

Fotoquelle: Flickr (Stuartpibrow)

Forschungsbericht

Zusammenhänge zwischen Hochbegabung und berufsbezogenen Persönlichkeitseigenschaften

Projektteam Testentwicklung, 2013

Verfasser: Rüdiger Hossiep, Philip Frieg, Renate Frank (Ruhr-Universität
Bochum) & Heinz-Detlef Scheer (Scheer consulting GmbH)

Projektteam Testentwicklung c/o Dr. R. Hossiep
Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Psychologie
GAFO 04/979
Universitätsstr. 150
44780 Bochum

Telefon: 0234 - 32 2 4623
E-Mail: bip@rub.de
Homepage: www.testentwicklung.de



Link zum PDF

Einleitende Überlegungen

Der Begriff „Hochbegabung“ erweckt positive Assoziationen: Begabt sein ist gut, aber hochbegabt sein – das muss extrem vorteilhaft sein! Alles fliegt einem zu. Man erbringt im Handumdrehen außergewöhnliche Leistungen, die andere selbst mit großer Anstrengung nur schwer oder gar nicht erreichen können. Geniale Forscher, Dichter oder Musiker kommen einem in den Sinn. Ruhm, Ehre und Geld – ein erfolgreiches und zufriedenes Leben als logische Konsequenz.

Doch vielleicht denkt man auch an bekannte Spielfilme wie „Good Will Hunting“ (1997) oder „A Beautiful Mind“ (2001), in denen sich die hochbegabten Protagonisten, obwohl oder gerade weil sie hochbegabt sind, mit heftigen Problemen und persönlichen Krisen konfrontiert sehen. Oder es gibt Hochbegabte im Bekanntenkreis, deren Lebensgeschichte alles andere als eine Erfolgsstory ist. Ist eine Hochbegabung wirklich als Vorteil oder doch eher als Nachteil anzusehen? Oder weder das eine, noch das andere? Interessant ist außerdem die Überlegung, ob der einzige Unterschied zur „Normalbevölkerung“ in der Hochbegabung an sich besteht oder ob Hochbegabte eine charakteristische Persönlichkeitsstruktur haben. Dieser Fragestellung geht eine aktuelle Studie nach, bei der berufsbezogene Persönlichkeitsmerkmale im Fokus stehen. Die Ergebnisse sind weiter unten dargestellt.

Zunächst ist zu klären, welche Personen überhaupt in die Kategorie „hochbegabt“ fallen. Per definitionem handelt es sich hierbei um diejenigen, die in einem wissenschaftlich anerkannten Intelligenztest Ergebnisse erzielen, die sich (statistisch ausgedrückt) mindestens zwei Standardabweichungen über dem Bevölkerungsdurchschnitt bewegen. Liegt also der durchschnittliche Intelligenzquotient (IQ) bei 100, so erzielen Hochbegabte hier Werte von 130 und mehr. Nach dieser Definition sind gut zwei Prozent (genauer: 2,28 %) der Gesamtbevölkerung hochbegabt. Das heißt zum Beispiel, dass von 200 Gästen bei einer Hochzeitsfeier durchschnittlich 4 bis 5 hochbegabt sind.

Rein rechnerisch lässt sich so auch die Anzahl hochbegabter Mitarbeiter in Organisationen bestimmen. Demzufolge arbeiten z. B. bei der Volkswagen AG (rund 400.000 Mitarbeiter) etwa 9.100 Hochbegabte. Bei der Daimler AG (rund 260.000 Mitarbeiter) sind es etwa 5.900. Die E.ON AG (rund 85.000 Mitarbeiter) kommt nach dieser Berechnung auf etwa 1.900 Hochbegabte in den eigenen Reihen. Die Frage ist nun, ob diese Personen im Unternehmen überhaupt bekannt sind (vorstellbar wäre z. B. ein „Hochbegabten-Pool“). Die Forschung zum Thema Hochbegabung konzentriert sich weitgehend auf die Zielgruppe der Kinder und

Jugendlichen. So sind kaum groß angelegte empirische Studien zu finden, in denen erwachsene Hochbegabte im Fokus stehen.

