

Wer bleibt, wer geht: Bedingt ein bestimmter Persönlichkeitstyp häufige Jobwechsel?

Masterarbeit

am

Studiengang „Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie“

an der Ferdinand Porsche FernFH

Jasmin Simöl, BSc (WU)

1254560

Begutachterin: Mag. Barbara Ruisz, MA

Wien, Mai 2019

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version.

12. Mai 2019

Unterschrift

Zusammenfassung

In Österreich gab es im Jahr 2017 1,6 Millionen Menschen, die ein Dienstverhältnis aufgelöst haben, während im selben Zeitraum 1,7 Millionen Menschen ein neues Dienstverhältnis aufgenommen haben. Der Arbeitsmarkt ist von enormer Dynamik geprägt, wobei nur ein Bruchteil von allen Bewegungen einen klassischen Arbeitsplatzwechsel ausmachen. In einer Online-Umfrage mit 232 Personen wurde der Zusammenhang zwischen der Häufigkeit der Arbeitsplatzwechsel und der Persönlichkeit untersucht. Mit Hilfe des HEXACO-Modells wurde die Persönlichkeit in sechs Dimensionen kategorisiert: Ehrlichkeit-Bescheidenheit, Emotionalität, Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit und Offenheit für Erfahrungen. Des Weiteren wurde untersucht ob es einen Zusammenhang hinsichtlich des Geschlechts und des Alters gibt. Dazu wurden die Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer in fünf Generationen eingeteilt: Nachkriegsgeneration, Baby Boomer, Generation X, Generation Y und Generation Z. Hinsichtlich der sechs Dimensionen des HEXACO-Modells und der Häufigkeit den Arbeitsplatz zu wechseln konnte kein signifikanter Zusammenhang gefunden werden. Ebenso hat das Geschlecht keinen Einfluss auf die Häufigkeit den Arbeitsplatz zu wechseln. Allerdings besteht ein Zusammenhang zwischen der Generation, in der jemand geboren wurde und der Häufigkeit den Arbeitsplatz zu wechseln.

Schlüsselbegriffe: Persönlichkeit, Persönlichkeitsmerkmale, HEXACO, Arbeitsplatzwechsel, Generationen

Abstract

In Austria, there were 1.6 million people in 2017 who terminated an employment relationship, while 1.7 million people took up a new employment relationship in the same period. The labour market is characterized by enormous dynamic, with only a fraction of all movements constituting a classic job turnover. An online survey of 232 people examined the relationship between the frequency of job turnover and personality. Using the HEXACO model, personality was categorized into six dimensions: Honesty-Humility, Emotionality, Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Openness to Experience. Furthermore, it was examined whether there is a connection between gender and age. For this purpose, the study participants were divided into five generations: Veterans, Baby Boomer, Generation X, Generation Y and Generation Z. No significant difference was found regarding to the six dimensions of the HEXACO model and the frequency of changing jobs. Likewise, gender has no influence on the frequency of changing jobs. However, there is a correlation between the generation in which someone was born and the frequency of changing jobs.

Keywords: personality, personality traits, HEXACO, job turnover, generation

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Problemstellung und Forschungsfragen	2
1.2	Zielsetzung und Aufbau der Arbeit	3
2	Theoretischer Hintergrund	5
2.1	Persönlichkeit.....	5
2.1.1	Definition.....	5
2.1.2	Eigenschaftstheoretischer Ansatz	6
2.1.3	HEXACO-Modell	9
2.1.4	Geschlechterunterschiede der Persönlichkeit	20
2.1.5	Persönlichkeitsunterschiede nach Alter.....	21
2.1.6	Kritik.....	27
2.2	Arbeitsplatzwechselhäufigkeit.....	27
2.2.1	Definition.....	28
2.2.2	Differenzierung nach Geschlecht	29
2.2.3	Differenzierung nach Generation	32
2.2.4	Weitere Einflussvariablen.....	36
3	Empirischer Teil	40
3.1	Hypothesen.....	40
3.2	Material/Instrumente.....	43
3.2.1	Erhebung der Arbeitsplatzwechselhäufigkeit.....	44
3.2.2	Erhebung der Persönlichkeit	45
3.2.3	Erhebung der soziodemografischen Merkmale	46
3.3	Durchführung der empirischen Untersuchung	46
3.4	Stichprobe.....	47
3.5	Vorbereitende Analysen	50
4	Ergebnisse	60
4.1	Hypothesentestung	60

4.2	Weiterführende Analysen	67
5	Diskussion und Ausblick	73
5.1	Zusammenfassung der Ergebnisse	73
5.2	Interpretation, Diskussion und Implikationen für die Praxis	75
5.3	Kritische Reflexion der Arbeit und Ausblick	79
	Literaturverzeichnis	82
	Abbildungsverzeichnis	90
	Tabellenverzeichnis	91
	Anhang.....	93

1 Einleitung

Im Artikel vom 20. August 2018 schreibt die Tageszeitung Kurier (<http://kurier.at/wirtschaft/karriere/lohnender-abgang-per-jobwechsel-zu-mehr-gehalt/400094186>, 20.08.2018), dass die Zeiten, in denen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihr ganzes Leben in ein und demselben Unternehmen verbringen, vorbei sind. Der Hauptgrund für einen Wechsel ist der Wunsch mehr Geld zu verdienen. Spitzegehälter können lediglich durch einige Arbeitsplatzwechsel in der Karriereplanung erreicht werden. Allein im Jahr 2017 haben in Österreich 1,6 Millionen Menschen ein Dienstverhältnis aufgelöst, während im selben Zeitraum 1,7 Millionen Menschen ein neues Dienstverhältnis aufgenommen haben. Eine 2016 durchgeführte Erhebung von Statistik Austria (Schwerer & Wanek-Zajic, 2016) zeigt, dass nach zwei Jahren lediglich noch 19% der erwerbstätigen Männer und 26% der erwerbstätigen Frauen im gleichen Beschäftigungsverhältnis stehen. Das bedeutet, dass mehr als 75% der Personen die 2010 ein Beschäftigungsverhältnis begonnen haben, ihren Arbeitsplatz innerhalb von zwei Jahren wieder wechselten. Nach fünf Jahren sind es noch 10% der Männer und 13% der Frauen, die für dasselbe Unternehmen arbeiten. Der Arbeitsmarkt ist von enormer Dynamik geprägt und zahlreiche verschiedene Bewegungen lassen erkennen, dass aus unterschiedlichsten Gründen der Arbeitsplatz gewechselt wird.

Gleichzeitig wird der Generationswechsel und der demografische Wandel auch im „War of Talents“ besonders sichtbar. Hierbei wird versucht, die Besten der neuen Generationen zu rekrutieren und auch möglichst lange im Unternehmen zu halten. Noch nie waren so viele Generationen mit unterschiedlichen Wertevorstellungen am Arbeitsmarkt gleichzeitig und in gleichberechtigter Stellung tätig, wie derzeit. Unternehmen werden dadurch gezwungen auch auf dem Arbeitsmarkt im Konkurrenzkampf mit anderen Unternehmen zu stehen, um die besten Talente zu finden und langfristig zu binden. Sie werden gezwungen sich als Arbeitgeber eine Marke zu schaffen. Die Personalpolitik spielt im verschärften Kampf um Fachkräfte eine wichtige Rolle (Fischer et al., 2013, S. 65). Vermehrt werden Persönlichkeitstest eingesetzt um die „Best Fit“ Kandidaten und Kandidatinnen zu erkennen und einzustellen.

Unsere Persönlichkeit hat Einfluss auf fast alle Bereiche im Leben. So haben unsere individuellen Persönlichkeitseigenschaften Auswirkungen auf Beziehungen, Bildung, Gesundheit, politische Einstellungen und nicht zuletzt auf den eigenen Erfolg (Lee & Ashton, 2013, S. 1ff.). Die Persönlichkeit hängt zum Teil von unseren Genen aber auch sehr stark von Umwelteinflüssen, denen wir im Laufe unseres Lebens ausgesetzt sind, ab. Des Weiteren zeigt sich ein Unterschied von Frauen und Männern ebenso wie ein

Unterschied zwischen Personen in verschiedenen Altersklassen (Asendorpf & Neyer, 2012, S. 268ff.).

Verschiedene Ansätze versuchen die Persönlichkeit zu beschreiben und somit das Verhalten in bestimmten Situationen vorherzusehen. Eines der bekanntesten Modelle der Persönlichkeitsbeschreibung ist das Fünf-Faktoren-Modell oder auch im alltäglichen Sprachgebrauch als die „Big Five“ der Psychologie bekannt. Schon seit über 30 Jahren wird das Feld der Persönlichkeitsforschung von den bekannten „Big Five“ der Persönlichkeit dominiert. Diese fünf Faktoren sind: Extraversion, Verträglichkeit, Neurotizismus, Gewissenhaftigkeit und Offenheit für Erfahrungen. In den neunziger Jahren publizierten Costa und McCrae (1992) zum ersten Mal einen Fragebogen mit dessen Hilfe die Persönlichkeit anhand dieser fünf Faktoren gemessen wird. Aufgrund der einfachen Messung der Persönlichkeit mit Hilfe dieses Modells wurden zahlreiche Studien damit durchgeführt und die Persönlichkeitsdimensionen wurden in Verbindung mit vielen anderen Faktoren wie Job Performance, Kriminalität und Depressionen gebracht (Lee & Ashton, 2013, S. 7ff.).

In den letzten Jahren wurden vermehrt Studien veröffentlicht, in denen die Persönlichkeit immer öfters anhand einer Sechs-Faktoren-Struktur beschrieben wurde. Ashton & Lee (2004) entwickelten das Fünf-Faktoren-Modells weiter und publizierten schließlich das HEXACO-Modell. Mit diesem Modell sollen mögliche Schwachstellen des Fünf-Faktoren-Modells ausgemerzt werden und die Persönlichkeit der Menschen soll noch besser erklärt werden können.

Doch was löst nun die Bereitschaft den Arbeitsplatz zu wechseln wirklich aus? Ist Geld wirklich das wichtigste und vielleicht einzige Motiv häufiger den Arbeitsplatz zu wechseln? Oder kann ein Arbeitsplatzwechsel auch in Verbindung mit Persönlichkeitsmustern beziehungsweise gewissen Persönlichkeitseigenschaften gebracht werden? Lassen sich häufige Arbeitsplatzwechsel auf einen bestimmten Persönlichkeitstypen zurückführen? Mit Hilfe des HEXACO-Modells wird versucht, diese Fragestellungen und noch weitere Aspekte zu diesem Thema zu beantworten.

1.1 Problemstellung und Forschungsfragen

Der fortschreitende Wandel der Arbeitswelt stellt zunehmend Chancen aber ebenso Herausforderungen sowohl an die Unternehmen als auch an die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Für Unternehmen wird es zunehmend schwieriger gut ausgebildete Fachkräfte zu finden. Von Seite der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hat sich das klassische Bild der Karriere gewandelt und es wird nicht mehr angestrebt das gan-

ze Berufsleben beziehungsweise seine Karriere in lediglich einem Unternehmen zu verbringen.

Wie schon in der Einleitung erwähnt, wird der Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und der Häufigkeit den Arbeitsplatz zu wechseln untersucht. Dabei spielt eine Vielzahl an Einflussfaktoren eine Rolle.

Die zentrale Forschungsfrage lautet dabei:

Bedingt ein bestimmter Persönlichkeitstyp häufige Arbeitsplatzwechsel?

Weitere Forschungsfragen ergeben sich aus dem Theorieteil und daraus hergeleiteten Hypothesen. Als Beispiel wäre hier die Frage nach einem Geschlechterunterschied in der Häufigkeit der Arbeitsplatzwechsel zu nennen.

1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, einen Zusammenhang zwischen der Persönlichkeit und der Arbeitsplatzwechselhäufigkeit zu finden. Mit Hilfe des HEXACO-Modells wird versucht die Persönlichkeitseigenschaften anhand von sechs Dimensionen zu messen und diese in Verbindung mit der Arbeitsplatzwechselhäufigkeit zu setzen. Dabei hängt die Arbeitsplatzwechselhäufigkeit von vielen verschiedenen Variablen ab und kann auf unterschiedliche Arten definiert werden. So wird konkret in dieser Arbeit versucht die Persönlichkeit und die Arbeitsplatzwechselhäufigkeit in Bezug zu Generation und Geschlecht zu setzen.

In Kapitel 2 wird ein Überblick über die zwei großen theoretischen Themen der Forschungsfrage, Persönlichkeit und Arbeitsplatzwechselhäufigkeit, gegeben. Im ersten Unterkapitel wird zunächst die Persönlichkeit definiert und näher auf den eigenschaftstheoretischen Ansatz eingegangen. Darauf folgend wird das verwendete Modell zur Persönlichkeitsmessung, das HEXACO-Modell, näher erläutert. Im Anschluss daran wird ein kurzer Überblick über die Persönlichkeitsunterschiede in Bezug auf das Alter beziehungsweise das Geschlecht gegeben.

Das zweite Unterkapitel beschäftigt sich mit dem Thema der Arbeitsplatzwechselhäufigkeit. Dabei wird der Arbeitsplatzwechsel definiert, die unterschiedlichen Ausprägungen und Bewegungen, die auf dem Arbeitsmarkt herrschen, vorgestellt und ein kurzer Überblick zu den Einflussvariablen auf die Häufigkeit des Arbeitsplatzwechsels, Generationen und Geschlecht, gegeben.

In Kapitel 3 werden zunächst die anhand der Literatur aufgestellten Hypothesen vorgestellt. Darauf folgend wird die durchgeführte empirische Studie erklärt, ebenso die ge-

naue Vorgangsweise dieser skizziert. Abschließend wird das verwendete Material erklärt, auf die Stichprobe näher eingegangen und vorbereitende, durchgeführte Analysen in Bezug auf die Auswertung vorgestellt.

In Kapitel 4 werden die aus der Fragebogenstudie gesammelten und ausgewerteten Ergebnisse dargestellt. Die zuvor selbst aufgestellten Hypothesen werden auf ihre Gültigkeit hin überprüft und die erhobenen Daten werden weiteren Analysen unterzogen, um über die Hypothesenprüfung hinaus, interessante Ergebnisse hinsichtlich der Fragestellung zu untersuchen.

Zum Abschluss werden in Kapitel 5 etwaige Grenzen der Studie erläutert, sowie auf eventuell aufgetretene Hindernisse beziehungsweise Fragestellungen, die nicht adäquat bearbeitet werden konnten, näher eingegangen und ein Ausblick auf zukünftige Forschungsvorhaben in diesem Bereich gegeben.

2 Theoretischer Hintergrund

Zu Beginn dieser Arbeit wird die Theorie hinter der Forschungsfrage näher betrachtet. Der Theorieteil umfasst die beiden großen Kapitel „Persönlichkeit“ und „Arbeitsplatzwechselhäufigkeit“. Zunächst wird auf die Persönlichkeit eingegangen und im Anschluss daran wird die Arbeitsplatzwechselhäufigkeit näher erläutert.

2.1 Persönlichkeit

Zunächst werden in diesem Kapitel verschiedene Definitionen der Persönlichkeit vorgestellt. Danach wird das HEXACO-Modell erläutert, das in dieser Arbeit verwendet wird. Am Ende des Kapitels wird auf die Unterschiede der Persönlichkeit in Bezug auf das Alter beziehungsweise das Geschlecht eingegangen.

2.1.1 Definition

Die Persönlichkeit des Menschen ist eine komplexe Thematik und es gibt verschiedene Ansätze, um Persönlichkeit zu beschreiben. Schon bekannte Wissenschaftler wie Hippokrates und Sigmund Freud haben sich Zeit ihres Lebens mit der Erforschung der Persönlichkeit beschäftigt (Simon, 2010, S. 19ff.).

Der Begriff Persönlichkeit und dessen Stamm „Person“ ähneln dem lateinischen Wort „personalitas“ und „persona“, das ursprünglich „Maske“ bedeutete. Damit wird auf die äußeren Merkmale einer Person hingewiesen. Die bekannteste Definition von „persona“ stammt bereits aus dem 6. Jahrhundert, wo der Mensch oder die Person als einmaliges vernunftbestimmtes Wesen bezeichnet wird. Im zeitlichen Verlauf wurde im Lateinischen die innere Struktur der Menschen in diese Definition miteingebunden. Schon in früheren Zeiten und auf Latein gab es keine allgemeine Definition der Persönlichkeit (Allport, 1970, S. 24f.).

Auch in der heutigen Zeit und vor allem in der deutschen Sprache gibt es eine Vielzahl an verschiedenen Definitionen, die mehr oder weniger spezifisch sind. Pervin, Cervone und John (2005, S. 30f.) nennen drei Bereiche der Persönlichkeit:

- Die allgemein-menschlichen Universalien
- Die individuellen Unterschiede
- Die individuelle Einmaligkeit jedes Menschen

Die drei Bereiche lassen erahnen, dass es eine Vielzahl an Fragen gibt, welche die Persönlichkeitsforschung versucht zu beantworten. Gibt es Eigenschaften die universell sind? Worin unterscheiden wir uns voneinander und was macht uns zu einmaligen

Personen? Sie definieren Persönlichkeit wie folgt: „Bei der Persönlichkeit geht es um jene Charakteristika oder Merkmale des Menschen, die konsistente Muster des Fühlens, Denkens und Verhaltens ausmachen“ (Pervin et al., 2005). Dabei ist Persönlichkeit nicht von Geburt an festgelegt, sondern wir Menschen entwickeln sie im Laufe des Lebens stets weiter. Wichtige Komponenten bei der Persönlichkeitsentwicklung sind die genetische Struktur genauso wie die gegebenen Umwelteinflüsse. Durch diese werden individuelle Persönlichkeitsunterschiede geprägt (Jung, 2009, S. 5).

Diese Definition verdeutlicht, dass Persönlichkeit nicht einfach zu erklären und definieren ist. Da Persönlichkeit nicht ausschließlich Gegenstand der Psychologie, sondern auch anderer Fachbereiche ist, handelt es sich um eine sehr allgemeine Definition und eine Möglichkeit von vielen. Jeder Mensch unterscheidet sich hinsichtlich der Persönlichkeitsmerkmale. In der Persönlichkeitsforschung gibt es verschiedene Persönlichkeitstheorien und unterschiedliche Entstehungsarten dieser Theorien. Im nächsten Kapitel dieser Arbeit wird auf den eigenschaftstheoretischen Ansatz näher eingegangen, da das im weiteren Verlauf dieser Arbeit benutzte Modell aus diesem Bereich der Persönlichkeitstheorien stammt.

2.1.2 Eigenschaftstheoretischer Ansatz

Der eigenschaftstheoretische Ansatz wurde aufgrund der bekannten Modelle und deren relativ einfachen Erhebung der Merkmalsausprägungen gewählt. Mit anderen Ansätzen ist es oftmals schwierig die Persönlichkeit so konkret zu beschreiben und in Bezug zu anderen Variablen zu setzen.

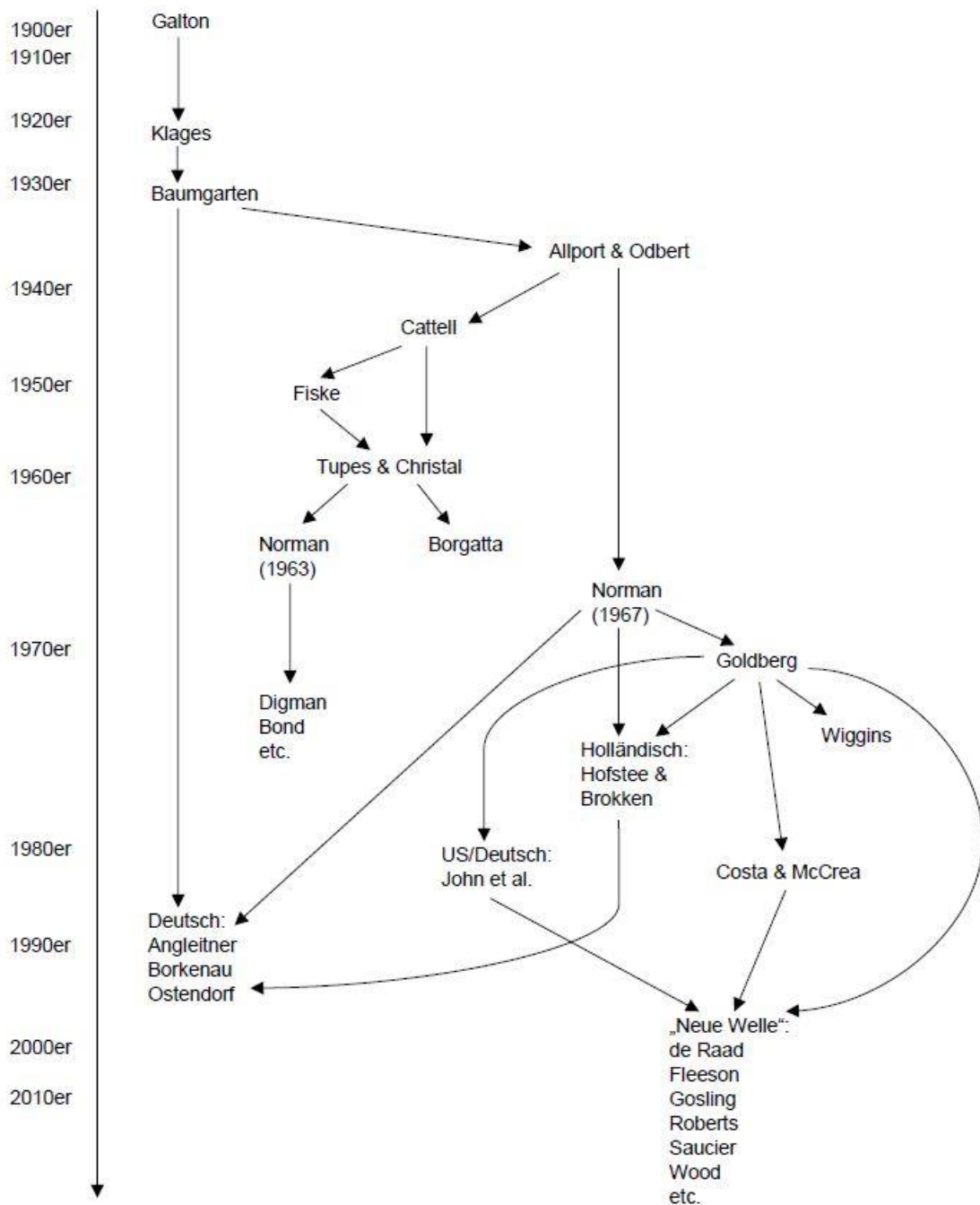
Bekannte Vertreter des eigenschaftstheoretischen Ansatzes sind Gordon Williard Allport, Hans-Jürgen Eysenck und Raymond Bernard Cattell. Wie der Name schon sagt, geht es in diesem Ansatz um die Persönlichkeitseigenschaften eines Menschen. Begriffe wie Persönlichkeitszug, Disposition, Persönlichkeitskonstrukt oder auch die englische Bezeichnung „trait“ können als Synonym verwendet werden. All das drückt aus, dass Menschen Situationen aufgrund ihrer Persönlichkeit unterschiedlich erleben und sich auch unterschiedlich verhalten. Von einer (Persönlichkeits-)Eigenschaft ist erst dann die Rede, wenn ein Verhalten über eine Zeitspanne relativ stabil ist. Somit ist zeitliche Konsistenz eine Voraussetzung für eine Disposition. Ist ein Mensch zum Beispiel zeitweilig traurig, wird von einer Stimmung gesprochen (Schütz, Rüdiger & Rentzsch, 2016, S. 87ff.).

Dem Eigenschaftsansatz liegt keine Theorie zugrunde, sondern er entsteht durch die Faktorenanalyse rein induktiv. Mit Hilfe der Faktorenanalyse werden tausende Wörter zur Beschreibung von Persönlichkeit auf eine geringe Anzahl an Persönlichkeitsdimen-

sionen reduziert. Diese Anwendungsmethode ist auch bekannt unter dem Begriff „psycholexikalischer Ansatz“.

Der psycholexikalische Ansatz, oder auch lexikalischer Ansatz genannt, beschreibt ein Vorgehen, um Persönlichkeitseigenschaften anhand von Wörtern der Alltagssprache zu klassifizieren. Die erste Zusammenfassung eines Wörterbuches in Hinsicht auf persönlichkeitsbeschreibende Adjektive wurde schon im 19. Jahrhundert von Galton (1884) durchgeführt. Die erste lexikalische Zusammenfassung im Sinne der Sedimentationshypothese folgte von Ludwig Klages (1926). Dabei beschreibt die Sedimentationshypothese, dass wichtige persönlichkeitsbeschreibende Eigenschaften als Wörter in einer Sprache repräsentiert werden. Eine weitere psycholexikalische Untersuchung kommt von Allport und Odbert (1936), die das Webster's New International Dictionary von 1925 nach Wörtern durchsuchten, die zur Beschreibung der Persönlichkeit dienten. Die beiden Autoren fanden über 18.000 Wörter, mit denen die Persönlichkeit beschrieben werden konnte. Weitere Analysen wurden von Norman (1967) und Goldberg (1990) durchgeführt. Im deutschsprachigen Raum führten Angleitner, Ostendorf und John (1990) die Faktorenanalyse anhand des deutschen Wörterbuchs „Wahrig“ durch (Rauthmann, 2017, S. 250ff.). In Abbildung 1 ist eine genauere Darstellung der einzelnen durchgeführten psycholexikalischen Untersuchungen im Zeitverlauf zu sehen.

Abbildung 1: Entwicklungslinien psycholexikalischer Ansatz



Eigene Darstellung in Anlehnung an Rauthmann, 2017, S. 252

Der psycholexikalische Ansatz wird durch mehrere Schritte gekennzeichnet. Dabei ist der erste Schritt das Durchsuchen des Wörterbuchs nach Wörtern, welche die Persönlichkeit beschreiben. Im nächsten Schritt wird die zuvor aufgestellte Liste mit Wörtern bereinigt. Doppelte Wörter beziehungsweise Synonyme, Fremdwörter und veraltete oder umgangssprachliche Begriffe werden von weiteren Analysen ausgeschlossen. Darauf folgend werden weitere Wörter ausgeschlossen und zwar jene, die physische Merkmale oder kognitive Fähigkeiten beschreiben, ebenso wie religiöse Begriffe, Werte

und Einstellungen. Bevor im letzten Schritt die verbliebenen Wörter auf so wenige Dimensionen wie möglich reduziert werden, werden Adjektive noch beurteilt und anhand von einer Likert-ähnlichen Skala bewertet (Rauthmann, 2017, S. 254).

Das mittlerweile bekannteste Persönlichkeitsmodell, das durch den lexikalischen Ansatz entstanden ist, ist das Fünf-Faktoren-Modell, mit dem dazugehörigen original, englischen Fragebogen dem NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) von Costa und McCrae (1992) und der deutschsprachigen Version von Ostendorf und Angleitner (2004). Bei diesem Modell handelt es sich um einen Persönlichkeitstest, bei dem die Adjektive auf fünf Faktoren reduziert wurden. Über viele Jahre hinweg waren dieselben Faktoren, Extraversion, Emotionalität, Neurotizismus, Verträglichkeit und Offenheit für neue Erfahrungen die fünf Dimensionen, um Menschen und ihre Persönlichkeit zu kategorisieren. Ashton et. al (2004) fanden schließlich in einer Untersuchung in mehreren Sprachen unabhängig voneinander eine sechs Faktorenstruktur und publizierten auf dieser Grundlage eine Weiterentwicklung des Fünf-Faktoren-Modells mit einem sechsten Faktor, das HEXACO-Modell (Lee & Ashton, 2004).

Für diese Arbeit wurde dieses Modell gewählt, da mit dem Fünf-Faktoren-Modell schon zahlreiche Studien durchgeführt wurden und das HEXACO-Modell einen aktuelleren Forschungshintergrund besitzt.

2.1.3 HEXACO-Modell

Das HEXACO-Modell ist ein Modell der Persönlichkeitsforschung und entstand wie bereits erwähnt durch den lexikalischen Ansatz. Der Name des Modells bezieht sich einerseits auf die Anzahl der Faktoren (hexa ist die griechische Vorsilbe für die Zahl sechs), andererseits stammt das Akronym HEXACO aus den englischen Bezeichnungen der sechs Dimensionen, Honesty-Humility, Emotionality, Extraversion, Agreeableness (versus Anger), Conscientiousness, Openness to Experience. Auf Deutsch sind das folgende Dimensionen:

- Ehrlichkeit-Bescheidenheit
- Emotionalität
- Extraversion
- Verträglichkeit
- Gewissenhaftigkeit
- Offenheit für Erfahrungen

In einigen Publikationen (Ashton & Lee, 2007; Weller & Tikir, 2011) wird die Dimension Verträglichkeit auch unter der Bezeichnung Verträglichkeit (vs. Ärger) geführt.

In Tabelle 1 werden beschreibende Adjektive aufgelistet, die die einzelnen Dimensionen umschreiben. Es werden beide Pole der jeweiligen Dimension mit Adjektiven dargestellt.

