The Making of an Ideal Employee: Fünf Berufsbilder, fünf Persönlichkeitsmuster

MASTERARBEIT

eingereicht von
Florina Watermann

im Studiengang Psychologie

vorgelegt an der
Universität Bamberg
Fakultät für Humanwissenschaften
Lehrstuhl für Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik



Betreuerin: Prof. Dr. Jessica Röhner
Gutachterin: Prof. Dr. Astrid Schütz

Bamberg 2026

Dieses Werk ist als freie Onlineversion über das Forschungsinformationssystem (FIS; https://fis.uni-bamberg.de) der Universität Bamberg erreichbar.
Das Werk steht unter der CC-Lizenz CC BY.

Lizenzvertrag: Creative Commons Namensnennung 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/



URN: urn:nbn:de:bvb:473-irb-117721x

DOI: https://doi.org/10.20378/irb-117721

Abstract

While personality is an important predictor of job performance, it remains less clear which personality traits can be considered ideal for specific occupations. This study aimed to derive and compare occupation-specific ideal profiles for five occupations (Registered Nurses, Real Estate Brokers, Air Traffic Controllers, Software Developers, and Fine Artists). For this purpose, the methodological approach of Geiger et al. (2018) was transferred from NEO-PI-R to the HEXACO-PI-R. Correlations between the Work Style Questionnaire (WSQ) and the HEXACO-PI-R-200 items were used to construct new subscales, whose internal consistency and convergent validity were assessed. Based on Work Style scores from O*NET (Version 30.0), occupation-specific HEXACO ideal profiles were derived and compared with a priori hypotheses. In the analytical sample of $N = 953$, 15 of the 16 Work Styles formed the basis for new subscales. Of these, 14 showed at least acceptable internal consistency (McDonald's $\omega \geq .70$), and all 15 showed at least moderate convergent validity ($|r| \geq .30$) with the corresponding WSQ item. Hypotheses regarding the ideal profiles were mostly supported for Registered Nurses, Real Estate Brokers, and Air Traffic Controllers, but only partially for Software Developers and Fine Artists. High item-level profile correlations ($r = .73–.93$) indicated a similar profile shape across occupations, whereas Euclidean distances ($d = 1.40–4.46$) revealed differences in profile levels. Some subscales showed methodological limitations regarding their construction and distinctiveness. Overall, the occupation-specific ideal-profile approach can be transferred to the HEXACO model, thereby incorporating Honesty-Humility as a dimension relevant to occupational contexts.

Keywords: Personality; HEXACO-Model; O*NET; Occupation-Specific Ideal Profiles; Work Styles

Zusammenfassung

Während Persönlichkeit als wichtiger Prädiktor beruflicher Leistung gilt, ist weniger eindeutig geklärt, welche Persönlichkeitsausprägungen berufsspezifisch als ideal gelten. Ziel der vorliegenden Arbeit war es, berufsspezifische Idealprofile für fünf ausgewählte Berufe (Registered Nurses, Real Estate Brokers, Air Traffic Controllers, Software Developers und Fine Artists) empirisch abzuleiten und zu vergleichen. Hierfür wurde der methodische Ansatz von Geiger et al. (2018) vom NEO-PI-R auf den HEXACO-PI-R übertragen. Korrelationen zwischen dem Work Style Questionnaire (WSQ) und den Items des HEXACO-PI-R-200 dienten der Konstruktion neuer Subskalen, deren interne Konsistenz und konvergente Validität bestimmt wurden. Anhand von Work-Style-Werten aus dem O*NET (Version 30.0) wurden anschließend berufsspezifische HEXACO-Idealprofile abgeleitet und mit a priori formulierten Hypothesen verglichen. In der Analysestichprobe von $N = 953$ bildeten 15 der insgesamt 16 Work Styles die Grundlage neuer Subskalen. Davon wiesen 14 eine mindestens akzeptable interne Konsistenz (McDonald's $\omega \geq .70$) und alle 15 eine mindestens moderate konvergente Validität ($|r| \geq .30$) mit dem korrespondierenden WSQ-Item auf. Die Hypothesen zu den Idealprofilen fanden für Registered Nurses, Real Estate Brokers und Air Traffic Controllers mehrheitlich, für Software Developers und Fine Artists nur teilweise Bestätigung. Hohe Profilkorrelationen auf Itemebene ($r = .73$–$.93$) deuteten auf eine ähnliche Profilform zwischen den Berufen hin, während euklidische Distanzen ($d = 1.40$–4.46) zugleich Niveauunterschiede zwischen den Profilen zeigten. Einzelne Subskalen wiesen methodische Einschränkungen hinsichtlich ihrer Konstruktion und Abgrenzbarkeit auf. Insgesamt lässt sich der Ansatz berufsspezifischer Idealprofile auf das HEXACO-Modell übertragen und damit um die für den Berufskontext relevante Dimension Honesty-Humility erweitern.

Schlagwörter: Persönlichkeit; HEXACO-Modell; berufsspezifische Idealprofile; O*NET; Work Styles

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 6

2 Theoretischer und empirischer Hintergrund 9

2.1 Persönlichkeit als Prädiktor beruflicher Leistung 9

2.1.1 Berufliche Leistung als mehrdimensionales Konstrukt 9

2.1.2 Kriteriumsvalidität von Persönlichkeitsmaßen 12

2.1.3 Vom Big-Five- zum HEXACO-Modell 15

2.2 Vom Prädiktor zum Profil: Person-Job-Fit und das Konzept des „ideal employee“ 21

2.2.1 „Passung“ zwischen Person und Beruf 21

2.2.2 Das Idealprofil: konzeptuelle Klärung und Operationalisierung 22

2.3 Die fünf Berufsbilder im Fokus 25

2.3.1 Auswahlbegründung der Berufe 25

2.3.2 Vorhergesagte HEXACO-Idealprofile der Berufe 27

2.4 Verfälschung als Anwendungskontext und Forschungslücke 32

2.4.1 Verfälschung: Begriff, Modelle, Prävention und Detektion 32

2.4.2 Ausmaß und Fähigkeit der Verfälschung 36

2.5 Zielsetzung, Fragestellung und Hypothesen 38

3 Methode 41

3.1 Stichprobe 41

3.2 Studiendesign und Durchführung 41

3.3 Messinstrumente 42

3.3.1 Work Style Questionnaire 42

3.3.2 HEXACO-Personality-Inventory-Revised 43

3.4 Datengrundlage der Berufsauswahl 45

3.5 Konstruktion der Work-Style-Subskalen 45

3.6 Statistische Analyse 46

4 Ergebnisse 48

4.1 Sensitivitätsanalysen 48

4.2 Voraussetzungsprüfungen 49

4.3 Hypothesentestung 51

5 Diskussion 60

5.1 Zusammenfassung der Ergebnisse 60

5.2 Einordnung der Befunde 61

5.3 Limitationen 67

5.4 Implikationen für Forschung und Praxis 69

5.5 Fazit 71

Literaturverzeichnis 72

Anhang A: Korrelationstabellen 84

Anhang B: Dokumentation KI-Nutzung 92

1 Einleitung

Wenn Menschen kommunizieren, bedenken sie in der Regel auch den Eindruck, den sie hinterlassen möchten, und passen ihre Kommunikation entsprechend an (Röhner & Schütz, 2023). Der Wunsch danach, sich selbst möglichst günstig darzustellen, ist im Alltag ein meist unproblematischer Bestandteil sozialer Interaktionen. Im Rahmen von psychologischer Diagnostik kann dieses Phänomen jedoch zu Verzerrungen der Ergebnisse führen (Röhner & Schütz, 2020; Ziegler et al., 2012).

In der praktischen Anwendung zeigt sich das Problem besonders im Kontext der Personalauswahl, die als klassische High-Stakes-Situation eingestuft wird (Röhner & Schütz, 2025). Hier dürften die meisten Bewerber[1] ein unmittelbares Interesse daran haben, sich selbst im bestmöglichen Licht zu präsentieren, um persönliche Ziele zu erreichen. In einer Umfrage unter Studenten ergab sich, dass beispielsweise über 90 Prozent die Frage danach bejahten, ob sie in ihrem letzten Einstellungsinterview falsche Antworten gemacht hätten (Levashina & Campion, 2007). Auch bei der Verwendung von Persönlichkeitsfragebögen als eignungsdiagnostisches Instrument können die Angaben von Personen von ihren tatsächlichen Merkmalsausprägungen abweichen (Birkeland et al., 2006; Ziegler et al., 2012). Dies impliziert, dass die Validität persönlichkeitsdiagnostischer Verfahren in bestimmten Bereichen potenziell bedroht ist.

Die Persönlichkeit eines Menschen gilt jedoch neben der Intelligenz als einer der wichtigsten Prädiktoren beruflicher Leistung (Barrick & Mount, 1991) und besitzt teilweise auch über kognitive Merkmale hinaus inkrementelle Validität (Schmidt & Hunter, 1998). Dabei können die Anforderungen zwischen einigen Berufen so unterschiedlich sein, dass dort völlig andere Merkmalsprofile als wünschenswerte Ausprägung gelten. Im Kontext dieser Arbeit wird deshalb der Begriff des „ideal employee“ als berufsspezifisches Konstrukt verstanden. Es umfasst die Zusammensetzung idealer Ausprägungen spezifischer Persönlichkeitsmerkmale (Items), die eine Person als optimal für die entsprechende Berufstätigkeit erscheinen lässt. Diese Zusammensetzung wird nachfolgend als Persönlichkeitsmuster beziehungsweise Idealprofil bezeichnet.

---

[1] Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Arbeit das generische Maskulinum verwendet. Entsprechende Begriffe gelten, sofern nicht anders gekennzeichnet, immer für alle Geschlechter.

Im Hinblick auf das Verfälschungsverhalten von Menschen, auch im Bereich der Personalauswahl, lag der bisherige Fokus der Forschung vor allem auf dem Ausmaß der Verfälschung, also deren Quantität (Geiger et al., 2018). Das Verständnis dieses Ausmaßes ist unter anderem wichtig, weil es beispielsweise über verschiedene statistische Verzerrungen zu veränderten Auswahlentscheidungen für eine bestimmte Berufsposition kommen kann (Ziegler et al., 2012). Wenn es jedoch um die möglichst optimale Besetzung einer Jobposition geht, ist auch die Frage relevant, inwieweit eine Person fähig ist, Verfälschung inhaltlich zielgerichtet auszuführen (Geiger et al., 2018; Tett & Simonet, 2011). Wie erfolgreich Verfälschung gelingt, hängt also nicht allein davon ab, ob eine Person allgemein positiv antwortet, sondern häufig davon, wie gut sie ihre Antwort in Richtung eines gewünschten Profils verändern kann (Geiger et al., 2018). Ob dies möglich ist, lässt sich jedoch nur beurteilen, wenn die idealen Merkmalsausprägungen für den entsprechenden Beruf bekannt sind. Um die Verfälschungsfähigkeit beurteilen zu können, bedarf es daher zunächst berufsspezifischer Idealprofile als Vergleichsmaßstab. In der für diese Arbeit herangezogenen Literatur fanden sich bislang jedoch kaum vergleichbare Ansätze zur Ableitung solcher Profile auf Basis des HEXACO-Modells. Gerade im Berufskontext wird der inkrementelle prädiktive Nutzen der zusätzlichen Dimension Honesty-Humility vielfach diskutiert (Pletzer & Abrahams, 2025), so beispielsweise im Hinblick auf die Vorhersage von abweichendem Arbeitsverhalten, für das sie sich metaanalytisch als stärkster Prädiktor erwiesen hat (Pletzer et al., 2019). Diese Erweiterung gegenüber dem Fünf-Faktoren-Modell lässt das HEXACO-Modell für die Konstruktion berufsspezifischer Idealprofile besonders geeignet erscheinen.

Die vorliegende Arbeit schließt methodisch an die Studie von Geiger et al. (2018) an und überträgt diese vom Fünf-Faktoren-Modell auf das HEXACO-Modell. Das Vorgehen hat zum Ziel, für fünf verschiedene Berufe entsprechende Idealprofile auf Basis des erweiterten HEXACO-Persönlichkeitsmodells bereitzustellen. Die Problematik von Verfälschungsverhalten stellt dabei den Anwendungskontext dar, ist aber nicht selbst Gegenstand der Analyse. Die vorliegende Arbeit beschränkt sich auf die Ableitung und den Vergleich der Idealprofile, um beispielsweise Referenzmaßstäbe für weitere Untersuchungen bereitzustellen. Zu Beginn werden die dafür relevanten theoretischen und empirischen Erkenntnisse beleuchtet. Im Anschluss erfolgen die wichtigsten Erläuterungen zur Stichprobe und zu den verwendeten Messinstrumenten. Die Basis der Analysen bildet eine bereits bestehende Datenerhebung. Auf deren Grundlage werden die Idealprofile mithilfe

berufsspezifischer Anforderungsdaten konstruiert und ihre Muster anschließend im Hinblick auf Unterschiede analysiert. Zuletzt sollen die Ergebnisse diskutiert, Limitationen der Arbeit reflektiert und Implikationen für die Zukunft abgeleitet werden.

2 Theoretischer und empirischer Hintergrund

Das Ziel der vorliegenden Arbeit liegt in der Bereitstellung berufsspezifischer HEXACO-Idealprofile, wie sie beispielsweise für die Untersuchung von Verfälschungsverhalten benötigt werden. Aus diesem Grund führt der theoretische und empirische Hintergrund schrittweise vom übergeordneten Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und beruflicher Leistung zur konkreten Anwendung und der spezifischen Forschungslücke hin. Zunächst wird in Abschnitt 2.1 aufgezeigt, inwiefern Persönlichkeit einen Prädiktor beruflicher Leistung darstellt. Abschnitt 2.2 vollzieht den Übergang von einzelnen Persönlichkeitsmerkmalen zu Persönlichkeitsprofilen und erläutert den Person-Job-Fit sowie das Konzept des „ideal employee“. Abschnitt 2.3 erläutert die Auswahl der fünf untersuchten Berufsbilder und die ihr zugrunde liegenden Kriterien. Anschließend wird in Abschnitt 2.4 die Verfälschung in der Personalauswahl als Anwendungskontext näher betrachtet und die bestehende Forschungslücke herausgearbeitet. Zuletzt werden in Abschnitt 2.5 auf dieser Grundlage die Zielsetzung und Fragestellung der Arbeit sowie die einzelnen Hypothesen formuliert.

2.1 Persönlichkeit als Prädiktor beruflicher Leistung

2.1.1 Berufliche Leistung als mehrdimensionales Konstrukt

Die Auseinandersetzung mit dem Konzept der individuellen Arbeitsleistung hat in der Wissenschaft in den vergangenen Jahrzehnten starke Entwicklungen durchlaufen (Sonnentag et al., 2008). Während bis in die 1980er-Jahre kaum Bemühungen unternommen wurden, individuelle Leistung als eigenständige Variable zu modellieren, prägte zunächst das sogenannte „Kriteriumsproblem“ (Austin & Villanova, 1992, zitiert nach Campbell & Wiernik, 2015) die Forschung, die eine eher pragmatische Leistungsmessung vorsah. Im Zentrum stand dabei die Suche nach messbaren Indikatoren für den als „ultimatives Kriterium“ bezeichneten Gesamtbeitrag einer Person zu den Organisationszielen (Campbell & Wiernik, 2015). Da ein solcher Indikator in der Praxis jedoch nicht existiert, hat sich in den letzten rund drei bis vier Jahrzehnten die Auffassung etabliert, Leistung als mehrdimensionales Konstrukt zu beschreiben (Campbell & Wiernik, 2015; Koopmans et al., 2011). Inzwischen existiert eine Vielzahl von Definitionen und Modellen, die trotz verschiedener Begriffe weitgehende inhaltliche Übereinstimmung zeigen (Campbell & Wiernik, 2015). Rotundo und Sackett (2002) fassen zusammen, dass bereits seit mehreren

Jahrzehnten das Verständnis existiere, Leistung über Handlung und Verhalten einer Person zu bestimmen, anstatt über ihre Ergebnisse. Laut diesen Autoren umfasst berufliche Leistung demnach diejenigen verhaltensbezogenen Handlungen, die der Kontrolle der Person unterliegen und zu Organisationszielen beitragen.

Wesentlich in der historischen Entwicklung ist das von Campbell et al. (1993) entwickelte hierarchische Modell, das die allgemeine Struktur von beruflicher Leistung durch acht Dimensionen beschreibt (Sonnentag et al., 2008). Bei diesen handelt es sich um berufsspezifische Aufgabenkompetenz, nicht berufsspezifische Aufgabenkompetenz, schriftliche und mündliche Kommunikationsfähigkeit, Einsatzbereitschaft zeigen, Aufrechterhaltung persönlicher Disziplin, Förderung der Team- und Kollegenleistung, Führungsverhalten sowie Management/Verwaltung (Campbell & Wiernik, 2015).

An dieses Modell anknüpfend entwickelten sich zahlreiche weitere Unterscheidungen, die teils ineinandergreifen und teils miteinander in Wechselwirkung stehen (z. B. Borman & Motowidlo, 1997; Motowidlo & Schmit, 1999; zitiert nach Sonnentag et al., 2008). In der Überblicksarbeit von Rotundo und Sackett (2002) findet sich eine Zusammenstellung von verschiedenen Ansätzen zur Beschreibung und Strukturierung des Konstrukts Arbeitsleistung. Die Autoren kommen dort zu dem Fazit, dass sich aus der Auswertung der einschlägigen Literatur drei zentrale Leistungskomponenten ergeben, die die berufliche Leistung charakterisieren: Task Performance (aufgabenbezogene Leistung), Citizenship Performance (soziales Arbeitsverhalten) und Counterproductive Performance (kontraproduktive Leistung). Borman und Motowidlo (1993, zitiert nach Rotundo & Sackett, 2002) beschreiben Task Performance als Tätigkeiten, die zum technischen Bereich einer Organisation beitragen und zugleich formal in der Stellenbeschreibung verankert sind. Rotundo und Sackett (2002) üben jedoch Kritik an dem Kriterium der formalen Anerkennung, da diese Anforderungen zwischen Unternehmen variieren können, weshalb Task Performance bei ihnen allgemeiner als Beitrag zur Produktion oder Erbringung einer Dienstleistung verstanden wird. Fünf der acht Faktoren (berufsspezifische Aufgabenkompetenz, nicht berufsspezifische Aufgabenkompetenz, schriftliche und mündliche Kommunikationskompetenz, Führung sowie Management/Administration) aus dem Modell von Campbell et al. (1993) beziehen sich inhaltlich auf Task Performance und zeigen, dass das Konstrukt als mehrdimensional verstanden werden kann (Sonnentag et al., 2008). Citizenship Performance wird bei Rotundo und Sackett (2002) als Verhaltensweise beschrieben, die durch die Stärkung der sozialen und psychologischen Arbeitsumgebung

zur Erreichung organisationaler Ziele beiträgt. Dieser Bereich wird in der Literatur eng verwandten Konzepten wie der Contextual Performance oder dem Organizational Citizenship Behavior (organisationales Bürgerverhalten) zugeordnet (z. B. Campbell & Wiernik, 2015). OCB wurde von Organ (1988) als eigenständige Leistungskomponente etabliert und als Konstrukt definiert, das freiwillige, organisationsförderliche Verhaltensweisen beschreibt, die nicht notwendigerweise Bestandteile der formalen Stellenanforderungen sind. Counterproductive Performance bzw. Counterproductive Work Behavior (CWB) umfasst willentliche Handlungen von Mitarbeitern, die sich nachteilig auf die Ziele und das Wohlergehen der Organisation auswirken (Rotundo & Sackett, 2002). Diese können sich sowohl gegen die Organisation selbst (CWB-O) als auch gegen andere Personen (CWB-I) richten (Campbell & Wiernik, 2015).

Schließlich gewann durch den Wandel der Arbeitswelt und die Zunahme dynamischer Arbeitsumgebungen die Bedeutung anpassungsfähiger Beschäftigter immer mehr an Gewicht (Griffin et al., 2007; Pulakos et al., 2000). Im Modell von Campbell et al. (1993) fand adaptive Leistung zwar noch keine Berücksichtigung, aber in den nachfolgenden Jahren entwickelte sich ein Bewusstsein dafür, diese ebenfalls als eine Dimension von beruflicher Leistung in Betracht zu ziehen (Sonnentag et al., 2008). So stellen Pulakos et al. (2000) adaptive Leistung beispielsweise als ein achtdimensionales Modell vor, das unter anderem kreatives Problemlösen und den Umgang mit Krisensituationen umfasst. Jundt et al. (2015) definieren adaptive Leistung als aufgabenbezogenes Verhalten, das Beschäftigte in Reaktion auf oder in Vorwegnahme von Veränderungen zeigen, die für ihre arbeitsbezogenen Aufgaben von Bedeutung sind. Die Autoren verstehen adaptive Performance dabei als beobachtbares Verhalten und grenzen sie einerseits von der individuellen Anpassungsfähigkeit und andererseits von den Ergebnissen bzw. der Effektivität des Verhaltens ab. In einer Überblicksarbeit von Koopmans et al. (2011) integrieren die Autoren nach der Auswertung einer Vielzahl von Rahmenmodellen die zuvor teils separat diskutierten Komponenten zu einem vierdimensionalen Modell, das Task Performance, Contextual Performance, Adaptive Performance und Counterproductive Work Behavior als die vier zentralen Dimensionen vorschlägt. Laut Koopmans et al. (2011) decken diese vier Dimensionen die Bandbreite individueller Arbeitsleistung berufsübergreifend weitgehend ab.

Insgesamt gilt berufliche Leistung als ein mehrdimensionales Konstrukt, dessen einzelne Dimensionen wiederum selbst mehrere Facetten aufweisen (Sonnentag et al., 2008). Auch

Koopmans et al. (2011) betonen, dass Arbeitsleistung ein latentes Konstrukt ist, das eine direkte Messung nicht ermöglicht. Erst über mehrere Dimensionen und die ihnen zugeordneten benachbarten Indikatoren wird es laut den Autoren empirisch beschreibbar. Da die einzelnen Dimensionen von Arbeitsleistung also durch unterschiedliche Prädiktoren bedingt sein können und gleichzeitig differenzielle Vorhersagekraft für weitere Variablen besitzen (Koopmans et al., 2011; Sonnentag et al., 2008), lässt sich zusammenfassend sagen, dass die Multidimensionalität des Konstrukts sowohl empirisch als auch praktisch relevant ist.

Aus der Charakterisierung von beruflicher Leistung als latentes, mehrdimensionales Konstrukt ergibt sich auch die Frage nach ihrer Operationalisierung. In der Praxis stellen Beurteilungen durch Vorgesetzte eine geläufige Form der Leistungserfassung dar (Cleveland et al., 1989). Diese Form der Bewertung ist jedoch nicht unproblematisch, da metaanalytische Befunde zeigen, dass die Übereinstimmung zwischen verschiedenen Beurteilern bei der Bewertung einer Person begrenzt ausfällt (Viswesvaran et al., 1996). Da eine Gesamtbeurteilung die Dimensionen nach einer oftmals unbekannten Gewichtung zusammensetzt (s. Campbell & Wiernik, 2015), erscheint eine dimensionsspezifische Erfassung sinnvoller. Dieser Gedanke wird in Abschnitt 2.1.3 erneut aufgegriffen, wo gezeigt wird, dass einzelne Persönlichkeitsfaktoren für verschiedene Leistungsdimensionen (z. B. CWB oder Task Performance) auch in unterschiedlichem Ausmaß prädiktiv sind.

2.1.2 Kriteriumsvalidität von Persönlichkeitsmaßen

Persönlichkeit umfasst im weiteren Sinne die Gesamtheit relativ stabiler individueller Besonderheiten im menschlichen Erleben und Verhalten, einschließlich der kognitiven Fähigkeiten (Neyer & Asendorpf, 2024). In dieser Arbeit wird Persönlichkeit allerdings im engeren Sinne als Gesamtheit der dispositionalen, nicht-kognitiven Eigenschaften verstanden. Intelligenz wird der forschungsüblichen Abgrenzung folgend als eigenständiger Prädiktor betrachtet (Neyer & Asendorpf, 2024). Eine ausführlichere strukturelle Konzeptualisierung erfolgt im anschließenden Abschnitt.

Ein wesentliches Ziel der Personalauswahl besteht darin, eine möglichst hohe Übereinstimmung zwischen den Bewerbern und der zu besetzenden Position sowie den Anforderungen der Organisation zu erreichen (Nerdinger et al., 2019). Zunächst steht dabei die Frage im Vordergrund, inwieweit Persönlichkeitsmerkmale die spätere berufliche Leistung vorhersagen und sich somit als Prädiktor für die Personalauswahl eignen. Inwiefern

die Persönlichkeit dafür tatsächlich eine prädiktive Funktion erfüllt, war lange Zeit strittig. Ein Grund lag unter anderem in der einflussreichen Arbeit von Guion und Gottier (1965), die keinen generalisierbaren Beleg für die Brauchbarkeit von Persönlichkeitsmaßen in der Personalauswahl sah. Die daraus folgende skeptische Haltung gegenüber dem Einsatz von Persönlichkeitstests für die Personalauswahl prägte deren Ansehen über drei Jahrzehnte lang negativ, bis Persönlichkeitsmaße laut Murphy und Dzieweczynski (2005) erst in den 1990er-Jahren wieder zuversichtlicher beurteilt wurden. Dies wird in der Literatur beispielsweise auf das Erscheinen von bestimmten Metaanalysen, die zunehmende Etablierung des Fünf-Faktoren-Modells sowie verbesserte Messverfahren zurückgeführt (Murphy & Dzieweczynski, 2005).

Zu diesen zählen die beiden 1991 veröffentlichten Metaanalysen von Barrick und Mount (1991) sowie Tett et al. (1991), die trotz methodischer Differenzen beide zu dem Schluss kommen, dass entgegen früherer Skepsis auch Persönlichkeitsmaße einen sinnvollen Beitrag in der Personalauswahl leisten können. Wie genau dieser Beitrag ausfällt, hängt dabei von verschiedenen Faktoren wie beispielsweise dem jeweiligen Beruf oder dem betrachteten Kriterium ab. Zusammenfassend lässt sich aus der späteren metaanalytischen Befundlage ableiten, dass Persönlichkeit berufliche Leistung zwar insgesamt nur moderat, einzelne Faktoren wie Gewissenhaftigkeit diese aber bedeutsam vorhersagen und die jeweilige Validität kontextabhängig ist (Barrick et al., 2001). In ihrer späteren Metaanalyse zweiter Ordnung bündeln Barrick et al. (2001) noch einmal den bis dahin vorliegenden Forschungsstand in Form einer Zusammenfassung vorausgehender Metaanalysen. Als zentraler Befund der Analyse von Barrick et al. (2001) lässt sich benennen, dass Gewissenhaftigkeit der konsistenteste Persönlichkeitsprädiktor beruflicher Leistung ist ($\rho = .27$ über alle Berufe hinweg in unabhängigen Analysen; s. a. Barrick et al., 2001, Tabelle 4, für die vollständigen Werte) und die Vorhersagen generalisierbar über die verschiedenen Leistungskriterien und Berufe sind. Für die übrigen Dimensionen gestaltet sich das Bild unterschiedlich: Während emotionale Stabilität für einzelne Kriterien konsistente Zusammenhänge zeigt, lässt sich für die Dimensionen Extraversion, Verträglichkeit und Offenheit nur geringe bis moderate Einzelvalidität für bestimmte Berufe und Kriterien nachweisen (Barrick et al., 2001). Während Barrick und Mount (1991) sowie Tett et al. (1991) die Kriteriumsvalidität der Persönlichkeitsmaße isoliert untersuchten, erweiterten Schmidt und Hunter (1998) diese Betrachtung um den Vergleich unterschiedlicher Auswahlverfahren und deren inkrementelle Validität. Als Referenzpunkt diente dabei die

allgemeine kognitive Leistungsfähigkeit (GMA), die mit einer Validität von r = .51 für Tätigkeiten mittlerer Komplexität den stärksten Einzelprädiktor darstellte (Schmidt & Hunter, 1998). Dabei weist die Kombination aus GMA-Test und Integritätstest mit r = .65 die höchste Validität der untersuchten Zweierkombinationen auf und liegt damit über den Kombinationen aus GMA und Arbeitsprobe (r = .63) sowie GMA und strukturiertem Interview (r = .63). Mit Integritätstests werden im Persönlichkeitskontext primär Gewissenhaftigkeit und in kleinerem Umfang auch Teilbereiche von Verträglichkeit und emotionaler Stabilität erfasst (Ones, 1993, zitiert nach Schmidt & Hunter, 1998). Im Hinblick auf die Arbeitsleistung sind außerdem die nachfolgenden Kennzahlen besonders relevant. Integritätstests verfügen über eine Einzelvalidität von r = .41 und steigern die Validität gegenüber GMA alleine um .14, was einem Zuwachs von 27 Prozent entspricht. Gewissenhaftigkeit weist eine Einzelvalidität von r = .31 mit einem Zuwachs von .09 auf (+ 18 Prozent; Schmidt & Hunter, 1998). Trotz ihrer relativ niedrigen absoluten Validität kann der Beitrag von Integrität und Gewissenhaftigkeit als bedeutsam interpretiert werden, da die beiden Prädiktoren aufgrund ihrer Nullkorrelationen mit GMA voll zur inkrementellen Validität beitragen (Schmidt & Hunter, 1998). Maßgeblich ist also nicht nur die Validität einzelner Eigenschaften für sich alleine, sondern der Zuwachs an Vorhersagekraft für Kriterien wie die berufliche Leistung, die sie über bereits berücksichtigte Prädiktoren hinaus leisten (Schmidt & Hunter, 1998).

