an der Studie teilnehmen sollten.

Des Weiteren wurde zur Erfassung der Persönlichkeit der NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992b; Ostendorf & Angleitner, 2004) eingesetzt. Damit wurde ein validiertes Messinstrument genutzt, das die Persönlichkeit umfassend anhand der Domänen und Facetten erfasst (z. B. anders als bei Connelly et al., 2022). Außerdem gilt der NEO-PI-R als eines der bekanntesten und meist genutzten Instrumente, um das FFM zu erfassen (DeYoung et al., 2007). Zwar weist

der NEO-PI-R mit 240 Items eine längere Bearbeitungsdauer für die Studienteilnehmenden auf, was das Risiko für unaufmerksame Antworten sowie Drop-outs der potenziellen Teilnehmenden erhöhen könnte. Bei der Betrachtung der Rücklaufquoten (Abschnitt 4.3.4) zeigen sich jedoch keine auffälligen Abbruchquoten. Zudem wurden Items zur Überprüfung der Aufmerksamkeit eingesetzt, um einer unaufmerksamen Beantwortung der Fragebögen entgegenzuwirken (Kam & Meyer, 2015; Shamon & Berning, 2020).

6.4 Limitationen

Neben diesen Stärken lassen sich auch einige Limitationen nennen, die die vorliegende Arbeit (wie jede empirische Arbeit) aufweist. Eine Limitation stellt das querschnittliche Design dar. Alle Variablen wurden zum selben Messzeitpunkt erfasst. Auch wenn in dieser Arbeit die Persönlichkeit als Prädiktor und die Leistung als Kriterium postuliert wurden, wurde dies nicht explizit in einem Längsschnittdesign überprüft. Somit können keine kausalen Aussagen getroffen werden, weshalb die vorliegenden Ergebnisse nur als *Zusammenhänge* und nicht als *Effekte* oder *Vorhersagen* beschrieben werden können. Demnach könnten die hier gefundenen Zusammenhänge auch in der umgekehrten Richtung bestehen. Es wäre vorstellbar, dass eine Person mit einem hohen Arbeitsengagement eher als gewissenhaft wahrgenommen wird, ähnlich eines Halo-Effekts (z. B. Belle et al., 2017; DeNisi & Murphy, 2017; Thorndike, 1920). So beschreiben Connelly et al. (2022), dass sich die verhaltensbezogenen Hinweise zur Beurteilung der Persönlichkeit und der Leistung überlappen können. Somit könnten beispielsweise Verhaltensweisen, die mit einem hohen Arbeitsengagement einhergehen, als Hinweise auf eine hohe Gewissenhaftigkeit interpretiert werden, was möglicherweise mit einer Überschätzung der Zusammenhänge einhergehen kann (Connelly et al., 2022). Dass in dieser Arbeit jeweils zwei verschiedene Kolleginnen und Kollegen die beiden Fragebögen-Teile zur Persönlichkeit und Leistung ausgefüllt haben, sollte dem entgegengewirkt haben. Darüber hinaus erscheint es wahrscheinlicher, dass der Zusammenhang in der postulierten Richtung vorliegt. So konnte gezeigt werden, dass genetische und biologische Einflüsse sowie eine Erblichkeit der Persönlichkeitseigenschaften des FFM vorliegen (Allen & DeYoung, 2017; Borkenau et al., 2001; Vukasović & Bratko, 2015) und dass diese über längere Zeitspannen des Lebens hinweg relativ stabil sind (Caspi et al., 2005). Somit sollte es sich bei den Persönlichkeitsmerkmalen wie angenommen eher um exogene Faktoren in den Strukturgleichungsmodellen handeln (Antonakis, 2009). Nichtsdestotrotz diente die vorliegende Studie ausdrücklich Forschungszwecken, was auch den Studienteilnehmenden kommuniziert wurde. Damit handelte es sich für die Teilnehmenden um keine Situation mit „hohem Einsatz“, während es in der Praxis vielmehr darum

geht, die Stelle zu erhalten oder befördert zu werden (Connelly et al., 2022). Daher kann diskutiert werden, inwieweit sich die Ergebnisse vollständig auf reale Situationen der Personalauswahl und -entwicklung übertragen lassen. In der Forschung wie in Organisationen wird zwar teilweise angeführt, dass Persönlichkeitstests in der Personalauswahl durch soziale Erwünschtheit und Faking verzerrt seien (Diekmann & König, 2015; Ones et al., 1996; mehr zur Diskrepanz zwischen Forschung und Praxis findet sich z. B. bei Rynes et al., 2007). Dahingegen bestätigen diverse Studien die Konstrukt- und Kriteriumsvalidität der Persönlichkeit in realen Situationen der Personalauswahl, wobei Faking und soziale Erwünschtheit als nicht gravierende Probleme beschrieben werden (J. Hogan et al., 2007; Ones et al., 1996; Ones & Viswesvaran, 1998; Watrin et al., 2023). Dies spricht eher für eine Übertragbarkeit der vorliegenden Ergebnisse in die Praxis.

Eine weitere potenzielle Limitation bezieht sich auf die Auswahl der Fremdbeurteilenden. Wenngleich in der vorliegenden Studie Fremdeinschätzungen aus vier verschiedenen Perspektiven erhoben wurden, wurde aus Gründen der Praktikabilität die Einschätzung durch Kolleginnen und Kollegen der Zielperson fokussiert. Damit wurden im Rahmen dieser Dissertation aus ökonomischen Gründen weitere Perspektiven noch nicht berücksichtigt, die dennoch wertvoll sein könnten, wie die Einschätzungen durch Vorgesetzte, Mitarbeitende (bei Führungskräften) oder Kundinnen und Kunden (Church & Bracken, 1997; Conway & Huffcutt, 1997; Hoffman et al., 2010). Vor allem Beurteilungen durch Vorgesetzte gelten als besonders relevant (Harari & Rudolph, 2017) und wurden somit bereits in früheren Studien eingesetzt (z. B. Barrick et al., 2001; Connelly et al., 2022). Daher wurde der Zusammenhang zwischen den Leistungsbeurteilungen durch Kolleginnen und Kollegen und den Leistungsbeurteilungen durch Vorgesetzte anhand eines zur Verfügung stehenden Datensatzes von Kholin et al. (2020) untersucht. Hier zeigten sich signifikant positive Zusammenhänge hinsichtlich verschiedener Leistungskriterien ($r = .25$ für Kooperationsverhalten, $r = .21$ für Arbeitsengagement, $r = .34$ für kontextuelle Leistung insgesamt, $r = .30$ für Gesamtarbeitsleistung, alle $p < .01$, $N = 150$ Tripel). Darüber hinaus zeigten bisherige Studien ebenfalls positive, kleine bis mittlere Zusammenhänge mit Leistungsbeurteilungen durch Vorgesetzte (Conway & Huffcutt, 1997; Hoffman et al., 2010). Nichtsdestotrotz könnten in zukünftigen Studien weitere Perspektiven der Fremdbeurteilung (z. B. durch Vorgesetzte) in den TRI-ABF-Modellen berücksichtigt werden, wobei weiterhin zu diskutieren ist, welche Beobachterinnen und Beobachter am geeignetsten sind und welche Personen als Fremdbeurteilende nominiert werden sollten (Connelly et al., 2022). Daneben sollte in Bezug auf die Erhebung der vier Kolleginnen und

Kollegen angemerkt werden, dass diese Anforderung vermutlich nicht in sämtlichen beruflichen Positionen und Unternehmen umgesetzt werden kann. Beispielsweise Führungskräfte, Selbstständige oder kleinere Teams könnten diese Teilnahmevoraussetzung eventuell schwieriger erfüllen, was die Übertragbarkeit der Ergebnisse möglicherweise dahingehend einschränkt. Ein Blick in den Datensatz zeigt, dass 134 der Zielpersonen angaben, keine unterstellten Mitarbeitenden zu haben. Zudem ordneten sich die Zielpersonen etwa in der Mitte der Hierarchie ihrer Organisation ein ($M = 50.61$, $SD = 23.72$). Dennoch hatten 37 Zielpersonen unterstellte Mitarbeitende (1-100 Mitarbeitende) und 34 Zielpersonen ordneten sich im oberen Viertel ihrer Organisationshierarchie ein.

Darüber hinaus liegt eine mögliche Limitation darin begründet, dass die Zielpersonen die vier Kolleginnen und Kollegen selbst ausgewählt haben. So ist denkbar, dass die Zielpersonen die Kolleginnen und Kollegen ausgewählt haben, zu denen sie ein besonders gutes Verhältnis haben. Dies könnte die Fremdratings in Richtung einer positiveren Einschätzung verzerrt haben. Tatsächlich fielen die Fremdeinschätzungen sozial erwünschter Variablen, wie der Gewissenhaftigkeit oder des Arbeitsengagements, in der Fremdeinschätzung numerisch höher aus, während sozial unerwünschte Variablen wie Neurotizismus in der Fremdeinschätzung niedriger als in der Selbsteinschätzung ausfielen. Zudem waren die Zielpersonen möglicherweise eher bereit an der Studie teilzunehmen, wenn sie das Verhältnis zu den Kolleginnen und Kollegen sowie die Ausprägung ihrer sozial hoch bewerteten Persönlichkeitsmerkmale und Leistung selbst positiv einschätzten. Diese Selektions-Bias in Bezug auf die Zielpersonen und ihre Kolleginnen und Kollegen könnten mit einer Varianzeinschränkung einhergehen. Um dies zu überprüfen, wurden die Verteilungen aller Variablen graphisch sowie anhand der Schiefe und Kurtosis überprüft. Die Analysen sind im Anhang (B Anhang zu den Verteilungseigenschaften der relevanten Variablen) dargestellt. Bis zu den Werten einer Schiefe von $< |2|$ und einer Kurtosis von $< |7|$ kann weitestgehend von einer Normalverteilung ausgegangen werden (Curran et al., 1996). Da die Ergebnisse der Analysen in diesem Bereich lagen, wurden die Befunde der vorliegenden Arbeit wahrscheinlich nicht durch schwerwiegende Varianzeinschränkungen oder Selektions-Bias beeinflusst. Des Weiteren wurden alle Teilnehmenden über die Gewährleistung der Anonymität und Verschwiegenheit aufgeklärt und darauf hingewiesen, dass weder die anderen Teilnehmenden noch die Studierenden Zugriff auf die (personalisierten) Daten haben. Dieses Vorgehen sollte potenziellen Verzerrungen, beispielsweise aufgrund sozialer Erwünschtheit oder des Selektions-Bias, ebenfalls entgegengewirkt haben.

Zudem könnte eine mögliche Limitation in der Modellierung der Strukturgleichungsmodelle liegen. So traten in den Modellen Heywood-Fälle auf (Heywood, 1931). In diesen Fällen wurden die negativen Residualvarianzen auf null festgesetzt (Farooq, 2022). Teilweise lagen die standardisierten Faktorladungen dieser fixierten Indikatoren bei 1. Solche Beschränkungen können die Interpretierbarkeit der Ergebnisse einschränken (Rindskopf, 1984). Zudem wurde bei der Modellierung der komplexeren TRI-ABF-Modelle die Stichprobengröße auf Basis der Faustregel für die Schätzung von Strukturgleichungsmodellen mit einer hohen Anzahl freier Parameter von $N = 310$ nicht erreicht (Bentler & Chou, 1987; Moshagen & Bader, 2023; Wolf et al., 2013). Daher sollten die untersuchten Modelle in weiteren Studien mit größeren Stichproben getestet werden, um die Robustheit der Ergebnisse zu prüfen (Wihler et al., 2023). Weiterhin wurden in allen Analysen aufgrund theoretischer und methodischer Einschränkungen Itemparcels gebildet (Matsunaga, 2008; Wihler et al., 2023). Dabei wurde innerhalb der Modelle auf eine ausgeglichene und konsistente Einteilung der Itemparcels geachtet, um eine höhere Vergleichbarkeit der Zusammenhänge zu gewährleisten. Nichtsdestotrotz mussten einige Faktoren anhand von zwei Indikatoren modelliert werden, da nur zwei Fremdratings und/oder eine geringe Anzahl an Items vorlagen. Da empfohlen wird, mindestens drei Indikatoren pro Faktor heranzuziehen (Matsunaga, 2008), könnten zukünftige Studien Messinstrumente mit einer größeren Itemanzahl verwenden oder mehr Fremdratings erfassen (wobei allerdings diskutiert wird, ob die erforderliche Stichprobengröße wiederum mit der Anzahl zusätzlicher Fremdratings ansteigt; z. B. Marsh & Bailey, 1991; McAbee & Connelly, 2016).

Eine weitere Limitation ist, dass in dieser Studie simultan multiple Hypothesen getestet wurden, was mit einer erheblichen Kumulierung des Alpha-Fehlers einhergehen kann (Bortz & Schuster, 2010; Lehmann & Romano, 2005). Wenngleich viele Hypothesen dieser Arbeit dennoch nicht bestätigt werden konnten, könnte dies potenziell die statistische Aussagekraft der bestätigten Hypothesen einschränken. Allerdings kann dies durch die Durchführung multivariater Analysen anhand der Strukturgleichungsmodelle reduziert werden (Döring, 2023). Zudem lag das Signifikanzniveau der bestätigten Hypothesen vorwiegend bei $p < .001$, was einem Post-hoc nach Bonferroni korrigiertem Alpha-Niveau von $p = .001$ entsprechen würde. Nichtsdestotrotz sollte dies bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt und in zukünftigen Studien adressiert werden, beispielsweise anhand der Bonferroni-Korrektur, der weniger konservativen Holm-Korrektur oder anhand des Hochberg-Verfahrens (z. B. Bortz & Schuster, 2010; Hochberg, 1988; Westfall & Young, 1993).

Zuletzt wurden in der vorliegenden Arbeit aus ökonomischen Gründen die Modellierung der Beurteilungsansätze und die Untersuchung der Zusammenhänge in derselben Stichprobe vorgenommen. Vorzuziehen wäre hier ein Vorgehen der Kreuzvalidierung, bei dem die Modelle in einer Stichprobe getestet und in einer zweiten Stichprobe angewendet werden (Gäde & Schermelleh-Engel, 2023).

6.5 Ausblick und zukünftige Forschung

Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Arbeit lassen sich verschiedene Perspektiven identifizieren, an die weitere Forschungsvorhaben anknüpfen können. *Erstens* könnten zukünftige Studien das Querschnittsdesign der vorliegenden Arbeit adressieren. In einem Längsschnittsdesign könnte überprüft werden, ob die hier gefundenen starken Zusammenhänge zwischen Persönlichkeit und Leistung in der postulierten Richtung bestehen (ob die Persönlichkeit zum ersten Messzeitpunkt mit einer hohen Arbeitsleistung an einem späteren Messzeitpunkt zusammenhängt). Wenngleich die Persönlichkeit wie dargestellt als relativ stabil beschrieben wird (Caspi et al., 2005), konnte in einigen Studien gezeigt werden, dass bestimmte Bedingungen am Arbeitsplatz (z. B. hohe Arbeitsanforderungen) mit Veränderungen der Persönlichkeit einhergehen können (z. B. höheren Neurotizismus- und geringeren Extraversionswerten; Le et al., 2014; Sutin et al., 2009; Wu, 2016). Weiterhin könnte in einem längsschnittlichen Studiendesign mit mindestens drei Messzeitpunkten untersucht werden, ob und wie sich die Selbst- und Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit und der Leistung über die Zeit verändern (z. B. Hudson et al., 2012). So differenziert zum Beispiel Gottfredson (2002) dazwischen, eine bestimmte Leistung zeigen zu *können* (engl. can do) und diese zeigen zu *wollen* (engl. will do), sodass sich Leistungsbeurteilungen wie auch Persönlichkeitseinschätzungen möglicherweise über die Zeit verändern bzw. über Situationen hinweg variieren könnten (Sosnowska et al., 2021; Woods et al., 2013; Zyphur et al., 2008). Zudem geht man in der Reputationsforschung davon aus, dass die Entwicklung einer Reputation bis zu mehreren Jahren dauern kann (Ferris et al., 2014). Nichtsdestotrotz konnte in bisherigen Längsschnittstudien aufgezeigt werden, dass die FFM-Persönlichkeitsdimensionen mit dem Karriereerfolg in Zusammenhang stehen (Judge et al., 1999; Sutin et al., 2009). Darüber hinaus könnten die hier untersuchten Zusammenhänge und Beurteilungsansätze in der organisationalen Praxis getestet und angewandt werden. Hier wäre es interessant, ob die gefundenen Ergebnisse auch auf „reale“ Situationen mit hohen Anforderungen übertragbar sind (Connelly et al., 2022). Dazu könnten beispielsweise Persönlichkeitstests der Bewerberinnen und Bewerber in Personalauswahlsituationen

im Zusammenhang mit ihrer Arbeitsleistung zu einem späteren Zeitpunkt untersucht werden, um die prädiktive Validität zu messen (Cronbach & Meehl, 1955).