Studie mit hochbegabten Erwachsenen

Um zu untersuchen, ob und wie sich Hochbegabte in ihren berufsbezogenen Persönlichkeitsmerkmalen von Personen unterscheiden, bei denen keine Hochbegabung festgestellt wurde, wurde eine Fragebogenstudie durchgeführt. Im Rahmen einer Forschungskoooperation zwischen der Scheer Consulting GmbH und dem Projektteam Testentwicklung (Ruhr-Universität Bochum) wurden Mitglieder des Vereins „Mensa in Deutschland e. V.“ (MinD) im Januar 2012 in einer Rundmail angeschrieben. MinD ist ein Verein für Hochbegabte, in dem die Vereinsmitglieder das Kriterium eines IQs von mindestens 130 erwiesenermaßen erfüllen.

Inhalt des Rundschreibens war die Aufforderung, an einer Fragebogenstudie zu berufsbezogenen Persönlichkeitsmerkmalen teilzunehmen. Bei dem Fragebogen, der im Rahmen dieser Studie zum Einsatz kam, handelt es sich um das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP; Hossiep & Paschen, 2003). Das BIP besteht aus 14 Skalen, die vier Inhaltbereichen zugeordnet sind. Abbildung 1 gibt einen Überblick über die Inhalte. Als Dankeschön erhielt jeder Teilnehmer eine Zusammenfassung seiner individuellen Ergebnisse.

Leistungsmotivation Gestaltungsmotivation Führungsmotivation	BERUFLICHE ORIENTIERUNG		ARBEITS- VERHALTEN	Gewissenhaftigkeit Flexibilität Handlungsorientierung
ÜBERFACHLICHE KOMPETENZEN				
Sensitivität Kontaktfähigkeit Soziabilität Teamorientierung Durchsetzungsstärke	SOZIALE KOMPETENZEN		PSYCHISCHE KONSTITUTION	Emotionale Stabilität Belastbarkeit Selbstbewusstsein

Abbildung 1: Übersicht über die Skalen des BIP (nach Hossiep & Paschen, 2003).

Bis Mitte März 2012 hatten rund 500 „Mensaner“ (so die inoffizielle Bezeichnung der Vereinsmitglieder) am BIP-Fragebogen teilgenommen. Um die Ergebnisse der Hochbegabten adäquat mit der „Normalbevölkerung“ vergleichen zu können, wurde eine

Referenzgruppe aus den Forschungsdaten des Projektteams Testentwicklung (Ruhr-Universität Bochum) herangezogen.

Um Verzerrungen in den Ergebnissen zu vermeiden wurde darauf geachtet, dass die Personen in der Referenzgruppe den Fragebogen ebenfalls zwecks persönlicher Standortbestimmung (und nicht im Rahmen von Personalauswahlprozessen oder weiteren speziellen Fragestellungen) bearbeitet hatten. Aufgrund zu erwartender Geschlechtsunterschiede bei der Ausprägung von Persönlichkeitsmerkmalen wurde das Geschlecht in den Auswertungen als Kontrollvariable mitberücksichtigt. Tabelle 1 gibt Auskunft über die Struktur der Stichprobe.

Tabelle 1: Stichprobengrößen in den unterschiedlichen Bedingungen.

	Weiblich	Männlich
Hochbegabt	261	235
Nicht hochbegabt	1.175	1.479

Ergebnisse zu berufsbezogenen Persönlichkeitseigenschaften

Für jede BIP-Skala wurde separat eine zwei-faktorielle Varianzanalyse gerechnet (Faktoren: Geschlecht und Hochbegabung). Mit Ausnahme der Skala „Gewissenhaftigkeit“ ist für sämtliche Skalen ein Haupteffekt der Hochbegabung zu beobachten. Das heißt, bei 13 von 14 berufsbezogenen Persönlichkeitsskalen unterscheiden sich die Ergebnisse der Hochbegabten von der Referenzgruppe. Die Abbildungen 2 bis 5 zeigen die Ergebnisse für jede BIP-Skala, aufgeteilt nach den übergeordneten Inhaltsbereichen.

