



Sichtung von Bewerbungsunterlagen – Sind Hinweise auf die Leitung von Jugendfreizeitreisen ein sinnvolles Auswahlkriterium?

Nina Reinhardt & Uwe Peter Kanning

Hochschule Osnabrück

ZUSAMMENFASSUNG

Bei der Sichtung von Bewerbungsunterlagen wird in der Praxis u.a. biographischen Fakten eine große Bedeutung zugeschrieben, dabei ist deren Validität nicht selten ungewiss. Die vorliegende Studie verfolgt den Zweck, in einem spezifischen Bereich die vorliegende Erkenntnislücke zu schließen. Überprüft wird, inwieweit die Leitung von Jugendfreizeiten – genauer gesagt das Leiten von Reisegruppen mit Kindern und Jugendlichen – ein sinnvoller Indikator für die Ausprägung der sog. „Big Five“ ist. Im Rahmen einer Online-Studie wurden 358 Reiseleiter befragt. Für weibliche Reiseleiter ergaben sich im Vergleich zu einer bevölkerungsrepräsentativen Stichprobe signifikant erhöhte Werte für Extraversion, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit sowie signifikant niedrigere Werte für Neurotizismus und Offenheit. Männliche Reiseleiter zeigten signifikant erhöhte Werte bei der Extraversion und signifikant reduzierte Werte beim Neurotizismus. Das Ausmaß der Erfahrungen als Reiseleiter korrelierte nur sehr geringfügig mit der Ausprägung der Persönlichkeitsmerkmale. Die Ergebnisse zeigen, dass die Tätigkeit als Reiseleiter in diesem Sinne ein mit Einschränkungen valides Kriterium bei der Sichtung von Bewerbungsunterlagen darstellt.

Schlüsselbegriffe: Personalauswahl, Bewerbungsunterlagen, biographische Daten, Leitung von Jugendfreizeitreisen

1 Einführung

Die Sichtung von Bewerbungsunterlagen stellt in nahezu jedem Personalauswahlverfahren den ersten Schritt zur Besetzung einer vakanten Stelle dar (Schuler, Hell, Trapmann, Schaar & Boramir, 2007). Insofern kommt der Sichtung der Bewerbungsunterlagen eine zentrale Bedeutung für das gesamte weitere Auswahlverfahren – bestehend aus Testdiagnostik, Interview oder Assessment Center (Kanning, 2004; Schuler, 2014a) – zu. Werden in dieser ersten Bewertungsstufe ungeeignete Kandidaten fälschlicherweise als geeignet eingeschätzt (Fehler der ersten Art), so kann dies durch die nachfolgenden diagnostischen Verfahren korrigiert werden. Für den umgekehrten Fall – geeignete Kandidaten werden aufgrund der Bewerbungsunterlagen als ungeeignet eingestuft (Fehler der zweiten Art) – gilt dies nicht, da die Bewerber keiner eingehenden Untersuchung mehr unterzogen werden (Kanning, in Druck a).

Die Bewerbungsunterlagen liefern zahlreiche Informationen, die potentiell valide sein könnten. Ob sie tatsächlich valide im Sinne einer kriterienbezogenen oder gar einer prognostischen Validität sind, ist meist unklar, da bislang nur wenige Studien vorliegen (s.u.). Eine kriterienbezogene Validität ist gegeben, wenn eine Information aus den Bewerbungsunterlagen einen signifikanten Zusammenhang zu berufsrelevanten Persönlichkeitsmerkmalen oder Kompetenzen aufweisen. Die prognostische Validität bezieht sich auf die anspruchsvollere Frage, inwieweit mit diesen Informationen berufliche Leistung über die Zeit

hinweg vorhergesagt werden kann (vgl. Kanning, 2004; Schuler, 2014a). Zu den potentiell validen Informationen der Bewerbungsunterlagen zählt die formale Gestaltung (Formatierung, Tippfehler, Lichtbild etc.), das Anschreiben, der Lebenslauf, die Schul- und Ausbildungszeugnisse sowie Arbeitszeugnisse von früheren Arbeitgebern (Kanning, in Druck a). Studien, die sich mit der Frage beschäftigen, welche Kriterien in der Praxis ein besonderes Gewicht erhalten, zeigen, dass *formalen Kriterien* wie Tippfehlern oder der Übersichtlichkeit des Lebenslaufes eine sehr große Bedeutung zukommt (Cole, Rubin, Feild und Giles, 2007; Kanning, 2014; Machwirth, Schuler & Moser, 1996; Weuster, 2008), obwohl deren Validität entweder niemals untersucht wurde (z. B. Tippfehler, Flecken, Formatierung des Lebenslaufes) oder sie eher im Sinne eines Halo-Effektes zu einer verzerrten Urteilsbildung führen (z. B. Schuler & Berger, 1979; Watkins & Johnston, 2001; zusammenfassend: Kanning, 2015). Kanning (2014) konnte in einer Befragung von 244 Personalern feststellen, dass berufsbezogene biographische Informationen – wie etwa die Berufserfahrung – von fast ebenso vielen Unternehmen zur Vorauswahl der Kandidaten herangezogen werden (91 %) wie Tippfehler (88 %) oder eine übersichtliche Darstellung des Lebenslaufes (86 %).