Es finden sich jedoch auch neuere Befunde, die die Vermutung nahelegen, dass die dargestellten Validitäten in der Zusammenfassung von Schmidt und Hunter (1998) systematisch überschätzt wurden. Eine Analyse von Sackett et al. (2022) zu Eignungsauswahlverfahren in der Personalauswahl kommt zu dem Ergebnis, dass die entsprechende Übersichtsarbeit von Schmidt und Hunter (1998) aufgrund einer systematischen Überkorrektur der Varianzeinschränkung zu überhöhten Werten kam und legt stattdessen niedrigere Validitätswerte vor. Aufschlussreich erscheint an diesen Werten jedoch weniger der absolute Rückgang als das veränderte Größenverhältnis zwischen den Prädiktoren: Die Validität von allgemeiner Intelligenz reduziert sich von r = .51 auf r = .31, die von Gewissenhaftigkeit nur von r = .31 auf r = .19 sowie die des Integritätstests von r = .41 auf r = .31 (für die vollständigen Werte s. Sackett et al., 2022, Tabelle 3, S. 2054). Der verringerte Abstand zwischen der allgemeinen Intelligenz und Persönlichkeitsmaßen wie der Gewissenhaftigkeit deutet darauf hin, dass dem Beitrag der Persönlichkeit möglicherweise eine größere relative Bedeutung zugeschrieben werden kann, ohne die Intelligenz als stärksten

Einzelprädiktor abzulösen. Nicht zuletzt erwähnen Sackett et al. (2022) in ihren Befunden auch, dass es Unterschiede zwischen kontextualisiert formulierten Persönlichkeitsmaßen und allgemeinen Maßen (z. B. $r = .25$ für kontextualisierte versus $r = .19$ für allgemeine Gewissenhaftigkeit) gibt. Die höhere Validität für kontextualisierte (z. B. arbeitsbezogene) Maße deutet darauf hin, dass das Potenzial der Persönlichkeitserhebung auch von der jeweiligen Erfassungsart abhängt. Im Arbeitskontext werden zumindest häufig auch Persönlichkeitsfragebögen eingesetzt, um Bewerber hinsichtlich ihrer persönlichen Eignung für eine Stelle zu beurteilen (Ziegler et al., 2012; s. a. Röhner et al., 2025). Dafür werden üblicherweise Selbstauskunftsfragebögen verwendet, in denen sich die Bewerber selbst beschreiben (Murphy & Dzieweczynski, 2005). Die Aussagekraft und praxistaugliche Eignung solcher Verfahren sind allerdings noch nicht abschließend geklärt. Einige der angeführten Punkte, z. B. die tatsächlichen Validitätswerte (Oh et al., 2023), werden weiterhin kontrovers diskutiert und müssen zugleich vor dem Hintergrund des jeweiligen Anwendungskontexts bewertet werden. Dennoch lässt sich aus den Befunden für diese Arbeit nach derzeitigem Forschungsstand das Fazit ableiten, dass eine ergänzende Erfassung der Persönlichkeit im Kontext der Personalauswahl sinnvoll ist. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist allerdings ein Modell, das die große Anzahl von individuellen Eigenschaften auf eine überschaubare Anzahl beschreibbarer Dimensionen reduziert und damit überhaupt erst strukturiert erfassbar macht.

2.1.3 Vom Big-Five- zum HEXACO-Modell

Als etabliertes Referenzmodell dient seit Jahrzehnten die Fünf-Faktoren-Tradition der Persönlichkeitsbeschreibung, die maßgeblich auf dem lexikalischen Ansatz aufbaut (Neyer & Asendorpf, 2024). Dieser Ansatz nimmt an, dass es für alle Persönlichkeitseigenschaften, die im zwischenmenschlichen Umgang bedeutsam und zur Charakterisierung der Persönlichkeit relevant sind, eine Entsprechung in der Sprache gibt (Allport & Odbert, 1936). Basierend auf den Vorarbeiten von Allport und Odbert (1936) sowie den Arbeiten von Cattell in den 1940er-Jahren entwickelten sich darauffolgend die vermutlich gängigsten Modelle zur Persönlichkeitsbeschreibung. Diese werden vor allem hinsichtlich ihrer methodischen Herleitung differenziert: Das Big-Five-Modell entstammt der lexikalischen Tradition und wurde besonders durch Goldberg (1990) geprägt.

Das Fünf-Faktoren-Modell (FFM) von Costa und McCrae ist hingegen stärker fragebogenbasiert (McCrae & John, 1992). Trotz der unterschiedlichen Zugangsweisen münden

beide Ansätze in eine weitgehend übereinstimmende fünffaktorielle Struktur (Neyer & Asendorpf, 2024), weshalb sie nachfolgend gemeinsam als Bezugsrahmen für die Fünf-Faktoren-Tradition behandelt werden. Obwohl die Faktoren in der Literatur teils leicht abweichend benannt und angeordnet sein können, finden sich für die als breit und universell angenommenen Dimensionen meist die Begriffe Offenheit für Erfahrung, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit und Neurotizismus (Rauthmann, 2017). Gemessen werden können sie durch eine größere Anzahl an etablierten Methoden, wobei das NEO-Persönlichkeitsinventar (NEO-PI-R; Costa & McCrae, 1992) wohl eine der populärsten Erfassungsmethoden darstellt (Rammsayer & Weber, 2016). Ausgehend von den englischen Bezeichnungen wird häufig auch von dem Akronym OCEAN gesprochen (Rauthmann, 2017).

Gegen die Reduktion auf fünf zentrale Persönlichkeitsdimensionen bestehen jedoch auch Einwände. Neuere lexikalische Untersuchungen weisen über die fünf Dimensionen hinaus und deuten stark auf ein sechsdimensionales Modell hin (Ashton et al., 2004; Saucier, 2009), das Ashton und Lee (2007) als HEXACO-Modell bezeichnen. Der Begriff HEXACO setzt sich dabei aus den sechs Anfangsbuchstaben der Dimensionen des englischen Modells zusammen (Ashton & Lee, 2007): Honesty-Humility (Ehrlichkeit-Bescheidenheit), Emotionality (Emotionalität), eXtraversion (Extraversion), Agreeableness (Verträglichkeit), Conscientiousness (Gewissenhaftigkeit) und Openness to Experience (Offenheit für Erfahrung). Der Vorzug des sechsdimensionalen gegenüber dem fünfdimensionalen Modell wird von Ashton und Lee (2007) anhand mehrerer Argumente begründet. Während erste lexikalische Studien nur in einzelnen Sprachen durchgeführt wurden und auf einer kleineren Liste von Adjektiven beruhten, konnten spätere Analysen umfangreichere Variablensätze analysieren und diese Untersuchung in über zehn verschiedenen Sprachen (z. B. Deutsch, Niederländisch und Koreanisch) wiederholen (Ashton & Lee, 2008). Im Hinblick auf die methodische Herleitung entspringt das HEXACO-Modell somit derselben lexikalischen Forschungstradition wie die Big-Five-Faktoren (Ashton & Lee, 2005). Im Rahmen dieser sprachübergreifenden Studien konnte stets ein größerer Faktorenraum als die fünf Dimensionen nachgewiesen werden, wobei ähnliche Varianten der heutigen sechs HEXACO-Faktoren gefunden wurden (Ashton & Lee, 2008). Inhaltlich entsprechen drei davon weitgehend ihren FFM-Gegenstücken (Extraversion, Conscientiousness, Openness to Experience), während die übrigen drei, also der zusätzliche Faktor Honesty-Humility und die neu konfigurierten Faktoren Emotionality

und Agreeableness, von Neurotizismus und Verträglichkeit im FFM in wesentlichen Aspekten abweichen (Ashton & Lee, 2008). Dieser Unterschied zeigt sich vor allem bei zwei Merkmalsgruppen (Ashton & Lee, 2007): Ärgerbezogene Eigenschaften gehören im FFM zu den zentralen Bestandteilen des Neurotizismus, während sie im HEXACO-Modell eher dem niedrigen Pol von Agreeableness zugeordnet werden können. Sentimentalität hingegen, die im FFM ein Aspekt von Verträglichkeit ist, zählt im HEXACO-Modell zum Faktor Emotionality. Entsprechend können die beiden Faktoren Emotionality und Agreeableness im Modell von Ashton und Lee (2007) im Wesentlichen als rotierte Versionen der FFM-Faktoren Neurotizismus und Verträglichkeit aufgefasst werden. Die ursprünglichen Merkmale bleiben also weitgehend gleich, es wird lediglich die Lage der Faktorachsen verändert.

Neben den fünf bereits etablierten Dimensionen spielt im HEXACO-Modell vor allem auch der neue sechste Faktor Honesty-Humility eine zentrale Rolle (Ashton et al., 2004). Dieser wird von den Autoren als „die Tendenz, im Umgang mit anderen fair und aufrichtig zu sein, in dem Sinne, mit anderen zu kooperieren, selbst wenn man sie ausnutzen könnte, ohne dafür Vergeltung erleiden zu müssen“ (Ashton & Lee, 2007, S. 156, eigene Übersetzung) beschrieben. Er erfasst also laut den Autoren beispielsweise, in welchem Ausmaß eine Person in dem entsprechend beschriebenen Kontext auf Manipulation verzichtet. Unter anderem aus diesem Grund wird die Relevanz des Faktors Honesty-Humility insbesondere für den beruflichen Kontext vielfach diskutiert (z. B. Pletzer et al., 2019; Pletzer & Abrahams, 2025). Bereits Lee et al. (2005) zeigten in vier verschiedenen Stichproben aus drei Ländern (Australien, Kanada, Niederlande), dass das HEXACO-Modell das FFM sowohl bei der Vorhersage von Workplace Delinquency als auch von Integritätstestwerten übertrifft. Diesen Vorteil führen die Autoren beinahe vollständig auf die Hinzunahme des Faktors Honesty-Humility zurück, der über die FFM-Variablen hinaus im Durchschnitt rund 14 Prozent der Kriteriumsvarianz inkrementell aufklärt (Lee et al., 2005). Spätere metaanalytische Befunde (Pletzer et al., 2019) bestätigen dies auf einer breiteren Datenbasis. Die Ergebnisse der Autoren zur Vorhersage von kontraproduktivem Arbeitsverhalten (Counterproductive Work Behavior, CWB) zeigen, in welchem unterschiedlichen Ausmaß die sechs HEXACO-Faktoren kriteriumsvalide sind. Honesty-Humility weist den mit Abstand stärksten Zusammenhang auf ($\rho = -.48$): Personen, die hohe Ausprägungen von Aufrichtigkeit und Fairness sowie geringe Manipulationstendenz besitzen, zeigen deutlich weniger kontraproduktives Arbeitsverhalten. Da dieser Faktor

im FFM nicht enthalten ist, geht die mit ihm verbundene prädiktive Information dort verloren, was einen zentralen Mehrwert des HEXACO-Modells für die Vorhersage des CWB begründet (Pletzer et al., 2019). Den zweitstärksten Prädiktor stellt Conscientiousness dar (ρ = –.40), wobei gewissenhafte und sorgfältige Personen seltener gegen Normen der Organisation zu verstoßen scheinen. Die verbleibenden vier Faktoren weisen hingegen schwächere bis kaum messbare Zusammenhänge mit CWB auf (für die genauen Koeffizienten s. Tabelle 1). Der vergleichsweise starke Zusammenhang mit kontraproduktivem Arbeitsverhalten zeigt, dass die prädiktive Bedeutung von Honesty-Humility kriteriumsspezifisch ist (Pletzer et al., 2021). Dieser Faktor erfasst vor allem die Tendenz einer Person, andere nicht auszunutzen (Ashton & Lee, 2007), und ist somit insbesondere für kontraproduktives Verhalten einschlägig, während er für organisationales Bürgerverhalten auf der Faktorenebene eine kleinere Rolle spielt.

Tabelle 1

Kriteriumsvalidität der sechs HEXACO-Faktoren für zentrale Berufskriterien

HEXACO-Faktor	CWB/Workplace Deviance[a]	OCB[b]
Honesty-Humility	–.48	.21
Emotionality	–.14	.00
Extraversion	–.01	.35
Agreeableness	–.19	.22
Conscientiousness	–.40	.32
Openness to Experience	–.04	.20

Anmerkung. Angegeben sind metaanalytische, für Unreliabilität in Prädiktor und Kriterium korrigierte Korrelationen (ρ). Positive Werte für OCB zeigen Zusammenhänge mit mehr organisationalem Bürgerverhalten, negative Werte für CWB Zusammenhänge mit weniger kontraproduktivem Arbeitsverhalten. Die beiden Spalten basieren auf unabhängigen Metaanalysen mit unterschiedlichen Stichproben und sind daher nur eingeschränkt vergleichbar. [a] CWB-Werte aus Pletzer et al. (2019); [b] OCB-Werte aus Pletzer et al. (2021).

Ein anderes Bild zeigt sich bei organisationalem Bürgerverhalten (Organizational Citizenship Behavior, OCB), worunter freiwilliges, nicht formal belohntes Verhalten verstanden wird, das insgesamt zum reibungslosen Ablauf einer Organisation beiträgt (Organ, 1988). Hier zeigt die Metaanalyse von Pletzer et al. (2021), dass nicht Honesty-Humility (ρ = .21), sondern Extraversion (ρ = .35) und Conscientiousness (ρ = .32) die stärksten Prädiktoren darstellen. Bemerkenswert ist, dass der Faktor Honesty-Humility, der bei CWB der zentrale Prädiktor ist, auf Faktorebene nur eine untergeordnete Rolle für OCB spielt. Lee et al. (2019) kommen ergänzend zu dem Schluss, dass dieser Faktor über die

FFM-Faktoren, allgemeine kognitive Fähigkeit und Integritätstests hinaus keine inkrementelle Validität zur Vorhersage von OCB besitzt. Der vergleichsweise schwache Zusammenhang auf Faktorebene bedeutet jedoch nicht, dass alle zugehörigen Facetten von Honesty-Humility gleichermaßen schwach mit OCB zusammenhängen. Bei Pletzer et al. (2021) zeigt sich auf Facettenebene, dass Fairness mit $\rho = .27$ stärker mit OCB korreliert als der Gesamtfaktor, während die übrigen Facetten schwächer ausfallen. Dieses Muster wird von Pletzer et al. (2021) als Masking-Effekt beschrieben, bei dem der Gesamtfaktor unterschiedlich starke Zusammenhänge einzelner Facetten mit dem Kriterium verdeckt, wobei manche Facetten stärker und manche schwächer als der Gesamtfaktor korrelieren. Ähnlich verhält es sich mit der Facette Diligence ($\rho = .43$) von Conscientiousness, die damit den stärksten Einzelprädiktor für OCB darstellt (Pletzer et al., 2021). Eine ausschließliche Betrachtung auf Ebene der Faktoren kann also möglicherweise bedeutsame Unterschiede auf Facettenebene verdecken. Die vollständigen Facettenkorrelationen sind der Originaltabelle bei Pletzer et al. (2021, Tabelle 2) zu entnehmen. Trotzdem lässt sich aus den Ergebnissen auf Faktorebene nicht direkt schlussfolgern, dass das HEXACO-Modell OCB schlechter vorhersagt als das FFM, da die konzeptuell entsprechenden Faktoren weitgehend vergleichbare Validitäten wie ihre entsprechenden Big-Five-Faktoren erzielen (Pletzer et al., 2021). Für Task Performance, also das Erfüllen der vereinbarten Kernarbeitstätigkeiten (s. Abschnitt 2.1.1), berichten Lee et al. (2019) für Honesty-Humility einen für Unreliabilität korrigierten metaanalytischen Zusammenhang von $\rho = .15$. Der Zusammenhang fällt somit deutlich geringer aus als bei CWB und weist auf eine vergleichsweise geringe Bedeutung von Honesty-Humility für die Vorhersage der Bewältigung von Kernaufgaben hin. Es sollte jedoch berücksichtigt werden, dass der Befund bei Lee et al. (2019) lediglich auf sieben Stichproben basiert.

Im Übersichtsartikel von Pletzer und Abrahams (2025) findet sich wiederum eine Zusammenstellung aus bereits veröffentlichten Metaanalysen mit Werten für alle sechs HEXACO-Faktoren, wobei diese unkorrigiert und selbstberichtet sind (Tabelle 2 im Artikel). Dort erweist sich Conscientiousness ($\rho = .24$) als stärkster Prädiktor der Task Performance. Die Anwendung des HEXACO-Modells anstelle des geläufigen FFM lässt sich insbesondere durch seine höhere kriteriumsbezogene Validität begründen. Laut Pletzer und Abrahams (2025) klärt es über mehrere Leistungsindikatoren hinweg mehr Varianz auf als das FFM, beispielsweise für CWB (20.1 % vs. 14.9 %) oder Task Performance (6.7 % vs. 4.3 %). Ein dafür wesentlicher Grund ist der im FFM fehlende Faktor Honesty-

Humility, der ethische und moralische Persönlichkeitsfacetten erfasst, die sonst wahrscheinlich unerfasst blieben. Lee et al. (2019) bestätigten zudem metaanalytisch, dass der sechste Faktor über die FFM-Faktoren, allgemeine kognitive Fähigkeit und Integritätstests hinaus inkrementelle Validität für CWB besitzt. Honesty-Humility liefert damit für die Vorhersage kontraproduktiven Arbeitsverhaltens einen eigenständigen Beitrag über die etablierten Prädiktoren hinaus. Pletzer und Abrahams (2025) empfehlen aufgrund der Datenlage in ihrer Übersichtsarbeit ebenfalls die Verwendung des HEXACO-Modells, weil es eine größere kriteriumsbezogene Validität für beruflichen Erfolg aufweist als die Big Five. Dennoch fällt dieser Vorteil je nach betrachtetem Kriterium unterschiedlich aus und ist bei manchen Leistungsindikatoren nur gering (Pletzer & Abrahams, 2025).

Für die vorliegende Arbeit lässt sich festhalten, dass das HEXACO-Modell gegenüber dem FFM in zweierlei Hinsicht Vorteile bietet. Zum einen kann es über verschiedene Leistungsindikatoren hinweg mehr Varianz aufklären (Pletzer & Abrahams, 2025) und somit insgesamt als prädiktiv leistungsfähigere Basis für den Berufskontext betrachtet werden. Zum anderen leistet der Zusatzfaktor Honesty-Humility einen eigenen, im FFM nicht abgebildeten Beitrag, dessen prädiktive Bedeutung jedoch vom jeweils betrachteten Kriterium abhängt. Sein prädiktiver Wert zeigt sich insbesondere bei der Vorhersage kontraproduktiven Arbeitsverhaltens, während er für organisationales Bürgerverhalten und die Erfüllung von Kernaufgaben auf Faktorebene eine kleinere Rolle spielt.

Die Persönlichkeitsfaktoren und ihre jeweilige Vorhersagekraft wurden bisher überwiegend isoliert betrachtet. Zur Beantwortung der Frage nach der für einen konkreten Beruf optimalen Persönlichkeit reicht eine solche Einzelbetrachtung jedoch nicht aus. Es erfordert stattdessen ein Profil, das mehrere Persönlichkeitsdimensionen im gemeinsamen Zusammenwirken berücksichtigt. Hinzu kommt, dass die Vorhersagekraft eines konkreten Merkmals von den jeweiligen beruflichen Anforderungen abhängt. So ist Extraversion besonders in sozialen Berufen prädiktiv, während Openness to Experience vor allem in kreativen Kontexten relevant ist (Pletzer & Abrahams, 2025). Der nachfolgende Abschnitt erweitert deshalb die Betrachtung einzelner Prädiktoren um das Konzept eines berufsspezifischen Idealprofils.

2.2 Vom Prädiktor zum Profil: Person-Job-Fit und das Konzept des „ideal employee“

2.2.1 „Passung“ zwischen Person und Beruf

Die Beurteilung, inwiefern eine Person für eine Jobposition geeignet ist, von verschiedenen Faktoren abhängig zu machen, hat in der Arbeits- und Organisationspsychologie eine lange Tradition (z. B. Edwards, 1991; Holland, 1997). Ein dafür wichtiges Konzept ist das der Person-Umwelt-Passung (Person-Environment-Fit, P-E-Fit), das generell das Ausmaß beschreibt, in dem Personenmerkmale und solche der Arbeitsumwelt miteinander vereinbar sind (Kristof-Brown et al., 2005). Der P-E-Fit basiert dabei auf der interaktionistischen Tradition der Psychologie (Kristof-Brown et al., 2005) und geht auf die Auffassung zurück, dass die Varianz im Verhalten eines Menschen vor allem durch das Zusammenspiel aus Person und Umwelt bestimmt wird (Lewin, 1951, zitiert nach Edwards, 1991). Passung ist also nicht als isolierte Eigenschaft einer Person oder des jeweiligen Berufs zu verstehen, sondern als relationale Größe im Sinne des Zusammenwirkens beider Merkmalsbereiche (Kristof-Brown et al., 2005).

Der P-E-Fit kann als übergeordnetes und mehrdimensionales Konstrukt verstanden werden, das verschiedene Passungsebenen enthält (Sekiguchi, 2004). In ihrer Metaanalyse differenzieren Kristof-Brown et al. (2005) zwischen vier verschiedenen Domänen: die Passung einer Person mit der Organisation (Person-Organisation, P-O), mit der Arbeitsgruppe (Person-Group, P-G), mit der Führungskraft (Person-Supervisor, P-S) und mit ihrem Beruf (Person-Job, P-J). Als fünfte Ebene wird laut den Autoren häufig auch von der Person-Berufsfeld-Passung (Person-Vocation-Fit, P-V) gesprochen. Diese Einordnung verdeutlicht, dass das Konzept der „Passung zum Beruf“ nur ein Teil eines umfangreicheren Passungsbegriffs ist. Dennoch ist für diese Arbeit im Folgenden die Ebene des Person-Job-Fit von zentraler Bedeutung. Der Person-Job-Fit lässt sich im Konkreten als eine Übereinstimmung zwischen den persönlichen Merkmalen und den konkreten Stellenanforderungen bzw. Tätigkeiten verstehen (Edwards, 1991). Grundsätzlich können zwei Mechanismen bei der Passung unterschieden werden, die supplementäre und die komplementäre Passung (Muchinsky & Monahan, 1987). Während die supplementäre Passung auf der Ähnlichkeit einer Person mit ihrer Umwelt beruht, entsteht die komplementäre Passung dann, wenn etwas Fehlendes auf einer Seite durch die andere ergänzt wird (Kristof-Brown & Guay, 2011). Der Person-Job-Fit beruht insbesondere auf letzterer, innerhalb

derer ebenfalls je nach Betrachtungsrichtung zwei Unterformen unterschieden werden (Kristof-Brown & Guay, 2011). Der Demand-Abilities-Fit liegt vor, wenn das Wissen und die Fertigkeiten einer Person dem entsprechen, was der Beruf verlangt, und die Person dadurch die Anforderungen ihrer Umwelt erfüllt (Kristof-Brown et al., 2005). Der Needs-Supplies-Fit entsteht hingegen, wenn die Bedürfnisse und Wünsche einer Person durch den von ihr ausgeübten Beruf erfüllt werden (Kristof-Brown et al., 2005). Unabhängig von der genauen Betrachtungsrichtung zeigt sich die praktische Relevanz des Person-Job-Fit beispielsweise in den Ergebnissen der Metaanalyse von Kristof-Brown et al. (2005), die einen Zusammenhang zwischen einem hohen Person-Job-Fit und höherer Arbeitszufriedenheit, stärkerer organisationaler Verbundenheit und geringerer Kündigungsabsicht berichten. Damit diese Passung überhaupt bestimmbar ist, muss eine Vergleichbarkeit von Personen- und Anforderungsmerkmalen auf denselben Dimensionen gegeben sein (Edwards, 2008). Zwar wird diese Forderung mitunter grundlegend in Frage gestellt (Schneider, 2001). Für diese Arbeit ist die Kommensurabilität aber gerade grundlegend, weil erst der Abgleich auf einer gemeinsamen Dimension einen sinnvollen Vergleich zwischen einer Person und einem berufsspezifischen Idealprofil ermöglicht. Im Rahmen des Demand-Abilities-Fit wird traditionell überprüft, inwieweit Wissen, Fertigkeiten, Fähigkeiten und weitere Merkmale (KSAOs) einer Person den beruflichen Anforderungen entsprechen (Kristof-Brown & Guay, 2011). In der vorliegenden Arbeit werden auf der Personenseite jedoch persönlichkeitsnahe Merkmale anstelle von Fähigkeitsmerkmalen betrachtet.

2.2.2 Das Idealprofil: konzeptuelle Klärung und Operationalisierung

Die bereits in der Einleitung eingeführte Vorstellung des Konzepts eines „ideal employee“ bzw. Persönlichkeitsideals erscheint als Alltagsbegriff intuitiv plausibel. Für eine weiterführende empirische Forschung, beispielsweise zur Untersuchung des Verfälschungserfolgs, ist der Begriff ohne eine genauere Konzeptualisierung jedoch zu unscharf. Als Ziel gilt es also, den eher vagen Begriff des „ideal employee“ in ein messbares Konstrukt zu überführen: ein berufsspezifisches Persönlichkeitsidealprofil, das als Zusammensetzung der Idealausprägungen (Idealscores) auf den betrachteten Persönlichkeitsdimensionen bzw. Items verstanden wird. Beschrieben werden soll mit diesem Profil nicht etwa eine allgemein erwünschte Persönlichkeit eines Mitarbeiters, sondern eine für das jeweilige Berufsbild anforderungsoptimale Ausprägung. Da ein Idealprofil nicht direkt beobachtbar ist, muss es aus den Anforderungen eines jeweiligen Berufs erschlossen werden. Benötigt

wird dafür eine Informationsquelle, die berufliche Anforderungen standardisiert, diese für verschiedene Berufe vergleichbar macht und sich auf Persönlichkeitsmerkmale beziehen lässt. Einen solchen Ansatzpunkt kann die Datenbank des Occupational Information Network (O*NET) liefern. Das O*NET ist eine vom U.S.-Arbeitsministerium kostenlos zur Verfügung gestellte Plattform, die umfassende Informationen zu über 900 Berufen der US-amerikanischen Wirtschaft bereitstellt und in einem multimethodischen und fortlaufenden Erhebungsprozess aktualisiert wird (U.S. Department of Labor, Employment & Training Administration [USDOL/ETA], 2026). Dort finden sich Beschreibungen der für jeden Beruf benötigten Eigenschaften und die typischen Anforderungen der jeweiligen Berufsprofile. Die Sammlung der berufsbezogenen Daten entstand bisher vor allem aus drei Quellen: Stelleninhaber (Incumbents), Berufsexperten (Occupational Experts) und Berufsanalysten (Occupational Analysts), wobei Letztere die Informationen für Fähigkeiten (Abilities) und Kompetenzen (Skills) auf Basis normierten Stimulusmaterials bereitstellen (Tsacoumis & Willison, 2010). Stelleninhaber liefern die Bewertungen für einen Teil der Deskriptoren im O*NET-Modell, darunter berufliche Aufgaben (Tasks) und die für diese Arbeit zentralen Work Styles (National Research Council, 2010). Ihr entscheidender Vorteil wird als in der Tätigkeitserfahrung liegend beschrieben, da sie aufgrund der Ausübung des Berufs einen direkten Einblick in die relevanten Bereiche haben und diese gut beurteilen können (Tsacoumis & Willison, 2010). Ergänzend werden Berufsexperten für schwieriger zugängliche Berufe herangezogen, die selbst bereits in dem Beruf gearbeitet haben müssen, Erfahrung als Vorgesetzte oder Ähnliches haben und aktuelle Berufsnähe nachweisen (National Research Council, 2010). Die Datenherkunft der Work Styles variiert folglich zwischen den verschiedenen Berufen. Im O*NET wird die jeweilige berufliche Quelle in den Metadaten der Datenbank ausgewiesen (USDOL/ETA, 2026).

