

Intelligenz, Persönlichkeit, Einkommen und Fremdbeurteilungen der Leistung in sozialen Berufen

Eine Validierungsstudie

Gerhard Blickle und Jochen Kramer

Zusammenfassung. Soziale Berufe (sensu KldB 92, Vh 86; Statistisches Bundesamt, 1992, S 51) bilden ein wesentliches Segment des Arbeitsmarktes in Deutschland. Gleichwohl liegen bisher keine Befunde dazu vor, wie Intelligenz und Persönlichkeitsmerkmale mit Leistungsbeurteilungen und Einkommen in diesem Bereich zusammenhängen. Dies wurde in der vorliegenden Studie bei 142 erwerbstätigen Personen aus sozialen Berufen untersucht. Die Leistung wurde auf den Dimensionen aufgabenbezogene Leistung, Arbeitseinsatz und Sozialverhalten durch Vorgesetzte oder Kollegen beurteilt. Kontrolliert wurden Alter, Geschlecht und Bildung. Die Allgemeine Intelligenz stand in Beziehung zum Einkommen, nicht aber zur aufgabenbezogenen Leistung. Gewissenhaftigkeit stand in Beziehung zur aufgabenbezogenen Leistung und zum Arbeitseinsatz. Das Sozialverhalten sowie der Arbeitseinsatz standen in Beziehung zum Persönlichkeitsmerkmal Verträglichkeit. Diese Befunde liefern Hinweise darauf, dass Persönlichkeitstests bei der Personalauswahl auch in diesem Berufsbereich nutzbringend eingesetzt werden können. Für Intelligenztests konnte dies nicht nachgewiesen werden. Weitere theoretische und praktische Implikationen der Befunde sowie Stärken und Grenzen der Studie werden diskutiert. Schlüsselwörter: Allgemeine Intelligenz, Persönlichkeit, Arbeitseinkommen, Arbeitsleistung, soziale Berufe

Intelligence, personality, income, and job performance assessments by others in social welfare jobs: A validation study

Abstract. Social welfare jobs form an important segment of the German labour market. However, there are yet no empirical data on how intelligence and personality relate to job performance and income in this labour market segment. 142 social welfare workers participated in this study. Job performance was assessed on three dimensions by supervisors or peers: task performance, job dedication, and interpersonal facilitation. We controlled for age, gender, and educational level. General Intelligence associated with income but not with task performance. Conscientiousness associated with task performance and job dedication. Agreeableness associated with interpersonal facilitation. These results indicate that contrary to intelligence tests personality tests can improve personnel decision making in this job segment. Additional theoretical and practical implications and strengths and limitations are discussed.

Key words: general mental ability, personality, job income, job performance, social welfare jobs

Wie die Daten des Mikrozensus in der Bundesrepublik Deutschland zeigen (Amthor, 2003), hat sich der Umfang von Tätigkeiten von Sozialarbeitern, Sozialpädagogen, Heilpädagogen, Erziehern, Heilerziehungspflegerinnen und Altenpflegern zwischen 1973 und 2003 von 168.000 auf 1.295.000 Erwerbstätige fast verachtfacht und ist zu einem wesentlichen Segment des Arbeitsmarktes in Deutschland mit steigender Tendenz insbesondere im Bereich der Altenpflege (Allmendinger & Ebner, 2006) geworden.

Trotz der stark gewachsenen Bedeutung dieser Tätigkeiten liegen nach Wissen der Autoren für sie weder im deutschsprachigen noch im angelsächsischen Bereich Studien vor, die den Zusammenhang von Intelligenz und Persönlichkeitsmerkmalen mit der beruflichen Leistung und dem beruflichen Erfolg in diesen beruflichen Tätig-

keiten untersucht haben (Kramer, 2009). Eine Ausnahme bildet die Studie von Mount, Barrick und Stewart (1998), in der auch für soziale Tätigkeiten der Zusammenhang von Persönlichkeitsmerkmalen mit Vorgesetztenbeurteilungen in mehreren Stichproben untersucht wurde. Die Befunde waren jedoch uneinheitlich, wahrscheinlich deswegen, weil dort nur globale Leistungsbeurteilungen erhoben wurden.

Dieses auffällige Fehlen solcher Studien ist umso erstaunlicher, da sich gerade die psychometrischen Verfahren der Allgemeinen Intelligenz (Kramer, 2009; Schmidt & Hunter, 1998) sowie der Persönlichkeitstestung (Barrick, Mount & Judge, 2001; Ones, Dilchert, Viswesvaran & Judge, 2007) als valide Prädiktoren der beruflichen Leistung sowie des Berufserfolges in vielen anderen beruflichen Bereichen erwiesen haben (Ng, Eby, Sorensen &

Feldman, 2005). Es wäre deswegen verwunderlich, wenn soziale Berufe hier eine große Ausnahme bildeten und spezifisch von anderen verschieden wären (Situationspezifitätshypothese). Vielmehr kann davon ausgegangen werden, dass sich die Befunde auch auf soziale Berufe generalisieren lassen (Validitätsgeneralisierungshypothese; vgl. Schmidt & Hunter, 1998).

Denn auch in sozialen Berufen sind das kontinuierliche Erlernen neuen beruflichen Wissens, das durch die Allgemeine Intelligenz vorhergesagt wird (Schmidt & Hunter, 2004), sowie Einsatzbereitschaft und berufliches Engagement, was durch das Persönlichkeitsmerkmal *Gewissenhaftigkeit* vorhergesagt wird (Van Scotter & Motowidlo, 1996), und eine gute Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen, die durch das Persönlichkeitsmerkmal *Verträglichkeit* vorhergesagt wird (Van Scotter & Motowidlo, 1996) von großer Bedeutung (Amthor, 2003).

Nach der Hollandschen (1985) Berufswahltheorie suchen Personen solche berufliche Tätigkeiten, die ihren Interessen entsprechen. Je höher die Entsprechung von Umwelтанforderungen und persönlichen Interessen ist, desto länger verbleiben sie in diesen Tätigkeiten. Nach Bergmann und Eder (1992) sind folgende beruflichen Anforderungen für soziale Berufe (im Sinne von Holland, 1985) charakteristisch (S. 18): „andere Menschen betreuen und pflegen, jemanden unterrichten oder erziehen, andere Menschen beraten, mit anderen zusammenarbeiten, andere Menschen bedienen, für andere sorgen, einen Haushalt führen, andere medizinisch versorgen, hilfsbedürftige Kinder oder Erwachsene betreuen, in einer Jugendgruppe mitarbeiten, sich in die Situation anderer Menschen hineinendenken“. Solche Profile dienen der psychologischen Erfassung beruflicher Interessen. Bei Krankenpflegeschülerinnen korrelierte das Interesse an sozialen Tätigkeiten mit altruistischen Werthaltungen (Bergmann & Eder, 1992, S. 58). Außerdem fand Prenzel (1988), dass bei Schülern weiterführender Schulen ($N = 1492$) berufliche Interessen an sozialen Tätigkeiten leicht negativ mit der Grundintelligenz (CFT2) ($r = -.08$) sowie der Wortflüssigkeit (PSB, Subtest 1) ($r = -.12$) korrelierten. Die Suche nach interessenkongruenten Tätigkeiten wird als Gravitationstendenz (Nerdinger, Blickle & Schaper, 2011, S. 70–72) bezeichnet. Sie sollte dazu führen, dass es innerhalb bestimmter Berufe und Tätigkeitsbereiche zu einer Homogenisierung in Bezug auf berufliche Interessen kommt. Berufliche Interessen dürften also bei Personen, die schon länger innerhalb einer bestimmten Tätigkeit aktiv sind, aufgrund der Homogenisierungstendenz nur wenig zur Leistungsvorhersage beitragen. Dagegen dürften, folgt man dem Konzept der Validitätsgeneralisierung, Unterschiede bei Persönlichkeitsmerkmalen und Intelligenz besser Unterschiede in der individuellen Leistung vorhersagen können (Barrick et al., 2001; Schmidt & Hunter, 1998).