Jenseits der explizit *berufsbezogenen biographischen Fakten* (Berufsausbildung, Weiterbildung, Berufserfahrung etc.), deren Validität z. T. mehrfach belegt werden konnte (z. B. Schmidt & Hunter, 1998; Quinones, Ford und Teachout, 1995), enthalten die Bewerbungsunterlagen auch *allgemeine biographische Fakten* wie etwa Lücken im

Lebenslauf oder Freizeitaktivitäten, deren diagnostische Aussagekraft oftmals fragwürdig ist (Schuler, 2014b, Kanning in Druck b). Die einzige publizierte Studie, in der die Validität von Lücken im Lebenslauf untersucht wurde (Frank & Kanning, 2014), kommt zu einem ernüchternden Fazit. Für sich allein genommen korreliert die Dauer von Lebenslaufücken nur sehr geringfügig mit berufsrelevanten Persönlichkeitsmerkmalen wie Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Leistungsmotivation, Selbstkontrolle oder Zielorientierung ($r = -.09$ bis $r = -.15$). Nur wenn bestimmte Gründe für das Auftreten der Lücken bekannt sind – insbesondere eine abgebrochene Berufsausbildung – ergeben sich vereinzelt Zusammenhänge, denen auch eine praktische Relevanz zugeschrieben werden kann. Kanning und Kappelhoff (2012) konnten zeigen, dass sportliche Freizeitaktivitäten, insbesondere das Betreiben von Mannschaftsportarten, entgegen den Annahmen der Ratgeberliteratur kein verlässlicher Indikator sozialer Kompetenzen sind. Anders sieht dies beim sozialen Engagement aus (z. B. Lodi-Smith & Roberts, 2007). Kanning und Woike (2015) finden positive Zusammenhänge zwischen der Intensität des sozialen Engagements und grundlegenden sozialen Kompetenzen in den Bereichen soziale Orientierung und Offensivität.

Ziel der vorliegenden Studie ist es, die Validität des Freizeitverhaltens als potentiell geeignetes Kriterium zur Sichtung von Bewerbungsunterlagen zu ergründen. Sehr viele Unternehmen interessieren sich für das Freizeitverhalten ihrer Bewerber. Nach eigenen Angaben beziehen 27 % der Unternehmen die Hobbys, und fast 41 % Hinweise auf ehrenamtliches Engagement in ihre Auswahlentscheidung mit ein (Kanning, in Druck a). Dabei wird die Leitung von Jugendfreizeiten, genauer gesagt die Leitung von Reisen mit Kindern und Jugendlichen, in den Fokus gestellt. Die Wahl fiel auf diese Gruppe, da die Erstautorin selbst in diesem Bereich tätig war. Überprüft wird die (innere) kriterienbezogene Validität in Hinblick auf die „Big Five“ (Borkenau & Ostendorf, 2008). Wir haben uns für die „Big Five“ als Validierungskriterium entschieden, da es sich hierbei um sehr grundlegende Persönlichkeitsmerkmale handelt, deren Relevanz für den beruflichen Erfolg mehrfach belegt werden konnte (Barrick, Mount & Judge, 2001; Judge, Bono, Illies & Gerhardt, 2002). Sollte sich zeigen, dass die Leitung von Jugendfreizeiten mit systematisch höheren oder niedrigeren Werten in den „Big Five“ einhergehen, so wäre dies ein Hinweis darauf, dass die Leitungen von Jugendfreizeiten in Auswahlverfahren, in denen entsprechende Persönlichkeitsmerkmale von Bedeutung sind, als Indikator für eben jene Persönlichkeitsmerkmale und damit als legitimes Auswahlkriterium dienen können.

2 Leitung von Jugendfreizeitreisen

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass das Tätigkeitsprofil eines Reiseleiters in Abhängigkeit vom Reiseveranstalter stark variiert. Differenziert wird zwischen begleiteten und betreuten Reisen. Bei den *begleiteten Jugendreisen* liegt der Betreuungsschlüssel meist bei einem Reiseleiter auf 50 Teilnehmer. Der Reiseleiter agiert hier hauptsächlich als Informationsvermittler. Bei den *betreuten Reisen* fällt ein Reiseleiter auf zehn bis 25 Teilnehmer. Hier ist das erklärte Ziel, dass der Reiseleiter neben der Bewältigung aller organisatorischen Aufgaben einen freundschaftlichen