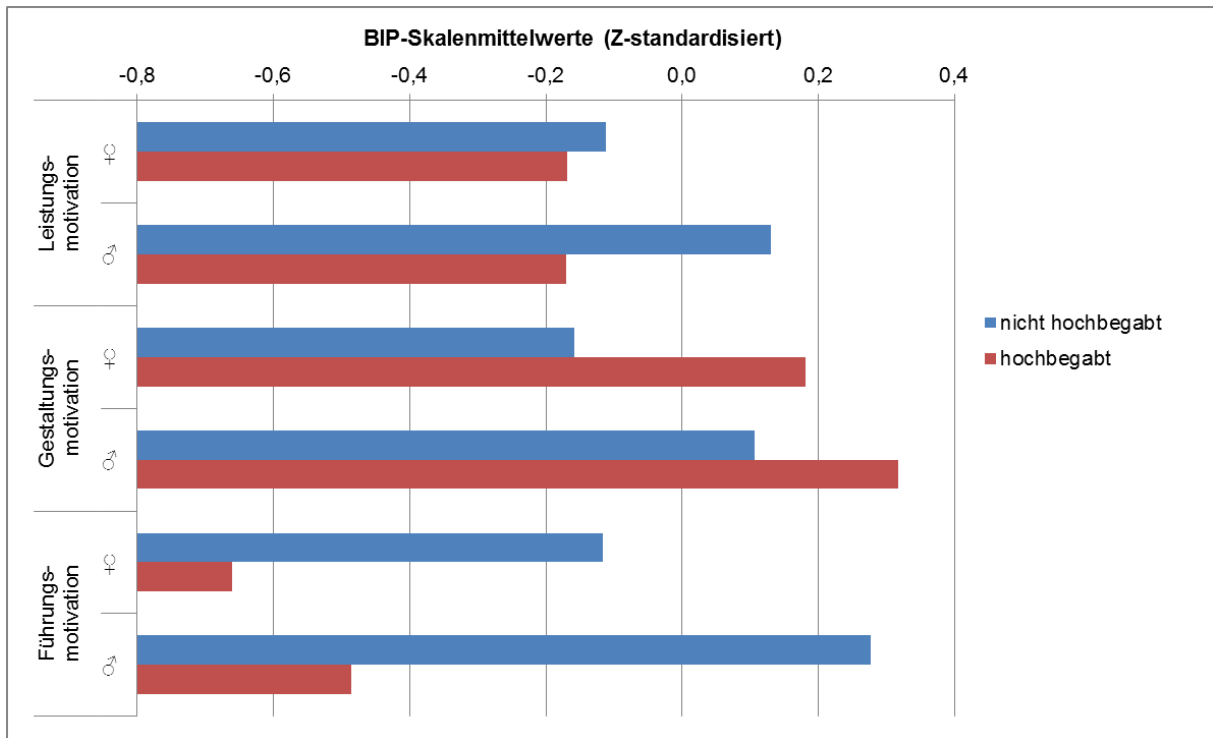


Abbildung 2: Skalenmittelwerte des Inhaltsbereichs "Berufliche Orientierung" nach Geschlecht und Hochbegabung.

