



MOLDZIO & PARTNER

INSTITUT FÜR PERSONALAUSWAHL

Personalbarometer Sommer 2009

Gewissenhaftigkeit im Arbeitskontext – Eine Praxisanalyse

Kirsten Dreier
September 2009



1. Rahmenparameter

Zielgruppe:

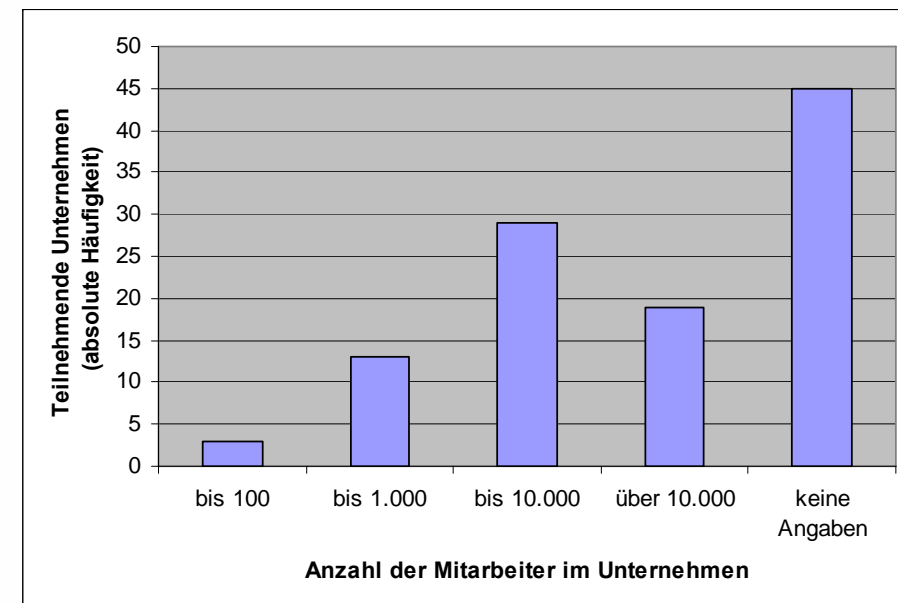
- Telefonischer Erstkontakt der 500 größten Unternehmen Deutschlands nach Umsatz (Quelle: DIE WELT)
- Hieraus resultierten 252 direkte Ansprechpartner sowie 60 allgemeine Kontaktadressen
- Kunden von Moldzio & Partner wurden im Vorwege der Befragung ausgeschlossen
- Es handelte sich um eine reine Online-Umfrage
- Das Personalbarometer war im Juli und August 2009 online



2. Ergebnisse (1/9)

Teilnehmer:

- Insgesamt **109 Teilnehmer**
(♂=28, ♀=34, keine Angaben=47)
- Das Durchschnittsalter betrug 39,14 Jahre
- Die meisten Teilnehmer verfügten über einen Hochschulabschluss (94,59%)
- Personaler verschieden großer Unternehmen nahmen teil (siehe Abbildung)



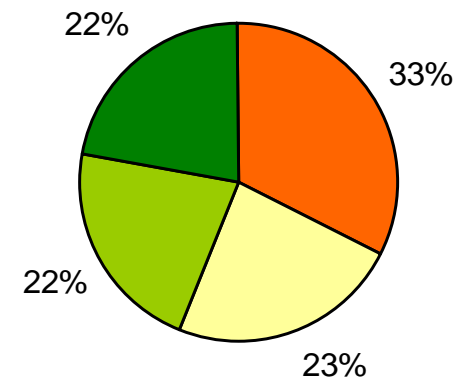


2. Ergebnisse (2/9)

Bekanntheit des Konstrukts:

- Ca. 1/3 der Befragten gab an, das Konstrukt der Gewissenhaftigkeit nicht zu kennen
- Die Mehrheit der Befragten nutzt das Konstrukt täglich oder nach Bedarf

"Wie sehr ist Ihnen das Konstrukt
Gewissenhaftigkeit vertraut?"



