

# Kapitel 22

## Persönlichkeit und berufsbezogenes Sozialverhalten

Peter M. Muck und Jenny S. Wesche

### Inhaltsübersicht

---

Überblick .....	889	22.3.2	Persönlichkeit als Prädiktor kontraproduktiven Arbeitsverhaltens..	910
22.1 Berufsbezogenes Sozialverhalten .....	890	22.4	Persönlichkeit und Gruppenleistung .....	916
22.2 Persönlichkeit und freiwilliges Arbeitsengagement .....	891	22.4.1	Persönlichkeit als Prädiktor von Gruppenprozess und Gruppenleistung .....	917
22.2.1 Konzepte freiwilligen Arbeitsengagements .....	891	22.5	Fazit .....	921
22.2.2 Persönlichkeit als Prädiktor freiwilligen Arbeitsengagements .....	900	Tipps für die Praxis .....		922
22.3 Persönlichkeit und kontraproduktives Arbeitsverhalten .....	904	Lernquiz .....		923
22.3.1 Modelle kontraproduktiven Arbeitsverhaltens .....	905	Übung .....		925
		Weiterführende Literatur .....		925
		Literatur .....		925

---

### Überblick

Wenn ein neuer Mitarbeiter oder eine neue Mitarbeiterin eingestellt werden soll, interessieren sich Personalverantwortliche, Führungskräfte, aber auch Kollegen nicht nur für die bisherige aufgabenbezogene Leistung (*task performance*) und Fachkenntnis, sondern auch für das berufsbezogene Sozialverhalten des/der Zukünftigen. Ob jemand gut mit Kollegen zusammenarbeitet, sich gut in eine Arbeitsgruppe und in die Organisation integriert und sich für diese einsetzt oder im Gegenteil häufiger „blaumacht“, Kollegen „mobbt“ und Organisationseigentum stiehlt oder beschädigt, spielt eine wichtige Rolle für die berufliche Zusammenarbeit.

Mit eben diesem beruflichen Sozialverhalten und seiner Vorhersagbarkeit durch Persönlichkeitseigenschaften befasst sich dieses Kapitel und ist damit gewissermaßen quergelagert zu anderen Beiträgen in diesem Lehrbuch: Es finden sich sowohl Bezüge zur konstruktorientierten Berufseignungsdiagnostik (vgl. Kapitel 5), als auch zur Leistungsbeurteilung (vgl. Kapitel 10) und zur Gruppenarbeit (vgl. Kapitel 23).