Tabelle 1: Persönlichkeitsdimensionen und beschreibende Adjektive

H	E	X	A	C	O
Ehrlichkeit- Bescheidenheit	Emotionalität	Extraversion	Verträglichkeit	Gewissenhaftigkeit	Offenheit für Erfahrungen
ehrllich	emotional	extrovertiert	geduldig	organisiert	intellektuell
aufrichtig	übersensibel	kontaktfreudig	tolerant	selbstdiszipliniert	kreativ
Loyal	gefühlvoll	lebhaft	friedlich	effizient	unkonventionell
bescheiden	ängstlich	gesellig	sanft	sorgfältig	innovativ
unaufdringlich	besorgt	gesprächig	nachsichtig	gründlich	komplex
anständig	nervös	aktiv	verträglich	perfektionistisch	philosophisch
- - versus - -	verletzlich	zuversichtlich	behutsam	präzise	neugierig
hinterhältig	anhänglich	fröhlich	- - versus - -	- - versus - -	wissbegierig
betrügerisch	- - versus - -	- - versus - -	streitsüchtig	faul	- - versus - -
gierig	widerstandsfähig	schüchtern	dickköpfig	unordentlich	einfach
überheblich	furchtlos	passiv	temperamentvoll	nachlässig	konventionell
scheinheilig	emotionslos	introvertiert	unverblümt	schlampig	engstirnig
prahlerisch	selbstständig	reserviert	eigensinnig	verantwortungslos	oberflächlich
egozentrisch	unsensibel	verschlossen	reizbar	rücksichtslos	fantasielos
arrogant	selbstbewusst	verklemmt			
	gefühllos	traurig			

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Lee & Ashton (2013, S. 17)

Jede einzelne Dimension differenziert sich weiter in je vier Facetten, welche die Persönlichkeit ausführlicher beschreiben. Das HEXACO-Modell und der damit verbundene Fragebogen kann sowohl zur Selbsteinschätzung verwendet werden als auch aus der Perspektive des Beobachters beziehungsweise der Beobachterin.

2.1.3.1 Die sechs Dimensionen

Im Nachfolgenden wird näher auf die sechs Dimensionen des HEXACO-Modells eingegangen (Lee & Ashton, 2009; Schreiber, Mueller & Morell, 2018, S. 35ff.). Dabei werden die Begriffe Faktor und Dimension synonym verwendet. Als Facetten können die Subskalen der einzelnen Dimensionen bezeichnet werden. In Tabelle 2 ist eine Übersicht der einzelnen Dimensionen und Facetten ersichtlich, die im nachfolgenden näher betrachtet werden.

Tabelle 2: HEXACO-Dimensionen und ihre Facetten

Dimension	Facetten
Ehrlichkeit-Bescheidenheit	Aufrichtigkeit, Fairness, Materielle Genügsamkeit, Selbstbescheidung
Emotionalität	Furchtsamkeit, Ängstlichkeit, Abhängigkeit, Sentimentalität
Extraversion	Soziales Selbstvertrauen, Soziale Kühnheit, Geselligkeit, Lebhaftigkeit
Verträglichkeit (vs. Ärger)	Nachsichtigkeit, Sanftmut, Kompromissbereitschaft, Geduld
Gewissenhaftigkeit	Organisiertheit, Fleiß, Perfektionismus, Besonnenheit
Offenheit für Erfahrungen	Sinn für Ästhetik, Wissbegierigkeit, Kreativität, Unkonventionalität

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Ashton & Lee (2007, S. 154)

Da sich die einzelnen Dimensionen aus unterschiedlichen Facetten zusammensetzen, ist es oftmals sinnvoll die Werte in den Subskalen anzusehen, um die Persönlichkeit gezielter betrachten zu können.

Die drei Dimensionen Extraversion, Offenheit für Erfahrungen und Gewissenhaftigkeit können grob zusammengefasst werden. Hohe Werte in diesen Dimensionen lassen auf einen höheren Grad der Aktivität in unterschiedlichen Bereichen der Persönlichkeit schließen. So ist Extraversion der Bereich der sozialen Bemühungen, Offenheit für Erfahrungen der Bereich der ideenbezogenen Bemühungen und Gewissenhaftigkeit

der Bereich der aufgabenbezogenen Bemühungen. Eine Person mit hohen Werten in allen drei Bereichen wäre eine höchst engagierte Person in allen drei Dimensionen, was wiederum eine höchst soziale, wissbegierige und extrovertierte Persönlichkeit darstellen würde. Jedoch sind die Dimensionen zumeist unkorreliert und dementsprechend ist es sehr selten in all diesen drei Dimensionen hohe Werte zu erreichen (Lee & Ashton, 2013, S. 23ff.)

Bei der nun folgenden Beschreibung der Persönlichkeitsfaktoren und deren Facetten wird der Kontrast zwischen den beiden Polen, hohe Werte und niedrige Werte, beschrieben, und auch wie sich hohe und niedrige Werte in den einzelnen Faktoren darstellen. Das bezieht sich meist darauf wie mit unterschiedlichen Situationen umgegangen wird. Die Persönlichkeit des Menschen wird jedoch nicht lediglich in hohe oder niedrige Werte pro Dimension gegliedert, die Dimensionen sind vielmehr ein Kontinuum bei dem die Persönlichkeit jedes Menschen eher zwischen den beiden Polen zu finden ist (Lee & Ashton, 2013, S. 21f.).

2.1.3.1.1 Ehrlichkeit-Bescheidenheit

Personen, die hohe Werte in dieser Dimension erreichen, vermeiden es andere Menschen für ihre eigenen Ziele zu manipulieren. Sie verspüren keine Versuchung allgemein gültige Regeln zu brechen und sind nicht daran interessiert in Luxus und Überchwang zu leben beziehungsweise streben nicht unbedingt nach hohem sozialen Status. Im Gegensatz dazu manipulieren Personen mit geringen Werten in dieser Dimension oftmals ihr Umfeld zu ihren Gunsten. Um ihre eigenen Ziele zu erreichen, brechen sie Regeln und streben nach Luxus, Reichtum und hohem sozialen Status.

Die Facette „Aufrichtigkeit“ beschreibt die Authentizität von Personen Anderen gegenüber. Während Menschen mit niedriger Ausprägung versuchen mit allen Mitteln ihren Willen durchzusetzen und ihre persönlichen Ziele zu erreichen, vermeiden es Menschen mit hoher Ausprägung andere Personen zu manipulieren und sie für die eigenen Zwecke zu benutzen.

Die „Fairness“-Facette bezieht sich auf das Verhalten in Bezug auf Betrug. Während Menschen mit niedrigen Werten dazu bereit sind zu stehlen und zu betrügen, würden Menschen mit hohen Werten niemals ihren Vorteil aus Anderen oder der Menschheit im Allgemeinen ziehen.

Die Facette „Materielle Genügsamkeit“ beschreibt den Einfluss von Reichtum, Luxus und sozialem Status auf das Leben einer Person. Wird in dieser Facette ein niedriger Wert erreicht, hat Reichtum und Luxus einen großen Einfluss.

In der Facette „Selbstbescheidung“ sehen sich Personen, die einen niedrigen Wert erreichen, als besondere Menschen an, die vermehrt Privilegien genießen dürfen. Im Gegensatz dazu werden Personen, die einen hohen Wert in dieser Facette erreichen, als gewöhnliche Menschen beschrieben, die keinen Anspruch an Bevorzugung beziehungsweise besonderen Behandlungen stellen.

2.1.3.1.2 Emotionalität

Personen mit hohen Werten in dieser Dimension haben Angst vor körperlichen Gefahren, verspüren Angst im sozialen Umfeld und brauchen vermehrt emotionale Unterstützung von Anderen. Außerdem sind sie sehr einfühlsam und fühlen starke emotionale Bindungen zu anderen Personen. Im Gegensatz dazu sind Personen, die niedrige Werte in dieser Dimension erreichen, weniger besorgt, haben keine Furcht vor körperlichen Schmerzen und brauchen in schwierigen Situationen keine emotionale Unterstützung von Anderen. Außerdem sind sie emotional nicht an Andere gebunden.

Die Facette „Furchtsamkeit“ beschreibt den Umgang mit Angst und wie diese wahrgenommen wird. So haben Personen, die niedrige Werte auf dieser Skala erreichen, wenig Angst vor Verletzungen, sie sind mutig und relativ unempfindlich gegenüber Schmerzen. Während Personen, die hohe Werte auf dieser Skala erreichen, eher ängstlich sind und stark darauf bedacht physischen Schmerz zu vermeiden.

Die „Ängstlichkeit“-Facette gibt an inwieweit Personen in bestimmten Situationen ängstlich reagieren. So machen sich Personen mit hohen Werten oftmals viele Sorgen über geringfügige Dinge. Im Gegensatz dazu sind Personen mit niedrigen Werten seltener besorgt und bleiben in Stresssituationen eher ruhig.

Um die emotionale Unterstützung von anderen Personen geht es in der Facette „Abhängigkeit“. Dabei gehen Personen mit niedrigen Werten in diesem Bereich mit Problemen selbstständig um und brauchen daher wenig Unterstützung und Rat von anderen Personen. Dem gegenüber benötigen Personen mit hohen Werten viel Unterstützung bei Herausforderungen, suchen Rat und wollen mit anderen Personen über die Probleme reden.

Mit starken emotionalen Beziehungen beschäftigt sich die Facette „Sentimentalität“. Diese beschreibt die Ausprägungen der Bindungen zu anderen Menschen. Dabei versuchen sich Personen mit niedrigen Werten eher von anderen Personen zu distanzieren und emotionsloser zu reagieren als Personen mit hohen Werten, die in diesem Bereich wiederum eine starke Bindung spüren beziehungsweise sehr sensibel und empathisch sind.

2.1.3.1.3 Extraversion

Menschen mit hohen Werten in der Dimension Extraversion haben ein positives Selbstbild und sind selbstbewusst, wenn sie vor einer Gruppe stehen oder diese anführen müssen. Sie erfreuen sich der Teilnahme an sozialen Veranstaltungen beziehungsweise zwischenmenschlicher Interaktionen und verströmen positive Energie und Enthusiasmus. Im Gegensatz dazu sind Personen, die einen niedrigen Wert in dieser Dimension erreichen introvertierter. Sie fühlen sich unwohl in Situationen, bei denen sie im Mittelpunkt stehen und sehen sich selbst als unbeliebt. Sie suchen weniger den sozialen Kontakt und sind weitaus weniger optimistisch im Leben.

Die Facette „Soziales Selbstvertrauen“ beschreibt die Tendenz eines positiven Selbstbewusstseins, verstärkt im sozialen Kontext. Dabei sind Personen mit hohen Werten von sich selbst überzeugt und schreiben sich gute Qualitäten zu, während Personen mit niedrigeren Werten oftmals eine gewisse Wertlosigkeit der eigenen Person gegenüber verspüren und sich als unbeliebt bezeichnen würden.

„Soziale Kühnheit“ beschreibt das Selbstbewusstsein in bestimmten sozialen Situationen. Dabei werden Personen, die einen niedrigen Wert in dieser Facette erreichen als schüchtern beschrieben beziehungsweise ist es ihnen unangenehm in der Öffentlichkeit vor anderen zu sprechen und Führungspositionen einzunehmen. Auf der anderen Seite nehmen Personen mit hohen Werten in dieser Facette gerne die Führungsposition ein und haben kein Problem damit ihre Meinung in der Öffentlichkeit zu äußern.

Bei der Facette „Geselligkeit“ handelt es sich um das Verhalten in sozialen Interaktionen, in Gesprächen und bei Veranstaltungen. Personen mit niedrigen Werten in dieser Facette suchen nicht aktiv neue Gespräche und werden oftmals als Einzelgänger und Einzelgängerinnen bezeichnet, während Personen mit hoher Ausprägung gesellig sind, aktiv neue Gespräche suchen und mit anderen gerne Zeit verbringen.

Die „Lebhaftigkeit“-Facette beschreibt wie enthusiastisch und energiegeladen Personen sind. Personen mit geringer Ausprägung werden eher als undynamisch und wenig fröhlich beschrieben. Im Gegensatz dazu bedeuten hohe Werte in dieser Facette, dass die Personen optimistisch sind und gute Stimmung verbreiten.

2.1.3.1.4 Verträglichkeit

Sehr verträgliche Menschen, also jene mit sehr hohen Werten in dieser Dimension, sind kompromissbereit und kooperativ. Sie vergeben Anderen, die ihnen Unrecht getan haben, schneller, sind nachsichtig und können ihr Temperament und ihre Emotionen besser kontrollieren. Im Gegensatz dazu hegen Personen, die einen geringen Wert in

dieser Dimension erreichen, Groll gegenüber Mitmenschen, die sie schlecht behandelt haben und verspüren Wut gegenüber diesen. Sie beharren auf ihren eigenen Standpunkt und kritisieren Schwächen Anderer scharf.

Die Facette „Nachsichtigkeit“ signalisiert die Bereitschaft anderen Menschen zu vergeben, nachdem diese sich falsch verhalten haben. Dabei vergeben Personen mit hoher Ausprägung weitaus schneller falsches Verhalten, als jene, die niedrige Werte erreichen. Außerdem versuchen sie ebenso schneller gute Beziehungen wiederaufzubauen und tragen schlechtes Verhalten nicht nach.

Als „Sanftmut“ wird der Umgang mit anderen Menschen in Bezug auf Nachsichtigkeit bezeichnet. Dabei kritisieren Personen mit geringer Ausprägung andere Personen schnell und kritisch. Auf der anderen Seite tendieren Personen mit hohen Werten in dieser Facette dazu, Menschen weniger streng und nachsichtig zu beurteilen.

Wie der Name der „Kompromissbereitschaft“-Facette schon zeigt, geht es hierbei, um die Bereitschaft mit anderen Personen Kompromisse einzugehen. Dabei sind Personen mit geringer Ausprägung kaum bereit sich auf Kompromisse einzulassen oder zu diskutieren und werden als stur bezeichnet. Im Gegensatz dazu sind Personen mit hohen Werten vermehrt bereit auf Kompromisse einzugehen und lassen andere Meinungen und Standpunkte zu.

Die Facette „Geduld“ beschreibt wie leicht oder schwer es Personen gelingt in speziellen Situationen ruhig und gelassen zu bleiben. Dabei präsentieren sich Personen mit niedrigen Werten eher als temperamentvoll und schnell die Beherrschung verlierend. Währenddessen Personen mit hoher Ausprägung selten die Fassung verlieren.

2.1.3.1.5 Gewissenhaftigkeit

Personen, die hohe Werte in der Dimension Gewissenhaftigkeit erzielen, können ihr Leben gut organisieren, sind diszipliniert und arbeiten hart für ihre Ziele. Sie streben nach Genauigkeit und Perfektionismus in den Aufgaben, die sie zu erledigen haben. Entscheidungen treffen gewissenhafte Personen unter größter Sorgfalt. Im Gegensatz dazu werden Personen mit niedrigen Werten in dieser Dimension als unordentlich und zum Teil undiszipliniert beschrieben. Sie vermeiden schwierige Aufgaben oder herausfordernde Ziele und sind mit ihrer Arbeit auf einem niedrigen Niveau zufrieden, auch wenn diese Fehler beinhaltet. Entscheidungen werden meist impulsiv und ohne langes Nachdenken getroffen.

Bei der Facette „Organisiertheit“ geht es um die Persönlichkeitsbeschreibung der Ordnung im direkten Umfeld der betreffenden Person. Dabei spiegelt eine hohe Ausprä-

gung in dieser Facette ein hohes Maß an Ordnung wider. Diese Personen haben zu meist auch eine sehr strukturierte Arbeitsweise. Im Gegensatz dazu sind Personen mit niedrigen Werten in dieser Dimension eher unordentlich, nachlässig und tendieren dazu planlos Aufgaben zu erledigen.

Die Facette „Fleiß“ spiegelt den Eifer wider, mit dem Arbeiten angegangen und erledigt werden. Dabei zeichnen sich jene Personen mit hoher Ausprägung dahingehend aus, dass sie bereit sind hart zu arbeiten und über eine hohe Arbeitsmoral verfügen. Im Gegensatz zu Personen mit niedrigen Werten, die sehr schwer zu motivieren sind und auch über wenig Selbstdisziplin verfügen.

„Perfektionismus“ beschäftigt sich mit der Genauigkeit und Gründlichkeit mit denen Aufgaben erledigt werden. Dabei zeigt sich, dass Personen mit niedriger Ausprägung eher gewillt sind Fehler in ihrer Arbeit zu akzeptieren und oftmals wichtige Details nicht beachten. Im Gegensatz dazu sind Personen mit hohen Werten in dieser Facette bemüht, ihre Aufgaben so gut wie möglich zu erledigen und überprüfen diese sorgfältig auf etwaige Fehler.

Die letzte Facette in der Dimension Verträglichkeit ist die Facette „Besonnenheit“. Diese beschreibt die Tendenz wie schnell und impulsiv Entscheidungen getroffen werden oder diese Impulse unterdrückt werden können. Dabei gelingt es Personen mit hoher Ausprägung deutlich besser Impulse zu unterdrücken und dementsprechende Möglichkeiten sorgfältig und überdacht auszuwählen. Im Gegensatz dazu fällt es Personen mit geringer Ausprägung schwer diese Impulse zu unterdrücken und mögliche Konsequenzen in die Entscheidungsfindung miteinzubeziehen.

2.1.3.1.6 Offenheit für Erfahrungen

Personen, die in der Dimension Offenheit für Erfahrungen hohe Werte erreichen, werden als neugierig und wissbegierig beschrieben. Sie nutzen ihre Fantasie und Kreativität im Alltag und haben oftmals unkonventionelle Ideen. Außerdem sind sie fasziniert von der Kunst und der Schönheit der Natur. Im Gegensatz dazu sind Menschen, die geringe Werte in dieser Dimension erreichen, weniger kreativ und vermeiden deswegen Kreativität in ihren Alltag einzubinden. Sie sind nicht an Kunst interessiert und fangen wenig mit unkonventionellen oder radikalen, neuen Ideen an.

„Sinn für Ästhetik“ steht für die Freude, die eine Person durch Kunst beziehungsweise Natur erfährt. Dabei sind für Personen mit niedrigen Ausprägungen künstlerische Werke nicht bemerkenswert ebenso wenig wie die Vielfalt der Natur. Im Gegensatz dazu ziehen Personen mit hoher Ausprägung zahlreiche positive Eindrücke aus der Kunst und der Natur und können diese auch wertschätzen.

Die Facette „Wissbegierigkeit“ beschreibt die Neugier nach Fakten und Informationen der eigenen Umwelt. Dabei zeigen Personen mit niedriger Ausprägung kaum Interesse am Erlernen neuer Dinge in den Bereichen Natur- und Sozialwissenschaften. Personen mit hoher Ausprägung sind sehr stark an neuen Informationen interessiert und suchen regelmäßig nach neuen Quellen, in denen sie nachlesen können.

Den Hang von Personen Neues auszuprobieren und auch künstlerische Tätigkeiten nachzugehen beschreibt die „Kreativität“-Facette. Dabei neigen Personen mit hohen Werten in diesem Bereich zu innovativen Ideen und suchen verstärkt immer wieder nach neuen Lösungsvorschlägen. Währenddessen sind Personen mit niedrigen Werten eher an einer gleichbleibenden Routine interessiert und haben kaum neuartige Ideen.

Die Facette „Unkonventionalität“ beschreibt inwiefern abweichende Tatsachen akzeptiert werden können. Dabei können sich Menschen mit hoher Ausprägung leichter mit neuen Ideen anfreunden und ihnen Gutes abgewinnen, während Personen mit niedriger Ausprägung solch neuartigen Ideen und auch Personen meiden.

2.1.3.2 Unterschiede zum Fünf-Faktoren-Modell

Die inhaltliche Übereinstimmung zwischen dem HEXACO-Modell und dem Fünf-Faktoren-Modell nach Costa und McCrae (1992) ist größtenteils gegeben. So unterscheiden sich die Dimensionen Extraversion (X), Gewissenhaftigkeit (C) und Offenheit für Erfahrungen (O) des HEXACO-Modells kaum von jenen Dimensionen des Fünf-Faktoren-Modells (Schreiber et al., 2018; Ashton & Lee, 2005, S. 1326). Im Gegensatz dazu unterscheiden sich die anderen drei Faktoren, Ehrlichkeit-Bescheidenheit (H), Emotionalität (E) und Verträglichkeit (A), unterschiedlich stark von den Faktoren des Fünf-Faktoren-Modells (Ashton, Lee & de Vries, 2014, S. 139).

Der wohl größte Unterschied zwischen den beiden Modellen ist der Faktor „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“, der im Fünf-Faktoren-Modell nicht zu finden ist. Typische Charaktereigenschaften, die beim HEXACO-Modell zum Faktor Ehrlichkeit-Bescheidenheit zählen (wie zum Beispiel Ehrlichkeit, Bescheidenheit, Fairness und Aufrichtigkeit) werden im Fünf-Faktoren-Modell größtenteils dem Faktor Verträglichkeit zugeordnet und sind in diesem Modell einzelne Facetten der Dimension. Dementsprechend ist auch eine positive Korrelation zwischen dem HEXACO-Faktor „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ und dem Fünf-Faktoren-Modell-Faktor „Verträglichkeit“ gegeben (Ashton & Lee, 2005, S. 1334).

Des Weiteren werden einige Merkmale der Persönlichkeit durch den zusätzlichen Faktor beim HEXACO-Modell besser beschrieben beziehungsweise vorhergesagt als

durch die Eingliederung einzelner Facetten in die anderen Dimensionen beim Fünf-Faktoren-Modell. Als Beispiel kann hier der Charakterzug Egoismus genannt werden (Ashton et al., 2014, S. 140). Der Faktor Ehrlichkeit-Bescheidenheit geht über den Faktor Verträglichkeit hinaus und beschreibt auch Persönlichkeitseigenschaften wie soziale Geschicklichkeit und Selbsteinschätzung besser (Ashton & Lee, 2005, S. 1343). In einigen weiteren Publikationen wurde herausgefunden, dass der Faktor Ehrlichkeit-Bescheidenheit negativ mit Kriminalität, kontraproduktivem Arbeitsverhalten und Manipulation korreliert (Ashton & Lee, 2008; Lee, Ogunfowora & Ashton, 2005; Marcus, Lee & Ashton, 2007).

Der Faktor Emotionalität (E) und der Faktor Verträglichkeit (A) sind im HEXACO-Modell rotierte Variationen der Faktoren Neurotizismus und Verträglichkeit, wobei letzterer in beiden Modellen den gleichen Namen trägt (Moshagen, Hilbig & Zettler, 2014, S. 87). Weitere Beispiele sind Eigenschaften wie Toleranz und Geduld, die im HEXACO-Modell zur Dimension Verträglichkeit gerechnet werden, während sie beim Fünf-Faktoren-Modell auf die Dimension Neurotizismus laden (Ashton & Lee, 2005).

Im vollständigen HEXACO-Fragebogen mit 240 Items wird noch eine weitere alleinstehende Facette „Altruismus“ abgefragt, die im Fünf-Faktoren-Modells ebenfalls zum Faktor Verträglichkeit hinzugerechnet wird. Diese alleinstehende Facette wird jedoch nicht in den Kurzversionen des HEXACO-Fragebogens abgefragt.

In Tabelle 3 findet sich eine Gegenüberstellung der einzelnen Facetten des HEXACO-Modells und des Fünf-Faktoren-Modells wieder.

Tabelle 3: Gegenüberstellung der Facetten HEXACO-Modell & Fünf-Faktoren-Modell

	HEXACO-Modell	Fünf-Faktoren-Modell
Ehrlichkeit-Bescheidenheit	Aufrichtigkeit, Fairness, Materielle Genügsamkeit, Selbstbescheidung	-
Emotionalität/Neurotizismus	Furchtsamkeit, Ängstlichkeit, Abhängigkeit, Sentimentalität	Ängstlichkeit, Reizbarkeit, Depression, soziale Befangenheit, Impulsivität, Verletzlichkeit
Extraversion	Soziales Selbstvertrauen, Soziale Kühnheit, Geselligkeit, Lebhaftigkeit	Herzlichkeit, Geselligkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Aktivität, Erlebnishunger, Frohsinn
Verträglichkeit	Nachsichtigkeit, Sanftmut, Kompromissbereitschaft, Geduld	Vertrauen, Freimütigkeit, Altruismus, Entgegenkommen, Bescheidenheit, Gutherzigkeit
Gewissenhaftigkeit	Organisiertheit, Fleiß, Perfektionismus, Besonnenheit	Kompetenz, Ordnungsliebe, Pflichtbewusstsein, Leistungsstreben, Selbstdisziplin, Besonnenheit
Offenheit für Erfahrungen	Sinn für Ästhetik, Wissbegierigkeit, Kreativität, Unkonventionalität	Offenheit für Fantasie, Offenheit für Ästhetik, Offenheit für Gefühle, Offenheit für Handlungen, Offenheit für Ideen, Offenheit für Werte und Normsysteme

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Ashton & Lee (2007, S. 154); Maltby, Day & Macaskill (2011, S. 323)

Da das HEXACO-Modell bei weitem noch nicht so erforscht ist wie das Fünf-Faktoren-Modell, wird anhand der „Big Five“ im nächsten Kapitel auf die Persönlichkeitsunterschiede im Alter und die Unterschiede der Geschlechter eingegangen.

2.1.4 Geschlechterunterschiede der Persönlichkeit

Männer und Frauen unterscheiden sich nicht allein durch körperliche Merkmale, sondern sie unterscheiden sich auch hinsichtlich ihrer Persönlichkeit. In den vergangenen Jahren wurde in zahlreichen Studien dieser Unterschied untersucht und bestätigt. So

ist es hinreichend erforscht, dass sich Männer und Frauen in Bezug auf mathematische Fähigkeiten, räumliche Fähigkeiten und Interessen voneinander unterscheiden (Asendorpf & Neyer, 2012, S. 344ff.)

Um die Unterschiede bei den Persönlichkeitsmerkmalen festzustellen, führte Feingold (1994) zwei Metaanalysen, eine auf Literaturbasis und eine auf Basis von bekannten Persönlichkeitstests, durch. In beiden Analysen konnte festgestellt werden, dass Männer deutlich durchsetzungsfähiger sind als Frauen. Im Gegensatz dazu sind Frauen ängstlicher als Männer.

Um diese Erkenntnisse auf das Fünf-Faktoren-Modell umzulegen, haben Costa, Terracciano und McCrae (2001) herausgefunden, dass Frauen höhere Werte in den Dimensionen Neurotizismus und Verträglichkeit erreichen. Dieses Ergebnis zeigt sich auch bei den untergeordneten Facetten der beiden Dimensionen, bei denen Frauen konsequent höhere Werte erreichen als Männer. Anders verhält es sich bei den Facetten der Dimensionen Offenheit, Gewissenhaftigkeit und Extraversion. Bei der Dimension Offenheit erreichen Frauen höhere Werte in den Facetten Offenheit für Ästhetik, Offenheit für Gefühle und Offenheit für Handlungen. In zwei anderen Facetten, Offenheit für Fantasie und Offenheit für Ideen, erreichen Männer signifikant höhere Werte. Eine ähnliche Verteilung lässt sich auch für die Dimension Extraversion erschließen. Frauen erreichen hier höhere Werte in den Facetten Herzlichkeit, Geselligkeit und Frohsinn, während Männer deutlich höhere Werte in den Facetten Durchsetzungsfähigkeit und Erlebnishunger erreichen. In der Dimension Gewissenhaftigkeit zeigt sich auf Facettenebene kein deutlicher Unterschied zwischen Frauen und Männern.

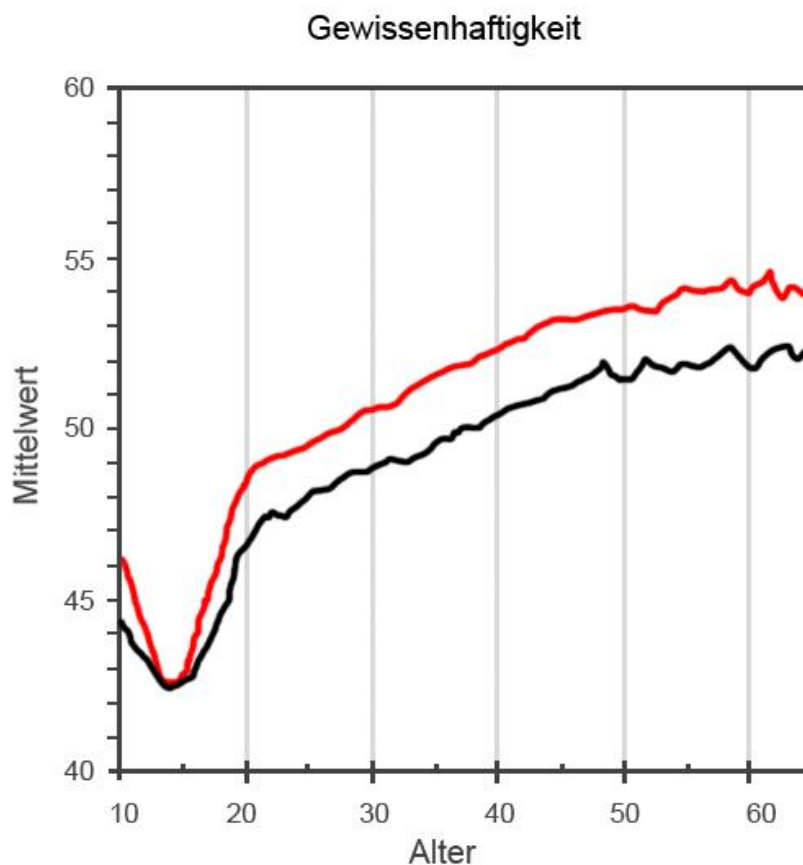
2.1.5 Persönlichkeitsunterschiede nach Alter

Nicht allein das Geschlecht, sondern auch das Alter hat einen Einfluss auf die Persönlichkeit. McCrae et. al. (1999) fanden in einer Studie in neun unterschiedlichen Kulturen heraus, dass Personen im höheren Alter sinkende Werte in den Dimensionen Neurotizismus und Extraversion und steigende Werte in den Dimensionen Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit zeigen. Die Autoren führten diese Eigenschaftsveränderung im zunehmenden Alter allein auf „intrinsische Reifung“ zurück. Jedoch ist diese Erklärung problematisch wie eine Studie von Neyer und Asendorpf (2001) zeigt, in der auch die Umwelt eine Rolle spielt, da nicht alle Menschen dieselben Entwicklungen in der selben Zeit durchleben. Die beiden Autoren untersuchten den Neurotizismus senkenden Effekt und entdeckten, dass dieser Effekt sich lediglich bei jenen Personen zeigte, die eine stabile Partnerschaft eingingen. Personen, die ihr ganzes Leben alleinstehend blieben, zeigten keine Reduktion in der Dimension Neurotizismus. Dieses Beispiel zeigt

ebenfalls, dass durchschnittliche Veränderungen der Persönlichkeitseigenschaften immer auf individuellen Veränderungen basieren, die sich untereinander unterschiedlich stark auswirken (Asendorpf & Neyer, 2012, S. 268).