Für die Operationalisierung des Konstrukts „ideal employee“ sind aus dem O*NET-Content-Model vor allem die Work Styles relevant, die dort als „personal characteristics that are work- and job-related“ (Borman et al., 1999, S. 213) beschrieben werden. Damit erfassen die Work Styles arbeitsrelevante individuelle Unterschiede der Persönlichkeit außerhalb des klinischen Bereichs (Putka et al., 2024). Für die vorliegende Arbeit sind die 16 spezifischen Work Styles der damaligen Taxonomie entscheidend. Anders als für die übergeordneten Dimensionen stellt das O*NET für diese berufsspezifische Wichtigkeitswerte bereit (Putka et al., 2024). Für die Erstellung eines Idealprofils ist besonders

relevant, dass die Work Styles berufsspezifisch hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Arbeitsleistung bewertet werden. Die Bewertung erfolgt auf einer fünfstufigen Skala von 1 (Not Important) bis 5 (Extremely Important) (Putka et al., 2024). Somit können diese Wichtigkeitswerte zur Beschreibung eines berufsspezifischen Anforderungsprofils genutzt werden, da sie eine Aussage dazu machen, welche arbeitsbezogenen Eigenschaften für den jeweiligen Beruf von besonderer Relevanz sind. Die bisher zugrundeliegende Struktur der Work Styles basiert auf Borman et al. (1999), die literaturbasiert von ursprünglich 17 Work Styles sprachen, woran auch die von Hubbard et al. (2000) vorgenommenen Änderungen, beispielsweise die Streichung einer einzelnen Dimension, im Wesentlichen nicht viel veränderten. Da sich die Datenbank des O*NET in fortlaufenden Veröffentlichungen weiterentwickelt und dabei auch die Work-Style-Taxonomie sowie das zugrundeliegende Erhebungsverfahren verändert wurden, ist die Wahl der konkreten Datenbankversion begründungsbedürftig.

Die Datenerhebung für diese Arbeit erfolgte im September und Oktober 2025. Für die berufsspezifischen O*NET-Bewertungen wurde deshalb auf die Datenbankversion 30.0 (August 2025) zurückgegriffen, die zu diesem Zeitpunkt die aktuellste verfügbare Version darstellte (National Center for O*NET Development, o. D.-a). Bei dieser handelt es sich auch gleichzeitig um die letzte Version, die auf der ursprünglichen Taxonomie mit 16 Work Styles basiert, die der hier verwendete WSQ erfasst. Dort finden sich für alle in dieser Arbeit betrachteten Berufe außerdem noch stelleninhaberbasierte Wichtigkeitsbewertungen. Erst ab der nachfolgenden Version 30.1 (Dezember 2025), und damit nach Abschluss der Erhebungen, fand in der O*NET-Datenbank eine Veränderung der Work-Style-Taxonomie auf 21 Work Styles sowie eine Umstellung der Bewertungen auf ein nun hybrides Verfahren aus Künstlicher Intelligenz-gestützter Schätzung und Urteile von Berufsexperten statt (Putka et al., 2025). Diese Bewertungen können weder itemweise passend auf die 16 WSQ-Dimensionen abgebildet werden, noch beruhen sie auf demselben Erhebungsprinzip. Die hier replizierte Ableitung optimaler Profile (Geiger et al., 2018) stützt sich wie die vorliegende Arbeit auf urteilsbasierte Bewertungen von Personen mit einschlägiger Berufserfahrung, anstelle von Künstlicher Intelligenz-gestützten Schätzungen. Um die in Abschnitt 2.2.1 beschriebene Vergleichbarkeit zu erfüllen, müssen Anforderungs- und Personenmerkmale zusammen auf einer gemeinsamen Dimension vergleichbar gemacht werden. Work Styles entsprechen für sich allein allerdings noch keinem Persönlichkeitsprofil im Sinne eines etablierten Modells, sondern dafür bedarf es

weitere Verknüpfungsschritte. Für das FFM existiert eine solche Zuordnung bereits. Sackett und Walmsley (2014) ordneten O*NET-Attribute, darunter die 16 Work Styles, unter Verwendung der Taxonomie von Hough und Ones (2001) den fünf Faktoren zu, wobei manche Work Styles mehreren Faktoren zugeordnet wurden (s. a. Putka et al., 2024). In deren Arbeit ging es jedoch noch nicht um die Ableitung optimaler Berufsprofile. Als die relevante Beispielarbeit soll auf die Studie von Geiger et al. (2018) verwiesen werden, die im Rahmen ihres Forschungsdesigns eine Verknüpfung der Work Styles (in Form des Fragebogens WSQ) mit dem FFM (in Form des Fragebogens NEO-PI-R) vorgenommen und die nächsten Schritte für die Ableitung optimaler berufsspezifischer Profile ebenfalls weiter ausgeführt haben. Für die Ableitung dieser Profile regressierten Geiger et al. (2018) die Items des NEO-PI-R auf die entsprechenden Items des WSQ. Für die Bestimmung der optimalen Profilwerte für ein Berufsbild setzten sie anschließend die berufsspezifischen O*NET-Wichtigkeitsbewertungen des entsprechenden WSQ-Items in die Gleichung ein und erhielten so für jedes NEO-PI-R-Item einen berufsspezifischen Idealscore.

Eine mit Geiger et al. (2018) vergleichbare empirische Verknüpfung von WSQ- und HEXACO-Items mit dem Ziel, O*NET-Bewertungen in berufsspezifische HEXACO-Idealprofile zu überführen, liegt nach aktuellem Kenntnisstand bislang nicht vor. Diese Lücke ist für den Anwendungskontext der Arbeit vor allem insofern interessant, als der zusätzliche Faktor Honesty-Humility ein relevanter Prädiktor für bestimmte Arbeitsmerkmale sein kann (s. Abschnitt 2.1.3). Für ihn bietet die FFM-basierte Zuordnung folglich keine vollständige Entsprechung. Für die Analyse in dieser Arbeit ergibt sich daraus, dass die stelleninhaberbasierten O*NET-Work-Style-Bewertungen erst in HEXACO-Persönlichkeitsprofile übersetzt werden müssen, um später beispielsweise als Maßstab für den Grad der Verfälschungsfähigkeit herangezogen werden zu können.

2.3 Die fünf Berufsbilder im Fokus

2.3.1 Auswahlbegründung der Berufe

Für diese Arbeit wurden fünf Berufsbilder betrachtet. Die Auswahl erfolgte nicht zufällig, sondern anhand einer systematischen Logik, die auf der Theorie beruflicher Interessen (RIASEC) von John L. Holland aufbaut. Holland (1959, 1997) nimmt an, dass die beruflichen Interessen einer Person auch ihre Persönlichkeit ausdrücken und hohe Entsprechungen von Arbeitsumfeld und Persönlichkeitstyp mit positiven Auswirkungen auf

berufsrelevante Aspekte in Zusammenhang stehen. Für diese Kongruenzhypothese finden sich beispielsweise im Hinblick auf Berufszufriedenheit teils kleine bis moderate Zusammenhänge (Spokane et al., 2000). Neuere Metaanalysen liefern auch Evidenz für Zusammenhänge zwischen Interessenskongruenz und beruflicher Leistung (Nye et al., 2012, 2017). Hollands (1997) Modell unterscheidet insgesamt sechs Interessenstypen: Realistic (praktisch-technische Orientierung), Investigative (intellektuell-forschende Orientierung), Artistic (künstlerisch-sprachliche Orientierung), Social (soziale Orientierung), Enterprising (unternehmerische Orientierung) und Conventional (verwaltende Orientierung). Diese sind in seinem Modell als Hexagon angeordnet. Die Anfangsbuchstaben ergeben gemeinsam das geläufige Akronym RIASEC. Die Nähe eines Berufs zu einem oder mehreren RIASEC-Typen wird als Buchstabencode auf Basis der Rangordnung der Interessenswerte dargestellt (Holland, 1997). Im hexagonalen RIASEC-Modell entspricht die räumliche Distanz zwischen den sechs Dimensionen dem Grad ihrer Ähnlichkeit. Somit weisen sich ähnelnde Domänen wie Realistic und Investigative eine größere Nähe zueinander auf, während unähnlichere Domänen wie Realistic und Social gegenüberliegend angeordnet sind und oft negativ korrelieren (Leon et al., 2025). Die Struktur dieser Anordnung ist für US-amerikanische Stichproben metaanalytisch gut belegt, während der Modellfit für andere Länder geringer ausfällt, was die Autoren teils jedoch auf die kulturelle Heterogenität und geringere Methodenqualität der nicht US-amerikanischen Daten zurückführen (Tracey & Rounds, 1993).

Für diese Arbeit ist das Modell von Holland (1997) aus zwei Gründen als Auswahlmodell passend. Zum einen kann sein Interessensmodell zu den am breitesten erforschten und angewendeten Modellen der Berufspsychologie gezählt werden (Leon et al., 2025; Nauta, 2010) und es bildet außerdem die Grundlage der Interessensklassifikation im O*NET, das die Anforderungsdaten für die Analyse in dieser Arbeit liefert. Zum anderen ermöglicht das Hexagon, die vorliegende Berufsauswahl so zu treffen, dass durch die Entscheidung für möglichst weit auseinanderliegende dominante Interessenstypen die Distanz gezielt maximiert wird. Die Theorie von Holland kann als Teil des übergeordneten Person-Environment-Fit-Ansatzes beschrieben werden, nach dem die Passung zwischen Person und beruflichem Umfeld mit günstigen beruflichen Ergebnissen einhergeht (Kristof-Brown et al., 2005). Der Zusammenhang zwischen Interessenskongruenz und Arbeitsleistung (r = .36) ist dabei stärker als der von Interessensausprägungen für sich allein (r = .20; Nye et al., 2017). Da sich deutlich unterschiedliche Interessensumwelten in genauso

verschiedenen beruflichen Anforderungsprofilen niederschlagen können und berufliche Interessen und Persönlichkeitsmerkmale zudem teils systematisch zusammenhängen (De Fruyt & Mervielde, 1997), wird erwartet, dass sich diese Umwelten über die O*NET-Work Styles auch in distinkten HEXACO-Idealprofilen abbilden lassen. Vor diesem Hintergrund wurde für jeden Beruf auf die im O*NET hinterlegten RIASEC-Ausprägungen zurückgegriffen, aus deren Rangordnung sich der dominante und die sekundären Interessenstypen ergeben. Die ausgewählten Berufe decken fünf der sechs RIASEC-Typen als dominanten Typ ab (s. Tabelle 2).

Tabelle 2

*Dominante RIASEC-Interessenstypen und -Codes der fünf Berufe nach O*NET*

Beruf	O*NET-SOC-Code	RIASEC-Code	Dominanter Interessenstyp
Registered Nurses	29-1141.00	SCI	Social
Real Estate Brokers	41-9021.00	EC	Enterprising
Air Traffic Controllers	53-2021.00	CRE	Conventional
Software Developers	15-1252.00	ICR	Investigative
Fine Artists	27-1013.00	AR	Artistic

Anmerkung. Angaben zu RIASEC-Interessensprofilen und SOC-Codes basierend auf O*NET (National Center for O*NET Development, o. D.-b). SOC = Standard Occupational Classification.

Die einzige Domäne (Realistic), die nicht als dominanter Typ vertreten ist, wird jedoch über die sekundären Interessenstypen mehrerer Berufe erfasst. Sie tritt bei Air Traffic Controllers, Software Developers und Fine Artists als sekundärer Typ auf, erkennbar am jeweiligen R im RIASEC-Code der Tabelle. Durch die Auswahl der fünf Berufe soll sichergestellt werden, dass diese über die Struktur des RIASEC-Modells hinweg möglichst breit streuen. Neben der möglichst großen RIASEC-Distanz wurde als zweites Kriterium auf ausreichend breite Bewertungsgrundlagen der Work-Style-Angaben durch die Stelleninhaber geachtet. Die berufsspezifischen Tätigkeitsmerkmale, die den zuvor dargestellten Interessenstypen zugrunde liegen, werden im nachfolgenden Abschnitt aufgegriffen und dort als Grundlage für die Ableitung der erwarteten HEXACO-Idealprofile herangezogen. Der Schwellenwert für die Bewertungsanzahl sowie eine begründete Ausnahme werden im Methodenteil (s. Abschnitt 3.4) noch einmal kurz dargestellt.

2.3.2 Vorhergesagte HEXACO-Idealprofile der Berufe

Die nachfolgend präsentierten Work-Style-Werte stammen aus der Datenbank des O*NET und geben Auskunft über die Bedeutung, die die einzelnen Work Styles für die

entsprechende Berufsausübung haben (National Center for O*NET Development, o. D.-a). Diese Werte sind nicht als deskriptive Beschreibung der realen Persönlichkeit von Stelleninhabern zu verstehen, sondern als anforderungsbezogene Einschätzung dazu, wie relevant die Tendenz eines bestimmten arbeitsbezogenen Verhaltens für die erfolgreiche Berufsausübung ist (National Center for O*NET Development, 2025). Wie Tabelle 3 zeigt, unterscheiden sich die Profile der fünf ausgewählten Berufe unterschiedlich stark voneinander. Die in Abschnitt 2.3.1 auf Interessensebene möglichst maximierte Distanz findet sich so auf der Anforderungsebene wieder, womit die über das RIASEC-Modell begründete Auswahl auch anforderungsseitig legitimiert wird.

Tabelle 3

Bedeutsamkeit der 16 Work Styles für die fünf ausgewählten Berufe

Work Style	Registered Nurses	Real Estate Brokers	Air Traffic Controllers	Software Developers	Fine Artists
Achievement/Effort	3.99	4.45	4.28	3.66	3.83
Persistence	4.01	4.52	4.34	4.21	4.11
Initiative	4.34	4.59	4.11	4.15	4.48
Leadership	4.12	4.17	3.74	3.05	3.09
Cooperation	4.55	4.18	4.14	4.32	3.95
Concern for Others	4.49	4.35	3.63	3.83	3.87
Social Orientation	4.01	3.73	3.17	2.92	2.96
Self-Control	4.14	4.43	4.27	3.60	4.12
Stress Tolerance	4.49	4.56	4.65	3.78	4.18
Adaptability/Flexibility	4.37	3.98	4.39	3.79	4.16
Dependability	4.63	4.37	4.45	4.05	4.74
Attention to Detail	4.55	4.50	4.64	4.44	4.81
Integrity	4.46	4.74	4.11	3.91	4.52
Independence	4.11	4.41	3.75	3.77	3.99
Innovation	3.48	3.90	3.41	3.82	4.00
Analytical Thinking	3.98	3.69	4.29	4.61	3.61

Anmerkung. Darstellung auf Basis von Daten aus O*NET 30.0 (National Center for O*NET Development, 2025). Die Werte entsprechen den O*NET *Data Values* zur Bedeutsamkeit (*Importance*) der einzelnen Work Styles für den jeweiligen Beruf. Die Skala reicht von 1 (*Not Important*) bis 5 (*Extremely Important*). Fine Artists umfasst Painters, Sculptors und Illustrators.

Die im Folgenden abgeleitete Hypothesen für die HEXACO-Idealprofile basieren auf zwei komplementären Informationsquellen: den berufsspezifischen Work-Style-Anforderungen des O*NET, deren Zuordnung zu den Persönlichkeitsdimensionen auf Sackett und Walmsley (2014) basiert, sowie empirisch berichteten Zusammenhängen zwischen den RIASEC-Berufsinteressen und Persönlichkeitsdimensionen (Larson et al., 2002; McKay & Tokar, 2012). Hierbei muss berücksichtigt werden, dass letztere Zusammenhänge

individuelle Berufsinteressen und Persönlichkeit abbilden und somit nicht unmittelbar als berufsspezifische Anforderung an die Persönlichkeit zu interpretieren sind. So analysierten McKay und Tokar (2012) die Zusammenhänge zwischen den RIASEC-Interessen und HEXACO-Dimensionen bei einer Stichprobe von 437 Studenten, während Larson et al. (2002) die Zusammenhänge metaanalytisch auf Big-Five-Ebene untersuchten. Beide Befundquellen werden deshalb als Ergänzung zu den O*NET-Daten herangezogen, die direkt berufsspezifische Anforderungen abbilden.

Registered Nurses (29-1141.00)

Registrierte Pflegefachkräfte erfassen Faktoren wie den Gesundheitszustand oder den Versorgungsbedarf ihrer Patienten und planen bzw. leisten die Pflege von kranken, verletzten oder behinderten Menschen. Sie überwachen den Verlauf und beraten teils auch zu Präventionsthemen. Diese Jobtätigkeit setzt eine staatliche Zulassung voraus (National Center for O*NET Development, o. D.-b).

Der dominante Interessenstyp nach dem RIASEC-Modell ist Social (SCI). Dazu passend ist das Anforderungsprofil von sozialen und gewissenhaftigkeitsbezogenen Work Styles geprägt: Cooperation (4.55) und Concern for Others (4.49) laden auf Agreeableness, Social Orientation (4.01) zusätzlich auf Extraversion (Sackett & Walmsley, 2014). Außerdem finden sich hohe Werte auch für Dependability (4.63) und Attention to Detail (4.55), die beide Conscientiousness zugeordnet sind. Für das Idealprofil werden daraus folgend überdurchschnittliche Ausprägungen auf Agreeableness, Extraversion und Conscientiousness vorhergesagt. Konsistent zu diesen Hypothesen berichten McKay und Tokar (2012) für Social-Interessen geschlechtsübergreifend positive Zusammenhänge mit Agreeableness und Extraversion. Diese Befunde werden metaanalytisch von Larson et al. (2002) zumindest auf Big-Five-Ebene gestützt, die für Social-Interessen positive Zusammenhänge mit Extraversion (r = .31), Agreeableness (r = .19) und Conscientiousness (r = .13) nachweisen.

Real Estate Brokers (41-9021.00)

Immobilienmakler führen ein eigenes Büro oder sind in einem Immobilienunternehmen angestellt und überwachen dort die Immobiliengeschäfte. Außerdem verkaufen oder vermieten sie Objekte und vermitteln Kunden Finanzierungsmöglichkeiten (National Center for O*NET Development, o. D.-b).

Der dominante Interessenstyp dieses Berufs ist Enterprising (EC). Das Anforderungsprofil lässt hohe Werte für Initiative (4.59), Persistence (4.52) und Achievement/Effort (4.45), jeweils die höchsten im Berufsvergleich , erkennen, die dem Cluster Achievement Orientation und somit der Conscientiousness zugeordnet sind (Sackett & Walmsley, 2014). Daraus wird für das Idealprofil eine überdurchschnittliche Conscientiousness vorhergesagt. Zudem ist ein Zusammenhang mit Extraversion als stärkster metaanalytischer Befund gut belegt (r = .41; Larson et al., 2002), weshalb zusätzlich eine überdurchschnittliche Extraversion vorhergesagt wird. Auch der positive Zusammenhang von Enterprising-Interessen und Conscientiousness (r = .22; Larson et al., 2002) stützt die anforderungsseitige Vorhersage. Gleichzeitig weist Integrity mit 4.74 den höchsten Wert der fünf Berufe auf. Sackett und Walmsley (2014) ordnen Integrity im O*NET-Mapping den Big-Five-Dimensionen Agreeableness, Conscientiousness und Emotional Stability zu. Da Aufrichtigkeit und ethisch vorbildliches Verhalten als zentrale Bestandteile dieses Work Styles im HEXACO-Modell jedoch vor allem durch Honesty-Humility erfasst werden, liegt anforderungsseitig eine überdurchschnittliche Honesty-Humility nahe. Auf der Interessensebene berichten McKay und Tokar (2012) hingegen einen geschlechtsübergreifend negativen Zusammenhang zwischen Enterprising-Interessen und Honesty-Humility (r = –.21). Diese Abweichung zwischen anforderungs- und interessensseitiger Erwartung wird in der Diskussion (Abschnitt 5.2) aufgegriffen.

Air Traffic Controllers (53-2021.00)

Fluglotsen verantworten die Steuerung des Verkehrs am Flughafen und dessen Umgebung sowie die Übergänge zwischen Höhensektoren und Kontrollzentren nach standardisierten Verfahren. Zu ihren Aufgaben gehören auch die Freigabeerteilungen für Flüge und das Sorgen für einen sicheren und reibungslosen Ablauf (National Center for O*NET Development, o. D.-b).

Der dominante Interessenstyp dieses Berufs ist Conventional (CRE). Das Anforderungsprofil wird von Stress Tolerance (4.65) und Attention to Detail (4.64) dominiert, die den höchsten bzw. zweithöchsten Wert dieses Berufsprofils aufweisen. Social Orientation (3.17) und Concern for Others (3.63) sind hingegen vergleichsweise gering ausgeprägt. Attention to Detail wird der Conscientiousness zugeordnet, während Stress Tolerance zu Emotional Stability gehört (Sackett & Walmsley, 2014). Auf dieser Grundlage werden für das Idealprofil eine deutlich überdurchschnittliche Conscientiousness und eine

unterdurchschnittliche Emotionality vorhergesagt, wobei die hohe Anforderung an Emotional Stability aufgrund der inhaltlichen Überschneidungen beider Konstrukte als ein Hinweis auf eine unterdurchschnittliche HEXACO-Emotionality interpretiert wird. Die geringe Social Orientation spricht zudem gegen eine überdurchschnittliche Extraversion. McKay und Tokar (2012) konnten für Conventional keinen ihrer hypothetisierten HEXACO-Zusammenhänge geschlechtsübergreifend bestätigen. In der Metaanalyse von Larson et al. (2002) wird darüber hinaus ein unerwarteter, aber solider Zusammenhang von Conventional-Interessen und Conscientiousness (r = .25) berichtet, der die anforderungsseitige Conscientiousness-Vorhersage interessensseitig unterstützt. Für die Vorhersage einer unterdurchschnittlichen Emotionality liefert der Interessenspfad keine belastbare Grundlage, da der metaanalytische Zusammenhang mit Neurotizismus bei Larson et al. (2002) schwach ausfällt (r = –.10) und Neurotizismus zudem nicht mit der HEXACO-Dimension Emotionality gleichzusetzen ist. Die Vorhersage beruht hier also auf der Anforderungsebene.

Software Developers (15-1252.00)

Softwareentwickler analysieren Nutzeranforderungen und designen darauf aufbauend Software, indem sie Methoden der Informatik, des Ingenieurwesens und der mathematischen Analyse nutzen. Sie pflegen und erweitern bereits bestehende Programme, interagieren mit anderen Spezialisten und betreuen zugehörige Datenbanken (National Center for O*NET Development, o. D.-b).

Der für diesen Beruf dominante Interessenstyp ist Investigative (ICR). Der höchste Wert des Anforderungsprofils und zugleich der höchste im Berufsvergleich ist Analytical Thinking (4.61), das im O*NET-Mapping zu Openness gehört (Sackett & Walmsley, 2014). Die anforderungsseitige Vorhersage einer überdurchschnittlichen Openness to Experience wird auch durch die Interessensseite gestützt. Sowohl McKay und Tokar (2012; r = .43–.48) als auch Larson et al. (2002; r = .28) beschreiben einen positiven Zusammenhang zwischen Investigative-Interessen und Openness. Social Orientation (2.92) und Leadership (3.05) weisen hingegen die geringsten Werte des Datensatzes auf. Da diese beiden unter anderem auf Extraversion laden (Sackett & Walmsley, 2014), wird für das Idealprofil eine unterdurchschnittliche Extraversion vorhergesagt. Diese Vorhersage deckt sich auch mit dem von McKay und Tokar (2012) bei Männern gefundenen inversen Zusammenhang zwischen Investigative-Interessen und Extraversion (r = –.19), wobei dieser

metaanalytisch allerdings vernachlässigbar ausfällt ($r \approx .03$; Larson et al., 2002). Die Vorhersage beruht also primär auf den niedrigen O*NET-Werten von Social Orientation und Leadership.

Fine Artists, Including Painters, Sculptors, and Illustrators (27-1013.00)

Bildende Künstler kreieren eigenständige Kunstwerke und nutzen dabei ein breites Spektrum von Materialien und Techniken (National Center for O*NET Development, o. D.-b).

Der dominante Interessenstyp dieses Berufs ist Artistic (AR). Für Artistic-Interessen ist ein Zusammenhang mit Openness to Experience metaanalytisch sehr gut belegt ($r = .48$; Larson et al., 2002) und stellt zugleich den stärksten Zusammenhang dieser Metaanalyse dar. Bei McKay und Tokar (2012) findet sich ein Zusammenhang in vergleichbarer Höhe ($r = .63–.65$). Für das Idealprofil wird deshalb eine überdurchschnittliche Openness to Experience vorhergesagt. Anforderungsseitig weisen Fine Artists mit Attention to Detail (4.81) und Dependability (4.74) die höchsten Werte aller fünf Berufe auf, die beide der Conscientiousness zugeordnet sind (Sackett & Walmsley, 2014), woraus eine überdurchschnittliche Conscientiousness abgeleitet wird. Diese Vorhersage steht im Spannungsverhältnis zur Interessensebene, auf der Artistic-Interessen sowohl theoretisch (McKay & Tokar, 2012) als auch metaanalytisch ($r = –.05$; Larson et al., 2002) eher mit unterdurchschnittlicher Conscientiousness verbunden werden. Für diese Vorhersage wird der anforderungsbasierten Herleitung Vorrang gegeben, da das abgeleitete Idealprofil vor allem auch die für die erfolgreiche Berufsleistung relevanten Persönlichkeitsmuster abbilden soll. Die entstehende Divergenz zwischen der Anforderungs- und Interessensebene wird bei der Interpretation der Ergebnisse in Abschnitt 5.2 noch einmal aufgegriffen.

2.4 Verfälschung als Anwendungskontext und Forschungslücke

2.4.1 Verfälschung: Begriff, Modelle, Prävention und Detektion

Begriffsbestimmung. Um das Phänomen der Verfälschung im Kontext der Personalauswahl angemessen betrachten zu können, bedarf es zunächst einer begrifflichen Klärung. Der Begriff wird in der eignungsdiagnostischen Literatur uneinheitlich verwendet (Röhner & Schütz, 2020) und überschneidet sich dort teils mit verwandten Konzepten wie beispielsweise sozialer Erwünschtheit (Paulhus, 1986). Nachfolgend wird der Verfälschungsbegriff deshalb zuerst definiert und differenziert betrachtet, bevor auf die

Voraussetzungen sowie die empirisch dokumentierte Verbreitung im Rahmen der Personalauswahl eingegangen wird.