Zweitens wurde in der vorliegenden Arbeit die Untersuchung der zehn (bzw. fünf korrespondierenden) schmalen Aspekte der Persönlichkeit (DeYoung et al., 2007) fokussiert. Daneben wurden die fünf breiteren Persönlichkeitsdomänen zur Anknüpfung an bisherige Studien berücksichtigt (z. B. Barrick et al., 2001; Connelly et al., 2022; Connelly & Ones, 2010). Zwar gilt die Untersuchung der Aspekte als vielversprechend (Judge et al., 2008, 2013; Wihler et al., 2023), wobei mit der Big Five Aspects Scale (BFAS) bereits ein kürzeres, validiertes Messinstrument vorliegt, welches explizit die Persönlichkeitsaspekte erfasst (DeYoung et al., 2007; sowie die noch kürzere BFAS-40, Gallagher et al., 2023). Dennoch könnte die Erfassung der Persönlichkeit in zukünftigen Studien noch weiter ausgeführt werden. So könnten die hier untersuchten Beurteilungsansätze um die Betrachtung der spezifischeren Facetten der Persönlichkeit erweitert werden (Chang et al., 2012). Beim Einsatz des NEO-PI-R lässt sich jede Domäne in sechs Facetten differenzieren (Costa & McCrae, 1992b; Ostendorf & Angleitner, 2004), welche bisherigen Studien zufolge im Zusammenhang mit der Leistung am Arbeitsplatz stehen (z. B. He et al., 2019; Judge et al., 2013; Song et al., 2025). Daneben postulieren einige Forscherinnen und Forscher den Mehrwert der Betrachtung der Persönlichkeit auf der Item-Ebene (z. B. Möttus et al., 2017; Song et al., 2025): beispielsweise modelliert als TRI-Modell (Wiedenroth et al., 2025) oder im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung, untersucht anhand neuartiger Methoden des maschinellen Lernens (Speer et al., 2022). Anknüpfend an die Ergebnisse dieser Arbeit könnten zukünftige Studien neben der Betrachtung der Aspekte und Domänen der Persönlichkeit (sowie der möglichen Erweiterung um die Facetten und Items) außerdem die beiden Faktoren höherer Ordnung mit einbeziehen (DeYoung et al., 2002; Digman, 1997). Hier konnten bereits Assoziationen mit der Arbeitsleistung aufgezeigt werden, vor allem hinsichtlich des Persönlichkeitsfaktors der Stabilität (Alpha, basierend auf emotionaler Stabilität, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit; Alessandri & Vecchione, 2012). Darüber hinaus wurde in der vorliegenden Arbeit die Strukturierung der Persönlichkeitsprädiktoren anhand des FFM verwendet, um das erprobte FFM-Aspekte-Modell zu untersuchen (DeYoung et al., 2007) und an die Ergebnisse von Wihler et al. (2023) anzuknüpfen. Die Untersuchung der Persönlichkeitsdimensionen des HEXACO-Modells (Ashton & Lee, 2007) im Zusammenhang mit den Leistungskriterien könnte Gegenstand zukünftiger Studien sein, anknüpfend an bisherige Studien zu diesem Zusammenhang (Pletzer & Abrahams, 2025) und an erste Studien, die sich mit den Persönlichkeitsaspekten im Kontext des HEXACO-Modells

beschäftigen (K. Lee & Ashton, 2019; Ludeke et al., 2019). Ferner wurde in der vorliegenden Arbeit die helle Seite der Persönlichkeit im Zusammenhang mit der Leistung am Arbeitsplatz beleuchtet. In der weiteren Forschung könnte die Anwendung der herangezogenen Beurteilungsansätze um die dunkle Seite der Persönlichkeit erweitert werden. Wie Wihler et al. (2023) vorschlagen, könnte dabei vor allem das TRI-ABF-Modell im Kontext der dunklen Triade der Persönlichkeit (Narzissmus, Machiavellismus und Psychopathie; Paulhus & Williams, 2002) im Zusammenhang mit kontraproduktivem Arbeitsverhalten (Marcus et al., 2016) untersucht werden. Dazu könnte an bisherige Studien angeknüpft werden, die diesen Zusammenhang bereits anhand klassischer Beurteilungsquellen untersucht haben (z. B. O'Boyle et al., 2012) und die ähnliche Modellansätze im Kontext der dunklen Triade anwenden (z. B. Lämmle et al., 2021; McLarty et al., 2022).

Drittens wurde die Leistung am Arbeitsplatz in dieser Arbeit anhand vier spezifischer, auf die Persönlichkeitsmerkmale abgestimmter Leistungskriterien erfasst. Auf den Ergebnissen hinsichtlich der unternehmerischen und der karrierebezogenen Leistung, des Kooperationsverhaltens und des Arbeitsengagements aufbauend, könnten in zukünftigen Arbeiten weitere Aspekte der Arbeitsleistung anhand der vier Beurteilungsansätze bzw. des TRI-ABF-Modells untersucht werden. Anknüpfend an bisherige Studien könnten unter anderem die Gesamtarbeitsleistung (vor allem im Zusammenhang mit den breiteren Persönlichkeitsdomänen zwecks einer ähnlichen Ebene der Breite bzw. Allgemeinheit; Judge et al., 2013), die aufgabenbezogene oder die adaptive Leistung sowie Leistungsbeurteilungen durch Vorgesetzte berücksichtigt werden (z. B. Barrick et al., 2001; Chiaburu et al., 2011; Judge et al., 2013). Zudem könnten die Leistungsbeurteilungen in weiteren Arbeiten um objektivere Leistungsindikatoren, wie dem Gehalt, der Anzahl der Beförderungen oder Verkaufszahlen (z. B. Barrick et al., 2001; B. W. Roberts et al., 2007; Vinchur et al., 1998; Wihler, Meurs, Momm, et al., 2017; wenngleich diese durch andere Prozesse als der Person selbst beeinflusst werden können, z. B. Sonnentag & Frese, 2012), wie um subjektivere Erfolgsmaße, wie der Karrierezufriedenheit (z. B. Judge, Heller, et al., 2002; Ng et al., 2005), ergänzt werden.

Viertens könnten in weiteren Forschungsvorhaben mögliche Einflussfaktoren auf den Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und Leistung Berücksichtigung finden, die in der vorliegenden Arbeit noch nicht berücksichtigt wurden. So wurden aus Gründen einer ökonomischeren Modellierbarkeit noch keine potenziellen Kontrollvariablen berücksichtigt, die im Kontext der Persönlichkeit und Leistung relevant sein könnten. Die Berücksichtigung von Kontrollvariablen ermöglicht die Prüfung potenzieller Einflussfaktoren auf die untersuchten

Zusammenhänge und reduziert die Wahrscheinlichkeit von Alternativerklärungen für die gefundenen Effekte (Bortz & Schuster, 2010). Im Kontext dieser Fragestellung könnten zukünftig unter anderem Alter und Geschlecht als potenzielle Kontrollvariablen aufgenommen werden, da diese mit der Persönlichkeit sowie Kriterien des beruflichen Erfolgs zusammenhängen (Ng & Feldman, 2014; Schmitt et al., 2008; Soto et al., 2011; Waldman & Avolio, 1986). Weiterhin deuten bisherige Studien darauf hin, dass die Art des Berufs einen Einflussfaktor auf die Persönlichkeit und den Zusammenhang mit der Leistung darstellen könnte. Anni et al. (2025) haben 263 Berufe untersucht und beschrieben, in welchen Berufen Personen mit einer besonders hohen bzw. besonders niedrigen Ausprägung der einzelnen FFM-Dimensionen tätig sind. Demnach sind zum Beispiel besonders extravertierte Personen eher im Verkaufs- und Marketingmanagement und weniger in der Softwareentwicklung tätig, während besonders gewissenhafte Personen eher im Finanzmanagement und weniger als Psychologinnen und Psychologen tätig sind (bzw. weisen gemäß der Studie Psychologinnen und Psychologen besonders niedrige Ausprägungen der Gewissenhaftigkeit und besonders hohe Ausprägungen der Verträglichkeit und Offenheit auf). Zudem haben Wilmot und Ones (2021) den Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und Leistung unter der Berücksichtigung verschiedener Berufsgruppen untersucht. Anknüpfend an diese Ergebnisse könnten in zukünftigen Studien die Beurteilungsansätze und Zusammenhänge der vorliegenden Arbeit unter Einbezug möglicher Moderatoren wie der beruflichen Komplexität oder der Berufsgruppe untersucht werden. Diesen Ansatz unterstützend, unterstreichen Judge und Zapata (2015) den Einfluss situativer und kontextbezogener, Trait aktivierender Bedingungen auf die Validität des FFM im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung (z. B. Konsequenzen von Fehlern, unstrukturierte Arbeit, Aktivierung von Traits aufgrund sozialer oder kompetitiver Anforderungen). Ferner konnte in Bezug auf 360° Leistungsbeurteilungen gezeigt werden, dass kontextuelle Einflüsse wie kulturelle Werte Diskrepanzen zwischen der Selbstwahrnehmung und der Fremdbeurteilung beeinflussen können und daher bei der Interpretation des Feedbacks berücksichtigt werden sollten (hier bezogen auf Führungsverhalten; Eckert et al., 2010). Darüber hinaus wurden die Zusammenhänge zwischen Persönlichkeit und Leistung in der vorliegenden Arbeit als linear modelliert, was im Einklang mit bisherigen Studien steht (z. B. Walmsley et al., 2018; Whetzel et al., 2010). Nichtsdestotrotz plädieren manche Forscherinnen und Forscher dafür, auch kurvilineare Zusammenhänge sowie die Interaktionen der einzelnen Persönlichkeitsdimensionen zu untersuchen (z. B. Lievens et al., 2025; Penney et al., 2011; Song et al., 2025; Witt et al., 2002). Demnach könnten moderate bis hohe Ausprägungen der Gewissenhaftigkeit mit einer

steigenden Arbeitsleistung einhergehen, während extrem hohe Ausprägungen die Arbeitsleistung nicht noch weiter verbessern (anders, als lineare Modelle postulieren würden; Song et al., 2025).

6.6 Fazit

Das Ziel der vorliegenden Arbeit war die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen der Persönlichkeit und der Leistung am Arbeitsplatz. Dazu wurden zwei Forschungsfragen adressiert und in eine Studie integriert: Auf der Grundlage des Prinzips der Konstruktkorrespondenz wurden sowohl breite Dimensionen als auch schmalere Aspekte der Persönlichkeit berücksichtigt und im Zusammenhang mit spezifischen, inhaltlich abgestimmten Leistungskriterien untersucht. Zudem wurde der Frage nach der Kriteriumsvalidität unterschiedlicher Beurteilungsansätze nachgegangen. Hier wurde untersucht, wie valide Selbstbeurteilungen, Fremdbeurteilungen oder eine Kombination beider Beurteilungsquellen die Zusammenhänge zwischen Persönlichkeit und Leistung erfassen. Dabei wurden sowohl klassische (basalere) Ansätze, die sich auf Selbst- oder Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit im Zusammenhang mit fremdbeurteilter Leistung beziehen, als auch differenziertere Modelle wie das TRI-Fremd- und insbesondere das TRI-ABF-Modell untersucht. Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit sprechen für die Untersuchung korrespondierender schmalere Persönlichkeitsaspekte mit spezifischen Leistungskriterien. Zudem unterstützen die Ergebnisse die Kombination von Selbst- und Fremdeinschätzungen der Persönlichkeit und Leistung. Die Differenzierung dieser Einschätzungen in geteilte (übereinstimmende) und einzigartige (abweichende) Wahrnehmungen kann anhand des TRI-ABF-Modells abgebildet werden. Gleichwohl zeigt diese Arbeit, dass die Kriteriumsvalidität der untersuchten Beurteilungsansätze sowie der Persönlichkeitsaspekte gegenüber der FFM-Dimensionen differenziert nach Persönlichkeitstrait betrachtet werden muss. Insgesamt trägt die vorliegende Arbeit damit zur bisherigen Befundlage über die Stärke des relevanten Zusammenhangs zwischen Persönlichkeit und Leistung bei, indem der differenzierte Nutzen (integrierter) Selbst- und Fremdbeurteilungen beleuchtet und um die Kombination schmaler Persönlichkeitsaspekte mit inhaltlich korrespondierenden Leistungskriterien erweitert wird.

Literaturverzeichnis

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior, 74*(1), 53–62. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.005>
- Aghababaei, N., Mohammadtabar, S., & Saffarinia, M. (2014). Dirty dozen vs. the H factor: Comparison of the dark triad and honesty–humility in prosociality, religiosity, and happiness. *Personality and Individual Differences, 67*, 6–10. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.03.026>
- Alessandri, G., & Vecchione, M. (2012). The higher-order factors of the big five as predictors of job performance. *Personality and Individual Differences, 53*(6), 779–784. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.05.037>
- Allen, T. A., & DeYoung, C. G. (2017). Personality neuroscience and the five factor model. In T. A. Widiger (Hrsg.), *The Oxford handbook of the five factor model* (S. 319–349). Oxford University Press.
- Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs, 47*(1), i–171. <https://doi.org/10.1037/h0093360>
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7. Aufl.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Angleitner, A., Ostendorf, F., & John, O. P. (1990). Towards a taxonomy of personality descriptors in German: A psycho-lexical study. *European Journal of Personality, 4*(2), 89–118. <https://doi.org/10.1002/per.2410040204>
- Anni, K., Vainik, U., & Mõttus, R. (2025). Personality profiles of 263 occupations. *Journal of Applied Psychology, 110*(4), 481–511. <https://doi.org/10.1037/apl0001249>

- Antonakis, J. (2009). Predictors of leadership: The usual suspects and the suspect traits. In A. Bryman, D. Collinson, K. Grint, B. Jackson, & M. Uhl-Bien (Hrsg.), *Sage Handbook of Leadership*. Sage Publications.
- Armoneit, C., Schuler, H., & Hell, B. (2020). Nutzung, Validität, Praktikabilität und Akzeptanz psychologischer Personalauswahlverfahren in Deutschland 1985, 1993, 2007, 2020. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*. <https://econtent.hogrefe.com/doi/10.1026/0932-4089/a000311>
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2005). Honesty-humility, the big five, and the five-factor model. *Journal of Personality*, 73(5), 1321–1353. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00351.x>
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review*, 11(2), 150–166. <https://doi.org/10.1177/1088868306294907>
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2020). Objections to the HEXACO model of personality structure—And why those objections fail. *European Journal of Personality*, 34(4), 492–510. <https://doi.org/10.1002/per.2242>
- Atwater, L. E., Ostroff, C., Yammarino, F. J., & Fleenor, J. W. (1998). Self–other agreement: Does it really matter? *Personnel Psychology*, 51(3), 577–598. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00252.x>
- Austin, J. T., & Villanova, P. (1992). The criterion problem: 1917–1992. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 836–874. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.6.836>
- Bader, M., Jobst, L. J., & Moshagen, M. (2022). Sample size requirements for bifactor models. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 29(5), 772–783. <https://doi.org/10.1080/10705511.2021.2019587>

- Balakayeva, G., Zhanuzakov, M., & Kalmenova, G. (2023). Development of a digital employee rating evaluation system (DERES) based on machine learning algorithms and 360-degree method. *Journal of Intelligent Systems*, 32(1).
<https://doi.org/10.1515/jisys-2023-0008>
- Bamberger, P. A., Erev, I., Kimmel, M., & Oref-Chen, T. (2005). Peer assessment, individual performance, and contribution to group processes: The impact of rater anonymity. *Group & Organization Management*, 30(4), 344–377.
<https://doi.org/10.1177/1059601104267619>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2012). Select on conscientiousness and emotional stability. In E. A. Locke (Hrsg.), *Handbook of principles of organizational behavior* (1. Aufl., S. 19–39). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119206422.ch2>
- 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? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1–2), 9–30.
<https://doi.org/10.1111/1468-2389.00160>
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Li, N. (2013). The theory of purposeful work behavior: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics. *The Academy of Management Review*, 38(1), 132–153. <https://doi.org/10.5465/amr.2010.0479>
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 43–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.43>

- Baumgarten, F. (1933). Die Charaktereigenschaften. In *Beiträge zur Charakter- und Persönlichkeitsforschung*. A. Francke.
- Belle, N., Cantarelli, P., & Belardinelli, P. (2017). Cognitive biases in performance appraisal: Experimental evidence on anchoring and halo effects with public sector managers and employees. *Review of Public Personnel Administration*, 37(3), 275–294.
<https://doi.org/10.1177/0734371X17704891>
- Bentler, P. M., & Chou, C.-P. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods & Research*, 16(1), 78–117. <https://doi.org/10.1177/0049124187016001004>
- Bergmann, C., & Eder, F. (1992). *Umwelt-Struktur-Test. Manual*. Beltz.
- Blickle, G., John, J., Ferris, G. R., Momm, T., Liu, Y., Haag, R., Meyer, G., Weber, K., & Oeder, K. (2012). Fit of political skill to the work context: A two-study investigation. *Applied Psychology: An International Review*, 61(2), 295–322.
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00469.x>
- Blickle, G., Kramer, J., Schneider, P. B., Meurs, J. A., Ferris, G. R., Mierke, J., Witzki, A. H., & Momm, T. D. (2011). Role of political skill in job performance prediction beyond general mental ability and personality in cross-sectional and predictive studies. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(2), 488–514. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00723.x>
- Blickle, G., Meurs, J. A., Wihler, A., Ewen, C., Merkl, R., & Missfeld, T. (2015). Extraversion and job performance: How context relevance and bandwidth specificity create a non-linear, positive, and asymptotic relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 80–88. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.12.009>
- Blickle, G., Meurs, J. A., Wihler, A., Ewen, C., & Peiseler, A. K. (2014). Leader inquisitiveness, political skill, and follower attributions of leader charisma and effectiveness: Test

- of a moderated mediation model. *International Journal of Selection and Assessment*, 22(3), 272–285. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12076>
- Blickle, G., Schütte, N., & Wihler, A. (2018). Political will, work values, and objective career success: A novel approach – The trait-reputation-identity model. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 42–56. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2018.03.002>
- Block, J. (1995). A contrarian view of the five-factor approach to personality description. *Psychological Bulletin*, 117(2), 187–215. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.2.187>
- Bogg, T., & Roberts, B. W. (2004). Conscientiousness and health-related behaviors: A meta-analysis of the leading behavioral contributors to mortality. *Psychological Bulletin*, 130(6), 887–919. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.130.6.887>
- Borgatta, E. F. (1964). The structure of personality characteristics. *Behavioral Science*, 9(1), 8–17. <https://doi.org/10.1002/bs.3830090103>
- Borkenau, P., Riemann, R., Angleitner, A., & Spinath, F. M. (2001). Genetic and environmental influences on observed personality: Evidence from the german observational study of adult twins. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(4), 655–668. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.4.655>
- Borman, W. C., Brantley, L. B., & Hanson, M. A. (2014). Progress toward understanding the structure and determinants of job performance: A focus on task and citizenship performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 22(4), 422–431. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12088>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Hrsg.), *Personnel selection in organizations* (S. 71–98). Jossey-Bass.

- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance, 10*(2), 99–109. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3
- Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D., & Motowidlo, S. J. (2001). Personality predictors of citizenship performance. *International Journal of Selection and Assessment, 9*(1–2), 52–69. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00163>
- Bortz, J., & Schuster, C. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (7. Aufl.). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-12770-0>
- Bromley, D. B. (1993). *Reputation, image and impression management*. John Wiley & Sons.
- Burke, P. J. (1991). Identity processes and social stress. *American Sociological Review, 56*(6), 836–849. <https://doi.org/10.2307/2096259>
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin, 56*(2), 81–105. <https://doi.org/10.1037/h0046016>
- Campbell, J. P. (2012). Behavior, performance, and effectiveness in the twenty-first century. In S. W. J. Kozlowski (Hrsg.), *The Oxford handbook of organizational psychology* (1. Aufl., S. 159–194). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199928309.001.0001>
- Campbell, J. P., Gasser, M. B., & Oswald, F. L. (1996). The substantive nature of performance variability. In K. R. Murphy (Hrsg.), *Individual differences and behavior in organizations* (S. 258–299). Jossey-Bass.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of job performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Hrsg.), *Personnel selection in organizations* (S. 35–70). Jossey-Bass.

- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology, 43*(2), 313–575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2*, 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Caspi, A., Roberts, B. W., & Shiner, R. L. (2005). Personality development: Stability and change. *Annual Review of Psychology, 56*, 453–484. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141913>
- Cattell, R. B. (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters. *The Journal of Abnormal and Social Psychology, 38*(4), 476–506. <https://doi.org/10.1037/h0054116>
- Cattell, R. B. (1944). Interpretation of the twelve primary personality factors. *Journal of Personality, 13*(1), 55–91. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1944.tb01972.x>
- Cattell, R. B. (1945). The description of personality: Principles and findings in a factor analysis. *The American Journal of Psychology, 58*(1), 69–90. <https://doi.org/10.2307/1417576>
- Chang, L., Connelly, B. S., & Geeza, A. A. (2012). Separating method factors and higher order traits of the Big Five: A meta-analytic multitrait–multimethod approach. *Journal of Personality and Social Psychology, 102*(2), 408–426. <https://doi.org/10.1037/a0025559>
- Chiaburu, D. S., Oh, I.-S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G. (2011). The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 96*(6), 1140–1166. <https://doi.org/10.1037/a0024004>

- Church, A., & Bracken, D. (1997). Advancing the state of the art of 360-degree feedback. *Group & Organization Management*, 22(2), 149–161.
<https://doi.org/10.1177/1059601197222002>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. Aufl.). Lawrence Erlbaum.
- Cohen, J., & Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Erlbaum.
- Connelly, B. S., & Hülshager, U. R. (2012). A narrower scope or a clearer lens for personality? Examining sources of observers' advantages over self-reports for predicting performance. *Journal of Personality*, 80(3), 603–631. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2011.00744.x>
- Connelly, B. S., & McAbee, S. T. (2024). Reputations at work: Origins and outcomes of shared person perceptions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 251–278. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-022320>
- Connelly, B. S., McAbee, S. T., Oh, I. S., Jung, Y., & Jung, C. W. (2022). A multirater perspective on personality and performance: An empirical examination of the trait–reputation–identity model. *Journal of Applied Psychology*, 107(8), 1352–1368.
<https://doi.org/10.1037/APL0000732>
- Connelly, B. S., & Ones, D. S. (2010). An other perspective on personality: Meta-analytic integration of observers' accuracy and predictive validity. *Psychological Bulletin*, 136(6), 1092–1122. <https://doi.org/10.1037/A0021212>
- Connelly, B. S., Ones, D. S., & Hülshager, U. R. (2018). Personality in industrial, work and organizational psychology: Theory, measurement and application. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. Sinangil, *The SAGE handbook of industrial, work*

- and organizational psychology: Personnel psychology and employee performance* (2. Aufl., S. 320–365). Sage Reference. <https://doi.org/10.4135/9781473914940.n13>
- Conway, J. M. (1996). Additional construct validity evidence for the task/contextual performance distinction. *Human Performance*, 9(4), 309–329. https://doi.org/10.1207/s15327043hup0904_1
- Conway, J. M. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 3–13. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.1.3>
- Conway, J. M., & Huffcutt, A. I. (1997). Psychometric properties of multisource performance ratings: A meta-analysis of subordinate, supervisor, peer, and self-ratings. *Human Performance*, 10(4), 331–360. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1004_2
- Conway, J. M., Lombardo, K., & Sanders, K. C. (2001). A meta-analysis of incremental validity and nomological networks for subordinate and peer rating. *Human Performance*, 14(4), 267–303. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1404_1
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98–104. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.98>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992a). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653–665. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(92\)90236-I](https://doi.org/10.1016/0191-8869(92)90236-I)
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992b). *Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five factor inventory (NEO-FFI)*. Professional manual. Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1998). Six approaches to the explication of facet-level traits: Examples from conscientiousness. *European Journal of Personality*, 12(2), 117–134.

- [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0984\(199803/04\)12:2%253C117::AID-PER295%253E3.0.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0984(199803/04)12:2%253C117::AID-PER295%253E3.0.CO;2-C)
- Cronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52(4), 281–302. <https://doi.org/10.1037/h0040957>
- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.1.16>
- DeNisi, A. S., & Mitchell, J. L. (1978). An analysis of peer ratings as predictors and criterion measures and a proposed new application. *The Academy of Management Review*, 3(2), 369–374. <https://doi.org/10.2307/257678>
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421–433. <https://doi.org/10.1037/apl0000085>
- Derue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N., & Humphrey, S. E. (2011). Trait and behavioral theories of leadership: An integration and meta-analytic test of their relative validity. *Personnel Psychology*, 64(1), 7–52. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01201.x>
- Deutsche Gesellschaft für Psychologie (Hrsg.). (2019). *Richtlinien zur Manuskriptgestaltung* (5. Aufl.). Hogrefe. <http://doi.org/10.1026/02954-000>
- DeYoung, C. G., Peterson, J. B., & Higgins, D. M. (2002). Higher-order factors of the big five predict conformity: Are there neuroses of health? *Personality and Individual Differences*, 33(4), 533–552. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00171-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00171-4)
- DeYoung, C. G., Peterson, J. B., & Higgins, D. M. (2005). Sources of openness/intellect: Cognitive and neuropsychological correlates of the fifth factor of personality. *Journal of Personality*, 73(4), 825–858. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00330.x>

- 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>
- Diekmann, J., & König, C. J. (2015). Personality testing in personnel selection: Love it? Leave it? Understand it! In I. Nikolaou & J. K. Oostrom (Hrsg.), *Employee recruitment, selection, and assessment: Contemporary issues for theory and practice* (S. 117–135). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology, 41*, 417–440. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.41.020190.002221>
- Digman, J. M. (1997). Higher-order factors of the big five. *Journal of Personality and Social Psychology, 73*(6), 1246–1256. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.6.1246>
- Digman, J. M., & Takemoto-Chock, N. K. (1981). Factors in the natural language of personality: Re-analysis, comparison, and interpretation of six major studies. *Multivariate Behavioral Research, 16*(2), 149–170. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr1602_2
- Döring, N. (2023). Datenanalyse. In N. Döring (Hrsg.), *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (6. Aufl., S. 587–766). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-64762-2_1
- Dovidio, J. F., & Penner, L. A. (2003). Helping and altruism. In G. J. O. Fletcher & M. S. Clark (Hrsg.), *Blackwell handbook of social psychology: Interpersonal processes* (S. 162–195). Blackwell Publishers. <https://doi.org/10.1002/9780470998557.ch7>
- Dudley, N. M., Orvis, K. A., Lebiecki, J. E., & Cortina, J. M. (2006). A meta-analytic investigation of conscientiousness in the prediction of job performance: Examining the intercorrelations and the incremental validity of narrow traits. *Journal of Applied Psychology, 91*(1), 40–57. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.40>

- Eckert, R., Ekelund, B. Z., Gentry, W. A., & Dawson, J. F. (2010). "I don't see me like you see me, but is that a problem?" Cultural influences on rating discrepancy in 360-degree feedback instruments. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 19*(3), 259–278. <https://doi.org/10.1080/13594320802678414>
- Eid, M., Nussbeck, F. W., Geiser, C., Cole, D. A., Gollwitzer, M., & Lischetzke, T. (2008). Structural equation modeling of multitrait-multimethod data: Different models for different types of methods. *Psychological Methods, 13*(3), 230–253. <https://doi.org/10.1037/A0013219>
- Ewen, C., Wihler, A., Blickle, G., Oerder, K., Ellen, B. P., Douglas, C., & Ferris, G. R. (2013). Further specification of the leader political skill–leadership effectiveness relationships: Transformational and transactional leader behavior as mediators. *The Leadership Quarterly, 24*(4), 516–533. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.03.006>
- Eysenck, H. J. (1953). *The structure of human personality*. Methuen.
- Eysenck, H. J. (1992). Four ways five factors are not basic. *Personality and Individual Differences, 13*(6), 667–673. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(92\)90237-J](https://doi.org/10.1016/0191-8869(92)90237-J)
- Farooq, R. (2022). Heywood cases: Possible causes and solutions. *International Journal of Data Analysis Techniques and Strategies, 14*(1), 79–88. <https://doi.org/10.1504/IJDATS.2022.10045654>
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods, 39*(2), 175–191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- Ferris, G. R., Harris, J. N., Russell, Z. A., Blass, F. R., Ellen, B. P., & Martinez, A. D. (2014). The role of reputation in the organizational sciences: A multilevel review, construct assessment, and research directions. In M. R. Buckley, A. R. Wheeler, & Halbesleben (Hrsg.), *Research in personnel and human resources management* (Bd. 32, S. 241–

- 303). Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S0742-730120140000032005>
- Ferris, G. R., Witt, L. A., & Hochwarter, W. A. (2001). Interaction of social skill and general mental ability on job performance and salary. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1075–1082. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.6.1075>
- Fiske, D. W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44(3), 329–344. <https://doi.org/10.1037/h0057198>
- Föderation Deutscher Psychologinnenvereinigungen (Hrsg.). (2022). *Berufsethische Richtlinien Föderation Deutscher Psychologinnenvereinigungen*.
- Funder, D. C. (1995). On the accuracy of personality judgment: A realistic approach. *Psychological Review*, 102(4), 652–670. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.102.4.652>
- Gäde, J. C., & Schermelleh-Engel, K. (2023). Strukturgleichungsmodelle. In N. Döring (Hrsg.), *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (6. Aufl., S. 923–950). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-64762-2_1
- Gallagher, C. M., Stevenor, B. A., Samo, A., & McAbee, S. T. (2023). A short measure of the big five aspects: Development and validation of the BFAS-40. *Journal of Personality Assessment*, 105(6), 719–732. <https://doi.org/10.1080/00223891.2022.2153690>
- Galton, F. (1884). Measurement of character. *Fortnightly Review*, 36, 179–185.
- Gansen-Ammann, D.-N., Meurs, J. A., Wihler, A., & Blickle, G. (2019). Political skill and manager performance: Exponential and asymptotic relationships due to differing levels of enterprising job demands. *Group & Organization Management*, 44(4), 718–744. <https://doi.org/10.1177/1059601117747487>

- Giordano, C., Ones, D. S., Waller, N. G., & Stanek, K. C. (2020). Exploratory bifactor measurement models in vocational behavior research. *Journal of Vocational Behavior, 120*, 103430. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103430>
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*(6), 1216–1229. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.59.6.1216>
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist, 48*(1), 26–34. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.48.1.26>
- Gottfredson, L. S. (2002). Where and why g matters: Not a mystery. *Human Performance, 15*(1–2), 25–46. <https://doi.org/10.1080/08959285.2002.9668082>
- Griffin, B., & Hesketh, B. (2004). Why openness to experience is not a good predictor of job performance. *International Journal of Selection and Assessment, 12*(3), 243–251. https://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.278_1.x
- Hampson, S. E., John, O. P., & Goldberg, L. R. (1986). Category breadth and hierarchical structure in personality: Studies of asymmetries in judgments of trait implications. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(1), 37–54. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.1.37>
- Harari, M. B., & Rudolph, C. W. (2017). The effect of rater accountability on performance ratings: A meta-analytic review. *Human Resource Management Review, 27*(1), 121–133. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.09.007>
- He, Y., Donnellan, M. B., & Mendoza, A. M. (2019). Five-factor personality domains and job performance: A second order meta-analysis. *Journal of Research in Personality, 82*, 103848. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103848>
- Hedge, J. W., Borman, W. C., & Birkeland, S. A. (2001). History and development of multisource feedback as a methodology. In D. W. Bracken, C. W. Timmreck, & H.

- Church (Hrsg.), *The handbook of multisource feedback: The comprehensive resource for designing and implementing MSF processes* (S. 15–32). Jossey-Bass/Wiley.
- Heywood, H. B. (1931). On finite sequences of real numbers. *Proceedings of the Royal Society of London. Series A, Containing Papers of a Mathematical and Physical Character*, 134(824), 486–501.
- Hochberg, Y. (1988). A sharper Bonferroni procedure for multiple tests of significance. *Biometrika*, 75(4), 800–802. <https://doi.org/10.1093/biomet/75.4.800>
- Hoffman, B., Lance, C. E., Bynum, B., & Gentry, W. A. (2010). Rater source effects are alive and well after all. *Personnel Psychology*, 63(1), 119–151. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2009.01164.x>
- Hogan, J., Barrett, P., & Hogan, R. (2007). Personality measurement, faking, and employment selection. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1270–1285. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1270>
- Hogan, J., & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 100–112. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.100>
- Hogan, J., & Roberts, B. W. (1996). Issues and non-issues in the fidelity–bandwidth trade-off. *Journal of Organizational Behavior*, 17(6), 627–637. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(199611\)17:6%253C627::aid-job2828%253E3.0.co;2-f](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(199611)17:6%253C627::aid-job2828%253E3.0.co;2-f)
- Hogan, J., Rybicki, S. L., & Borman, W. C. (1998). Relations between contextual performance, personality, and occupational advancement. *Human Performance*, 11(2–3), 189–207. <https://doi.org/10.1080/08959285.1998.9668031>

- Hogan, R. (1996). A socioanalytic perspective on the five-factor model. In J. S. Wiggins (Hrsg.), *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives* (S. 163–179). Guilford Press.
- Hogan, R., & Blicke, G. (2013). Socioanalytic theory. In N. D. Christiansen & R. P. Tett (Hrsg.), *Handbook of personality at work* (S. 53–70). Routledge/Taylor and Francis.
- Hogan, R., & Blicke, G. (2018). Socioanalytic theory: Basic concepts, supporting evidence and practical implications. In V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Hrsg.), *The SAGE handbook of personality and individual differences: The science of personality and individual differences* (S. 110–129). Sage Publications.
- Hogan, R., & Hogan, J. (2007). *Hogan personality inventory manual* (3. Aufl.). Hogan Assessment Systems.
- Hogan, R., & Shelton, D. (1998). A socioanalytic perspective on job performance. *Human Performance*, *11*(2–3), 129–144. <https://doi.org/10.1080/08959285.1998.9668028>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3. Aufl.). Psychological Assessment Resources.
- Holtmeier, S., & Mertin, I. (2020). Feedback-Trends in Organisationen: 360°, Ongoing, Instant, Always-On und Kudo. In K. P. Stulle (Hrsg.), *Digitalisierung der Management-Diagnostik: Aktuelle Instrumente, Trends, Herausforderungen* (S. 289–330). Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-30905-3_13
- Holtmeier, S., & Mertin, I. (2023). 360° Feedback-Varianten für faire Potenzialkonferenzen und ein effektives (Selbst-) Coaching. In K. P. Stulle & R. T. Justenhoven (Hrsg.), *Personalauswahl 4.0: KI, Machine Learning, Gamification und andere Innovationen in der Praxis* (S. 239–261). Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-42142-7_14

- Hong, R. Y., Paunonen, S. V., & Slade, H. P. (2008). Big five personality factors and the prediction of behavior: A multitrait-multimethod approach. *Personality and Individual Differences, 45*(2), 160–166. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.03.015>
- Hough, L. M., & Furnham, A. (2003). Use of personality variables in work settings. In I. B. Weiner (Hrsg.), *Handbook of psychology* (S. 131–169). Wiley.
<https://doi.org/10.1002/0471264385.wei1207>
- Hough, L. M., & Oswald, F. L. (2005). They're right, well... Mostly right: Research evidence and an agenda to rescue personality testing from 1960s insights. *Human Performance, 18*(4), 373–387. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1804_4
- Hu, J., Zhang, Z., Jiang, K., & Chen, W. (2019). Getting ahead, getting along, and getting prosocial: Examining extraversion facets, peer reactions, and leadership emergence. *Journal of Applied Psychology, 104*(11), 1369–1386.
<https://doi.org/10.1037/apl0000413>
- Hu, L.-T., & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods, 3*(4), 424–453.
- Huang, J. L., & Pearce, M. (2013). The other side of the coin: Vocational interests, interest differentiation and annual income at the occupation level of analysis. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 315–326. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.003>
- Hudson, N. W., Roberts, B. W., & Lodi-Smith, J. (2012). Personality trait development and social investment in work. *Journal of Research in Personality, 46*(3), 334–344.
<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2012.03.002>
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (2004). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings* (2. Aufl.). Sage.

- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The big five revisited. *Journal of Applied Psychology, 85*(6), 869–879. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.869>
- Ilies, R., Fulmer, I. S., Spitzmuller, M., & Johnson, M. D. (2009). Personality and citizenship behavior: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 94*(4), 945–959. <https://doi.org/10.1037/a0013329>
- John, O. P., Angleitner, A., & Ostendorf, F. (1988). The lexical approach to personality: A historical review of trait taxonomic research. *European Journal of Personality, 2*(3), 171–203. <https://doi.org/10.1002/per.2410020302>
- John, O. P., & Robins, R. W. (1993). Determinants of interjudge agreement on personality traits: The big five domains, observability, evaluativeness, and the unique perspective of the self. *Journal of Personality, 61*(4), 521–551. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1993.tb00781.x>
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 765–780. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.765>
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 530–541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology, 52*(3), 621–652. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00174.x>
- Judge, T. A., Klinger, R., Simon, L. S., & Yang, I. W. F. (2008). The contributions of personality to organizational behavior and psychology: Findings, criticisms, and future

- research directions. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5), 1982–2000.
<https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00136.x>
- 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), 875–925. <https://doi.org/10.1037/a0033901>
- Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). The person-situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the big five personality traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149–1170.
<https://doi.org/10.5465/amj.2010.0837>
- Kam, C. C. S., & Meyer, J. P. (2015). How careless responding and acquiescence response bias can influence construct dimensionality: The case of job satisfaction. *Organizational Research Methods*, 18(3), 512–541. <https://doi.org/10.1177/1094428115571894>
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2. Aufl.). Wiley.
- Kholin, M. (2018). *Selbsteinschätzungen und Fremdeinschätzungen von politischen Fertigkeiten und die Vorhersage von Leistungsbeurteilungen* [Dissertation]. Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn.
- Kholin, M., Kückelhaus, B., & Blickle, G. (2020). Why dark personalities can get ahead: Extending the toxic career model. *Personality and Individual Differences*, 156, 109792.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109792>
- Klages, L. (1926). *Die Grundlagen der Charakterkunde* (4. Aufl.). Johann Ambrosius Barth Verlag.
- König, C. J., Steiner Thommen, L. A., Wittwer, A., & Kleinmann, M. (2017). Are observer ratings of applicants' personality also faked? Yes, but less than self-reports.

- International Journal of Selection and Assessment*, 25(2), 183–192.
<https://doi.org/10.1111/ijsa.12171>
- Kossyva, D., Theriou, G., Aggelidis, V., & Sarigiannidis, L. (2023). Outcomes of engagement: A systematic literature review and future research directions. *Heliyon*, 9(6).
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17565>
- Kunda, Z. (1990). The case for motivated reasoning. *Psychological Bulletin*, 108(3), 480–498. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.3.480>
- Lämmle, L., Nussbeck, F. W., & Ziegler, M. (2021). Hello from the other side: Can we perceive others' darkness? Observers' accuracy of the dark triad. *Journal of Personality Assessment*, 103(1), 106–119. <https://doi.org/10.1080/00223891.2019.1683020>
- Le, K., Donnellan, M. B., & Conger, R. (2014). Personality development at work: Workplace conditions, personality changes, and the corresponive principle. *Journal of Personality*, 82(1), 44–56. <https://doi.org/10.1111/jopy.12032>
- LeBreton, J. M., & Senter, J. L. (2008). Answers to 20 questions about interrater reliability and interrater agreement. *Organizational Research Methods*, 11(4), 815–852.
<https://doi.org/10.1177/1094428106296642>
- Ledford, G. E. (1991). Three case studies on skill-based pay: An overview. *Compensation & Benefits Review*, 23(2), 11–23. <https://doi.org/10.1177/088636879102300204>
- Lee, C., Huang, G.-H., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 335–359.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2019). Not much H in the big five aspect scales: Relations between BFAS and HEXACO-PI-R scales. *Personality and Individual Differences*, 144, 164–167. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.03.010>

- Lee, Y., Berry, C. M., & Gonzalez-Mulé, E. (2019). The importance of being humble: A meta-analysis and incremental validity analysis of the relationship between honesty-humility and job performance. *Journal of Applied Psychology, 104*(12), 1535–1546. <https://doi.org/10.1037/apl0000421>
- Lehmann, E. L., & Romano, J. P. (2005). *Testing statistical hypotheses* (3. Aufl.). Springer New York. <https://doi.org/10.1007/0-387-27605-X>
- Lievens, F., Fan, J., & Li, J. (2025). Personality and personnel selection: Going beyond self-reports and linear relationships. *Current Opinion in Psychology, 65*, 102058. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2025.102058>
- Loignon, A. C., Fleenor, J. W., Jeong, S., & Woehr, D. J. (2025). Does what others can(not) see really matter? The relationship between leadership arena–reputation–identity (LARI) model and leader effectiveness. *Journal of Applied Psychology, 110*(3), 404–431. <https://doi.org/10.1037/apl0001238>
- Ludeke, S. G., Bainbridge, T. F., Liu, J., Zhao, K., Smillie, L. D., & Zettler, I. (2019). Using the big five aspect scales to translate between the HEXACO and big five personality models. *Journal of Personality, 87*(5), 1025–1038. <https://doi.org/10.1111/jopy.12453>
- Luft, J., & Ingham, H. (1955). The Johari window: A graphic model of interpersonal awareness. *Proceedings of the Western Training Laboratory in Group Development, UCLA, Los Angeles, 5*(1), 4.
- Luft, J., & Ingham, H. (1961). The Johari window: A graphic model of awareness in interpersonal relations. *Human Relations Training News, 5*, 6–7.
- Luo, Z.-X., Shi, K., Li, W.-D., & Miao, D.-M. (2008). Construct of job performance: Evidence from Chinese military soldiers. *Asian Journal of Social Psychology, 11*(3), 222–231. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2008.00261.x>

- Malouff, J. M., Thorsteinsson, E. B., & Schutte, N. S. (2005). The relationship between the five-factor model of personality and symptoms of clinical disorders: A meta-analysis. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 27(2), 101–114.
<https://doi.org/10.1007/s10862-005-5384-y>
- Marcus, B., Taylor, O. A., Hastings, S. E., Sturm, A., & Weigelt, O. (2016). The structure of counterproductive work behavior: A review, a structural meta-analysis, and a primary study. *Journal of Management*, 42(1), 203–233.
<https://doi.org/10.1177/0149206313503019>
- Markon, K. E. (2009). Hierarchies in the structure of personality traits. *Social and Personality Psychology Compass*, 3(5), 812–826. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2009.00213.x>
- Markon, K. E., Krueger, R. F., & Watson, D. (2005). Delineating the structure of normal and abnormal personality: An integrative hierarchical approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(1), 139–157. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.1.139>
- Marsh, H. W., & Bailey, M. (1991). Confirmatory factor analyses of multitrait-multimethod data: A comparison of alternative models. *Applied Psychological Measurement*, 15(1), 47–70. <https://doi.org/10.1177/014662169101500106>
- Marshall, J. D., Aguinis, H., & Beltran, J. R. (2024). Theories of performance: A review and integration. *Academy of Management Annals*, 18(2). <https://doi.org/10.5465/annals.2022.0049>
- Matsunaga, M. (2008). Item parceling in structural equation modeling: A primer. *Communication Methods and Measures*, 2(4), 260–293.
<https://doi.org/10.1080/19312450802458935>

- McAbee, S. T., & Connelly, B. S. (2016). A multi-rater framework for studying personality: The trait-reputation-identity model. *Psychological Review*, *123*(5), 569–591. <https://doi.org/10.1037/REV0000035>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1983). Joint factors in self-reports and ratings: Neuroticism, extraversion and openness to experience. *Personality and Individual Differences*, *4*(3), 245–255. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(83\)90146-0](https://doi.org/10.1016/0191-8869(83)90146-0)
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1985). Updating Norman's „adequacy taxonomy“: Intelligence and personality dimensions in natural language and in questionnaires. *Journal of Personality and Social Psychology*, *49*(3), 710–721. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.49.3.710>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, *52*(1), 81–90. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, *52*(5), 509–516. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.5.509>
- McLarty, B. D., Whitman, D. S., Kluemper, D. H., & Tao, S. (2022). An identity and reputation approach to understanding the dark triad in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, *43*(3), 524–545. <https://doi.org/10.1002/job.2569>
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self, and society from the standpoint of a social behaviorist*. University of Chicago Press.
- Mehl, M. R., Gosling, S. D., & Pennebaker, J. W. (2006). Personality in its natural habitat: Manifestations and implicit folk theories of personality in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, *90*(5), 862–877. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.5.862>

- Moshagen, M., & Bader, M. (2023). semPower: General power analysis for structural equation models. *Behavior Research Methods*, *56*(4), 2901–2922.
<https://doi.org/10.3758/s13428-023-02254-7>
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & J. Klimoski (Hrsg.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (12. Aufl., S. 39–53). John Wiley & Sons.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, *79*(4), 475–480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- Möttus, R., Kandler, C., Bleidorn, W., Riemann, R., & McCrae, R. R. (2017). Personality traits below facets: The consensual validity, longitudinal stability, heritability, and utility of personality nuances. *Journal of Personality and Social Psychology*, *112*(3), 474–490. <https://doi.org/10.1037/pspp0000100>
- Mount, M. K., Barrick, M. R., Scullen, S. M., & Rounds, J. (2005). Higher-order dimensions of the big five personality traits and the big six vocational interest types. *Personnel Psychology*, *58*(2), 447–478. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00468.x>
- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998). Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*, *11*(2–3), 145–165. <https://doi.org/10.1080/08959285.1998.9668029>
- Munafò, M. R., Clark, T. G., Moore, L. R., Payne, E., Walton, R., & Flint, J. (2003). Genetic polymorphisms and personality in healthy adults: A systematic review and meta-analysis. *Molecular Psychiatry*, *8*(5), 471–484. <https://doi.org/10.1038/sj.mp.4001326>
- Murphy, K. R. (2008). Explaining the weak relationship between job performance and ratings of job performance. *Industrial and Organizational Psychology*, *1*(2), 148–160.
<https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2008.00030.x>

- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2017). *Mplus user's guide* (8. Aufl.). Muthén & Muthén.
- Nerdinger, F. W. (2019). Führung von Mitarbeitern. In F. W. Nerdinger, G. Blickle, & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (4. Aufl., S. 95–118). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-56666-4>
- Neuberger, O. (2016). *Personalentwicklung*. De Gruyter Oldenbourg. <https://doi.org/10.1515/9783110511666>
- Neyer, F. J., & Asendorpf, J. B. (2024). *Psychologie der Persönlichkeit* (7. Aufl.). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-67385-0_4
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, *58*(2), 367–408. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, *85*(2), 169–179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>
- Nikolaou, I., & Foti, K. (2018). Personnel selection and personality. In V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Hrsg.), *The SAGE handbook of personality and individual differences: Applications of personality and individual differences* (S. 458–474). Sage Reference. <https://doi.org/10.4135/9781526451248.n20>
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, *66*(6), 574–583. <https://doi.org/10.1037/h0040291>
- Norton, S. M. (1992). Peer assessments of performance and ability: An exploratory meta-analysis of statistical artifacts and contextual moderators. *Journal of Business and Psychology*, *6*(3), 387–399. <https://doi.org/10.1007/BF01126773>

- O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the dark triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology, 97*(3), 557–579. <https://doi.org/10.1037/a0025679>
- Oeser, O. A., & Harary, F. (1964). A mathematical model for structural role theory: II. *Human Relations, 17*(1), 3–17. <https://doi.org/10.1177/001872676401700101>
- Oh, I.-S., Wang, G., & Mount, M. K. (2011). Validity of observer ratings of the five-factor model of personality traits: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 96*(4), 762–773. <https://doi.org/10.1037/a0021832>
- Ones, D. S. (1993). *The construct validity of integrity tests* [Dissertation]. University of Iowa.
- Ones, D. S. (2005). Personality at work: Raising awareness and correcting misconceptions. *Human Performance, 18*(4), 389–404. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1804_5
- Ones, D. S., & Viswesvaran, C. (1998). The effects of social desirability and faking on personality and integrity assessment for personnel selection. *Human Performance, 11*(2–3), 245–269. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1102&3_7
- Ones, D. S., & Viswesvaran, C. (2001). Personality at work: Criterion-focused occupational personality scales used in personnel selection. In B. W. Roberts & R. Hogan (Hrsg.), *Personality psychology in the workplace* (S. 63–92). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10434-003>
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Reiss, A. D. (1996). Role of social desirability in personality testing for personnel selection: The red herring. *Journal of Applied Psychology, 81*(6), 660–679. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.6.660>
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance, 10*(2), 85–97. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2

- Ostendorf, F., & Angleitner, A. (2004). *NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae: NEO-PI-R. Manual*. Hogrefe.
- Oswald, F. L., Hough, L., & Ock, J. (2013). Theoretical and empirical structures of personality: Implications for measurement, modeling, and prediction. In N. D. Christiansen & R. P. Tett (Hrsg.), *Handbook of personality at work*. Routledge.
- Paulhus, D. L. (2002). Socially desirable responding: The evolution of a construct. In H. I. Braun, D. Northrop, D. N. Jackson, & D. E. Wiley (Hrsg.), *The role of constructs in psychological and educational measurement* (S. 49–69). Lawrence Erlbaum.
- Paulhus, D. L., & Trapnell, P. D. (2008). Self-presentation of personality: An agency-communion framework. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Hrsg.), *Handbook of personality: Theory and research* (3. Aufl., S. 492–517). The Guilford Press.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, *36*(6), 556–563.
[https://doi.org/10.1016/s0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/s0092-6566(02)00505-6)
- Penney, L. M., David, E., & Witt, L. A. (2011). A review of personality and performance: Identifying boundaries, contingencies, and future research directions. *Human Resource Management Review*, *21*(4), 297–310.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.005>
- Pletzer, J. L., & Abrahams, L. (2025). Personality and job performance: A review of trait models and recent trends. *Current Opinion in Psychology*, *65*, 102054.
<https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2025.102054>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, *88*(5), 879–903.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, *63*(1), 539–569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Pytlik Zillig, L. M., Hemenover, S. H., & Dienstbier, R. A. (2002). What do we assess when we assess a Big 5 trait? A content analysis of the affective, behavioral and cognitive processes represented in the Big 5 personality inventories. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *28*(6), 847–858. <https://doi.org/10.1177/0146167202289013>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Fernández-del-Río, E., & Castro, Á. (2022). Game-related assessments for personnel selection: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, *13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.952002>
- Reise, S. P. (2012). The rediscovery of bifactor measurement models. *Multivariate Behavioral Research*, *47*(5), 667–696. <https://doi.org/10.1080/00273171.2012.715555>
- Revelle, W., & Condon, D. M. (2015). A model for personality at three levels. *Journal of Research in Personality*, *56*, 70–81. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2014.12.006>
- Rindskopf, D. (1984). Structural equation models: Empirical identification, heywood cases, and related problems. *Sociological Methods & Research*, *13*(1), 109–119. <https://doi.org/10.1177/0049124184013001004>
- Roberts, B. W., Kuncel, N. R., Shiner, R., Caspi, A., & Goldberg, L. R. (2007). The power of personality: The comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspectives on Psychological Science*, *2*(4), 313–345. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2007.00047.x>
- Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). Job engagement: Why it's important and how to improve it. *Employment Relations Today*, *29*(3), 21–29. <https://doi.org/10.1002/ert.10048>

- Robins, R. W., & John, O. P. (1997). The quest for self-insight: Theory and research on accuracy and bias in self-perception. In R. Hogan, J. A. Johnson, & S. R. Briggs (Hrsg.), *Handbook of personality psychology* (S. 649–679). Academic Press.
<https://doi.org/10.1016/B978-012134645-4/50026-3>
- Rodriguez, A., Reise, S. P., & Haviland, M. G. (2016). Evaluating bifactor models: Calculating and interpreting statistical indices. *Psychological Methods, 21*(2), 137–150.
<https://doi.org/10.1037/met0000045>
- Rynes, S. L., Giluk, T. L., & Brown, K. G. (2007). The very separate worlds of academic and practitioner periodicals in human resource management: Implications for evidence-based management. *Academy of Management Journal, 50*(5), 987–1008.
<https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.27151939>
- Sackett, P. R., Zhang, C., Berry, C. M., & Lievens, F. (2022). Revisiting meta-analytic estimates of validity in personnel selection: Addressing systematic overcorrection for restriction of range. *Journal of Applied Psychology, 107*(11), 2040–2068.
<https://doi.org/10.1037/apl0000994>
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the european community. *Journal of Applied Psychology, 82*(1), 30–43.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.1.30>
- Saucier, G. (2003). An alternative multi-language structure for personality attributes. *European Journal of Personality, 17*(3), 179–205. <https://doi.org/10.1002/per.489>
- Scherm, M., & Kaufel, S. (2018). 360-Grad-Feedback. In I. Jöns & W. Bungard (Hrsg.), *Feedbackinstrumente im Unternehmen: Grundlagen, Gestaltungshinweise, Erfahrungsberichte* (S. 125–143). Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-20759-5_6

- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23–74.
<https://doi.org/10.23668/psycharchives.12784>
- Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M., & Allik, J. (2008). Why can't a man be more like a woman? Sex differences in Big Five personality traits across 55 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(1), 168–182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.94.1.168>
- Schröder, V. S., Ingold, P. V., Heimann, A. L., Roulin, N., & Kleinmann, M. (2025). Blind spots in assessing and predicting key dimensions of job performance: An examination of supervisor and self-ratings. *Human Performance*, 38(3), 107–131.
<https://doi.org/10.1080/08959285.2025.2515359>
- Segal-Caspi, L., Roccas, S., & Sagiv, L. (2012). Don't judge a book by its cover, revisited: Perceived and reported traits and values of attractive women. *Psychological Science*, 23(10), 1112–1116. <https://doi.org/10.1177/0956797612446349>
- Shamon, H., & Berning, C. (2020). Attention check items and instructions in online surveys with incentivized and non-incentivized samples: Boon or bane for data quality? *Survey Research Methods*, 14(1), 55–77. <https://doi.org/10.18148/srm/2020.v14i1.7374>
- Smith, M. B., Wu, I.-H. (Ray), Holmes, R. M., & Hodge, A. M. (2024). An integrative conceptual review of multiperspective frameworks in personality research and a roadmap for extended applications in organizational psychology. *Journal of Applied Psychology*, 109(10), 1513–1532. <https://doi.org/10.1037/apl0001195>
- Song, Q. C., Oh, I.-S., Kim, Y., & So, C. (2025). Revisiting the nature and strength of the personality–job performance relations: New insights from interpretable machine

- learning. *Journal of Applied Psychology*, *110*(1), 1–26.
<https://doi.org/10.1037/apl0001218>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2005). Performance concepts and performance theory. In S. Sonnentag (Hrsg.), *Psychological management of individual performance* (S. 1–25). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/0470013419.ch1>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2012). Dynamic performance. In S. W. J. Kozlowski (Hrsg.), *The Oxford handbook of organizational psychology* (Bd. 1, S. 548–575). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199928309.001.0001>
- Sosnowska, J., Hofmans, J., & Lievens, F. (2021). Assessing personality dynamics in personnel selection. In J. F. Rauthmann (Hrsg.), *The handbook of personality dynamics and processes* (S. 1139–1157). Elsevier Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-813995-0.00044-3>
- Soto, C. J. (2019). How replicable are links between personality traits and consequential life outcomes? The life outcomes of personality replication project. *Psychological Science*, *30*(5), 711–727. <https://doi.org/10.1177/0956797619831612>
- Soto, C. J., John, O. P., Gosling, S. D., & Potter, J. (2011). Age differences in personality traits from 10 to 65: Big Five domains and facets in a large cross-sectional sample. *Journal of Personality and Social Psychology*, *100*(2), 330–348.
<https://doi.org/10.1037/a0021717>
- Speer, A. B., Christiansen, N. D., Robie, C., & Jacobs, R. R. (2022). Measurement specificity with modern methods: Using dimensions, facets, and items from personality assessments to predict performance. *Journal of Applied Psychology*, *107*(8), 1428–1439. <https://doi.org/10.1037/apl0000618>

- Staufenbiel, T. (2007). Theorien und Kriterien von Arbeitsleistung. In H. Schuler & K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 531–541). Hogrefe.
- Steiger, J. H. (1980). Tests for comparing elements of a correlation matrix. *Psychological Bulletin*, *87*(2), 245–251. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.87.2.245>
- Stewart, G. L., & Nandkeolyar, A. K. (2007). Exploring how constraints created by other people influence intraindividual variation in objective performance measures. *Journal of Applied Psychology*, *92*(4), 1149–1158. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1149>
- Sturges, J., Conway, N., Guest, D., & Liefoghe, A. (2005). Managing the career deal: The psychological contract as a framework for understanding career management, organizational commitment and work behavior. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(7), 821–833. <https://doi.org/10.1002/job.341>
- Sturman, M. C. (2003). Searching for the inverted u-shaped relationship between time and performance: Meta-analyses of the experience/performance, tenure/performance, and age/performance relationships. *Journal of Management*, *29*(5), 609–640. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(03\)00028-X](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(03)00028-X)
- Sutin, A. R., Costa Jr., P. T., Miech, R., & Eaton, W. W. (2009). Personality and career success: Concurrent and longitudinal relations. *European Journal of Personality*, *23*(2), 71–84. <https://doi.org/10.1002/per.704>
- Tett, R. P., & Christiansen, N. D. (2007). Personality tests at the crossroads: A response to Morgeson, Campion, Dipboye, Hollenbeck, Murphy, and Schmitt (2007). *Personnel Psychology*, *60*(4), 967–993. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00098.x>

- Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology, 44*(4), 703–742.
<https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.1991.TB00696.X>
- Tett, R. P., Steele, J. R., & Beauregard, R. S. (2003). Broad and narrow measures on both sides of the personality–job performance relationship. *Journal of Organizational Behavior, 24*(3), 335–356. <https://doi.org/10.1002/job.191>
- Thielmann, I., Moshagen, M., Hilbig, B. E., & Zettler, I. (2022). On the comparability of basic personality models: Meta-analytic correspondence, scope, and orthogonality of the big five and HEXACO dimensions. *European Journal of Personality, 36*(6), 870–900. <https://doi.org/10.1177/08902070211026793>
- Thorndike, E. L. (1920). A constant error in psychological ratings. *Journal of Applied Psychology, 4*(1), 25–29. <https://doi.org/10.1037/h0071663>
- Timmreck, C. W., & Bracken, D. W. (1997). Multisource feedback: A study of its use in decision making. *Employment Relations Today, 24*(1), 21–27.
<https://doi.org/10.1002/ert.3910240104>
- Tupes, E. C., & Christal, R. E. (1992). Recurrent personality factors based on trait ratings. *Journal of Personality, 60*(2), 225–251. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00973.x>
- Turner, R. H. (1978). The role and the person. *American Journal of Sociology, 84*(1), 1–23.
<https://doi.org/10.1086/226738>
- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology, 81*(5), 525–531. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.525>

- Vazire, S. (2010). Who knows what about a person? The self–other knowledge asymmetry (SOKA) model. *Journal of Personality and Social Psychology, 98*(2), 281–300.
<https://doi.org/10.1037/a0017908>
- Vergauwe, J., Hofmans, J., & Wille, B. (2022). The leadership arena–reputation–identity (LARI) model: Distinguishing shared and unique perspectives in multisource leadership ratings. *Journal of Applied Psychology, 107*(12), 2243–2268.
<https://doi.org/10.1037/apl0001012>
- Vinchur, A. J., Schippmann, J. S., Switzer III, F. S., & Roth, P. L. (1998). A meta-analytic review of predictors of job performance for salespeople. *Journal of Applied Psychology, 83*(4), 586–597. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.586>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment, 8*(4), 216–226.
<https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Viswesvaran, C., Ones, D. S., & Schmidt, F. L. (1996). Comparative analysis of the reliability of job performance ratings. *Journal of Applied Psychology, 81*(5), 557–574.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.557>
- Viswesvaran, C., Schmidt, F. L., & Ones, D. S. (2002). The moderating influence of job performance dimensions on convergence of supervisory and peer ratings of job performance: Unconfounding construct-level convergence and rating difficulty. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 345–354. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.345>
- Viswesvaran, C., Schmidt, F. L., & Ones, D. S. (2005). Is there a general factor in ratings of job performance? A meta-analytic framework for disentangling substantive and error influences. *Journal of Applied Psychology, 90*(1), 108–131.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.108>

- Vukasović, T., & Bratko, D. (2015). Heritability of personality: A meta-analysis of behavior genetic studies. *Psychological Bulletin, 141*(4), 769–785.
<https://doi.org/10.1037/bul0000017>
- Waldman, D. A., & Avolio, B. J. (1986). A meta-analysis of age differences in job performance. *Journal of Applied Psychology, 71*(1), 33–38. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.1.33>
- Waller, N. G. (1999). Evaluating the structure of personality. In C. R. Cloninger (Hrsg.), *Personality and psychopathology* (S. 155–197). American Psychiatric Association.
- Walmsley, P. T., Sackett, P. R., & Nichols, S. B. (2018). A large sample investigation of the presence of nonlinear personality-job performance relationships. *International Journal of Selection and Assessment, 26*(2–4), 145–163.
<https://doi.org/10.1111/ijsa.12223>
- Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology, 85*(1), 132–142.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.132>
- Watrin, L., Weihrauch, L., & Wilhelm, O. (2023). The criterion-related validity of conscientiousness in personnel selection: A meta-analytic reality check. *International Journal of Selection and Assessment, 31*(2), 286–301. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12413>
- Welbourne, T. M., Johnson, D. E., & Erez, A. (1998). The role-based performance scale: Validity analysis of a theory-based measure. *Academy of Management Journal, 41*(5), 540–555. <https://doi.org/10.2307/256941>
- Westfall, P. H., & Young, S. S. (1993). *Resampling-based multiple testing: Examples and methods for p-value adjustment*. John Wiley & Sons.
- Wheeler, A. R., Shanine, K. K., Leon, M. R., & Whitman, M. V. (2014). Student-recruited samples in organizational research: A review, analysis, and guidelines for future

- research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 1–26.
<https://doi.org/10.1111/joop.12042>
- Whetzel, D. L., McDaniel, M. A., Yost, A. P., & Kim, N. (2010). Linearity of personality-performance relationships: A large-scale examination. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(3), 310–320. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00514.x>
- Wiedenroth, A., Connelly, B. S., McAbee, S. T., & Fang, R. T. (2025). What defines traits, reputations, and identity? Personality item content in multi-rater judgments. *European Journal of Personality*, 39(1), 70–89.
<https://doi.org/10.1177/08902070241236865>
- Wihler, A., Blickle, G., Ewen, C., Genau, H., Fritze, S., Völkl, L., Merkl, R., Missfeld, T., & Mützel, M. (2023). An integrative approach to more nuanced estimates of personality–job–performance relations. *Applied Psychology*, 72(2), 588–624.
<https://doi.org/10.1111/APPS.12391>
- Wihler, A., Frieder, R., Blickle, G., Oerder, K., & Schütte, N. (2016). Political skill, leadership and performance: The role of vision identification and articulation. In E. Vigoda-Gadot & A. Drory (Hrsg.), *Handbook of organizational politics* (2. Aufl., S. 59–94). Edward Elgar Publishing. <https://www.elgaronline.com/edcollchap/edcoll/9781784713270/9781784713270.00009.xml>
- Wihler, A., Meurs, J. A., Momm, T. D., John, J., & Blickle, G. (2017). Conscientiousness, extraversion, and field sales performance: Combining narrow personality, social skill, emotional stability, and nonlinearity. *Personality and Individual Differences*, 104, 291–296. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.07.045>
- Wihler, A., Meurs, J. A., Wiesmann, D., Troll, L., & Blickle, G. (2017). Extraversion and adaptive performance: Integrating trait activation and socioanalytic personality

- theories at work. *Personality and Individual Differences*, *116*, 133–138.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.034>
- Wille, B., De Fruyt, F., & Feys, M. (2010). Vocational interests and big five traits as predictors of job instability. *Journal of Vocational Behavior*, *76*(3), 547–558.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.007>
- Wilmot, M. P., & Ones, D. S. (2019). A century of research on conscientiousness at work. *PNAS Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, *116*(46), 23004–23010. <https://doi.org/10.1073/pnas.1908430116>
- Wilmot, M. P., & Ones, D. S. (2021). Occupational characteristics moderate personality–performance relations in major occupational groups. *Journal of Vocational Behavior*, *131*, 103655. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103655>
- 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>
- Wilmot, M. P., Wanberg, C. R., Kammeyer-Mueller, J. D., & Ones, D. S. (2019). Extraversion advantages at work: A quantitative review and synthesis of the meta-analytic evidence. *Journal of Applied Psychology*, *104*(12), 1447–1470.
<https://doi.org/10.1037/apl0000415>
- Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of Applied Psychology*, *87*(1), 164–169. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.164>
- Wolf, E. J., Harrington, K. M., Clark, S. L., & Miller, M. W. (2013). Sample size requirements for structural equation models: An evaluation of power, bias, and solution propriety. *Educational and Psychological Measurement*, *73*(6), 913–934.
<https://doi.org/10.1177/0013164413495237>

- Woods, S. A., Lievens, F., De Fruyt, F., & Wille, B. (2013). Personality across working life: The longitudinal and reciprocal influences of personality on work. *Journal of Organizational Behavior*, 34(S1), S7–S25. <https://doi.org/10.1002/job.1863>
- Wu, C.-H. (2016). Personality change via work: A job demand–control model of big-five personality changes. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 157–166. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.001>
- Zyphur, M. J., Chaturvedi, S., & Arvey, R. D. (2008). Job performance over time is a function of latent trajectories and previous performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 217–224. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.217>

Anhang

A Anhang zu den Studienmaterialien

A.1 Begrüßungs- und Informationstext Zielpersonen

Abbildung 13

Begrüßungs- und Informationstext Zielpersonen

Sehr geehrte Teilnehmer*innen,

wir freuen uns sehr über Ihre Bereitschaft, an unserer Studie teilzunehmen.

Der folgende Fragebogen ist Teil einer Studie der Abteilung für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der Universität Bonn.

In der Studie gehen wir der Beziehung von **Persönlichkeit und Verhalten am Arbeitsplatz** nach.

Ihre Unterstützung ist sehr wertvoll für uns!

Die Bearbeitung des Fragebogens dauert **ca. 25-35 Minuten**. Sollten Sie während der Bearbeitung dieser Umfrage unterbrochen werden oder eine Pause einlegen wollen, ist das kein Problem. Sie können die Umfrage verlassen und jederzeit mithilfe Ihres Links erneut auf die Studie zugreifen. Sie landen dann automatisch wieder an der Stelle, an der Sie den Fragebogen zuvor verlassen haben. **Wir möchten Sie darum bitten, auch bei einer Unterbrechung, den Fragebogen vollständig auszufüllen, da wir nur vollständige Bögen in unserer Studie berücksichtigen können.**

Zum Abschluss werden Sie gebeten, vier mit Ihnen etwa gleichrangige Kolleg*innen, mit denen Sie aktuell zusammenarbeiten, ebenfalls zur Teilnahme an unserer Studie einzuladen. Ihre Kolleg*innen werden dann gebeten, aus ihrer Sicht zu beschreiben, wie Sie sich am Arbeitsplatz verhalten. Die Teilnahme Ihrer Kolleg*innen wird ca. 10-25 Minuten dauern und bringt für unsere Studie einen wichtigen Erkenntnisgewinn.

Ihre Daten und Angaben und die Ihrer Kolleg*innen werden von uns streng vertraulich und entsprechend der Datenschutzrichtlinien behandelt. **Sie können sicher sein, Ihre Kolleg*innen erfahren nichts über Sie und Sie erfahren nichts über die Beantwortung Ihrer Kolleg*innen. Auch Studierende haben keinerlei Zugang zu personalisierten Daten.** Die Ergebnisse sollen nach Abschluss der Erhebungen in anonymisierter Form wissenschaftlich veröffentlicht werden.

Als Dank für Ihre Teilnahme können Sie auf Wunsch direkt im Anschluss an Ihre Teilnahme ein **individuelles Profil Ihrer sozialen Kompetenzen in der Berufswelt** erhalten. Darüber hinaus können Sie durch Ihre Teilnahme einen Beitrag zu unserer **Spendenaktion für eine Hilfsorganisation Ihrer Wahl** leisten (für jede Teilnahme spenden wir 1€) oder alternativ bei einer **Verlosung von dreißig Wunsch-Gutscheinen** im Wert von jeweils 10€ mitmachen.

Wenn Sie als vollständige Fünfer-Gruppe (Sie + vier Ihrer Kolleg*innen) an unserer Studie teilnehmen, nimmt jede*r von Ihnen zusätzlich automatisch an einer Verlosung von dreißig Wunsch-Gutscheinen im Wert von jeweils 20€ teil!

Sollten Sie irgendwelche Fragen haben, z.B. zum Vorgehen bei der Befragung, können Sie uns gerne telefonisch (0228/73-4095) oder per E-Mail (svenja.lehr@uni-bonn.de) erreichen.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Svenja Lehr, M.Sc. & Univ.-Prof. Dr. Gerhard Blickle
<https://www.psychologie.uni-bonn.de/de/institut/abteilungen/arbeits-organisations-und-wirtschaftspsychologie>
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
Institut für Psychologie
Abteilung für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie
Kaiser-Karl-Ring 9
53111 Bonn

A.2 Teilnahmeerklärung Zielpersonen

Abbildung 14

Teilnahmeerklärung Zielpersonen

Teilnahmeerklärung

Ich stimme der Teilnahme an der Studie zur Beziehung von Persönlichkeit und Verhalten am Arbeitsplatz zu.

Mir ist bewusst, dass mir verschiedene Fragen zu meiner Person, meiner Organisation/dem Unternehmen, in dem ich arbeite und meinem Handeln am Arbeitsplatz gestellt werden.

Die Datenerhebung im Rahmen der Online-Befragung erfolgt über das Befragungstool Unipark (Questback AG). Hierfür wird zwischen Ihrem Computer und den Servern von Unipark eine verschlüsselte Verbindung (SSL-Verbindung; Secure Socket Layer) hergestellt.

Dieser Kommunikationskanal macht das Mitlesen und Manipulieren durch Dritte technisch unmöglich. Auch innerhalb des Befragungstools von Unipark gelten die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes sowie der Datenschutzgrundverordnung der EU.

Meine Entscheidung teilzunehmen ist vollkommen freiwillig und ich habe die Möglichkeit, die Befragung zu jedem Zeitpunkt ohne Angabe von Gründen und ohne Konsequenzen abzubrechen. Ich stimme zudem der Verwendung der Daten in Qualifikationsarbeiten sowie in wissenschaftlichen Publikationen in anonymisierter Form zu. Vor Abschluss des Forschungsprojektes ist es jederzeit möglich, die Löschung meiner individuellen Daten zu verlangen. Nach der endgültigen Anonymisierung ist dies nicht mehr möglich.