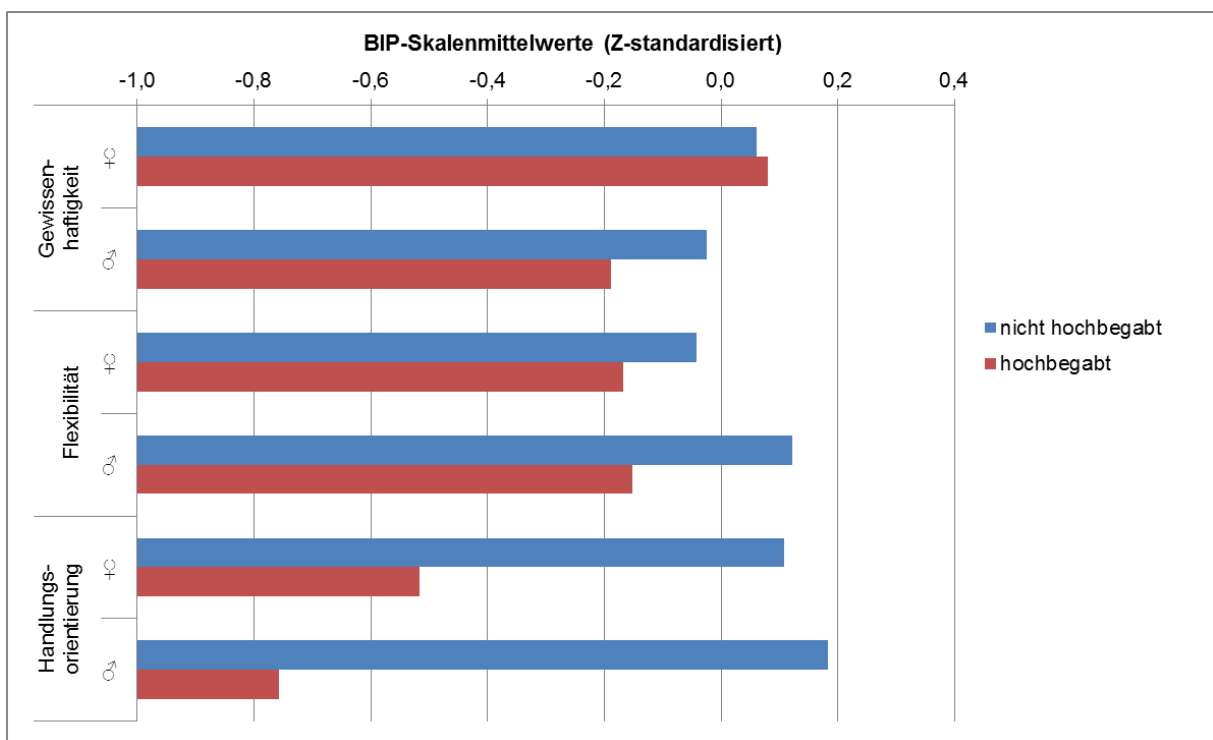


Abbildung 3: Skalenmittelwerte des Inhaltsbereichs "Arbeitsverhalten" nach Geschlecht und Hochbegabung.

