

*Thomas Moldzio, Henrike Peiffer, Kirsten Dreier, Teodora Gergovska, Annabell Reiner, Jörg Felfe*

**Arbeitsbezogene Belastbarkeits- und Gewissenhaftigkeitsskalen (ABGS).**

Zur gezielten Erfassung der zwei entscheidenden Big-Five-Faktoren im beruflichen Kontext.

Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG, Göttingen 2019, Test komplett in Papierversion: € 135,00, Bestell-Nr. 01 532 01

**Anwendungsgebiet:**

Der Selbstbeschreibungsbogen dient der arbeitsbezogenen Erfassung der Persönlichkeitsmerkmale Belastbarkeit und Gewissenhaftigkeit. Die Skalen können eingesetzt werden zur Eignungsdiagnostik in der Personalauswahl und –versetzung sowie zu potenzialdiagnostischen Fragestellungen der Mitarbeiterentwicklung.

**Testkonzept:**

Fähigkeiten, Fertigkeiten und Eigenschaften sind wichtige Informationen über die berufliche Eignung und Potenziale von Mitarbeitern. Zunehmend Relevanz gewinnen in den letzten Jahren die Persönlichkeitseigenschaften. Besonders hervorzuheben sind dabei die sogenannten Big-Five: Neurotizismus, Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit, Offenheit für Erfahrung, Introversion und Extraversion. Insbesondere Neurotizismus bzw. dessen positives Pendant Belastbarkeit und Gewissenhaftigkeit erwiesen sich als Prognose taugliche Merkmale für beruflichen Erfolg.

Erstmals liegt nun mit den ABGS ein berufsbezogen formuliertes Persönlichkeitsinventar vor. Es erfasst jeweils zwei Facetten der Merkmale

- Belastbarkeit  
Jeweils fünf Items zur sozialen Belastbarkeit und Dauerbelastbarkeit
- Gewissenhaftigkeit  
15 Items zu der Merkmalsfacette Fleiß und zehn Items zur Facette Ordnung.

Alle Items sind arbeitsbezogen, verständlich und einfach formuliert.

Die Items sind in Aussageform verfasst und in fünf Ausprägungsstufen zu beantworten: 0 = starke Ablehnung (SA), 1 = Ablehnung (A), 2 = neutral (N), 3 = Zustimmung (Z), 4 = starke Zustimmung (SZ).

**Beispielitems Belastbarkeit:**

Bei einer Präsentation trage ich ruhig und unaufgeregt die Themen vor (soziale Belastbarkeit).  
Überstunden über mehrere Wochen lassen mein Leistungsniveau sinken (Dauerbelastbarkeit).

**Beispielitems Gewissenhaftigkeit:**

Herausforderungen bei der Arbeit spornen mich an (Fleiß).  
Mein Arbeitsplatz ist aufgeräumt (Ordnung).

**Der Test enthält:**

Testmanual, 25 Fragebogen, Auswerteschablone und Testschober.

**Anwendungsaspekte:**

Die ABGS können für die Begutachtung von Auszubildenden, Mitarbeitern oder Führungskräften eingesetzt werden. Die Beantwortungszeit der 35 Item beträgt ca. 5 – 10 Minuten. In der Personalgewinnung besonders hilfreich sind die ABGS zur Vorhersage von Berufserfolg und Arbeitsleistung. Die Skalen erfassen nicht nur die Ausprägungen der jeweiligen Facettenmerkmale, sondern liefern auch Antwortmuster, mit denen Auffälligkeiten, Widersprüche und soziale Erwünschtheit im Antwortverhalten identifiziert werden können.

Neben der Personalauswahl können die ABGS auch für Fragen der Potenzialerkennung und Potenzialentwicklung Orientierungshilfe liefern. Insbesondere im Training oder Coaching von Mitarbeitern regen sie zur Reflexion und Wahrnehmung an und setzen damit ein arbeitsimmanentes Lernen in Gang. Die ABGS sind an 5.729 Personen nach Geschlecht, Alter, Position und Ausbildung geeicht.

**Bewertung:**

Der Referenzrahmen der ABGS besteht ausschließlich aus berufs- und praxisbezogenen Kontexten. Eine Reihe von Fallbeispielen für die Facetten soziale Belastbarkeit, Dauerbelastbarkeit, Fleiß und Ordnung bieten ausgesprochen praktische Orientierungshilfe für die Interpretation der Testergebnisse. Die Beispiele beziehen sich auf Auszubildende, Mitarbeiter oder Führungskräfte und decken die wichtigsten eignungsdiagnostischen Ergebnisse ab. Dazu sind je Merkmalsfacette hohe, mittlere und niedrige Testergebnisse kombiniert beschrieben und in ihrer diagnostischen Bedeutung als Fazit zusammengefasst.

Durchführungs-, Auswertungs- und Interpretationsobjektivität sind durch die umfangreichen Norm- und Vergleichswerte, Auswertungsschablonen und die standardisierte Durchführung gewährleistet. Alle vier Skalen weisen eine gute bis sehr gute interne Konsistenz auf. Cronbachs  $\alpha$  liegt zwischen .79 und .84. Auch die Zuverlässigkeit der Testmerkmale gemessen mit der Retest-Methode (Retest-Reabilität) bewegt sich mit .34 bis .71 im durchschnittlich mittleren Bereich. Zufriedenstellend ist auch die Qualität der Testergebnisse gemessen an Vergleichskriterien wie etwa Ergebnisse aus Assessment Center oder Einschätzung durch Vorgesetzte.

Ausführliche Beschreibungen und Tabellen im Manual geben Auskunft über die Gütekriterien des Verfahrens. Mit den ABGS liegt erstmals ein Verfahren vor, das ökonomisch, evidenz- und theoriebasiert Berufserfolg über alle Altersklassen und Berufsgruppen hinweg mit Persönlichkeitsmerkmalen in Zusammenhang bringt.

Der ausgeprägte Arbeitsbezug der Items und die zahlreichen Fallbeispiele aus der eignungsdiagnostischen Praxis sowie die Nachvollziehbarkeit, kurze Bearbeitungszeit haben unsere Testanwender besonders beeindruckt.

Der Test ist zu beziehen bei:  
Testzentrale, Hogrefe Verlag  
GmbH & Co. KG  
Herbert-Quandt-Straße 4  
37081 Göttingen  
Tel.: 0551 999 50 999  
Fax: 0551 999 50 998  
E-Mail: [testzentrale@hogrefe.de](mailto:testzentrale@hogrefe.de)  
[www.Testzentrale.de](http://www.Testzentrale.de)