Mir ist bewusst, dass auch die Angaben meiner Kolleg*innen zu meiner Person für niemanden außerhalb des Forschungsprojektes zugänglich sind, und dass weder ich noch meine Kolleg*innen, noch die Person, die mich zur Teilnahme an der Studie eingeladen hat, die Angaben der jeweils anderen Partei einsehen können.

Ich kann die Projektleiterin Svenja Lehr (M.Sc., Universität Bonn; Tel.: 0228/73-4095, E-Mail: svenja.lehr@uni-bonn.de) jederzeit mit Fragen zur Studie und über meine Beteiligung an der Studie kontaktieren.

Die Teilnahme an der Studie wird ca. 25-35 Minuten dauern.

Hiermit erkläre ich, dass ich mindestens 18 Jahre alt bin, dass ich die Teilnahmeerklärung gelesen und verstanden habe und unter den beschriebenen Bedingungen an der Befragung teilnehmen möchte (ohne Zustimmung können Sie nicht an der Befragung teilnehmen). Bitte klicken Sie das untenstehende Feld an, wenn Sie zustimmen.

Die zuständige Datenschutzbeauftragte ist:

Derya Kartal
Adenauerallee 72-74
D-53113 Bonn
Telefon: 0228/73-4096
E-Mail: datenschutz@uni-bonn.de

Ich stimme zu.

A.3 Angabe der E-Mail-Adresse Zielpersonen

Abbildung 15

Angabe der E-Mail-Adresse Zielpersonen

Sie haben es geschafft! Für Sie ist die Arbeit nun erledigt.

Für den Erfolg dieser Studie ist es allerdings wichtig, neben Ihren Auskünften auch die Wahrnehmung Ihres Arbeitsumfeldes zu erheben.

Da Arbeitsverhalten am besten aus mehreren Perspektiven zu untersuchen ist, möchten wir Sie gerne bitten, vier mit Ihnen etwa gleichrangige Kolleg*innen, mit denen Sie aktuell zusammenarbeiten, ebenfalls zu einer kurzen Umfrage einzuladen.

Wir bitten Sie daher, Ihre eigene E-Mail-Adresse für die Weiterleitung der Einladungen zur Verfügung zu stellen. Die Teilnahme dauert für Ihre Kolleg*innen ca. 10-25 Minuten.

Wichtig:

Der Fragebogen teilt sich in zwei Teile auf. Bitte laden Sie jeweils zwei Ihrer Kolleg*innen zu je einem Teil ein.

Da jede*r Kolleg*in nur einmal an der Studie teilnehmen sollte, bitten wir Sie, jeweils einen Link an eine*n Kolleg*in weiterzuleiten.

Sie und Ihre Kolleg*innen haben dann die automatisch die Chance, zusätzlich je einen von dreißig Wunsch-Gutscheinen im Wert von 20€ zu gewinnen!

Alle angegebenen E-Mail-Adressen und Informationen werden vertraulich behandelt und nach dem Ende dieser Studie gelöscht. Bitte seien Sie nochmals versichert, dass der Umgang mit jeglichen personenbezogenen Daten (z. B. E-Mail-Adressen) der strengsten datenschutzrechtlichen Sorgfalt unterliegt!

Bitte geben Sie hier Ihre eigene E-Mail-Adresse an. Über diese schicken wir Ihnen die Zugangsdaten für die Einladung Ihrer Kolleg*innen zur persönlichen Weiterleitung zu.

Ihre eigene E-Mail-Adresse:

A.4 Exemplarische Einladungsmail der Kolleginnen und Kollegen

Abbildung 16

Exemplarische Einladungsmail der Kolleginnen und Kollegen

Sehr geehrte Teilnehmer*innen,

vielen Dank, dass Sie sich dazu entschieden haben, Ihre Kolleg*innen zur Teilnahme an unserer Studie einzuladen.

Für die Bearbeitung des Fragebogens werden Ihre Kolleg*innen ca. 10-25 Minuten brauchen.

Wichtig: Der Fragebogen für die Kolleg*innen teilt sich in zwei Teile auf. Bitte laden Sie jeweils zwei Kolleg*innen zu je einem Teil ein.

Da jede Person nur einmal an der Studie teilnehmen sollte, leiten Sie bitte jeweils einen der folgenden Links an eine*n Kolleg*in weiter:

Fragebogen Teil I:

Kolleg*in 1:

<https://unipark.de/uc/TriAbf/Ko/I/?code=#code#A>

Kolleg*in 2:

<https://unipark.de/uc/TriAbf/Ko/I/?code=#code#B>

Fragebogen Teil II:

Kolleg*in 3:

<https://unipark.de/uc/TriAbf/Ko/II/?code=#code#C>

Kolleg*in 4:

<https://unipark.de/uc/TriAbf/Ko/II/?code=#code#D>

Sie und Ihre Kolleg*innen haben dann automatisch die Chance, je einen von dreißig Wunsch-Gutscheinen im Wert von 20€ zu gewinnen!

Bitte weisen Sie darauf hin, dass, sollte die automatische Weiterleitung des Links nicht funktionieren, der gesamte Link zu kopieren und in die Adressleiste des Browsers einzufügen ist.

Hier nochmal der Hinweis, dass Ihre Daten und Angaben und die Ihrer Kolleg*innen von uns streng vertraulich und entsprechend der Datenschutzrichtlinien behandelt werden. Sie können sicher sein, Ihre Kolleg*innen erfahren nichts über Sie und Sie erfahren nichts über die Beantwortung Ihrer Kolleg*innen. Auch Studierende haben keinerlei Zugang zu personalisierten Daten.

Ihre Kolleg*innen werden zu Beginn der Umfrage ebenfalls über die Studie aufgeklärt.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung! Ihre Hilfe und die Ihrer Kolleg*innen ist sehr wertvoll für unsere Studie.

Bei Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit den besten Grüßen aus Bonn
Svenja Lehr

A.5 Exemplarischer Begrüßungs- und Informationstext Kolleginnen und Kollegen

Abbildung 17

Exemplarischer Begrüßungstext Kolleginnen und Kollegen

Sehr geehrte Teilnehmer*innen,

wir freuen uns sehr über Ihre Bereitschaft, an unserer Studie teilzunehmen.

Der folgende Fragebogen ist Teil einer Studie der Abteilung für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der Universität Bonn.

In der Studie gehen wir der Beziehung von **Persönlichkeit und Verhalten am Arbeitsplatz** nach. Ihre Unterstützung ist sehr wertvoll für uns!

Die Einladung zu dieser Studie haben Sie von Ihrem Kollegen/Ihrer Kollegin erhalten, der/die sich bereits an unserer Studie beteiligt hat. Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen in Bezug auf Ihren Kollegen/Ihre Kollegin und auf Ihre gemeinsame Firma/Organisation. Bitte beachten Sie, dass ohne Ihre Teilnahme die Daten Ihres Kollegen/Ihrer Kollegin nicht vollständig zu verwerten sind.

Die Bearbeitung des Fragebogens dauert **ca. 5-10 Minuten**. Sollten Sie während der Bearbeitung dieser Umfrage unterbrochen werden oder eine Pause einlegen wollen, ist das kein Problem. Sie können die Umfrage verlassen und jederzeit mithilfe Ihres Links erneut auf die Studie zugreifen. Sie landen dann automatisch wieder an der Stelle, an der Sie den Fragebogen zuvor verlassen haben. **Wir möchten Sie darum bitten, auch bei einer Unterbrechung, den Fragebogen vollständig auszufüllen, da wir nur vollständige Bögen in unserer Studie berücksichtigen können.**

Ihre Daten und Angaben und die Ihrer Kolleg*innen werden von uns streng vertraulich und entsprechend der Datenschutzrichtlinien behandelt. **Sie können sicher sein, Ihre Kolleg*innen erfahren nichts über Sie und Sie erfahren nichts über die Beantwortung Ihrer Kolleg*innen. Auch Studierende haben keinerlei Zugang zu personalisierten Daten.** Die Ergebnisse sollen nach Abschluss der Erhebungen in anonymisierter Form wissenschaftlich veröffentlicht werden.

Als Dank für Ihre Teilnahme können Sie auf Wunsch direkt im Anschluss an Ihre Teilnahme ein **individuelles Profil Ihrer sozialen Kompetenzen in der Berufswelt** erhalten. Darüber hinaus können Sie durch Ihre Teilnahme einen Beitrag zu unserer **Spendenaktion für eine Hilfsorganisation Ihrer Wahl** leisten (für jede Teilnahme spenden wir 1€) oder alternativ bei einer **Verlosung von dreißig Wunsch-Gutscheinen** im Wert von jeweils 10€ mitmachen.

Wenn Sie als vollständige Fünfer-Gruppe (die Person, die Sie eingeladen hat + Sie und drei weitere Kolleg*innen) an unserer Studie teilnehmen, nimmt jede*r von Ihnen zusätzlich automatisch an einer Verlosung von dreißig Wunsch-Gutscheinen im Wert von jeweils 20€ teil!

Sollten Sie irgendwelche Fragen haben, z.B. zum Vorgehen bei der Befragung, können Sie uns gerne telefonisch (0228/73-4095) oder per E-Mail (svenja.lehr@uni-bonn.de) erreichen.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Svenja Lehr, M.Sc. & Univ.-Prof. Dr. Gerhard Blickle

<https://www.psychologie.uni-bonn.de/de/institut/abteilungen/arbeits-organisations-und-wirtschaftspsychologie>

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Institut für Psychologie

Abteilung für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie

Kaiser-Karl-Ring 9

53111 Bonn

A.6 Exemplarische Teilnahmeerklärung Kolleginnen und Kollegen

Abbildung 18

Exemplarische Teilnahmeerklärung Kolleginnen und Kollegen

Teilnahmeerklärung

Ich stimme der Teilnahme an der Studie zur Beziehung von Persönlichkeit und Verhalten am Arbeitsplatz zu.

Mir ist bewusst, dass mir verschiedene Fragen zu meiner Person, meinem Kollegen/meiner Kollegin und meiner Organisation/dem Unternehmen, in dem ich arbeite, gestellt werden.

Die Datenerhebung im Rahmen der Online-Befragung erfolgt über das Befragungstool Unipark (Questback AG). Hierfür wird zwischen Ihrem Computer und den Servern von Unipark eine verschlüsselte Verbindung (SSL-Verbindung; Secure Socket Layer) hergestellt. Dieser Kommunikationskanal macht das Mitlesen und Manipulieren durch Dritte technisch unmöglich. Auch innerhalb des Befragungstools von Unipark gelten die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes sowie der Datenschutzgrundverordnung der EU.

Meine Entscheidung teilzunehmen ist vollkommen freiwillig und ich habe die Möglichkeit, die Befragung zu jedem Zeitpunkt ohne Angabe von Gründen und ohne Konsequenzen abzubrechen. Ich stimme zudem der Verwendung der Daten in Qualifikationsarbeiten sowie in wissenschaftlichen Publikationen in anonymisierter Form zu. Vor Abschluss des Forschungsprojektes ist es jederzeit möglich, die Löschung meiner individuellen Daten zu verlangen. Nach der endgültigen Anonymisierung ist dies nicht mehr möglich.

Mir ist bewusst, dass auch die Angaben meines Kollegen/meiner Kollegin für niemanden außerhalb des Forschungsprojektes zugänglich sind, und dass weder ich noch meine Kolleg*in, noch die Person, die mich zur Teilnahme an der Studie eingeladen hat, die Angaben der jeweils anderen Partei einsehen können.

Ich kann die Projektleiterin Svenja Lehr (M.Sc., Universität Bonn; Tel.: 0228/73-4095, E-Mail: svenja.lehr@uni-bonn.de) jederzeit mit Fragen zur Studie und über meine Beteiligung an der Studie kontaktieren.

Die Teilnahme an der Studie wird ca. 5-10 Minuten dauern.

Hiermit erkläre ich, dass ich mindestens 18 Jahre alt bin, dass ich die Teilnahmeerklärung gelesen und verstanden habe und unter den beschriebenen Bedingungen an der Befragung teilnehmen möchte (ohne Zustimmung können Sie nicht an der Befragung teilnehmen). Bitte klicken Sie das untenstehende Feld an, wenn Sie zustimmen.

Die zuständige Datenschutzbeauftragte ist:

Derya Kartal

Adenauerallee 72-74

D-53113 Bonn

Telefon: 0228/73-4096

E-Mail: datenschutz@uni-bonn.de

Ich stimme zu.

B Anhang zu den Verteilungseigenschaften der relevanten Variablen

B.1 Verteilungen Neurotizismus, Volatilität und Kooperationsverhalten

Tabelle 41

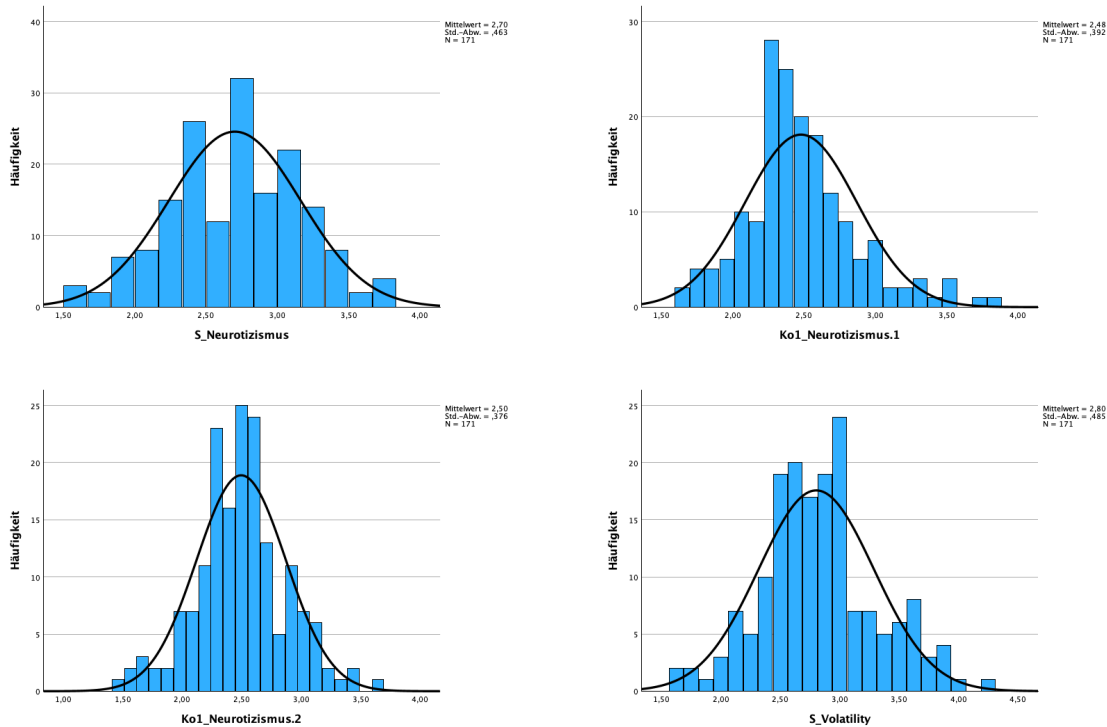
Schiefe und Kurtosis (Neurotizismus und Kooperationsverhalten)

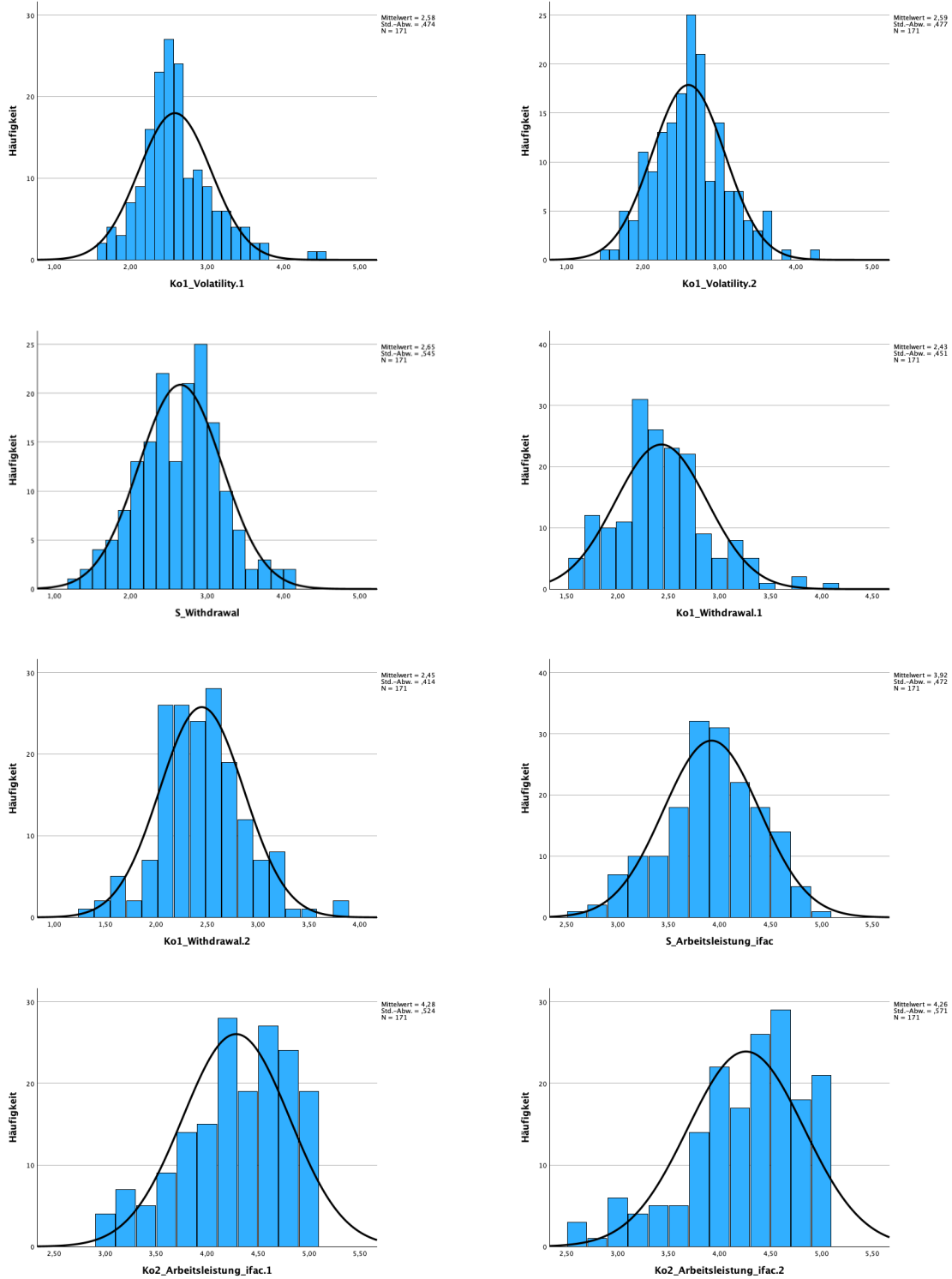
Variable	Schiefe	Kurtosis
Neurotizismus - Selbst	-0.06	-0.18
Neurotizismus - Fremd A	0.77	1.26
Neurotizismus - Fremd B	0.06	0.43
Volatilität - Selbst	0.24	0.12
Volatilität - Fremd A	0.92	1.82
Volatilität - Fremd B	0.37	0.21
Rückzug - Selbst	0.05	0.07
Rückzug - Fremd A	0.72	1.13
Rückzug - Fremd B	0.28	0.66
Kooperationsverhalten - Selbst	-0.28	-0.21
Kooperationsverhalten - Fremd C	-0.60	-0.36
Kooperationsverhalten - Fremd D	-0.87	0.39

Anmerkungen. N = 171 Quintupel = 855 Teilnehmende.