Es steht zu vermuten, dass das Fehlen von Studien zum Zusammenhang von Intelligenz und Persönlichkeit mit beruflicher Leistung und beruflichem Erfolg in sozialen Berufen auf die Ablehnung psychometrischer Tests als Entscheidungshilfen für Personalentscheidungen in diesem Bereich zurückzuführen ist. Solche standardisierten Verfahren werden oft als unangemessen wahrgenommen, weil der Umgang mit Menschen, der in der Tat für soziale Berufe zentral ist, vermeintlich ganzheitlichere Verfahren (z. B. unstrukturierte Interviews) erfordert. Weitere Gründe könnten sein (wir danken einer anonym gutachtenden Person für diese wertvollen Hinweise): (a) mit psychometrischen Verfahren wird die Gefahr der etikettierenden Abstempelung (*Labeling*) von Personen assoziiert, (b) mangelnde Fachexpertise bei der Durchführung, Auswertung und Interpretation von psychometrischen Testverfahren, (c) der Testmarkt bietet vorwiegend Verfahren mit Itemhalten, deren Berufsrelevanz nicht augenscheinlich ist, und (d) dient möglicherweise auch die Probezeit als nachgeschobene Eignungsdiagnostik.

Da standardisierte, reliable, valide und kurze Intelligenz- und Persönlichkeitstests für die Personalpraxis zu Verfügung stehen, sollten diese Verfahren nicht bereits für den Einsatz in einem bestimmten Bereich abgelehnt werden, ehe deren einschlägige Leistungsfähigkeit empirisch überprüft worden ist.

Es ist daher das Ziel dieser Studie, die Zusammenhänge von Allgemeiner Intelligenz und fünf grundlegenden Persönlichkeitsmerkmalen mit der Fremdbeurteilung beruflicher Leistung und dem Einkommen als Indikatoren des beruflichen Erfolges in sozialen Berufen zu untersuchen. Dies ist nach Kenntnis der Autoren die erste derartige Studie in Deutschland in diesem Berufssegment, bei der neben der Intelligenz auch Persönlichkeitsmerkmale erhoben werden und als Kriterien Fremdbeurteilungen der Leistung und das Monatseinkommen verwendet werden. Die Studie leistet einen Beitrag zum Wissenschafts-Praxis-Transfer, wenn sie die Validität dieser Instrumente auch für soziale Berufe nachweisen kann.

Anstelle der traditionellen *globalen* Beurteilung der beruflichen Leistung haben sich inzwischen differenziertere Betrachtungsweisen durchgesetzt (vgl. z. B. Borman & Motowidlo, 1997; Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006, Schmitt, Cortina, Ingerick & Wiechmann, 2003). Im Folgenden greifen wir auf die Dreiteilung von Schmitt et al. (2003) zurück. Sie unterscheiden zwischen der *aufgabenbezogenen Leistung*, die in der kompetenten Verichtung der technischen Abläufe und Erfüllung der Kernaufgaben einer spezifischen Tätigkeit in einer Organisation besteht, dem *Arbeitseinsatz* (Disziplin, Fleiß und Engagement aus freien Stücken) sowie dem *Sozialverhalten* (Unterstützung von Kollegen, Teamarbeit und Kunden- bzw. Klientenorientierung).

Die Einkommenshöhe ist ein wichtiger Indikator des beruflichen Erfolges (Ng et al., 2005), der in einer Zeit

abgeflachter Hierarchien eine zunehmende Bedeutung gewinnt (Blickle & Witzki, 2008). Eine wichtige Einflussgröße des Einkommens ist das Ausbildungsniveau. Daneben spielen aber auch leistungsfremde Faktoren wie Geschlecht und Alter für die Einkommenshöhe eine wichtige Rolle.

Aufgrund der bisherigen Forschung ist zu erwarten, dass bei höherer Intelligenz einer Person auch ihr Bildungserfolg (Kuncel, Hezlett & Ones, 2004) und damit ihr Bildungsniveau (Berry, Gruys & Sackett, 2006) höher sein sollten, weil intelligenter Personen schneller und besser lernen (Schmidt, Hunter & Outerbridge, 1986). Weil ein höheres Bildungsniveau auch mit höherem Einkommen einhergeht (Ng et al., 2005), sollten Intelligenter auch ein höheres Einkommen haben.

Weil intelligenter Personen auch am Arbeitsplatz und bei arbeitsbezogenen Trainingsmaßnahmen schneller lernen, sollten sie auch eine höhere aufgabenbezogene Leistung erbringen (Schmidt & Hunter, 2004) und deswegen auch ein höheres Einkommen beziehen (Kramer, 2009).

Im Folgenden soll auf den Zusammenhang einiger Persönlichkeitsmerkmale mit der Arbeitsleistung eingegangen werden. Grundlage dafür ist das in der Personalpsychologie sehr häufig zum Einsatz kommende (z. B. Oh, Wang & Mount, in press) Klassifikationsschema nach Costa und McCrae in der deutschen Fassung nach Borkenau und Ostendorf (1993).

Das Persönlichkeitsmerkmal der *Gewissenhaftigkeit* umfasst die Facetten Pflichtbewusstsein, Leistungsmotivation, Selbstdisziplin, Ordnungsliebe, Besonnenheit und Selbstvertrauen (Borkenau & Ostendorf, 1993). Es handelt sich um ein – aus der Lebenslaufperspektive gesehen – relativ stabiles Persönlichkeitsmerkmal (Judge, Higgins, Thoresen & Barrick, 1999), das konsistent höhere berufliche Leistung vorhersagt (Barrick et al., 2001). Neben der aufgabenbezogenen Leistung sagt Gewissenhaftigkeit auch die Dimension Arbeitseinsatz (job dedication; Van Scotter & Motowidlo, 1996) positiv vorher.

Das Persönlichkeitsmerkmal der *Verträglichkeit* umfasst die Facetten Entgegenkommen, Bescheidenheit, Gutherzigkeit, Freimütigkeit und Vertrauen (Borkenau & Ostendorf, 1993). Es ist ebenfalls ein relativ zeitstabiles Persönlichkeitsmerkmal (Judge et al., 1999), das die Leistungsdimension *Sozialverhalten* (interpersonal facilitation; Van Scotter & Motowidlo, 1996) positiv vorhersagt.

Ng et al. (2005) konnten in ihrer Metaanalyse zum Zusammenhang von Persönlichkeitsmerkmalen und Arbeitseinkommen in Nord-Amerika acht Studien identifizieren. Die Dimension *Neurotizismus* hatte den stärksten Zusammenhang mit dem Einkommen, der konsistent negativ ($r = -.12$) war. Die statistischen Analysen deuteten auf keine kontextuelle Variabilität hin.