Verfälschung stellt ein komplexes Antwortverhalten dar, das nicht einfach als homogenes Konstrukt beschrieben werden kann (Geiger et al., 2018; Röhner & Schütz, 2025). Es lässt sich eine Reihe von unterschiedlichen Facetten unterscheiden, die den Begriff des verfälschenden Antwortverhaltens noch weiter ausdifferenzieren. Verfälschung wird in der psychologischen Diagnostik als Teil des übergeordneten Phänomens der Antwortverzerrung verstanden (Röhner & Schütz, 2019). Für das Verfälschungsverhalten von Bewerbern im Kontext von Persönlichkeitsfragebögen liegen zahlreiche unterschiedliche Begriffsbestimmungen vor (Ziegler, 2011). Unter diesen Definitionen ist eine besonders häufig zitierte jene von Ziegler et al. (2012; zitiert nach Röhner & Schütz, 2020, S. 17):

> Verfälschung ist eine Antworttendenz, die darauf zielt, ein bestimmtes Bild der eigenen Person zu vermitteln, um so ein persönliches Ziel zu erreichen. Diese Tendenz ist durch Personen- und Situationsmerkmale beeinflusst und führt zu systematischen Veränderungen in den Ergebnissen des Messinstrumentes.

Die Definition von Ziegler et al. (2012) findet breite Anwendung. Röhner und Schütz (2025) verweisen auf sie als gängiges Beispiel, und auch in aktuellen Arbeiten wird sie verwendet (z. B. Röhner et al., 2024; Röhner & Holden, 2022). Dennoch zeigt sich der Verfälschungsbegriff als uneinheitlich definiert, was auch zu Unschärfen bezüglich der Bedeutung beteiligter Konzepte führt (Röhner & Schütz, 2019). Bei einem Vergleich der verschiedenen Ansätze wird deutlich, dass Verfälschung je nach Autor teils unterschiedlichen Überkonstrukten zugeordnet wird. Röhner und Schütz (2019) führen Antwortverzerrung als Oberkategorie an, die sowohl bewusste als auch unbewusste Änderungen des Antwortverhaltens umfasst, wobei unbewusste Verzerrungen beispielsweise durch geringe Motivation passieren. Verfälschung entspricht demnach dem bewussten Kategorieteil, während sozial erwünschtes Antwortverhalten davon abzugrenzen ist. Von dessen beiden Facetten (Paulhus, 1994, zitiert nach Röhner & Schütz, 2019) grenzen die beiden Autorinnen Verfälschung in zweifacher Weise ab: von selbsttäuschender Überhöhung, da Verfälschung im Gegensatz dazu auf andere gerichtet ist, und von Impression Management, da dieses im Gegensatz zu Verfälschung nicht zwingend eine bewusste Verzerrung erfordert, sondern auch die einfache Anpassung an soziale Normen bedeuten kann. Bei Tett und Simonet (2011) findet sich eine andere Anordnung. In Anlehnung an Paulhus

(1986) definieren sie sozial erwünschtes Antwortverhalten als den Oberbegriff für alle Selbstdarstellungen, ob bewusst oder unbeabsichtigt, die positiver als das tatsächliche Ausprägungsniveau ausfallen. Unter dieser Oberkategorie stehen Selbsttäuschung als die unbeabsichtigte und Impression Management als absichtlich unkorrekte Darstellungsvariante. Verfälschung wird dabei als eine Teilkategorie von Impression Management gesehen (Levashina & Campion, 2006). Die beispielhaft aufgeführten Ansätze unterscheiden sich zwar in der Frage, welchem Überkonstrukt Verfälschung zugeordnet wird, stimmen aber in den zwei konstitutiven Merkmalen Intentionalität und Fremdtäuschung überein. Der anfangs in der Einleitung verwendete Terminus der Eindruckssteuerung ist dabei im weiten, alltagssprachlichen Kontext zu verstehen und nicht mit Impression Management als eng gefasster Facette im Zweikomponentenmodell sozialer Erwünschtheit (Paulhus, 1986) gleichzusetzen.

Für die vorliegende Arbeit wird die Definition von Röhner und Schütz (2025) zugrunde gelegt, da sie die wichtigen Bestandteile systematisch integriert und gleichzeitig explizite Abgrenzungen vorgenommen haben. Röhner und Schütz (2025) stellen mehrere zentrale Merkmale heraus: Zum einen gehe Verfälschung stets mit einem gewissen Maß an Täuschung einher, da die betreffende Person in der jeweiligen Situation nicht ehrlich antwortet. Darüber hinaus handle es sich dabei nicht um eine Persönlichkeitseigenschaft, sondern um ein Verhalten, wobei sich Personen darin unterscheiden, wie stark sie situationsübergreifend zum Verfälschen neigen. Zudem entstehe sie aus einem Zusammenspiel aus Personenvariablen und Situationsvariablen. Ein weiteres Merkmal sei die Zielorientierung des Verhaltens, das beispielsweise darauf abziele, ein Stellenangebot zu erhalten. Die meisten Forscher beschreiben Verfälschung zudem als intentionalen und damit bewussten Prozess (s. a. Röhner & Ewers, 2016). Hinzu komme, dass es sich um ein soziales Phänomen handle, da Verfälschung darauf gerichtet sei, bei anderen Personen bestimmte Eindrücke zu erzeugen. Schließlich könne es auch zu falschen Eindrücken führen, wodurch Personen zum Beispiel fälschlicherweise als deutlich kompetenter wahrgenommen werden (Röhner & Schütz, 2025).

Verschiedene Ansätze konkretisieren Verfälschung außerdem im Hinblick auf das verfolgte Ziel und den Kontext, in dem sie auftritt (Röhner & Schütz, 2025). Ein Beispiel aus der Persönlichkeitsdiagnostik ist die Unterscheidung danach, ob sich eine Person bewusst positiver darstellt, als sie ist (faking good), oder sich gezielt negativer präsentiert, um einen ungünstigen Eindruck zu erzeugen (faking bad; Röhner & Schütz, 2025). Im

Kontext der Personalauswahl ist vor allem faking good relevant, da Bewerber ein persönliches Interesse an einer möglichst guten Selbstdarstellung haben. Aus diesem Grund fokussiert sich die vorliegende Arbeit auf faking good.

Modelle. Zum Verfälschungsverhalten existiert bereits eine größere Anzahl an Modellen, die unter anderem Erläuterungen zu den Prozessen, deren Bedingungen und mögliche Effekte enthalten (z. B. Goffin & Boyd, 2009; Marcus, 2009; Röhner et al., 2025; Tett & Simonet, 2011; Ziegler, 2011). Dabei variiert, welche persönlichen Merkmale und situativen Faktoren sie einbeziehen, wie die Auswirkungen auf die Qualität des diagnostischen Prozesses (z. B. die Gütekriterien) eingeschätzt werden und welcher Umgang mit Verfälschung nahegelegt wird (Röhner & Schütz, 2025).

Trotz der teils unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen überschneiden sich die meisten Modelle in den folgenden drei Komponenten, die zusammenwirken müssen, damit Verfälschungsverhalten auftritt (Röhner & Schütz, 2019). Erstens ist Verfälschungsmotivation, also ein Grund oder Anlass für die Person zur Verfälschung, beispielsweise aufgrund persönlicher Konsequenzen erforderlich. Zweitens muss die Person die Verfälschungsfähigkeit besitzen, also das Testverfahren kognitiv durchschauen und dann gezielt beeinflussen können. Drittens bedarf es der Verfälschungsmöglichkeit, die von dem jeweiligen Testinstrument abhängt. Diese Struktur zeigt sich beispielhaft besonders bei Tett und Simonet (2011), die Verfälschung als multiplikative Funktion von Gelegenheit, Fähigkeit und Motivation (P = O x A x M) darstellen, die gemeinsam für das Auftreten vorhanden sein müssen. Nicht alle dieser Modelle sind dabei bereits vollständig empirisch geprüft worden, was unter anderem an ihrer Komplexität liegt (z. B. McFarland & Ryan, 2006; Röhner & Schütz, 2020).

Prävention und Detektion. Auch im Anwendungskontext, wie beispielsweise der Prävention und Detektion, wird die aktuelle Befundlage als bislang nicht vollständig abgeschlossen eingeordnet (Röhner & Schütz, 2025). Im Hinblick auf Verfälschungsverhalten kommen sowohl proaktive Ansätze (z. B. Einsatz von Warnhinweisen) zur Prävention als auch reaktive Ansätze (z. B. Lügenskalen) zur Detektion zum Einsatz (Röhner & Schütz, 2020). Das Verhindern oder Aufdecken von Verfälschungsverhalten ist jedoch eine anspruchsvolle Aufgabe, für die es aktuell nur begrenzte Mittel gibt (z. B. empirisch gestützte Indikatoren für Verfälschung; Röhner & Schütz, 2019). Die Hoffnung, durch vermeintlich manipulationssichere Verfahren wie den Impliziten Assoziationstest (IAT;

Greenwald et al., 1998) Verfälschungen vollständig ausschließen zu können, wurde durch eine Vielzahl an Studien widerlegt (z. B. Fiedler & Bluemke, 2005; Röhner, 2014; Röhner & Thoss, 2018; Röhner et al., 2023; Steffens, 2004).[2] Ob und wie gut eine Verfälschung tatsächlich erkannt werden kann, hängt dabei von verschiedenen Faktoren ab, unter anderem von der Richtung der Verfälschung sowie dem bereits vorhandenen Wissen der Person über mögliche Täuschungsstrategien (Röhner et al., 2022). Aus diesem Grund ist die vertiefte wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema unerlässlich, um künftig besser auf dieses relevante Problem reagieren zu können (Röhner et al., 2025).

2.4.2 Ausmaß und Fähigkeit der Verfälschung

Eine gelingende Prävention und Detektion setzt jedoch voraus, dass zunächst geklärt ist, welcher Aspekt von Verfälschungsverhalten registriert werden soll. Während die im vorherigen Abschnitt dargestellte Verfälschungsfähigkeit eine Voraussetzung für Verfälschung darstellt, beziehen sich die zwei nachfolgenden Dimensionen auf das tatsächlich gezeigte Verhalten. Dieses lässt sich auf zwei komplementären Dimensionen betrachten, die bei Geiger et al. (2018) als Verfälschungsausmaß (faking extent) und Verfälschungsfähigkeit (faking ability) bezeichnet sind. Ersteres beschreibt, in welchem Ausmaß die gegebene Antwort vom ehrlichen Selbstbericht abweicht, also wie viel verändert wird (Geiger et al., 2018). Letzteres hingegen, wie erfolgreich jemand verfälscht hat (Geiger et al., 2018). Vereinfacht gesagt betrifft das Verfälschungsausmaß die Quantität, die Verfälschungsfähigkeit hingegen die Qualität der Verfälschung.

Verfälschungsausmaß als Phänomen. Im Hinblick auf das Verfälschungsverhalten lassen sich, wie bereits zuvor aufgezeigt, mehrere Facetten unterscheiden. Abhängig von der Richtung kann man auf anwendungsbezogener Ebene beispielsweise zwischen der Erzeugung eines erwünschten oder unerwünschten Eindrucks unterscheiden (Röhner & Schütz, 2025). Im Kontext der Forschung wird diese Unterscheidung als Verfälschung in Richtung hoher bzw. niedriger Testwerte getroffen (Röhner & Schütz, 2025).

Die empirischen Befunde zum Verfälschungsausmaß sind bereits in größerem Umfang vorhanden (s. Ziegler et al., 2012). Im Hinblick auf die Prävalenz von

[2] Hintergrund der Annahme der Unverfälschbarkeit bildete der Verzicht auf Selbstberichte im IAT durch die Analyse von Reaktionszeiten und Fehlern über Scoring-Algorithmen (für einen Überblick s. Röhner & Thoss, 2019). Mittlerweile steht jedoch fest, dass diese indirekte Erfassung allein nicht vor Verfälschung schützt (Röhner & Iliescu, 2023).

Verfälschungsverhalten variieren die geschätzten Ergebnisse laut Röhner und Schütz (2020) je nach Studien zwischen 10 und 62 Prozent, was von den Autorinnen unter anderem auf unterschiedliche Methoden und Anwendungsbereiche zurückgeführt wird. Solche Prävalenzschätzungen sollten außerdem von Selbstberichten über Häufigkeiten einzelner Verfälschungshandlungen (z. B. in Interviews) differenziert werden, die teils auch höher ausfallen können (Levashina & Campion, 2007) und eine andere Bezugsgröße haben. In der Metaanalyse von Birkeland et al. (2006) zeigt sich beispielsweise für die Verfälschung hoher Werte, dass das Ausmaß der Verfälschung je nach Persönlichkeitsdimension unterschiedlich variiert, am stärksten bei Gewissenhaftigkeit und emotionaler Stabilität. Dass insbesondere diese über verschiedene Berufe hinweg vermeintlich als erwünscht geltenden Personenmerkmale verfälscht werden, während die gefundenen Effekte je nach Berufstyp variieren, deutet bereits eine Grenze eines rein dimensionalen Blickwinkels an. Für die Frage, inwiefern eine Person ein spezifisches Anforderungsprofil trifft, ist keine pauschale Erhöhung bestimmter Dimensionen relevant, sondern die entsprechend berufsspezifische Ausprägung.

Unabhängig davon sind die negativen Konsequenzen eines hohen Grads an Verfälschung vielfältig und betreffen beispielsweise die Vergleichbarkeit von Werten. So kann sich dadurch unter Umständen die Rangfolge von Bewerbern verändern und somit auch die Grundlage der Auswahlentscheidung (Rosse et al., 1998). Auch Mittelwerte und Standardabweichungen können dadurch systematisch verzerrt werden (Ziegler et al., 2012).

Diese Befunde zeigen jedoch nur, dass und wie stark eine Person in ihrer Antwort von einer ehrlichen Aussage abgewichen ist. Relevant ist insbesondere für die Praxis aber die Frage, ob eine Person überhaupt das für einen Job geforderte Profil trifft. Wenn eine Person zwar stark, aber ungezielt verfälscht und dabei beispielsweise alle Dimensionen gleichzeitig maximiert, erzielt sie kein sinnvolles Profil und schneidet dadurch gegebenenfalls schlechter ab (Geiger et al., 2018). Inwiefern das Verfälschungsziel von einer Person korrekt getroffen wird, ist damit nicht unbedingt eine Frage des Verfälschungsausmaßes, sondern vor allem der Verfälschungsfähigkeit.

Verfälschungsfähigkeit als Phänomen. Diese Grenze zwischen Ausmaß und Fähigkeit ist auch messtheoretisch darlegbar: Die Erhebung der Fähigkeit benötigt einen korrekten Antwortstandard als Vergleichsmaßstab (Cronbach, 1949, zitiert nach Geiger et al., 2018), während die Quantität lediglich eine Abweichung von der typischen Antwort erfasst und

somit diesen Standard nicht bietet (Geiger et al., 2018). Im Vergleich zum Verfälschungsausmaß ist die Befundlage zur Verfälschungsfähigkeit deutlich geringer erschlossen (Geiger et al., 2018). Es gilt zwar als belegt, dass sich Personen deutlich darin unterscheiden können, wie stark sie ihre Antwort verfälschen, aber die Erklärungen in Bezug auf diese Unterschiede sind selten (Geiger et al., 2018).

Es wird beispielsweise bei verschiedenen Autoren diskutiert, inwiefern bestimmte Fähigkeiten einen Einfluss auf die Qualität der Verfälschung haben (z. B. Geiger et al., 2018; Tett & Simonet, 2011). Da ein Zielprofil richtig zu treffen kognitiv anspruchsvoll ist, wird in einigen Studien deshalb ein Zusammenhang mit der Intelligenz untersucht, wobei manche einen positiven und andere keinen signifikanten Zusammenhang gefunden haben (Röhner & Schütz, 2019). Auch die Verfälschungsrichtung (hohe vs. niedrige Werte) scheint eine Rolle dabei zu spielen, wie effizient eine Person verfälschen kann (Röhner et al., 2022). Die Herausforderung besteht hier aber insbesondere darin, dass akkurates Wissen über das aus Sicht der Organisation ideale Bewerberprofil sowie ein Verständnis der Jobtätigkeit vorhanden sein muss (Geiger et al., 2018; Tett & Simonet, 2011).

Eine zentrale Lücke steht jedoch weniger mit der Anzahl als mit der Art des bisherigen Forschungsansatzes in Zusammenhang. Nur eine überschaubare Anzahl an Arbeiten hat Verfälschung bisher als Fähigkeitskonstrukt untersucht und Zusammenhänge mit weiteren Fähigkeiten beleuchtet (z. B. Pauls & Crost, 2005; s. Geiger et al., 2018). Geiger et al. (2018) kritisieren an diesen Ansätzen insbesondere, dass sie dennoch eher das Ausmaß als die Fähigkeit zu verfälschen erfassen. Der Vergleich der ehrlichen und verfälschten Antwort führt zu einem Vergleich mit der typischen statt der richtigen Antwort und somit wieder zum Verfälschungsausmaß (Geiger et al., 2018). Die eigentliche Forschungslücke besteht folglich darin, dass es wenige korrekte Referenzstandards gibt, gegen die die Verfälschungsfähigkeit sinnvoll zu bestimmen ist. Dieser lässt sich nach Geiger et al. (2018) nur berufsspezifisch definieren, weil es keine ideale Antwort gibt, die für alle Tätigkeiten gleichermaßen gültig wäre. An diesem Punkt setzt die vorliegende Arbeit mit der Bereitstellung tätigkeitsspezifischer HEXACO-Idealprofile für fünf Berufe an.

2.5 Zielsetzung, Fragestellung und Hypothesen

Für diese Arbeit wird, in Anlehnung an Geiger et al. (2018) sowie aus der zuvor dargestellten Theorie, ein zweistufiges Forschungsvorhaben abgeleitet. Zunächst soll eine empirische Verknüpfung zwischen dem Work Style Questionnaire (WSQ) und dem

HEXACO-PI-R hergestellt werden. Dieses Vorgehen wurde von Geiger et al. (2018) für den NEO-PI-R etabliert. Die Arbeit überträgt das auf den HEXACO-PI-R, da dieser gegenüber dem NEO-PI-R mit Honesty-Humility eine für den Berufskontext bedeutsame zusätzliche Dimension erfasst, und überprüft in diesem Rahmen sowohl die interne Konsistenz der abgeleiteten berufsrelevanten Subskalen (H1) als auch deren konvergente Validität (H2). Anschließend werden auf der Grundlage von stelleninhaberbasierten O*NET-Bewertungen für fünf ausgewählte Berufsbilder Idealprofile für den HEXACO-PI-R abgeleitet und auf inhaltlich interpretierbare Unterschiede geprüft (H3).

Das Ziel dieser Arbeit kann als doppelter Beitrag verstanden werden. Zum einen soll methodisch eine psychometrisch fundierte Verbindung zwischen einem bereits etablierten beruflichen Anforderungsinstrument (WSQ) und dem HEXACO-Modell hergestellt werden. Zum anderen soll die Arbeit inhaltlich berufsspezifische Idealprofile bereitstellen. Diese können in weiteren Studien beispielsweise als Zielprofile (korrekter Antwortstandard) zur Operationalisierung oder Vorhersage von Verfälschungsfähigkeit nützlich sein. Die vorliegende Arbeit beschränkt sich jedoch auf die Ableitung und den Vergleich dieser Profile.

Forschungsfrage*:* Welche berufsspezifischen HEXACO-Idealprofile können für die fünf Berufe empirisch abgeleitet werden und inwiefern unterscheiden sich diese voneinander?

Für die Überprüfung der methodisch-psychometrischen Grundlage der Idealprofilableitung werden zunächst die folgenden Hypothesen geprüft:

Hypothese 1: Reliabilität der abgeleiteten Subskalen. Die HEXACO-PI-R-basierten Subskalen weisen mindestens akzeptable interne Konsistenz auf (McDonald's $\omega \geq .70$).

Hypothese 2: Konvergente Validität der Verknüpfung. Die aus dem HEXACO-PI-R abgeleiteten Subskalen korrelieren substanziell ($|r| \geq .30$) mit den jeweils zugehörigen WSQ-Werten und erfassen somit denselben relevanten Work Style.

Aufbauend auf der methodisch-psychometrischen Verknüpfung wird anschließend folgende inhaltliche Hypothese zu den berufsspezifischen Idealprofilen überprüft:

Hypothese 3: Berufsspezifische Profilunterschiede. Die abgeleiteten Idealprofile unterscheiden sich zwischen den fünf betrachteten Berufen entsprechend den a priori formulierten berufsspezifischen Richtungsvorhersagen.

Richtungsangaben („überdurchschnittlich“ / „unterdurchschnittlich“) sind dabei relativ zum Mittelwert über die fünf Berufe zu verstehen und beziehen sich nicht auf absolute Merkmalsausprägungen. Die Hypothese gilt als gestützt, wenn die Mehrheit der vorhergesagten berufsspezifischen Ausprägungen in die vorhergesagte Richtung weist. Trifft lediglich ein Teil der gerichteten Vorhersagen zu, ohne die Mehrheit zu erreichen, wird die Hypothese als teilweise gestützt gewertet. Weisen alle vorhergesagten Ausprägungen in die erwartete Richtung, gilt die Hypothese als vollständig gestützt.

Im Einzelnen werden folgende Muster vorhergesagt:

H3a*: Registered Nurses* (dominant Social): überdurchschnittliche Agreeableness, überdurchschnittliche Extraversion und überdurchschnittliche Conscientiousness.

H3b: *Real Estate Brokers* (dominant Enterprising): überdurchschnittliche Conscientiousness und überdurchschnittliche Extraversion. Außerdem wird anforderungsseitig eine überdurchschnittliche Honesty-Humility vorhergesagt.

H3c: *Air Traffic Controllers* (dominant Conventional): unterdurchschnittliche Emotionality sowie überdurchschnittliche Conscientiousness.

H3d: *Software Developers* (dominant Investigative): überdurchschnittliche Openness to Experience und unterdurchschnittliche Extraversion.

H3e: *Fine Artists* (dominant Artistic): überdurchschnittliche Openness to Experience sowie überdurchschnittliche Conscientiousness.

Für die Interpretation der Conscientiousness-bezogenen Vorhersagen ist zu berücksichtigen, dass mehrere Conscientiousness-nahe Work Styles (z. B. Attention to Detail) für alle fünf Berufe hohe Wichtigkeitswerte aufweisen. Unterschiede zwischen den fünf Berufen können deshalb vergleichsweise gering ausfallen, vor allem wenn die Work-Style-Werte nahe am Mittelwert über die fünf Berufe liegen. Deutlicher von diesem Mittelwert abweichende Werte, wie sie beispielsweise bei Fine Artists vorliegen, lassen dagegen ausgeprägtere relative Unterschiede vermuten.

3 Methode

Im folgenden Kapitel wird das methodische Vorgehen der Untersuchung aufgezeigt. Dies hat zum Ziel, alle Entscheidungen bezüglich des Forschungsdesigns, der Erhebung und Auswertung transparent und nachvollziehbar darzustellen. Somit sollen eine Überprüfung sowie mögliche Replikation der Studie gewährleistet werden. Zunächst erfolgt in Abschnitt 3.1 eine Charakterisierung der untersuchten Stichprobe. Im Abschnitt 3.2 werden das gewählte Studiendesign und die Durchführung erläutert. Abschnitt 3.3 ermöglicht einen Überblick über die verwendeten Messinstrumente. Unter 3.4 wird die Datengrundlage der ausgewählten Berufe begründet. Abschnitt 3.5 zeigt auf, wie die neuen Work-Style-Subskalen als Grundlage für den Analyseteil gebildet werden. Abschließend wird in 3.6 die statistische Analyse beschrieben.

3.1 Stichprobe

Von den ursprünglich 1.500 Studienteilnehmenden wurden 547 Personen von der weiteren Analyse ausgeschlossen. Gründe dafür waren eine unvollständige Bearbeitung der Fragebögen sowie careless responding, also eine Itemauswahl ohne hinreichende Beachtung des jeweiligen Iteminhalts (Meade & Craig, 2012; für einen Überblick s. Röhner & Schütz, 2025). Die resultierende Stichprobe umfasst somit 953 Personen, davon 495 Frauen und 458 Männer. Das Alter der Probanden lag zwischen 19 und 71 Jahren (*M* männlich = 42.29 Jahre, *SD* männlich = 11.72 Jahre; *M* weiblich = 45.57 Jahre, *SD* weiblich = 12.47 Jahre).

3.2 Studiendesign und Durchführung

Die Erhebung der Daten fand zwischen September und Oktober 2025 im Rahmen einer Onlinestudie statt, die von Dr. Jessica Röhner über die Plattform Prolific durchgeführt wurde. Für die Rekrutierung wurden gezielt Personen angeworben, die den vorab festgelegten Einschlusskriterien entsprachen. Die Teilnehmenden sollten ihren Wohnsitz in den USA sowie ein Mindestalter von 18 Jahren erreicht haben. Die Rekrutierung erfolgte quotiert (50:50), um eine hinsichtlich des Geschlechts ausgewogene Stichprobe zu erhalten. Personen, die jünger als 18 Jahre waren, wurden von der Studie ausgeschlossen. Die Teilnahme an der Studie erfolgte freiwillig. Als Vergütung erhielten die Probanden 8 US-Dollar pro Stunde, was der von Prolific vorgegebenen Mindestvergütung entsprach (Prolific, 2026). Im Anschluss an die Einwilligungserklärung sowie die Erhebung

soziodemografischer Angaben bearbeiteten die Teilnehmenden zunächst den WSQ und anschließend den HEXACO-PI-R. Die Reihenfolge wurde dabei für alle Probanden gleich gehalten.

3.3 Messinstrumente

3.3.1 Work Style Questionnaire

Bei dem verwendeten Work Style Questionnaire (WSQ; Borman et al., 1999) handelt es sich um einen Selbstbeurteilungsfragebogen mit 16 Items, der im Rahmen von O*NET entwickelt wurde, um damit 16 unterschiedliche Work Styles zu erfassen. Jeder der Work Styles bildet bestimmte Persönlichkeitsmerkmale ab, die im beruflichen Kontext für die Leistung eine Rolle spielen. Ein einzelnes WSQ-Item setzt sich dabei aus drei Bestandteilen zusammen: dem Namen des entsprechenden Work Styles (z. B. Attention to Detail, Achievement/Effort), einer Erklärung dazu („Being careful about details and thorough in completing tasks“, „Establishing and maintaining personally challenging achievement goals and exerting effort toward mastering tasks“) und einer je nach Zielgruppe variierenden Instruktion (Borman et al., 1999). Zur Beantwortung dient eine fünfstufige Likertskala, die von 1 („*Not at all like me*“) bis 5 („*Extremely like me*“) reicht. Für den Zugriff auf das Messinstrument ist eine Anfrage an die Testersteller zu richten. Eine spätere inhaltliche Zuordnung der Work Styles zum Fünf-Faktoren-Modell nahmen Sackett und Walmsley (2014) vor. Dabei ordnen sie 11 der 16 Work Styles einem einzelnen Faktor zu, die übrigen mehreren Faktoren gleichzeitig. Im ursprünglichen, hier verwendeten Fragebogen ist noch keine systematische Entsprechung des sechsten HEXACO-Faktors Honesty-Humility vorhanden (s. Putka et al., 2024). Dies änderte sich erst in einer Überarbeitung der Work-Style-Taxonomie durch Putka et al. (2024), im Rahmen derer zusätzliche Dimensionen ergänzt wurden. Da die Persönlichkeit in der vorliegenden Studie mit einem HEXACO-Instrument erfasst wurde, wird für die fünf inhaltlich mit dem Fünf-Faktoren-Modell korrespondierenden HEXACO-Dimensionen eine grundsätzliche Anschlussfähigkeit an die Zuordnung von Sackett und Walmsley (2014) angenommen. Honesty-Humility wird hingegen trotz einer fehlenden unmittelbaren Entsprechung in der ursprünglichen Taxonomie explorativ berücksichtigt.