■ gar nicht ■ ein wenig ■ teilweise ■ aus der täglichen Praxis

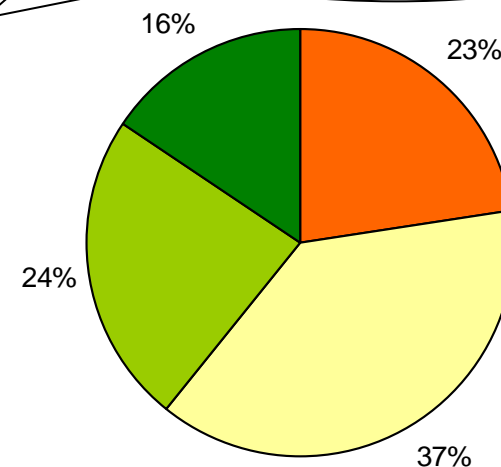


2. Ergebnisse (3/9)

Verwendung des Konstrukts:

- Mehr als 1/3 der Befragten gaben an, das Konstrukt bei sich in der Personalarbeit im Unternehmen nur manchmal zu verwenden, 23% verwenden es gar nicht
- Nur 16% der Teilnehmer erfassen Gewissenhaftigkeit regelmäßig als Kriterium im Rahmen von personaldiagnostischen Fragestellungen

*"Wird bei Ihnen in der Personalarbeit
Gewissenhaftigkeit als Kriterium
erfasst?"*



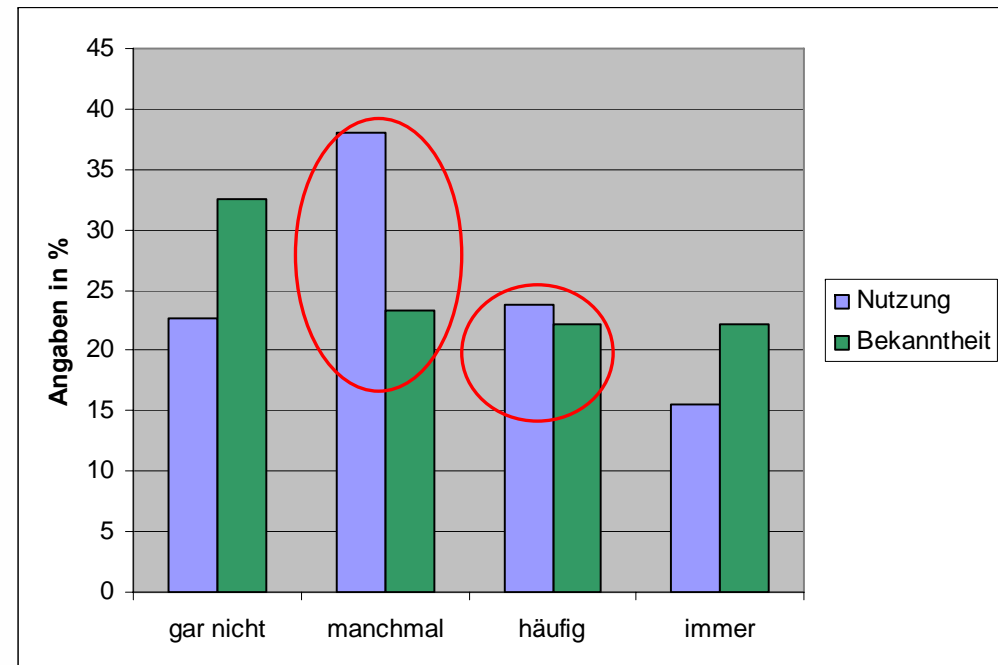
gar nicht manchmal häufig immer



2. Ergebnisse (4/9)

- Beim Vergleich der ersten beiden Fragen ergibt sich ein interessanter Widerspruch:

Einige der Befragten nutzen das Konstrukt zwar, gaben aber an, dieses nicht differenzierter zu kennen!