Die theoretischen Erwartungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Hypothese 1a: Die Allgemeine Intelligenz korreliert positiv mit dem Arbeitseinkommen.

Hypothese 1b: Die Allgemeine Intelligenz korreliert positiv mit dem Bildungsniveau.

Hypothese 1c: Der Zusammenhang von Allgemeiner Intelligenz und Arbeitseinkommen wird durch das Bildungsniveau mediiert.

Hypothese 1d: Die Allgemeine Intelligenz korreliert positiv mit der Fremdbeurteilung der aufgabenbezogenen Leistung.

Hypothese 1e: Die Einschätzung der aufgabenbezogenen Leistung korreliert positiv mit dem Arbeitseinkommen.

Hypothese 1f: Der Zusammenhang von Allgemeiner Intelligenz und Arbeitseinkommen wird durch die Fremdbeurteilung der aufgabenbezogenen Leistung mediiert.

Hypothese 2a: Das Persönlichkeitsmerkmal der *Gewissenhaftigkeit* korreliert positiv mit der Fremdbeurteilung der aufgabenbezogenen Leistung.

Hypothese 2b: Das Persönlichkeitsmerkmal der *Gewissenhaftigkeit* korreliert positiv mit der Fremdbeurteilung des Arbeitseinsatzes.

Hypothese 3: Das Persönlichkeitsmerkmal der *Verträglichkeit* korreliert positiv mit der Fremdbeurteilung des Sozialverhaltens.

Hypothese 4: Das Persönlichkeitsmerkmal des *Neurotizismus* korreliert negativ mit dem Arbeitseinkommen.

Methode

Vorgehensweise

Die Studie konnte mit freundlicher Unterstützung der *BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006* durchgeführt werden. Es handelt sich dabei um eine telefonische, computerunterstützte Repräsentativbefragung von circa 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland, die gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) verantwortet und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (<http://www.bibb.de/de/26738.htm>) gefördert wurde. Für die vorliegende Studie wurde bei den Befragten das Einverständnis für eine weitere Folgebefragung und die Aufbewahrung der Telefonnummern eingeholt.

Aufgrund der Angaben der Erwerbstätigen wurden deren Tätigkeiten entsprechend der Klassifizierung der Berufe des Statistischen Bundesamtes (1992; KldB 92) sowie der internationalen Berufssystematik ISCO-88

(International Standard Classification of Occupations) der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Office, 1990) im Rahmen der Erwerbstätigenbefragung geordnet. Für diese Untersuchung wurde die Kategorie (aus KldB 92) Vh 86: Soziale Berufe ausgewählt. Wir haben uns auf diejenigen voll-erwerbstätigen Personen konzentriert, die in der Befragung keine oder bis zu maximal vier unterstellte Mitarbeiter angaben, um sicherzustellen, dass der Hauptgegenstand der Erwerbstätigkeit tatsächlich im Umgang mit der Betreuung von Personen und nicht in der Personalführung bestand. Im Bereich der sozialen Berufe hatten sich 351 Personen bereit erklärt, an einer weiteren Befragung teilzunehmen.

Die teilnehmenden Personen wurden von uns im Jahre 2007 telefonisch kontaktiert. Sofern sie sich bereit erklärten, an dieser Nachfolgeerhebung teilzunehmen, wurde ihnen ein Persönlichkeitsfragebogen (NEO-FFI; Borkenau & Ostendorf, 2003), sowie Fragen zum monatlichen Erwerbseinkommen und zu demographischen Angaben zugesandt. Der Rücklauf lag bei 142 Fragebögen (40 %). Angaben zum Bildungsniveau machten 127 Teilnehmer und zum Monatsbruttoeinkommen 116. Sobald der bearbeitete Persönlichkeitsfragebogen zurückgesandt worden war, wurden die Erwerbstätigen erneut kontaktiert und gebeten, sich an einer netzbasierten Intelligenzenerhebung (Witzki, 2008) zu beteiligen. Als Anreiz wurde für beide Bereiche (Persönlichkeit und Intelligenz) eine individuelle Ergebnisrückmeldung zugesagt. An der Intelligenzmessung beteiligten sich 100 Personen (70 %).

Den Teilnehmenden wurde außerdem ein Fragebogen zur Leistungsbeurteilung durch Vorgesetzten oder KollegInnen zugesandt, die von den Teilnehmenden an diese Personen weitergegeben werden sollten. Die FremdurteilerInnen sollten dann diesen Leistungsbeurteilungsbogen direkt an die Untersucher zurücksenden. Die Fragebögen der Teilnehmenden sowie der FremdurteilerInnen trugen eine gemeinsame Codenummer, sodass sie nachträglich einander zugeordnet werden konnten.

Die Geschlechts- und Alterszusammensetzung der 351 kontaktierten Personen und der 142 teilnehmenden Personen unterschieden sich nicht signifikant. Auch die Personen, die an der späteren Intelligenztestung teilnahmen, unterschieden sich in Bezug auf ihr Alter, Geschlecht und die Persönlichkeitsmerkmale nicht signifikant von den daran nicht Teilnehmenden. Auch diejenigen Teilnehmenden, bei denen eine Fremdbeurteilung der Leistung zurückgesandt wurde, unterschieden sich nicht signifikant von denjenigen ohne eine zurückgesandte Leistungsbeurteilung in Bezug auf Geschlecht, Alter und die Persönlichkeitsmerkmale. Soweit es also beurteilt werden kann, liegen keine systematischen Selektionseffekte vor.

UntersuchungsteilnehmerInnen

Das Durchschnittsalter betrug 42.1 Jahre ($SD = 10.37$ Jahre). Der Anteil weiblicher Personen betrug dort 78 %. Die Teilnehmenden übten folgende Tätigkeiten aus: 21.5 % waren als SozialarbeiterInnen oder SozialpädagogInnen tätig, 5.6 % als HeilpädagogInnen, 34 % als ErzieherInnen, 20.8 % als AltenpflegerInnen, 4.2 % als HeilerziehungspflegerInnen, 2.8 % als KinderpflegerInnen und 9 % als Arbeits- und BerufsberaterInnen, und der Rest (2 %) übte sonstige soziale Berufe aus. Das monatliche Durchschnittseinkommen betrug 2440 Euro ($SD = 838.30$ Euro).

Instrumente

Persönlichkeitsmessung. Zur Messung der Persönlichkeitsvariablen Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrung, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit wurde das NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI) nach Costa und McCrae von Borkenau und Ostendorf (1993) eingesetzt. Jede Dimension wurde dabei mit zwölf Items erfasst (0 = völlig unzutreffend, 4 = völlig zutreffend). Die internen Konsistenzen waren akzeptabel bis gut ($.64 \leq \alpha \leq .80$).