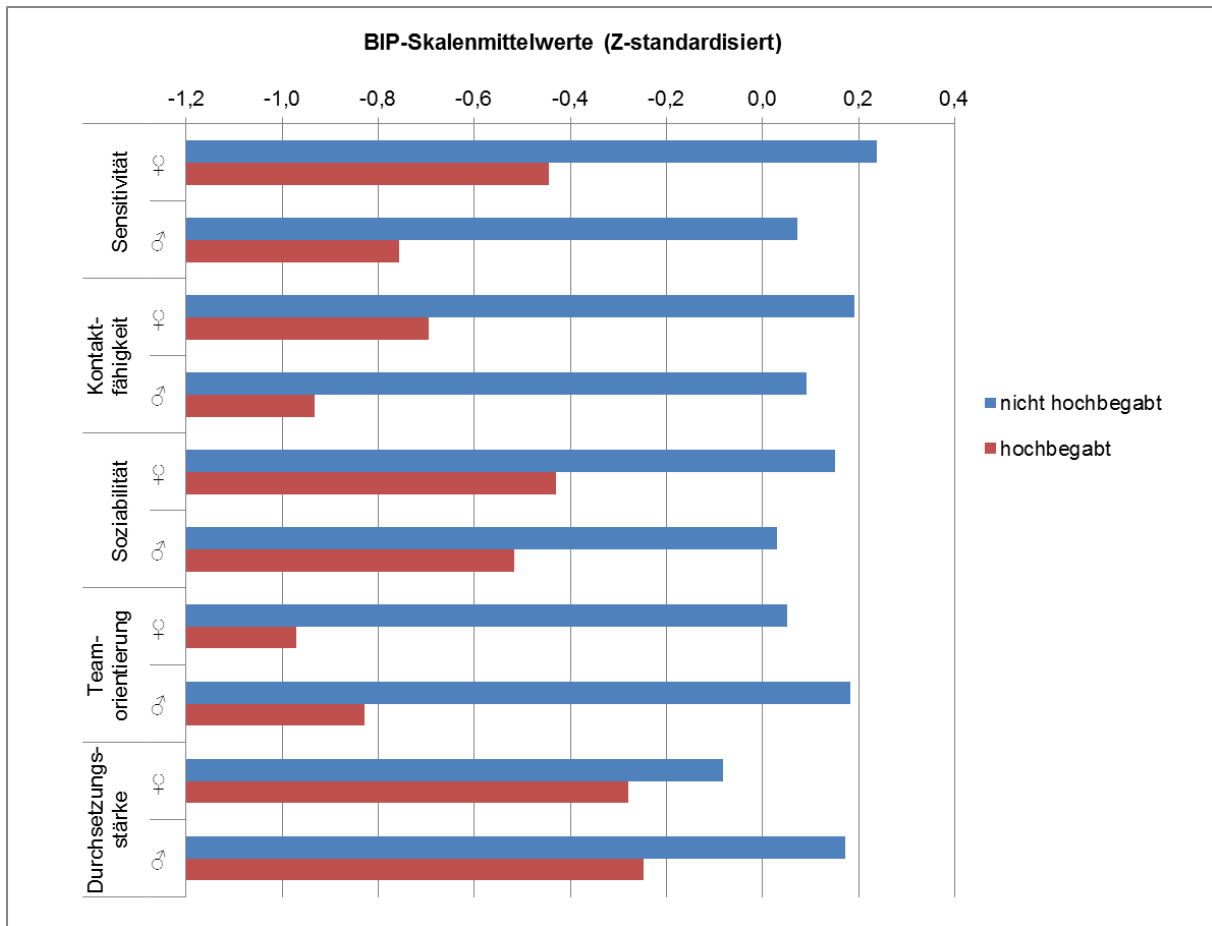


Abbildung 4: Skalenmittelwerte des Inhaltsbereichs "Soziale Kompetenzen" nach Geschlecht und Hochbegabung.