Abbildung 19

Verteilungen (Neurotizismus und Kooperationsverhalten)





Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende; Ko1.1 = KollegIn A; Ko1.2 = KollegIn B; Ko2.1 = KollegIn C; Ko2.2 = KollegIn D; Arbeitsleistung_ifac = Kooperationsverhalten.

B.2 Verteilungen Extraversion, soziale Potenz und unternehmerische Leistung

Tabelle 42

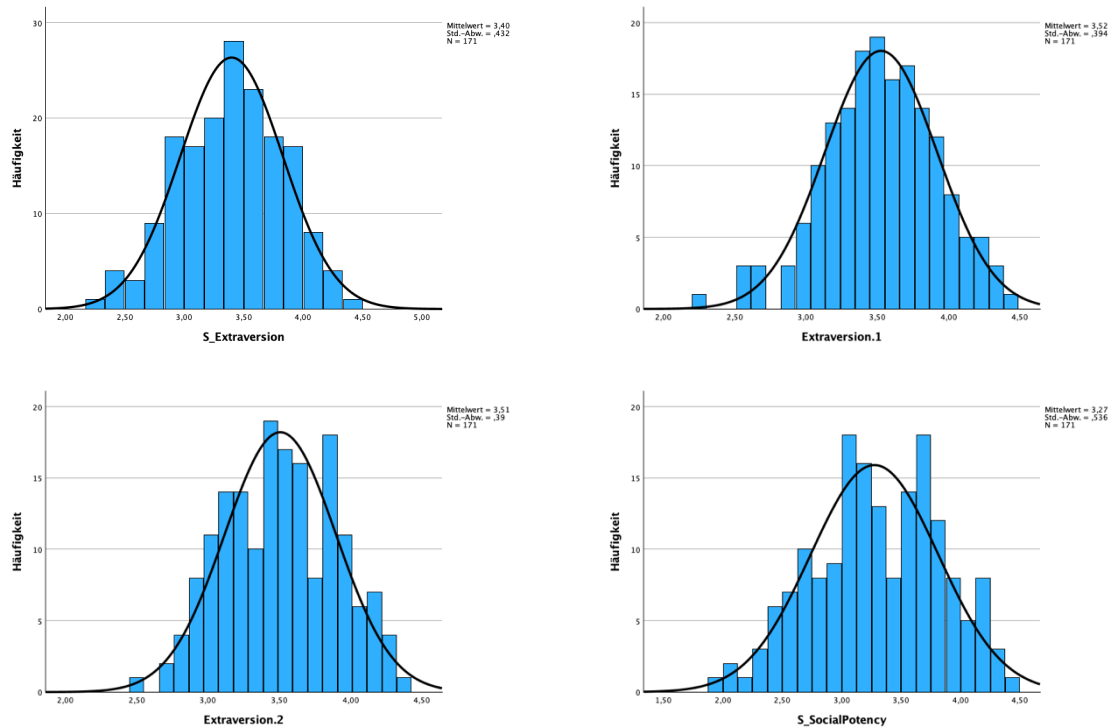
Schiefe und Kurtosis (Extraversion und unternehmerische Leistung)

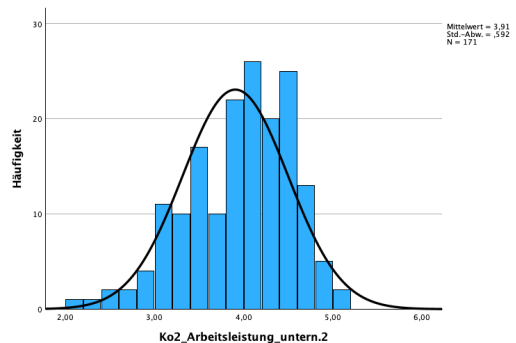
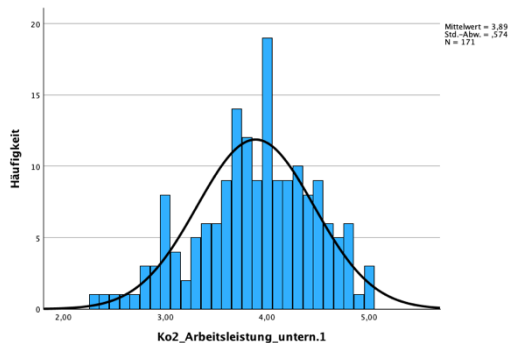
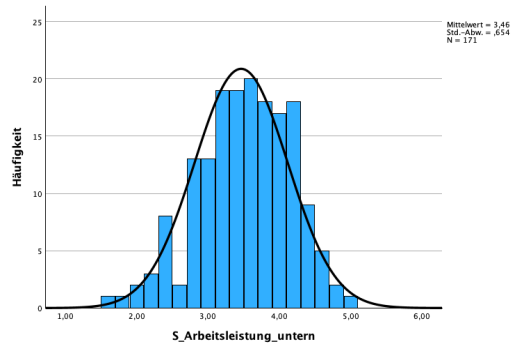
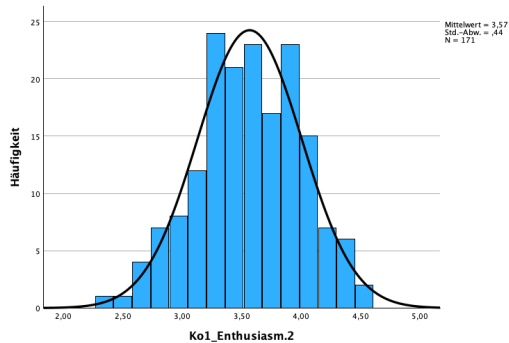
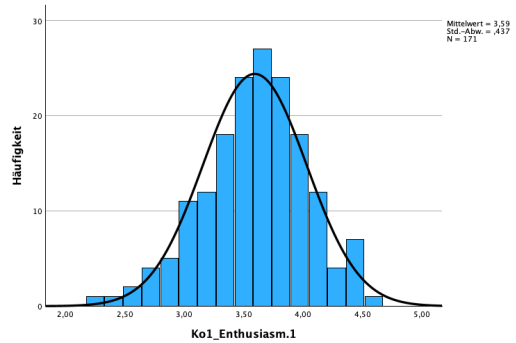
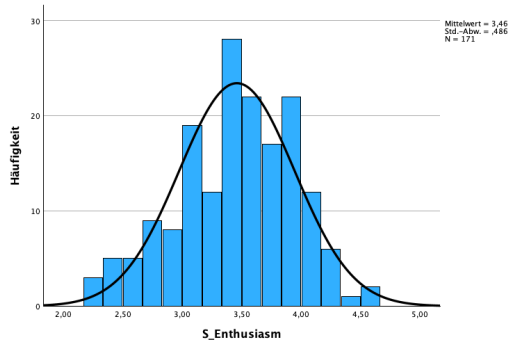
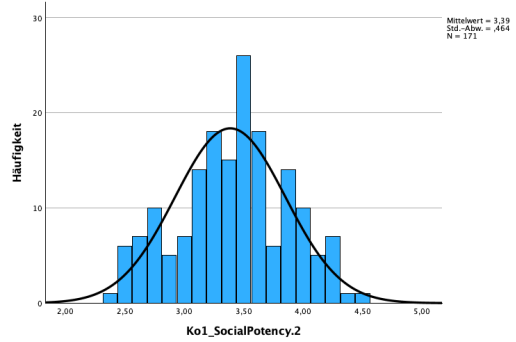
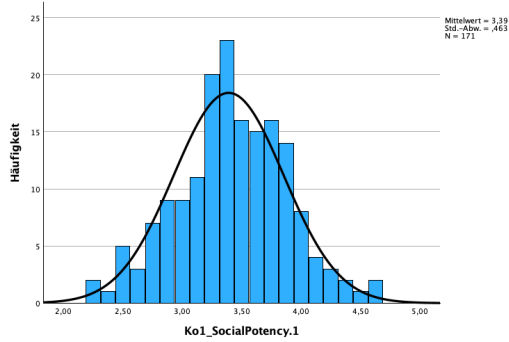
Variable	Schiefe	Kurtosis
Extraversion - Selbst	-0.17	-0.27
Extraversion - Fremd A	-0.26	0.24
Extraversion - Fremd B	0.01	-0.66
Soziale Potenz - Selbst	-0.15	-0.57
Soziale Potenz - Fremd A	-0.05	0.01
Soziale Potenz - Fremd B	-0.11	-0.55
Enthusiasmus - Selbst	-0.29	-0.36
Enthusiasmus - Fremd A	-0.35	0.19
Enthusiasmus - Fremd B	-0.22	-0.27
Unternehmerische Leistung - Selbst	-0.37	-0.13
Unternehmerische Leistung - Fremd C	-0.37	-0.23
Unternehmerische Leistung - Fremd D	-0.58	-0.06

Anmerkungen. N = 171 Quintupel = 855 Teilnehmende.

Abbildung 20

Verteilungen (Extraversion und unternehmerische Leistung)





Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende; Ko1.1 = KollegIn A; Ko1.2 = KollegIn B; Ko2.1 = KollegIn C; Ko2.2 = KollegIn D; Arbeitsleistung_untern = unternehmerische Leistung.

B.3 Verteilungen Offenheit, Intellekt und karrierebezogene Leistung

Tabelle 43

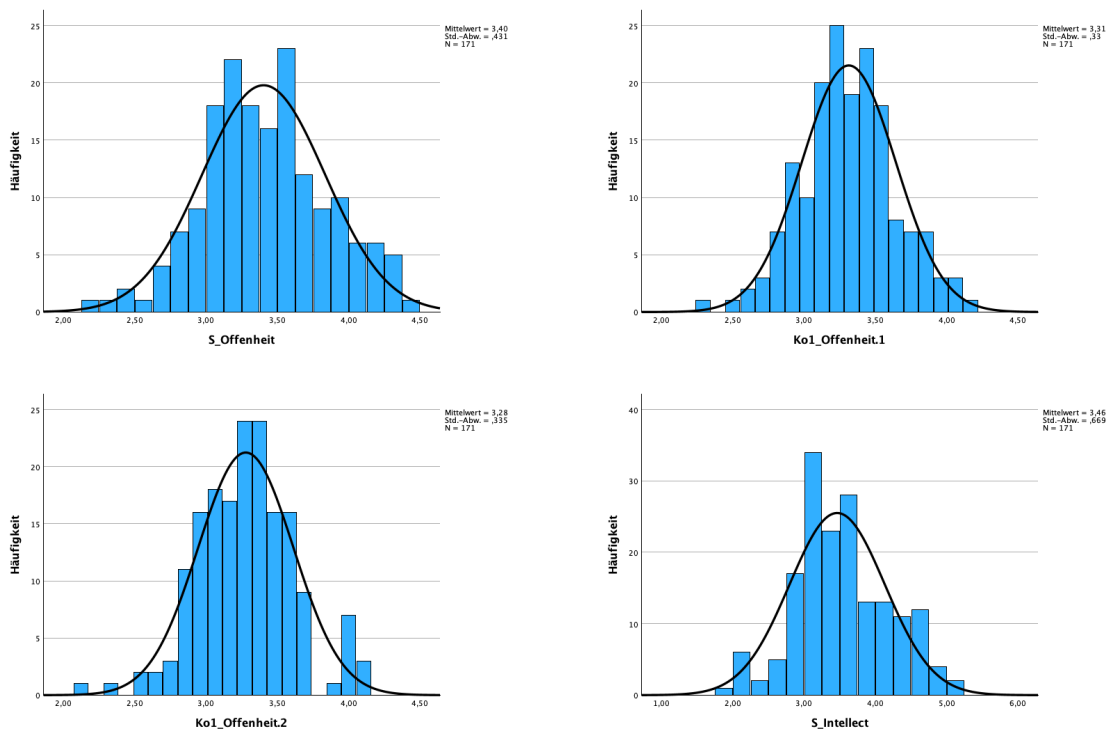
Schiefe und Kurtosis (Offenheit für Erfahrungen und karrierebezogene Leistung)

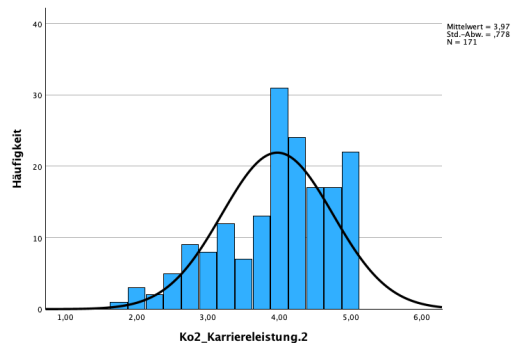
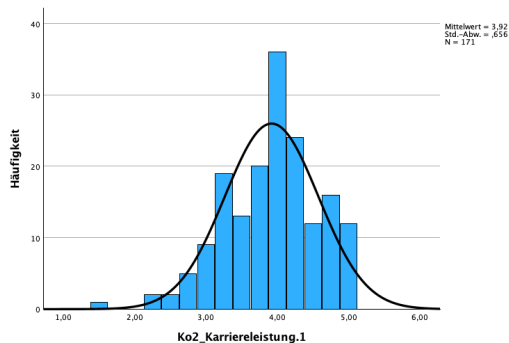
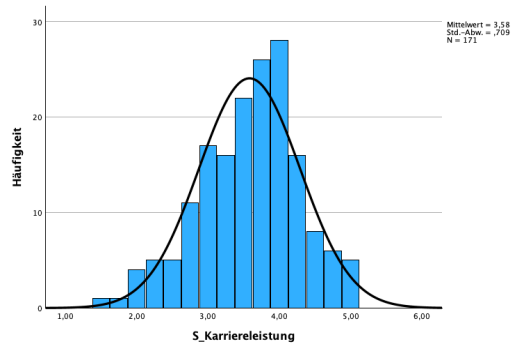
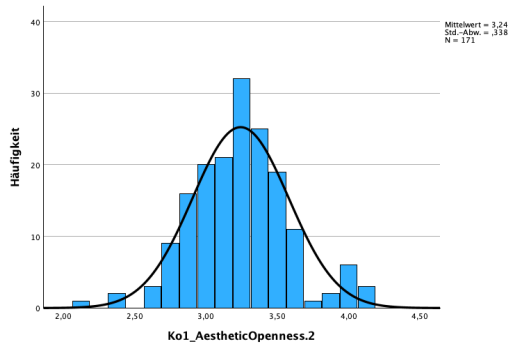
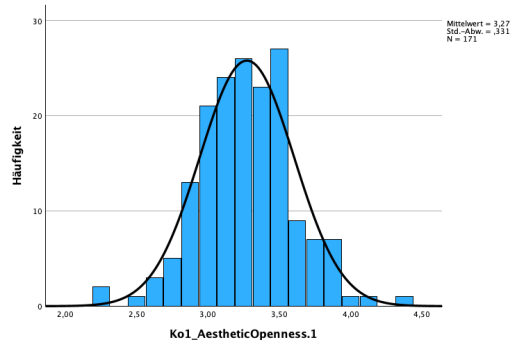
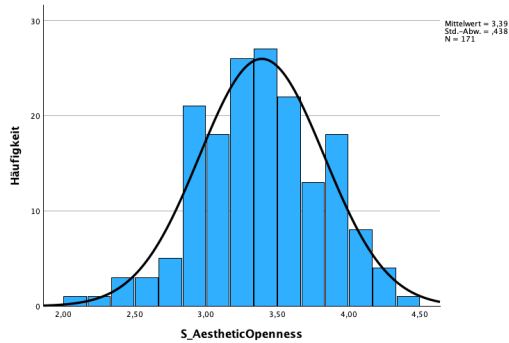
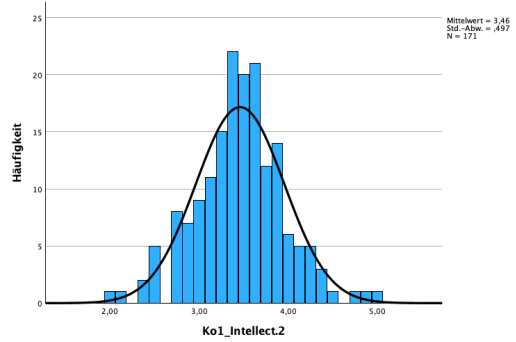
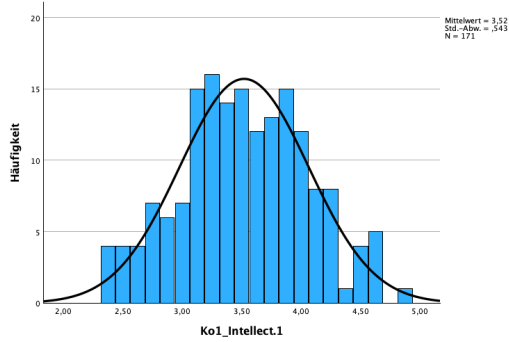
Variable	Schiefe	Kurtosis
Offenheit - Selbst	0.04	-0.9
Offenheit - Fremd A	0.01	0.23
Offenheit - Fremd B	0.01	0.76
Intellekt - Selbst	0.13	-0.18
Intellekt - Fremd A	0.02	-0.42
Intellekt - Fremd B	0.02	0.72
Ästhetik - Selbst	-0.16	-0.03
Ästhetik - Fremd A	0.04	0.83
Ästhetik - Fremd B	0.08	0.77
Karrierebezogene Leistung - Selbst	-0.37	-0.01
Karrierebezogene Leistung - Fremd C	-0.49	0.34
Karrierebezogene Leistung - Fremd D	-0.68	-0.17

Anmerkungen. N = 171 Quintupel = 855 Teilnehmende.