Intelligenzmessung. Zur Erfassung der Allgemeinen Intelligenz (GMA = General Mental Ability) wurde die deutsche Version des *Wonderlic Personnel Test (WPT)*; Wonderlic Inc., 1996) eingesetzt. Der WPT ist ein Speed-Test, der 50 Items umfasst und eine Zeitbeschränkung auf zwölf Minuten vorsieht. Die Items stammen aus den Bereichen *Vokabular*, *Arithmetik* und *räumliche Vorstellung*. Die Testwerte werden standardmäßig alterskorrigiert (Wonderlic Inc., 2002). Witzki (2008) konnte empirisch zeigen, dass die netzbasierte und die Papier-und-Bleistift-Version des Testes äquivalent sind. Obwohl eine deutsche Testversion vorliegt, gibt es aber bisher keine Normierung für den deutschen Sprachraum. Allerdings wurde das deutsche Testinstrument erfolgreich in der Forschung eingesetzt (z.B. Blickle, Witzki & Schneider, 2009; Marcus, Schuler, Quell & Hümpfer, 2002). Interne Konsistenzen wurden für den WPT nicht berechnet, da sie für Speed-Tests nicht aussagekräftig sind (vgl. Nunnally & Bernstein, 1994). Der Mittelwert lag im Durchschnitt bei 25.69 Punkten.

Leistungsbeurteilungen. Die Leistungsbeurteilungen der Dimensionen *aufgabenbezogene Leistung*, *Arbeitsinsatz* und *Sozialverhalten* wurden mit der deutschen Adaptation des Leistungsbeurteilungsinventar von Ferris, Witt und Hochwarter (2001) durch die FremdurteilerInnen vorgenommen (vgl. zur Validierung Blickle, Kramer et al., 2011). Die Skala hatte folgende Anker (Nerdinger et al., 2011): 1 = *schwach, gehört zu den untersten 10 Prozent*, 2 = *ausreichend, gehört zu den folgenden 10 Prozent*, 3 = *gut, gehört zu den darauffolgenden*

40 Prozent, 4 = sehr gut, gehört zu den darauffolgenden 20 Prozent, 5 = Spitze, gehört zu den besten 10 Prozent.

Die aufgabenbezogene Leistung (task performance) wurde mit folgenden Items erfasst: Diese Person findet einfallsreiche und kreative Lösungen für schwierige Arbeitsprobleme, ... macht hervorragende Vorschläge zur Erreichung übergeordneter Ziele, ... erfüllt die Arbeitsvorgaben mit höchstem fachlichem Können, ... bestrebt beständig nach beruflicher Weiterentwicklung, indem sie sich selbst Dinge beibringt, ... leistet Qualitätsarbeit, selbst bei durch Zeitdruck verursachtem Stress. Die interne Konsistenz war gut ($\alpha = .84$).

Der Arbeitseinsatz (job dedication) wurde mit folgenden Items erfasst: Diese Person beantwortet Anfragen sehr zügig, ... prüft sorgfältig und mit Überlegung die eigenen Arbeitsergebnisse, ... unterstützt die Ziele ihrer Arbeitsgruppe durch die Einhaltung von Fristen, ... erscheint pünktlich und fehlt nicht, besonders in schwierigen Zeiten und bei hohem Arbeitsanfall, ... arbeitet bereitwillig auch länger und zu ungewöhnlichen Zeiten, wenn es die Situation erfordert. Die interne Konsistenz war akzeptabel ($\alpha = .73$).

Das Sozialverhalten (interpersonal facilitation) sollte anhand folgender Items von den Vorgesetzten beurteilt werden: Diese Person bringt Wertschätzung und Interesse für die Arbeit und Vorstellungen anderer zum Ausdruck, ... arbeitet mit anderen Personen ihrer Arbeitsgruppe zusammen, indem sie Informationen offen austauscht, ... stellt tragfähige Arbeitsbeziehungen mit anderen Personen in ihrer Arbeitsgruppe sowie mit anderen Kooperationspartnern bei der Arbeit her, ... entwickelt und pflegt positive Beziehungen zu Kunden/Klienten, ... hört genau zu und antwortet überlegt beim Austausch von arbeitsbezogenen Informationen. Die interne Konsistenz war gut ($\alpha = .83$).

Einkommen. Das Bruttomonatseinkommen wurde bei den Teilnehmenden an der Studie direkt erfragt. Eine Kontrolle, ob die Angaben zutreffend sind, konnte nicht vorgenommen werden. Frühere Studien haben jedoch gezeigt, dass sehr hohe Korrelationen zwischen selbstberichteten Einkommensdaten und Archivdaten vorliegen (Blickle, Wendel & Ferris, 2010; Judge, Cable, Boudreau & Bretz, 1995; Turban & Dougherty, 1994).

Alter, Geschlecht und Schulbildung. Wie frühere Studien zeigen, können Alter, Geschlecht (1 = männlich, 2 = weiblich) und Schulbildung (1 = kein Schulabschluss, 2 = Hauptschulabschluss, 3 = mittlere Reife, 4 = Fachabitur, 5 = Abitur, 6 = Fachhochschulabschluss, 7 = Universitätsabschluss) einen Einfluss auf das Einkommen und Leistungsbeurteilungen durch Vorgesetzte haben (Bowen, Swim & Jacobs, 2000; Blickle & Schnitzler, 2010; Ng et al., 2005), weshalb diese Variablen zusätzlich erhoben wurden.

Ergebnisse

Tabelle 1 fasst die Mittelwerte, Standardabweichungen, Korrelationen und internen Konsistenzen der untersuchten Variablen zusammen. Tabelle 2 gibt die Zusammenhänge von Intelligenz und Persönlichkeitsmerkmalen mit Einkommen und den drei Dimensionen der Leistungsbeurteilung nach Kontrolle von Geschlecht und Alter wieder. Zur Erstellung von Tabelle 2 wurde zunächst überprüft, ob sich die beruflichen Subgruppen (also Sozialarbeiter, Erzieher, Altenpfleger etc.) in Bezug auf die Mittelwerte der Leistungsbeurteilungen unterscheiden. Dies war für die Kriterien *Arbeitseinsatz* und *Sozialverhalten* der Fall. Deswegen wurden für diese beiden Kriterien die Leistungsbeurteilungen jeweils für die berufliche Subgruppe standardisiert.

Entsprechend Hypothese 1a sollte die Allgemeine Intelligenz und das Arbeitseinkommen positiv korrelieren. Dies war der Fall (s. Tabelle 1). Die Korrelation betrug $r = .27$ ($p < .05$). Auch nach Kontrolle von Geschlecht und Alter (s. Tabelle 2) lag noch ein positives Betagewicht von $\beta = .17$ ($p < .05$, einseitig) vor. Entsprechend Hypothese 1b sollte die Allgemeine Intelligenz ebenfalls positiv mit dem Bildungsniveau zusammenhängen. Die Korrelation betrug $r = .27$ ($p < .05$; s. Tabelle 1). Zur Prüfung der Hypothese, dass der Zusammenhang von Allgemeiner Intelligenz und Arbeitseinkommen durch das Bildungsniveau mediiert wird, wurde nach Baron und Kenny (1986) zusätzlich eine Regressionsanalyse berechnet, bei der neben Geschlecht und Alter, auch Intelligenz und Bildungsniveau gleichzeitig Prädiktoren des Einkommens waren. Das Beta-Gewicht der Intelligenz sank dabei von $\beta = .17$ ($p < .05$, einseitig) auf $\beta = .10$ (n. s.) ab, während das Beta-Gewicht des Bildungsabschlusses $\beta = .26$ ($p < .05$) unverändert bedeutsam das Arbeitseinkommen vorhersagte. Auch der Sobel-Test führte zu einem signifikanten Ergebnis ($Z = 1.97$, $p < .05$; Bühner & Ziegler, 2009). Der Befund bestätigte die Hypothese, dass der Zusammenhang von Intelligenz und Arbeitseinkommen durch das Bildungsniveau mediiert wird.