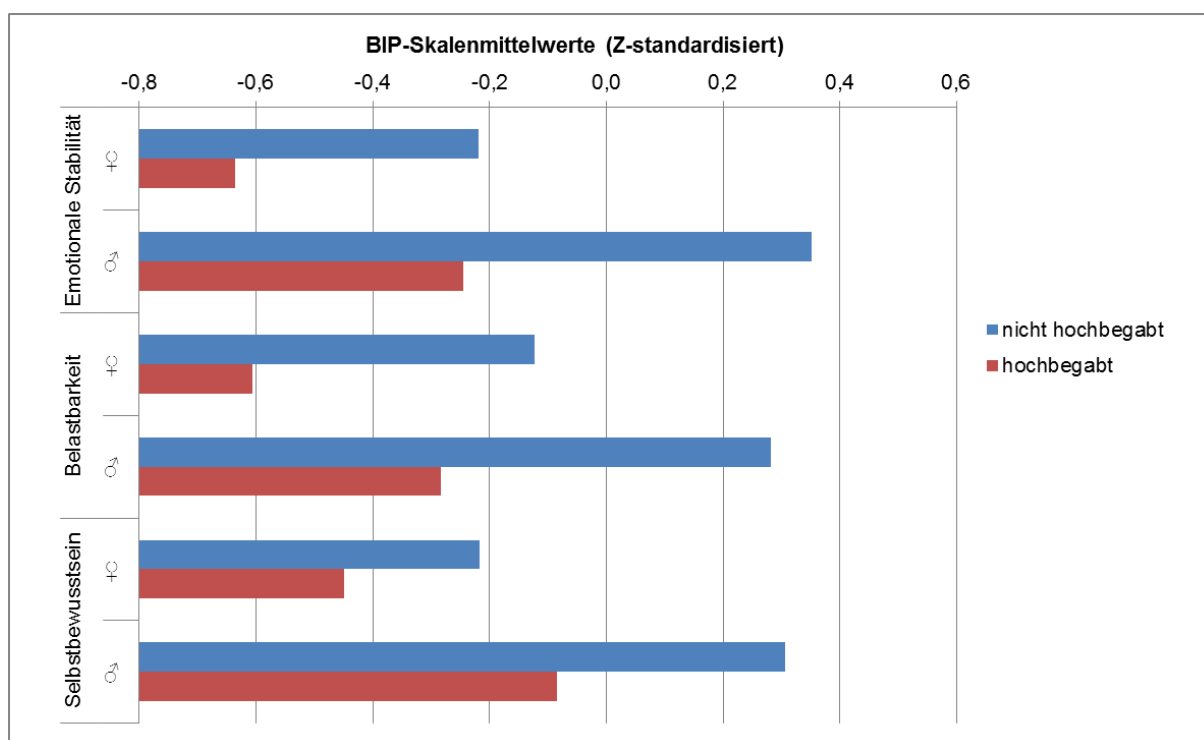


Abbildung 5: Skalenmittelwerte des Inhaltsbereichs "Psychische Konstitution" nach Geschlecht und Hochbegabung.

Insgesamt zeigen sich die größten Effekte bei den Skalen Teamorientierung, Kontaktfähigkeit und emotionale Stabilität. Bei der Skala Teamorientierung beträgt die Varianzaufklärung (korrigiertes R-Quadrat) 14 %. Sowohl bei den Frauen, als auch bei den Männern beträgt die Differenz zwischen der Vergleichsgruppe und den Hochbegabten rund eine Standardabweichung (bei den Frauen 1,02; bei den Männern 1,01). Das heißt, dass die Hochbegabten hier niedrigere Mittelwerte erzielen (vgl. Abb. 3). Diese Unterschiede sind als groß zu klassifizieren (vgl. Bortz & Döring, 2006; Cohen, 1977). Andererseits ist vergleichend darauf hinzuweisen, dass die Hochbegabten Intelligenzquotienten besitzen, die mindestens zwei (!) Standardabweichungen über dem Durchschnitt liegen (dies kommt also einem sehr großen Unterschied gleich).

Die Varianzaufklärung bei der Skala Kontaktfähigkeit beträgt 12 %. Diese Skala weist große inhaltliche Überschneidungen mit dem bekannten Konstrukt der Extraversion auf (Hossiep & Paschen, 2003). Auch hier zeigt sich, dass die Hochbegabten geringere Mittelwerte als die Vergleichsgruppe erzielen. Bei den Frauen beträgt die Differenz 0,89, bei den Männern 1,02 Standardabweichungen.

Die Skala emotionale Stabilität kann inhaltlich als umkodierte Neurotizismus-Variable verstanden werden (Hossiep & Paschen, 2003). Bei einer Varianzaufklärung von rund 11 % liegen die Werte der hochbegabten Frauen hier um 0,42 Standardabweichungen unter

denen der Frauen in der Vergleichsgruppe. Bei den Männern beträgt die Differenz 0,6 (also etwas mehr als die Hälfte einer Standardabweichung).

Ein interessanter Befund ist beim Inhaltsbereich „Berufliche Orientierung“ auszumachen (siehe Abb. 1): Während die Gestaltungsmotivation bei den Hochbegabten höher ausgeprägt ist als in der Vergleichsgruppe, ist die Führungsmotivation gleichzeitig geringer.

