

Sargon Korkis

Intelligenz und Commitment: Prädikatoren für High-Potentials

Einleitung

Der Titel vorliegender Arbeit lautet „Intelligenz und Commitment – Prädikatoren für High-Potentials“. Während Intelligenz ein vornehmlich personenspezifisches Charakteristikum ist, lässt sich das Commitment als ein organisationsbezogenes Konzept erklären. Der Begriff des High-Potentials ist ein relativ „frischer“ Import aus der angloamerikanischen „Human Resource“ Literatur, der in Zeiten des globalen Wettbewerbs, auch innerhalb der Mitarbeiterschaft als eine Art Prädikat für leistungsfähiges Human Kapital verwendet wird. Das Ziel der gegenwärtigen empirischen Untersuchung ist es, Zusammenhänge zwischen Intelligenz und Commitment aufzuzeigen, um sich mittels einer Bindung beider, einen innerorganisationalen Ausleseprozess von High-Potentials zu determinieren.

Zunächst wird hier die Fähigkeit einer Person behandelt, die der Verfasser aus dem Blickwinkel der Intelligenz manifestiert (Kapitel II). Mit Fähigkeiten werden hier ausschließlich kognitive Fertigkeiten gemeint, die es einem Individuum ermöglichen situationsspezifische Aufgaben zu bewältigen.

Die Leistung wird im Anschluss zum Intelligenzkapitel durch das Commitment-Konzept dargestellt (Kapitel III). Im Wesentlichen wird hier die tatsächliche Leistungserbringung als kongruentes Verhalten zu den Organisationszielen, folglich als eine Bindung an die Organisation, thematisiert.

Im Abschluss des theoretischen Teils erfolgt eine Bindung des Intelligenzkonstrukts und des Commitment-Konzepts im Hinblick auf das Wesen eines High-Potentials (Kapitel IV). Es werden vom Verfasser eigenständige Annahmen aufgestellt, deren Überprüfung nachfolgend mittels statistischer Methoden erfolgt.

Im empirischen Teil vorliegender Arbeit werden zunächst die Fragestellungen aufgelistet, die sich auf konkrete Zusammenhänge der im theoretischen Abschnitt vorgestellten Annahmen beziehen (Kapitel V). Hier werden zunächst Fragen aufgeworfen und deren Annahmen wiedergegeben, um nachfolgend diese auf die Richtigkeit zu überprüfen.

In Kapitel VI findet die Beschreibung der Methode ihren Niederschlag. Die Datenerhebung erfolgt hier u.a. durch den I-S-T 2000 R (Amthauer, Brocke, Liepmann & Beauducel, 2001), der die innovative Operationalisierung von fluider und kristallisierter Intelligenz ermöglicht. Für die Bestimmung des organisationalen Commitments wurde der von Meyer & Allen (1991) herausgegebene Test instrumentalisiert, der eine Unterscheidung zwischen affektiver, rationaler und normativer Komponente vornimmt. Dieses ist daher relevant, da es dem Untersuchenden ermöglicht, einzelne Intelligenzfacetten mit einzelnen Commitment-Komponenten zu vergleichen.

Zum Abschluss erfolgt eine zusammenfassende Darstellung der empirischen Ergebnisse (Kapitel VIII) und deren Diskussion (Kapitel IX).