3.3.2 HEXACO-Personality-Inventory-Revised

Der HEXACO-Personality-Inventory-Revised (HEXACO-PI-R; Lee & Ashton, 2009) wird von den Autoren sowohl in einer Kurz- als auch Langversion (60, 100 oder 200 Items) bereitgestellt, wobei im Englischen alle Versionen als Selbst- und Fremdberichtsverfahren verfügbar sind. Für diese Studie wurde die englische 200-Item-Selbstberichtsversion (HEXACO-PI-R-200) verwendet, die im Folgenden weiterhin als HEXACO-PI-R bezeichnet wird. Die 60- und 100-Itemversionen sind unter www.hexaco.org frei verfügbar, während für die 200-Itemversion eine Anfrage an die Autoren zu richten ist. Die Items lassen sich nach Lee und Ashton (2004) sechs übergeordneten Domänen zuordnen, die den sechs Dimensionen des HEXACO-Persönlichkeitsmodells entsprechen. Jede Domäne wird durch vier Facetten repräsentiert (s. Tabelle 4), wodurch sich 32 Items pro Domäne ergeben, also acht Items pro Facette.

Tabelle 4

Faktoren und Facetten des HEXACO-PI-R

Honesty-Humility (Ehrlichkeit-Bescheidenheit)
Sincerity (Aufrichtigkeit), Fairness (Fairness), Greed-Avoidance (Materielle Genügsamkeit), Modesty (Selbstbescheidenheit)
Emotionality (Emotionalität)
Fearfulness (Furchtsamkeit), Anxiety (Ängstlichkeit), Dependence (Abhängigkeit), Sentimentality (Sentimentalität)
eXtraversion (Extraversion)
Social Self-Esteem (Soziales Selbstvertrauen), Social Boldness (Soziale Kühnheit), Sociability (Geselligkeit), Liveliness (Lebhaftigkeit)
Agreeableness vs. Anger (Verträglichkeit vs. Ärger)
Forgivingness (Nachsichtigkeit), Gentleness (Sanftmut), Flexibility (Kompromissbereitschaft), Patience (Geduld)
Conscientiousness (Gewissenhaftigkeit)
Organization (Organisiertheit), Diligence (Fleiß), Perfectionism (Perfektionismus), Prudence (Besonnenheit)
Openness to Experience (Offenheit für Erfahrung)
Aesthetic Appreciation (Sinn für Ästhetik), Inquisitiveness (Wissbegierigkeit), Creativity (Kreativität), Unconventionality (Unkonventionalität)

Anmerkung. Darstellung der sechs Dimensionen des HEXACO-PI-R und der jeweils vier zugeordneten Facetten nach Lee und Ashton (2004, 2006). Die interstitielle Facette Altruism versus Antagonism ist nicht dargestellt.

Ergänzend kommt die Facette Altruism vs. Antagonism (Altruismus vs. Feindseligkeit) mit acht weiteren Items hinzu (z. B. „I have sympathy for people who are less fortunate than I am“, „I try to give generously to those in need“). Diese Skala ist als interstitielle

Facette konzipiert, die keiner einzelnen HEXACO-Dimension zugeordnet ist, sondern sich auf Honesty-Humility, Emotionality und Agreeableness verteilt (Ashton et al., 2014). Die sechs Hauptskalen des HEXACO-PI-R lassen sich wie folgt charakterisieren. Die jeweils aufgeführten Beispielitems stammen aus der verwendeten 200-Item-Version des HEXACO-PI-R (Lee & Ashton, 2009).

Die Skala Honesty-Humility (z. B. „I wouldn't use flattery to get a raise or promotion at work, even if I thought it would succeed", „I would never accept a bribe, even if it were very large") erfasst, wie aufrichtig, fair und uneigennützig jemand handelt und inwiefern sich das von manipulativem und auf Status bedachtem Verhalten abgrenzt. Die Skala Emotionality (z. B. „I would feel afraid if I had to travel in bad weather conditions", „When someone I know well is unhappy, I can almost feel that person's pain") erfasst, wie stark Angst, Bedürfnis nach Unterstützung und emotionale Bindungen im Vergleich zu Distanziertheit und Furchtlosigkeit erlebt werden. Die Skala Extraversion (z. B. „I feel reasonably satisfied with myself overall", „I enjoy having lots of people around to talk with") erfasst, wie selbstbewusst und gesellig Personen im Umgang mit anderen im Vergleich zu Selbstunsicherheit und sozialer Zurückhaltung sind. Die Skala Agreeableness (z. B. „I rarely hold a grudge, even against people who have badly wronged me", „I am usually quite flexible in my opinions when people disagree with me") erfasst, wie kompromissbereit und nachsichtig jemand im Vergleich zu schneller Verärgerung und Kritikfreude mit anderen umgeht. Die Skala Conscientiousness (z. B. „I clean my office or home quite frequently", „I plan ahead and organize things, to avoid scrambling at the last minute") erfasst, wie diszipliniert und gründlich jemand im Vergleich zu Nachlässigkeit und Impulsivität vorgeht. Die Skala Openness to Experience (z. B. „I am interested in learning about the history and politics of other countries", „I would enjoy creating a work of art, such as a novel, a song, or a painting") erfasst, wie aufgeschlossen Personen gegenüber Kunst, Wissen und unkonventionellen Ideen im Vergleich zu Desinteresse an Neuem und Kreativem sind.

Die psychometrische Qualität der verschiedenen englischsprachigen Versionen des Fragebogens wurde bereits mehrfach untersucht und bestätigt (z. B. Ashton & Lee, 2009; Lee & Ashton, 2004, 2018). Eine metaanalytische Studie auf Basis von 549 Stichproben ($N = 316.133$) bestätigt für die drei Fragebogenversionen des HEXACO-PI(-R) moderate bis hohe interne Konsistenzen sowie hohe Übereinstimmung von Selbst- und Fremdberichtsverfahren (Moshagen et al., 2019). Die Studienteilnehmer geben auf einer

fünfstufigen Likertskala von 1 („*strongly disagree*“) bis 5 („*strongly agree*“) an, inwiefern die einzelnen Aussagen auf sie zutreffen.

3.4 Datengrundlage der Berufsauswahl

Die Auswahl der fünf Berufe für die vorliegende Arbeit erfolgte auf der Grundlage des RIASEC-Modells (s. Abschnitt 2.3.1). In Anlehnung an das methodische Vorgehen in der Studie von Geiger et al. (2018) wurde zusätzlich eine Mindestanzahl an Stelleninhabern pro Beruf festgelegt, um die Work-Style-Bewertungen auf eine ausreichend breite Datenbasis zu stellen. Als akzeptable Mindestgrenze wurde $N = 20$ Stelleninhaber festgelegt. Dieses Kriterium wird von vier der fünf ausgewählten Berufe erfüllt. Lediglich bei Fine Artists lag die Zahl mit $N = 17$ knapp unter dem Schwellenwert. Für diesen Beruf fand sich jedoch kein alternativer, in Bezug auf die übrigen Auswahlkriterien vergleichbar geeigneter Beruf mit mindestens 20 Stelleninhabern. Um eine möglichst breite Abdeckung der verschiedenen Bereiche des RIASEC-Modells zu erreichen, wurde der Beruf der Fine Artists dennoch trotz geringfügiger Unterschreitung als Vertreter des Artistic-Typs beibehalten.

3.5 Konstruktion der Work-Style-Subskalen

Analog zum Vorgehen von Geiger et al. (2018) wurden zunächst die Korrelationen aller 200 HEXACO-PI-R-Items mit den WSQ-Items berechnet. Eine Übersicht dieser Korrelationen findet sich im Anhang A (Tabellen A1-A16). Davon wurden für alle WSQ-Items die acht am höchsten mit dem jeweiligen WSQ-Item korrelierenden HEXACO-PI-R-Items zu einer Subskala zusammengefasst. Als Voraussetzung galt, dass diese acht Items jeweils eine Mindestkorrelation von $|r| \geq .30$ mit dem entsprechenden WSQ-Item aufwiesen. Von den überprüften 16 Work Styles erfüllten 15 dieses Kriterium, da sich für sie mindestens acht passende HEXACO-PI-R-Items mit einer Pearson-Korrelation von $|r| \geq .30$ fanden. Für den übrigen Work Style (WSQ 14 = Independence), bei dem das Kriterium nicht erfüllt werden konnte, wurde keine Subskala gebildet.

Die Auswahl von acht Items deckt sich mit der ursprünglichen Facettenlänge des HEXACO-PI-R in der für diese Arbeit verwendeten 200-Item-Version und sollte die ausreichend breite Abdeckung des jeweiligen Work Style ermöglichen. Zur Überprüfung der Validität wurde pro Subskala mittels konfirmatorischer Faktorenanalyse ein einfaktorielles Messmodell geschätzt und der daraus entstehende latente Faktor mit dem zugehörigen

WSQ-Item korreliert. Diese auf Subskalenseite messfehlerbereinigte Korrelation bildete das Kriterium der konvergenten Validität.

3.6 Statistische Analyse

Zur Gewährleistung der Nachvollziehbarkeit der statistischen Ergebnisse werden die verwendeten Analysewerkzeuge im Folgenden transparent dokumentiert. Mit Ausnahme der G*Power-Sensitivitätsanalysen wurden alle statistischen Analysen mit R (Version 4.6.1; R Core Team, 2026) durchgeführt. R ist eine frei zugängliche Programmiersprache und Software für statistische Berechnungen und Grafiken (R Core Team, 2026).

Die konfirmatorischen Faktorenanalysen wurden mit dem Paket *lavaan* (Rosseel, 2012; Rosseel et al., 2026) geschätzt. Die Reliabilität der spezifizierten latenten Faktoren wurde mittels McDonald‘s ω unter Verwendung von *semTools* (Jorgensen et al., 2026) bestimmt. Die einfachen linearen Regressionen wurden separat mit der Funktion lm() aus dem R-Paket *stats* (R Core Team, 2026) geschätzt. Zur Überprüfung der Homoskedastizität der Regressionsmodelle wurde *lmtest* (Zeileis & Hothorn, 2002) verwendet. Anschließend wurden die Ergebnisse der Regressionsmodelle mit *broom* (Robinson et al., 2026) für die weitere Aufbereitung extrahiert. Die Grafiken der Idealprofile wurden als Radarplot mit *fmsb* (Nakazawa, 2024) erstellt. Die Anordnung der Grafiken erfolgte mit *gridExtra* (Auguie, 2026).

Alle inversen Items wurden bereits vor der Analyse reinvertiert. Die Überprüfung von H3 erfolgte deskriptiv anhand der aus den Regressionsmodellen abgeleiteten berufsspezifischen Idealprofile. Die aus dem O*NET herangezogenen aggregierten WSQ-Werte wurden dafür in die jeweiligen Regressionsgleichungen eingesetzt und daraus die vorhergesagten HEXACO-PI-R-Itemwerte bestimmt. Bei Items, die aus mehreren Subskalenmodellen vorhergesagt wurden, erfolgte eine Mittelung der Vorhersagen. Für die anschließende grafische Darstellung und Interpretation der Idealprofile wurden die Itemwerte faktorweise zu den sechs HEXACO-Dimensionen aggregiert und über die fünf Berufe *z*-standardisiert. Bezugspunkt der Standardisierung ist damit für jede Dimension der Mittelwert der fünf berufsspezifischen Idealwerte. Positive z-Werte kennzeichnen eine im Berufsvergleich überdurchschnittliche, negative eine unterdurchschnittliche Ausprägung. Da für die Berufsbilder im O*NET lediglich die aggregierten Werte und keine Verteilungen auf Individualebene zur Verfügung standen, war die Berechnung von Standardfehlern für die berufsspezifischen Profilwerte nicht möglich und entsprechend auch keine

inferenzstatistischen Vergleiche zwischen den Idealprofilen. Die Prüfung von H3 geschah deshalb durch die deskriptive Übereinstimmung der Profile mit den a priori angenommenen Richtungsvorhersagen. Um die Ähnlichkeitsstruktur der fünf Idealprofile noch genauer charakterisieren zu können, wurden zusätzlich auf Ebene der vorhergesagten Itemwerte Profilkorrelationen und euklidische Distanzen berechnet.

Ergänzend wurden Sensitivitätsanalysen für die Korrelations- und Regressionsanalysen mit G*Power (Version 3.1.9.6; Faul et al., 2009) sowie in R eine Monte-Carlo-Sensitivitätsanalyse für ein exemplarisches Messmodell (unter Verwendung von *MASS*; Venables & Ripley, 2002) durchgeführt.

4 Ergebnisse

Im Ergebnisteil werden in Abschnitt 4.1 zunächst die durchgeführten Sensitivitätsanalysen beschrieben. Abschnitt 4.2 umfasst die Prüfung der relevanten Voraussetzungen. Anschließend werden in Abschnitt 4.3 die Ergebnisse der Hypothesentestung zur Neubildung der Subskalen sowie zu den berufsspezifischen Idealprofilen dargestellt, die den Schwerpunkt der Analysen bilden.

4.1 Sensitivitätsanalysen

Da die Stichprobengröße durch die bereits abgeschlossene Datenerhebung schon feststand ($N = 953$), wurde jeweils die minimal detektierbare Effektgröße bei vorgegebenem N, einem Signifikanzniveau von $\alpha = .05$ (zweiseitig) sowie einer festgelegten Teststärke bestimmt. Da der vorliegende Datensatz keine fehlenden Werte enthielt, war die Stichprobengröße für alle Analysen identisch. Dementsprechend war auch die minimal detektierbare Effektgröße innerhalb des jeweiligen Analyseverfahrens gleich und wird nachfolgend exemplarisch berichtet. Für die bivariaten Korrelationen ergab sich bei einer Teststärke von $1 - \beta = .80$ eine minimal detektierbare Effektgröße von $r = .09$ und bei einer Teststärke von $1 - \beta = .95$ ein minimal detektierbarer Effekt von $r = .12$. Für die einfachen linearen Regressionen mit jeweils einem einzelnen Prädiktor ergab sich bei $1 - \beta = .80$ eine minimal detektierbare Effektgröße von $f^2 = .008$ (entspricht annähernd $R^2 = .008$) und bei $1 - \beta = .95$ von $f^2 = .014$ (annähernd $R^2 = .014$). Das Untersuchungsdesign weist damit hohe Sensitivität auf und ermöglicht bei der jeweils festgelegten Teststärke die Detektion kleiner Effekte.

Die ergänzende Monte-Carlo-Sensitivitätsanalyse wurde exemplarisch für eines der einfaktoriellen Messmodelle (Achievement/Effort) mit 1000 Simulationen bei der vorliegenden Stichprobengröße ($N = 953$) durchgeführt. Ziel der Analyse war zu untersuchen, inwiefern die geschätzten Faktorladungen und Modellfit-Indizes bei wiederholter Datengenerierung auf Basis der geschätzten Modellparameter stabil reproduziert werden konnten. Dabei zeigte sich eine Konvergenzrate von 100 Prozent. Die standardisierten Faktorladungen erwiesen sich als stabil, die maximale absolute Abweichung lag bei .001 und es fand sich eine mittlere Standardabweichung von .018 über die Simulationen hinweg. Ebenso zeigten die simulierten Fit-Indizes über alle Simulationen geringe Streuung (CFI: $M = 1.000$, $SD = .000$; RMSEA: $M = .007$, $SD = .009$; SRMR: $M = .013$, $SD = .002$).

Damit liegen für das exemplarisch analysierte Modell keine Hinweise auf instabile Parameterschätzungen bei dieser Stichprobengröße vor.

4.2 Voraussetzungsprüfungen

Vor der Prüfung der Hypothesen wurden die relevanten Voraussetzungen der eingesetzten Korrelations-, Regressions- und konfirmatorischen Faktorenanalysen untersucht. Aufgrund der fünfstufigen Likert-Skalierung der HEXACO-PI-R-Items war auf Itemebene eine exakte Normalverteilung nicht zu erwarten. Die deskriptive Untersuchung der Itemverteilungen zeigte überwiegend linksschiefe Verteilungen. Die Schiefe lag zwischen −1.54 und .73, die Kurtosis zwischen −1.12 und 3.26. Somit blieben alle Werte unter den von West et al. (1995) vorgeschlagenen Richtwerten für ausgeprägte Abweichungen von der Normalverteilung (|Schiefe| ≈ 2, |Kurtosis| ≈ 7), sodass keine ausgeprägten univariaten Verteilungsabweichungen feststellbar waren. Die Unabhängigkeit der Beobachtungen war durch das Studiendesign gewährleistet.

Für die Pearson-Korrelationen zur Analyse der konvergenten Validität wurden die im Rahmen der konfirmatorischen Faktorenanalyse geschätzten Faktorwerte und die aggregierten Werte der jeweiligen WSQ-Items verwendet. Beide wurden für die Korrelationsanalysen als näherungsweise kontinuierliche Variablen behandelt. Die jeweiligen Zusammenhänge wurden visuell auf Linearität und potenziell problematische Ausreißer hin überprüft. Die Inspektion ergab dabei weder ausgeprägte nichtlineare Zusammenhänge noch einzelne auffällige Beobachtungen, die gegen die Anwendung der Pearson-Korrelation gesprochen hätten.

Für die einfachen linearen Regressionen wurde jeweils ein einzelnes HEXACO-PI-R-Item anhand des zugehörigen WSQ-Itemwerts vorhergesagt. Die fünfstufige abhängige Variable wurde dabei näherungsweise als intervallskaliert betrachtet. Zur Beurteilung der Linearitätsannahme wurden Residuals-vs-Fitted-Plots herangezogen. Über die verschiedenen Modelle hinweg zeigten sich keine ausgeprägten systematischen Muster oder Krümmungen der Residuen, sodass sich keine wesentlichen Hinweise auf eine Verletzung der Linearitätsannahme ergaben. Die Homoskedastizität der Residuen wurde mittels Breusch-Pagan-Tests (Breusch & Pagan, 1979) überprüft. Für einen Teil der Modelle fielen die Tests signifikant aus und lieferten damit Hinweise auf Heteroskedastizität.

Die Ergebnisse der Tests wurden ergänzend gemeinsam mit der visuellen Residualdiagnostik beurteilt. Diese zeigte lediglich schwache und unsystematische Unterschiede in der Streuung.

Für die Prüfung auf potenziell einflussreiche Beobachtungen wurde für alle Regressionsmodelle Cook's Distance berechnet. Zwar lagen in den einzelnen Modellen mehrere Beobachtungen oberhalb des sensitiven Richtwerts von $4/n$ (Bollen & Jackman, 1990), allerdings überschritt keiner der Werte den häufig verwendeten Orientierungswert von $D = 1$ (Cook & Weisberg, 1982). Der größte Wert, der über alle Modelle hinweg beobachtet wurde, betrug $D = .13$. Insgesamt ergaben sich somit keine Hinweise auf einzelne Beobachtungen mit einem außergewöhnlich starken Einfluss auf die Regressionsschätzung. Eine Überprüfung auf Multikollinearität war nicht erforderlich, da lediglich einfache lineare Regressionen mit nur einem Prädiktor berechnet wurden.

Ergänzend wurde auch die Vorhersageleistung der Regressionsmodelle mittels 10-facher Kreuzvalidierung untersucht. Hierfür wurden für jedes Modell der Root Mean Squared Error (RMSE), der Mean Absolute Error (MAE) und das Out-of-Sample-R^2 bestimmt. Die Out-of-Sample-R^2-Werte zeigten sich für alle Modelle positiv und lagen zwischen .085 und .646. Damit wiesen die Regressionsmodelle auch für solche Beobachtungen, die jeweils nicht zur Modellschätzung herangezogen wurden, eine bessere Vorhersageleistung als eine reine Mittelwertvorhersage auf. Das Ausmaß der Vorhersageleistung variierte jedoch zwischen den verschiedenen Modellen.

Bei der Berechnung der konfirmatorischen Faktorenanalysen wurde das ordinale Skalenniveau der fünfstufigen HEXACO-PI-R-Items dadurch berücksichtigt, dass diese als ordinale Variablen spezifiziert und die Modelle entsprechend mit WLSMV (Weighted Least Squares Mean and Variance Adjusted; Flora & Curran, 2004) geschätzt wurden. Da die Items somit als ordinale Variablen modelliert wurden, war eine multivariate Normalverteilung der beobachteten Itemwerte für die Schätzung nicht erforderlich. Alle Messmodelle konvergierten regulär. Zusätzlich ergab die zuvor erläuterte Monte-Carlo-Sensitivitätsanalyse für das beispielhaft untersuchte Messmodell keine Hinweise auf instabile Parameterschätzungen bei der vorliegenden Stichprobengröße ($N = 953$).

4.3 Hypothesentestung

Die zur Überprüfung der ersten Hypothese herangezogenen Reliabilitätskoeffizienten sind in Tabelle 5 dargestellt. Die interne Konsistenz der zuvor in Abschnitt 3.5 berichteten Subskalen wurde mittels McDonald‘s ω geschätzt. Die ω-Werte lagen bei 14 von 15 Subskalen zwischen .80 (Attention to Detail) und .93 (Initiative und Innovation), womit sie alle das Kriterium von $\omega \geq .70$ erfüllten. Eine Ausnahme davon bildete lediglich die Subskala Stress Tolerance mit $\omega = .51$.

Tabelle 5

Korrelationen zwischen WSQ-Items und latenten Faktoren der HEXACO-PI-R-Subskalen, Faktor-Reliabilitäten und zugeordnete HEXACO-PI-R-Faktoren

Work Style Item / Subskala	McDonald‘s ω	*r* [95 %-KI]	HEXACO-Faktoren
Achievement/Effort	.92	.75 [.72, .78]	C, X
Persistence	.91	.74 [.71, .77]	C, X
Initiative	.93	.73 [.70, .76]	X, C
Leadership	.91	.79 [.77, .81]	X, C
Cooperation	.86	.61 [.57, .65]	E, A, X, [a]
Concern for Others	.89	.71 [.68, .74]	E, [a]
Social Orientation	.90	.74 [.71, .77]	X
Self-Control	.83	.68 [.64, .71]	A, C, E, X
Stress Tolerance	.51	−.73 [−.76, −.70]	X, E, C
Adaptability/Flexibility	.84	.60 [.56, .64]	X, E, C
Dependability	.87	.54 [.50, .59]	C, X
Attention to Detail	.80	.63 [.59, .67]	C
Integrity	.90	.46 [.42, .51]	H, C, X, [a]
Independence	–	–	–
Innovation	.93	.72 [.69, .75]	O, X
Analytical Thinking	.86	.50 [.45, .54]	C, X, O, E

Anmerkung. In der Spalte *r* befinden sich die Pearson-Korrelationen zwischen dem jeweiligen WSQ-Item und dem latenten Faktor der entsprechenden HEXACO-PI-R-Subskala. 95%-Konfidenzintervalle wurden mittels Bootstrapping bestimmt. Für die Subskala Independence wurde kein Messmodell gebildet. Die HEXACO-Faktoren und -Subskalen enthalten jeweils Items aus den folgenden Faktoren: H = Honesty-Humility, E = Emotionality, X = Extraversion, A = Agreeableness, C = Conscientiousness und O = Openness to Experience. [a] Die Altruismus-Skala stellt im HEXACO-PI-R eine interstitielle Facette dar, die keinem der sechs Faktoren eindeutig zugeordnet ist. Die Faktorenreihenfolge gibt den Rang nach Anzahl der zugeordneten Items an.

H1 wird somit als weitgehend gestützt betrachtet: 14 von 15 Subskalen weisen eine mindestens akzeptable interne Konsistenz auf. Nur die Subskala Stress Tolerance unterschreitet das festgelegte Kriterium.

Für die zweite Hypothese wurden dieselben 15 Subskalen im Hinblick auf ihre konvergente Validität überprüft. Entsprechend dem Vorgehen bei Geiger et al. (2018) wurde dafür pro Subskala der latente Faktor des einfaktoriellen Messmodells mit dem zugehörigen WSQ-Item korreliert. Die Fit-Indizes der einzelnen Messmodelle sind nachfolgend in Tabelle 6 abgebildet. In Anlehnung an Geiger et al. (2018) wurden ein CFI ≥ .90 und ein RMSEA < .08 als akzeptabler Modellfit gewertet. Die Modellgüte stellte sich über die verschiedenen Subskalen hinweg heterogen dar. Einzelne Subskalen (u. a. Cooperation, Social Orientation und Dependability) erreichten hinsichtlich des CFI mit Werten ab .90 einen akzeptablen Bereich, wiesen aber gleichzeitig mit RMSEA-Werten ab .11 einen zu hohen RMSEA auf. Insgesamt erreichte also keines der Messmodelle über beide berichteten Fit-Indizes hinweg einen akzeptablen Modellfit. Eine besonders geringe Modellgüte zeigte sich vor allem für Integrity und Innovation mit niedrigen CFI- und hohen RMSEA-Werten. Alle χ^2-Tests waren dabei signifikant ($p < .001$).

Tabelle 6

Fit-Indizes der einfaktoriellen konfirmatorischen Faktorenanalysen nach Work-Style-Subskala

Subskala	χ^2(d*f*)	CFI	RMSEA	90 %-KI
Achievement/Effort	659.29 (20)	.86	.19	[.17, .20]
Persistence	490.63 (20)	.89	.16	[.15, .17]
Initiative	696.99 (20)	.83	.20	[.19, .22]
Leadership	373.44 (20)	.92	.14	[.13, .15]
Cooperation	277.51 (20)	.96	.14	[.13, .16]
Concern for Others	273.83 (20)	.92	.14	[.12, .15]
Social Orientation	244.47 (20)	.94	.11	[.10, .13]
Self-Control	657.89 (20)	.84	.18	[.17, .20]
Stress Tolerance	634.54 (20)	.83	.19	[.17, .20]
Adaptability/Flexibility	322.49 (20)	.91	.14	[.13, .15]
Dependability	167.10 (20)	.94	.11	[.10, .12]
Attention to Detail	260.43 (20)	.87	.13	[.11, .14]
Integrity	734.80 (20)	.72	.23	[.21, .24]
Independence	–	–	–	–
Innovation	944.54 (20)	.70	.24	[.23, .26]
Analytical Thinking	643.23 (20)	.80	.20	[.19, .22]

Anmerkung. Berichtet werden die skalierten χ^2-Teststatistiken sowie robuste CFI- und RMSEA-Werte. *df* = Freiheitsgrade; CFI = Comparative Fit Index; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; 90 %-KI = 90%-Konfidenzintervall des robusten RMSEA. Alle χ^2-Tests waren bei $p < .001$ signifikant. Für die Subskala Independence wurde aufgrund der Nichterfüllung des festgelegten Korrelationskriteriums kein Messmodell geschätzt.

Die um Messfehler bereinigten Korrelationen zwischen den latenten Subskalenfaktoren und dem jeweils zugehörigen WSQ-Item sind ebenfalls in Tabelle 5 dargestellt. Diese lagen mit Ausnahme von Stress Tolerance zwischen $r = .46$ (Integrity) und $r = .79$ (Leadership) und erfüllten somit das a priori festgelegte Kriterium von $|r| \geq .30$. Die Subskala Stress Tolerance wies mit $r = -.73$ als einzige Subskala eine negative Korrelation auf, überschritt aber betragsmäßig ebenfalls das Kriterium.

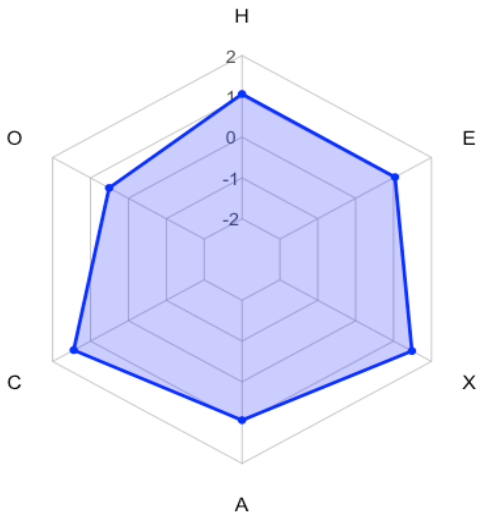
H2 wird somit als gestützt betrachtet: Alle 15 gebildeten Subskalen weisen auf latenter Ebene eine substanzielle konvergente Beziehung ($|r| \geq .30$) zum jeweils entsprechenden WSQ-Item auf.