Abschließende Bewertung und Gedanken

Üblicherweise bewegen sich die Ausprägungen in den Skalen Gestaltungsmotivation und Führungsmotivation auf einem ähnlichen Niveau. Die Konstellation „hohe Gestaltungsmotivation bei geringer Führungsmotivation“ ist als charakteristisch für die Gruppe der Hochbegabten zu werten. Hier könnte eine Quelle großer, immer wieder berichteter Missverständnisse zwischen Hochbegabten und Nichthochbegabten in Unternehmen liegen:

- (1) Quelle des häufigen Arroganzvorwurfs? Der hochbegabte Mitarbeiter hat in den Augen der Kollegen keine Berechtigung, zu gestalten. Er hat ja keine Führungsposition („Was bildet der sich ein?“). Bei einer immer wieder beobachteten Tendenz von Hochbegabten, Hierarchien nicht besonders ernst zu nehmen, kommt es zu folgendem Missverständnis: Nicht-Hochbegabte Kollegen sind damit konfrontiert, dass der Hochbegabte, kaum ist er eingestellt, (um)gestalten möchte, was er nicht für funktional hält. Das wird als arrogant (siehe oben), unangemessen („Der soll sich hier erst mal seine Sporen verdienen...“) und anmaßend erlebt („Bei uns macht das der Chef, und nicht der Neue“).
- (2) Normalbegabte verbinden mit einem Gestaltungswillen oft einen Führungswillen bzw. missinterpretieren den Gestaltungsdrang als Versuch, die Führung zu übernehmen, ja regelrecht zu putschen. Deswegen wird Hochbegabten oftmals unterstellt, sie wollten sofort an die Macht, ohne quasi von der Gruppe oder dem „System“ dazu berechtigt worden zu sein. Also müssen sie als Neue in der Gruppendynamik ganz schnell bekämpft oder kaltgestellt werden, weil sie die im Laufe der Vergangenheit hergestellte Hierarchie gefährden. Normalbegabte sind oft irritiert, wenn sie merken, dass Hochbegabte mitnichten die Führung wollen, sondern nur Prozesse verbessern möchten. Oft wollen letztere nur in Ruhe ihre Arbeit tun. Dass sie dabei ganz selbstverständlich Verbesserungspotenzial entdecken und die Optimierung sofort umsetzen wollen, empfinden sie als völlig

normal und unauffällig. Das ist nicht mehr als das Lösen eines Rätsels: Es macht Spaß und wird als Herausforderung gesehen, ohne jeden Gedanken, diese eine Idee zu instrumentalisieren, um beispielsweise andere Ziele (z. B. mehr Geld, Führungsmacht oder Privilegien) zu erreichen. Dazu kommt, dass Menschen oft nach folgendem Muster denken und handeln (vgl. Scheer, 2010b): „Ich weiß zwar wie es besser gehen könnte, aber ich verbessere nichts. Das ist nämlich Aufgabe des Chefs, der wird ja auch besser bezahlt. Ich sag ihm auch nichts, weil dafür wird er auch bezahlt, das selbst herauszufinden, und wenn er nichts herausfindet, macht er seinen Job nicht gut, aber ich kann ja seinen Job nicht machen, ich bin ja nur Sachbearbeiter usw.“

Mit Blick auf die berufsbezogene Persönlichkeit zeigen sich teilweise deutliche Unterschiede zwischen den Hochbegabten und der Vergleichsgruppe. Folgende Erklärungsansätze können herangezogen werden:

- Die niedrig ausgeprägte Teamorientierung mag daher rühren, dass Hochbegabte häufig die Erfahrung machen, dass sie Aufgaben allein besser und schneller lösen als in der Kooperation mit anderen.
- Der geringe Mittelwert in der Kontaktfähigkeit kann darauf beruhen, dass die Hochbegabten womöglich eher „kopflastig“ und introvertiert sind – und vielleicht damit auch ein geringeres Interesse an ihren Mitmenschen haben.
- Die unterdurchschnittliche emotionale Stabilität ist möglicherweise auch eine Folge davon, wie gesellschaftlich mit Hochbegabung umgegangen wird. Ist jemand im Kopf „schneller und besser“ (Scheer, 2010a, S. 44), so wird auf diese Person statt mit Anerkennung häufig mit Neid, Abweisung und Antipathie reagiert (Scheer, 2010b).