Hypothese 1d, wonach Allgemeine Intelligenz positiv mit der aufgabenbezogenen Leistung korreliert, konnte nicht bestätigt werden. Die Korrelation betrug $r = -.13$ (n. s., s. Tabelle 1). Auch Hypothese 1e, wonach die Beurteilung der aufgabenbezogenen Leistung positiv mit dem Arbeitseinkommen korreliert, konnte nicht bestätigt werden. Im Gegenteil: Die Beziehung war signifikant negativ ($r = -.36$, $p < .01$). Nach Baron und Kenny (1986) muss damit die Hypothese 1f, wonach der Zusammenhang von Allgemeiner Intelligenz und Arbeitseinkommen durch die aufgabenbezogene Leistung mediiert wird, verworfen werden. Nach Kontrolle von Alter und Geschlecht sowie der subgruppenspezifischen Standardisierung der Leistungsbeurteilungen zu *Arbeitseinsatz* und *Sozialverhalten* zeigten sich jedoch positive Zusammen-

Tabelle 1. Deskriptive Statistiken, Korrelationen und Reliabilitäten für die Gruppe der sozialen Berufe

	M	SD	n	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1. Geschlecht ^a	1.78	0.42	142	(-)												
2. Alter	42.08	10.37	142	-0.09	(-)											
3. Bildungsniveau ^b	4.50	1.59	127	-0.17	-0.03	(-)										
4. GMA	25.69	5.49	100	-0.24*	.09	.27*	(-)									
5. Neurotizismus	1.48	0.55	142	.17*	.05	-.03	-.04	.80								
6. Extraversion	2.54	0.47	142	.10	-.39**	-.07	-.04	-.39**	.75							
7. Offenheit	2.54	0.51	142	-.13	-.10	.15	.09	-.09	.18*	.75						
8. Gewissenhaftigkeit	2.96	0.43	142	.08	-.17*	.00	-.18	-.15	.30**	.06	.76					
9. Verträglichkeit	2.83	0.38	142	.20*	-.30**	.08	-.12	-.28**	.35**	.16	.32**	.64				
10. Einkommen ^c	2440.81	838.30	116	-.37**	.32**	.35**	.27*	-.19*	-.12	-.01	-.12	-.13	(-)			
11. aufgabenbezogene Leistung	3.55	0.60	62	.19	-.20	-.18	-.13	-.07	.18	-.04	.27*	.18	-.36**	.84		
12. Arbeitseinsatz	3.86	0.51	62	.24	-.24	-.32*	-.11	-.01	.15	.01	.28*	.36**	-.31*	.68**	.73	
13. Sozialverhalten	3.77	0.54	62	.24	-.33*	-.23	-.14	.02	.24	-.04	.21	.40**	-.39**	.75**	.81**	.83

Anmerkungen: * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$ (beide zweiseitig); ^a1 = männlich, 2 = weiblich; ^b1 = kein Schulabschluss, 2 = Hauptschulabschluss, 3 = mittlere Reife, 4 = Fachabitur, 5 = Abitur, 6 = Fachhochschulabschluss, 7 = Universitätsabschluss, monatliches Bruttoeinkommen in Euro; GMA = General Mental Ability = Allgemeine Intelligenz.

hänge zwischen Allgemeiner Intelligenz und den Leistungsbeurteilungen zum Arbeitseinsatz ($\beta = .15$, n.s., s. Tab. 2) und Sozialverhalten ($\beta = .13$, n.s., s. Tab. 2).

Die Hypothesen 2a und b postulieren, dass das Persönlichkeitsmerkmal der *Gewissenhaftigkeit* positiv mit der Fremdbeurteilung der aufgabenbezogener Leistung sowie des Arbeitseinsatzes korreliert. Dies war der Fall. Gewissenhaftigkeit und aufgabenbezogene Leistung korrelierten zu $r = .27$ ($p < .05$), Gewissenhaftigkeit und Arbeitseinsatz zu $r = .28$ ($p < .05$, s. Tabelle 1). Die erwarteten positiven Zusammenhänge blieben auch dann bestehen, wenn Geschlecht und Alter kontrolliert wurden (s. Tabelle 2).

Nach Hypothese 3 wird erwartet, dass das Persönlichkeitsmerkmal *Verträglichkeit* positiv mit der Fremdbeurteilung des Sozialverhaltens korreliert. Dies war der Fall. Verträglichkeit und beurteiltes Sozialverhalten korrelierten zu $r = .40$ ($p < .01$, s. Tabelle 1), auch nach Kontrolle von Geschlecht und Alter ($\beta = .29$, $p < .05$, s. Tabelle 2). Darüber hinaus korreliert Verträglichkeit auch positiv mit dem Arbeitseinsatz ($r = .36$, $p < .01$, s. Tabelle 1; bzw. $\beta = .27$, $p < .05$, einseitig, s. Tabelle 2). Wie in Hypothese 4 postuliert, korrelierte das Persönlichkeitsmerkmal des *Neurotizismus* negativ mit dem Arbeitseinkommen ($r = -.19$, $p < .05$, s. Tabelle 1) auch nach Kontrolle von Geschlecht und Alter ($r = -.16$, einseitig, s. Tabelle 2).

Diskussion

Intelligenz- und Persönlichkeitstests sind objektive und ökonomische Verfahren zur Unterstützung von Personalentscheidungen. Wie bisherige Validierungsstudien im angloamerikanischen und angelsächsischen Raum, aber auch in Deutschland zeigten, haben sie sich in vielen beruflichen Bereichen als valide Leistungs- und Erfolgsprädiktoren erwiesen (Kramer, 2009; Ones et al., 2007). Obwohl sich in Deutschland der Bereich der sozialen Berufe zu einem wesentlichen Segment des Arbeitsmarktes mit steigender Tendenz entwickelt hat (Amthor, 2003), liegen dafür aber nach Wissen der Autoren noch keine Validierungsstudien für Intelligenz- und Persönlichkeitstests vor. Man kann vermuten, dass dies auf eine Ablehnung psychometrischer Tests in diesem Bereich der Arbeitswelt zurückzuführen ist, weil von Tests angenommen wird, den dort unterstellten ganzheitlichen Anforderungen nicht gerecht zu werden, weil Tests vermeintlich zu einem negativen Labeling führen könnten, weil ihre Augenscheinvalidität oft nicht gegeben ist, weil psychodiagnostische Kenntnisse fehlen und weil z. T. die Probezeit zur Eignungsdiagnostik genutzt wird. Die vorliegende Untersuchung ist nach Kenntnis der Autoren die erste Validierungsstudie dieser Art. Wie häufig, wenn man genau hinschaut, ergeben sich interessante, aber auch erwartungswidrige Befunde.

Tabelle 2. Standardisierte Regressionsgewichte nach Kontrolle von Alter und Geschlecht

	Einkommen	Leistungsbeurteilung		
	β	Aufgabenbezogene Leistung β	Arbeitseinsatz β	Sozialverhalten β
GMA	.17°	-.08	.15	.13
Neurotizismus	-.16°	-.07	.01	.03
Extraversion	.01	.09	-.02	.07
Offenheit	-.01	-.05	.00	-.12
Gewissenhaftigkeit	-.02	.24°	.21°	.16
Verträglichkeit	.06	.08	.29*	.27°

Anmerkungen: ° $p \leq .10$, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$ (alle zweiseitig); °monatliches Bruttoeinkommen in Euro; GMA = General Mental Ability = Allgemeine Intelligenz. Beim Arbeitseinsatz und Sozialverhalten wurden die Leistungsbeurteilungen pro Berufsgruppe standardisiert.