Zur Überprüfung der dritten Hypothese wurden zunächst die fünf aus den Regressionsmodellen abgeleiteten berufsspezifischen Idealprofile betrachtet (Abbildungen 1–5). Da die berufsspezifischen O*NET-Werte lediglich in gemittelter Form vorlagen, erfolgte die Hypothesenprüfung, wie zuvor in Abschnitt 3.6 beschrieben, rein deskriptiv. Die dargestellten Ausprägungen sind relativ zum Mittelwert der fünf Berufe zu interpretieren. Ein unterdurchschnittlicher Wert bedeutet somit, dass der Idealwert einer Dimension für den jeweiligen Beruf unter dem Mittelwert der fünf Berufe liegt, und nicht, dass die ideale Merkmalsausprägung in absoluter Hinsicht niedrig ist.

Abbildung 1 stellt das aus den Regressionsmodellen abgeleitete und über die fünf Berufe z-standardisierte HEXACO-Idealprofil für Registered Nurses dar. Die Werte lagen hier über alle sechs HEXACO-Dimensionen hinweg oberhalb des Mittelwerts der fünf Berufe. Die stärksten überdurchschnittlichen Ausprägungen zeigten sich für Extraversion ($z = 1.49$) und Conscientiousness ($z = 1.44$).

Abbildung 1

HEXACO-Idealprofil für Registered Nurses



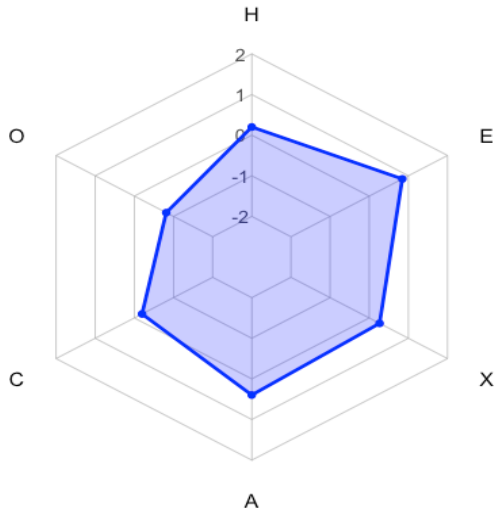
Anmerkung. Die Abbildung veranschaulicht das Idealprofil als Radarplot. Dargestellt sind die über die fünf Berufe z-standardisierten Idealwerte für die sechs HEXACO-Dimensionen: H (Honesty-Humility), E (Emotionality), X (Extraversion), A (Agreeableness), C (Conscientiousness) und O (Openness to Experience).

Die vorhergesagten überdurchschnittlichen Ausprägungen in Extraversion (z = 1.49), Conscientiousness (z = 1.44) und Agreeableness (z = .94) entsprachen somit alle der vorhergesagten Richtung. Damit wiesen alle drei gerichteten Vorhersagen in die erwartete Richtung, weshalb die Hypothese H3a für Registered Nurses als vollständig gestützt bewertet wird.

Abbildung 2 zeigt das über die fünf Berufe z-standardisierte HEXACO-Idealprofil für Real Estate Brokers. Die höchste überdurchschnittliche Ausprägung wies dabei Emotionality auf (z = .85), gefolgt von Agreeableness (z = .40), Extraversion (z = .27) und Honesty-Humility (z = .20). Openness to Experience lag mit z = –.81 am deutlichsten unter dem Mittelwert der fünf Berufe. Auch Conscientiousness war mit z = –.20 leicht unterdurchschnittlich ausgeprägt.

Abbildung 2

HEXACO-Idealprofil für Real Estate Brokers



Anmerkung. Die Abbildung veranschaulicht das Idealprofil als Radarplot. Dargestellt sind die über die fünf Berufe z-standardisierten Idealwerte für die sechs HEXACO-Dimensionen: H (Honesty-Humility), E (Emotionality), X (Extraversion), A (Agreeableness), C (Conscientiousness) und O (Openness to Experience).

Von den drei a priori Vorhersagen bestätigten sich zwei. Honesty-Humility lag mit $z = .20$ über dem Mittelwert der fünf Berufe. Extraversion lag mit $z = .27$ zwar ebenfalls darüber, die Abweichung war jedoch nur schwach ausgeprägt. Conscientiousness zeigte hingegen keine überdurchschnittliche Ausprägung, sondern lag mit $z = –.20$ unter dem Mittelwert der fünf Berufe. Da zwei von drei Richtungsvorhersagen in die erwartete Richtung gingen, wird die Hypothese H3b für Real Estate Brokers gemäß dem Mehrheitskriterium als gestützt betrachtet.

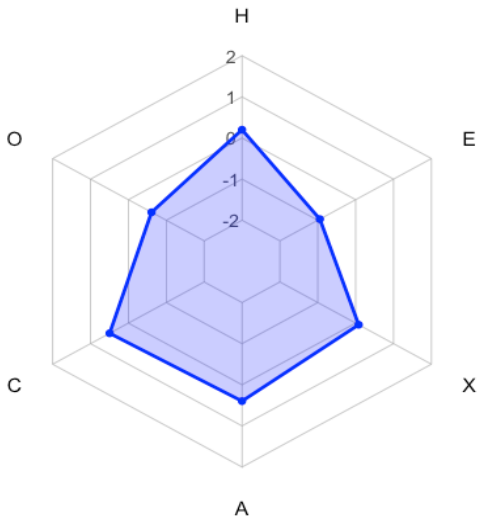
Für die auffälligste Ausprägung Emotionality ($z = .85$) war a priori keine Hypothese formuliert, da sich für diese Dimension weder anforderungs- noch interessensseitig eine hinreichend konsistente gerichtete Erwartung ableiten ließ.

Abbildung 3 zeigt das über die fünf Berufe z-standardisierte HEXACO-Idealprofil für Air Traffic Controllers. Die stärkste überdurchschnittliche Ausprägung fand sich für Conscientiousness ($z = .50$), gefolgt von Agreeableness ($z = .40$) und Honesty-Humility ($z = .20$). Extraversion wies mit $z = .08$ nur eine geringe überdurchschnittliche Ausprägung auf. Emotionality lag mit $z = –.94$ deutlich unter dem Mittelwert der fünf Berufe, und auch

Openness to Experience (z = –.61) zeigte eine deutlich unterdurchschnittliche Ausprägung.

Abbildung 3

HEXACO-Idealprofil für Air Traffic Controllers



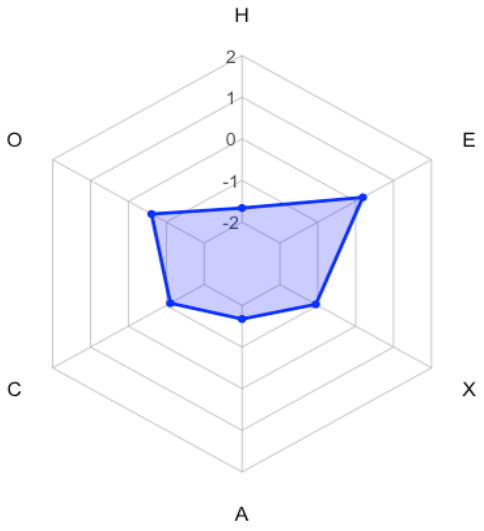
Anmerkung. Die Abbildung veranschaulicht das Idealprofil als Radarplot. Dargestellt sind die über die fünf Berufe z-standardisierten Idealwerte für die sechs HEXACO-Dimensionen: H (Honesty-Humility), E (Emotionality), X (Extraversion), A (Agreeableness), C (Conscientiousness) und O (Openness to Experience).

Die beiden a priori formulierten Vorhersagen wiesen beide in die erwartete Richtung. Die vorhergesagte unterdurchschnittliche Emotionality bestätigte sich mit z = –.94 als geringster Wert des Profils, und Conscientiousness zeigte mit z = .50 die stärkste überdurchschnittliche Ausprägung. Die Hypothese H3c für Air Traffic Controllers gilt damit als vollständig gestützt.

Abbildung 4 zeigt das über die fünf Berufe z-standardisierte HEXACO-Idealprofil für Software Developers. Mit Ausnahme von Emotionality (z = .19) lagen alle anderen Dimensionen unter dem Mittelwert der fünf Berufe. Besonders niedrige Ausprägungen wiesen Agreeableness (z = –1.67) und Honesty-Humility (z = –1.66) auf, gefolgt von Conscientiousness (z = –1.11), Extraversion (z = –1.05) und Openness to Experience (z = –.61).

Abbildung 4

HEXACO-Idealprofil für Software Developers



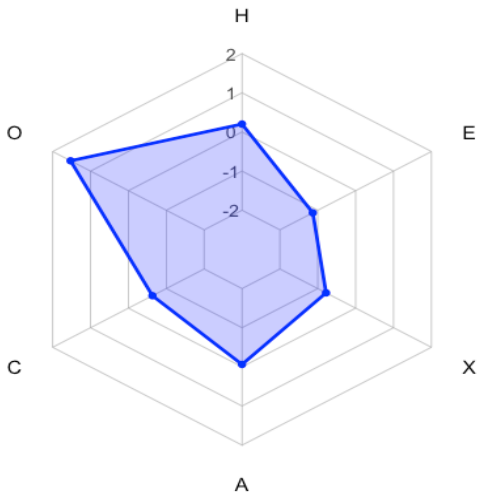
Anmerkung. Die Abbildung veranschaulicht das Idealprofil als Radarplot. Dargestellt sind die über die fünf Berufe z-standardisierten Idealwerte für die sechs HEXACO-Dimensionen: H (Honesty-Humility), E (Emotionality), X (Extraversion), A (Agreeableness), C (Conscientiousness) und O (Openness to Experience).

Die vorhergesagte unterdurchschnittliche Extraversion bestätigte sich mit $z = –1.05$ erwartungsgemäß. Die vorhergesagte überdurchschnittliche Openness to Experience bestätigte sich hingegen nicht, sondern lag mit $z = –.61$ ebenfalls unter dem Mittelwert der fünf Berufe. Da lediglich eine der beiden Richtungsvorhersagen (unterdurchschnittliche Extraversion) zutraf, ist das Mehrheitskriterium nicht erfüllt, weshalb die Hypothese H3d für Software Developers nur als teilweise gestützt betrachtet werden kann.

Abbildung 5 zeigt das über die fünf Berufe *z*-standardisierte HEXACO-Idealprofil für Fine Artists. Lediglich Openness to Experience wies mit $z = 1.53$ eine deutlich überdurchschnittliche Ausprägung auf, während Honesty-Humility ($z = .20$) nur leicht über dem Mittelwert der fünf Berufe lag. Emotionality ($z = –1.13$), Extraversion ($z = –.78$) und Conscientiousness ($z = –.63$) zeigten hingegen teils deutlich unterdurchschnittliche Ausprägungen. Agreeableness lag mit $z = –.06$ nahezu auf dem Mittelwert der fünf Berufe.

Abbildung 5

HEXACO-Idealprofil für Fine Artists



Anmerkung. Die Abbildung veranschaulicht das Idealprofil als Radarplot. Dargestellt sind die über die fünf Berufe z-standardisierten Idealwerte für die sechs HEXACO-Dimensionen: H (Honesty-Humility), E (Emotionality), X (Extraversion), A (Agreeableness), C (Conscientiousness) und O (Openness to Experience).

Die vorhergesagte überdurchschnittliche Openness to Experience bestätigte sich mit z = 1.53 als stärkste überdurchschnittliche Ausprägung des Idealprofils. Conscientiousness wies mit z = –.63 hingegen in die entgegengesetzte Richtung der Vorhersage. Da von zwei Vorhersagen lediglich eine (überdurchschnittliche Openness to Experience) bestätigt werden konnte, gilt die Hypothese H3e für Fine Artists als nur teilweise gestützt.

Ergänzend wurden neben den grafischen Darstellungen der Idealprofile die Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen den fünf Berufsbildern auch mittels Profilkorrelationen und euklidischen Distanzen betrachtet. Die Profilkorrelationen (Tabelle 7) fielen durchgehend positiv und hoch aus (r = .73–.93), was auf eine insgesamt eher ähnliche Profilform der vorhergesagten Itemwerte bei den fünf Berufen hindeutet. Die höchste Profilkorrelation fand sich für Real Estate Brokers und Air Traffic Controllers (r = .93) sowie für Real Estate Brokers und Registered Nurses (r = .93), während Registered Nurses und Fine Artists die niedrigste Korrelation (r = .73) aufwiesen.

Tabelle 7

Interkorrelationen der berufsspezifischen Idealprofile

Berufsbild	1	2	3	4	5
1 Registered Nurses	–				
2 Real Estate Brokers	.93	–			
3 Air Traffic Controllers	.90	.93	–		
4 Software Developers	.75	.87	.87	–	
5 Fine Artists	.73	.83	.89	.85	–

Anmerkung. Die Pearson-Korrelationen wurden jeweils über die vorhergesagten HEXACO-PI-R-Itemwerte berechnet.

Die euklidischen Distanzen (Tabelle 8), die außerdem Unterschiede im Niveau der vorhergesagten Itemwerte einbeziehen, lagen zwischen 1.40 und 4.46. Dabei zeigte sich die geringste Distanz zwischen Real Estate Brokers und Air Traffic Controllers (1.40), die größte bestand zwischen Registered Nurses und Software Developers (4.46). Diese Spannweite deutet darauf hin, dass die fünf Idealprofile trotz teils hoher Profilkorrelationen nicht identisch sind und das Ausmaß der Ähnlichkeit zwischen den Berufspaaren variiert.

Tabelle 8

Euklidische Distanzen zwischen den berufsspezifischen Idealprofilen

Berufsbild	1	2	3	4	5
1 Registered Nurses	–				
2 Real Estate Brokers	2.18	–			
3 Air Traffic Controllers	2.61	1.40	–		
4 Software Developers	4.46	2.64	2.49	–	
5 Fine Artists	3.98	2.50	2.05	2.34	–

Anmerkung. Abgebildet sind paarweise euklidische Distanzen zwischen den berufsspezifischen Idealprofilen. Die Distanzen wurden über die vorhergesagten HEXACO-PI-R-Itemwerte berechnet.

Da für die berufsspezifischen Profilwerte keine Standardfehler vorliegen, sind auch die Profilkorrelationen und euklidischen Distanzen rein deskriptiv zu verstehen und nicht inferenzstatistisch zu interpretieren.

5 Diskussion

Im Folgenden werden in Abschnitt 5.1 zunächst die zentralen Ergebnisse der Arbeit zusammengefasst. Daran anschließend erfolgt in Abschnitt 5.2 die Einordnung der Befunde in den bisherigen Forschungskontext. In Abschnitt 5.3 werden mögliche Limitationen der Studie diskutiert, bevor darauf aufbauend in Abschnitt 5.4 relevante Implikationen für Theorie und Praxis aufgezeigt werden. Abschnitt 5.5 schließt die Arbeit mit einem Fazit ab.

5.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Das Ziel der vorliegenden Studie bestand zunächst darin, eine empirisch fundierte Verknüpfung zwischen dem beruflichen Anforderungsinstrument WSQ und dem HEXACO-PI-R herzustellen. Im Anschluss daran sollten auf der Grundlage von stelleninhaberbasierten O*NET-Bewertungen für fünf ausgewählte Berufsbilder Idealprofile abgeleitet und die Hypothesen hinsichtlich ihrer Ausprägungen und Unterschiede überprüft werden.

Die aus WSQ und HEXACO-PI-R gebildeten Subskalen zeigten bei 14 der 15 Subskalen eine mindestens akzeptable interne Konsistenz und insgesamt gute konvergente Validität. Die erste Hypothese wurde somit aufgrund der unzureichenden Reliabilität der Subskala Stress Tolerance nur weitgehend bestätigt, während die zweite Hypothese vollständig bestätigt werden konnte.

Bei der Betrachtung aller fünf Berufe und ihrer Idealprofile zeigte sich ein heterogenes Bild. Für Registered Nurses (drei von drei) und Air Traffic Controllers (zwei von zwei) wiesen alle Ausprägungen in die vorhergesagte Richtung. Für Real Estate Brokers traf die Mehrheit der gerichteten Vorhersagen zu (zwei von drei), weshalb die Hypothesen für diese drei Berufe als gestützt bewertet wurden. Für Software Developers und Fine Artists traf hingegen nur je eine der beiden gerichteten Vorhersagen zu, sodass die Hypothesen für diese Berufe nur als teilweise gestützt betrachtet wurden. Über alle Berufe hinweg entsprach damit die Mehrheit der berufsspezifischen Ausprägungen den a priori formulierten Richtungsvorhersagen, auch wenn vereinzelt Abweichungen auftraten. Die ergänzend berechneten Profilkorrelationen deuteten aufgrund ihrer hohen Werte auf eine ähnliche Profilform auf Itemebene zwischen den fünf Berufen hin. Die unterschiedlich ausgeprägten euklidischen Distanzen zeigten allerdings, dass sich die fünf Idealprofile im

Hinblick auf ihre Gesamtausprägung dennoch voneinander unterschieden. Insgesamt wurde Hypothese 3 deshalb als überwiegend gestützt bewertet.

5.2 Einordnung der Befunde

Im Einklang mit den Befunden von Geiger et al. (2018) sprechen die Ergebnisse zunächst dafür, dass sich die Verknüpfung des WSQ mit dem NEO-PI-R auch auf den HEXACO-PI-R übertragen lässt. Anstelle der 12 Skalen bei Geiger et al. (2018) erfüllen hier sogar 15 der gebildeten Subskalen das zuvor festgelegte Kriterium ($|r| \geq .30$) mit vergleichbarer bis höherer konvergenter Validität und konnten so als Basis für die Ableitung berufsspezifischer Idealprofile genutzt werden. Im Vergleich mit Geiger et al. (2018) gab es jedoch eine wichtige Einschränkung bezüglich der faktoriellen Struktur der resultierenden Subskalen. Während bei Geiger et al. (2018) alle einfaktoriellen Messmodelle mindestens akzeptable Passung von CFI $\geq .90$ und RMSEA $< .08$ erreichten, konnte für die vorliegende Untersuchung keine über beide Fit-Indizes hinweg akzeptable eindimensionale Struktur nachgewiesen werden. Eine mögliche Erklärung dafür liegt in dem Auswahlverfahren der Items. Übereinstimmend mit Geiger et al. (2018) wurden die HEXACO-PI-R-Items lediglich nach Korrelationshöhe ausgewählt, ohne ihre wechselseitige Homogenität zu beachten. Die neuen Subskalen bestehen somit oft aus Items unterschiedlicher HEXACO-Faktoren und -Facetten (s. Tabelle 5). Während der CFI bei mehreren Subskalen akzeptable Werte erreichte, lag der RMSEA bei allen Subskalen über dem Kriterium. Die dadurch entstandene inhaltliche Breite der Subskalen lässt sich nur eingeschränkt mit der Annahme eines einzelnen homogenen Faktors vereinbaren und könnte daher zu den durchgehend erhöhten RMSEA-Werten der einfaktoriellen Messmodelle beigetragen haben. Die Tragfähigkeit der Verknüpfung mit dem WSQ stützt sich deshalb vor allem auf die konvergenten Zusammenhänge der Subskalen mit den entsprechenden WSQ-Items. Die Ergebnisse sprechen also für einen Zusammenhang mit den jeweiligen Work Styles, aber stellen keinen ebenso eindeutigen Beleg dafür dar, dass die resultierenden Subskalen auch ein klar abgegrenztes und homogenes Konstrukt bilden.

Die Problematik der heterogenen Zusammensetzung wird besonders bei der Subskala Stress Tolerance ersichtlich. Da die invers formulierten Items bereits vor der Analyse entsprechend umkodiert wurden, ist das negative Vorzeichen nicht auf einen Kodierungsfehler zurückführbar. Aufgrund der Auswahl der acht Items anhand der höchsten Korrelationen setzt sich die neue Subskala aus inhaltlich gegenläufigen Items verschiedener

HEXACO-Dimensionen (Extraversion, Emotionality und Conscientiousness) zusammen. Der resultierende Faktor wurde auch durch Items mit einem stärkeren Bezug zu Emotionality (z. B. „I tend to remain calm even when other people get stressed out“, „Even in an emergency I wouldn’t feel like panicking“) geprägt. Dies könnte eine mögliche Erklärung für die negative Korrelation mit dem entsprechenden WSQ-Item und der vergleichsweise geringen internen Konsistenz der neuen Subskala ($\omega = .51$) sein.

Trotz der teils heterogenen Zusammensetzung können die empirisch entstandenen Faktorzuordnungen der neuen Subskalen auch inhaltlich mit bisherigen Work-Style-Zuordnungen zu Persönlichkeitsdimensionen verglichen werden. Im Hinblick auf die neu entstandenen Subskalen weisen deren Zusammensetzungen mehrere inhaltliche Übereinstimmungen mit den bisherigen Zuordnungen der Work Styles bei Geiger et al. (2018) und Sackett und Walmsley (2014) auf. Dies zeigt sich beispielsweise bei der Dimension Conscientiousness, die bereits bei den beiden Vorarbeiten mit Achievement/Effort und Persistence in Verbindung gebracht wurde (Attention to Detail konnte bei Geiger et al., 2018, mangels geeigneter Items keiner Subskala zugeordnet werden). Auch Extraversion wird bei beiden in Leadership sowie Social Orientation abgebildet und Innovation vor allem mit Openness to Experience in Verbindung gebracht. Somit gab es viele Überschneidungen mit den bei Geiger et al. (2018) sowie bei Sackett und Walmsley (2014) theoretisch postulierten Zuordnungen, wobei die in dieser Arbeit entwickelten Subskalen häufig breiter ausfallen und Items aus mehreren HEXACO-Dimensionen enthalten. Eine Besonderheit innerhalb der neuen Subskalen zeigt sich jedoch bei dem Work Style Integrity. Dieser gehört bei Geiger et al. (2018) zu Conscientiousness sowie Agreeableness und wird bei Sackett und Walmsley (2014) noch um Emotional Stability ergänzt. Zwar findet sich auch in der vorliegenden Arbeit Conscientiousness unter den zugeordneten Faktoren, die stärkste Zuordnung entfällt hier jedoch auf Honesty-Humility, der in den vorherigen Arbeiten aufgrund der Big-Five-Grundlage nicht berücksichtigt werden konnte. Wie in Tabelle 5 ersichtlich, stellt Integrity gleichzeitig den einzigen Work Style dar, der Honesty-Humility überhaupt durch die enthaltenen Items abbildet. Die anderen fünf Dimensionen des HEXACO-Modells werden dagegen in mehreren der neuen Subskalen abgebildet. Honesty-Humility nimmt somit, wie bereits in den Abschnitten 2.1.3 und 2.2.2 dargelegt, eine Sonderstellung innerhalb der Verknüpfung mit dem WSQ ein und ist insgesamt deutlich weniger umfassend repräsentiert.

Für die Interpretation der berufsspezifischen HEXACO-Idealprofile ist zu beachten, dass die a priori formulierten Hypothesen auf zwei unterschiedlichen Informationsquellen basieren. Eine Quelle waren die anforderungsbezogenen O*NET-Work-Styles und deren Zuordnung zu Persönlichkeitsdimensionen nach Sackett und Walmsley (2014). Bei der zweiten Quelle handelte es sich um empirische Zusammenhänge zwischen Interessen und Persönlichkeit (Larson et al., 2002; McKay & Tokar, 2012). Dementsprechend lassen sich Übereinstimmungen mit den Hypothesen besonders dort gut interpretieren, wo beide Ansätze vergleichbare Vorhersagen nahelegten. Abweichungen sind umgekehrt dort besonders nachvollziehbar, wo sich bereits im Vorfeld aus den beiden Quellen unterschiedliche Vorhersagen ergaben. Auffallend ist zunächst, dass die vorhergesagten Ausprägungen nur bei zwei der fünf Berufe (Registered Nurses und Air Traffic Controllers) vollständig zutrafen, während bei den übrigen drei Berufen einzelne Vorhersagen abwichen. Die Abweichungen betrafen vor allem Conscientiousness (Real Estate Brokers und Fine Artists) und Openness to Experience (Software Developers), verteilen sich also nicht gleichmäßig über alle Persönlichkeitsdimensionen. Die Abweichungen bei Conscientiousness sollten jedoch auch vor dem Hintergrund der Standardisierung interpretiert werden. Da alle fünf Berufe hohe Idealwerte auf dieser Dimension aufweisen, können selbst absolut hohe Werte nach der Standardisierung im Vergleich niedriger ausfallen. Die Ausprägung eines Berufs wird damit wesentlich auch durch die übrigen in die Analyse einbezogenen Berufe bestimmt. Dies bietet eine Erklärung für die bei Real Estate Brokers und Fine Artists beobachteten Abweichungen der Conscientiousness-Vorhersage.

Für den Beruf der *Registered Nurses* konnten die aus dem Interessensprofil abgeleiteten Vorhersagen hinsichtlich Extraversion und Agreeableness bestätigt werden. Dieser Befund entspricht den wiederholt berichteten positiven Zusammenhängen von sozialen Interessen mit beiden Persönlichkeitsdimensionen (Larson et al., 2002; s. a. Hurtado Rúa et al., 2019). Da sich diese Vorhersagen auch mit der anforderungsseitigen Herleitung deckten, sprechen hier beide Informationsquellen für das beobachtete Idealprofil. Auch die vorhergesagte überdurchschnittliche Conscientiousness bestätigte sich und fiel mit z = 1.44 sogar als zweithöchste Ausprägung des Profils aus. Dieser deutliche Wert dürfte in den O*NET-Anforderungen an Pflegekräfte begründet liegen, da mehrere Conscientiousness-verbundene Work Styles (z. B. Dependability) hohe Ausprägungen aufweisen und im verwendeten Regressionsmodell gemeinsam zu einer hohen Vorhersage beigetragen

haben dürften. Damit wiesen alle drei gerichteten Vorhersagen für dieses Berufsprofil in die vorhergesagte Richtung.

Ein differenziertes Muster zeigte sich bei dem Idealprofil der *Real Estate Brokers*, für das bereits a priori unterschiedliche Vorhersagen aus der Anforderungs- und Interessensebene abgeleitet worden waren. Während der im Berufsvergleich höchste Wert für Integrity anforderungsseitig eine erhöhte Honesty-Humility nahelegte, sprechen Befunde zu Enterprising-Interessen für einen negativen Zusammenhang mit dieser Dimension (McKay & Tokar, 2012). Die in dieser Arbeit vorgefundene, leicht überdurchschnittliche Ausprägung (z = .20) entspricht somit eher der Anforderungsseite, ohne den Widerspruch eindeutig aufzulösen. Inhaltlich ist dies vor allem deswegen relevant, weil die anforderungsseitige Vorhersage nicht zwangsläufig als Beschreibung der tatsächlichen Persönlichkeitsausprägung, sondern als normative Anforderung an ethisches Verhalten in diesem Beruf verstanden werden kann. Die Vorhersage einer überdurchschnittlichen Conscientiousness ließ sich hingegen nicht bestätigen (z = –.20), obwohl dieser Beruf in einigen Conscientiousness-nahen Work Styles (z. B. Persistence) die vergleichsweise höchsten Werte aufwies. Ein Grund für diese scheinbare Diskrepanz könnte in der Standardisierung der Werte liegen, da Conscientiousness-Anforderungen nicht alleine für diesen Beruf spezifisch waren und es dadurch möglicherweise zu einer Abschwächung der Position gekommen ist. Die leicht überdurchschnittliche Extraversion entsprach zwar der Vorhersage, aber war weniger deutlich ausgeprägt, als es die metaanalytischen Befunde zu Enterprising-Interessen und Extraversion vermuten ließen (r = .41; Larson et al., 2002). Der hohe Wert von Emotionality (z = .85) entsprach keiner spezifischen Vorhersage und wird daher weder als Bestätigung noch als Widerlegung einer Hypothese, sondern lediglich als explorativer Nebenbefund interpretiert.

