



Boris von der Linde / Svea Steinweg

Psychologie für den Beruf

2. Auflage

HAUFE

In Einzelfällen mögen solche Beispiele vorkommen, der Normalfall wird es nicht sein. Und natürlich ist Erfolg im Beruf noch von vielen anderen Aspekten abhängig. Dennoch kann das Vier-Typen-Modell eine erste grobe Einschätzung einigermaßen zuverlässig leisten.

Differenzierter und aussagekräftiger: das Fünf-Faktoren-Modell

Wenn Sie im Verständnis der Persönlichkeit tiefer gehen wollen, können Sie das Fünf-Faktoren-Modell zurate ziehen. Hier spielen mehr als die genannten zwei Dimensionen eine Rolle. Das Fünf-Faktoren-Modell ist als eine Art wissenschaftlicher Konsens entstanden. In zahllosen Persönlichkeitsfragebogen hatten sich immer wieder ähnliche Grunddimensionen herauskristallisiert. Diese bilden die Grundlage des Fünf-Faktoren-Modells. Das Modell eignet sich recht gut für eine differenzierte Beschreibung der Persönlichkeit. Es werden – gegenüber dem Vier-Typen-Modell – auch Aspekte wie emotionale Stabilität, Offenheit für neue Erfahrungen sowie Verträglichkeit aufgenommen, da diese Aspekte Menschen sehr deutlich voneinander unterscheiden, wie im Alltag leicht nachzuvollziehen ist.

Das Fünf-Faktoren-Modell im Überblick

Dimension	Ausprägung
Neurotizismus	Diese Dimension bezeichnet die emotionale Stabilität einer Person. Wenig neurotisch geprägte Menschen gelten als emotional stabil, ruhig, ausgeglichen und sorgenfrei. Sie geraten auch in Stresssituationen nicht sehr leicht aus der Fassung. Neurotischere Menschen wirken emotional instabil, sie reagieren nicht selten launisch.
Extraversion	Introvertierte Personen erscheinen ausgeglichen, zurückhaltend und konzentriert. Sie sind durchaus gern allein, unabhängig. Extravertierte sind geselliger, lauter, tendenziell selbstsicherer. Sie wirken aktiv, gesprächig, heiter und optimistisch. Extravertierte fühlen sich in Gruppen und auf gesellschaftlichen Versammlungen wohler als introvertierte Personen.
Offenheit für Erfahrungen	Hohe Offenheit steht für ausgeprägtes Interesse an neuen Erfahrungen, Erlebnissen und Eindrücken. Personen mit niedriger Ausprägung zeigen eher konventionelles Verhalten und neigen zu konservativen Einstellungen. Sie ziehen Bewährtes und Bekanntes dem Neuartigen vor.
Verträglichkeit	Personen mit hohen Ausprägungen begegnen anderen mit Verständnis, Wohlwollen und Mitgefühl. Sie nehmen gern die helfende Rolle ein

Dimen- sion	Ausprägung
	und neigen dazu, anderen zu vertrauen. Personen mit niedrigen Werten sind im Gegensatz dazu egozentrischer, misstrauischer und sie verhalten sich eher wettbewerbsorientiert als kooperativ.
Gewis- senhaf- tigkeit	Personen mit hohen Werten auf dieser Skala erscheinen sorgfältig, planend, organisiert. Sie handeln eher zuverlässig und überlegt. Personen mit niedrigen Werten erscheinen weniger sorgfältig, unachtsam und ungenau.

So wenden Sie die fünf Faktoren an

Im Berufsalltag wird es Ihnen schnell gelingen, Ihre Kollegen anhand der Faktoren zu klassifizieren. Da finden Sie den gewissenhaften, verträglichen, gleichzeitig aber etwas inflexiblen (wenig offenen und risikobereiten), ruhigen und stabilen Kollegen. Oder Sie entdecken den lebendigen, verträglichen, offenen Kollegen, der gleichzeitig wenig gewissenhaft ist und emotional labil wirkt. Sie sehen: Das Fünf-Faktoren-Modell ermöglicht eine wesentlich genauere Beschreibung der Persönlichkeit als das Vier-Typen-Modell.