und engen Kontakt zu seinen Teilnehmern pflegt (Edlinger, 2012). Um für den Marktführer auf dem Gebiet der betreuten Jugendreisen tätig zu werden, müssen alle Bewerber ein mehrtägiges Ausbildungsseminar durchlaufen. Inhalte dieses Seminars sind z. B. das Jugendschutzgesetz, Reiserecht, Rhetorik, Animation und Reiseorganisation (Edlinger, 2012). Während des Einsatzes wird die Betreuung von Seiten des Reiseleiters rund um die Uhr und für alle denkbaren Situationen gewährleistet. So besteht die Funktion des Reiseleiters nicht nur darin, wichtige Informationen zu vermitteln, sondern auch darin, aktiv an der Programmgestaltung und -ausführung teilzunehmen. Die Betreuung muss dabei jederzeit auf das Alter der Teilnehmer abgestimmt sein. Zusätzlich muss ein Reiseleiter über weitere Qualifikationen wie z. B. einen großen Erste-Hilfe-Schein und den Rettungsschwimmer verfügen (Korbus & Schmidt-Schönefeld, 2013). In Anbetracht dieser Tätigkeitsbeschreibung ist damit zu rechnen, dass Betreuer von Jugendfreizeitreisen im Mittelwert über besonders ausgeprägte Persönlichkeitsmerkmale verfügen. Dies kann zum einen damit begründet werden, dass sich Menschen mit bestimmten Persönlichkeitseigenschaften mit höherer Wahrscheinlichkeit für eine solche Tätigkeit interessieren (Selektionshypothese, Kanning & Woike, 2014) und/oder durch die Tätigkeit als Reiseleiter die Ausbildung bestimmter Persönlichkeitsmerkmale gefördert wird (Sozialisationshypothese, Kanning & Woike, 2014).

3 Hypothesen

In der vorliegenden Studie wird die Ausprägung der sog. „Big Five“ (Borkenau & Ostendorf, 2008) fokussiert. Personen, die sich für die Aufgaben einer Reiseleitung interessieren bzw. dauerhaft als Reiseleiter agieren, sollten über geringe Werte im Bereich Neurotizismus verfügen. Menschen, die besonders impulsiv sind, sich Kritik besonders zu Herzen nehmen oder starke Stimmungsschwankungen aufweisen, dürften in stärkeren Maße negative Erfahrungen beim Leiten einer Gruppe von Jugendlichen machen, als Menschen, für die dies nicht gilt. Bezogen auf die übrigen Dimensionen der „Big Five“ – Extraversion, Offenheit, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit – dürfte es sich genau entgegengesetzt verhalten. Wer mit Leichtigkeit Kontakt zu fremden Menschen knüpfen kann, offen für neue Erfahrungen ist, erfolgreich mit anderen Menschen interagieren kann und noch dazu Verlässlichkeit ausstrahlt, ist gewissermaßen prädestiniert für das Leiten von Jugendfreizeitreisen und sollte in der Interaktion mit Jugendlichen deutlich mehr positive Erfahrungen sammeln als Menschen, die eine geringe Ausprägung der vier Persönlichkeitsmerkmale aufweisen. Positive Erfahrungen (z. B. aufgrund einer hohen Extraversion, Offenheit, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit) sollten wiederum dazu beitragen, dass man auch dauerhaft als Reiseleiter agiert, während negative Erfahrungen (z. B. aufgrund eines stark ausgeprägten Neurotizismus) das Gegenteil bewirken sollten. Bislang existieren weder Theorien bezüglich der Persönlichkeit von Reiseleiter, noch einschlägige Forschung. Vor dem Hintergrund unserer Überlegungen werden die folgenden vier Hypothesen aufgestellt:

Hypothese 1: Im Vergleich zu einer repräsentativen Bevölkerungsnorm weisen Reiseleiter signifikant niedrigere Werte im Neurotizismus auf.

Hypothese 2: Im Vergleich zu einer repräsentativen Bevölkerungsnorm weisen Reiseleiter signifikant höhere Werte in Extraversion, Offenheit, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit auf.

Hypothese 3: Zunehmende Erfahrung als Reiseleiter geht mit signifikant niedrigeren Werten im Neurotizismus einher.

Hypothese 4: Zunehmende Erfahrung als Reiseleiter geht mit signifikant höheren Werten in Extraversion, Offenheit, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit einher.