Das Idealprofil der *Air Traffic Controllers* gehörte zu den Profilen, deren Vorhersagen vollständig zutrafen, da sich beide gerichteten Vorhersagen bestätigen ließen. Von besonderem Interesse ist vor allem die im Vergleich sehr niedrige Emotionality (z = –.94). Diese Vorhersage wurde gezielt anforderungsseitig abgeleitet, indem die hohe Wichtigkeit von Stress Tolerance mit einer unterdurchschnittlichen Emotionality in Verbindung gebracht wurde. Die metaanalytischen Zusammenhänge (z. B. bei Larson et al., 2002) zwischen den Conventional-Interessen und Neurotizismus erschienen dafür weniger geeignet, da sie nur schwach ausgeprägt waren und Neurotizismus zudem nicht direkt mit der HEXACO-Dimension Emotionality gleichgesetzt werden kann.

Ebenso war Conscientiousness, wie vorhergesagt, überdurchschnittlich ausgeprägt (z = .50), was zu dem zweithöchsten Wert für Attention to Detail passt. Die Befunde für Conscientiousness deuten darauf hin, dass ihre Differenzierung vor allem dann sichtbar wird, wenn ein Beruf hinsichtlich der Anforderung am oberen Ende der betrachteten Berufe liegt.

Bei *Software Developers* zeigten sich die größten Abweichungen von den vorab formulierten Vorhersagen. Auf der Anforderungsseite wurde aufgrund des hohen Werts von Analytical Thinking und auf der Interessensebene wegen der positiven Zusammenhänge zwischen Investigative-Interessen und Openness to Experience eine überdurchschnittliche Ausprägung dieser Dimension vorhergesagt (r = .28 bei Larson et al., 2002; r = .43–.48 bei McKay & Tokar, 2012). Entgegen diesen Vorhersagen fiel Openness to Experience für diesen Beruf jedoch unterdurchschnittlich aus (z = –.61). Auch hier könnte die Standardisierung über die begrenzte Zahl der Berufe eine Rolle gespielt haben, sofern die Openness-Werte der übrigen Berufe sehr hoch liegen. Der negative Wert wäre in diesem Fall nicht mit einer generell niedrigen Openness-Ausprägung gleichzusetzen. Ein weiterer Erklärungsansatz liegt möglicherweise in der Operationalisierung des Konstrukts, da Analytical Thinking im Mapping von Sackett und Walmsley (2014) zwar der Dimension Openness zugeordnet wurde, die neugebildete Skala aber eventuell stärker analytische und gewissenhaftigkeitsnahe Facetten erfasst. Dieser Erklärungsansatz knüpft an die bereits zuvor diskutierte Herausforderung der teils heterogenen Zusammensetzung innerhalb mancher Skalen an. Die unterdurchschnittliche Extraversion (z = –1.05) stimmte hingegen mit den Hypothesen überein.

Für die fünfte Berufsgruppe der *Fine Artists* entsprach die hohe Ausprägung von Openness to Experience (z = 1.53) den berichteten positiven Zusammenhängen zwischen Artistic-Interessen und Openness to Experience (r = .48; Larson et al., 2002; s. a. Hurtado Rúa et al., 2019). Trotz der anforderungsseitig höchsten Werte für Attention to Detail und Dependability wies Conscientiousness entgegen der Vorhersage eine unterdurchschnittliche Ausprägung auf (z = –.63). Damit spricht das Ergebnis eher für die zuvor bereits dargestellte Interessensperspektive, für die ein leicht negativer Zusammenhang zwischen den Artistic-Interessen und der Dimension Conscientiousness berichtet wurde (Larson et al., 2002). Die schon bei der Hypothesenformulierung angesprochene Divergenz spiegelt sich somit auch in der Interpretation wider und zeigt erneut, dass die eindeutige Ableitung aus Anforderungs- und Interessensebene Grenzen hat.

Im Vergleich aller fünf untersuchten Berufe zeigte sich somit keine generelle Überlegenheit der Anforderungs- oder Interessensperspektive für die Idealprofile. Die Ergebnisse sprechen eher dafür, beide Quellen bei der Interpretation der berufsspezifischen Idealprofile einzubeziehen. Die bereits diskutierten Herausforderungen, die möglicherweise zu den Abweichungen beigetragen haben, werden in den Limitationen noch einmal näher thematisiert.

Bei der Betrachtung der abgeleiteten Idealprofile bildete außerdem deren Vergleich den zweiten Schwerpunkt dieser Auswertung. Zwischen allen fünf Berufen wurden hohe Profilkorrelationen (r = .73–.93) gefunden, was zunächst auf eine ähnliche relative Gewichtung der einzelnen HEXACO-Dimensionen hinwies. Die euklidischen Distanzen variierten hingegen deutlich (d = 1.40–4.46). Eine mögliche Erklärung für diesen scheinbaren Gegensatz ergibt sich aus den verschiedenen Informationen, die beide Maße abbilden. Während Profilkorrelationen primär die Ähnlichkeit der Profilform erfassen, berücksichtigen euklidische Distanzen auch das Ausmaß der Unterschiede hinsichtlich der Merkmalsausprägungen (s. a. die Unterscheidung von Shape und Elevation bei Legree et al., 2014). Bei dem Idealprofil für Software Developers wurde das beispielhaft deutlich. Das Profil wies mit Werten von bis zu z = –1.67 starke Abweichungen auf und lag deshalb trotz hoher Profilkorrelationen vergleichsweise weit von den anderen Berufsprofilen entfernt. Teilweise entsprachen die Muster zwischen den Berufen auch der in Abschnitt 2.3.1 vorgestellten RIASEC-basierten Auswahlstrategie. Registered Nurses und Software Developers wiesen die größte Distanz auf (d = 4.46), und auch ihre Interessenstypen Social und Investigative liegen im RIASEC-Modell von Holland (1997) relativ weit auseinander. Real Estate Brokers und Air Traffic Controllers waren sich mit d = 1.40, entsprechend der Anordnung von Enterprising und Conventional, am ähnlichsten. Registered Nurses und Fine Artists wiesen wiederum mit r = .73 die geringste Profilkorrelation auf, obwohl ihre Interessenstypen im RIASEC-Modell direkt benachbart sind. Dieser scheinbare Widerspruch verdeutlicht, dass die RIASEC-Nachbarschaft der Interessenstypen nicht unbedingt zu ähnlichen HEXACO-Profilformen führt, da sich die beiden Berufe insbesondere in der relativen Gewichtung einzelner Dimensionen unterscheiden. Die insgesamt hohe Profilähnlichkeit lässt sich vermutlich auf drei Aspekte zurückführen. Conscientiousness-nahe Work Styles wie Attention to Detail oder Dependability werden bei allen fünf Berufen als wichtig bewertet und tragen deshalb auch weniger zur Differenzierung bei (s. Abschnitt 2.5). Des Weiteren ist die Dimension Honesty-Humility

anforderungsseitig insgesamt eher schwach repräsentiert und unterscheidet sich überwiegend nur wenig zwischen den Berufen, weshalb Unterschiede hinsichtlich Aufrichtigkeit und Uneigennützigkeit nur bedingt abgebildet werden. Nicht zuletzt können auch Mehrfachzuordnungen einzelner HEXACO-PI-R-Items zu den Subskalen zu einer erhöhten Profilkorrelation beigetragen haben. Diese methodische Einschränkung wird nachfolgend in Abschnitt 5.3 näher erläutert.

5.3 Limitationen

Eine Limitation der Studie betrifft die Bildung der neuen Subskalen. Da das methodische Vorgehen an Geiger et al. (2018) angelehnt war, erfolgte die Zuordnung der HEXACO-PI-R-Items zu den jeweiligen WSQ-Items auf Grundlage ihrer empirischen Zusammenhänge anhand eines festgelegten Korrelationskriteriums ($|r| \geq .30$). Dabei waren, entsprechend dem Vorgehen bei Geiger et al. (2018), auch Mehrfachzuordnungen möglich. So wurden einzelne HEXACO-PI-R-Items mehreren WSQ-Subskalen zugeordnet, da sie sich jeweils unter den acht höchsten Korrelationen befanden. Die dadurch teilweise entstandenen Überschneidungen in der Itemzusammensetzung der neuen Subskalen könnten möglicherweise deren Trennschärfe einschränken. Dies sollte sowohl bei der Interpretation der konvergenten Validität der neuen Subskalen als auch bei den daraus abgeleiteten berufsspezifischen Idealprofilen berücksichtigt werden. Die konvergente Validität wies zwar insgesamt gute Werte auf, erlaubt aber dennoch keine sichere Aussage darüber, ob die neu gebildeten Subskalen tatsächlich voneinander abgrenzbare Konstrukte erfassen. Da die Idealprofile im Wesentlichen auf den neuen WSQ-Subskalen basieren, könnten sich solche Überschneidungen zudem auf deren Differenzierbarkeit übertragen haben. Es lässt sich daher nicht ausschließen, dass die Mehrfachzuordnung der HEXACO-PI-R-Items zu einer stärker ausgeprägten Ähnlichkeit der finalen Idealprofile beigetragen hat. Die empirische Zuordnung der HEXACO-PI-R-Items zu den WSQ-Subskalen sollte deshalb in zukünftigen Studien um Expertenurteile für die inhaltliche Zuordnung ergänzt und die diskriminante Validität der resultierenden Subskalen genauer untersucht werden.

Auch die Tatsache, dass die Daten ausschließlich mittels Selbstberichtsverfahren erhoben wurden, stellt eine Limitation der Studie dar. Selbstberichtsverfahren können durch unterschiedliche Formen der Antwortverzerrung beeinflusst werden und sind vor allem anfällig für Verfälschungen durch die Teilnehmer (Röhner & Schütz, 2019, 2020). Auf den Einsatz sogenannter Lügenskalen wurde in dieser Studie bewusst verzichtet, da Personen

unterschiedliche Strategien zur Verfälschung ihrer Antworten nutzen (Röhner et al., 2025) und solche Verfälschungen durch derartige Skalen nur eingeschränkt detektierbar sind (Röhner et al., 2024). Relativierend lässt sich jedoch berücksichtigen, dass die Datenerhebung dieser Studie nicht in einem High-Stakes-Kontext (Röhner & Schütz, 2025) erfolgte und deshalb kein vergleichsweise starker Anreiz zur gezielten positiven Selbstdarstellung vorlag. Somit ist zumindest von einem geringeren Ausmaß absichtlicher Verfälschung durch die Teilnehmer auszugehen. Unabhängig davon lassen sich Antwortverzerrungen bei der Erhebung des WSQ und des HEXACO-PI-R nicht vollständig ausschließen. Diese könnten auch die beobachteten Zusammenhänge zwischen den beiden Instrumenten beeinflusst haben.

Eine weitere Einschränkung betrifft die Datenbasis der verwendeten O*NET-Bewertungen, die für die Ableitung der berufsspezifischen Idealprofile herangezogen wurden. Diese stammen aus Einschätzungen von Stelleninhabern, welche die Relevanz des jeweiligen Work Styles für die Tätigkeit in den entsprechenden Berufen bewerten (National Research Council, 2010; Tsacoumis & Willison, 2010). Solche Einschätzungen können beispielsweise durch individuelle Erfahrungen oder konkrete Arbeitsbedingungen beeinflusst sein und sind daher nicht als vollständig objektive Maße beruflicher Anforderungen zu verstehen. Möglicherweise schätzen manche Stelleninhaber auch eigene oder vermeintlich wünschenswerte Eigenschaften als besonders relevant für ihre Tätigkeit ein. Die eingeschätzte Relevanz der Work Styles lässt sich aus diesem Grund nicht unmittelbar mit dem Nachweis gleichsetzen, dass die entsprechende Persönlichkeitsausprägung tatsächlich optimal für die erfolgreiche Berufsausübung ist. Durch die Verwendung aggregierter Daten einer größeren Anzahl von Stelleninhabern sowie durch das mehrstufige Erhebungsverfahren dürfte der Messfehler zwar reduziert sein, mögliche Wahrnehmungs- oder Bewertungstendenzen können jedoch nicht vollständig ausgeschlossen werden. Einschränkend kommt hinzu, dass die Zahl der Stelleninhaber zwischen den fünf Berufen variierte und bei Fine Artists mit 17 Personen die zuvor angesetzte Mindestgrenze von 20 Personen knapp unterschritt (s. Abschnitt 3.4), weshalb das Idealprofil dieses Berufs auf einer etwas schmaleren Datenbasis beruht.

Schließlich stellt auch die inhaltliche Abdeckung der sechs HEXACO-Dimensionen durch den WSQ und die zugrunde liegende O*NET-Work-Style-Taxonomie eine Limitation dieser Studie dar. Die verwendeten Work Styles lassen sich inhaltlich relativ gut mit den Dimensionen der Big Five in Verbindung bringen (Sackett & Walmsley, 2014),

während sich für die zusätzliche HEXACO-Dimension Honesty-Humility keine direkte Entsprechung findet. Passende Inhalte existieren noch am ehesten im Work Style Integrity, einzelne Aspekte werden ansonsten nur in Work Styles wie Concern for Others aufgegriffen (National Center for O*NET Development, 2025). Im Vergleich zu den anderen Persönlichkeitsdimensionen sind die Facetten von Honesty-Humility in der bisherigen Taxonomie somit weniger umfassend abgebildet. Aus diesem Grund konnte die Dimension auch bei der Konstruktion der neuen Subskalen und den darauf aufbauenden berufsspezifischen Idealprofilen nur eingeschränkt berücksichtigt werden. Insbesondere könnten Unterschiede zwischen Berufen weniger deutlich abgebildet worden sein, sofern sie sich auf Anforderungen wie Aufrichtigkeit oder den Verzicht auf Eigennützigkeit beziehen. Bei der Interpretation der Idealprofile sollte daher die eingeschränkte inhaltliche Abdeckung von Honesty-Humility berücksichtigt werden.

5.4 Implikationen für Forschung und Praxis

Unter Berücksichtigung des Forschungsinteresses an der sechsten HEXACO-Dimension Honesty-Humility sollte in zukünftigen Studien geprüft werden, wie die aktuelle, auf 21 Lower-Order Work Styles erweiterte O*NET-Taxonomie (Putka et al., 2025) für die Ableitung von Idealprofilen genutzt werden kann. Relevant ist vor allem die Hinzunahme der Work Styles Humility und Sincerity, durch die die Work-Style-Taxonomie expliziter an die HEXACO-Dimension Honesty-Humility anschließt (Putka et al., 2024). Während Humility Aspekte der Bescheidenheit erfasst, bildet Sincerity vor allem Aufrichtigkeit und den Verzicht auf manipulative Interaktionen ab (Putka et al., 2024). Arbeitsbezogene Anforderungen, die inhaltlich mit Honesty-Humility zusammenhängen, könnten so in zukünftigen Untersuchungen differenzierter abgebildet werden. Daraus ergibt sich für die zukünftige Forschung insbesondere die Möglichkeit zu überprüfen, ob der Beitrag von Honesty-Humility zu berufsspezifischen Idealprofilen auf Grundlage der bisherigen Work-Style-Taxonomie unterschätzt wurde. Da es sich um eine vergleichsweise neue Entwicklung handelt, sollte zudem empirisch geprüft werden, inwieweit sich die erweiterte Taxonomie über unterschiedliche Berufe und Anwendungskontexte bewährt. Darüber hinaus könnten die verbleibenden drei neuen Work Styles (Putka et al., 2025) auch andere Persönlichkeitsdimensionen noch breiter abdecken.

Im Hinblick auf die neue Work-Style-Taxonomie ist jedoch zu beachten, dass sich nicht nur ihr Umfang, sondern auch ihre Datengrundlage verändert hat. Während die bisherigen

Work-Style-Bewertungen auf Urteilen von Stelleninhabern oder Berufsexperten beruhten (Tsacoumis & Willison, 2010), basieren die aktualisierten Bewertungen seit der Version 30.1 auf einem hybriden Verfahren aus generativer Künstlicher Intelligenz und Expertenbewertungen (Putka et al., 2025). In zukünftigen Studien könnte daher untersucht werden, ob und wie sich diese methodische Veränderung auf die Ableitung berufsspezifischer Idealprofile auswirkt. Insbesondere für die Dimension Honesty-Humility könnte dies von Relevanz sein, da sie durch die Hinzunahme der beiden neuen Work Styles inhaltlich breiter abgedeckt ist. Mögliche Unterschiede zu den Idealprofilen dieser Arbeit könnten somit sowohl auf die erweiterte Taxonomie als auch auf die veränderte Methode zur Erzeugung der Work-Style-Werte zurückzuführen sein.

Zudem ergibt sich ein weiterer inhaltlicher Anknüpfungspunkt an den in Abschnitt 2.4 dargestellten Anwendungskontext der Verfälschung. Wie beispielsweise die Metaanalyse von Birkeland et al. (2006) zeigt, verfälschen Bewerber in High-Stakes-Situationen vor allem Gewissenhaftigkeit und emotionale Stabilität pauschal nach oben. Die Idealprofile dieser Arbeit verdeutlichen jedoch noch einmal, dass eine solche undifferenzierte Angabe nicht zwangsläufig dem berufsspezifischen Anforderungsprofil entspricht. Wie unter anderem bereits Geiger et al. (2018) diskutierten, erscheint für die Beurteilung von Verfälschungsfähigkeit daher nicht allein das Ausmaß entscheidend, sondern vor allem die Übereinstimmung mit einem berufsspezifischen Zielprofil.

Nicht zuletzt lassen sich aus den Ergebnissen mögliche Ansatzpunkte für die eignungsdiagnostische Praxis ableiten. Die berufsspezifischen Idealprofile könnten perspektivisch als Referenzrahmen in der Personalauswahl dienen, wobei nicht allein die Höhe bestimmter Persönlichkeitsmerkmale, sondern insbesondere deren Übereinstimmung mit den berufsspezifischen Anforderungen berücksichtigt würde. Zudem bietet ein solcher profilbasierter Ansatz eine mögliche Perspektive für die Untersuchung von Verfälschungsverhalten. Da klassische Lügenskalen Verfälschung weiterhin nur eingeschränkt detektieren können (Röhner et al., 2024), wäre ergänzend zu prüfen, wie gezielt Bewerber ihre Antwort an ein berufsspezifisches Zielprofil annähern können. Aufgrund der zuvor diskutierten Limitationen entsprechen die in dieser Arbeit entstandenen Idealprofile allerdings noch keinem direkt einsetzbaren Instrument für die Personalauswahl. Sie lassen sich zunächst eher als konzeptuelle Grundlage verstehen, deren tatsächliche Eignung für die Praxis vorher noch einmal empirisch zu prüfen wäre.

5.5 Fazit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Übertragbarkeit des Vorgehens von Geiger et al. (2018) auf das HEXACO-Modell grundsätzlich möglich und in der vorliegenden Arbeit in vielen Aspekten gelungen ist. Es konnte eine Verknüpfung zwischen den beiden Instrumenten WSQ und HEXACO-PI-R hergestellt werden, die hinsichtlich interner Konsistenz und konvergenter Validität die a priori festgelegten Kriterien überwiegend erreichte. Auch die Ausprägungen der einzelnen berufsspezifischen Idealprofile entsprachen mehrheitlich den zuvor postulierten Mustern. Trotz hoher Profilkorrelationen zeigten sich zwischen den Berufen zugleich Unterschiede im Niveau der Ausprägungen. Damit erweitert die Arbeit den bisherigen Forschungsstand um HEXACO-basierte berufsspezifische Idealprofile und schließt an die zuvor identifizierte Forschungslücke an.

Die Ergebnisse machen zudem deutlich, dass sich berufsspezifische Idealprofile nicht allein durch eine möglichst hohe Ausprägung als positiv wahrgenommener Persönlichkeitseigenschaften auszeichnen. Vielmehr unterschieden sich die Ausprägungsmuster der HEXACO-Dimensionen je nach Beruf. Um berufliche Persönlichkeitsanforderungen differenziert zu beschreiben, erscheint daher weniger die Betrachtung einzelner Merkmale als vielmehr deren berufsspezifische Zusammensetzung von besonderer Relevanz.

Einen zentralen Ansatzpunkt für zukünftige Forschung bietet die bisher begrenzte Erfassung der Dimension Honesty-Humility. Diese zusätzliche Dimension stellt einen wesentlichen Mehrwert des HEXACO-Modells dar, wird durch den WSQ anforderungsseitig jedoch nur unzureichend abgedeckt. Mit den neu aufgenommenen Work Styles Sincerity und Humility der aktualisierten O*NET-Work-Style-Taxonomie (Putka et al., 2025) stehen mittlerweile Konstrukte zur Verfügung, die diese Lücke künftig verringern könnten. Darüber hinaus könnten die in der vorliegenden Arbeit abgeleiteten Idealprofile für weitere Untersuchungen zur Verfälschungsfähigkeit herangezogen werden. Damit eröffnet die Arbeit neben der methodischen Übertragung auf das HEXACO-Modell eine weitere Perspektive für die Frage, ob Bewerber nicht nur ihre Antworten verändern, sondern sich auch gezielt an individuelle Berufsanforderungen anpassen können.

Literaturverzeichnis

Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs, 47*(1), i–171. https://doi.org/10.1037/h0093360

Ashton, M. C., & Lee, K. (2005). Honesty-Humility, the Big Five, and the five-factor model. *Journal of Personality, 73*(5), 1321–1354. https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00351.x

Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review, 11*(2), 150–166. https://doi.org/10.1177/1088868306294907

Ashton, M. C., & Lee, K. (2008). The HEXACO model of personality structure and the importance of the H factor. *Social and Personality Psychology Compass, 2*(5), 1952–1962. https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00134.x

Ashton, M. C., & Lee, K. (2009). The HEXACO-60: A short measure of the major dimensions of personality. *Journal of Personality Assessment, 91*(4), 340–345. https://doi.org/10.1080/00223890902935878

Ashton, M. C., Lee, K., & de Vries, R. E. (2014). The HEXACO Honesty-Humility, Agreeableness, and Emotionality factors: A review of research and theory. *Personality and Social Psychology Review, 18*(2), 139–152. https://doi.org/10.1177/1088868314523838

Ashton, M. C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., de Vries, R. E., Di Blas, L., Boies, K., & De Raad, B. (2004). A six-factor structure of personality-descriptive adjectives: Solutions from psycholexical studies in seven languages. *Journal of Personality and Social Psychology, 86*(2), 356–366. https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.356

Auguie, B. (2026). *gridExtra: Miscellaneous functions for "grid" graphics* (Version 2.3.1) [R-Paket]. https://doi.org/10.32614/CRAN.package.gridExtra

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*(1), 1–26. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x

Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and 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*(1–2), 9–30. https://doi.org/10.1111/1468-2389.00160

Birkeland, S. A., Manson, T. M., Kisamore, J. L., Brannick, M. T., & Smith, M. A. (2006). A meta-analytic investigation of job applicant faking on personality measures. *International Journal of Selection and Assessment, 14*(4), 317–335. https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2006.00354.x

Bollen, K. A., & Jackman, R. W. (1990). Regression diagnostics: An expository treatment of outliers and influential cases. In J. Fox & J. S. Long (Hrsg.), *Modern methods of data analysis* (S. 257–291). SAGE.

Borman, W. C., Kubisiak, U. C., & Schneider, R. J. (1999). Work styles. In N. G. Peterson, M. D. Mumford, W. C. Borman, P. R. Jeanneret, & E. A. Fleishman (Hrsg.), *An occupational information system for the 21st century: The development of O**NET (S. 213–226). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/10313-012

Breusch, T. S., & Pagan, A. R. (1979). A simple test for heteroscedasticity and random coefficient variation. *Econometrica, 47*(5), 1287–1294. https://doi.org/10.2307/1911963

Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2*, 47–74. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427

Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Hrsg.), *Personnel selection in organizations* (S. 35–70). Jossey-Bass.

Cleveland, J. N., Murphy, K. R., & Williams, R. E. (1989). Multiple uses of performance appraisal: Prevalence and correlates. *Journal of Applied Psychology, 74*(1), 130–135. https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.1.130

Cook, R. D., & Weisberg, S. (1982). *Residuals and influence in regression*. Chapman and Hall.

Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI): Professional manual*. Psychological Assessment Resources.

De Fruyt, F., & Mervielde, I. (1997). The five-factor model of personality and Holland's RIASEC interest types. *Personality and Individual Differences, 23*(1), 87–103. https://doi.org/10.1016/S0191-8869(97)00004-4

Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Hrsg.), *International review of industrial and organizational psychology* (Bd. 6, S. 283–357). Wiley.

Edwards, J. R. (2008). Person-environment fit in organizations: An assessment of theoretical progress. *The Academy of Management Annals, 2*(1), 167–230. https://doi.org/10.1080/19416520802211503

Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods, 41*(4), 1149–1160. https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149

Fiedler, K., & Bluemke, M. (2005). Faking the IAT: Aided and unaided response control on the implicit association tests. *Basic and Applied Social Psychology, 27*(4), 307–316. https://doi.org/10.1207/s15324834basp2704_3

Flora, D. B., & Curran, P. J. (2004). An empirical evaluation of alternative methods of estimation for confirmatory factor analysis with ordinal data. *Psychological Methods, 9*(4), 466–491. https://doi.org/10.1037/1082-989X.9.4.466

Geiger, M., Olderbak, S., Sauter, R., & Wilhelm, O. (2018). The "g" in faking: Doublethink the validity of personality self-report measures for applicant selection. *Frontiers in Psychology, 9*, Article 2153. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02153

Goffin, R. D., & Boyd, A. C. (2009). Faking and personality assessment in personnel selection: Advancing models of faking. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne, 50*(3), 151–160. https://doi.org/10.1037/a0015946

Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*(6), 1216–1229. https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216

Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(6), 1464–1480. https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1464

Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal, 50*(2), 327–347. https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.24634438

Guion, R. M., & Gottier, R. F. (1965). Validity of personality measures in personnel selection. *Personnel Psychology, 18*(2), 135–164. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1965.tb00273.x

Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology, 6*(1), 35–45. https://doi.org/10.1037/h0040767

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3. Aufl.). Psychological Assessment Resources.

Hough, L. M., & Ones, D. S. (2001). The structure, measurement, validity, and use of personality variables in industrial, work, and organizational psychology. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Hrsg.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (Bd. 1, S. 233–277). SAGE. https://doi.org/10.4135/9781848608320.n13

Hubbard, M., McCloy, R., Campbell, J., Nottingham, J., Lewis, P., Rivkin, D., & Levine, J. (2000). *Revision of O**NET data collection instruments*. National Center for O**NET Development.