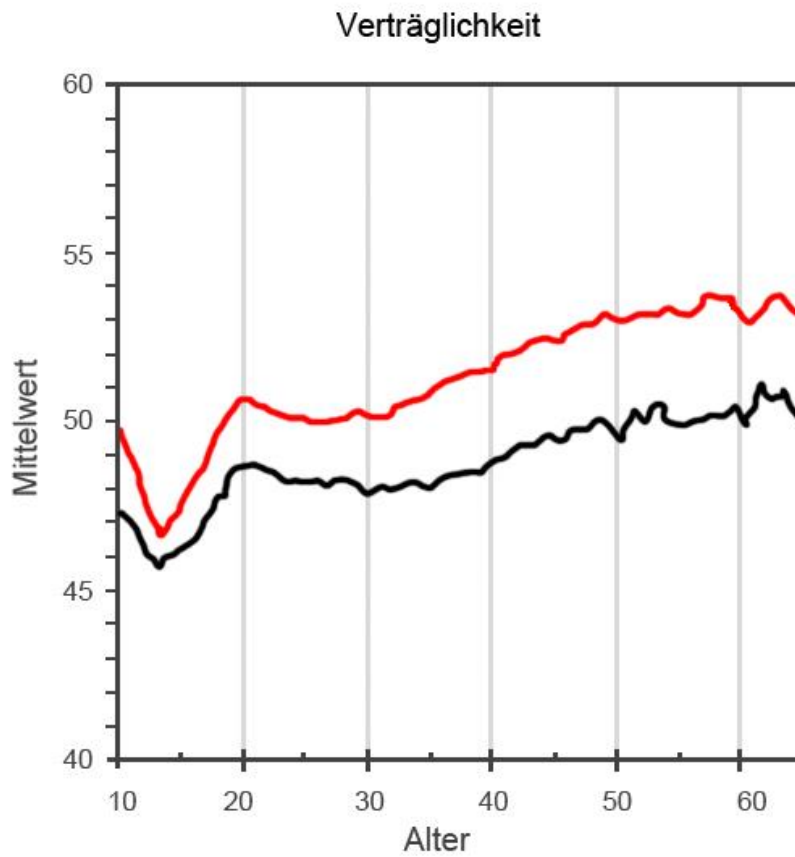
Eine spätere Untersuchung (Soto, John, Gosling & Potter, 2011) konnte die Zusammenhänge der Dimensionen des Fünf-Faktoren-Modells und des Alters replizieren. Die Autoren befragten über eine Million Bewohner und Bewohnerinnen englischsprachiger Länder im Alter von 10 bis 65 Jahren. Sie stellten fest, dass sich die Werte in den Dimensionen Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit nach einer Reduktion im Kindesalter im Laufe des Lebens erhöhen. Der genaue Verlauf der Werte in diesen Dimensionen ist den Abbildungen 2 & 3 zu entnehmen. Dabei steht die schwarze Linie für Männer und die rote Linie für Frauen.

Abbildung 2: Dimension Gewissenhaftigkeit im Altersverlauf



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Soto et. al. (2011, S. 337)

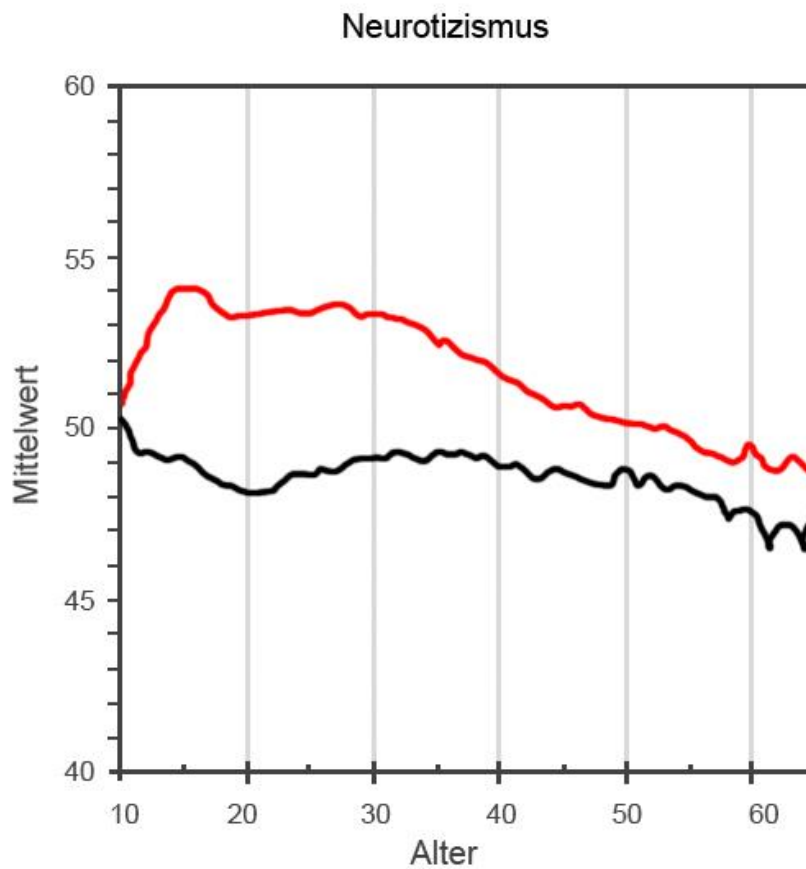
Abbildung 3: Dimension Verträglichkeit im Altersverlauf



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Soto et. al. (2011, S. 338)

Im Gegensatz dazu zeigt die Dimension Neurotizismus im Altersverlauf einen negativen Verlauf. Im Alter von 10 Jahren erreicht die Dimension ihren höchsten Wert und sinkt dann kontinuierlich ab, jedoch zeigen sich hier Geschlechterunterschiede. Der genaue Verlauf ist Abbildung 4 zu entnehmen, bei dem die schwarze Linie die Werte der männlichen Teilnehmer zeigt und die rote Linie, die der weiblichen Teilnehmerinnen zeigt.

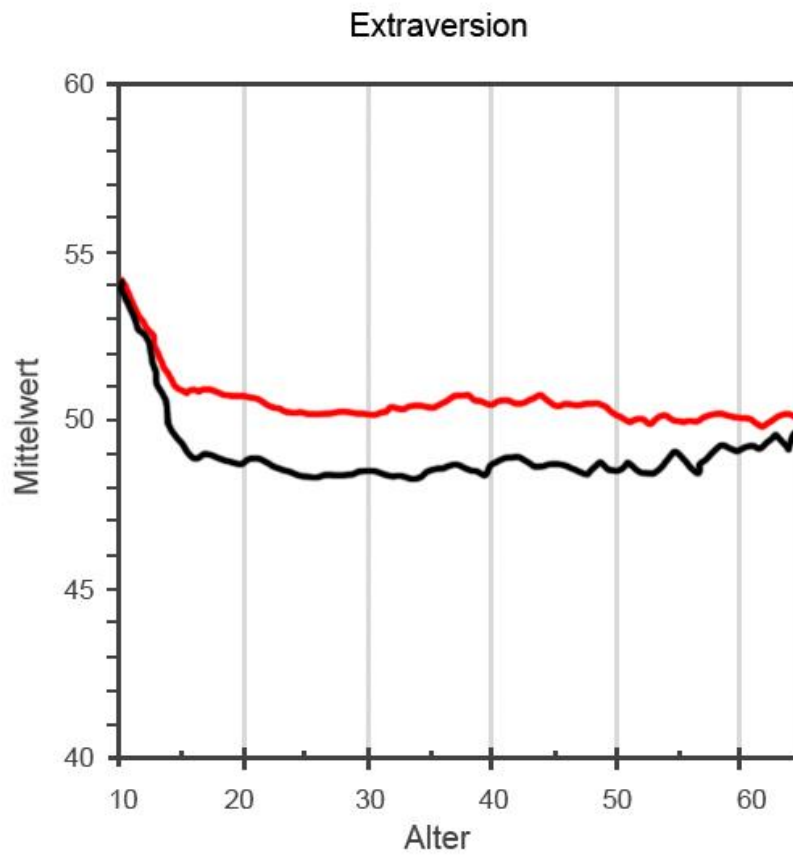
Abbildung 4: Dimension Neurotizismus im Altersverlauf



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Soto et. al. (2011, S. 339)

Die beiden anderen Dimensionen zeigen einen in etwa gleichbleibenden Verlauf über die verschiedenen Altersstadien hinweg. Die Dimension Extraversion zeigt einen hohen Wert im Alter von 10 Jahren, um nach einem Abfall in der Pubertät auf einem in etwa gleichbleibendem Niveau zu stagnieren. Der genaue Verlauf der Dimension Extraversion ist in den Abbildungen 5 ersichtlich. Die schwarze Linie zeigt erneut die Werte der Männer, die rote Linie jene der Frauen.

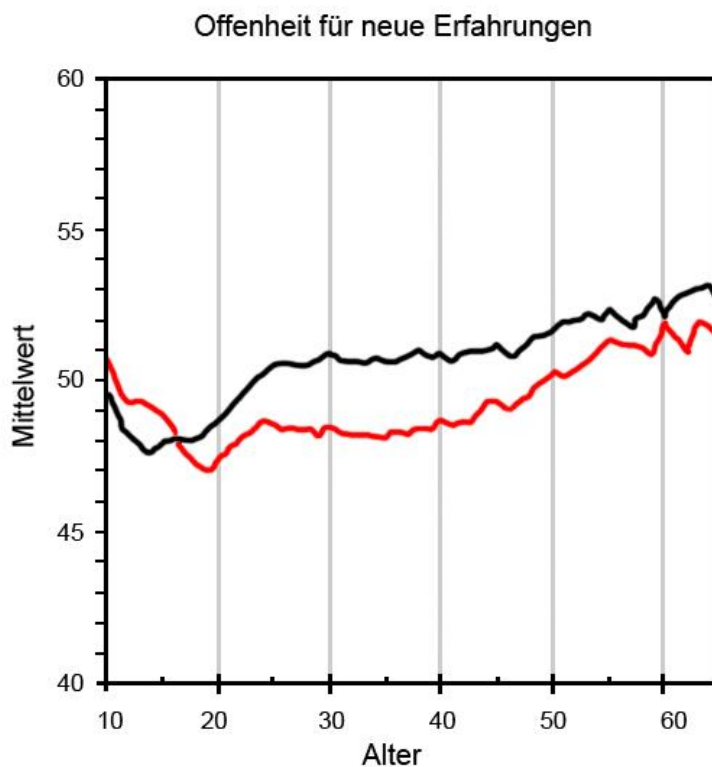
Abbildung 5: Dimension Extraversion im Altersverlauf



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Soto et. al. (2011, S. 340)

Die Dimension Offenheit für Erfahrungen zeigt ein ähnlich stabiles Niveau wie die zuvor gezeigte Dimension, jedoch ist hier im Alter ein positiver Anstieg der Werte ersichtlich. Wie in Abbildung 6 ersichtlich gibt es bei der Dimension Offenheit für Erfahrungen ebenfalls kleiner Abweichungen.

Abbildung 6: Dimension Offenheit im Altersverlauf



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Soto et. al. (2011, S. 341)

Für das HEXACO-Modell gibt es noch keine empirischen Belege, wie sich die 6 Faktoren im Altersverlauf verändern. Aufgrund der zuvor dargestellten Analysen kann davon ausgegangen werden, dass die Dimensionen Ehrlichkeit-Bescheidenheit, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit sich im Alter verstärken, während die anderen Dimensionen nahezu stabil bleiben (Roberts, Walton & Viechtbauer, 2006).

Auch die Stabilität der Eigenschaftsmerkmale ist je nach Alter unterschiedlich groß. In einer Studie, durchgeführt von Roberts und Del Vecchio (2000) konnte belegt werden, dass mit zunehmendem Alter die Stabilität der sozial-emotionalen Persönlichkeitseigenschaften steigt. Entgegen der allgemeinen Annahmen, dass die Persönlichkeit schon in den frühen Kindheitsjahren geprägt wird, erreicht die Stabilität der Persönlichkeitseigenschaften erst mit 50 Jahren ihren Höhepunkt. Die Stabilität im frühen Kindheitsalter ist relativ gering. Der erste größere Zuwachs an Stabilität zeigt sich beim Übergang ins Kleinkindalter mit etwa drei Jahren. Weitere Stabilitätswüchse zeigen sich beim Erwachsenwerden mit etwa 18 Jahren und etwa im Alter von 50 Jahren, wenn die eigenen Kinder das Elternhaus verlassen.

Zwei weitere Studien (Lucas & Donnellan, 2011; Specht, Egloff & Schmukle, 2011) fanden ebenfalls Belege dafür, dass im höheren Alter von 70 bis 80 Jahren die Stabili-

tät der Persönlichkeitsmerkmale nach dem Fünf-Faktoren-Modell wiederum drastisch abnimmt, bedingt durch physiologische Abbauprozesse. Die Stabilität der Persönlichkeitsmerkmale zeigt mit Fortschreiten des Alters somit einen U-förmigen Verlauf.

Entgegen dem Verlauf einer zunehmenden Stabilisierung der Persönlichkeitsmerkmale kann es während der Pubertät zu einer kurzfristigen Destabilisierung einiger Merkmale kommen. Diese kurzfristige Destabilisierung kann neben anderen Faktoren auf die stark veränderten körperlichen Gegebenheiten zurückgeführt werden (Asendorpf & Neyer, 2012, S. 271f.).

Die hier dargelegten Beweise in Bezug auf Persönlichkeitsunterschiede im Altersverlauf beziehungsweise im Geschlechtervergleich sind ein minimaler Auszug der mittlerweile enorm großen Forschungsliteratur und erheben kein Recht auf Vollständigkeit.

2.1.6 Kritik

Nicht zuletzt muss auf die Kritikpunkte des eigenschaftstheoretischen Ansatzes eingegangen werden. Im Gegensatz zu anderen Ansätzen der Persönlichkeitsbeschreibung fehlt dem eigenschaftstheoretischen Ansatz die theoretische Grundlage. Durch die Methode der Faktorenanalyse ist der Ansatz datengeleitet und nicht wie die meisten anderen Ansätze, theoriegeleitet (Maltby et al., 2011, S. 321).

Doch nicht ausschließlich der Eigenschaftsansatz steht aufgrund der fehlenden theoretischen Grundlage immer wieder in der Kritik, sondern auch der dahinterliegende psycholexikalische Ansatz. Zunächst wird die methodische Vorgehensweise in Bezug auf die Ausschließung bestimmter Eigenschaftswörter kritisiert. Aufgrund dessen lässt sich auch die Entdeckung unterschiedlicher Faktoren erklären (Schütz et al., 2016, S. 95f.). Auch in anderen Quellen wird vielmals auf die unzureichende methodische Anwendung hingewiesen. Persönlichkeitsbeschreibungen sind komplex und nicht ausnahmslos mit einzelnen Wörtern zu erklären. Außerdem können zur Beschreibung der Persönlichkeit nicht ausschließlich Adjektive verwendet werden, sondern auch andere Wortarten. Ein weiterer Kritikpunkt ist die zeitliche Entwicklung der Sprache. So verändert sich die Sprache über verschiedene Epochen und Kulturen hinweg und ein Vergleich dieser ist mitunter schwierig. Ebenso ist die Verallgemeinerung der Eigenschaften über verschiedene Sprachfamilien lediglich bedingt gültig, da zumeist Wörter aus dem indogermanischen Sprachfamilien untersucht wurden (Rauthmann, 2017, S. 254).

2.2 Arbeitsplatzwechselhäufigkeit

In diesem Kapitel wird zunächst der Begriff Arbeitsplatzwechsel definiert sowie die unterschiedlichen Ausgestaltungsmöglichkeiten eines Arbeitsplatzwechsels gezeigt. Da-

nach wird auf die Unterschiede der Geschlechter beziehungsweise der Generationen näher eingegangen und weitere Einflussvariablen werden vorgestellt.

2.2.1 Definition

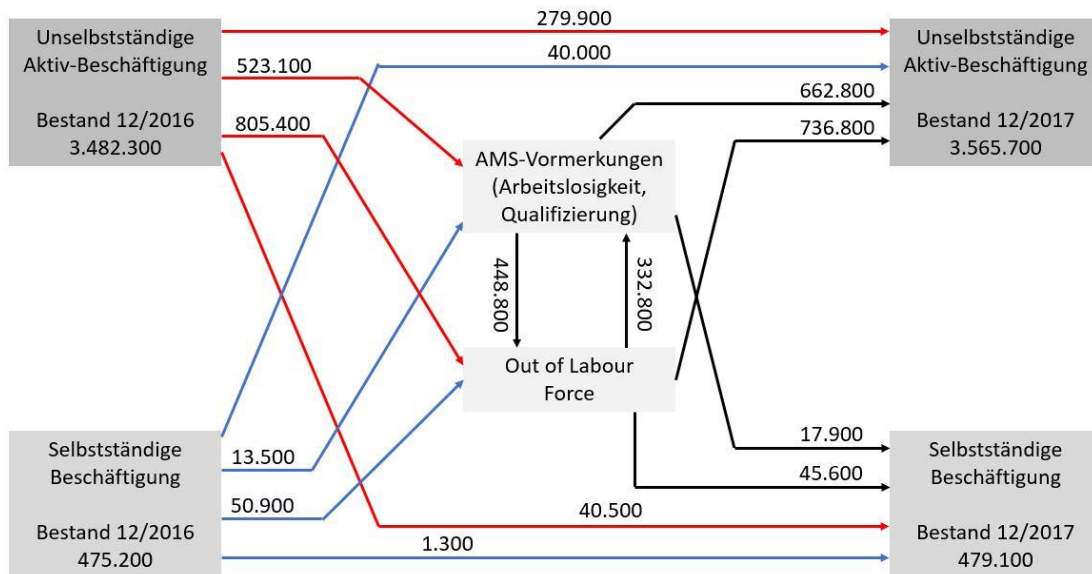
Im deutschen Sprachraum definierte Goossens (1957, S. 12) als Erster den Begriff Personalwechsel als „jeden Vorgang im Betrieb, der eine dauernde Veränderung (Wechsel) in der Ausfüllung der Arbeitsplätze bzw. Arbeitsbereiche durch Arbeitskräfte (Personal) zur Folge hat“. Stegemann (1965, S. 9) erweitert diese Definition des Personalwechsels wegen eventueller Unklarheiten zu dem Begriff Arbeitsplatzwechsel, da jeder Wechsel zumeist auch mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes in Verbindung steht.

Es wird zwischen drei Arten des Arbeitsplatzwechsels unterschieden. Der zwischenbetriebliche, der innerbetriebliche und der außerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel (Goossens, 1957, S. 14f.). Der zwischenbetriebliche Wechsel wird als ein Wechsel zwischen zwei verschiedenen Arbeitgebern beziehungsweise Arbeitgeberinnen beschrieben. Als innerbetrieblicher Wechsel wird der Wechsel in derselben Organisation definiert, zum Beispiel durch eine Beförderung oder im Zuge von Job-Rotation. Wenn die Person von außerhalb ins Arbeitsleben kommt, zum Beispiel von der Arbeitslosigkeit in ein Beschäftigungsverhältnis eintritt, wird dies als außerbetrieblicher Wechsel bezeichnet. In der vorliegenden Arbeit werden die ersten beiden Arten des Arbeitsplatzwechsels, der innerbetriebliche und der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel, in die Auswertung miteinbezogen, während der außerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel nicht in die Auswertung genommen wird, da Zeiten der Arbeitslosigkeit ausgeschlossen werden.

In Österreich gab es 2017 im Jahresdurchschnitt 3.655.297 aufrechte unselbstständige Beschäftigungsverhältnisse. Davon wurden in etwa 1.719.000 unselbstständige Dienstverhältnisse neu aufgenommen und rund 1.649.000 im selben Zeitraum wieder beendet. Die durchschnittliche Dauer der unselbstständigen Beschäftigungsverhältnisse war 2017 höher als in den Vorjahren und betrug 636 Tage. Den Berechnungen zufolge wurde somit im Laufe des Jahres 2017 die Hälfte der Arbeitsplätze neu besetzt. Davon haben in etwa 280.000 direkt zwischen zwei unselbstständigen Dienstverhältnissen gewechselt, was in etwa 19% der Bewegungen am Arbeitsmarkt entspricht. Die anderen Bewegungen sind Bewegungen von unselbstständigen zu selbstständigen Beschäftigungsverhältnissen, Bewegungen in die Arbeitslosigkeit, Bewegungen in eine erwerbsferne Position und natürlich auch jeweils die umgekehrten Bewegungen. Als erwerbsferne Position, oder auch „Out of Labour Force“ genannt, werden zum Beispiel geringfügig Beschäftigte bezeichnet oder auch Kinderbetreuungsgeldbezieher und Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen (o. V., 2018, S. 32f.). In der nachfolgenden Abbil-

derung sind die einzelnen Bewegungen und deren Anzahl am Arbeitsmarkt grafisch dargestellt.

Abbildung 7: Arbeitsmarktdynamik 2017



Anmerkung: Stand April 2018, Werte wurden auf Hundert gerundet, Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an o.V., 2018, S. 34

Wie in Abbildung 7 ersichtlich war der Arbeitsmarkt 2017 von einer enormen Dynamik geprägt. Dabei ist lediglich ein geringer Teil ein Arbeitsplatzwechsel wie er in dieser Arbeit definiert wurde. So zählen in diesem Zusammenhang allein die Bewegungen zwischen der unselbstständigen und selbstständigen Beschäftigung als Arbeitsplatzwechsel. Alle weiteren Bewegungen zwischen Arbeitslosigkeit beziehungsweise Out of Labour Force und einer Beschäftigung werden nicht als Arbeitsplatzwechsel gerechnet.

Es wird angenommen, dass sich das Verhalten, je nach Geschlecht und Generation, unterschiedlich auf die Häufigkeit der Arbeitsplatzwechsel auswirkt. Aber auch andere Variablen, wie zum Beispiel das Alter, Bildung und Branche in der gearbeitet wird, spielen eine Rolle in der Häufigkeit der Arbeitsplatzwechsel. Auf die unterschiedlichen Einflussfaktoren wird nun im Folgenden näher eingegangen. Aufgrund der Komplexität und den vielen unterschiedlichen Gründen, aus denen der Arbeitsplatz gewechselt werden kann, wird im Rahmen diese Arbeit darauf verzichtet, nach den Gründen und der Freiwilligkeit des Arbeitsplatzwechsels zu fragen.

2.2.2 Differenzierung nach Geschlecht

Trotz der gesetzlichen Gleichstellung von Männern und Frauen gibt es am Arbeitsmarkt noch immer große Unterschiede in Bezug auf Einkommen, Beschäftigungsver-

hältnis und Arbeitslosigkeit der Geschlechter. In weiterer Folge wird nun untersucht, ob sich auch in Bezug auf die Arbeitsplatzwechselhäufigkeit Unterschiede zwischen den Geschlechtern ergeben.

In Österreich gab es 2017 durchschnittlich 4.260.000 erwerbstätige Personen. Davon waren 2.254.000 Männer und 2.006.000 Frauen. Das entspricht seit 2005 dem höchsten Wert an erwerbstätigen Personen nach einer Umstellung der Berechnungsmethode im Jahr 2004. Daraus ergibt sich eine Erwerbstätigenquote von insgesamt 72,2% der erwerbsfähigen Bevölkerung, wobei Männer mit 76,2% deutlich über der Quote der Frauen mit 68,2% liegen. Historisch betrachtet, ist die Differenz zwischen den Geschlechtern in Bezug auf die Erwerbstätigenquote bisher noch nie so klein gewesen. Die Differenz hat sich in den letzten 20 Jahren von 18,8 Prozentpunkten im Jahr 1997 auf 12,8 Prozentpunkte im Jahr 2007 und schließlich auf acht Prozentpunkte im Jahr 2017 reduziert. 2017 konnte ein Anstieg der erwerbstätigen Personen verzeichnet werden, sowohl bei Männern als auch bei Frauen.

Trotz der zahlenmäßigen Annäherung zwischen erwerbstätigen Männern und Frauen gibt es noch immer einen großen Unterschied im Arbeitsvolumen bei den beiden Geschlechtern. Das Verhältnis von Teilzeitquoten zwischen den Geschlechtern ist einseitig aufgeteilt. So arbeiten Frauen in etwa viermal so oft Teilzeit wie Männer. Das bedeutet, dass 47,7% aller erwerbstätigen Frauen in Teilzeit arbeiten, während es bei den Männern 11,9% aller Erwerbstätigen sind. (Statistik Austria, 2018, S. 27f.). Der Hauptgrund bei Frauen dafür, dass sie lediglich Teilzeit berufstätig sind, ist die Familiengründung. Aber auch nach der unmittelbaren Familiengründung folgt auf eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zumeist eine länger andauernde Phase der geringfügigen Beschäftigung oder eben Teilzeitbeschäftigung. Daraus ergeben sich jedoch einige Nachteile für Frauen, wie zum Beispiel unterdurchschnittliche Teilnahme an Weiterbildungen, geringere Chancen Führungspositionen zu erreichen und nicht zuletzt geringeres Einkommen und damit verbundene geringere Geldansprüche in der Pension (Wanger, 2015, S. 4f.).

Aber nicht allein die Teilzeitquote ist für einen Unterschied im Einkommen verantwortlich, sondern auch der „Gender Pay Gap“ spielt heutzutage eine große Rolle. So verdienen Frauen (1.595 Euro) durchschnittlich ein Drittel weniger als Männer (2.270 Euro) in derselben Position. Ein ähnliches Ergebnis zeigt auch die Verteilung der beiden Geschlechter in den Einkommensklassen, die in zehn gleich große Personengruppen eingeteilt werden (Dezile). So befinden sich zwei Drittel (66,6%) der Frauen in der unteren Einkommenshälfte, während es bei den Männern deutlich weniger, nämlich 35,1% sind. Anders herum verhält es sich im obersten Dezil. Hier sind 15,2% der Män-

ner angesiedelt, während 4,2% Frauen diese Einkommensklasse erreichen, was einem monatlichen Nettoeinkommen von über 3.572 Euro entspricht (Statistik Austria, 2018, S. 27ff.).

Ein weiterer Unterschied zwischen den beiden Geschlechtern ist in den Arbeitslosenquoten sichtbar. Das zeigen die Ergebnisse aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria (2018, S. 40f.). Dabei beträgt die Arbeitslosenquote nach der internationalen Definition 5,5%, das entspricht durchschnittlich 247.900 arbeitslosen Personen in Österreich 2017. Frauen haben dabei eine geringfügig niedrigere Quote mit 5,0% im Gegensatz zu Männern mit 5,9%. Ein weiterer interessanter Aspekt ist dabei, dass ein Drittel der arbeitslosen Frauen eine Teilzeitstelle suchen, während der Großteil der arbeitslosen Männer (91,9%) eine Vollzeitstelle anstrebt.

Um all diese Aspekte nun in Verbindung zur Arbeitsplatzwechselhäufigkeit zu setzen wurde 2000 eine Umfrage von Statistik Austria (2001) durchgeführt. Diese Umfrage zeigt, dass 58% der Befragten in Österreich in ihrem Berufsleben schon mindestens einmal ihren Arbeitsplatz gewechselt haben. Dabei waren es absolut mehr Männer als Frauen. Die Befragung ging damals von 3.044.000 unselbstständig Erwerbstätigen Personen aus. In dieser Befragung zeigte sich ebenfalls, dass, unabhängig von der Altersklasse, jeweils mehr Frauen als Männer ihren Arbeitsplatz wechselten.