4 Methode

4.1 Messinstrument

Zum Einsatz kam ein Online-Fragebogen, der sich in drei Bereiche gliederte. Im ersten Bereich wurden die sog. „Big Five“ mit dem NEO-FFI (Borkenau & Ostendorf, 2008) erfasst. Der NEO-FFI beinhaltet 60 Items, von denen sich jeweils 12 auf die Messung der Persönlichkeitsmerkmale Neurotizismus, Extraversion, Offenheit, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit beziehen (Skala von 1 = starke Ablehnung bis 5 = starke Zustimmung). Die innere Konsistenz bewegt sich zwischen .72 und .87, die Retest-Reliabilität zwischen .65 und .81 (Borkenau & Ostendorf, 2008). Dem NEO-FFI liegt eine bevölkerungsrepräsentative Quotenstichprobe zur Normierung zugrunde ($N = 871$ Personen). Im zweiten Teil des Fragebogens mussten die Probanden eine Skala zur Erfassung des sozial erwünschten Antwortverhaltens ausfüllen (IGIP+; Kanning, in Vorbereitung). Das IGIP+ steht in der Tradition klassischer „Lügen-Skalen“ (z. B. Edwards, 1957). Den Probanden werden Extremaussagen zur Beschreibung der eigenen Person vorgelegt (z. B. „Ich sage stets die Wahrheit.“), die sie auf einer Ja/Nein-Skala bearbeiten müssen. Ja-Antworten werden dabei als Ausdruck sozial erwünschter Selbstdarstellung gewertet. Das IGIP+ ist eine Weiterentwicklung des IGIP (Kanning, 2011), bei der der Sinn der Skala durch Füllitems verschleiert wird. Das IGIP+ weist eine innere Konsistenz von .73 auf (Kanning, in Vorb.). Im dritten Teil des Fragebogens wurden Daten zur allgemeinen (Alter der Probanden in Jahren, Geschlecht) sowie zur spezifischen Demographie (Erfahrungen als Reiseleiter: Anzahl der Einsätze insgesamt, Anzahl der bislang als Reiseleiter eingesetzten Wochen) erhoben. Zusätzlich wurde erfasst, wie lange der letzte Einsatz zurück lag, um ggf. später Personen aus der Studie ausschließen zu können, die schon seit vielen Jahren nicht mehr als Reiseleiter tätig waren.

4.2 Datenerhebung

Die Datenerhebung erfolgte in Form eines Online-Fragebogens über das Befragungsportal „Limesurvey“. Der Link zum Fragenbogen wurde zum einen über das soziale Netzwerk „Facebook“, zum anderen über zwei Veranstalter von Reisefreizeiten für Jugendliche verschickt. Der erste Veranstalter setzte den Link auf seine Internetseite, der zweite verschickte den Link an die bei ihm registrierten Reiseleiter. Die Befragung lief freiwillig und anonym ab. Es wurde keine Aufwandsentschädigung gezahlt.

4.3 Stichprobe

An der Studie beteiligten sich insgesamt 358 Personen im Alter zwischen 18 und 52 Jahren ($M = 22.79$, $SD = 4.27$). 64 % von ihnen waren weiblich, 36 % männlich. Die Häufigkeit ihres Einsatzes als Reiseleiter bewegte sich zwischen 1-16 Mal ($M = 5.15$, $SD = 4.69$). Bezogen auf die Gesamtdauer aller Einsätze ergab sich eine Spannweite von 1-360 Wochen ($M = 19.87$, $SD = 34.23$). Der letzte Einsatz als Reiseleiter lag zwischen 2006 und 2014, wobei 83 % der Stichprobe im Jahr 2014 ihren letzten Einsatz hatten.

5 Ergebnisse

Zunächst wurde die Reliabilität der verwendeten Skalen überprüft. Die innere Konsistenz entspricht im Wesentlichen den Angaben der Testautoren: Neurotizismus = .83; Extraversion = .78; Offenheit = .73; Verträglichkeit = .74, Gewissenhaftigkeit = .85; IGIP+ = .72. Alle Werte bewegen sich auf einem hinreichenden Niveau.

Zur Überprüfung der *Hypothesen 1 und 2* wurde in einem ersten Schritt untersucht, ob die untersuchten Reiseleiter im Vergleich zur Normstichprobe des NEO-FFI signifikant unterschiedliche Mittelwerte aufweisen, also ob die Mittelwerte in den fünf Skalen des NEO-FFI signifikant von den Mittelwerten der Population ($T = 50$) abweichen. Zunächst wurden die Rohwerte der Stichprobe auf der Grundlage der Normdaten des NEO-FFI in T -Werte transformiert. Zur Absicherung gegen sozial erwünschtes Antwortverhalten wurden anschließend alle Probanden aus der Stichprobe entfernt, die im IGIP+ fünf oder mehr unglaubwürdige Antworten gegeben haben. Dies entsprach nach der Normierung des IGIP+ (Kanning, in Vorb.) einem Prozentrang von 90. Es verblieben 236 Personen in der Stichprobe. Der Vergleich zwischen den Ergebnissen aus unserer Stichprobe und der Normstichprobe des NEO-FFI erfolgte über t -Tests bei einer Stichprobe. In allen fünf Persönlichkeitskalen ergab sich eine signifikante Abweichung vom T -Wert 50 (Tab. 1, Spalte 2). Im Einzelnen bedeutete dies, dass die untersuchten Reiseleiter signifikant weniger neurotisch und offen, wohl aber signifikant extravertierter, gewissenhafter und verträglicher waren als der Durchschnitt der Normierungsstichprobe des NEO-FFI. Ein potentiell Problem der Interpretation dieser Befunde liegt darin, dass der *Einfluss demographischer Merkmale* die Mittelwerte verzerrt haben könnten. Aus diesem Grund wurde in einem zweiten Schritt der Einfluss beider Variablen untersucht. Bezogen auf das Alter wurden Korrelationen nach Pearson zwischen dem Alter der Probanden und der Ausprägung der fünf Persönlichkeitsmerkmale berechnet. In zwei Fällen ergaben sich geringfügige Zusammenhänge (vgl. Tab. 2, Spalte 2). Demnach fielen mit zunehmendem Alter der Neurotizismus sowie die Verträglichkeit geringer aus. Die Varianzaufklärung betrug jedoch nur 2.96 und 3.35 %. Zur Analyse etwaiger Effekte des Geschlechts kam eine multivariate, unifaktorielle Varianzanalyse zum Einsatz, bei der das Geschlecht die unabhängige Variable und die fünf Skalen des NEO-FFI die abhängigen Variablen repräsentierten. Es ergab sich ein multivariater Haupteffekt ($F = 8.97$, $df = 5/230$; $p < .001$). Auf univariater Ebene wurden zwei Effekte signifikant. Demnach wiesen Frauen höhere Werte im Neurotizismus