Im Sinne der Hypothesen zeigte sich ein positiver Zusammenhang von Allgemeiner Intelligenz und dem Erwerbseinkommen, auch nach Kontrolle von Alter und Geschlecht, der durch das Bildungsniveau vermittelt wurde. Personen mit höherem Einkommen waren auch etwas emotional stabiler. Außerdem korrelierten die Persönlichkeitsmerkmale Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit mit den Fremdbeurteilungen der beruflichen Leistung in Bezug auf die aufgabenbezogene Leistung, den Arbeitseinsatz und das Sozialverhalten. Entgegen den Hypothesen zeigte sich aber kein Zusammenhang zwischen Allgemeiner Intelligenz und aufgabenbezogener Leistung (obwohl keine Selbstselektionseffekte nachzuweisen waren). Allerdings waren Tendenzen zu positiven Zusammenhängen zwischen der Allgemeinen Intelligenz und dem Arbeits- sowie dem Sozialverhalten festzustellen.

Paradoxerweise fanden sich zudem negative Zusammenhänge zwischen Berufseinkommen und den Leistungseinschätzungen durch die Vorgesetzten.

Ehe die Implikationen der Ergebnisse analysiert werden können, müssen ihre Stärken und Grenzen evaluiert werden. Zu den Stärken dieser Studie gehört, dass sie unterschiedliche Datenarten und Datenquellen kombiniert, nämlich objektive Daten (Geschlecht, Alter, Bildungsniveau und Einkommen), Leistungsdaten (Ergebnisse von Intelligenztestungen und Fremdeinschätzungen von beruflichen Leistungen) sowie Selbsteinschätzungsdaten (Persönlichkeitsmerkmale). Dies ist eine Stärke, da auf diese Art und Weise artifizielle Zusammenhänge aufgrund der gleichen Datenquelle, der gleichen Datenart oder derselben Erhebungsart vermieden werden. Weiterhin wurde bei der Studie auf validierte Messinstrumente zurückgegriffen. Schließlich wurde die Leistung nicht global, sondern differenziert in Bezug auf drei Dimensionen erfasst. Die Grenzen der Studie sind, dass sie keine Zufallsstichprobe darstellt (soweit sie untersucht werden konnten, spielten Selbstselektionseffekte allerdings keine Rolle), dass die Stichprobe relativ klein ist, und dass die

Studie querschnittlich und nicht längsschnittlich ist, was impliziert, dass die Parameterschätzungen relativ große Konfidenzintervalle aufweisen und dass lediglich konkurrente, aber nicht prädiktive Validität vorliegt. Für den Intelligenztest liegt keine Normierung im deutschen Sprachraum vor. Außerdem handelte es sich bei der Untersuchung um eine reine Forschungsstudie, die mit keinerlei Personalentscheidungen für die Teilnehmer verbunden war. Schließlich war aufgrund der begrenzten Stichprobengröße eine differenziertere Auswertung entsprechend der einzelnen sozialen Tätigkeiten leider nicht möglich.

Vor diesem Hintergrund können nun auch die erwartungsdiskrepanten Befunde eingeordnet werden. Welche Gründe könnte es geben, dass Allgemeine Intelligenz nicht mit Aufgabenleistung positiv korreliert war? Da keine repräsentative Stichprobe vorlag, können Stichprobenfehler (Kramer, 2009) nicht ausgeschlossen werden. Außerdem liegt für den verwendeten Intelligenztest noch keine Normierung für den deutschsprachigen Raum vor. Weiterhin könnte es sein, dass sich in Folge der Interessenhomogenisierung aufgrund der Gravitationstendenz auch eine Intelligenzhomogenisierung ergeben hat. Dafür spricht, dass die Standardabweichung in der vorliegenden Stichprobe bei 5.49 liegt. In den USA betragen die Standardabweichungen für die Gesamtpopulation 7.12 und für die Erwerbstätigen 7.60. Das ergibt eine geschätzte Varianzeinschränkung von 27.8 %, die zur Schätzung der „wahren“ Korrelation korrigiert werden könnte. Die korrigierte Korrelation würde noch weiter negativ von Null abweichen (vgl. Hunter & Schmidt, 2004).

Der Zusammenhang zwischen der Allgemeinen Intelligenz und der aufgabenbezogenen Leistung könnte allerdings auch durch die negative Korrelation zwischen Leistung und Einkommen überdeckt sein. Um dies zu prüfen, haben wir den Einfluss des Einkommens zusätzlich zu Geschlecht und Alter aus dem Zusammenhang zwischen der Allgemeinen Intelligenz und der aufgaben-

bezogenen Leistung herauspartialisiert (diesen Vorschlag verdanken wir einer anonym gutachtenden Person). Dies führte dazu, dass sich der negative Zusammenhang von $r = -.13$ auf $r_{\text{par.}} = -.01$ reduzierte.

Wenn man allerdings davon ausgeht, dass die Allgemeine Intelligenz über das tätigkeitsbezogene Wissen die Aufgabenleistung beeinflusst, dann gibt es zwei Erklärungen für diese Befunde: Nämlich zum einen, dass durch die Ausbildung das notwendige tätigkeitsbezogene Wissen in hinreichendem Umfang vermittelt wurde und dass dieses Wissen bei den Betroffenen relativ homogen war. Zum anderen, dass die Veränderung des tätigkeitsbezogenen Wissens in diesem Bereich *nicht* sehr schnell stattfindet, sodass unterschiedliche Lerngeschwindigkeiten intelligenterer und weniger intelligenter Arbeitspersonen bei der Aufnahme des neuen tätigkeitsbezogenen Wissens keine Rolle spielen. Effekte der Allgemeinen Intelligenz sollten sich dann dagegen in Längsschnittstudien mit einem längeren Erhebungszeitraum zeigen, denn dann sollten kumulierte Effekte der Veränderung des arbeitsrelevanten Wissens relevant werden. Allerdings postuliert Murphy (1989) in seinem Konzept dynamischer Leistung, dass Effekte von Intelligenz eher kurzfristig für noch wenig beherrschte Tätigkeiten auftreten, langfristige Effekte dagegen eher auf Motivation und Persönlichkeit zurückzuführen seien.

Leistungsunterschiede bei der aufgabenbezogenen Leistung gehen dagegen mit stabilen motivationalen Faktoren (Gewissenhaftigkeit) einher. Leistungsunterschiede beim Arbeitseinsatz gehen ebenfalls mit stabilen motivationalen Faktoren (Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit) sowie dem Bildungsniveau einher. Der Umstand, dass der Arbeitseinsatz auch durch die Persönlichkeitsdimension der Verträglichkeit positiv vorhergesagt wird, könnte damit zu erklären sein, dass die Items zum Arbeitseinsatz auch Organizational Citizenship Behavior (Nerdinger et al., 2011, S. 413–421) miterfassen (vgl. z.B. das Item: *Diese Person arbeitet bereitwillig auch länger und zu ungewöhnlichen Zeiten, wenn es die Situation erfordert*). Außerdem zeigte sich: Je höher das Bildungsniveau, desto geringer der Arbeitseinsatz. Leistungsunterschiede im Sozialverhalten gehen mit stabilen motivationalen Faktoren (Verträglichkeit) und dem Alter einher. Je älter die Beschäftigten, desto ungünstiger wird das Sozialverhalten bewertet.