Abbildung 21

Verteilungen (Offenheit für Erfahrungen und karrierebezogene Leistung)





Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende; Ko1.1 = KollegIn A; Ko1.2 = KollegIn B; Ko2.1 = KollegIn C; Ko2.2 = KollegIn D; Karriereleistung = karrierebezogene Leistung.

B.4 Verteilungen Verträglichkeit, Höflichkeit und Kooperationsverhalten

Tabelle 44

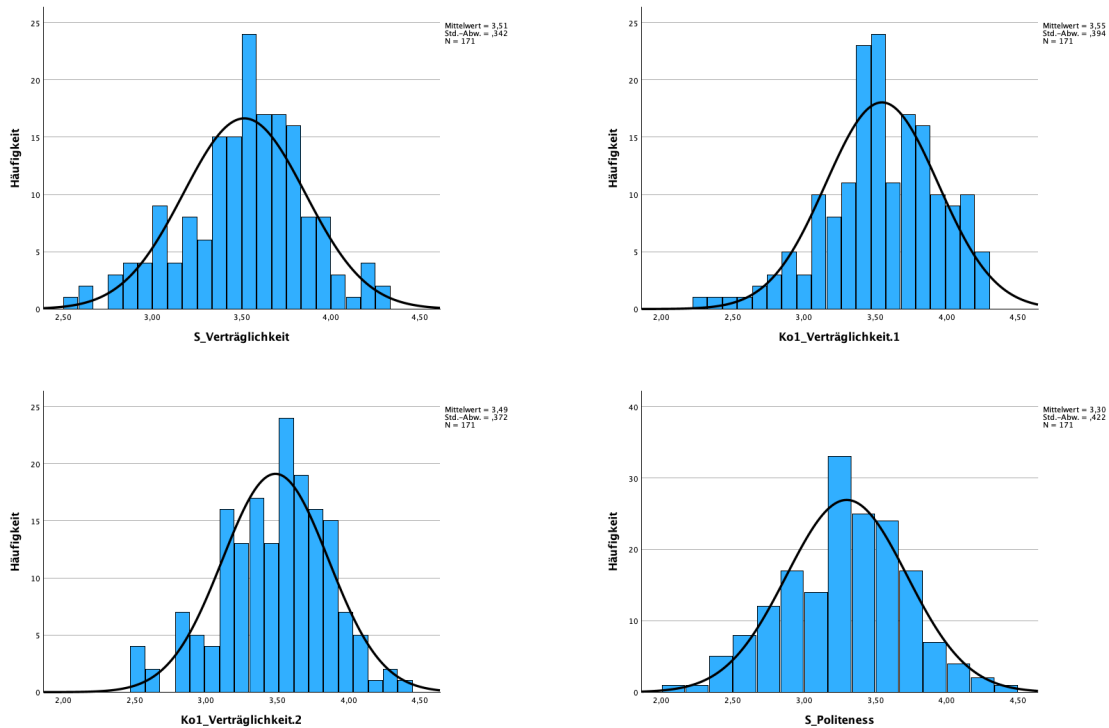
Schiefe und Kurtosis (Verträglichkeit und Kooperationsverhalten)

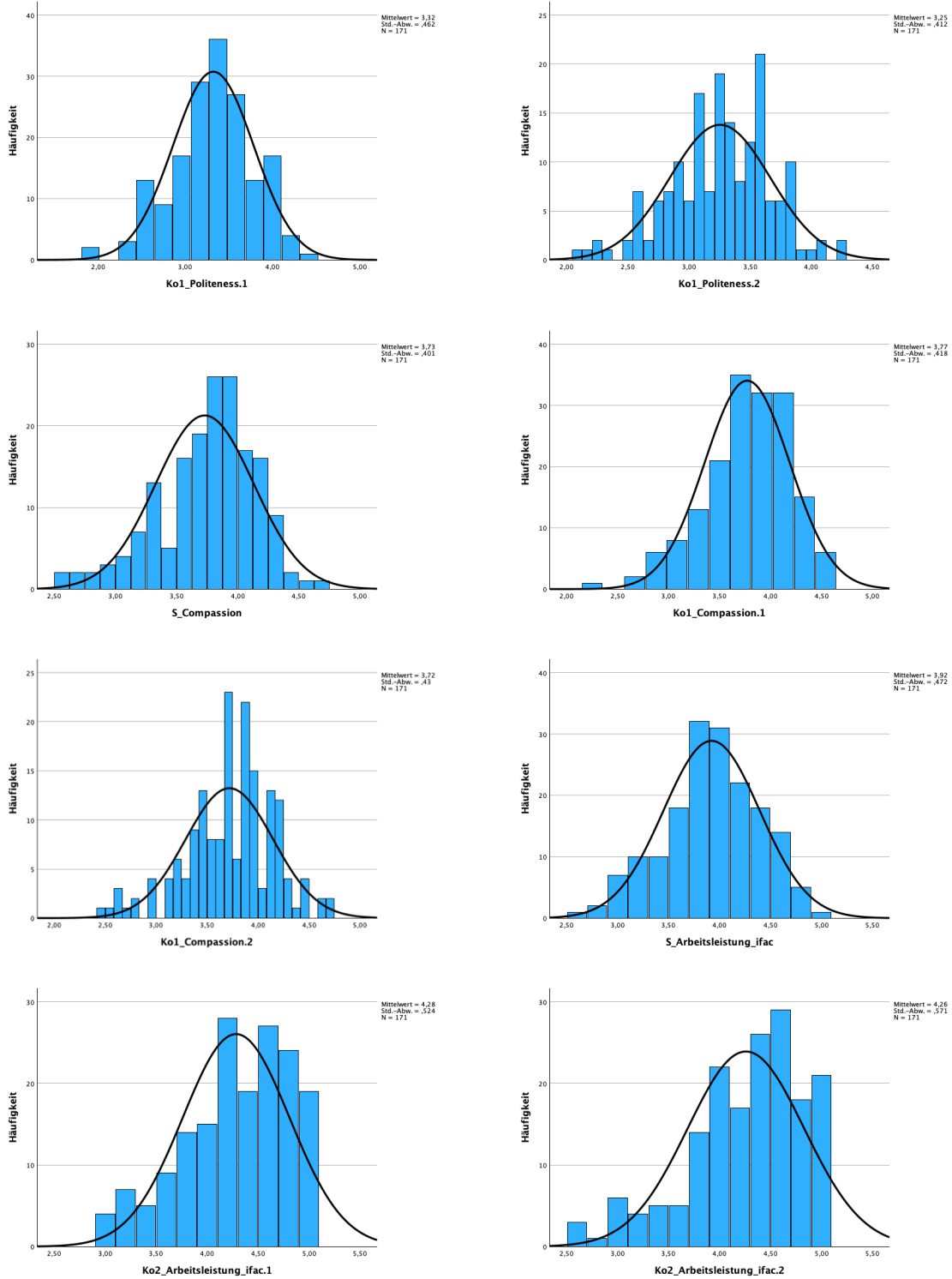
Variable	Schiefe	Kurtosis
Verträglichkeit - Selbst	-0.37	0.08
Verträglichkeit - Fremd A	-0.53	0.30
Verträglichkeit - Fremd B	-0.36	0.10
Höflichkeit - Selbst	-0.19	0.00
Höflichkeit - Fremd A	-0.35	0.10
Höflichkeit - Fremd B	-0.32	0.00
Mitgefühl - Selbst	-0.59	0.28
Mitgefühl - Fremd A	-0.65	0.51
Mitgefühl - Fremd B	-0.49	0.46
Kooperationsverhalten - Selbst	-0.28	-0.21
Kooperationsverhalten - Fremd C	-0.60	-0.36
Kooperationsverhalten - Fremd D	-0.87	0.39

Anmerkungen. N = 171 Quintupel = 855 Teilnehmende.

Abbildung 22

Verteilungen (Verträglichkeit und Kooperationsverhalten)





Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende; Ko1.1 = KollegIn A; Ko1.2 = KollegIn B; Ko2.1 = KollegIn C; Ko2.2 = KollegIn D; Arbeitsleistung_ifac = Kooperationsverhalten.

B.5 Verteilungen Gewissenhaftigkeit, Fleiß und Arbeitsengagement

Tabelle 45

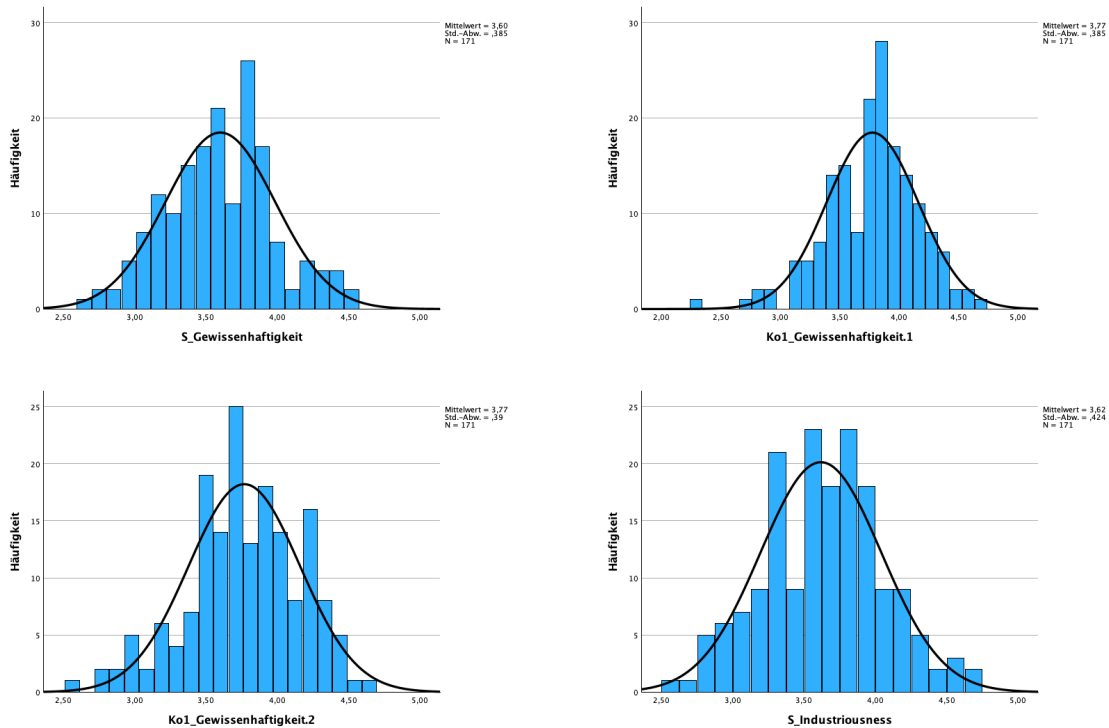
Schiefe und Kurtosis (Gewissenhaftigkeit und Arbeitsengagement)

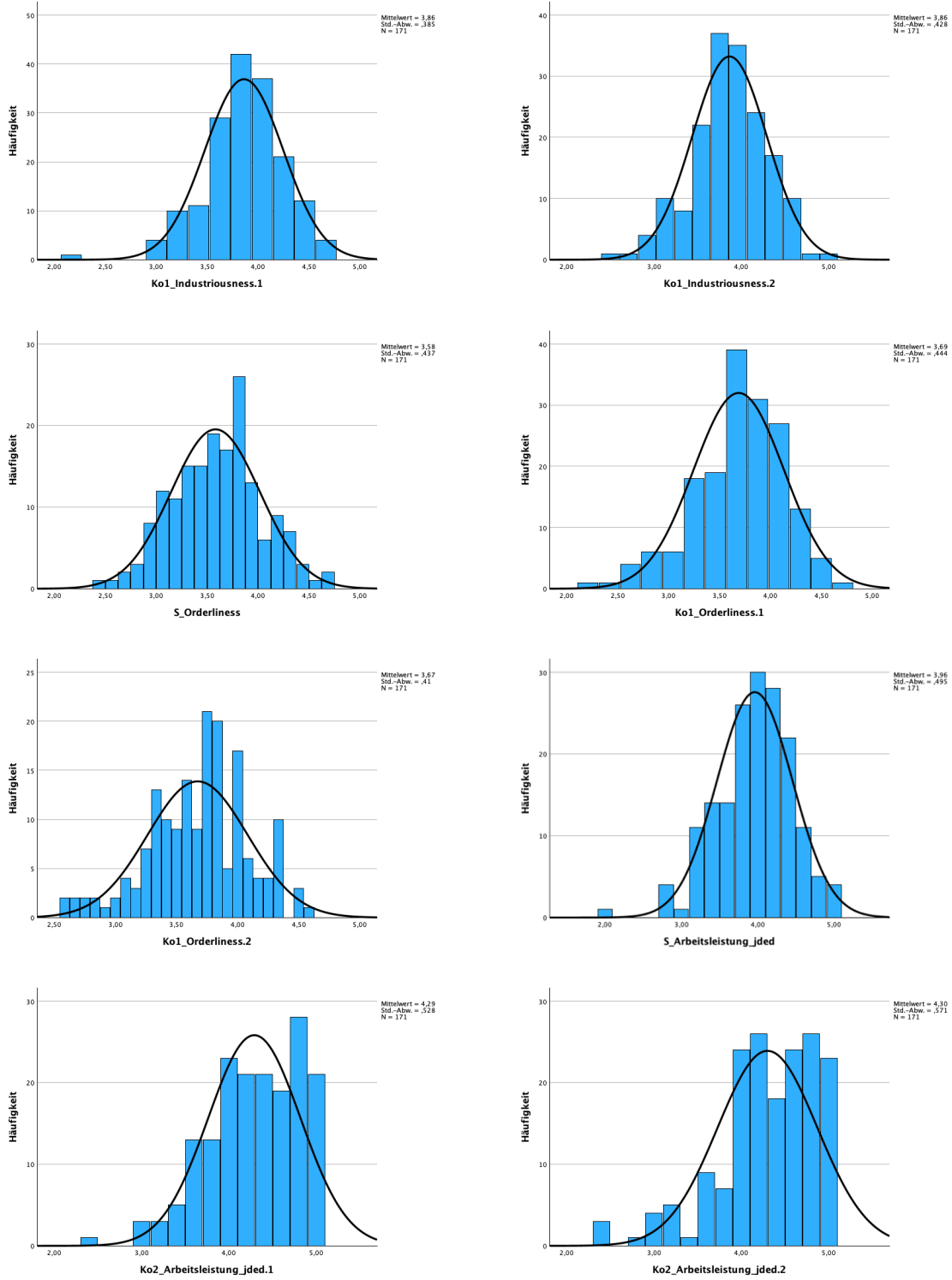
Variable	Schiefe	Kurtosis
Gewissenhaftigkeit - Selbst	0.05	-0.16
Gewissenhaftigkeit - Fremd A	-0.53	0.92
Gewissenhaftigkeit - Fremd B	-0.43	0.07
Fleiß - Selbst	-0.03	-0.17
Fleiß - Fremd A	-0.53	1.46
Fleiß - Fremd B	-0.37	0.24
Ordentlichkeit - Selbst	0.01	-0.27
Ordentlichkeit - Fremd A	-0.60	0.49
Ordentlichkeit - Fremd B	-0.35	0.11
Arbeitsengagement - Selbst	-0.50	0.81
Arbeitsengagement - Fremd C	-0.61	0.05
Arbeitsengagement - Fremd D	-1.05	1.16

Anmerkungen. N = 171 Quintupel = 855 Teilnehmende.

Abbildung 23

Verteilungen (Gewissenhaftigkeit und Arbeitsengagement)





Anmerkungen. $N = 171$ Quintupel = 855 Teilnehmende; Ko1.1 = KollegIn A; Ko1.2 = KollegIn B; Ko2.1 = KollegIn C; Ko2.2 = KollegIn D; Arbeitsleistung_jded = Arbeitsengagement.