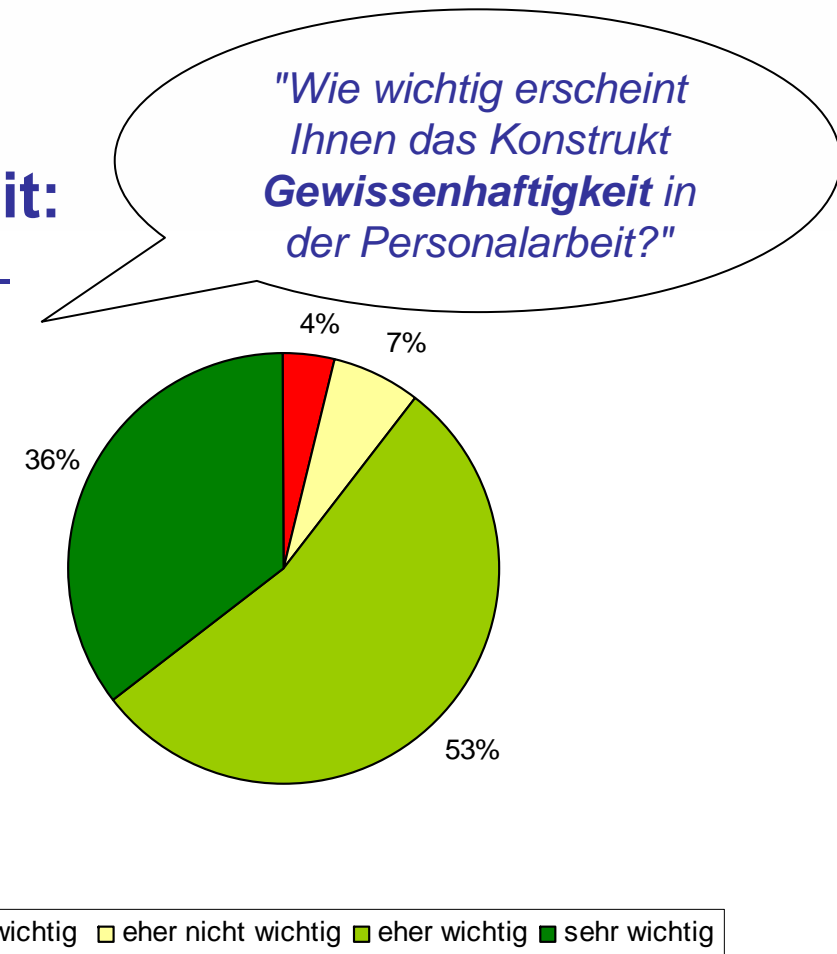




2. Ergebnisse (5/9)

Wichtigkeit in der Personalarbeit:

- 89% der Befragten halten Gewissenhaftigkeit für wichtig, wenn es um Fragen der Personalarbeit geht
- Nur 4% der Befragten empfinden das Konstrukt als nicht relevant



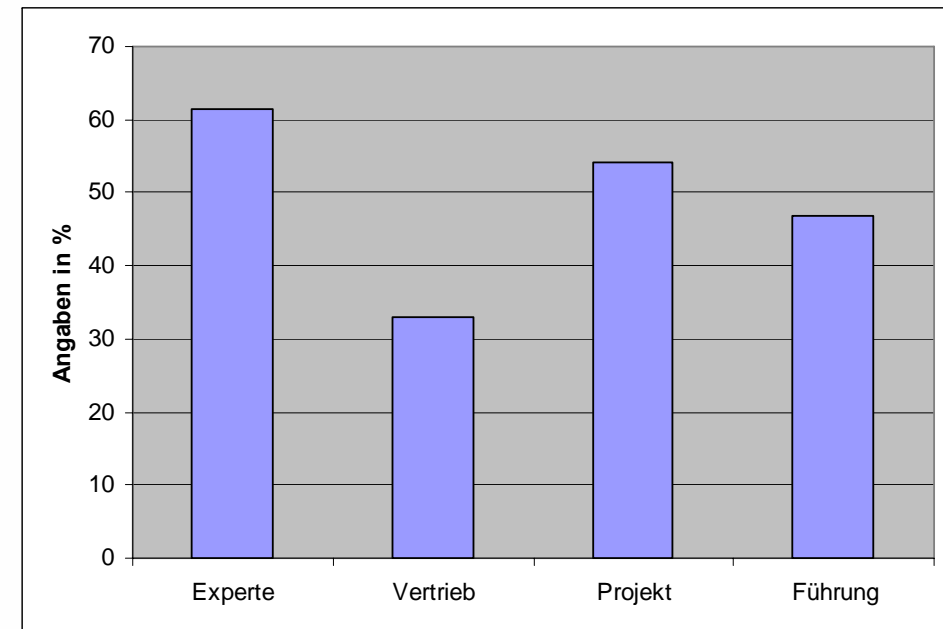


2. Ergebnisse (6/9)

Relevanz für Karrierepfade:

- Die Befragten waren sich einig, dass Gewissenhaftigkeit für fast alle Karrierepfade eine wichtige Eigenschaft ist
- Für den Vertrieb sahen allerdings nur ein Drittel der Befragten das Konstrukt als wichtig an.