Bei einer späteren Studie, die ebenfalls von Statistik Austria durchgeführt wurde, zeigte sich ein gegensätzliches Bild. Wie schon in der Einleitung erwähnt, bleiben Frauen im Gegensatz zu Männern länger in einem Beschäftigungsverhältnis das länger als ein Jahr dauert. Auch im gebärfähigen Alter von etwa 25 bis 34 Jahren, bleiben Frauen tendenziell länger im gleichen Beruf als Männer im gleichen Alter (Schwerer & Wanek-Zajic, 2016).

Es gibt eine Reihe von Gründen aus denen Personen ihren Arbeitsplatz wechseln, aber auch hier gibt es geschlechterspezifische Unterschiede. Der Hauptgrund der Frauen ihren Beruf zu wechseln, sind die familiären Sorgepflichten. Ein Viertel der Frauen, aber lediglich 2% der Männer wechselten aus diesem Grund ihren Arbeitsplatz. Der meist genannte Grund bei Männern ist hingegen jener, eine besser bezahlte Arbeitsstelle in Aussicht zu haben. Aus diesem Grund wechselten 27% der Männer ihren Arbeitsplatz und 15% der Frauen (Statistik Austria, 2001).

2.2.3 Differenzierung nach Generation

Der demografische Wandel und dessen Auswirkungen haben sich in den vergangenen Jahren immer deutlicher gezeigt. Die meisten Unternehmen merken den demografischen Wandel anhand einer alternden Belegschaft, einem Rückgang der Bevölkerung und der damit verbunden auch die Verfügbarkeit gut ausgebildeter Nachwuchskräfte. Durch das Nachströmen junger Generationen sind derzeit eine Vielzahl an verschiedenen Generationen am Arbeitsmarkt zu finden. Zusätzlich verdrängt die steigende Lebenserwartung und ein erhöhtes Pensionsantrittsalter die reibungslose Ablösung der einzelnen Generationen am Arbeitsmarkt. Vielmehr arbeiten unterschiedliche Generationen über mehrere Jahre hinweg gleichberechtigt zusammen. Die unterschiedlichen Werte führen jedoch am Arbeitsplatz vermehrt zu Konflikten und unterschiedlichen Ansichten (Oertel, 2007, S. 3).

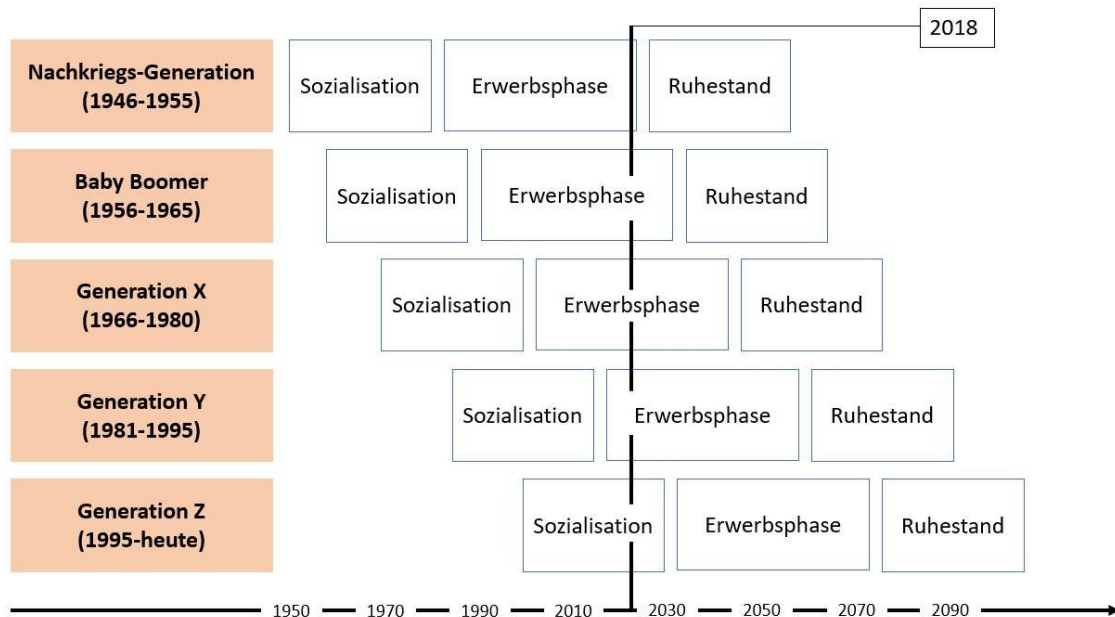
Im deutschen Sprachgebrauch ist oftmals von Geburten- oder Alterskohorten die Rede. Kohorten ist ein Begriff, welcher aus der Sozialwissenschaft kommt und eine Gruppe an Personen beschreibt. Als Synonym kann dafür der Begriff Generation verwendet werden. Nach Twenge und Campbell (2008, S. 863) sind Generationen eine Gruppe von Menschen, die im selben Zeitraum geboren wurden und durch prägende Ereignisse in ihrem Leben ähnliche Wertvorstellungen entwickelt haben. Durch den Einfluss der Erziehung, der Medien und der Kultur, in der die jungen Menschen aufgewachsen sind, differenzieren sie sich von anderen Menschen, die zu anderen Zeiten aufgewachsen sind.

Die formative Phase der Generationen tritt etwa 20 Jahre nach der Geburt auf und wird unter der Sozialisationshypothese zusammengefasst. In dieser Zeit haben weltwirtschaftliche Ereignisse eine besondere Bedeutung auf die Entwicklung der einzelnen Generationen (Klaffke, 2014, S. 9f.).

Es gibt zahlreiche unterschiedliche Bezeichnungen der einzelnen Generationen und auch die Anzahl der am Arbeitsmarkt aktiven Generationen unterscheidet sich je nach Autor beziehungsweise nach Autorin. Zudem gibt es auch länderspezifische Unterschiede in der Namensgebung und der zeitlichen Einordnung der Generationen. Für die vorliegende Arbeit wurde jene Kategorisierung nach Klaffke (2014) gewählt. Er unterscheidet dabei fünf Generationen, die derzeit am Arbeitsmarkt vertreten sind: die Nachkriegsgeneration, die Generation der Baby Boomer, die Generation X, die Generation Y und die Generation Z. In Abbildung 8 ist ein Überblick der derzeit auf dem Arbeitsmarkt tätigen Generationen ersichtlich. Dabei stehen die Jahreszahlen unter der Bezeichnung der Generationen für die jeweiligen Geburtsjahrgänge. Die Linie in der

Mitte zeigt das Jahr 2018 an, um zu untermauern in welchen unterschiedlichen Phasen sich die jeweiligen Generationen im Vergleich untereinander gerade befinden. So ist ersichtlich, dass die Nachkriegsgeneration kurz vor der Pensionierung steht, während sich die Generation Z noch vermehrt in der Sozialisierungsphase befindet und erst in einigen Jahren vollkommen am Arbeitsmarkt tätig sein wird.

Abbildung 8: Überblick der Generationen



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Klaffke (2014, S. 12)

Die Nachkriegsgeneration ist derzeit lediglich noch vereinzelt am Arbeitsmarkt tätig und wird aus Simplifikationsgründen in den weiterführenden Analysen nicht mehr miteinbezogen. Die einzelnen Generationen können zwar nach Geburtenjahrgängen eingeteilt werden, jedoch gibt es keine fixen Grenzen und der Übergang zwischen den einzelnen Generationen verläuft fließend.

2.2.3.1 Generation „Baby Boomer“

Der Begriff „Baby Boomer“ stammt von den geburtenstarken Jahrgängen, die nach dem zweiten Weltkrieg auftraten. Andere Bezeichnungen für diese Generation sind Wirtschaftswundergeneration oder Krisenkinder (Pfeil & Kirchgeorg, 2017, S. 65). Die Geburten der Jahrgänge 1956 bis 1965 werden als Generation „Baby Boomer“ bezeichnet (Oertel, 2014, S. 31). Die Generation der „Baby Boomer“ steht am Ende ihres Erwerbslebens oder zumindest hat diese das letzte Drittel erreicht. Ihre Einstellungen sind stark geprägt von den wirtschaftlichen Ereignissen, die noch lange von den Geschehnissen des zweiten Weltkriegs beeinflusst wurden, wie zum Beispiel die Wiedervereinigung Deutschlands (Eberhardt, 2016, S. 39). In dieser Zeit kamen ebenfalls die

ersten Umwelt- und Sozialbewegungen auf, die der Generation zu einer starken Identität zum Thema Nachhaltigkeit verhalf (Kloimüller, 2014, S. 45).

Im Arbeitsleben orientieren sich die „Baby Boomer“ an materiellen Werten und Sicherheiten. Sie sind von klein auf gewöhnt im Wettbewerb mit anderen zu stehen, nichtsdestotrotz haben sie eine hohe Teamorientierung. Sie werden oftmals als Workaholics abgestempelt, denen Werte wie Fairness und Gleichberechtigung sehr wichtig sind (Eberhardt, 2016, S. 39f.).

Die „Baby Boomer“ sind die erste Generation, welche freien Zugang zur Bildung bekam und somit verlängerte sich die Ausbildungsphase. Dementsprechend hat sich auch der Zeitpunkt der Familiengründung verschoben. Der Trend zu kurzfristigen Arbeitsverträgen und häufigen Arbeitsplatzwechsel konnte in dieser Generation zwar vereinzelt beobachtet werden, dennoch ist diese Generation für langjährige Betriebszugehörigkeit bekannt (Oertel, 2014, S. 38).

2.2.3.2 Generation X

Der Begriff Generation X geht auf einen Roman von Douglas Coupland (1995) zurück. Dabei werden die Geburtsjahrgänge von 1966 bis 1980 beschrieben. Andere Bezeichnungen für die Generation X sind „Generation Golf“ oder „Generation Sorglos“.

Entscheidende weltwirtschaftliche Ereignisse in ihrer formativen Phase waren das Platzen der New-Economy-Blase, der Mauerfall, die Rezession der achtziger Jahre und die damit verbundene starke Steigung der Arbeitslosenrate und die Katastrophe rund um Tschernobyl (Pfeil & Kirchgeorg, 2017, S. 67).

Die Generation X sind durch das Aufkommen der Antibabypille in den siebziger Jahren größtenteils Wunschkinder und verfügen zumeist über einen guten Zugang zu Bildung. Aufgrund dessen verschiebt sich auch die eigene Familiengründungsphase noch weiter nach hinten, als bei der vorhergehenden Generation.

Der Lebensinhalt der Generation X ist die Arbeit. Die Menschen aus dieser Generation identifizieren sich über ihre Arbeit und haben dementsprechend auch ein hohes Bedürfnis nach Arbeitsplatzsicherheit. Trotzdem haben sie ein großes Interesse daran, dass sie eine ausgeglichene Balance zwischen Arbeits- und Privatleben haben. Sie versuchen eine genaue Grenze zwischen der Arbeit und Privatem zu ziehen. Nichtsdestotrotz streben sie beruflich nach Selbstentfaltung und haben eine eigenverantwortliche, selbstständige Arbeitsweise. Die Loyalität der Generation X gilt in der Berufswelt nicht mehr vorwiegend dem Unternehmen, für das sie tätig ist, sondern eher Personen, die im selben Unternehmen tätig sind. Dem Wandel stehen sie grundsätzlich positiv

gegenüber, auch wenn dieser mehr Mobilität und Flexibilität fordert (Oertel, 2014, S. 45ff.). Dementsprechend sind häufige Arbeitsplatzwechsel in dieser Generation schon öfters zu finden als noch in der Vorgängergeneration. Nichtsdestotrotz sind auch in dieser Generation noch Vertreter und Vertreterinnen zu finden, die ihr ganzes Erwerbsleben in derselben Firma verbracht haben beziehungsweise verbringen.

2.2.3.3 Generation Y

Der Begriff Generation Y folgt alphabetisch der Generation X nach, steht aber ebenso für „Why“, das englische Wort für die Frage „Warum?“. Sie wird oftmals als die Generation, die alles hinterfragt bezeichnet. Andere Synonyme für die Geburtsjahrgänge von 1981 bis 1995 sind „Millennials“ oder auch „Digital Natives“.

Die Generation Y ist die erste Generation die zeitgleich zur Entstehung des Internets aufwuchs und sie konnten von klein auf den Umgang mit den neuen Technologien erlernen. Sie wuchsen in einer globalisierten Welt auf und erlebten die zunehmende Unsicherheit durch Ereignisse wie den Börsencrash 2008 und der anschließenden Weltwirtschaftskrise. Das wohl bedeutendste Ereignis, welches diese Generation geprägt hat, ist der Terroranschlag auf das World-Trade-Center und das Pentagon am 09. September 2001 (Klaffke, 2014, S. 59f.).

Diese Generation steht erst am Beginn ihres Erwerbslebens, trotzdem wissen die Millennials genau was sie wollen. Sie fordern von den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen eine sinnstiftende Arbeit. Sie wollen Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten, Recht zur Mitsprache und permanentes Feedback zu ihrer Arbeit. Durch das Aufwachsen mit neuen Technologien verfügen sie in ihrem jungen Alter über einen enormen Erfahrungsschatz in Bezug auf Social Media und Internet und können somit den Unternehmen dadurch Wettbewerbsvorteile bringen (Eberhardt, 2016, S. 42f.).

Für die Generation Y sind häufige Arbeitsplatzwechsel kein Knick in ihrer Karriere. Vielmehr hat sich das Bild von Karriere gewandelt. So streben die Millennials keine klassische Leiterkarriere mehr an, sondern orientieren sich an einer Mosaikkarriere. Wie der Name schon sagt, leitet sich diese Art der Karriere von dem Bild eines Mosaiks ab. Es bestehen mehrere Optionen für den nächsten Karriereschritt und das in unterschiedliche Richtungen: vertikal, horizontal oder diagonal. Rückschritte oder Brüche werden nicht mehr als solche wahrgenommen, sondern tragen zur persönlichen wie beruflichen Kompetenzentwicklung bei (Schwierz & Rump, 2013, S. 9).

2.2.3.4 Generation Z

Wie schon bei den zwei vorigen Generationen, wurde der Name „Generation Z“ in alphabetischer Reihenfolge weitergeführt. Andere Bezeichnungen für die Generation Z sind „Generation Internet“ oder „iGeneration“ und beinhalten alle Geburtenjahrgänge seit 1995. Die jüngste Generation befindet sich derzeit noch in der Ausbildung und vereinzelt sind die Vertreter und Vertreterinnen dieser definierten Altersgruppe bereits im Berufsleben aktiv.

Prägende Ereignisse in der Sozialisierungsphase lassen sich aufgrund der zeitlichen Nähe zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht genau feststellen. Daher gibt es bisher noch kaum empirische Erkenntnisse, die Merkmale beziehungsweise Einflüsse dieser Generation liefern. Jedoch sind einige Trends, die auch schon für die Generation Y eine wichtige Rolle spielten, für die nachfolgende Generation Z auch von großer Bedeutung. Sie wachsen zu einer Zeit auf, in der das Internet bereits massentauglich ist. Somit haben sie schon seit ihrer Kindheit Zugang zu Internet und sozialen Plattformen. Die Kommunikation verläuft vorwiegend über das Smartphone und über die sozialen Medien. Dementsprechend haben sich auch die Berufswünsche der angehenden Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen verändert. (Mangelsdorf, 2015, S. 20f.).

Die Generation ist geprägt von Selbstständigkeit, Selbstbewusstsein und Unabhängigkeit. Sie wuchsen in einem behüteten Umfeld auf und standen im Mittelpunkt der Familie. Das spiegelt sich auch am Arbeitsmarkt wider. Die Motivation erfolgt nicht mehr ausschließlich durch die Höhe des Gehaltes und den Status, sondern viel mehr über den Sinn der Arbeit und der Selbstverwirklichung, die man durch die Arbeit erlebt. Diese Generation kennt ihren Wert und fordert dementsprechend viel von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen (<http://www.agentur-jungesherz.de/generation-z/>, 16.12.2018).

Da die ersten Vertreter und Vertreterinnen der Generation Z erst am Anfang des Berufslebens stehen, gibt es noch keine empirischen Beweise, wie sich diese Generation in Bezug auf Arbeitsplatzwechsel verhält. Durch die prägenden Werte dieser Kohorte, kann aber angenommen werden, dass sie sich ähnlich der Vorgängergeneration, der Generation Y, verhält und vermehrte Arbeitsplatzwechsel tätigt, um eine sinnstiftende Tätigkeit zu finden, in der sich diese Generation selbstverwirklichen kann.

2.2.4 Weitere Einflussvariablen

Im Nachfolgenden werden der Vollständigkeit halber weitere relevante Variablen, die Einfluss auf die Häufigkeit des Arbeitsplatzwechsels haben, genannt. Da zu diesen

Variablen im weiteren Verlauf dieser Arbeit keine Hypothesen aufgestellt werden, erfolgt im Folgenden lediglich eine kurze Vorstellung.

2.2.4.1 Alter

Gerade das Alter spielt in Bezug auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit und damit auch auf die Häufigkeit der Arbeitsplatzwechsel eine wichtige Rolle. Speziell am Anfang der Berufslaufbahn ist eine instabile Beschäftigung und somit eine höhere Anzahl an Arbeitsplatzwechsel gegeben. So dauerte 2017 ein Dienstverhältnis in Österreich bei den 20- bis 24-jährigen durchschnittlich 217 Tage, umgerechnet entspricht das in etwa 7,2 Monaten. Im Gegensatz dazu verfügt die Altersgruppe die kurz vor der Pension steht über weitaus stabilere Beschäftigungsverhältnisse. Frauen im Alter von 55 bis 59 Jahren sind durchschnittlich 2.248 Tage in einer Tätigkeit beschäftigt, was mehr als 6 Jahren entspricht. Am Längsten in ihrem Beruf sind Männer in einem Alter ab 59 Jahren. Sie sind 4.116 Tage im selben Dienstverhältnis beschäftigt, das entspricht einem Wert von über 11 Jahren und ist im Vergleich zu den jungen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ungefähr 19-mal so lange (o. V., 2018, S. 33f.).

In Verbindung mit der durchschnittlichen Dauer der Beschäftigungsverhältnisse steht auch die Häufigkeit der Arbeitsplatzwechsel. Wie schon früher erwähnt, ist nicht jede Bewegung am Arbeitsmarkt ein Arbeitsplatzwechsel, jedoch kann davon ausgegangen werden, dass kurze Beschäftigungsverhältnisse auch zu einer höheren Anzahl an Arbeitsplatzwechsel führen.

2.2.4.2 Bildung

Die Bildung spielt in Bezug auf die Arbeitsplatzwechselhäufigkeit eine mehr oder minder große Rolle. Werden zunächst die Arbeitslosenquoten betrachtet, ergibt sich, dass eine gute Ausbildung, Arbeitslosigkeit vorbeugt. Der Arbeitsmarkt, und somit auch die Chancen einen Arbeitsplatz zu finden, hat sich für alle Gruppen, unabhängig von der Ausbildung, deutlich verbessert, jedoch gibt es noch immer ein starkes Gefälle der Arbeitslosigkeit aufgesplittet nach Berufsausbildung. So ist die Arbeitslosenquote bei Personen ohne Berufsabschluss um ein Vielfaches höher als bei jenen Personen, die über einen Hochschulabschluss verfügen. Während im untersten Segment, bei Personen ohne Berufsabschluss, fast jeder fünfte arbeitslos ist, sind es im obersten Segment, bei Akademikern mit Hochschulabschluss, drei von hundert Personen, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind (Weber & Weber, 2013, S. 1f.).

Ebenso besteht ein Zusammenhang zwischen der Stabilität der Dienstverhältnisse, und somit der Arbeitsplatzwechselhäufigkeit, und der Schulbildung. In der amerikanischen Forschung zur Arbeitskräftemobilität konnte ebenfalls nachgewiesen werden,

dass es eine negative Korrelation zwischen dem Bildungsstand der Arbeitskräfte und dem Fluktuationsverhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gibt (Mincer & Jovanovic, 1981). In Österreich haben zwei Drittel der Personen, die höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, schon mindestens einmal in ihrem Leben den Arbeitsplatz gewechselt. Im Gegensatz dazu hat von denjenigen Personen, die über einen Hochschulabschluss oder einen ähnlichen Bildungsabschluss verfügen, bisher weniger als die Hälfte bereits zumindest einmal in ihrem Leben ihren Arbeitsplatz gewechselt (Statistik Austria, 2001, S. 16).

2.2.4.3 Branche

Nicht zuletzt spielt auch die Branche, in der gearbeitet wird, eine Rolle in Bezug auf die Arbeitsplatzwechselhäufigkeit. Die häufigsten Arbeitsplatzwechsel finden sich in Branchen, die von Saisonalität geprägt sind, wieder. Zum Beispiel sind im Tourismus und im Baugewerbe die höchsten Arbeitsplatzwechsel zu beobachten. Die meisten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind zum Teil in der Hochsaison über mehrere Jahre beim selben Unternehmen tätig, jedoch werden die Arbeitsverhältnisse während der Nebensaison aufgelöst. Das kommt somit, wie in dieser Arbeit definiert, einem Arbeitsplatzwechsel gleich. Im Gegensatz dazu sind, im Branchenvergleich, im Unterrichtswesen und im öffentlichen Dienst, die geringsten Arbeitsplatzwechsel zu verzeichnen (Statistik Austria, 2001, S. 17f.).

2.2.4.4 Kombination einzelner Variablen

Eine gesonderte Betrachtung der einzelnen Variablen lässt schon ahnen, welche Faktoren zu einer höheren Anzahl an Arbeitsplatzwechsel führen können. Eine Kombination einzelner Variablen verfeinert diese Annahmen.

Werden zum Beispiel die Variablen Bildung und Geschlecht kombiniert, so ergibt sich folgendes Bild. Die Wahrscheinlichkeit ein Beschäftigungsverhältnis länger als zwei Jahre inne zu haben, ist bei Männern mit Hochschulabschluss (43%) höher als bei Frauen mit Hochschulabschluss (37%). Umgekehrt verhält es sich mit Personen, die höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen. Hierbei zeigt sich grundsätzlich eine weitaus instabilere Beschäftigungsdauer, wobei nach zwei Jahren noch 17% der Frauen im Gegensatz zu 11% der Männer im gleichen Beschäftigungsverhältnis stehen (Schwerer & Wanek-Zajic, 2016).

In einer amerikanischen Studie wurde untersucht wie sich Bildung und Geschlecht auf die Fluktuationsrate auswirken. Dabei wurde festgestellt, dass geringqualifizierte Frauen bei weitem die niedrigste Fluktuationsrate haben, was wiederum eine niedrige Arbeitsplatzwechselhäufigkeit bedeutet. Des Weiteren wurden in dieser Studie die Teil-

nehmer und Teilnehmerinnen in vier Gruppen unterteilt: Geringqualifizierte Männer beziehungsweise Frauen und hochqualifizierte Männer beziehungsweise Frauen. Dadurch konnte festgestellt werden, dass sich hochqualifizierte Frauen in Bezug auf Fluktuation ähnlich wie Männer im Allgemeinen, egal welchem Bildungsniveau diese angehören (Royalty, 1998).

Ebenso ist das Eintrittsalter in die erste sozialversicherungspflichtige Beschäftigung je nach Bildungsstand unterschiedlich. Hochqualifizierte steigen, aufgrund ihrer längeren Ausbildung, in einem höheren Alter ins Berufsleben ein. Erst im Alter von 26,2 Jahren steigen diejenigen in den ersten Beruf ein, die einen Abschluss an einer Universität besitzen. Im Kontrast dazu steigen Geringqualifizierte, das heißt ohne abgeschlossene Berufsschulbildung, fast 6 Jahre früher in den ersten Beruf ein, und zwar mit 19,9 Jahren (Rhein & Stüber, 2014, S. 5).

3 Empirischer Teil

Aus den zuvor vorgestellten theoretischen Hintergründen werden nun im nächsten Kapitel die Hypothesen für die Befragung abgeleitet. Es wird näher auf die verwendeten Materialien beziehungsweise Instrumente eingegangen und die durchgeführte Studie inklusive einer genauen Untersuchung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen, wird vorgestellt.

3.1 Hypothesen

Zuerst werden die Hypothesen gebildet, die in Zusammenhang mit der Persönlichkeit stehen. Darauffolgend werden zusätzliche Hypothesen zum Thema Alter und Geschlecht aufgestellt.

Es konnte nachgewiesen werden, dass das Fünf-Faktoren-Modell nicht alle wichtigen Persönlichkeitszüge ausreichend erklärt. So bewiesen Lee, Ashton und Vries (2005) in ihrer Studie, dass in Bezug auf Arbeitsplatzkriminalität und Integrität das HEXACO-Modell (mit dem zusätzlichen Faktor Ehrlichkeit-Bescheidenheit) bessere Vorhersagen liefert als das Fünf-Faktoren-Modell.

Durch das Hinzufügen des sechsten Faktors zum Fünf-Faktoren-Modell konnte ebenfalls eine bessere Arbeitsleistung vorhergesagt werden (Johnson, Rowatt & Petrini, 2011). In einer Studie mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einer medizinischen Einrichtung konnte nachgewiesen werden, dass die Dimension Ehrlichkeit-Bescheidenheit positiv mit der Arbeitsleistung korreliert. Das bedeutet, dass Menschen, die in dieser Kategorie hohe Werte erreichen, eine bessere Arbeitsleistung zeigen. Daraus wird für Hypothese 1a impliziert, dass Menschen, die eine hohe Arbeitsleistung zeigen, auch zufriedener mit ihrem Arbeitsplatz sind und deswegen weniger oft den Arbeitsplatz wechseln. Daraus lässt sich nachstehende Hypothese formulieren:

- Hypothese 1a: Menschen, die hohe Werte in der Dimension „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ erreichen, wechseln seltener ihren Arbeitsplatz, als jene Menschen die geringe Werte in dieser Dimension erreichen.

Vianen, Feij, Krausz & Taris (2003) zeigten in einer Studie, dass Menschen, die hohe Werte in der Dimension Offenheit für Erfahrungen zeigten, häufiger den Arbeitsplatz wechselten als Personen mit niedrigen Werten. Weiters konnte Salgado (2002) in einer Metastudie feststellen, dass die drei Faktoren Neurotizismus, Extraversion und Offen-

heit für Erfahrungen als Vorhersage für Fluktuation dienen. Daraus lässt sich folgende Hypothese ableiten:

- Hypothese 1b: Personen, die hohe Werte im Faktor „Offenheit für Erfahrungen“ erreichen, wechseln häufiger den Arbeitsplatz als jene, die niedrige Werte in diesem Bereich erreichen.

In einer Studie mit niederländischen und kanadischen Studenten und Studentinnen konnte herausgefunden werden, dass die Tendenz Aufgaben, Arbeiten und Entscheidungen aufzuschieben, auch bekannt als Prokrastination, negativ mit dem Faktor Gewissenhaftigkeit korreliert. Außerdem ist auch eine Beeinflussung durch Neurotizismus und Introversion gegeben (Schouwenburg & Lay, 1995). In einer späteren Studie konnte Watson (2001) ebenfalls einen negativen Zusammenhang zwischen Prokrastination und Gewissenhaftigkeit feststellen. Facetten wie Selbstdisziplin, Leistungsstreben und Kompetenz korrelierten negativ am stärksten mit Prokrastination. Neurotizismus spielt auch in seiner Studie eine untergeordnete Rolle in Bezug auf Prokrastination, während die anderen drei Faktoren des Fünf-Faktoren-Modells gar keinen Zusammenhang damit zeigten. Durch das Aufschieben von Entscheidungen in Bezug auf die Arbeitsplatzwechselhäufigkeit lässt sich daraus folgende Hypothese ableiten:

- Hypothese 1c: Menschen mit geringen Werten im Bereich der „Gewissenhaftigkeit“ wechseln weniger oft den Arbeitsplatz als Menschen mit hohen Werten in diesem Bereich.

Wie schon im Theorieteil näher beschrieben wird der Faktor Verträglichkeit trotz der namentlichen Gleichheit im Fünf-Faktoren-Modell und im HEXACO-Modell anders zusammengesetzt. So werden zum Beispiel Facetten wie Toleranz und Geduld im HEXACO-Modell zur Dimension Verträglichkeit gerechnet, während diese Facetten bei dem Fünf-Faktoren-Modell auf die Dimension Neurotizismus laden (Ashton & Lee, 2005). Anders verhält es sich mit der Facette Kompromissbereitschaft, die im HEXACO-Modell ebenso wie im Fünf-Faktoren-Modell auf den Faktor Verträglichkeit ladet, worauf die nachstehende Studie Bezug nimmt.

Jensen-Campell und Graziano (2001) kamen in ihrer Studie mit 167 Schülern und Schülerinnen aus Texas zu dem Ergebnis, dass verträgliche Personen in Konflikten eher die Lösung des Kompromisses suchten anstatt destruktive Konfliktmechanismen zu benutzen, als jene Personen, die niedrigere Werte in Bezug auf ihre Verträglichkeit hatten.