Übung



Beschreiben Sie eine Ihnen nahestehende Person oder den Chef/ die Chefin mit dem Fünf-Faktoren-Modell. Tun Sie dies so, als würden Sie diese Person uns, den Autoren, anhand dieser Begriffe beschreiben. Nehmen Sie diese Einschätzung auch anhand des Vier-Typen-Modells vor und vergleichen Sie das Ergebnis.

Im Internet existiert inzwischen eine Vielzahl von kostenlosen Fragebogen, die die fünf Faktoren überprüfen. Sie finden sie unter Stichworten wie: Fünf-Faktoren-Inventar oder 5 Faktoren der Persönlichkeit. Allerdings ist die wissenschaftlich abgesicherte Version (der NEO-FFI von Costa und McCrae) nicht als kostenlos im Internet zu haben.

Übung



Ein Mensch verfügt laut eines Fragebogens über niedrige Werte bei Neurotizismus und Extraversion, hohe Werte bei Offenheit und Verträglichkeit und einen mittleren Wert bei Gewissenhaftigkeit. Was für ein Bild machen Sie sich nun von ihm? Denken Sie, dass diese Person ein guter Staubsaugerverkäufer wäre? Wohl kaum. Für einen solchen Menschen wären eher Tätigkeiten denkbar, bei denen mit Menschen gearbeitet wird, wo es darum geht zu kooperieren, zu unterstützen und gemeinsam Lösungen zu erzielen.

Beruf und Persönlichkeit

Im Berufsleben trifft man auf unterschiedliche Charaktere: hervorragende Fachleute, warmherzige Kollegen oder auch zielorientierte Karrieristen. Die dargestellten Persönlichkeitsmodelle geben keinen Aufschluss darüber, ob jemand ein Fachmann ist, ob er eine Führungskraft werden möchte oder ob er oder sie einen bestimmten Beruf ergreifen wird.

Sicher gibt es einige Berufe, in denen sich bestimmte Typologien häufiger wiederfinden. So dürfen wir annehmen, dass in einem Vertriebsjob eher offene, kontaktorientierte Personen zu finden sind. Eben weil diese Tätigkeit den Kontakt zu Menschen mit sich bringt. Vor allem in Berufen, die ganz be-

stimmte Eigenschaften voraussetzen, wird die Persönlichkeit einen Aussagewert über Erfolg oder Misserfolg besitzen: Der Kundenberater braucht Kontaktfreude, ein Controller sollte gewissenhaft sein und ein Theaterregisseur offen für Erfahrungen. Aber betrachten wir einmal den Beruf des Mediziners. Hier finden sich ganz sicher die unterschiedlichsten Typologien, extravertierte sowie introvertierte Menschen, eher menschlich warm auftretende ebenso wie kühl und distanziert wirkende. Es gehört offensichtlich viel mehr dazu als nur die reine Persönlichkeit, wenn es darum geht, den einen oder anderen Beruf zu ergreifen oder karrierebewusst zu sein oder ein Forscher oder eine Forscherin zu werden. Was steuert uns, was gibt uns die Richtung im Leben vor?

Bedürfnisse und Motive

Menschen haben grundlegend verschiedene Bedürfnisse und Motive im Zusammenhang. Diese prägen womöglich noch viel mehr als die bisher erwähnten Persönlichkeitsfaktoren, welchen beruflichen Weg jemand einschlägt.

Bedürfnisse im Arbeitsleben

Der US-amerikanische Forscher Frederick W. Herzberg sprach im Zusammenhang mit den Bedürfnissen im Arbeitsleben von Hygienefaktoren und Motivatoren. Fehlen die Hygienefaktoren oder werden sie nachträglich entzogen, empfinden die betroffenen Mitarbeiter ein Defizit. Die Folge: De-Motivation.