Unsere Befunde replizieren den negativen, aber schwachen Zusammenhang des Neurotizismus mit dem Arbeitseinkommen, der wie folgt erklärt werden kann: Personen mit höheren Werten auf der Neurotizismusdimension reagieren schnell ängstlich, sind leicht reizbar, bedrückt, sie fühlen sich schnell unterlegen, neigen zur Impulsivität und sind bei Stress leicht aus der Fassung zu bringen. Interessanterweise besteht jedoch kein Zusammenhang des Neurotizismus mit den Dimensionen der Fremdbeurteilung beruflicher Leistung. Offensichtlich

gelingt es den emotional weniger stabilen Personen gut, im Berufsalltag die oben genannten Tendenzen so zu kontrollieren oder zu kompensieren, dass sie von anderen nicht negativ wahrgenommen werden.

Erstaunlich ist, dass das Einkommen und die fremd beurteilten beruflichen Leistungsdimensionen negativ korrelieren. Es könnte sein, dass jüngere im Gegensatz zu älteren Beschäftigten und Frauen im Gegensatz zu Männern in sozialen Berufen zwar als leistungsstärker beurteilt werden, aber aufgrund von mit Geschlecht und Alter verbundenen gesellschaftlichen Privilegien und Benachteiligungen weniger verdienen. Um dies zu prüfen, haben wir in Regressionsanalysen das Einkommen auf Geschlecht, Alter und getrennt auf aufgabenbezogene Leistung, Arbeitseinsatz und Sozialverhalten regressiert. Sollten Geschlecht und Alter relevante Drittvariablen sein, müsste die jeweilige Leistungsdimension ihren signifikanten Zusammenhang mit dem Einkommen verlieren (Breugh, 2008). Dies war in Bezug auf die aufgabenbezogene Leistung und den Arbeitseinsatz der Fall, nicht aber in Bezug auf das Sozialverhalten.

In Bezug auf den negativen Zusammenhang von Einkommen und Sozialverhalten (Leistungsdimension interpersonal Facilitation) könnte der Einfluss der Drittvariablen *Verträglichkeit* vermutet werden. Denn Verträglichkeit korreliert negativ mit Einkommen (Ng et al., 2005) und positiv mit dem Sozialverhalten.

Das scheinbare Paradox, dass diejenigen, die in ihrer Leistung von anderen besser bewertet werden, weniger verdienen, lässt sich also in Bezug auf aufgabenbezogene Leistung und den Arbeitseinsatz sehr wahrscheinlich auf das Geschlecht und Alter zurückführen und die damit verbundenen gesellschaftlichen Privilegien und Benachteiligungen.

Die vorliegende Validierungsstudie war eine reine Forschungsuntersuchung, die mit keinerlei Personalentscheidungen für die Teilnehmer verbunden war. Können die Befunde trotzdem auf Personalentscheidungssituationen übertragen werden? Sind die Werte von Selbsteinschätzungsskalen noch valide, wenn sie in Personalauswahlsituationen eingesetzt werden? Diese Frage ist von der Arbeitsgruppe um Blickle (Blickle, v. Below & Jochann, 2011; Blickle & Schnitzler, 2010; Blickle, Momm, Schneider, Gansen & Kramer, 2009) in einer Serie von experimentellen Studien mit regulären Berufstätigen und ihren Vorgesetzten untersucht worden. Die Berufstätigen sollten Selbsteinschätzungsskalen aus dem Persönlichkeitsbereich entweder möglichst ehrlich oder so, wie sie es tun würden, wenn sie sich um eine attraktive Stelle bewerben würden, bearbeiten. Die Studien zeigten zwar, dass unter der Attraktivitätsbedingung die Mittelwerte der Selbstbeschreibungen im Sinne einer positiven Selbstdarstellung anstiegen (Gewissenhaftigkeit, emotionale Stabilität). Allerdings hatte dies weder einen negativen Einfluss auf die Konstruktvalidität (Blickle &

Schnitzler, 2010) noch auf die Zusammenhänge mit Vorgesetztenbeurteilungen (Blickle et al., 2009; 2011) noch auf die Zusammenhänge mit dem Einkommen (Blickle & Schnitzler, 2010).

Nun lässt sich einwenden, dass auch diese Studien nicht in realen Auswahl-situationen durchgeführt wurden, sondern ebenfalls wissenschaftliche Felduntersuchungen waren. Deswegen ist die Studie von Hogan, Barrett und Hogan (2007) von Relevanz. Die Autoren haben berufstätige Personen, die zu Forschungszwecken an einer Studie mit Persönlichkeitsskalen teilnahmen – von denen man deshalb davon ausgehen konnte, dass sie keine Motivation zur verfälschenden Selbstdarstellung hatten – mit Stellenbewerbern verglichen, die für ihre Bewerbung Persönlichkeitsskalen ausfüllen mussten. Nachdem diese Bewerber abgelehnt worden waren, konnten sie sich nach einem halben Jahr wieder bewerben und mussten dafür erneut die gleichen Persönlichkeitsskalen ausfüllen. Falls Bewerbungssituationen einen verzerrenden Einfluss auf die Beantwortung von Persönlichkeitsfragebögen haben, sollte sich dies im Vergleich der Mittelwerte der Bewerber mit den Nicht-Bewerbern und insbesondere bei den abgelehnten und erneut angetretenen Bewerbern zeigen, denn die Verfälschungstendenz sollte sich bei den erneut antretenden Bewerbern am stärksten bemerkbar machen. Es zeigten sich jedoch keine signifikanten Unterschiede in den Mittelwerten der drei Gruppen, was gegen eine praktisch relevante Verzerrung von Persönlichkeitsfragebögen beim Einsatz in Auswahl-situationen spricht. Analoge Befunde werden auch von Marcus (2003) sowie Ellingson, Sackett und Connelly (2007) berichtet.

Fazit

Persönlichkeitstests sind objektive und ökonomische Verfahren zur Unterstützung von Personalentscheidungen. Die vorliegende Validierungsstudie bei Beschäftigten in sozialen Berufen zeigt positive Zusammenhänge der Persönlichkeitsdimensionen *Gewissenhaftigkeit* und *Verträglichkeit* aus einem Persönlichkeitstest mit Fremdbeurteilungen der Leistung in Bezug auf die *aufgabenbezogene Leistung*, den *Arbeitseinsatz* und das *Sozialverhalten* auf. Bisherige empirische Befunde zur möglichen Verminderung der Validität von Persönlichkeitstests beim Einsatz in der Personalauswahl fanden keine entsprechende Validitätsminderung. Deshalb kann auch in sozialen Berufen der Einsatz von Persönlichkeitstests bei Personalauswahlentscheidungen empfohlen werden. Die Allgemeine Intelligenz stand zwar in positiver Beziehung zur Höhe des Monateinkommens, nicht aber zur Beurteilung der aufgabenbezogenen Leistung durch den Vorgesetzten. Deshalb bringt zum derzeitigen Stand des Wissens der Einsatz von klassischen Tests zur Allgemeinen Intelligenz bei Personalentscheidungen in sozialen Berufen keinen zusätzlichen Nutzen, es sei denn, es han-

delt sich um Entscheidungen über AusbildungsbewerberInnen in sozialen Berufen (Kramer, 2009). Die Befunde der Studie sind als erste Hinweise auf die Zusammenhänge von Persönlichkeit und Intelligenz mit beruflichem Erfolg in sozialen Berufen zu werten. Sie sollten in weiteren Studien, die auf einer größeren Datenbasis und längsschnittlichen Designs basieren, abgesichert werden.