All dies mögen Gründe dafür sein, dass eine hochbegabte Person, sofern sie sich ihrer Hochbegabung bewusst ist, nicht damit „hausieren“ geht (auch das Selbstbewusstsein ist unterdurchschnittlich; vgl. Abb. 4). Das heißt, es ist recht wahrscheinlich, dass die Hochbegabung unentdeckt bleibt. Gleichzeitig deutet sich mit dem überdurchschnittlichen Wert in der Skala Gestaltungsmotivation der Wille an, Einfluss auf Arbeitsprozesse zu nehmen und eigene Ideen zu verwirklichen. Vor dem Hintergrund der komplexen Herausforderungen, mit denen Organisationen in der heutigen Zeit konfrontiert sind, ist es nur schwer vorstellbar, dass Arbeitgeber auf diese Potenziale verzichten wollen. Ergibt sich nicht ein riesiger Wettbewerbsvorteil dadurch, dieses Potenzial (z. B. durch die Bildung von sog. „think tanks“ bzw. Denkfabriken) zu nutzen?

Dazu muss als Voraussetzung allerdings bekannt sein, um welche Personen es sich handelt. Es ist also eine Intelligenz-Diagnostik vonnöten. Da sich die Hochbegabten wahrscheinlich nicht selbst aufgrund möglicher negativer Erfahrungen und ihrer Persönlichkeitsstruktur (siehe Ergebnisse oben) „outen“ werden, ist die Anwendung kognitiver Testverfahren im Rahmen der Personalarbeit (Personalauswahl, Personalentwicklung etc.) zu empfehlen. Hier können Tests wie der I-S-T 2000 R (Liepmann, Beauducel, Brocke & Amthauer, 2007) oder Verfahren aus der BOMAT-Reihe (z. B. BOMAT – advanced – short version; Hossiep, Turck & Hasella, 2001) zum Einsatz kommen – flankiert durch den Einsatz persönlichkeitsorientierter Verfahren wie BIP oder BIP-6F (Hossiep & Krüger, 2012).

Unsere Befunde sprechen für die These, dass Hochbegabte in der Regel Probleme damit haben „ihre PS auf die Straße zu kriegen“ (Scheer, 2010a, S. 45). Organisationen, die die nötigen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen dafür schaffen, können sich und den hochbegabten Mitarbeitern selbst einen großen Vorteil verschaffen. Viel wäre vermutlich schon durch die Aufklärung über das Phänomen erreicht. Im Prinzip wie beim Umgang mit anderen Mentalitäten auch.

Literatur:

- Bortz, J. & Döring, N. (2006). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler (4. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Cohen, J. (1977). Statistical power analysis for the behavioral sciences. New York: Academic Press.
- Hossiep, R. & Krüger, C. (2012). BIP-6F. Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - 6 Faktoren. Göttingen: Hogrefe.
- Hossiep, R. & Paschen, M. (2003). Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Hossiep, R., Turck, D. & Hasella, M. (2001). BOMAT – advanced – short version. Göttingen: Hogrefe.
- Liepmann, D., Beauducel, A., Brocke, B. & Amthauer, R. (2007). I-S-T 2000 R. Intelligenz-Struktur-Test 2000 R (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Scheer, H.-D. (2010a). Trotz Intelligenz scheitern – warum Hochbegabte im Beruf versagen. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 1/2012, 44-48.
- Scheer, H. D. (2010b). *Wie ich werde, was ich bin. (Selbst-) Coaching für hochbegabte Erwachsene*. Norderstedt: Books on Demand.

Fotoquelle Deckblatt:

<http://www.flickr.com/photos/stuartpillbrow/2938100285/sizes//in/photostream>

Bitte zitieren Sie diesen Artikel wie folgt:

Hossiep, R., Frieg, P., Frank, R. & Scheer, H.-D. (2013). *Zusammenhänge zwischen Hochbegabung und berufsbezogenen Persönlichkeitseigenschaften* (Forschungsbericht). Bochum: Ruhr-Universität, Projektteam Testentwicklung.

Stand: 10.04.2013