Um diese Resultate in Bezug auf Entscheidungen betreffend Arbeitsplatzwechsel zu setzen, wird angenommen, dass verträgliche Menschen bei Problemen in Bezug auf die Arbeit zunächst Lösungen suchen, bevor sie den Schritt des Arbeitsplatzwechsels tätigen. Daraus ergibt sich nachstehend folgende Hypothese:

- Hypothese 1d: Menschen mit hohen Werten in der Dimension „Verträglichkeit“ wechseln seltener den Arbeitsplatz, als Menschen mit geringen Werten in dieser Dimension.

Für die beiden anderen Dimensionen Emotionalität und Extraversion konnte kein einheitlicher Befund zum Thema Arbeitsplatzwechselhäufigkeit in der Literatur gefunden werden und der Vollständigkeit halber werden folgende Hypothesen aufgestellt:

- Hypothese 2a: Der Faktor „Extraversion“ hat Einfluss auf die Arbeitsplatzwechselhäufigkeit.
- Hypothese 2b: Der Faktor „Emotionalität“ hat Auswirkungen auf die Arbeitsplatzwechselhäufigkeit.

Viele Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen haben Angst, dass junge Frauen das Unternehmen früher verlassen, jedoch ist die Verbleibzeit von Männern in ein- und derselben Firma geringer als bei Frauen. So sind in der Altersgruppe von 25-34 Jahren 26% der Frauen auch noch nach zwei Jahren in ihrem Beruf, während lediglich 19% der Männer im selben Zeitraum den gleichen Beruf ausüben. Eine ähnliche Verteilung ist auch in den anderen Altersgruppen zu beobachten (Schwerer & Wanek-Zajic, 2016). Daraus lässt sich folgende Hypothese ableiten:

- Hypothese 3a: Männer wechseln häufiger den Arbeitsplatz als Frauen.

Der amerikanische Arbeitsmarkt ist von einer hohen Fluktuation und einer konstant hohen Arbeitslosenrate geprägt. Die durchschnittliche Zeit, die Amerikaner und Amerikanerinnen in einem Dienstverhältnis verbringen beträgt, acht Jahre. Über ein Viertel der Amerikaner und Amerikanerinnen haben einen Arbeitsplatz, den sie über 20 Jahre inne haben werden und 60% der Amerikaner und Amerikanerinnen haben zumindest ein Dienstverhältnis, dass länger als fünf Jahre halten wird (Hall, 1982).

Booth, Francesconi und García-Serrano (1997) fanden in ihrer Studie heraus, dass Briten und Britinnen durchschnittlich fünf Dienstverhältnisse während ihrer Lebenszeit

haben. Dabei ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass Personen in den ersten Jahren ihrer Berufstätigkeit öfters den Beruf wechseln als jene, die schon länger im Berufsleben stehen. Ebenfalls konnten sie zeigen, dass die Chance beim derzeitigen Arbeitsplatz zu verbleiben höher ist, je mehr Arbeitsplätze man in seiner Karriere schon hatte.

Im Jahr 2008 war die durchschnittliche Verweildauer von Österreicher und Österreicherinnen im Beruf noch bei 10,2 Jahren angesiedelt (Fasching, Hirschbichler & Moser, 2009). Eine Studie des BFI Wien, gemeinsam mit dem FAS Research aus dem Jahre 2015 zeigt, dass Österreicher und Österreicherinnen durchschnittlich 3,4-mal den Beruf im Laufe ihrer Berufstätigkeit wechseln. Daraus ergibt sich eine durchschnittliche Verweildauer von 6,23 Jahren pro Beruf (<https://www.bfi.wien/ueberuns/presse/pressemeldungen/bfi-wien-studie-auf-der-suche-nach-dem-gelungenen-leben/> [Abruf am 30.09.2018]). Es zeigt außerdem, dass Arbeitsplatzwechsel im Vergleich zu früheren Generationen häufiger geworden sind. Während heutzutage Österreicher und Österreicherinnen bis zu ihrem 40. Lebensjahr schon 3 – 4-mal ihren Arbeitsplatz gewechselt haben, haben Menschen die knapp vor der Pension stehen, zwar genauso oft gewechselt, dass jedoch während ihrer gesamten Berufstätigkeit. Daraus ergibt sich die nachfolgende Hypothese.

- Hypothese 3b: Die Generation Baby Boomer und die Generation X wechseln seltener den Arbeitsplatz als die Generationen Y und Z.

3.2 Material/Instrumente

Um einen Zusammenhang zwischen der Persönlichkeit und der Häufigkeit den Arbeitsplatz zu wechseln festzustellen, wurde eine schriftliche Online-Umfrage durchgeführt. Zunächst wurde auf der Startseite das Thema des Fragebogens erläutert sowie darauf hingewiesen, dass die Befragung im Rahmen einer Masterarbeit erfolgt, und die Anonymität der Teilnahme zugesichert. Im Anschluss wurden als erstes die Fragen zur Arbeitsplatzwechselhäufigkeit gestellt, anschließend die Fragen zur Persönlichkeit und am Ende des Fragebogens wurde nach den soziodemografischen Merkmalen gefragt. In diesem Kapitel wird auf die unterschiedlichen Instrumente, die bei der Erhebung benutzt wurden, näher eingegangen. Der vollständige Fragebogen befindet sich im Anhang.

3.2.1 Erhebung der Arbeitsplatzwechselhäufigkeit

Um nun die zuvor dargestellten Einflussfaktoren zu erkennen und dementsprechend auch vergleichbar zu machen, wird hier kurz auf die Methode der Messung der Arbeitsplatzwechselhäufigkeit eingegangen.

Stegemann (1965, S. 47ff.) erläutert in seiner Arbeit zwei Arten der Messung von Arbeitsplatzwechselhäufigkeit, jedoch werden beide Arten aus der Sicht der Unternehmen beleuchtet. Bei der ersten Methode werden Kennziffern berechnet, welche die Häufigkeit des Arbeitsplatzes und den Grad der Belegschaftsstabilität kennzeichnen. Diese Methode ist rechnerisch einfach gehalten, jedoch spiegelt sie lediglich eine vage Abbildung der Realität wider, da einige Komponenten nicht korrekt abgebildet werden können.

Die zweite Methode, die von Stegemann (1965, S. 97ff.) dargestellt wird, beschäftigt sich mit der Erschaffung von Belegschaftsabgangsordnungen, auch „Verbleibendentafeln“ genannt. Dazu werden Häufigkeiten nach der Betriebszugehörigkeitsdauer aufgestellt. Diese Methode gestaltet sich rechnerisch schwieriger und auch in der Erhebung der Daten weitaus komplexer.

Aus den genannten Gründen und aus Gründen der Vereinfachung werden im Anschluss eigene Kriterien zur Messbarkeit der Arbeitsplatzwechselwahrscheinlichkeit dargestellt.

Um die Arbeitsplatzwechselwahrscheinlichkeit messbar zu machen, müssen zunächst mit Hilfe einer Formel die Werte vergleichbar gemacht werden. Aufgrund unterschiedlicher Ausgangspositionen (Alter, Geschlecht, Berufserfahrung) wird die durchschnittliche Verweildauer pro Arbeitsplatz berechnet. Folgende Formel wird dafür verwendet:

$$\text{Durchschnittliche Verweildauer pro Arbeitsplatz} = \frac{\text{Zeit der Berufstätigkeit}}{\text{Anzahl der Arbeitsplätze}}$$

Um die Daten für die oben angeführte Formel zu erheben werden folgende zwei Fragen gestellt. Die erste Frage lautet: „Wie viele Jahre sind Sie berufstätig? (ausgenommen sind Karenzzeiten und Zeiten, in denen Sie arbeitslos sind/waren)“. Die Variable „Zeit der Berufstätigkeit“ beschreibt die Dauer der Berufstätigkeit. Nicht miteingerechnet werden Zeiten in denen Personen arbeitslos sind/waren, sich in Karenz befinden/befanden. Diese Zeiten würden die durchschnittliche Verweildauer pro Arbeitsplatz verzerren. Die zweite Frage lautet: „Wie viele Arbeitsplätze hatten Sie in dieser Zeit? (derzeitigen Arbeitsplatz bitte miteinrechnen, (Pflicht) Praktika bitte nicht miteinrech-

nen“. Diese beiden Fragen werden zu Beginn des Fragebogens gestellt. Arbeitsplatzwechsel werden als solche gezählt, wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin gewechselt wird, aber ebenso, wenn innerhalb des Betriebes der Arbeitsplatz gewechselt wird.

Die Variable „durchschnittliche Verweildauer pro Arbeitsplatz“ zeigt im Umkehrschluss, wie oft der Arbeitsplatz gewechselt wurde. Da ein niedriger Wert eine geringe Verweildauer pro Arbeitsplatz impliziert, kann darauf geschlossen werden, dass dies eine hohe Arbeitsplatzwechselhäufigkeit bedeutet. Ein hoher Wert bei dieser Variablen signalisiert dabei eine geringe Anzahl an Arbeitsplatzwechsel.

3.2.2 Erhebung der Persönlichkeit

Um die Persönlichkeit zu klassifizieren wurde der deutschsprachige Fragebogen HEXACO-60 von Ashton und Lee (2009) verwendet, der eine Kurzversion des HEXACO-Fragebogens (Lee & Ashton, 2004) darstellt. In einer Untersuchung des HEXACO-60 von Moshagen, Hilbig und Zettler (2014) konnte festgestellt werden, dass die Verwendung der 60-Items-Versionen keinen Verlust an Informationen im Vergleich zu der 96-Items-Version bedingt. Ebenso konnten hohe Reliabilitäten der einzelnen Skalen ($0,74 \leq \alpha \leq 0,83$) festgestellt werden, genauso wie gute Test-Retest-Reliabilitäten über circa 7 Monate hinweg.

Der Fragebogen wurde in der deutschen Version der beiden Autoren übernommen und wurde deswegen nicht gendergerecht gestaltet, da auch im Original keine gendergerechte Sprache angewendet wird. Im Fragebogen gilt die männliche Version auch für alle weiblichen Teilnehmerinnen. Der Fragebogen besteht aus 60 Einzelfragen, je 10 Fragen zu jeder Dimension der Persönlichkeitsbeschreibung nach dem HEXACO-Modell. Zu jeder Facette werden zwei bis drei Fragen gestellt, sodass auch auf Facettenebene ein aussagekräftiges Ergebnis erzielt werden kann. Dabei wurde der Fragebogen so konstruiert, dass in einem wiederkehrenden Rhythmus die Fragen zur jeweiligen Dimension gestellt wurden. Das bedeutet, dass die Fragen 1, 7, 13 bis hin zu Frage 55 zu einer Dimension zusammengefasst werden können. Ebenso wie die Fragen 2, 8, 14 bis hin zu Frage 56 zu einer weiteren Dimension zusammengefasst werden. So verhält sich der Fragebogen auch bei allen weiteren Dimensionen.

Die Antworten wurden auf einer 5-stufigen Likert-Skala abgefragt, bei der folgende Antwortmöglichkeiten angeboten wurden: „Starke Ablehnung“, „Ablehnung“, „Neutral“, „Zustimmung“ und „Starke Zustimmung“.

3.2.3 Erhebung der soziodemografischen Merkmale

Am Ende des Fragebogens wurden zusätzlich sieben soziodemografische Merkmale erhoben. Zunächst wurde nach dem Alter gefragt, bei dessen Beantwortung es sich um ein offenes Eingabefeld handelte. Die Frage nach dem Geschlecht konnte mit Hilfe eines Drop-Down-Menüs beantwortet werden, bei dem es folgende Antwortmöglichkeiten gab: „Weiblich“, „Männlich“ und „Keine Angabe“.

Die nächste Frage beschäftigte sich mit der beruflichen Tätigkeit der Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Als Antwortmöglichkeiten gab es folgende Möglichkeiten: „Arbeiter/in“, „Angestellte/r“, „Selbstständig“, „Student/in“, „in Ausbildung“, „Arbeitslos“, „in Pension“ und „Sonstiges“. Als nächstes wurde nach dem höchsten Bildungsabschluss mit folgende Antwortmöglichkeiten gefragt: „noch Schüler/in“, „Schule beendet ohne Abschluss“, „Hauptschulabschluss“, „Abschluss Polytechnische Schule“, „Fachschule“, „Matura/Abitur“, „Hochschulabschluss“, „Anderer Abschluss“ mit anschließendem offenes Eingabefeld und „keine Angabe“.

Anschließend wurde nach dem Familienstand der Teilnehmer und Teilnehmerinnen gefragt. Bei dieser Frage gab es folgende Antworten: „Ledig“, „in einer Lebensgemeinschaft“, „Verheiratet“, „Geschieden“, „Verwitwet“ und „keine Angabe“. Als nächstes wurde die Frage nach dem jährlichen Bruttoeinkommen gestellt. Hierbei konnten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen zwischen folgenden Kategorien auswählen: „weniger als 10.000€“, „10.001€ - 20.000€“, „20.001€ - 30.000€“, „30.001€ - 40.000€“, „40.001€ - 50.000€“, „50.001€ - 60.000€“, „60.001€ - 70.000€“, „mehr als 70.000€“ und schließlich „keine Angabe“. Die letzte Frage der soziodemografischen Merkmale bezog sich auf das Land, in dem die Teilnehmer und Teilnehmerinnen derzeit wohnen, mit folgenden Auswahlmöglichkeiten: „Österreich“, „Deutschland“, „Schweiz“ und „Anderes“ mit anschließendem offenes Eingabefeld.

3.3 Durchführung der empirischen Untersuchung

Der Fragebogen wurde online durchgeführt und war unter www.soscisurvey.de/persoenlichkeitjobwechsel/ zu erreichen. Bevor der Fragebogen online gestellt wurde, wurde ein Pretest von vier Personen durchgeführt, um die Verständlichkeit und einfache Handhabung des Fragebogens zu testen. Nach feinen Anpassungen des Fragebogens wurde dieser am 03. Dezember 2018 online gestellt. Der Befragungszeitraum wurde mit drei Wochen festgesetzt und der Fragebogen war bis 24. Dezember 2018 online. In diesem Zeitraum konnte die zuvor festgesetzte Anzahl der benötigten Teilnehmer und Teilnehmerinnen erreicht werden. Somit musste der

Befragungszeitraum nicht verlängert werden. Der Fragebogen wurde hauptsächlich in sozialen Netzwerken wie Facebook, im Forum der Ferdinand-Porsche-FernFH und im persönlichen Umfeld der Autorin mittels E-Mail verteilt.

Während der Zeit, in welcher der Fragebogen online war, wurde dieser insgesamt 399-mal angeklickt. Von 276 Personen wurde er begonnen und schließlich von 234 Personen beendet. Das bedeutet er wurde von 42 Personen während der Befragung abgebrochen. Insgesamt haben 234 Personen den Fragebogen gültig ausgefüllt. Zwei Datensätze mussten aufgrund von nicht nachvollziehbaren Angaben im Nachhinein noch ausgeschlossen werden. Somit ergibt sich eine gesamte Stichprobe von 232 Personen. Das entspricht einer Rücklaufquote von in etwa 58 Prozent. Durchschnittlich hat die Beantwortung des gesamten Fragebogens 9 Minuten gedauert.

3.4 Stichprobe

Von den 232 Personen waren 164 weiblich und 68 männlich, was einer Verteilung von 70,7% zu 29,3% zu Gunsten der Frauen entspricht. Das durchschnittliche Alter betrug 39,4 Jahre mit einer Standardabweichung von 11,83. Der jüngste Untersuchungsteilnehmer beziehungsweise die jüngste Untersuchungsteilnehmerin war 19 Jahre und der oder die Älteste 69 Jahre alt. Der Median lag bei 39 Jahren.

Der Großteil der Befragten, 181 Personen (78%), gaben an als Angestellte beziehungsweise als Angestellter tätig zu sein, im Gegensatz dazu sind 23 Personen (9,9%) selbstständig und lediglich 5 Personen (2,2%) als Arbeiter und Arbeiterinnen beschäftigt. 8 Personen (3,4%) gaben an derzeit ein Studium zu absolvieren. Die restlichen Personen teilten sich auf in 6 pensionierte Personen (2,6%), 5 arbeitslose Personen (2,2%), 3 Personen in sonstigen Beschäftigungsverhältnissen (1,3%) und eine Person in Ausbildung (0,4%).

Fast die Hälfte der Befragten, 99 Personen beziehungsweise 42,7%, verfügen über einen Hochschulabschluss. Der zweithäufigste Abschluss der Untersuchungsteilnehmer und Untersuchungsteilnehmerinnen ist die Matura, über die 85 Personen beziehungsweise 36,6% verfügen. 20 Personen (8,6%) besitzen einen Fachschulabschluss und weitere 7 Personen beziehungsweise 3,0% gaben an zumindest die polytechnische Schule abgeschlossen zu haben. 3 Personen und somit 1,3% der Befragten gaben an über einen Hauptschulabschluss zu verfügen und ebenfalls 3 Personen (1,3%) verweigerten die Angabe in Bezug auf den höchsten Bildungsabschluss.

15 Personen (6,5%) gaben an über einen anderen als in der Auswahl möglichen Abschluss zu verfügen, dabei wurde von 7 Personen der Lehrabschluss als Abschluss

genannt und von je einer Person wurden folgende Abschlüsse genannt: Kaufmännische Lehre, Meisterprüfung, pädagogische Akademie, Pflegeassistent, Realschulabschluss und RTA-Akademie.

Die Frage nach dem Familienstand beantworteten 90 Personen (38,8%) mit der Angabe „Verheiratet“. 66 Personen oder 28,4% der befragten Personen sind ledig und weitere 56 Personen beziehungsweise 24,1% befinden sich in einer Lebensgemeinschaft. 18 Personen (7,8%) sind geschieden und die restlichen 2 Personen (0,9%) sind verwitwet.

12 Personen der Befragten sind in der untersten Einkommensstufe zu finden, somit gaben 5,2% an weniger als 10.000 Euro zu verdienen. In der nächsthöheren Stufe, Einkommen zwischen 10.001 und 20.000 Euro, befinden sich 28 Personen beziehungsweise 12,1%. In der Einkommensstufe von 20.001 bis 30.000 Euro befinden sich 40 Personen beziehungsweise 17,2% aller Befragten. Relativ gesehen die meisten Personen, 56 beziehungsweise 24,1%, befinden sich in der Einkommensstufe von 30.001 bis 40.000 Euro. In der nächsthöheren Einkommensstufe von 40.001 bis 50.000 Euro befinden sich 31 Personen oder 13,4% aller Befragten. In der Einkommensstufe von 50.001 bis 60.000 Euro befinden sich 21 Personen (9,1%). 12 Personen (5,2%) gaben an sich innerhalb der Einkommensstufe von 60.001 bis 70.000 Euro zu befinden und weitere 14 Personen (6%) verdienen mehr als 70.000 Euro. Weitere 18 Personen (7,76%) wollten keine Angabe zu ihrem jährlichen Bruttoeinkommen machen.

Die überwiegende Mehrheit der Befragten, 228 Personen beziehungsweise 98,3% kommen aus Österreich und je zwei Personen (0,9%) kommen aus Deutschland und der Schweiz.

In der nachstehenden Tabelle 4 ist eine Übersicht über die Häufigkeiten der soziodemografischen Merkmale zu finden.

Tabelle 4: Übersicht der soziodemografischen Merkmale der Stichprobe

Alter in Jahren			
	Mittelwert (Standardabweichung)	39,40 (11,83)	
	Range	19-69	
Geschlecht			
	Frauen	164	70,69%
	Männer	68	29,31%

Art der Beschäftigung

Arbeiter/in	5	2,16%
Angestellte/r	181	78,02%
Selbstständig	23	9,91%
Student/in	8	3,45%
in Ausbildung	1	0,43%
Arbeitslos	5	2,16%
in Pension	6	2,59%
Sonstiges	3	1,29%

Formale Bildung

Hauptschulabschluss	3	1,29%
Abschluss Polytechnische Schule	7	3,02%
Fachschule	20	8,62%
Matura/Abitur	85	36,64%
Hochschulabschluss	99	42,67%
Anderer Schulabschluss	15	6,47%
Keine Angabe	3	1,29%

Familienstand

ledig	66	28,45%
in einer Lebensgemeinschaft	56	24,14%
Verheiratet	90	38,79%
Geschieden	18	7,76%
Verwitwet	2	0,86%

Einkommen

weniger als 10.000€	12	5,17%
10.001€ - 20.000€	28	12,07%
20.001€ - 30.000€	40	17,24%
30.001€ - 40.000€	56	24,14%
40.001€ - 50.000€	31	13,36%
50.001€ - 60.000€	21	9,05%

	60.001€ - 70.000€	12	5,17%
	mehr als 70.000€	14	6,03%
	Keine Angabe	18	7,76%
<hr/>			
Land			
	Österreich	228	98,28%
	Deutschland	2	0,86%
	Schweiz	2	0,86%

3.5 Vorbereitende Analysen

Für die Auswertung der Daten wurde die Statistik Software SPSS Statistics, Version 25 von IBM benutzt. Das Signifikanzniveau, um die überprüften Hypothesen anzunehmen wurde im Vorhinein mit 0,05 festgelegt. Außerdem wurde schon im Voraus ein Grenzwert der Faktorladungen mit 0,5 festgesetzt, der noch als akzeptabel gilt. Für das Cronbach-Alpha wurde ein Wert größer als 0,6 angestrebt, damit die Skalen zumindest als mittelmäßig reliabel gelten.

Zunächst wurden die Daten in Bezug auf die Arbeitsplatzwechselhäufigkeit berechnet. Im Fragebogen wurde die Dauer der Berufstätigkeit der Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit der Angabe in Jahren und Monaten abgefragt. Die somit erhaltenen zwei Variablen wurden zu einer Variable - Dauer in Jahren - umgerechnet. Um den Wert Verweildauer pro Arbeitsplatz zu erhalten, wurde, wie in Punkt 3.2.1 erwähnt, die Variable „Zeit der Berufstätigkeit“ durch die Variable „Anzahl der Arbeitsplätze“ dividiert.

Um die Forschungshypothese in Bezug auf die Generationen beantworten zu können, wurde das soziodemografische Merkmal „Alter“ in fünf Generationen eingeteilt. Die Variablen wurden wie folgt rekodiert: 1 = Generation Z, 2 = Generation Y, 3 = Generation X, 4 = Baby Boomer, 5 = Nachkriegsgeneration. Um die anderen Hypothesen in Bezug auf die unterschiedlichen Persönlichkeitsdimensionen zu überprüfen, wurden nachstehende Analysen zur Skalenbildung durchgeführt.

In einem ersten Schritt wurden alle Items mit Hilfe der explorativen Datenanalyse auf ihre Schiefe hin überprüft. Dabei wurde ein Wert von -1 bis 1 definiert, in der die Items als normalverteilt gelten. Aufgrund dessen konnte bei 3 Items eine Schiefe festgestellt werden. Aufgrund der Größe der Stichprobe ($n = 232$) kann hier von einer Normalverteilung ausgegangen werden (Bortz & Schuster, 2010, S. 87) und somit werden alle Items in die weiteren Analysen mit eingeschlossen.

Bevor die Analyse durchgeführt werden konnte, wurden zunächst alle Items, die im Fragebogen negativ formuliert sind, umgepolt. Dabei handelt es sich um folgende Items: PE01_01, PE01_06, PE01_09, PE01_10, PE01_12, PE01_13, PE01_15, PE01_16, PE01_19, PE01_20, PE01_21, PE01_24, PE01_26, PE01_28, PE01_30, PE01_31, PE01_32, PE01_35, PE01_41, PE01_42, PE01_44, PE01_46, PE01_48, PE01_49, PE01_52, PE01_53, PE01_55, PE01_56, PE01_57, PE01_59 und PE01_60.

Durch eine Verwechslung bei der Übertragung der Fragen in den Onlinefragebogen, wurden irrtümlich 6 Items der 100-Fragen-Version übernommen. Dabei handelt es sich um die Items PE01_02, PE01_08 und PE01_14 die dem Faktor „Gewissenhaftigkeit“ zuzuordnen sind, das Item PE01_06 das dem Faktor „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ zuzuordnen ist, das Item PE01_13 das dem Faktor „Offenheit für Erfahrungen“ zuzuordnen ist und das Item PE01_16 das dem Faktor „Extraversion“ zuzuordnen ist. Da der Fragebogen einem einheitlichen Schema folgt, sind sowohl die Fragen der 60-Fragen-Version als auch die sechs irrtümlich verwendeten Fragen der 100-Fragen-Version denselben Faktoren als auch Facetten zuzuordnen. Es konnten keine Auffälligkeiten in den Faktorladungen zu den einzelnen Skalen bei den irrtümlich verwendeten Items gefunden werden.

Aufgrund dessen wurde vor der Skalenbildung eine explorative Faktorenanalyse durchgeführt, um zu überprüfen, ob die Items zu den sechs in der Literatur angegebenen Faktoren reduziert werden können.

Im nächsten Schritt wurden alle 60 Items der Persönlichkeit einer Hauptkomponentenanalyse unterzogen. Aus den 60 Items wurden 19 Faktoren extrahiert, die einen Eigenwert größer als 1 hatten, dieser Wert wurde zuvor als Abbruchkriterium festgelegt. Aufgrund des Screeplots wurde im Gegensatz dazu zu einer sechs Faktorenlösung tendiert, die auch der Literatur entspricht und somit gewählt wurde.

Um die sechs einzelnen Skalen zu bilden, wurde abermals mit den 10 Items, die laut der Literatur zu dem jeweiligen Faktor zugehörig sind, eine Faktorenanalyse durchgeführt.

Um die Skala „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ zu bilden, wurden die Items PE01_06, PE01_12, PE01_18, PE01_24, PE01_30, PE01_36, PE01_42, PE01_48, PE01_54 und PE01_60 mittels einer Hauptkomponentenanalyse überprüft und Varimax rotiert. Die Extraktion ergab 3 Faktoren die einen Eigenwert größer als 1 besitzen. Der Screeplot zeigte bei der Analyse eine 1-Faktorlösung. Aufgrund dessen und der Vorgaben in der Literatur wurde bei der Analyse manuell festgelegt, dass lediglich ein Fak-

tor extrahiert werden soll. Alle Items mit einer Faktorladung größer als 0,5 wurden zur Bildung der Skala herangezogen. Dadurch wurden die Items PE01_06, PE01_24 und PE01_54 ausgeschlossen. Tabelle 5 zeigt die Bildung der Skala „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“. Für die Skala wurde eine Reliabilitätsanalyse durchgeführt. Diese ergab ein Cronbach Alpha von 0,76 und gilt somit als akzeptabel. Die Skala „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ besitzt einen Mittelwert von 3,61 (Sd = 0,75).

Tabelle 5: Deskriptivstatistik und Faktorladungen der Fragen zu „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ sowie die Deskriptivstatistik und Reliabilität der Skala „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“

Code	KZ	Frage	M	Sd	Faktor 1
PE01_06	r/f	Wenn ich von einer Person, die ich nicht mag, etwas will, verhalte ich mich dieser Person gegenüber sehr nett, um es zu bekommen.	2,97	0,97	0,299
PE01_12	r	Wenn ich wüsste, dass ich niemals erwischt werde, wäre ich bereit, eine Million zu stehlen.	2,22	1,34	0,715
PE01_18		Viel Geld zu haben ist nicht besonders wichtig für mich.	2,98	1,04	0,563
PE01_24	r/f	Ich denke, dass ich mehr Respekt verdiene als ein durchschnittlicher Mensch.	2,26	1,10	0,429
PE01_30	r	Wenn ich von jemandem etwas will, lache ich auch noch über dessen schlechtesten Witze.	2,08	0,99	0,513
PE01_36		Ich würde niemals Bestechungsgeld annehmen, auch wenn es sehr viel wäre.	3,77	1,24	0,609
PE01_42	r	Es würde mir viel Freude bereiten, teure Luxusgüter zu besitzen.	2,79	1,17	0,692
PE01_48	r	Ich will, dass alle wissen, dass ich eine wichtige angesehene Person bin.	2,39	1,07	0,623
PE01_54	f	Ich würde nicht vortäuschen, jemanden zu mögen, nur um diese Person dazu zu bringen, mir Gefälligkeiten zu erweisen.	3,74	1,12	0,398
PE01_60	r	Ich würde in die Versuchung geraten, Falschgeld zu benutzen, wenn ich sicher sein könnte, damit durchzukommen.	1,98	1,28	0,650

Skala	M	SD	Alpha
Ehrlichkeit-Bescheidenheit	3,61	0,75	0,76

Anmerkung: r bedeutet, dass das Item rekodiert wurde; s bedeutet, dass das Item schiefverteilt ist und deshalb ausgeschlossen wurde; f bedeutet, dass das Item auf Grund einer zu niedrigen Faktorladung ausgeschlossen wurde.

Die Items PE01_05, PE01_11, PE01_17, PE01_23, PE01_29, PE01_35, PE01_41, PE01_47, PE01_53 und PE01_59 der Skala „Emotionalität“ wurden einer Hauptkomponentenanalyse unterzogen. Diese ergab eine 3 Faktorenlösung mit Eigenwert größer als 1. Allerdings zeigte der Screeplot als Lösung eine 1-Faktor Variante und so wurde abermals eine Hauptkomponentenanalyse durchgeführt, bei der im Vorhinein lediglich ein Faktor zum Extrahieren festgelegt wurde. Aufgrund der 1-Faktor-Lösung ist eine Rotation nicht nötig. Für die Skalenbildung wurde eine Reliabilitätsanalyse durchgeführt, bei der alle Items die eine Faktorladung größer als 0,5 zeigten, berücksichtigt wurden. Aufgrund dieser Beschränkung wurde PE01_05 aus den weiteren Analysen ausgeschlossen. Die Reliabilitätsanalyse ergab ein Cronbach Alpha von 0,755 und ist somit akzeptabel. Die Bildung der Skala „Emotionalität“ (M = 3,20; Sd = 0,64) ist in Tabelle 6 ersichtlich.