Literatur

- Allmendinger, J. & Ebner, C. (2006). Arbeitsmarkt und demografischer Wandel. Die Zukunft der Beschäftigung in Deutschland. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 227-239.
- Amthor, R. C. (2003). *Die Geschichte der Berufsbildung in der Sozialen Arbeit. Auf der Suche nach Professionalisierung und Identität*. Weinheim: Juventa.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. & Judge, T. A. (2001). Personality and job 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, 9-30.
- Bergmann, C. & Eder, F. (1992). *Allgemeiner Interessen-Struktur-Test. Umwelt-Stuktur-Test*. Manual. Weinheim: Beltz.
- Berry, C. M., Gruys, M. L. & Sackett, P. R. (2006). Educational attainment as a proxy for cognitive ability in selection: Effects of levels of cognitive ability and adverse impact. *Journal of Applied Psychology*, 91, 696-705.
- Blickle, G., v. Below, A. & Johannes, A. (2011). Self-ratings of political skill in job applicants: A within- and between-subjects field experiment. *International Journal of Selection and Assessment*, 19, 98-104.
- 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, 239-265.
- Blickle, G., Momm, T., Schneider, P. B., Gansen, D. & Kramer, J. (2009). Does acquisitive self-presentation in personality self-ratings enhance validity? Evidence from two experimental field studies. *International Journal of Selection and Assessment*, 17, 142-153.
- Blickle, G. & Schnitzler, A. (2010). Is the political skill inventory fit for personnel selection? An experimental field study. *International Journal of Selection and Assessment*, 18, 155-165.
- Blickle, G., Wendel, S. & Ferris, G. R. (2010). Political skill as moderator of personality - job performance relationships in Socioanalytic Theory: Test of the getting ahead motive in automobile sales. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 326-335.
- Blickle, G. & Witzki, A. (2008). New psychological contracts in the world of work, economic citizens or victims of the market? - The German case. *Society and Business Review*, 3, 149-161.
- Blickle, G., Witzki, A. & Schneider, P. B. (2009). Self-initiated mentoring and career success: A predictive field study. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 94-101.
- Borkenau, P. & Ostendorf, F. (1993). *NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI) nach Costa und McCrae*. Göttingen: Hogrefe.

- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10, 99-110.
- Bowen, C., Swim, J. K. & Jacobs, R. R. (2000). Evaluating gender biases on actual job performance of real people: A meta-analysis. *Journal of Applied Social Psychology*, 33, 648-665.
- Breaugh, J.A. (2008). Important considerations in using statistical procedures to control for nuisance variables in non-experimental studies. *Human Resource Management Review*, 18, 282-293.
- Bühner, M. & Ziegler, M. (2009). *Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler*. München: Pearson.
- Ellingson, J. E., Sackett, P. R. & Connelly, B. S. (2007). Personality assessment across selection and development contexts: Insights into response distortion. *Journal of Applied Psychology*, 92, 386-395.
- 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, 1075-1082.
- Hogan, J., Barrett, P. & Hogan, R. (2007). Personality measurement, faking, and employment selection. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1270-1285.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hunter, J. E. & Schmidt, F. L. (2004). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings* (2. Auflage). Beverly Hills, CA: Sage.
- International Labour Office (Hrsg.) (1990). *International Standard Classification of Occupations: ISCO-88*. Geneva: International Labour Office.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- 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, 620-652.
- Kramer, J. (2009). Allgemeine Intelligenz und beruflicher Erfolg in Deutschland: Vertiefende und weiterführende Metaanalysen. *Psychologische Rundschau*, 60, 82-98.
- Kuncel, R. R., Hezlett, S. A. & Ones, D. S. (2004). Academic performance, career potential, creativity, and job performance: Can one construct predict them all? *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 148-161.
- Marcus, B. (2003). Personality testing in personnel selection: Is "socially desirable" responding really undesirable? *Zeitschrift für Psychologie*, 211, 138-148.
- Marcus, B., Schuler, H., Quell, P. & Hümpfer, G. (2002). Measuring counter productivity: Development and initial validation of a German self-report questionnaire. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 18-35.
- 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, 145-165.
- Murphy, K. R. (1989). Is the relationship between cognitive ability and job performance stable over time? *Human Relations*, 2, 183-200.
- Nerdinger, F., Blickle, G. & Schaper, N. (2011). *Arbeits- und Organisationspsychologie* (2. Auflage). Heidelberg: Springer.
- 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, 367-408.
- Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory* (3. Auflage). New York: McGraw-Hill.
- Oh, I.-S., Wang, G. & Mount, M. K. (in press). Validity of observer ratings of the Five-Factor model of personality traits: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, doi: 10.1037/a0021832.
- Ones, D. S., Dilchert S., Viswesvaran C. & Judge, T. A. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*, 60, 995-1027.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks: Sage.
- Prenzel, M. (1988). *Die Wirkungsweise von Interessen*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Journal of Applied Psychology*, 124, 262-274.
- Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (2004). General Mental Ability in the world of work: Occupational attainment and job performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 162-173.
- Schmidt, F. L., Hunter, J. E. & Outerbridge, A. N. (1986). Impact of job experience and ability on job knowledge, work sample performance, and supervisory ratings of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71, 432-439.
- Schmitt, N., Cortina, J. M., Ingerick, M. J. & Wiechmann, D. (2003). Personnel selection and employee performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology, Vol. 12: Industrial and organizational psychology* (pp. 77-105). Hoboken, NJ: Wiley.
- Statistisches Bundesamt (1992). *Klassifizierung der Berufe, systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen*. Stuttgart: Metzler & Poeschel.
- Turban, D. B. & Dougherty, T. W. (1994). Role of protégé personality in receipt of mentoring and career success. *Academy of Management Journal*, 37, 688-702.
- Van Scotter, J. R. & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 525-531.
- Witzki, A. H. (2008). *Intelligenz und Mentoring. Studie zum Zusammenhang von Intelligenz und Mentoring und deren Einfluss auf beruflichen Erfolg*. Dissertation. Bonn: Universität Bonn.
- Wonderlic, Inc. (1996). *Wonderlic Personnel Test (WPT - German Version)*. Libertyville, IL: Wonderlic Personnel Test, Inc.
- Wonderlic Inc. (2002). *Wonderlic Personnel Test & Scholastic Level Exam: User's manual*. Libertyville, IL: Wonderlic.

Eingegangen: 15.06.2009

Revision eingegangen: 04.05.2011

Prof. Dr. Gerhard Blickle

Institut für Psychologie
Universität Bonn
Kaiser-Karl-Ring 9
53111 Bonn
E-Mail: gerhard.blickle@uni-bonn.de