Hurtado Rúa, S. M., Stead, G. B., & Poklar, A. E. (2019). Five-factor personality traits and RIASEC interest types: A multivariate meta-analysis. *Journal of Career Assessment, 27*(3), 527–543. https://doi.org/10.1177/1069072718780447

Jorgensen, T. D., Pornprasertmanit, S., Schoemann, A. M., & Rosseel, Y. (2026). *semTools: Useful tools for structural equation modeling* (Version 0.5-9) [R-Paket]. https://CRAN.R-project.org/package=semTools

Jundt, D. K., Shoss, M. K., & Huang, J. L. (2015). Individual adaptive performance in organizations: A review. *Journal of Organizational Behavior, 36*(S1), S53–S71. https://doi.org/10.1002/job.1955

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 53*(8), 856–866. https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763

Kristof-Brown, A. L., & Guay, R. P. (2011). Person-environment fit. In S. Zedeck (Hrsg.), *APA handbook of industrial and organizational psychology: Maintaining, expanding, and contracting the organization* (Bd. 3, S. 3–50). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/12171-001

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*(2), 281–342. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x

Larson, L. M., Rottinghaus, P. J., & Borgen, F. H. (2002). Meta-analyses of Big Six interests and Big Five personality factors. *Journal of Vocational Behavior, 61*(2), 217–239. https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1854

Lee, K., & Ashton, M. C. (2004). Psychometric properties of the HEXACO Personality Inventory. *Multivariate Behavioral Research, 39*(2), 329–358. https://doi.org/10.1207/S15327906MBR3902_8

Lee, K., & Ashton, M. C. (2006). Further assessment of the HEXACO Personality Inventory: Two new facet scales and an observer report form. *Psychological Assessment, 18*(2), 182–191. https://doi.org/10.1037/1040-3590.18.2.182

Lee, K., & Ashton, M. C. (2009). *The HEXACO Personality Inventory–Revised*. https://hexaco.org/

Lee, K., & Ashton, M. C. (2018). Psychometric properties of the HEXACO-100. *Assessment, 25*(5), 543–556. https://doi.org/10.1177/1073191116659134

Lee, K., Ashton, M. C., & de Vries, R. E. (2005). Predicting workplace delinquency and integrity with the HEXACO and five-factor models of personality structure. *Human Performance, 18*(2), 179–197. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1802_4

Lee, K., Berry, C. M., & Gonzalez-Mulé, E. (2019). The importance of being humble: A meta-analysis and incremental validity analysis of the relationship between honesty-humility and job performance. *Journal of Applied Psychology, 104*(12), 1535–1546. https://doi.org/10.1037/apl0000421

Legree, P. J., Psotka, J., Robbins, J., Roberts, R. D., Putka, D. J., & Mullins, H. M. (2014). Profile similarity metrics as an alternate framework to score rating-based tests: MSCEIT reanalyses. *Intelligence, 47*, 159–174. https://doi.org/10.1016/j.intell.2014.09.005

Leon, A. A., Meier, E. L., & Nagy, G. (2025). Individuals' interests in vocational environments with activity opportunities that are inconsistent with Holland's calculus hypothesis. *Journal of Career Development, 52*(4), 427–448. https://doi.org/10.1177/08948453251333789

Levashina, J., & Campion, M. A. (2006). A model of faking likelihood in the employment interview. *International Journal of Selection and Assessment, 14*(4), 299–316. https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2006.00353.x

Levashina, J., & Campion, M. A. (2007). Measuring faking in the employment interview: Development and validation of an interview faking behavior scale. *Journal of Applied Psychology, 92*(6), 1638–1656. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1638

Marcus, B. (2009). "Faking" from the applicant's perspective: A theory of self-presentation in personnel selection settings. *International Journal of Selection and Assessment, 17*(4), 417–430. https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2009.00483.x

McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality, 60*(2), 175–215. https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x

McFarland, L. A., & Ryan, A. M. (2006). Toward an integrated model of applicant faking behavior. *Journal of Applied Social Psychology, 36*(4), 979–1016. https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00052.x

McKay, D. A., & Tokar, D. M. (2012). The HEXACO and five-factor models of personality in relation to RIASEC vocational interests. *Journal of Vocational Behavior, 81*(2), 138–149. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.05.006

Meade, A. W., & Craig, S. B. (2012). Identifying careless responses in survey data. *Psychological Methods, 17*(3), 437–455. https://doi.org/10.1037/a0028085

Moshagen, M., Thielmann, I., Hilbig, B. E., & Zettler, I. (2019). Meta-analytic investigations of the HEXACO Personality Inventory(-Revised): Reliability generalization, self-observer agreement, intercorrelations, and relations to demographic variables. *Zeitschrift für Psychologie, 227*(3), 186–194. https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000377

Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior, 31*(3), 268–277. https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90043-1

Murphy, K. R., & Dzieweczynski, J. L. (2005). Why don't measures of broad dimensions of personality perform better as predictors of job performance? *Human Performance, 18*(4), 343–357. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1804_2

Nakazawa, M. (2024). *fmsb: Functions for medical statistics book with some demographic data* (Version 0.7.6) [R-Paket]. https://doi.org/10.32614/CRAN.package.fmsb

National Center for O**NET Development. (2025).* Work styles: O**NET 30.0 data dictionary*. O*NET Resource Center. https://www.onetcenter.org/dictionary/30.0/text/work_styles.html

National Center for O**NET Development. (o. D.-a).* O**NET database releases archive*. Abgerufen am 5. September 2026, von https://www.onetcenter.org/db_releases.html

National Center for O**NET Development. (o. D.-b).* O**NET OnLine*. Abgerufen am 5. September 2026, von https://www.onetonline.org/

National Research Council. (2010). *A database for a changing economy: Review of the Occupational Information Network (O*NET). The National Academies Press. https://doi.org/10.17226/12814

Nauta, M. M. (2010). The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology, 57*(1), 11–22. https://doi.org/10.1037/a0018213

Nerdinger, F. W., Blickle, G., & Schaper, N. (2019). *Arbeits- und Organisationspsychologie* (4. Aufl.). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-56666-4

Neyer, F. J., & Asendorpf, J. B. (2024). *Psychologie der Persönlichkeit* (7. Aufl.). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-67385-0

Nye, C. D., Su, R., Rounds, J., & Drasgow, F. (2012). Vocational interests and performance: A quantitative summary of over 60 years of research. *Perspectives on Psychological Science, 7*(4), 384–403. https://doi.org/10.1177/1745691612449021

Nye, C. D., Su, R., Rounds, J., & Drasgow, F. (2017). Interest congruence and performance: Revisiting recent meta-analytic findings. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 138–151. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.002

Oh, I.-S., Mendoza, J., & Le, H. (2023). To correct or not to correct for range restriction, that is the question: Looking back and ahead to move forward. *Industrial and Organizational Psychology, 16*(3), 322–327. https://doi.org/10.1017/iop.2023.38

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.

Otto-Friedrich-Universität Bamberg. (2025). *KI-Richtlinien des Instituts Erziehungswissenschaft für Haus- und Abschlussarbeiten (Stand: Juli 2025).* https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/allgpaed/004_News/KI_Richtlinien.pdf

Paulhus, D. L. (1986). Self-deception and impression management in test responses. In A. Angleitner & J. S. Wiggins (Hrsg.), *Personality assessment via questionnaires* (S. 143–165). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-70751-3_8

Pauls, C. A., & Crost, N. W. (2005). Cognitive ability and self-reported efficacy of self-presentation predict faking on personality measures. *Journal of Individual Differences, 26*(4), 194–206. https://doi.org/10.1027/1614-0001.26.4.194

Pletzer, J. L., & Abrahams, L. (2025). Personality and job performance: A review of trait models and recent trends. *Current Opinion in Psychology, 65*, Article 102054. https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2025.102054

Pletzer, J. L., Bentvelzen, M., Oostrom, J. K., & de Vries, R. E. (2019). A meta-analysis of the relations between personality and workplace deviance: Big Five versus HEXACO. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 369–383. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.04.004

Pletzer, J. L., Oostrom, J. K., & de Vries, R. E. (2021). HEXACO personality and organizational citizenship behavior: A domain- and facet-level meta-analysis. *Human Performance, 34*(2), 126–147. https://doi.org/10.1080/08959285.2021.1891072

Prolific. (2026, 28. Juli). *Underpaying studies*. https://participant-help.prolific.com/en/articles/445043-underpaying-studies

Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology, 85*(4), 612–624. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612

Putka, D. J., Kell, H. J., Voss, N., Oswald, F. L., & Lewis, P. (2024). *Revisiting the work styles domain of the O*NET content model (Bericht Nr. 090). Human Resources Research Organization.

Putka, D. J., Liu, J., Wu, F., Burke, M., & Lewis, P. (2025). *Using a hybrid artificial intelligence-expert method to develop work style ratings for the O*NET database (Bericht Nr. 130). Human Resources Research Organization.

R Core Team. (2026). *R: A language and environment for statistical computing* (Version 4.6.1) [Computersoftware]. R Foundation for Statistical Computing. https://doi.org/10.32614/R.manuals

Rammsayer, T., & Weber, H. (2016). *Differentielle Psychologie – Persönlichkeitstheorien* (2., korr. Aufl.). Hogrefe.

Rauthmann, J. F. (2017). *Persönlichkeitspsychologie: Paradigmen – Strömungen – Theorien*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-53004-7

Robinson, D., Hayes, A., Couch, S., & Hvitfeldt, E. (2026). *broom: Convert statistical objects into tidy tibbles* (Version 1.0.13) [R-Paket]. https://doi.org/10.32614/CRAN.package.broom

Röhner, J. (2014). *Faking the Implicit Association Test (IAT): Predictors, processes, and detection* [Dissertation, Technische Universität Chemnitz]. Qucosa. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:ch1-qucosa-133049

Röhner, J., & Ewers, T. (2016). How to analyze (faked) Implicit Association Test data by applying diffusion model analyses with the fast-dm software: A companion to Röhner & Ewers (2016). *The Quantitative Methods for Psychology, 12*(3), 220–231. https://doi.org/10.20982/tqmp.12.3.p220

Röhner, J., & Holden, R. R. (2022). Challenging response latencies in faking detection: The case of few items and no warnings. *Behavior Research Methods, 54*(1), 324–333. https://doi.org/10.3758/s13428-021-01636-z

Röhner, J., & Iliescu, D. (2023). On the death of implicit association tests (IATs) [Editorial]. *European Journal of Psychological Assessment, 39*(5), 317–322. https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000778

Röhner, J., & Schütz, A. (2019). Faking behavior. In V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Hrsg.), *Encyclopedia of personality and individual differences* (S. 1–6). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_2341-1

Röhner, J., & Schütz, A. (2020). Verfälschungsverhalten in psychologischer Diagnostik. *Report Psychologie, 45*(9), 16–23.

Röhner, J., & Schütz, A. (2023). *Psychology of communication* (1. Engl. Aufl.). Springer Nature Switzerland AG. https://doi.org/10.1007/978-3-030-60170-6

Röhner, J., & Schütz, A. (2025). *Phänomene der Antwortverzerrung in der psychologischen Diagnostik*. Hogrefe. https://doi.org/10.1024/85915-000

Röhner, J., & Thoss, P. J. (2018). EZ: An easy way to conduct a more fine-grained analysis of faked and nonfaked Implicit Association Test (IAT) data. *The Quantitative Methods for Psychology, 14*(1), 17–37. https://doi.org/10.20982/tqmp.14.1.p017

Röhner, J., & Thoss, P. J. (2019). A tutorial on how to compute traditional IAT effects with R. *The Quantitative Methods for Psychology, 15*(2), 134–147. https://doi.org/10.20982/tqmp.15.2.p134

Röhner, J., Holden, R. R., & Schütz, A. (2023). IAT faking indices revisited: Aspects of replicability and differential validity. *Behavior Research Methods, 55*(2), 670–693. https://doi.org/10.3758/s13428-022-01845-0

Röhner, J., Schütz, A., & Ziegler, M. (2025). Faking in self-report personality scales: A qualitative analysis and taxonomy of the behaviors that constitute faking strategies. *International Journal of Selection and Assessment, 33*(1), Article e12513. https://doi.org/10.1111/ijsa.12513

Röhner, J., Thoss, P. J., & Schütz, A. (2022). Lying on the dissection table: Anatomizing faked responses. *Behavior Research Methods, 54*(6), 2878–2904. https://doi.org/10.3758/s13428-021-01770-8

Röhner, J., Thoss, P. J., & Uziel, L. (2024). Can people with higher versus lower scores on impression management or self-monitoring be identified through different traces under faking? *Educational and Psychological Measurement, 84*(3), 594–631. https://doi.org/10.1177/00131644231182598

Rosse, J. G., Stecher, M. D., Miller, J. L., & Levin, R. A. (1998). The impact of response distortion on preemployment personality testing and hiring decisions. *Journal of Applied Psychology, 83*(4), 634–644. https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.634

Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software, 48*(2), 1–36. https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02

Rosseel, Y., Jorgensen, T. D., & De Wilde, L. (2026). *lavaan: Latent variable analysis* (Version 0.7-2) [R-Paket]. https://doi.org/10.32614/CRAN.package.lavaan

Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology, 87*(1), 66–80. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66

Sackett, P. R., & Walmsley, P. T. (2014). Which personality attributes are most important in the workplace? *Perspectives on Psychological Science, 9*(5), 538–551. https://doi.org/10.1177/1745691614543972

Sackett, P. R., Zhang, C., Berry, C. M., & Lievens, F. (2022). Revisiting meta-analytic estimates of validity in personnel selection: Addressing systematic overcorrection for restriction of range. *Journal of Applied Psychology, 107*(11), 2040–2068. https://doi.org/10.1037/apl0000994

Saucier, G. (2009). Recurrent personality dimensions in inclusive lexical studies: Indications for a Big Six structure. *Journal of Personality, 77*(5), 1577–1614. https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00593.x

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. *Psychological Bulletin, 124*(2), 262–274. https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262

Schneider, B. (2001). Fits about fit. *Applied Psychology: An International Review, 50*(1), 141–152. https://doi.org/10.1111/1464-0597.00051

Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu, 54*(6), 179–196.

Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychala, A. (2008). Job performance. In J. Barling & C. L. Cooper (Hrsg.), *The SAGE handbook of organizational behavior: Volume I – Micro approaches* (S. 427–447). SAGE. https://doi.org/10.4135/9781849200448.n24

Spokane, A. R., Meir, E. I., & Catalano, M. (2000). Person-environment congruence and Holland's theory: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior, 57*(2), 137–187. https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1771

Steffens, M. C. (2004). Is the Implicit Association Test immune to faking? *Experimental Psychology, 51*(3), 165–179. https://doi.org/10.1027/1618-3169.51.3.165

Tett, R. P., & Simonet, D. V. (2011). Faking in personality assessment: A "multisaturation" perspective on faking as performance. *Human Performance, 24*(4), 302–321. https://doi.org/10.1080/08959285.2011.597472

Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology, 44*(4), 703–742. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00696.x

Tracey, T. J., & Rounds, J. (1993). Evaluating Holland's and Gati's vocational-interest models: A structural meta-analysis. *Psychological Bulletin, 113*(2), 229–246. https://doi.org/10.1037/0033-2909.113.2.229

Tsacoumis, S., & Willison, S. (2010). *O*NET analyst occupational skill ratings: Procedures (Bericht Nr. FR-08-70). Human Resources Research Organization.

U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration. (2026). *O*NET 31.0 database* [Datensatz]. National Center for O*NET Development. https://www.onetcenter.org/database.html

Venables, W. N., & Ripley, B. D. (2002). Modern applied statistics with S (4. Aufl.). Springer. https://doi.org/10.1007/978-0-387-21706-2

Viswesvaran, C., Ones, D. S., & Schmidt, F. L. (1996). Comparative analysis of the reliability of job performance ratings. *Journal of Applied Psychology, 81*(5), 557–574. https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.557

West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle (Hrsg.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (S. 56–75). SAGE.

Zeileis, A., & Hothorn, T. (2002). Diagnostic checking in regression relationships. *R News, 2*(3), 7–10. https://journal.r-project.org/articles/RN-2002-018/

Ziegler, M. (2011). Applicant faking: A look into the black box. *The Industrial-Organizational Psychologist, 49*(1), 29–36.

Ziegler, M., MacCann, C., & Roberts, R. D. (2012). Faking: Knowns, unknowns, and points of contention. In M. Ziegler, C. MacCann, & R. D. Roberts (Hrsg.), *New perspectives on faking in personality assessment* (S. 3–16). Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195387476.003.0011

Anhang A: Korrelationstabellen

Tabelle A1

Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit WSQ-Item Achievement/Effort

Variable	*r*
hexaco_011	.63
hexaco_035	.61
hexaco_153	.58
hexaco_107	.57
hexaco_059	.57
hexaco_155	.56
hexaco_069	.54
hexaco_045	.54
hexaco_003	.53
hexaco_147	.49
hexaco_021	.49
hexaco_171	.49

Anmerkung. Dargestellt sind die zwölf höchsten Pearson-Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit dem jeweiligen WSQ-Item. Für die Bildung der Subskala wurden die acht am höchsten korrelierenden Items mit $|r| \geq .30$ verwendet.

Tabelle A2

Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit WSQ-Item Persistence

Variable	*r*
hexaco_155	.63
hexaco_107	.61
hexaco_035	.61
hexaco_011	.59
hexaco_153	.55
hexaco_059	.55
hexaco_069	.52
hexaco_021	.50
hexaco_003	.49
hexaco_171	.48
hexaco_147	.48
hexaco_179	.47

Anmerkung. Dargestellt sind die zwölf höchsten Pearson-Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit dem jeweiligen WSQ-Item. Für die Bildung der Subskala wurden die acht am höchsten korrelierenden Items mit $|r| \geq .30$ verwendet.

Tabelle A3

Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit WSQ-Item Initiative

Variable	*r*
hexaco_153	.63
hexaco_011	.60
hexaco_155	.56
hexaco_035	.54
hexaco_059	.53
hexaco_117	.53
hexaco_081	.52
hexaco_045	.51
hexaco_069	.51
hexaco_107	.50
hexaco_009	.46
hexaco_129	.45

Anmerkung. Dargestellt sind die zwölf höchsten Pearson-Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit dem jeweiligen WSQ-Item. Für die Bildung der Subskala wurden die acht am höchsten korrelierenden Items mit $|r| \geq .30$ verwendet.

Tabelle A4

Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit WSQ-Item Leadership

Variable	*r*
hexaco_153	.80
hexaco_081	.69
hexaco_057	.56
hexaco_117	.54
hexaco_009	.53
hexaco_011	.52
hexaco_033	.52
hexaco_045	.51
hexaco_035	.49
hexaco_155	.48
hexaco_069	.48
hexaco_105	.47

Anmerkung. Dargestellt sind die zwölf höchsten Pearson-Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit dem jeweiligen WSQ-Item. Für die Bildung der Subskala wurden die acht am höchsten korrelierenden Items mit $|r| \geq .30$ verwendet.

Tabelle A5

Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit WSQ-Item Cooperation

Variable	*r*
hexaco_193	.50
hexaco_197	.45
hexaco_200	.45
hexaco_140	.45
hexaco_196	.43
hexaco_034	.42
hexaco_195	.41
hexaco_075	.41
hexaco_044	.40
hexaco_051	.39
hexaco_194	.38
hexaco_190	.38

Anmerkung. Dargestellt sind die zwölf höchsten Pearson-Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit dem jeweiligen WSQ-Item. Für die Bildung der Subskala wurden die acht am höchsten korrelierenden Items mit $|r| \geq .30$ verwendet.

Tabelle A6

Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit WSQ-Item Concern for Others

Variable	*r*
hexaco_193	.64
hexaco_195	.55
hexaco_140	.54
hexaco_044	.54
hexaco_196	.53
hexaco_197	.52
hexaco_200	.48
hexaco_116	.47
hexaco_194	.43
hexaco_034	.42
hexaco_092	.41
hexaco_068	.40

Anmerkung. Dargestellt sind die zwölf höchsten Pearson-Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit dem jeweiligen WSQ-Item. Für die Bildung der Subskala wurden die acht am höchsten korrelierenden Items mit $|r| \geq .30$ verwendet.

Tabelle A7

Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit WSQ-Item Social Orientation

Variable	*r*
hexaco_111	.72
hexaco_063	.61
hexaco_135	.58
hexaco_159	.54
hexaco_087	.52
hexaco_117	.50
hexaco_015	.49
hexaco_153	.49
hexaco_057	.48
hexaco_045	.47
hexaco_069	.45
hexaco_181	-.45

Anmerkung. Dargestellt sind die zwölf höchsten Pearson-Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit dem jeweiligen WSQ-Item. Für die Bildung der Subskala wurden die acht am höchsten korrelierenden Items mit $|r| \geq .30$ verwendet.

Tabelle A8

Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit WSQ-Item Self Control

Variable	*r*
hexaco_023	.58
hexaco_022	.53
hexaco_152	-.52
hexaco_046	.52
hexaco_095	.49
hexaco_142	.45
hexaco_094	.45
hexaco_129	.44
hexaco_141	.44
hexaco_069	.43
hexaco_143	.42
hexaco_190	.42

Anmerkung. Dargestellt sind die zwölf höchsten Pearson-Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit dem jeweiligen WSQ-Item. Für die Bildung der Subskala wurden die acht am höchsten korrelierenden Items mit $|r| \geq .30$ verwendet.

Tabelle A9

Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit WSQ-Item Stress Tolerance

Variable	*r*
hexaco_152	-.65
hexaco_129	.57
hexaco_153	.54
hexaco_141	.52
hexaco_069	.51
hexaco_170	-.49
hexaco_023	.49
hexaco_155	.48
hexaco_147	.46
hexaco_008	-.45
hexaco_171	.44
hexaco_080	-.44

Anmerkung. Dargestellt sind die zwölf höchsten Pearson-Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit dem jeweiligen WSQ-Item. Für die Bildung der Subskala wurden die acht am höchsten korrelierenden Items mit $|r| \geq .30$ verwendet.

Tabelle A10

Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit WSQ-Item Adaptability/Flexibility

Variable	*r*
hexaco_141	.53
hexaco_153	.49
hexaco_069	.48
hexaco_117	.44
hexaco_129	.44
hexaco_045	.43
hexaco_152	-.41
hexaco_011	.40
hexaco_147	.40
hexaco_003	.40
hexaco_155	.40
hexaco_171	.39

Anmerkung. Dargestellt sind die zwölf höchsten Pearson-Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit dem jeweiligen WSQ-Item. Für die Bildung der Subskala wurden die acht am höchsten korrelierenden Items mit $|r| \geq .30$ verwendet.

Tabelle A11

Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit WSQ-Item Dependability

Variable	*r*
hexaco_107	.45
hexaco_155	.44
hexaco_035	.41
hexaco_179	.41
hexaco_053	.40
hexaco_071	.40
hexaco_131	.39
hexaco_021	.39
hexaco_147	.38
hexaco_027	.38
hexaco_003	.37
hexaco_069	.37

Anmerkung. Dargestellt sind die zwölf höchsten Pearson-Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit dem jeweiligen WSQ-Item. Für die Bildung der Subskala wurden die acht am höchsten korrelierenden Items mit $|r| \geq .30$ verwendet.

Tabelle A12

Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit WSQ-Item Attention to Detail

Variable	*r*
hexaco_041	.48
hexaco_035	.42
hexaco_161	.41
hexaco_089	.41
hexaco_065	.40
hexaco_155	.39
hexaco_071	.38
hexaco_005	.36
hexaco_059	.36
hexaco_107	.36
hexaco_149	.36
hexaco_173	.35

Anmerkung. Dargestellt sind die zwölf höchsten Pearson-Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit dem jeweiligen WSQ-Item. Für die Bildung der Subskala wurden die acht am höchsten korrelierenden Items mit $|r| \geq .30$ verwendet.

Tabelle A13

Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit WSQ-Item Integrity

Variable	*r*
hexaco_145	.36
hexaco_007	.34
hexaco_079	.34
hexaco_071	.33
hexaco_197	.33
hexaco_194	.32
hexaco_175	.32
hexaco_069	.31
hexaco_107	.30
hexaco_119	.30
hexaco_055	.30
hexaco_167	.30

Anmerkung. Dargestellt sind die zwölf höchsten Pearson-Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit dem jeweiligen WSQ-Item. Für die Bildung der Subskala wurden die acht am höchsten korrelierenden Items mit $|r| \geq .30$ verwendet.

Tabelle A14

Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit WSQ-Item Independence

Variable	*r*
hexaco_153	.35
hexaco_152	-.35
hexaco_011	.34
hexaco_155	.34
hexaco_147	.31
hexaco_171	.30
hexaco_086	-.30
hexaco_059	.30
hexaco_107	.29
hexaco_141	.29
hexaco_055	.29
hexaco_134	-.29

Anmerkung. Dargestellt sind die zwölf höchsten Pearson-Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit dem jeweiligen WSQ-Item. Die Entscheidung über die Skalenbildung erfolgte anhand der ungerundeten Korrelationskoeffizienten. Die Items auf den Rängen 7 und 8 lagen ungerundet unter dem festgelegten Kriterium von $|r| \geq .30$ und erreichten in der Tabelle lediglich aufgrund der Rundung auf zwei Dezimalstellen einen Wert von $r = .30$.

Tabelle A15

Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit WSQ-Item Innovation

Variable	*r*
hexaco_114	.64
hexaco_162	.54
hexaco_042	.54
hexaco_186	.53
hexaco_153	.50
hexaco_066	.47
hexaco_117	.45
hexaco_081	.45
hexaco_011	.41
hexaco_057	.41
hexaco_141	.40
hexaco_155	.40

Anmerkung. Dargestellt sind die zwölf höchsten Pearson-Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit dem jeweiligen WSQ-Item. Für die Bildung der Subskala wurden die acht am höchsten korrelierenden Items mit $|r| \geq .30$ verwendet.

Tabelle A16

Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit WSQ-Item Analytical Thinking

Variable	*r*
hexaco_155	.42
hexaco_153	.40
hexaco_114	.38
hexaco_011	.37
hexaco_035	.36
hexaco_059	.36
hexaco_152	-.35
hexaco_081	.35
hexaco_161	.34
hexaco_156	.33
hexaco_141	.31
hexaco_027	.31

Anmerkung. Dargestellt sind die zwölf höchsten Pearson-Korrelationen der HEXACO-PI-R-Items mit dem jeweiligen WSQ-Item. Für die Bildung der Subskala wurden die acht am höchsten korrelierenden Items mit $|r| \geq .30$ verwendet.

Anhang B: Dokumentation KI-Nutzung

KI-Tool	Version / Modell	Zweck der Verwendung	Eingesetzter Befehl (Beispiel)	Ergebnis / Verwendung
ChatGPT	GPT-5.6 Luna	Unterstützung bei der Datenanalyse in R, insbesondere bei der Interpretation von Fehlermeldungen sowie der Überprüfung & Optimierung von R-Code.	„Erkläre diese Fehlermeldung in R und zeige, wie der Code entsprechend angepasst werden kann.“	Fehlerbehebung und Anpassung von R-Code; generierte Vorschläge wurden geprüft und bei Eignung übernommen.
Claude	Sonnet.5, Opus 4.8	Überprüfung von Rechtschreibung & Grammatik sowie sprachlich-stilistische Überarbeitung von Textpassagen der gesamten Arbeit.	„Überprüfe den folgenden Text auf Rechtschreibung, Grammatik und sprachlichen Ausdruck, ohne inhaltliche Änderungen vorzunehmen.“	Vorgeschlagene sprachliche und grammatikalische Verbesserungen wurden überprüft. Bei Eignung eigenständig in den Text eingearbeitet.
Claude	Sonnet 5.5, Opus 4.8	Unterstützung bei der Literaturrecherche, vor allem durch Vorschläge geeigneter Suchbegriffe, sowie Ideensammlung zur Gliederung der Arbeit.	„Schlage geeignete Suchbegriffe für die Literaturrecherche zum HEXACO-Modell vor und zeige mögliche Ansätze zur Gliederung auf.“	Vorgeschlagene Suchbegriffe und Gliederungsansätze wurden überprüft und als Ausgangspunkt für die eigenständige Literaturrecherche bzw. Strukturierung genutzt.
Claude	Sonnet 5.5, Opus 4.8	Formale Überprüfung der Reihenfolge im Literaturverzeichnis nach APA 7.	„Überprüfe, ob die Eintragungen im folgenden Literaturverzeichnis korrekt nach APA 7 angeordnet sind.“	Hinweise zur Reihenfolge wurden überprüft und bei Bedarf umgesetzt.
DeepL	Übersetzer	Übersetzen englischsprachiger Fachbegriffe aus wissenschaftlichen Artikeln für die gesamte Arbeit Übersetzung der Zusammenfassung für den Abstract auf Englisch	Eingabe einzelner Fachbegriffe zur Übersetzung ins Deutsche Eingabe der Zusammenfassung zur Übersetzung ins Englische	Übersetzungsvorschläge wurden geprüft und bei Eignung übernommen.

Anmerkung. Die Dokumentation der KI-Nutzung erfolgt gemäß den *KI-Richtlinien des Instituts für Erziehungswissenschaft für Haus- und Abschlussarbeiten* der Otto-Friedrich-Universität Bamberg (2025).