Tabelle 6: Deskriptivstatistik und Faktorladungen der Fragen zu „Emotionalität“ sowie die Deskriptivstatistik und Reliabilität der Skala „Emotionalität“

Code	KZ	Frage	M	Sd	Faktor 1
PE01_05	f	Ich hätte Angst, wenn ich bei schlechten Wetterbedingungen verreisen müsste.	2,07	0,97	0,379
PE01_11		Ich kann manchmal nichts dagegen machen, dass ich mir über kleine Dinge Sorgen mache.	3,39	1,22	0,607
PE01_17		Wenn ich wegen einer schmerzvollen Erfahrung leide, brauche ich jemanden, der mich tröstet.	3,03	1,18	0,638
PE01_23		Ich könnte weinen, wenn ich andere Personen sehe, die weinen.	3,21	1,12	0,543
PE01_29		Wenn es um körperliche Gefahren geht, bin ich sehr ängstlich.	2,86	1,11	0,530
PE01_35	r	Ich mache mir viel weniger Sorgen als die meisten Leute.	2,49	1,13	0,633
PE01_41	r	Ich kann mit schwierigen Situationen umgehen, ohne dass ich emotionale Unterstützung von irgendjemandem brauche.	3,49	1,04	0,620

PE01_47		Ich fühle starke Emotionen, wenn jemand, der mir nahesteht, für eine längere Zeit weggeht.	3,72	1,00	0,540
PE01_53	r	Selbst in einem Notfall würde ich nicht in Panik geraten.	3,25	1,02	0,506
PE01_59	r	Ich bleibe emotionslos, selbst in Situationen, in denen die meisten Leute sehr sentimental werden.	2,22	1,07	0,577
Skala			M	SD	Alpha
Emotionalität			3,2	0,64	0,755

Anmerkung: r bedeutet, dass das Item rekodiert wurde; s bedeutet, dass das Item schiefverteilt ist und deshalb ausgeschlossen wurde; f bedeutet, dass das Item auf Grund einer zu niedrigen Faktorladung ausgeschlossen wurde.

Die Analyse zur Bildung der Skala „Extraversion“ wurde mit folgenden Items durchgeführt: PE01_04, PE01_10, PE01_16, PE01_22, PE01_28, PE01_34, PE01_40, PE01_46, PE01_52 und PE01_58. Zunächst wurden alle Items einer explorativen Faktorenanalyse unterzogen. Diese ergab eine 3-Faktorenlösung mit einem Eigenwert größer als eins, welcher zuvor als Abbruchkriterium festgelegt worden ist. Der Screeplot deutet auf eine 2-Faktorenlösung hin. Aufgrund der sechs Faktoren, die in der Literatur angegeben wurden, wurde auch bei dieser Skala eine 1-Faktorenlösung manuell festgesetzt. Aufgrund dieser 1-Faktorenlösung ist eine Rotation nicht nötig. Alle Items die eine Faktorladung größer als 0,5 auf den Faktor aufwiesen, wurden einer Reliabilitätsanalyse unterzogen, dadurch wurden die Items PE01_04 und PE01_52 aus den weiteren Analysen ausgeschlossen. Die Reliabilitätsanalyse ergab ein Cronbach Alpha von 0,704 und ist somit akzeptabel. Auch durch das Ausschließen anderer Items konnte das Cronbach Alpha nicht noch weiter erhöht werden. Die Skala „Extraversion“ hat einen Mittelwert von 3,45 (Sd = 0,57) und gibt an, welcher Wert in der Dimension „Extraversion“ im HEXACO-Modell erreicht wird. In Tabelle 7 ist die Bildung der Skala „Extraversion“ ersichtlich.

Tabelle 7: Deskriptivstatistik und Faktorladungen der Fragen zu „Extraversion“ sowie die Deskriptivstatistik und Reliabilität der Skala „Extraversion“

Code	KZ	Frage	M	Sd	Faktor 1
PE01_04	f	Im Allgemeinen bin ich mit mir ziemlich zufrieden.	3,91	0,85	0,364
PE01_10	r	Bei Gruppentreffen sage ich nur selten meine Meinung.	2,26	1,05	0,545

PE01_16	r	Ich vermeide es mit anderen Leuten Small Talk zu halten.	2,46	1,12	0,554
PE01_22		An den meisten Tagen bin ich fröhlich und optimistisch.	3,96	0,88	0,530
PE01_28	r	Ich bin der Meinung, dass ich nicht beliebt bin.	2,19	0,88	0,556
PE01_34		In sozialen Situationen bin ich gewöhnlich der, der den ersten Schritt macht.	3,44	0,97	0,588
PE01_40		Das erste, was ich an einem neuen Ort tue, ist, Freundschaften zu schließen.	2,94	1,02	0,578
PE01_46	r	Die meisten Leute sind aufgedrehter und dynamischer als ich es im Allgemeinen bin.	2,75	0,99	0,574
PE01_52	r/f	Manchmal habe ich den Eindruck, dass ich wertlos bin.	2,13	1,20	0,332
PE01_58		Wenn ich in einer Gruppe von Leuten bin, bin ich oft derjenige, der im Namen der Gruppe spricht.	2,95	1,14	0,552
Skala			M	SD	Alpha
Extraversion			3,45	0,57	0,704

Anmerkung: r bedeutet, dass das Item rekodiert wurde; s bedeutet, dass das Item schiefverteilt ist und deshalb ausgeschlossen wurde; f bedeutet, dass das Item auf Grund einer zu niedrigen Faktorladung ausgeschlossen wurde.

Die Analysen zur Skala „Verträglichkeit“ wurden mit folgenden Items durchgeführt: PE01_03, PE01_09, PE01_15, PE01_21, PE01_27, PE01_33, PE01_39, PE01_45, PE01_51 und PE01_57. Alle Items wurden einer Hauptkomponentenanalyse unterzogen. Diese Analyse lieferte eine Lösung mit 3 zu extrahierenden Faktoren, die alle einen Eigenwert größer als 1 besitzen, was zuvor als Abbruchkriterium festgelegt wurde. Aufgrund des Screeplots wurde aber eine 1-faktorielle Lösung bevorzugt und nochmals eine Hauptkomponentenanalyse durchgeführt, bei der manuell festgesetzt wurde, dass nur ein Faktor extrahiert werden soll. Eine Rotation der Faktoren ist somit nicht nötig. Für die Skalenbildung wurde eine Reliabilitätsanalyse durchgeführt. Zuvor wurden alle Faktorladungen die kleiner als 0,5 waren von den weiterführenden Analysen ausgeschlossen. Betroffen davon waren folgende Items: PE01_15, PE01_27, PE01_39, PE01_51 und PE01_57. Die durchgeführte Reliabilitätsanalyse mit den verbleibenden 5 Items ergab ein Cronbach Alpha von 0,682. Dies konnte auch durch das Weglassen

weiterer Items nicht erhöht werden. Nachstehend ist in Tabelle 8 die Bildung der Skala „Verträglichkeit“ mit einem Mittelwert von 3,26 (Sd = 0,69) ersichtlich.

Tabelle 8: Deskriptivstatistik und Faktorladungen der Fragen zu „Verträglichkeit“ sowie die Deskriptivstatistik und Reliabilität der Skala „Verträglichkeit“

Code	KZ	Frage	M	Sd	Faktor 1
PE01_03		Ich habe selten Wut im Bauch, nicht mal gegen Leute, die mich sehr ungerecht behandelt haben.	2,61	1,11	0,640
PE01_09	r	Andere sagen mir manchmal, dass ich zu kritisch gegenüber anderen bin.	3,00	1,12	0,523
PE01_15	r/f	Andere sagen mir manchmal, dass ich zu dickköpfig bin.	3,00	1,12	0,484
PE01_21	r	Andere halten mich für jähzornig.	1,90	0,96	0,641
PE01_27	f	Meine Einstellung gegenüber Personen, die mich schlecht behandelt haben, ist "vergeben und vergessen".	2,48	1,03	0,440
PE01_33		Ich neige dazu, nachsichtig zu sein, wenn ich andere beurteile.	3,32	1,01	0,568
PE01_39	f	Ich bin gewöhnlich ziemlich flexibel in meinen Ansichten, wenn andere Leute mir nicht zustimmen.	2,94	1,02	0,435
PE01_45		Die meisten Leute werden schneller ärgerlich als ich.	3,25	1,03	0,788
PE01_51	f	Selbst wenn Leute viele Fehler machen, sage ich nur selten etwas Negatives.	2,94	1,06	0,447
PE01_57	r/f	Wenn mir andere sagen, dass ich falsch liege, ist meine erste Reaktion, mit ihnen zu streiten.	2,31	0,92	0,450
Skala			M	SD	Alpha
Verträglichkeit			3,26	0,69	0,682

Anmerkung: r bedeutet, dass das Item rekodiert wurde; s bedeutet, dass das Item schiefverteilt ist und deshalb ausgeschlossen wurde; f bedeutet, dass das Item auf Grund einer zu niedrigen Faktorladung ausgeschlossen wurde.

Um die Skala „Gewissenhaftigkeit“ zu bilden wurden folgende Items in die Faktorenanalyse miteinbezogen: PE01_02, PE01_08, PE01_14, PE01_20, PE01_26, PE01_32, PE01_38, E01_44, PE01_50 und PE01_56. Diese zehn Items wurden einer Haupt-

komponentenanalyse unterzogen, wobei sich 4 Faktoren mit einem Eigenwert größer als 1 bildeten. Aufgrund des Screeplots wurde aber zu einer 1-Faktorlösung tendiert. Eine abermals durchgeführte Hauptkomponentenanalyse mit der manuellen Festsetzung zu einem extrahierenden Faktor ergab die in Tabelle 9 dargestellte Lösung. Um die Skala zu bilden, wurden alle Faktorladungen mit einem Wert kleiner als 0,5 ausgeschlossen. Aufgrund dieses Wertes wurden folgende Items ausgeschlossen: PE01_02, PE01_20, PE01_26 und PE01_44. Mit den verbleibenden 6 Items wurde eine Reliabilitätsanalyse durchgeführt. Die Analyse ergab ein Cronbach Alpha von 0,693. Auch durch Ausschließen weiterer Items konnte das Cronbach Alpha nicht weiter erhöht werden. Die gebildete Skala „Gewissenhaftigkeit“ hat einen Mittelwert von 3,56 (Sd = 0,55).

Tabelle 9: Deskriptivstatistik und Faktorladungen der Fragen zu „Gewissenhaftigkeit“ sowie die Deskriptivstatistik und Reliabilität der Skala „Gewissenhaftigkeit“

Code	KZ	Frage	M	Sd	Faktor 1
PE01_02	f	Ich putze mein Büro oder Zuhause ziemlich oft.	2,85	1,06	0,482
PE01_08		Wenn ich arbeite, setze ich mir oft ehrgeizige Ziele.	3,98	0,88	0,506
PE01_14		Oft kontrolliere ich meine Arbeit mehrfach, um alle Fehler zu finden.	3,43	1,16	0,633
PE01_20	r/f	Ich treffe Entscheidungen eher aus dem Bauch heraus als durch sorgfältiges Nachdenken.	2,90	1,03	0,440
PE01_26	r/f	Wenn ich arbeite, habe ich manchmal Schwierigkeiten, weil ich unorganisiert bin.	2,15	1,09	0,431
PE01_32	r	Ich arbeite nur so viel wie nötig, um gerade so durchzukommen.	1,81	0,91	0,562
PE01_38		Ich versuche immer, fehlerfrei zu arbeiten, auch wenn es Zeit kostet.	3,75	1,02	0,731
PE01_44	r/f	Ich mache viele Fehler, weil ich nicht nachdenke, bevor ich handele.	1,82	0,88	0,443
PE01_50		Andere nennen mich oft einen Perfektionisten.	3,11	1,25	0,642
PE01_56		Ich ziehe es vor, das zu tun, was mir gerade in den Sinn kommt, anstatt an einem Plan festzuhalten.	2,81	1,04	0,508

Skala	M	SD	Alpha
Gewissenhaftigkeit	3,56	0,55	0,693

Anmerkung: r bedeutet, dass das Item rekodiert wurde; s bedeutet, dass das Item schiefverteilt ist und deshalb ausgeschlossen wurde; f bedeutet, dass das Item auf Grund einer zu niedrigen Faktorladung ausgeschlossen wurde.

Bei der letzten zu bildenden Skala handelt es sich um die Skala „Offenheit für Erfahrungen“. Folgende Items wurden in die nachfolgenden Analysen miteinbezogen: PE01_01, PE01_07, PE01_13, PE01_19, PE01_25, PE01_31, PE01_37, PE01_43, PE01_49 und PE01_55. Diese 10 Items wurden einer explorativen Faktorenanalyse unterzogen, die als Ergebnis eine 3-Faktorenlösung aufzeigte, da als Abbruchkriterium ein Eigenwert kleiner als 1 angegeben wurde. Aufgrund des Screeplots wurde eine 1-Faktorlösung bevorzugt und abermals eine Hauptkomponentenanalyse durchgeführt, bei der manuell festgesetzt wurde, dass nur ein Faktor extrahiert werden soll. Dadurch ist eine Rotation der Faktoren nicht nötig. In die anschließende Reliabilitätsanalyse, welche die interne Konsistenz der Skala misst, wurden alle Items miteingeschlossen, die eine Faktorladung größer als 0,5 zeigten. Aufgrund dessen wurden folgende Items von den weiterführenden Analysen ausgeschlossen: PE01_19, PE01_37, PE01_43 und PE01_49. Die durchgeführte Reliabilitätsanalyse mit den verbleibenden 6 Items ergab ein Cronbach Alpha von 0,743 und ist somit akzeptabel. Auch durch das Weglassen eines Items konnte das Cronbach Alpha nicht erhöht werden. Die abschließende Bildung der Skala „Offenheit für Erfahrungen“ ist in Tabelle 10 ersichtlich. Die Skala hat einen Mittelwert von 3,58 (Sd = 0,61) und gibt an, welcher Wert in der Dimension „Offenheit für Erfahrungen“ erreicht wurde.

Tabelle 10: Deskriptivstatistik und Faktorladungen der Fragen zur „Offenheit für Erfahrungen“ sowie die Deskriptivstatistik und Reliabilität der Skala „Offenheit für Erfahrungen“

Code	KZ	Frage	M	Sd	Faktor 1
PE01_01	r	Der Besuch einer Kunstausstellung würde mich ziemlich langweilen	2,67	1,21	0,640
PE01_07		Ich bin daran interessiert, etwas über die Geschichte und Politik anderer Länder zu lernen.	3,86	1,02	0,671
PE01_13	r	Ich wünsche mir einen Beruf, der Routine verlangt, anstatt einen der Kreativität erfordert.	2,04	1,04	0,508

PE01_19	r/f	Ich denke, dass es Zeitverschwendung ist, radikalen Ideen Aufmerksamkeit zu schenken.	2,56	1,10	0,355
PE01_25		Wenn ich die Gelegenheit dazu hätte, würde ich gerne ein Konzert mit klassischer Musik besuchen.	3,19	1,31	0,663
PE01_31	r	Ich habe es noch nie wirklich gemocht, eine Enzyklopädie durchzublättern.	2,66	1,21	0,606
PE01_37	f	Man hat mir schon oft gesagt, dass ich eine gute Vorstellungskraft habe.	3,68	1,02	0,401
PE01_43	f	Ich mag Leute, die unkonventionelle Ideen haben.	4,12	0,74	0,481
PE01_49	r/f	Ich halte mich nicht für einen künstlerischen oder kreativen Menschen.	2,78	1,20	0,353
PE01_55	r	Ich finde es langweilig, über Philosophie zu diskutieren.	2,38	1,27	0,717
Skala			M	SD	Alpha
Offenheit für Erfahrungen			3,58	0,61	0,743

Anmerkung: r bedeutet, dass das Item rekodiert wurde; s bedeutet, dass das Item schiefverteilt ist und deshalb ausgeschlossen wurde; f bedeutet, dass das Item auf Grund einer zu niedrigen Faktorladung ausgeschlossen wurde.

4 Ergebnisse

Im Folgenden werden die zuvor aufgestellten Hypothesen mit Hilfe verschiedener statistischer Verfahren überprüft. Dabei wird entschieden, ob die Hypothesen angenommen werden können oder verworfen werden müssen. Im Anschluss an die Hypothesentestung werden die erhobenen Daten weiterführenden Analysen unterzogen.

4.1 Hypothesentestung

Hier wird zunächst die jeweilige Hypothese genannt, danach wird kurz auf das Vorgehen zur Testung eingegangen und im Anschluss daran wird die Hypothese aufgrund der statistisch durchgeführten Verfahren angenommen oder verworfen.

Hypothese 1a: Menschen die hohe Werte in der Dimension „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ erreichen, wechseln seltener ihren Arbeitsplatz als jene Menschen die geringe Werte in dieser Dimension erreichen.

Um diese erste Hypothese zu prüfen wird anhand eines Mediansplits die Stichprobe in zwei Gruppen unterteilt. Der Median beträgt bei der Skala „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ 3,71. Das bedeutet, dass alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen die einen Wert kleiner beziehungsweise gleich 3,71 haben, zu einer Gruppe und alle, die einen Wert größer als 3,71 haben, zu einer zweiten Gruppe zusammengefasst werden. Im nächsten Schritt wird anhand der zwei zuvor gekennzeichneten Gruppen ein t-Test bei unabhängigen Stichproben durchgeführt. Der zunächst durchgeführte Levene-Test lässt auf Varianzgleichheit schließen. Im anschließenden t-Test konnte kein signifikanter Unterschied zwischen Personen mit geringen Werten in der Dimension „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ ($M = 5,82$; $Sd = 6,33$) und Personen mit hohen Werten in dieser Dimension ($M = 6,72$; $Sd = 6,01$; $t(228) = -1,11$; $p > 0,05$) gefunden werden.

Die Hypothese 1a muss somit verworfen werden. Es kann demnach keine Aussage darüber getroffen werden, ob die Gruppe mit hohen Werten seltener den Arbeitsplatz wechselt, beziehungsweise lassen die Werte der Dimension „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ keinen Rückschluss auf die Arbeitsplatzwechselhäufigkeit zu. In Tabelle 11 sind die Mittelwerte sowie die Standardabweichungen der beiden Gruppen, sowie hohe und niedrige Werte der Dimension „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“, dargestellt.

Tabelle 11: Mittelwerte und Standardabweichungen der Verweildauer pro Arbeitsplatz, differenziert nach hohen beziehungsweise niedrigen Werten der Skala „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“

Skala_H	Verweildauer pro Arbeitsplatz	
	Mittelwert	Standardabweichung
H – Niedrig (n = 115)	5,82	6,33
H – Hoch (n = 117)	6,72	6,01
Gesamt	6,27	6,16

Anmerkung: N = 232

Hypothese 1b: Personen die hohe Werte im Faktor „Offenheit für Erfahrungen“ erreichen wechseln häufiger den Arbeitsplatz als jene, die niedrige Werte in diesem Bereich erreichen.

Ebenso wie bei der vorigen Hypothese wurde zur Prüfung der zweiten Hypothese mit Hilfe des Mediansplits die Stichprobe in zwei Gruppen unterteilt. Dabei wurden all jene Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die einen Wert kleiner oder gleich groß wie 3,5 aufweisen, in einer Gruppe zusammengefasst und all jene, die einen Wert größer als 3,5 bei dieser Skala erreichten, zu einer zweiten Gruppe zusammengefasst. Mit diesen beiden Gruppen wurde ein t-Test bei unabhängigen Stichproben durchgeführt. Der durchgeführte Levene-Test deutet darauf hin, dass die Varianzen der beiden Gruppen nicht gleich sind. Im anschließenden t-Test konnte jedoch kein signifikanter Unterschied zwischen Personen mit niedrigen Werten in der Dimension „Offenheit für Erfahrungen“ (M = 6,46; Sd = 7,28) und Personen mit hohen Werten in der gleichen Dimension gefunden werden (M = 6,09; Sd = 4,85; $t(198,62) = 0,45$; $p > 0,05$).

Somit muss die Hypothese 1b verworfen werden. Es kann anhand der Werte in der Dimension „Offenheit für Erfahrungen“ nicht vorhergesagt werden, ob Personen mit hohen oder niedrigen Werten häufiger den Arbeitsplatz wechseln. In der nachstehenden Tabelle 12 sind die genauen Mittelwerte und Standardabweichungen der beiden Gruppen ersichtlich.

Tabelle 12: Mittelwerte und Standardabweichungen der Verweildauer pro Arbeitsplatz, differenziert nach hohen beziehungsweise niedrigen Werten der Skala „Offenheit für Erfahrungen“

Skala_O	Verweildauer pro Arbeitsplatz	
	Mittelwert	Standardabweichung
O – Niedrig (n = 117)	6,46	7,28
O – Hoch (n = 115)	6,09	4,85
Gesamt	6,27	6,16

Anmerkung: N = 232

Hypothese 1c: Menschen mit geringen Werten im Bereich der „Gewissenhaftigkeit“ wechseln weniger oft den Arbeitsplatz als Menschen mit hohen Werten in diesem Bereich.

Um die oben angeführte Hypothese zu testen, wurden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Befragung anhand des Mediansplits in zwei Gruppen geteilt. Dabei wurden alle Personen die einen Wert kleiner oder gleich 3,66 auf der Skala erreichten, zu einer Gruppe zusammengefasst und alle Personen, die einen Wert über dem Median von 3,66 hatten, zu einer zweiten Gruppe. Um einen Unterschied zwischen den beiden Gruppen festzustellen wurde in einem weiteren Schritt ein t-Test bei unabhängigen Stichproben durchgeführt. Dabei wurde die Verweildauer pro Arbeitsplatz als Testvariable definiert und als Gruppierungsvariable wurden die beiden zuvor definierten Gruppen angenommen. Der durchgeführte Levene-Test lässt auf Varianzgleichheit ($p > 0,05$) schließen. Der t-Test kam zu keinem signifikanten Unterschied zwischen Personen mit geringen Werten ($M = 6,18$; $Sd = 6,08$) in der Dimension „Gewissenhaftigkeit“ und Personen mit hohen Werten in der gleichen Dimension ($M = 6,36$; $Sd = 6,28$; $t(228) = -0,22$; $p > 0,05$).

Somit muss auch die Hypothese 1c verworfen werden. Die Dimension „Gewissenhaftigkeit“ lässt somit ebenfalls keine Rückschlüsse darauf zu, ob Personen mit geringen beziehungsweise hohen Werten häufiger den Arbeitsplatz wechseln. In Tabelle 13 sind die Mittelwerte und die Standardabweichungen der Dimension „Gewissenhaftigkeit“, getrennt nach hohen beziehungsweise niedrigen Werten in dieser Dimension, dargestellt.

Tabelle 13: Mittelwerte und Standardabweichungen der Verweildauer pro Arbeitsplatz, differenziert nach hohen beziehungsweise niedrigen Werten der Skala „Gewissenhaftigkeit“

Skala_C	Verweildauer pro Arbeitsplatz	
	Mittelwert	Standardabweichung
C – Niedrig (n = 110)	6,18	6,08
C – Hoch (n = 122)	6,36	6,28
Gesamt	6,27	6,16

Anmerkung: N = 232

Hypothese 1d: Menschen mit hohen Werten in der Dimension „Verträglichkeit“ wechseln seltener den Arbeitsplatz als Menschen mit geringen Werten in dieser Dimension.

Um die Hypothese zu prüfen wurden zunächst alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen in zwei Gruppen unterteilt. Dabei wurden die zwei Gruppen anhand des Medians getrennt. Alle Personen, die einen Wert kleiner oder gleich groß wie 3,4 hatten, wurden zu einer Gruppe zusammengefasst und alle, die einen Wert größer als 3,4 hatten, wurden zu einer zweiten Gruppe zusammengefasst. Mit diesen beiden Gruppen wurde ein t-Test durchgeführt, um einen Unterschied zu überprüfen. Der Levene-Test ergab eine Varianzgleichheit ($p > 0,05$). Der anschließende t-Test konnte keinen signifikanten Unterschied zwischen Personen mit niedrigen Werten ($M = 6,03$; $Sd = 6,32$) in der Dimension „Verträglichkeit“ und Personen mit hohen Werten ($M = 6,65$; $Sd = 5,95$; $t(228) = -0,75$; $p > 0,05$) in der gleichen Dimension feststellen.

Die obenstehende Hypothese muss somit verworfen werden. Die Dimension „Verträglichkeit“ bietet keine Vorhersagekraft darüber, ob jene Gruppe mit geringen Werten häufiger beziehungsweise seltener den Arbeitsplatz wechselt als die andere Gruppe. In der nachstehenden Tabelle 14 sind die genauen Mittelwerte und Standardabweichungen der Dimension „Verträglichkeit“ dargestellt, getrennt nach hohen beziehungsweise niedrigen Werten in dieser Dimension.

Tabelle 14: Mittelwerte und Standardabweichungen der Verweildauer pro Arbeitsplatz, differenziert nach hohen beziehungsweise niedrigen Werten der Skala „Verträglichkeit“

Skala_A	Verweildauer pro Arbeitsplatz	
	Mittelwert	Standardabweichung
A – Niedrig (n = 140)	6,03	6,32

A – Hoch (n = 92)	6,65	5,95
Gesamt	6,27	6,16

Anmerkung: N = 232

Hypothese 2a: Der Faktor „Extraversion“ hat Einfluss auf die Arbeitsplatzwechselhäufigkeit.

Um die obenstehende Hypothese zu testen, wurde eine Korrelation nach Spearman durchgeführt, da es sich um ordinalskalierte Daten bei der Persönlichkeitsskala handelt. Bei der Variablen „Verweildauer pro Arbeitsplatz“ handelt es sich um eine intervallskalierte Variable. Bei diesem statistischen Verfahren wurde aufgrund fehlender Signifikanz ($r = 0,13$; $p > 0,05$) kein Zusammenhang zwischen dem Faktor „Extraversion“ und der Häufigkeit, mit der ein Arbeitsplatz gewechselt wird, festgestellt.

Somit hat der Faktor „Extraversion“ keinen Einfluss auf die Arbeitsplatzwechselhäufigkeit und die oben angeführte Hypothese 2a muss verworfen werden.

Hypothese 2b: Der Faktor „Emotionalität“ hat Auswirkungen auf die Arbeitsplatzwechselhäufigkeit.

Wie schon bei der vorigen Hypothese wird auch bei dieser Hypothese eine Rangkorrelation nach Spearman durchgeführt, um einen Zusammenhang zwischen den beiden Variablen herzustellen. Dabei handelt es sich bei der Skala „Emotionalität“ um eine ordinalskalierte Variable. Die Variable „Verweildauer pro Arbeitsplatz“ ist intervallskaliert. Ebenso wie schon zuvor konnte auch bei dieser Auswertung aufgrund von fehlender Signifikanz ($r = -0,11$; $p > 0,05$) kein Zusammenhang mit der Arbeitsplatzwechselhäufigkeit festgestellt werden.

Die Hypothese 2b muss somit ebenfalls verworfen werden. Der Faktor „Emotionalität“ hat keinen Einfluss beziehungsweise keine Auswirkungen auf die Häufigkeit, mit der ein Arbeitsplatz gewechselt wird.

Hypothese 3a: Männer wechseln häufiger den Arbeitsplatz als Frauen.

Um diese Hypothese zu testen wurde ein t-Test bei unabhängigen Stichproben durchgeführt. Dabei wurde die durchschnittliche Verweildauer als abhängige Variable und das Geschlecht als unabhängige Variable definiert. Dabei wurden die beiden Ge-

schlechter jeweils als Gruppe zusammengefasst und gegeneinander getestet. Der zunächst durchgeführte Levene-Test auf Varianzgleichheit bestätigte gleiche Varianzen ($p > 0,05$) bei beiden Geschlechtern.

Die Hypothese kann aufgrund von fehlender Signifikanz ($p > 0,05$) nicht bestätigt werden und muss somit verworfen werden. Das bedeutet, dass Männer ($M = 5,75$; $Sd = 4,93$) nicht häufiger den Arbeitsplatz wechseln als Frauen ($M = 6,48$; $Sd = 6,60$; $t(229) = 0,81$; $p > 0,05$). Tabelle 15 zeigt nochmals die genauen Mittelwerte und die dazugehörige Standardabweichung der Verweildauer pro Arbeitsplatz, differenziert nach den beiden Geschlechtern.

Tabelle 15: Mittelwerte und Standardabweichungen der Verweildauer pro Arbeitsplatz, differenziert nach Geschlecht

Geschlecht	Verweildauer pro Arbeitsplatz	
	Mittelwert	Standardabweichung
Frauen	6,48	6,60
Männer	5,75	4,93
Gesamt	6,28	6,17

Anmerkung: $N = 232$

Jedoch ist in Tabelle 15 ebenfalls ersichtlich, dass Männer tendenziell kürzer an einem Arbeitsplatz verbleiben als Frauen, wenngleich kein signifikanter Unterschied zwischen den beiden Geschlechtern herausgefunden wurde.