($M_{\text{Frauen}} = 47.68$, $SD = 9.39$; $M_{\text{Männer}} = 44.44$, $SD = 9.69$; $p < .05$) sowie in der Verträglichkeit auf ($M_{\text{Frauen}} = 57.55$, $SD = 10.74$; $M_{\text{Männer}} = 49.50$, $SD = 10.25$; $p < .05$; vgl. Tab. 2).

Da sich auf zwei Dimensionen signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern ergaben, wurden der soeben berechnete Vergleich zwischen den Mittelwerten der Reiseleiter und den Mittelwerten der Normierungsstichprobe des NEO-FFI nun getrennt für weibliche und männliche Probanden durchgeführt (t -Test für eine Stichprobe, Vergleichswert $T = 50$). Für weibliche Probanden konnten in allen Persönlichkeitsmerkmalen signifikante Unterschiede festgestellt werden (vgl. Tab. 1, Spalte 3). Reiseleiterinnen erwiesen sich als weniger neurotisch und offen, aber extravertierter, gewissenhafter und verträglicher im Vergleich zum Durchschnitt der Normierungsstichprobe des NEO-FFI. Bei männlichen Reiseleitern ergaben sich nur zwei signifikante Effekte (vgl. Tab. 1, Spalte 4). Reiseleiter erwiesen sich im Vergleich zur Normstichprobe des NEO-FFI als weniger neurotisch, aber stärker extravertiert. Hypothese 1 konnte somit sowohl für weibliche als auch für männliche Reiseleiter bestätigt werden. Reiseleiter weisen signifikant niedrigere Werte im Neurotizismus auf. Hypothese 2 konnte nur eingeschränkt Bestätigung finden. Bei weiblichen Reiseleitern ergaben sich erwartungsgemäß höhere Werte für Extraversion, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit. Die signifikant niedrigeren Werte in der Dimension Offenheit widersprachen den Erwartungen. Bei männlichen Reiseleitern zeigten sich erwartungsgemäß höhere Werte bei der Extraversion, während sich bei den übrigen Persönlichkeitsmerkmalen keine signifikanten Unterschiede zur Normstichprobe belegen ließen.

Hypothese 3 konnte im Hinblick auf beide Operationalisierungen der Erfahrung bestätigt werden (vgl. Tab. 3). Zunehmende Erfahrung als Reiseleiter ging mit signifikant niedrigeren Werten im Neurotizismus einher (-.17 für die Häufigkeit des Einsatzes; -.15 für den Umfang aller Einsätze in Wochen). Die Effekte fielen absolut gesehen jedoch gering aus.

Tabelle 1: Vergleich der Ergebnisse von Reiseleitern mit denen der Normstichprobe des NEO-FFI (Borkenau & Ostendorf, 2008)

Persönlichkeitsmerkmale	Mittelwerte (Standardabweichung) ($n = 236$)	Mittelwerte (Standardabweichung)	
		Frauen ($n = 154$)	Männer ($n = 82$)
Neurotizismus	46.56*** (9.60)	47.68*** (9.39)	44.44*** (9.69)
Extraversion	61.37*** (9.77)	61.58*** (10.50)	60.98*** (8.27)
Offenheit	47.70*** (9.64)	47.16*** (9.67)	48.71 (9.57)
Verträglichkeit	54.75*** (11.23)	57.55*** (10.74)	49.50 (10.25)
Gewissenhaftigkeit	51.54* (11.13)	52.34* (11.44)	50.05 (10.43)

Anmerkungen: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Tabelle 2: Einfluss demographischer Daten

Persönlichkeitsmerkmale	Pearson-Korrelation mit dem Alter ($n = 236$)	Vergleich zwischen	
		Frauen ($n = 154$)	Männer ($n = 82$)
Neurotizismus	-.17**	47.68 ^a (9.39)	44.44 ^b (9.69)
Extraversion	-.05	61.58 (10.50)	60.98 (8.27)
Offenheit	-.01	47.16 (9.67)	48.71 (9.57)
Verträglichkeit	-.18**	57.55 (10.74)	49.50 (10.25)
Gewissenhaftigkeit	.06	52.34 ^a (11.44)	50.05 ^b (10.43)

Anmerkungen: Korrelationen nach Pearson (Spalte 2) ** $p < .01$, Arithmetisches Mittel und Standardabweichungen (Spalten 3 und 4); Mittelwerte mit unterschiedlichem Index unterscheiden sich signifikant voneinander $p > .05$.