"Für welche/n Karrierepfad/e sehen Sie **Gewissenhaftigkeit** als eine relevante Eigenschaft an?"



(N= 109; Mehrfachnennungen waren möglich)

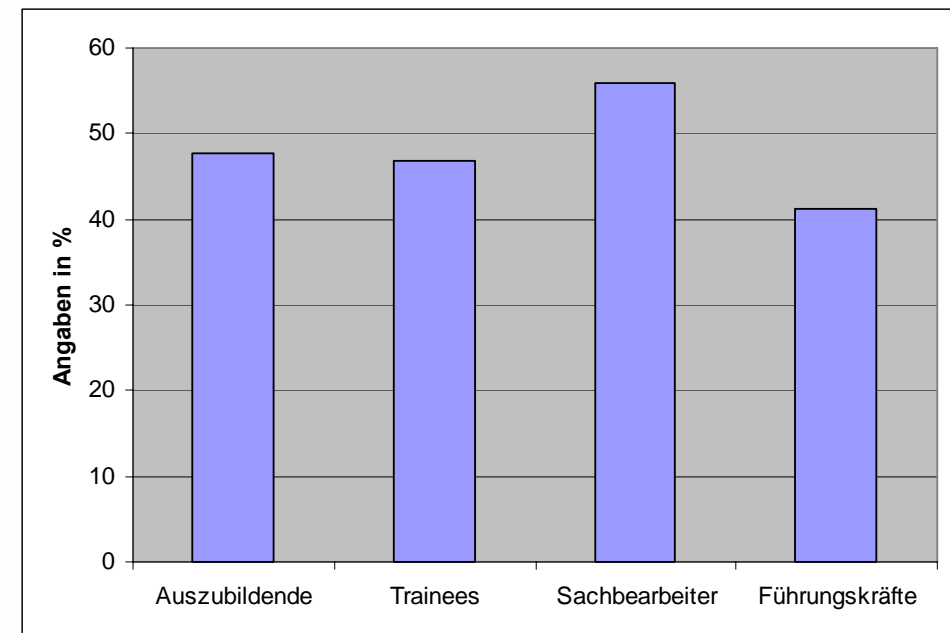


2. Ergebnisse (7/9)

Wichtigkeit für Hierarchiestufen:

- Für alle vier angeführten Hierarchiestufen wird Gewissenhaftigkeit als relativ gleich wichtig erachtet
- Im Vergleich wird es für die Gruppe der Sachbearbeiter als etwas bedeutsamer eingeschätzt

"In welchen Hierarchiestufen sollte man Gewissenhaftigkeit erfassen?"



(N= 109; Mehrfachnennungen waren möglich)

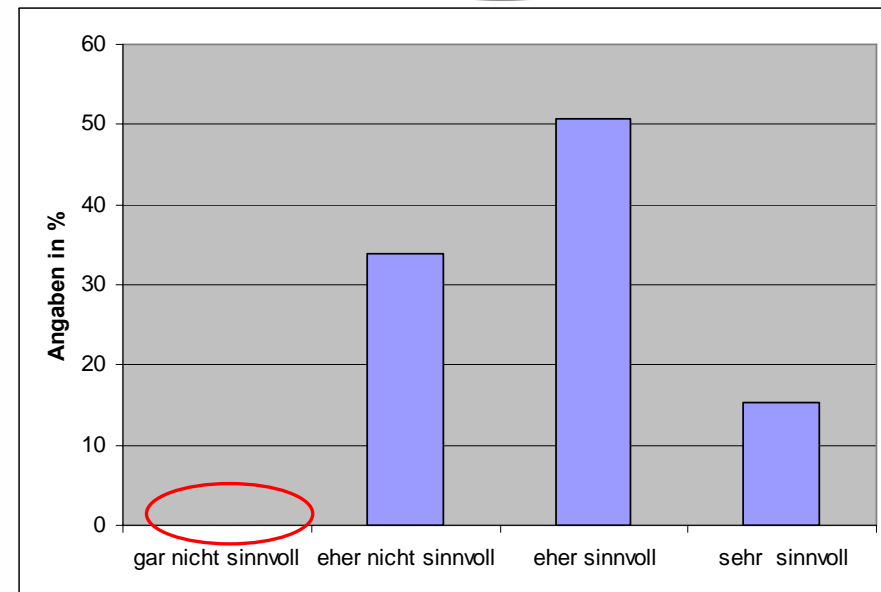


2. Ergebnisse (8/9)

Differenzierung des Konstrukts:

- Die Mehrheit der Befragten befürwortet eine spezifischere Erfassung von Gewissenhaftigkeit in Subfacetten
- Keiner der Befragten ist explizit gegen eine solche Spezifizierung

*"Wie sinnvoll finden Sie eine Differenzierung des allgemeinen Konstrukts **Gewissenhaftigkeit** in spezifischere Subfacetten (z.B. Fleiß und Ordnung)?"*



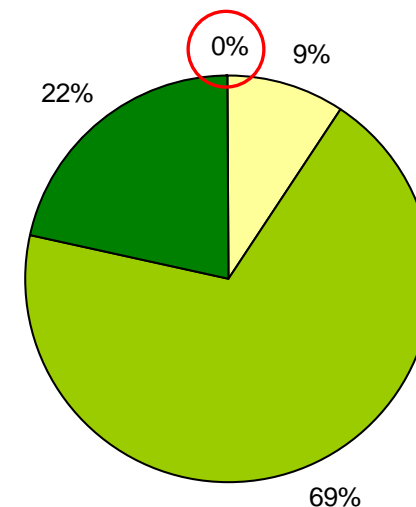


2. Ergebnisse (9/9)

Relevanz in Krisenzeiten:

- 91% der Befragten erachteten Gewissenhaftigkeit besonders in wirtschaftlichen Krisenzeiten als wichtiges Kriterium
- Keiner der Befragten sah das Konstrukt in ökonomischen Krisenzeiten als gar nicht wichtig an

*"Inwiefern denken Sie, dass
Gewissenhaftigkeit in
wirtschaftlich schwereren Zeiten
ein relevantes Kriterium ist?"*



■ gar nicht wichtig ■ eher nicht wichtig ■ eher wichtig ■ sehr wichtig



3. Fazit (1/2)

- Vielen Teilnehmern war das Konstrukt *Gewissenhaftigkeit* geläufig, ein Drittel der Befragten kannte das Konstrukt jedoch nicht. Dennoch wird es in vielen Unternehmen genutzt. Hier besteht offenbar Aufklärungsbedarf.
- *Gewissenhaftigkeit* ist wichtig für die Personalarbeit. Auf allen Hierarchieebenen und für viele Funktionen wurde das Konstrukt von der Mehrheit der Personaler als relevant erachtet.
- Eine Unterteilung des Konstrukts in die Aspekte "Fleiß" und "Ordnung" wurde als sinnvoll bewertet.
- Es ist anzunehmen, dass eine differenziertere Unterteilung auch die genannten Unterschiede in den Einschätzungen der Wichtigkeit erklären kann. So wurde die Eigenschaft für Sachbearbeiter als besonders wichtig eingeschätzt. Diese Tätigkeit charakterisiert vor allem ordentliches, strukturiertes Vorgehen, wie es eine spezifischere Subfacette "Ordnung" besser erklären könnte. Ein ähnlicher Zusammenhang ist bei Vertriebsmitarbeitern und dem Aspekt "Fleiß" zu erwarten.



3. Fazit (2/2)

- Insbesondere in Krisenzeiten scheint die Gewissenhaftigkeit der Mitarbeiter von Bedeutung. Daher sollte in der Praxis der Personalauswahl und -entwicklung gerade jetzt dieses Konstrukt besonders beachtet werden.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse des Personalbarometers einen deutlichen Bedarf eines spezifischen und arbeitsbezogenen Gewissenhaftigkeitsmaßes für die Praxis auf. Die Befunde sind konsistent mit neuesten Ergebnissen aus der akademischen Forschung und wecken den Bedarf eines berufsbezogenen, differenzierten Gewissenhaftigkeitsinventars. Mit der Entwicklung und Validierung der *"Arbeitsbezogenen Gewissenhaftigkeitsskalen"* (AGS) ist hierfür im deutschsprachigen Raum erstmalig ein valides und reliables Instrument geschaffen worden.



MOLDZIO & PARTNER
INSTITUT FÜR PERSONALAUSWAHL

Ich danke allen Teilnehmern für die freundliche Unterstützung!

Gern stehe ich Ihnen für Nachfragen und weitere
Informationen zur Verfügung!



Kirsten Dreier
dreier@moldzio.com
www.moldzio.com