Hypothese 3b: Die Generation Baby Boomer und Generation X wechseln seltener den Arbeitsplatz als die Generationen Y und Z.

Um diese Hypothese zu testen, wurde eine einfaktorielle Varianzanalyse durchgeführt. Dabei wurden die verschiedenen Generationen als unabhängige Variable definiert und die durchschnittliche Verweildauer als abhängige Variable. Diese Analyse ergab einen hoch signifikanten Unterschied ($p < 0,01$) zwischen den einzelnen Generationen. Die untersuchten Generationen zeigen einen ansteigenden Verlauf. Je älter eine Generation, desto länger ist die durchschnittliche Verweildauer. Dabei verbleibt die Generation Z ($M = 1,50$; $Sd = 0,98$) durchschnittlich am kürzesten pro Arbeitsplatz. Die Generation Y ($M = 3,87$; $Sd = 3,11$), die Generation X ($M = 7,80$; $Sd = 6,94$), die Generation Baby Boomer ($M = 9,33$; $Sd = 6,33$) bleiben jeweils länger als die Vorgängergeneration. Am längsten bleibt die Nachkriegsgeneration ($M = 13,01$; $Sd = 6,16$) an einem Arbeitsplatz.

Somit kann Hypothese 3b angenommen werden. In der nachfolgenden Tabelle 16 sind die einzelnen Mittelwerte und Standardabweichungen der durchschnittlichen Verweildauer pro Arbeitsplatz differenziert nach den Generationen, ersichtlich.

Tabelle 16: Mittelwerte und Standardabweichungen der Verweildauer pro Arbeitsplatz nach den erhobenen Generationen

Beruf	Verweildauer pro Arbeitsplatz	
	Mittelwert	Standardabweichung
Generation Z	1,50	0,98
Generation Y	3,87	3,11
Generation X	7,80	6,94
Baby Boomer	9,33	6,33
Nachkriegsgeneration	13,91	11,36
Gesamt	6,28	6,17

Anmerkung: N = 232

In Tabelle 17 wird nochmals ein Überblick über das Ergebnis der Hypothesentestung gegeben. Dabei ist ersichtlich, dass nur eine der insgesamt acht aufgestellten Hypothesen angenommen werden kann. Die restlichen Hypothesen müssen verworfen werden.

Tabelle 17: Übersicht der Hypothesentestung

Hypothesen	Angenommen	Verworfen
1a: Menschen, die hohe Werte in der Dimension „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ erreichen, wechseln seltener ihren Arbeitsplatz, als jene Menschen die geringe Werte in dieser Dimension erreichen.		x
1b: Personen, die hohe Werte im Faktor „Offenheit für Erfahrungen“ erreichen wechseln häufiger den Arbeitsplatz als jene, die niedrige Werte in diesem Bereich erreichen.		x

1c: Menschen mit geringen Werten im Bereich der „Gewissenhaftigkeit“ wechseln weniger oft den Arbeitsplatz als Menschen mit hohen Werten in diesem Bereich.		x
1d: Menschen mit hohen Werten in der Dimension „Verträglichkeit“ wechseln seltener den Arbeitsplatz, als Menschen mit geringen Werten in dieser Dimension.		x
2a: Der Faktor „Extraversion“ hat Einfluss auf die Arbeitsplatzwechselhäufigkeit.		x
2b: Der Faktor „Emotionalität“ hat Auswirkungen auf die Arbeitsplatzwechselhäufigkeit.		x
3a: Männer wechseln häufiger den Arbeitsplatz als Frauen.		x
3b: Die Generation Baby Boomer und die Generation X wechseln seltener den Arbeitsplatz als die Generationen Y und Z.	x	

4.2 Weiterführende Analysen

Unabhängig von den überprüften Hypothesen wurden die erhobenen Daten weiterführenden Analysen unterzogen, um weitere interessante und signifikante Ergebnisse zu finden. Dabei wurde die Verweildauer pro Arbeitsplatz in Hinblick auf die weiteren soziodemografischen Merkmale überprüft.

Um die Mittelwerte der einzelnen Antwortmöglichkeiten der soziodemografischen Merkmale „Beruf“ und „Bildung“ in Zusammenhang mit der Arbeitsplatzwechselhäufigkeit zu bringen, wurde jeweils eine einfaktorielle Varianzanalyse durchgeführt. Dabei wurde als abhängige Variable die Verweildauer pro Arbeitsplatz definiert und als unabhängige Variable jeweils das Merkmal Beruf und Bildung.

Bei der durchgeführten Analyse zeigte sich ein signifikanter Unterschied bei der Variable Beruf. Die Kategorie „in Ausbildung“ wurde dabei aus der Analyse ausgeschlossen, da es hier nur einen Fall gab. Die Analyse ergab, dass die Untersuchungsteilnehmer und Untersuchungsteilnehmerinnen, die schon in Pension sind, deutlich länger in ihrem Arbeitsplatz verweilten als die anderen Berufsgruppen. Zwischen den anderen Berufsgruppen konnte kein signifikanter Unterschied festgestellt werden. Dieses Er-

gebnis unterstützt die zuvor angenommene Hypothese, dass ältere Generationen deutlich seltener den Arbeitsplatz wechseln als jüngere, da davon ausgegangen werden kann, dass die Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die schon in Pension sind zu den älteren Generationen zu rechnen sind. Tabelle 18 verdeutlicht die unterschiedlichen Mittelwerte und Standardabweichungen differenziert nach den einzelnen Berufsgruppen.

Tabelle 18: Mittelwerte und Standardabweichungen der Verweildauer pro Arbeitsplatz nach den erhobenen Berufsgruppen

Beruf	Verweildauer pro Arbeitsplatz	
	Mittelwert	Standardabweichung
Arbeiter/in	1,86	0,99
Angestellte/r	6,21	5,75
Selbstständig	6,06	4,59
Student/in	2,61	1,58
Arbeitslos	5,38	5,35
in Pension	14,46	12,77
Sonstiges	13,31	17,41
Gesamt	6,27	6,16

Anmerkung: N = 232

Anders hingegen verhält es sich mit der höchsten abgeschlossenen Ausbildung. Bei diesem Merkmal konnte kein Zusammenhang zwischen den einzelnen Gruppen und der Häufigkeit der Arbeitsplatzwechsel festgestellt werden. In Tabelle 19 sind die Mittelwerte und deren Standardabweichungen nach den erhobenen Bildungsabschlüssen aufgegliedert.

Tabelle 19: Mittelwerte und Standardabweichungen der Verweildauer pro Arbeitsplatz nach den erhobenen Bildungsabschlüssen

Bildung	Verweildauer pro Arbeitsplatz	
	Mittelwert	Standardabweichung
Hauptschulabschluss	11,36	9,34
Abschluss Polytechnische Schule	5,54	5,01

Fachschule	7,46	6,85
Matura/Abitur	6,34	6,27
Hochschulabschluss	5,67	6,01
Anderer Abschluss	6,44	4,96
Keine Angabe	11,77	8,17
Gesamt	6,27	6,16

Anmerkung: N = 232

Um zu untersuchen, ob die Höhe des Bruttoeinkommens einen Einfluss auf die Häufigkeit den Arbeitsplatz zu wechseln hat, wurde ebenfalls eine einfaktorielle Varianzanalyse durchgeführt, da das Einkommen in zusammengefassten Gruppen erhoben wurde. Die einfaktorielle Varianzanalyse kam zu keinem signifikanten Unterschied ($p > 0,05$) zwischen den diversen Einkommensgruppen und der Verweildauer pro Arbeitsplatz. Daraus kann geschlossen werden, dass zumindest gemäß der vorliegenden Arbeit das Einkommen keinen Grund dafür liefert, häufiger den Arbeitsplatz zu wechseln. In Tabelle 20 sind die Mittelwerte und Standardabweichungen der Verweildauer pro Arbeitsplatz nach den einzelnen Einkommensklassen ersichtlich. Dabei ist ein gewisser Anstieg (mit kleinen Ausnahmen) bei der Variable Verweildauer pro Arbeitsplatz zu erkennen, je höher die Einkommensklasse ist. Jedoch konnte kein signifikanter Unterschied zwischen den einzelnen Einkommensgruppen nachgewiesen werden.

Tabelle 20: Mittelwerte und Standardabweichungen der Verweildauer pro Arbeitsplatz nach den Einkommensgruppen

Einkommen	Verweildauer pro Arbeitsplatz	
	Mittelwert	Standardabweichung
Weniger als 10.000€	4,13	2,39
10.001€ - 20.000€	3,87	4,31
20.001€ - 30.000€	6,22	5,15
30.001€ - 40.000€	6,89	7,76
40.001€ - 50.000€	4,89	3,92
50.001€ - 60.000€	7,84	6,32
60.001€ - 70.000€	7,97	7,71

Mehr als 70.000€	7,09	5,04
Keine Angabe	8,23	8,13
Gesamt	6,27	6,16

Anmerkung: N = 232

Eine weitere Analyse wurde durchgeführt, um zu untersuchen ob sich Männer und Frauen hinsichtlich der einzelnen Persönlichkeitsdimensionen unterscheiden. Die Analysen ergaben, dass sich Frauen und Männer signifikant ($p < 0,05$) in drei Dimensionen unterscheiden. So erreichen Frauen in den Dimensionen „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ ($M = 3,69$; $Sd = 0,70$; $t = 2,76$; $p < 0,05$), „Emotionalität“ ($M = 3,34$; $Sd = 0,60$; $t = 5,55$; $p < 0,01$) und „Gewissenhaftigkeit“ ($M = 3,74$; $Sd = 0,58$; $t = 4,56$; $p < 0,01$) signifikant höhere Werte als Männer. Das lässt darauf schließen, dass Frauen ehrlicher, bescheidener, emotionaler und auch gewissenhafter sind als Männer. In Tabelle 21 sind die Mittelwerte und die Standardabweichungen der einzelnen Dimensionen, getrennt nach Männern und Frauen, ersichtlich.

Tabelle 21: Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“, „Emotionalität“, „Extraversion“, „Verträglichkeit“, „Gewissenhaftigkeit“ und „Offenheit für Erfahrungen“ nach Geschlecht

Geschlecht	Frauen (n = 164)		Männer (n = 68)	
	M	Sd	M	Sd
Ehrlichkeit-Bescheidenheit*	3,69	0,70	3,41	0,82
Emotionalität**	3,34	0,60	2,85	0,60
Extraversion	3,42	0,55	3,55	0,60
Verträglichkeit	3,25	0,71	3,27	0,67
Gewissenhaftigkeit**	3,74	0,58	3,30	0,70
Offenheit für Erfahrungen	3,56	0,77	3,54	0,81

Anmerkung: * bedeutet $p < 0,05$; ** bedeutet $p < 0,01$

Um auf das zweite große Thema dieser Arbeit ebenfalls einzugehen, wurde untersucht inwieweit das Alter Einfluss auf die Persönlichkeitsdimensionen hat. Dabei wurde der Zusammenhang der beiden Variablen mit Hilfe einer Rangkorrelation nach Spearman untersucht, da es sich bei den Variablen der Persönlichkeit um ordinalskalierte Daten

handelt. Die zweite Variable, das Alter, wurde in der Reinform zur Analyse herangezogen und nicht wie vorhin, bei der die Variable zu den einzelnen Generationen zusammengefasst wurde. Bei der Analyse konnte ein hochsignifikanter positiver Zusammenhang zwischen den Dimensionen „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“, „Emotionalität“ und „Offenheit für Erfahrungen“ und der Variable Alter gefunden werden. Das bedeutet: Je älter der Untersuchungsteilnehmer beziehungsweise die Untersuchungsteilnehmerin desto höher die Werte in der Dimension „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ ($r = 0,23$; $p < 0,01$) und in der Dimension „Offenheit für Erfahrungen“ ($r = 0,24$; $p < 0,01$). Im Gegensatz dazu konnte ein hochsignifikanter negativer Zusammenhang zwischen dem Alter und der Dimension „Emotionalität“ ($r = -0,18$; $p < 0,01$) gefunden werden, was wiederum bedeutet, dass die Werte in der Dimension „Emotionalität“ geringer sind je älter eine Person wird. In der nachfolgenden Tabelle 22 werden die Korrelationen nochmals genau dargestellt.

Tabelle 22: Korrelationskoeffizienten nach Spearman der Variable Alter und den Skalen „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“, „Emotionalität“, „Extraversion“, „Verträglichkeit“, „Gewissenhaftigkeit“ und „Offenheit für Erfahrungen“

	Alter	Skala_H	Skala_E	Skala_X	Skala_A	Skala_C	Skala_O
Alter	1,00						
Skala_H	0,23**	1,00					
Skala_E	-0,18**	-0,10	1,00				
Skala_X	0,10	0,03	-0,13	1,00			
Skala_A	-0,04	0,21**	-0,15*	0,04	1,00		
Skala_C	0,05	0,17**	0,15*	0,03	-0,09	1,00	
Skala_O	0,24**	0,09	-0,13*	0,19**	-0,06	0,09	1,00

Anmerkung: * bedeutet $p < 0,05$; ** bedeutet $p < 0,01$

Zur Frage inwieweit die unterschiedlichen Dimensionen untereinander korrelieren und welcher Zusammenhang somit zwischen den einzelnen Dimensionen besteht wurde ebenfalls eine Analyse durchgeführt. Dabei konnte ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen den Dimensionen „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ und „Verträglichkeit“ ($r = 0,21$; $p < 0,01$) und der Dimension „Gewissenhaftigkeit“ ($r = 0,172$; $p < 0,01$) beobachtet werden. Außerdem konnte ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen der Dimension „Offenheit für Erfahrungen“ und der Dimension „Extraversion“ ($r = 0,19$; $p < 0,01$) gefunden werden.

Weitere Zusammenhänge ergeben sich bei der Dimension „Emotionalität“, die positiv mit der Dimension „Gewissenhaftigkeit“ ($r = 0,15$; $p < 0,05$) korreliert und negativ mit den Dimensionen „Verträglichkeit“ ($r = -0,15$; $p < 0,05$) und „Offenheit für Erfahrungen“ ($r = -0,13$; $p < 0,05$).

Tabelle 23 zeigt dabei die Interkorrelation zwischen den einzelnen Dimensionen und zusätzlich zwischen der Verweildauer pro Arbeitsplatz. Dabei ist ersichtlich, dass die Dimension „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ einen schwachen positiven Zusammenhang ($r = 0,16$; $p < 0,05$) mit der Verweildauer pro Arbeitsplatz hat. Im Gegensatz zu Hypothese 1a wo lediglich der Unterschied zwischen hohen Werten und geringen Werte untersucht wurde, kann mit Hilfe der Korrelation ein schwacher Zusammenhang zwischen den beiden Variablen hergestellt werden. Das bedeutet, dass je höher die Werte in der Dimension „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ sind, desto länger ist die Verweildauer pro Arbeitsplatz und desto seltener wurde der Arbeitsplatz gewechselt.

Tabelle 23: Korrelationskoeffizienten nach Spearman der durchschnittlichen Verweildauer pro Arbeitsplatz und den Skalen „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“, „Emotionalität“, „Extraversion“, „Verträglichkeit“, „Gewissenhaftigkeit“ und „Offenheit für Erfahrungen“

	VW_Dauer	Skala_H	Skala_E	Skala_X	Skala_A	Skala_C	Skala_O
Alter	1,00						
Skala_H	0,16*	1,00					
Skala_E	-0,11	-0,10	1,00				
Skala_X	0,13	0,03	-0,13	1,00			
Skala_A	0,09	0,21**	-0,15*	0,04	1,00		
Skala_C	0,04	0,17**	0,15*	0,03	-0,09	1,00	
Skala_O	0,07	0,09	-0,13*	0,19**	-0,06	0,09	1,00

Anmerkung: * bedeutet $p < 0,05$; ** bedeutet $p < 0,01$

5 Diskussion und Ausblick

Im abschließenden Kapitel dieser Arbeit werden die gefundenen Ergebnisse zusammengefasst, ein kritischer Blick auf die Arbeit geworfen und mögliche Limitierungen aufgezeigt. Am Ende wird noch ein Ausblick auf weitere Forschungsvorhaben in diesem Fachbereich gegeben.

5.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die in dieser Arbeit untersuchte Frage beschäftigte sich mit dem Zusammenhang der Persönlichkeit eines Menschen und der Häufigkeit den Arbeitsplatz zu wechseln. Dabei wurde untersucht inwieweit die unterschiedlichen Ausprägungen der verschiedenen Dimensionen des HEXACO-Modells einen Einfluss auf die Häufigkeit der Arbeitsplatzwechsel haben. Des Weiteren wurde speziell untersucht, ob Geschlecht und Alter die Häufigkeit der Arbeitsplatzwechsel beeinflussen.

Diese Fragestellung wurde mit Hilfe eines Online-Fragebogens erforscht, bei der die Dauer der Berufstätigkeit, die Anzahl der bisherigen Arbeitsplätze, Fragen zur Persönlichkeit nach dem HEXACO-Modell und soziodemografische Merkmale erhoben wurden. Die Befragung ergab eine gesamte Stichprobengröße von 232 Personen. Ein Überblick zeigt, dass lediglich eine der acht mit Hilfe der Theorie aufgestellten Hypothesen angenommen werden konnte.

Die ersten Hypothesenprüfungen bezogen sich auf die Prüfung der einzelnen Dimensionen nach dem HEXACO-Modell und deren Zusammenhang mit der Häufigkeit den Arbeitsplatz zu wechseln. Dabei wurden die ersten vier Hypothesen, zu denen es bereits in der Literatur Hinweise auf Unterschiede gab als Unterschiedshypothesen formuliert. Die beiden Hypothesen 2a und 2b wurden aufgrund von fehlenden Unterschieden in der Literatur als Zusammenhangshypothesen formuliert.

Bei der Testung der Persönlichkeitshypothesen wurde bei unabhängigen Stichproben für die Unterschiedshypothesen ein t-Test angewandt und bei den Zusammenhangshypothesen auf eine Rangkorrelation nach Spearman zurückgegriffen.

Dabei wurde jede der sechs Dimensionen, „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“, „Emotionalität“, „Extraversion“, „Verträglichkeit“, „Gewissenhaftigkeit“ und „Offenheit für Erfahrungen“ einzeln in Bezug auf die Verweildauer pro Arbeitsplatz untersucht, woraufhin Rückschlüsse auf die Häufigkeit des Arbeitsplatzwechsels gemacht wurden. Bei den statistischen Auswertungen konnte aufgrund von fehlender Signifikanz keine der zuvor aufgestellten Hypothesen angenommen werden. Somit konnte in dieser Arbeit kein

Zusammenhang zwischen der Persönlichkeit und der Häufigkeit den Arbeitsplatz zu wechseln bestätigt werden.

Die mit Hilfe eines t-Test bei unabhängigen Stichproben überprüfte Hypothese, dass Männer häufiger den Arbeitsplatz wechseln als Frauen, konnte nicht bestätigt werden. Im Gegensatz dazu wurde jedoch ein hochsignifikanter Unterschied bei den verschiedenen Generationen gefunden, der besagt: Je älter die Generation, desto länger ist die Verweildauer pro Arbeitsplatz und desto seltener wird der Arbeitsplatz gewechselt. Diese Hypothese konnte durch eine weiterführende Analyse unterstützt werden, bei der sich herausstellte, dass Personen, die in Pension sind, deutlich länger an einem Arbeitsplatz verblieben als andere Berufsgruppen. Hier kann davon ausgegangen werden, dass Personen, die derzeit in Pension sind, zu der Nachkriegsgeneration beziehungsweise zur Generation der Baby Boomer gezählt werden können.

Der beharrliche Glaube daran, dass Geld das wichtigste Entscheidungskriterium dafür ist, den Arbeitsplatz zu wechseln, konnte mit dieser Arbeit nicht bestätigt werden. Aus dieser Arbeit geht viel mehr hervor, dass weder Geld noch die Persönlichkeit eine Rolle spielt, sondern die Generation.

Die weiterführenden Analysen ergaben, dass sich Männer und Frauen hinsichtlich ihrer Persönlichkeit in drei der sechs Dimensionen signifikant unterscheiden. Dabei sind Frauen emotionaler, gewissenhafter, ehrlicher und bescheidener als Männer und dementsprechend erreichen Frauen entschieden höhere Werte in diesen Dimensionen.

Weitere Analysen zeigten ebenfalls signifikante Unterschiede, wenn die Persönlichkeitsdimensionen und das Alter der Teilnehmer und Teilnehmerinnen untersucht wurden. Dabei konnte ein positiver Zusammenhang zwischen dem Alter und den beiden Dimensionen „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ und „Offenheit für Erfahrungen“ bestätigt werden. Ein negativer Zusammenhang ist bei der Dimension „Emotionalität“ und dem Alter zu finden. Das bedeutet, dass ein Mensch ehrlicher, bescheidener und offener für neue Ideen beziehungsweise Erfahrungen ist, je älter er wird. Im Gegenzug verliert der Mensch aber an Emotionalität und wird anderen Menschen gegenüber unsensibler.

Außerdem konnte festgestellt werden, dass ein positiver Zusammenhang zwischen der Dimension „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ und den beiden Dimensionen „Verträglichkeit“ und „Gewissenhaftigkeit“ besteht. Daraus kann geschlossen werden, dass Menschen die hohe Werte in der Dimension „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ erzielen, aufrichtig und loyal anderen gegenüber sind, was wiederum auch auf hohe Werte in der Dimension „Verträglichkeit“ schließen lässt. Ebenso kann dieses Erkenntnis auf gewissenhafte Per-

sonen umgelegt werden, also auf jene, die organisiert, selbstdiszipliniert und sorgfältig sind.

Wird nun die positive Korrelation der Dimensionen „Extraversion“ und „Offenheit für Erfahrungen“ untersucht, kann davon ausgegangen werden, dass kontaktfreudige, gesellige Person sich oftmals auch für innovative und unkonventionelle Ideen interessieren.

Im Gegensatz dazu besteht ein negativer Zusammenhang zwischen den Dimensionen „Emotionalität“ und den beiden Dimensionen „Verträglichkeit“ und „Offenheit für Erfahrungen“. So sind Menschen, die geringe Werte in der Dimension „Emotionalität“ haben, oft ängstlich beziehungsweise übersensibel und haben Angst vor neuen Erfahrungen beziehungsweise bleiben beim Konventionellen.

5.2 Interpretation, Diskussion und Implikationen für die Praxis

Unsere Persönlichkeit hat Einfluss auf viele Bereiche unseres alltäglichen Lebens, wie zum Beispiel auf unsere Beziehungen, unsere politische Orientierung und Bildung (Lee & Ashton, 2013, S. 1ff.). Jedoch konnte mit dieser Arbeit nicht bestätigt werden, dass die Persönlichkeit auch Einfluss auf die Arbeitsplatzwechselhäufigkeit hat. Somit muss die grundlegende Forschungsfrage mit Nein beantwortet werden. Die Persönlichkeit, gemessen nach dem HEXACO-Modell, gibt demnach keinen Aufschluss darüber, wie häufig Personen ihren Arbeitsplatz wechseln.

Der zusätzliche Faktor „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ beschreibt die Bandbreite zwischen Altruismus und Feindlichkeit, je nachdem ob ein hoher Wert oder ein niedriger Wert auf diese Skala erreicht wird. Dabei werden Menschen entweder als aufrichtig, loyal und unaufdringlich beschrieben oder im Gegensatz dazu als hinterhältig, gierig oder egozentrisch (Lee & Ashton, 2013, S. 27). Des Weiteren liefert die Dimension „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ weitaus bessere Vorhersagen in Bezug auf Egoismus (Vries, Vries, Hoogh & Feij, 2009) ebenso wie auf die Arbeitsleistung (Johnson et al., 2011). Es wurde kein Zusammenhang gefunden, wenn die Personen in zwei Gruppen, hohe Werte versus niedrige Werte, aufgeteilt wurden. Jedoch konnte eine schwach positive Korrelation zwischen der Dimension „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ und der Variablen „Arbeitsplatzwechselhäufigkeit“ gefunden werden, welcher darauf hindeutet, dass die Persönlichkeitseigenschaft einen schwachen Einfluss darauf hat, wie häufig eine Person den Arbeitsplatz wechselt. Das kann unter anderem auf die Loyalität der Person gegenüber ihrem Arbeitgeber beziehungsweise ihrer Arbeitgeberin, und dementsprechend seltene Arbeitsplatzwechsel, zurückzuführen sein.

Der Faktor „Offenheit für Erfahrungen“ beschreibt die Persönlichkeit hinsichtlich ideenbezogener Bemühungen. Dabei werden Personen die ein hohes Level in dieser Dimension erreichen typischerweise als intellektuell, innovativ und neugierig beschrieben (Lee & Ashton, 2013, S. 23f.). Diesen Personen mit hohen Werten in der Dimension „Offenheit für Erfahrungen“ konnte in Studien nachgewiesen werden, dass sie eher zu häufigen Arbeitsplatzwechseln und Fluktuation tendieren (Salgado, 2002; Vianen et al., 2003). Diese Annahmen konnten jedoch in der vorliegenden Studie nicht repliziert werden. Grund dafür könnte sein, dass die Anforderungen an uns Menschen mit fortschreitender Digitalisierung immer komplexer werden und daher gerade Menschen mit erhöhter Neugier und Kreativität diese Persönlichkeitseigenschaften zur Genüge an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz ausleben können.

Bei „Gewissenhaftigkeit“ geht es um die aufgabenbezogenen Bemühungen der Persönlichkeit. Dabei werden gewissenhafte Personen auch als organisiert, selbstdiszipliniert und sorgfältig beschrieben (Lee & Ashton, 2013, S. 24f.). In Studien konnte nachgewiesen werden, dass Personen, die hohe Werte in dieser Dimension besitzen, ihre Aufgaben und ihre Arbeit sorgfältig und termingerecht erledigen, im Gegensatz zu Personen mit geringen Werten. In diesem Zusammenhang kann auch von Prokrastination, dem Aufschieben wichtiger Aufgaben beziehungsweise Terminen gesprochen werden (Schouwenburg & Lay, 1995; Watson, 2001). In der vorliegenden Arbeit konnte kein Zusammenhang zwischen der Tendenz Aufgaben aufzuschieben, dem Faktor „Gewissenhaftigkeit“ und der Häufigkeit der Arbeitsplatzwechsel gefunden werden. Einerseits könnte es hier der Fall sein, dass Prokrastination bei solch einer wichtigen Entscheidung keine Rolle spielt, andererseits ist bei dieser Dimension gewiss der Grund des Arbeitsplatzwechsels von Bedeutung.

„Verträglichkeit“ beschreibt vorwiegend den Umgang mit anderen Menschen. Anders formuliert, beschäftigt sich diese Dimension mit den sozialen Bemühungen der Persönlichkeit. Dabei werden Begriffe wie zum Beispiel behutsam, friedlich oder sanft zur Beschreibung von besonders verträglichen Personen herangezogen (Lee & Ashton, 2013, S. 17ff.) Toleranz und Geduld spielen in dieser Dimension ebenso eine große Rolle (Ashton & Lee, 2005). Deswegen versuchen Personen mit hohen Werten in der Dimension „Verträglichkeit“ Probleme in ihrem Umfeld zu lösen (Jensen-Campbell & Graziano, 2001) und dementsprechend nicht sofort aufzugeben und ihren Arbeitsplatz zu wechseln. Auch dazu konnte in dieser Arbeit kein Zusammenhang gefunden werden. Bei dieser Dimension ist es ebenfalls denkbar, dass der Grund des Arbeitsplatzwechsels eine enorme Rolle spielt. Wird der Arbeitsplatzwechsel aufgrund von mehr

Gehalt angestrebt, ist der Wert der Dimension „Verträglichkeit“ vermutlich nebensächlich.

Auch die Dimension „Emotionalität“, die sich mit dem Maß in den Emotionen gefühlt und erlebt werden beschäftigt konnte in keinen Zusammenhang mit der Arbeitsplatzwechselhäufigkeit gebracht werden. Ebenso wenig konnte die Dimension „Extraversi-on“, welche die soziale Aktivität einer Person beschreibt (Lee & Ashton, 2013, S. 25) in Verbindung mit der Verweildauer pro Arbeitsplatz und somit der Arbeitsplatzwechselhäufigkeit gebracht werden.

Auch Männer und Frauen lieferten keine unterschiedlichen Ergebnisse hinsichtlich der Arbeitsplatzwechselhäufigkeit. Trotz gegenteiliger Befürchtungen mancher Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen konnte mit Hilfe der Literatur (Schwerer & Wanek-Zajic, 2016) bewiesen werden, dass Frauen tendenziell länger ihren Arbeitsplatz behalten. In der vorliegenden Studie konnte ebenso kein signifikanter Unterschied zwischen den beiden Geschlechtern belegt werden. Unternehmen sollten ihr hartnäckig verankertes Rollenbild überdenken. Die Entscheidung, wer eingestellt wird, sollte nicht vom Geschlecht abhängig sein.