Tabelle 3: Zusammenhang zwischen der Erfahrung als Reiseleiter und der Ausprägung grundlegender Persönlichkeitsmerkmale

Persönlichkeitsmerkmale	partielle Korrelationen ($N=358$)	
	Häufigkeit des Einsatzes	Gesamteinsatz in Wochen
Neurotizismus	-.17***	-.15***
Extraversion	.08	.07
Offenheit	-.02	.00
Verträglichkeit	-.14**	-.16**
Gewissenhaftigkeit	.10	.13*

Anmerkungen: das Ausmaß des sozial erwünschten Antwortverhaltens, Alter und Geschlecht werden kontrolliert; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Hypothese 4 konnte mit einer Ausnahme nicht bestätigt werden. Die Ausnahme bestand darin, dass mit zunehmender Einsatzdauer in Wochen eine höhere Gewissenhaftigkeit verbunden war (.13; vgl. Tab. 3). Entgegen den Erwartungen korrelierte die Erfahrung jedoch negativ mit der Verträglichkeit (-.14 für die Häufigkeit des Einsatzes; -.16 für den Umfang aller Einsätze in Wochen). Zu den übrigen Persönlichkeitsmerkmalen ließen sich keine signifikanten Zusammenhänge belegen.

6 Diskussion

Die Ergebnisse bestätigen die aufgestellten Hypothesen nur teilweise. Sowohl für weibliche als auch für männliche Reiseleiter konnten im Vergleich zur Normstichprobe des NEO-FFI (Borkenau & Ostendorf, 2008) signifikant niedrigere Werte auf der Skala *Neurotizismus* gefunden werden (Bestätigung Hypothese 1). Reiseleiter sind somit emotional stabiler als die Normstichprobe, was im Detail bedeutet, dass Reiseleiter weniger nervös, ängstlich, verlegen und unsicher sind (Borkenau & Ostendorf, 2008). Zudem korreliert das Ausmaß der Erfahrung negativ mit der Ausprägung des Neurotizismus' (Bestätigung Hypothese 3). Mit Blick auf die Tätigkeitsbeschreibung eines Reiseleiters, welcher für die Sicherheit und das Wohlbefinden der Teilnehmer sorgen soll, erscheint vor allem das Merkmal der Emotionalen Stabilität als Schlüsselkompetenz. Die hohe Ausprägung dieses Merkmals in der Stichprobe der Reise-

leiter lässt sich zum einen durch einen Selektionsprozess erklären. Viele Reiseleiter durchlaufen vor Beginn der Tätigkeit ein vom Reiseveranstalter durchgeführtes Auswahl- und Ausbildungsseminar. Sollten sich Bewerber hier als emotional labil erweisen, kann die Ausübung der Tätigkeit untersagt werden. Der negative Zusammenhang zwischen der Erfahrung der Reiseleiter und dem Merkmal Neurotizismus lässt überdies vermuten, dass die reine Ausübung der Tätigkeit im Laufe der Zeit die emotionale Stärke positiv beeinflusst.

Bei den übrigen Persönlichkeitsmerkmalen ergab sich eine heterogene Befundlage. Übereinstimmend mit Hypothese 2 weisen sowohl Frauen als auch Männer signifikant erhöhte Werte bei der *Extraversion* auf. Der Unterschied zur Normstichprobe beträgt etwa 11 T-Werte, also mehr als eine Standardabweichung. Das Ausmaß der Extraversion steht jedoch in keinem linearen Zusammenhang zur Erfahrung als Reiseleiter. Dennoch lässt sich aus diesen Ergebnissen schließen, dass auch das Merkmal Extraversion, also das Maß an Geselligkeit, Optimismus, Aktivität und Selbstsicherheit (Borkenau & Ostendorf, 2008), wichtige Persönlichkeitsmerkmale eines Reiseleiters sind, was in Anbetracht der Tätigkeitsbeschreibung nicht verwunderlich ist. Die Tatsache, dass zwischen der Erfahrung der Reiseleiter und dem Merkmal Extraversion kein linearer Zusammenhang besteht, könnte darauf hindeuten, dass bereits zu Beginn der Tätigkeit eine sehr hohe Ausprägung vorliegt, die durch die Ausübung der Tätigkeit nicht nennenswert gesteigert werden kann.

In Bezug auf die *Offenheit* konnte weder Hypothese 2 noch Hypothese 4 bestätigt werden. Bei männlichen Reiseleitern konnte kein signifikanter Unterschied zur Normstichprobe gefunden werden, für Frauen ergab sich sogar ein signifikant niedrigerer Wert im Vergleich zur Normstichprobe. Das Ausmaß der Erfahrungen korrelierte nicht mit dem Grad der gemessenen Offenheit, also dem Maß an Experimentierfreudigkeit, Kreativität und Wissbegierde (Borkenau & Ostendorf, 2008). Möglicherweise sind für die Tätigkeit als Reiseleiter vor allem Persönlichkeitsmerkmale bedeutsam, die sich auf den direkten Umgang mit anderen Menschen beziehen. Da sich das Merkmal Offenheit eher auf das eigene Wissen, die eigenen Interessen und die eigenen Fähigkeiten bezieht und nicht zwangsläufig auf zwischenmenschliche Aspekte, könnte dies ein Grund sein, weshalb sich Reiseleiter im genannten Merkmal nicht signifikant von der Normstichprobe unterscheiden und auch die Erfahrung der Reiseleiter nicht mit Offenheit im Zusammenhang steht.

Ähnlich heterogen erscheinen die Befunde zum Persönlichkeitsmerkmal der *Verträglichkeit*. Zwar sind weibliche Reiseleiter erwartungsgemäß signifikant verträglicher als die Normstichprobe, nicht aber männliche Reiseleiter. Das Ausmaß der Erfahrung steht im Widerspruch zu Hypothese 4 in einem negativen Zusammenhang zur Verträglichkeit.

Auch bei der *Gewissenhaftigkeit* kann Hypothese 2 nur für weibliche Reiseleiter bestätigt werden. Allerdings finden sich Hinweise, dass das Ausmaß der Gewissenhaftigkeit positiv mit dem Ausmaß der Erfahrung (gemessen in Wochen) zusammenhängt. Hinter diesem Zusammenhang lässt sich ein Selektionsprozess vermuten. Da Gewissen-

haftigkeit, also das Maß an Pünktlichkeit, Fleiß, Ehrgeiz, Ausdauer und Willensstärke (Borkenau & Ostendorf, 2008) vermutlich wichtige Eigenschaften eines Reiseleiters sind, setzen sich im Laufe der Zeit nur diejenigen durch, die die entsprechenden Eigenschaften aufweisen.

Die Interpretation der vorliegenden Daten ist insofern eingeschränkt, als dass hier keine repräsentative Stichprobe aus allen Reiseleitern gezogen wurde. Zukünftige Studien könnten hier Abhilfe schaffen und darüber hinaus weitere Moderatorvariablen identifizieren, die Licht in das komplexe Geflecht aus Persönlichkeitsvariablen und Freizeitverhalten bringen könnten. Ganz grundsätzlich ist hier festzustellen, dass die Erforschung der Validität allgemeiner biographischer Fakten noch in den allerersten Anfängen steckt, obwohl derartige Informationen in der Praxis alltäglich zur Vorauswahl von Bewerbern herangezogen werden.

Obwohl nicht alle Hypothesen durchgängig Bestätigung finden konnten, weisen die Befunde durchaus eine *praktische Relevanz* für die Sichtung der Bewerbungsunterlagen auf. Erstmals konnte empirisch belegt werden, dass es sinnvoll sein kann, die Aktivität als Leiter von Kinder und Jugendreisen als Kriterium zur Vorauswahl der Bewerber heranzuziehen. Dabei sind jedoch folgende Punkte zu beachten:

1. Auch wenn die Abweichungen zur Normstichprobe signifikant werden, so erreichen sie jedoch nicht immer eine beachtliche Größenordnung. Eine Ausnahme ist die Extraversion, bei der die Werte der Reiseleiter mehr als eine Standardabweichung über dem Mittelwert der Normstichprobe liegen. Bei weiblichen Reiseleitern ist darüber hinaus die Verträglichkeit zu nennen. Hier beträgt der Unterschied zur Normstichprobe fast acht T-Wertpunkte, also mehr als dreiviertel Standardabweichungen.
2. Die Tatsache, dass ein Bewerber Reisefreizeiten geleitet hat, ist für die Vorauswahl der Kandidaten allerdings nur dann bedeutsam, wenn die Persönlichkeitsmerkmale Extraversion oder Verträglichkeit für den Erfolg der ausgeschriebenen Stelle eine Bedeutung haben. Die Verantwortlichen dürfen bei der Festlegung der Auswahlkriterien also den Anforderungsbezug der Kriterien nicht aus dem Blick verlieren (Kanning, in Druck a, 2015).
3. Das Ausmaß der Erfahrungen als Reiseleiter sollte bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen keine Rolle spielen, wenn es um die Einschätzung der „Big Five“ geht. Sofern sich in der vorliegenden Studie signifikante Zusammenhänge zur Erfahrung finden ließen, bewegen sie sich durchweg auf einem sehr niedrigen Niveau (1.7 – 2.9 % Varianzaufklärung).

Die hier vorgeschlagene, zurückhaltende Interpretation entsprechender Freizeitaktivitäten der Bewerber soll dazu beitragen, den Fehler zweiter Art bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen zu reduzieren. Da die fehlerhafte Ablehnung geeigneter Kandidaten in der Phase der Vorauswahl später nicht mehr korrigiert werden kann, empfiehlt sich grundsätzlich eine eher liberale Haltung bei der

Sichtung von Bewerbungsunterlagen. Man sollte lieber „eine Person zu viel“ zu tiefergehenden Untersuchungen einladen, als frühzeitig durch einer allzu strenge Vorauswahl gute Kandidaten zurückzuweisen. Große Bewerberstichproben lassen sich sinnvoller mit validen Onlinetests auf ein praktisch zu bewältigendes Maß reduzieren als durch eine strenge Sichtung der Bewerbungsunterlagen, die leider viel zu oft auf Kriterien mit ungewisser Validität basiert (Kanning, in Druck a).

7 Literaturverzeichnis

- 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? *Personality and Performance*, 9, 9-30.
- Borkenau, P. & Ostendorf, F. (2008). *NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI)*. Göttingen: Hogrefe.
- Cole, M. S., Rubin, R. S., Field, H. S. & Giles, W. F. (2007). Recruiters' perception and use of applicant résumé Information: Screening the recent graduate. *Applied Psychology: An International Review*, 56, 319-343.
- Edlinger, C. (2012). Qualitätsbasis für junges Reisen. In Freericks, R., Korbus, T. & Porwol, B. (Hrsg.), *Jugendreisen 2.0 Analysen und Perspektiven*. Bielefeld: Bielefelder Jugendreiseschriften.
- Edwards, A. L. (1957). *The social desirability variable in personality assessment and research*. New York: Dryden.
- Frank, F. & Kanning, U. P. (2014). Lücken im Lebenslauf – Ein valides Kriterium der Personalauswahl? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 58, 1-8.
- Judge, T. A., Bono, J.E., Illies, R. & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative Review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 765-780.
- Kanning, U. P. (2004). *Standards der Personaldiagnostik*. Göttingen: Hogrefe.
- Kanning, U. P. (2011). *Inventar zur Messung der Glaubwürdigkeit in der Personalauswahl (IGIP)*. Göttingen: Hogrefe.
- Kanning, U. P. (in Vorb.). *Inventar zu Messung der Glaubwürdigkeit in der Personalauswahl – erweiterte Fassung (IGIP+)*.
- Kanning, U. P. (2014). Oh Schreck, ein Fleck! Wie Personalverantwortliche Bewerbungsunterlagen sichten. *Personalmagazin*, 38-40.
- Kanning, U. P. (2015). *Personalauswahl zwischen Anspruch und Wirklichkeit – Eine wirtschaftspsychologische Analyse*. Berlin: Springer.
- Kanning, U. P. (in Druck a). Über die Sichtung von Bewerbungsunterlagen in der Praxis der Personalauswahl. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*.
- Kanning, U. P. (in Druck b). Welche Aussagekraft besitzen biographische Daten bei der Sichtung von Bewerbungsunterlagen? – Ein Überblick über aktuelle Studien. *Wirtschaftspsychologie*.
- Kanning, U. P. & Kappelhoff, J. (2012). Sichtung von Bewerbungsunterlagen – Sind sportliche Aktivitäten ein Indikator für die soziale Kompetenz der Bewerber? *Wirtschaftspsychologie*, 14, 72-81.
- Kanning, U. P. & Woike, J. (2015). Sichtung von Bewerbungsunterlagen: Ist soziales Engagement ein valider Indikator sozialer Kompetenzen? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 59, 1-15.
- Korbus, T. & Schmidt-Schönefeld, B. (2013). *Du bist Urlaub! Jobs, Praktika und Perspektiven bei ruf*. Bielefeld: Bielefelder Auflage.
- Lodi-Smith, J. & Roberts, B. W. (2007). Social investment and personality: A meta-analysis of the relationship of personality traits to investment in work, family, religion, and volunteerism. *Personality and Social Psychology Review*, 11, 68-86.
- Machwirth, U., Schuler, H. & Moser, K. (1996). Entscheidungsprozesse bei der Analyse von Bewerbungsunterlagen. *Diagnostica*, 42, 220-241.
- Quinones, M. A., Ford, J. K. & Teachout, M. S. (1995). The relationship between work experience and job performance: A conceptual and meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 48, 887-910.
- Schuler, H. (2014a). *Psychologische Personalauswahl* (3. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. (2014b). Biographieorientierte Verfahren der Personalauswahl. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3. Aufl., S. 257-299). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. & Berger, W. (1979). Physische Attraktivität als Determinante von Beurteilung und Einstellungsempfehlung. *Psychologie und Praxis*, 23, 59-70.
- Schuler, H., Hell, B., Trapmann, S., Schaar, H. & Boramir, I. (2007). Die Nutzung psychologische Verfahren der externen Personalauswahl in deutschen Unternehmen. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6, 60-70.
- 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, 262-274.
- Watkins, L. M. & Johnston, L. (2000). Screening job applicants: The impact of physical attractiveness and application quality. *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 76-84.
- Weuster, A. (2008). *Personalauswahl – Anforderungsprofil, Bewerbersuche, Vorauswahl und Vorstellungsgespräch*. Wiesbaden: Gabler.

Korrespondenzadresse:

Prof. Dr. phil. habil. Uwe P. Kanning
Hochschule Osnabrück
Caprivistraße 30a
49076, Osnabrück
DEUTSCHLAND
U.Kanning@hs-osnabrueck.de