Das einzig signifikante Ergebnis, dass mit dieser Arbeit bestätigt werden konnte, betrifft die unterschiedliche Verweildauer pro Arbeitsplatz, und somit die Häufigkeit der Arbeitsplatzwechsel, in Bezug auf die unterschiedlichen Generationen. Die Generation der Baby Boomer ist bekannt für ihre langjährige Betriebszugehörigkeit. Sie streben nach Sicherheit im Berufsleben und identifizieren sich über ihre Arbeit (Eberhardt, 2016, S. 39f; Oertel, 2007, S. 28). Das wiederum spiegelt sich auch in der Anzahl der getätigten Arbeitsplatzwechsel in ihrem Berufsleben wider. Auch wenn es dazu noch kaum empirische Belege gibt: Mit dieser Arbeit wurde festgestellt, dass die Generation Z vermehrte Arbeitsplatzwechsel tätigen wird. Die Werte der jungen Generationen orientieren sich an anderen Vorstellungen als jene der älteren Generationen (Eberhardt, 2016, S. 42f.; Mangelsdorf, 2015, S. 20f.). Somit wird auch ein Umdenken in Unternehmen stattfinden müssen, um die jungen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erfolgreich zu rekrutieren und vor allem im Unternehmen langfristig zu halten.

Weitere signifikante Ergebnisse, bei denen der Fokus auf Persönlichkeitsunterschiede hinsichtlich des Geschlechts beziehungsweise des Alters gelegt wurde, konnten abseits der Hauptforschungsfrage festgestellt werden. So konnte ähnlich wie bei Costa et al. (2001) ein Persönlichkeitsunterschied zwischen Männer und Frauen in der Dimension „Neurotizismus“ des Fünf-Faktoren-Modells beziehungsweise im HEXACO-Modell in der Dimension Emotionalität gefunden werden. Anders als in ihrer Studie, bei der

kein Unterschied bei den Geschlechtern hinsichtlich der Dimension „Gewissenhaftigkeit“ nachgewiesen werden konnte, wurde in der vorliegenden Arbeit ein signifikanter Unterschied gefunden.

Auch in Bezug auf das Alter konnten einige signifikante Unterschiede analysiert werden. In der Studie von Soto et al. (2011) wurde ein positiver Zusammenhang zwischen dem Alter und der Dimension „Verträglichkeit“ nach dem Fünf-Faktoren-Modell bestätigt. Dieser positive Zusammenhang konnte auch mit Hilfe der vorliegenden Arbeit bestätigt werden, hier handelt es sich jedoch um die Dimension „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“. Wie schon im Kapitel 2.1.2.2. dargelegt entspricht der eigenständige Faktor „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ zu weiten Teilen dem Faktor „Verträglichkeit“ nach dem Fünf-Faktoren-Modell. Im Gegensatz dazu gibt es in der vorliegenden Arbeit keinen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Alter und der Dimension „Verträglichkeit“, die ebenfalls aus Facetten der „Verträglichkeit“-Dimension des Fünf-Faktoren-Modell zusammengesetzt wird. Daraus lässt sich schließen, dass sich eben diese Facetten, die sich eher dem Faktor „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ zuordnen lassen, im Alter als höhere Werte in dieser Dimension niederschlagen.

Ein weiterer gefundener Zusammenhang zwischen dem Alter und der Dimension „Emotionalität“ konnte ebenfalls die Ergebnisse von Soto et al. (2011) replizieren und somit bestätigen. In ihrer Studie handelte es sich allerdings um die Dimension „Neurotizismus“, der sich im Laufe des Lebens verringert, während sich in der vorliegenden Studie der negative Zusammenhang des Alters vorwiegend auf den Faktor „Emotionalität“ bezieht. Jedoch ist dieser Faktor nur eine leicht rotierte Variante der Dimension „Neurotizismus“ des Fünf-Faktoren-Modells und somit kann davon ausgegangen werden, dass die Ergebnisse gleichgesetzt werden können.

Da in dieser Arbeit kein Zusammenhang zwischen der Persönlichkeit und der Verweildauer pro Arbeitsplatz beziehungsweise der Häufigkeit der Arbeitsplatzwechsel festgestellt werden konnte, bietet das HEXACO-Modell keine Grundlage die Häufigkeit der Arbeitsplatzwechsel hinsichtlich der Persönlichkeit vorherzusagen. Dabei bleibt die Frage offen, ob die Persönlichkeit generell als Vorhersage für häufige Arbeitsplatzwechsel herangezogen werden kann. Da ein Arbeitsplatzwechsel zumeist ein großer Schritt im Leben vieler Menschen ist und ebenso eine Vielzahl an unterschiedlichen Gründen haben kann, ist die Reduzierung einen Arbeitsplatz zu wechseln aufgrund eines Persönlichkeitsmerkmals oder einer Persönlichkeitsdimension meist sehr schwierig zu begründen.

Weiterführend stellt sich die Frage, ob die Persönlichkeit als Grundlage für andere arbeitsplatzbezogene Entscheidungen, wie zum Beispiel Beförderungen oder Weiterbildungsmaßnahmen, herangezogen werden sollte. Durch die Veränderbarkeit der Persönlichkeitsmerkmale im Alter und die geschlechtsspezifischen Unterschiede der Persönlichkeit kann von einer gewissen Instabilität über die Lebensspanne ausgegangen werden, die sich mit Hilfe von Persönlichkeitstests immer nur Zeitpunkt bezogen messen lässt.

Ebenfalls kritisch zu hinterfragen ist das Generationenkonzept. Es gibt keine klaren Grenzen zwischen den Generationen, die Übergänge verlaufen fließend. Unterschiedliche Quellen schreiben den Vertretern und Vertreterinnen der einzelnen Generationen unterschiedliche Eigenschaften und Werthaltungen zu. So bleibt die Frage offen ob sich die jüngeren Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Alter, in Bezug auf die Persönlichkeit, an die älteren Teilnehmer und Teilnehmerinnen angleichen. Ebenfalls bleibt offen in wieweit die Häufigkeit der Arbeitsplatzwechsel im Verlauf der Lebensspanne abnimmt, da wie schon im Bericht des AMS (o. V., 2018) dargestellt, in den ersten Jahren der Berufstätigkeit vermehrt Arbeitsplatzwechsel getätigt werden, da zunächst eine Orientierungsphase durchlaufen wird.

5.3 Kritische Reflexion der Arbeit und Ausblick

Die zuvor vorgestellten Ergebnisse und Analysen sind sicherlich ein Beitrag zur aktuellen Forschung in Bezug auf die Themen Persönlichkeit und Arbeitsplatzwechselfrequenz. Jedoch unterliegt auch die vorliegende Studie einigen Limitierungen und möglichen Verfälschungen.

Einer der größten Kritikpunkte an den Ergebnissen der vorliegenden Forschungsarbeit ist vermutlich jener Punkt, dass nicht nach dem Grund des Arbeitsplatzwechsels gefragt wurde. Dies wurde aufgrund der Komplexität und des enormen Aufwandes in der Auswertung unterlassen. Zum Beispiel sind unfreiwillige Arbeitsplatzwechsel kaum auf die Persönlichkeit zurückzuführen, sondern meist auf Gründe, die außerhalb der eigenen Handlungsmöglichkeiten liegen wie zum Beispiel dem Abbau von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus finanziellen Gründen von Seiten des Unternehmens. Oder der Grund liegt in anderen inneren Faktoren wie zum Beispiel der fehlenden Motivation oder des Unglücklichseins mit dem derzeitigen Arbeitsplatz.

Eine weitere mögliche Limitation der vorliegenden Arbeit ist, dass die Anzahl der Kinder im Haushalt nicht erhoben wurde, sowie auch nicht erhoben wurde ob die Studienteilnehmer und Studienteilnehmerinnen Vollzeit oder nur Teilzeit arbeiten. Kinder können ein ausschlaggebender Grund sein, den Arbeitsplatz zu wechseln. In zukünftig

durchgeführten Studien auf diesem Forschungsgebiet sollte dementsprechend der Grund des Arbeitsplatzwechsels erhoben werden, ebenso wie die Daten in welchem Stundenausmaß die jeweiligen Untersuchungsteilnehmer und Untersuchungsteilnehmerinnen beschäftigt sind.

In Bezug auf die Persönlichkeit kann es zu sozial-erwünschten Antworten kommen, da sich die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Befragung möglicherweise positiver darstellen. Dieser Punkt ist jedoch bei einer anonymisierten Umfrage für Forschungszwecke ein wenig zu vernachlässigen. Aber speziell die Fragen, die auf den Faktor „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ zurückzuführen, könnten zu eben diesem sozial-erwünschten Antwortverhalten führen.

Die Stichprobe mit 232 Personen fällt genügend groß für valide Ergebnisse aus, jedoch könnte die Zusammensetzung der Stichprobe durchaus balancierter sein. So sind mehr als zwei Drittel der Befragten Frauen und weniger als ein Drittel Männer. Hier kann es hinsichtlich der Unterschiede in Bezug auf die Geschlechter zu einem verzerrten Ergebnis gekommen sein. Aber auch die Angaben zu Ausbildung und Art der Beschäftigung deuten auf Einseitigkeit hin. So verfügt der Großteil der Teilnehmer und Teilnehmerinnen über Matura beziehungsweise einen Hochschulabschluss und sind als Angestellte tätig. Dies spiegelt nicht unbedingt die Gesamtbevölkerung wider. Diese hohe Merkmalsausprägung ergibt sich aus dem Umfeld der Autorin, aus dem die Stichprobe gezogen wurde, und der vermehrten Distribution auf der Plattform der Ferdinand Porsche FernFH. Aufgrund dessen kann es durchaus zu verzerrten Ergebnissen bei der statistischen Auswertung gekommen sein.

Hinsichtlich der Persönlichkeit kann auf einen anderen Forschungsansatz mit theoretisch fundiertem Hintergrund zurückgegriffen werden, um die fehlende Basis im Erklärungsansatz der Persönlichkeit zu umgehen. Eventuell bietet auch das bekanntere und weit verbreitete Fünf-Faktoren-Modell einen besseren Erklärungsansatz, da die Persönlichkeit, wie in Kapitel 2.1.2.2 dargelegt wurde, unterschiedlich kategorisiert wird. Obwohl einige Ergebnisse, gerade in Bezug auf die weiterführenden Analysen, sehr ähnliche Ergebnisse zu vorangegangenen Studien mit dem Fünf-Faktoren-Modell, liefern.

Eine weitere interessante Möglichkeit, einen eventuell bestehenden Zusammenhang zwischen der Persönlichkeit und der Häufigkeit den Arbeitsplatz zu wechseln festzustellen, stellt eine Längsschnittstudie dar. In dieser könnte die Veränderbarkeit der Persönlichkeit über unterschiedliche Abschnitte des Lebens beobachtet werden. Darüber hinaus kann untersucht werden, inwieweit sich die jüngeren Teilnehmer und Teil-

nehmerinnen im Alter, in Bezug auf die Persönlichkeit, möglicherweise an die älteren Teilnehmer und Teilnehmerinnen angleichen und ob die Häufigkeit der Arbeitsplatzwechsel im Laufe des Lebens tatsächlich abnimmt.

Weitere Untersuchungen und Studien auf diesem Forschungsgebiet unter Einbeziehung der oben genannten Limitierungen dieser Studie können mit Spannung erwartet werden.

Literaturverzeichnis

- Allport, Gordon W./Odbert, Henry S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47(1).
- Allport, Gordon Willard (1970). *Gestalt und Wachstum in der Persönlichkeit*, Meisenheim am Glan: Hain.
- Angleitner, Alois/Ostendorf, Fritz/John, Oliver P. (1990). Towards a taxonomy of personality descriptors in German: A psycho-lexical study. *European Journal of Personality*, 4(2), 89–118.
- Asendorpf, Jens/Neyer, Franz J. (2012). *Psychologie der Persönlichkeit* 5. Auflage, Berlin: Springer.
- Ashton, Michael C. et al. (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.
- Ashton, Michael C./Lee, Kibeom (2005). Honesty-Humility, the Big Five, and the Five-Factor Model. *Journal of Personality*, 73(5), 1321–1354.
- Ashton, Michael C./Lee, Kibeom (2007). Empirical, Theoretical, and Practical Advantages of the HEXACO Model of Personality Structure. *Personality and Social Psychology Review*, 11(2), 150–166.
- Ashton, Michael C./Lee, Kibeom (2008). The prediction of Honesty–Humility-related criteria by the HEXACO and Five-Factor Models of personality. *Journal of Research in Personality*, 42(5), 1216–1228.
- Ashton, Michael C./Lee, Kibeom (2009). The HEXACO–60: A Short Measure of the Major Dimensions of Personality. *Journal of Personality Assessment*, 91(4), 340–345.
- Ashton, Michael C./Lee, Kibeom/de Vries, Reinout 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.
- Booth, Alison L./Francesconi, Marco/García Serrano, Carlos (1997). *Job Tenure: Does History Matter?*, Rochester, NY: Social Science Research Network. Online: <https://papers.ssrn.com/abstract=3920> [Abruf am 29.08.2018].

- Bortz, Jürgen/Schuster, Christof (2010). Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler 7. Auflage, Berlin Heidelberg: Springer.
- Costa, Paul, Jr./Terracciano, Antonio/McCrae, Robert R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 322–331.
- Costa, Paul T./McCrae, Robert (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Model (NEO-FFI) Professional manual., Odessa, FL: Psychological Assessment Center.
- Coupland, Douglas (1995). Generation X: Geschichten für eine immer schneller werdende Kultur 13. Auflage, München: Goldmann.
- Eberhardt, Daniela (2016). Generationen zusammen führen: mit Millenials, Generation X und Babyboomern die Arbeitswelt gestalten 1. Auflage., Freiburg München: Haufe Gruppe.
- Fasching, Melitta/Hirschbichler, Brigitte/Moser, Cornelia (2009). Arbeitskräfteerhebung 2008 - Ergebnisse des Mikrozensus, Wien: Statistik Austria.
- Feingold, A. (1994). Gender differences in personality: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 116(3), 429–456.
- Fischer, Heinz et al. (2013). Unternehmen. In J. Rump & N. Walter, (Hrsg.) *Arbeitswelt 2030: Trends, Prognosen, Gestaltungsmöglichkeiten*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, S. 57–82.
- Galton, Francis (1884). Measurement of character. *Fortnightly*, 36(212), 179–185.
- Goldberg, Lewis R. (1990). An alternative „description of personality“: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216–1229.
- Goossens, Franz (1957). Der Personal-Wechsel: seine Bedeutung, Erfassung und betriebliche Beeinflussung, München: Frago-Verlag.
- Hall, Robert E. (1982). The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy. *The American Economic Review*, 72(4), 716–724.

- Jensen-Campbell, Lauri A./Graziano, William G. (2001). Agreeableness as a Moderator of Interpersonal Conflict. *Journal of Personality*, 69(2), 323–362.
- Johnson, Megan K./Rowatt, Wade C./Petrini, Leo (2011). A new trait on the market: Honesty–Humility as a unique predictor of job performance ratings. *Personality and Individual Differences*, 50(6), 857–862.
- Jung, Hans (2009). *Persönlichkeitstypologie: Instrument der Mitarbeiterführung* 3. Auflage., München: Oldenbourg.
- Klaffke, Martin (2014). Millennials und Generation Z – Charakteristika der nachrückenden Arbeitnehmer-Generationen. In M. Klaffke, (Hrsg.) *Generationen-Management: Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze*. Wiesbaden: Springer-Gabler.
- Klages, Ludwig (1926). *Die Grundlage der Charakterkunde*, Leipzig: Johann Ambrosius Barth.
- Kloimüller, Irene (2014). Generationen und Generationenbeziehungen im Wandel – Herausforderungen für die Gesundheitsförderung. Vortrag auf der 16. Österreichischen Gesundheitskonferenz, Graz, 2014.
- Lee, Kibeom/Ashton, Michael C. (2004). Psychometric Properties of the HEXACO Personality Inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 39(2), 329–358.
- Lee, Kibeom/Ashton, Michael C. (2009). The HEXACO Personality Inventory - Revised. Online: <http://hexaco.org/scaledescriptions> [Abruf am 28.11.2018].
- Lee, Kibeom/Ashton, Michael C. (2013). *The H Factor of Personality: Why Some People are Manipulative, Self-Entitled, Materialistic, and Exploitive—And Why It Matters for Everyone*, o. O.: Wilfrid Laurier Univ. Press.
- Lee, Kibeom/Ashton, Michael C./Vries, Reinout E. de (2005). Predicting Workplace Delinquency and Integrity with the HEXACO and Five-Factor Models of Personality Structure. *Human Performance*, 18(2), 179–197.
- Lee, Kibeom/Ogunfowora, Babatunde/Ashton, Michael C. (2005). Personality Traits Beyond the Big Five: Are They Within the HEXACO Space? *Journal of Personality*, 73(5), 1437–1463.

- Lucas, Richard E./Donnellan, M. Brent (2011). Personality development across the life span: Longitudinal analyses with a national sample from Germany. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(4), 847–861.
- Maltby, John/Day, Liz/Macaskill, Ann (2011). *Differentielle Psychologie, Persönlichkeit und Intelligenz* 2. Auflage, München: Pearson Studium.
- Mangelsdorf, Martina (2015). *Von Babyboomer bis Generation Z: Der richtige Umgang mit unterschiedlichen Generationen im Unternehmen*, Offenbach: Gabal Verlag GmbH.
- Marcus, Bernd/Lee, Kibeom/Ashton, Michael C. (2007). Personality dimensions explaining relationships between integrity tests and counterproductive behavior: Big five, or one in addition? *Personnel Psychology*, 60(1), 1–34.
- McCrae, Robert R. et al. (1999). Age differences in personality across the adult life span: Parallels in five cultures. *Developmental Psychology*, 35(2), 466–477.
- Mincer, Jacob/Jovanovic, Boyan (1981). Labor Mobility and Wages. In S. Rosen, (Hrsg.) *Studies in labor markets*. A Conference report / Universities--National Bureau Committee for Economic Research. Chicago: University of Chicago Press, S. 21–64.
- Moshagen, Morten/Hilbig, Benjamin E./Zettler, Ingo (2014). Faktorenstruktur, psychometrische Eigenschaften und Messinvarianz der deutschsprachigen Version des 60-Item HEXACO Persönlichkeitsinventars. *Diagnostica*, 60(2), 86–97.
- Neyer, Franz J./Asendorpf, Jens B. (2001). Personality-relationship transaction in young adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(6), 1190–1204.
- Norman, Warren T. (1967). 2800 personality trait descriptors: Normative operating characteristics for a university population. Vortrag auf der University of Michigan: MI: Department of Psychology Science, April 1967. Online: <https://eric.ed.gov/?id=ED014738> [Abruf am 16.09.2018].
- O. V. (2018). *Arbeitsmarktlage 2017*, Wien. Online: <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/arbeitsmarktdaten> [Abruf am 25.12.2018].

- Oertel, Jutta (2007). *Generationenmanagement in Unternehmen* 1. Auflage, Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Oertel, Jutta (2014). Baby Boomer und Generation X – Charakteristika der etablierten Arbeitnehmer-Generationen. In M. Klaffke, (Hrsg.) *Generationen-Management: Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze*. Wiesbaden: Springer-Gabler.
- Ostendorf, Fritz/Angleitner, Alois (2004). NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae, Revidierte Fassung (NEO-PI-R), Göttingen: Hogrefe.
- Pervin, Lawrence A./Cervone, Daniel/John, Oliver P. (2005). *Persönlichkeitstheorien* 5. Auflage, München Basel: E. Reinhardt.
- Pfeil, Silko/Kirchgeorg, Manfred (2017). *Werteorientierung und Arbeitgeberwahl im Wandel der Generationen: eine empirisch fundierte Analyse unter besonderer Berücksichtigung der Generation Y*, Wiesbaden: Springer Gabler.
- Rauthmann, John F. (2017). *Persönlichkeitspsychologie: Paradigmen – Strömungen – Theorien*, Berlin: Springer.
- Rhein, Thomas/Stüber, Heiko (2014). *Beschäftigungsdauer im Zeitvergleich: Bei Jüngeren ist die Stabilität der Beschäftigung gesunken*, Nürnberg: IAB. Online: <https://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k140211j01> [Abruf am 25.12.2018].
- Roberts, Brent W./Del Vecchio, Wendy F. (2000). The rank-order consistency of personality traits from childhood to old age: A quantitative review of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 126(1), 3–25.
- Roberts, Brent W./Walton, Kate E./Viechtbauer, Wolfgang (2006). Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 132(1), 1–25.
- Royalty, Anne Beeson (1998). Job-to-Job and Job-to-Nonemployment Turnover by Gender and Education Level. *Journal of Labor Economics*, 16(2), 392–433.
- Salgado, Jesús F. (2002). The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1–2), 117–125.

- Schouwenburg, Henri C./Lay, Clarry H. (1995). Trait procrastination and the Big-five factors of personality. *Personality and Individual Differences*, 18(4), 481–490.
- Schreiber, Marc/Mueller, Ida Marie/Morell, Caroline (2018). *Handbuch HEXACO Personality Inventory-Revised (HEXACO-PI-R)*. Zürich: Züricher Hochschule für Angewandte Wissenschaft.
- Schütz, Astrid/Rüdiger, Martin/Rentzsch, Karin (2016). *Lehrbuch Persönlichkeitspsychologie*, Bern: Hogrefe Verlag.
- Schwerer, Eliane/Wanek-Zajic, Barbara (2016). Registerbasierte Statistiken 2016, Schnellbericht 10.31. Registerbasierte Erwerbsverläufe., Wien. Online: http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/2/index.html?includePage=detailedView§ionName=Bev%C3%B6lkerung&pubId=734 [Abruf am 21.08.2018].
- Simon, Walter (Hrsg.) (2010). *Persönlichkeitsmodelle und Persönlichkeitstests: 15 Persönlichkeitsmodelle für Personalauswahl, Persönlichkeitsentwicklung, Training und Coaching 2. Auflage*, Offenbach: Gabal Verlag.
- Soto, Christopher J./John, Oliver P./Gosling, Samuel D./Potter, Jeff (2011). Age differences in personality traits from 10 to 65: Big Five domains and facets in a large cross-sectional sample. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(2), 330–348.
- Specht, Jule/Egloff, Boris/Schmukle, Stefan C. (2011). Stability and change of personality across the life course: The impact of age and major life events on mean-level and rank-order stability of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(4), 862–882.
- Statistik Austria (2001). *Arbeitsplatzwechsel - Ergebnisse des Mikrozensus September 2000*, Wien: Verl. Österreich.
- Statistik Austria (2018). *Arbeitsmarktstatistiken - Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung*, Wien.
- Stegemann, Gerhard (1965). *Die statistische Erfassung und die betriebswirtschaftliche Bedeutung des Arbeitsplatzwechsels*, Berlin: Duncker & Humblot.

- Twenge, Jean M./Campbell, Stacy M. (2008). Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 862–877.
- Vianen, Annelies E.M. Van/Feij, Jan A./Krausz, Moshe/Taris, Ruben (2003). Personality Factors and Adult Attachment Affecting Job Mobility. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(4), 253–264.
- Vries, Reinout E. de/Vries, Anita de/Hoogh, Annebel de/Feij, Jan (2009). More than the Big Five: Egoism and the HEXACO model of personality. *European Journal of Personality*, 23(8), 635–654.
- Wanger, Susanne (2015). *Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet*, Nürnberg: IAB.
- Watson, David C. (2001). Procrastination and the five-factor model: a facet level analysis. *Personality and Individual Differences*, 30(1), 149–158.
- Weber, Brigitte/Weber, Enzo (2013). *Qualifikation und Arbeitsmarkt: Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit*, Nürnberg: IAB.
- Weller, Joshua A./Tikir, Aysel (2011). Predicting domain-specific risk taking with the HEXACO personality structure. *Journal of Behavioral Decision Making*, 24(2), 180–201.

Online-Quellen

http://www.statistik.at/web_de/presse/110835.html [Abruf am 21.08.2018].

<http://kurier.at/wirtschaft/karriere/lohnender-abgang-per-jobwechsel-zu-mehr-gehalt/400094186> [Abruf am 23.08.2018].

<http://www.bfi.wien/ueber-uns/presse/pressemeldungen/bfi-wien-studie-auf-der-suche-nach-dem-gelungenen-leben/> [Abruf am 30.09.2018].

<http://hexaco.org/scaledescriptions> [Abruf am 28.11.2018].

<https://www.agentur-jungesherz.de/generation-z/> [Abruf am 16.12.2018].

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklungslinien psycholexikalischer Ansatz	8
Abbildung 2: Dimension Gewissenhaftigkeit im Altersverlauf.....	22
Abbildung 3: Dimension Verträglichkeit im Altersverlauf	23
Abbildung 4: Dimension Neurotizismus im Altersverlauf	24
Abbildung 5: Dimension Extraversion im Altersverlauf.....	25
Abbildung 6: Dimension Offenheit im Altersverlauf.....	26
Abbildung 7: Arbeitsmarktdynamik 2017	29
Abbildung 8: Überblick der Generationen	33

Tabellenverzeichnis


Tabelle 1: Persönlichkeitsdimensionen und beschreibende Adjektive	11
Tabelle 2: HEXACO-Dimensionen und ihre Facetten	12
Tabelle 3: Gegenüberstellung der Facetten HEXACO-Modell & Fünf-Faktoren-Modell	20
Tabelle 4: Übersicht der soziodemografischen Merkmale der Stichprobe.....	48
Tabelle 5: Deskriptivstatistik und Faktorladungen der Fragen zu „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“ sowie die Deskriptivstatistik und Reliabilität der Skala „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“	52
Tabelle 6: Deskriptivstatistik und Faktorladungen der Fragen zu „Emotionalität“ sowie die Deskriptivstatistik und Reliabilität der Skala „Emotionalität“	53
Tabelle 7: Deskriptivstatistik und Faktorladungen der Fragen zu „Extraversion“ sowie die Deskriptivstatistik und Reliabilität der Skala „Extraversion“	54
Tabelle 8: Deskriptivstatistik und Faktorladungen der Fragen zu „Verträglichkeit“ sowie die Deskriptivstatistik und Reliabilität der Skala „Verträglichkeit“	56
Tabelle 9: Deskriptivstatistik und Faktorladungen der Fragen zu „Gewissenhaftigkeit“ sowie die Deskriptivstatistik und Reliabilität der Skala „Gewissenhaftigkeit“	57
Tabelle 10: Deskriptivstatistik und Faktorladungen der Fragen zur „Offenheit für Erfahrungen“ sowie die Deskriptivstatistik und Reliabilität der Skala „Offenheit für Erfahrungen“	58
Tabelle 11: Mittelwerte und Standardabweichungen der Verweildauer pro Arbeitsplatz, differenziert nach hohen beziehungsweise niedrigen Werten der Skala „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“	61
Tabelle 12: Mittelwerte und Standardabweichungen der Verweildauer pro Arbeitsplatz, differenziert nach hohen beziehungsweise niedrigen Werten der Skala „Offenheit für Erfahrungen“	62
Tabelle 13: Mittelwerte und Standardabweichungen der Verweildauer pro Arbeitsplatz, differenziert nach hohen beziehungsweise niedrigen Werten der Skala „Gewissenhaftigkeit“	63
Tabelle 14: Mittelwerte und Standardabweichungen der Verweildauer pro Arbeitsplatz, differenziert nach hohen beziehungsweise niedrigen Werten der Skala „Verträglichkeit“	63

Tabelle 15: Mittelwerte und Standardabweichungen der Verweildauer pro Arbeitsplatz, differenziert nach Geschlecht	65
Tabelle 16: Mittelwerte und Standardabweichungen der Verweildauer pro Arbeitsplatz nach den erhobenen Generationen	66
Tabelle 17: Übersicht der Hypothesentestung	66
Tabelle 18: Mittelwerte und Standardabweichungen der Verweildauer pro Arbeitsplatz nach den erhobenen Berufsgruppen	68
Tabelle 19: Mittelwerte und Standardabweichungen der Verweildauer pro Arbeitsplatz nach den erhobenen Bildungsabschlüssen	68
Tabelle 20: Mittelwerte und Standardabweichungen der Verweildauer pro Arbeitsplatz nach den Einkommensgruppen	69
Tabelle 21: Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“, „Emotionalität“, „Extraversion“, „Verträglichkeit“, „Gewissenhaftigkeit“ und „Offenheit für Erfahrungen“ nach Geschlecht	70
Tabelle 22: Korrelationskoeffizienten nach Spearman der Variable Alter und den Skalen „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“, „Emotionalität“, „Extraversion“, „Verträglichkeit“, „Gewissenhaftigkeit“ und „Offenheit für Erfahrungen“	71
Tabelle 23: Korrelationskoeffizienten nach Spearman der durchschnittlichen Verweildauer pro Arbeitsplatz und den Skalen „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“, „Emotionalität“, „Extraversion“, „Verträglichkeit“, „Gewissenhaftigkeit“ und „Offenheit für Erfahrungen“	72

Anhang

Online Fragebogen

Startseite



0% ausgefüllt

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer,
vielen Dank, dass Sie sich die Zeit für die Teilnahme an dieser Befragung nehmen. Diese Befragung findet im Rahmen meiner Masterarbeit im Studiengang "Betriebswirtschaft und Wirtschaftspsychologie" an der Ferdinand Porsche Fern FH statt.

Der Fragebogen beschäftigt sich mit dem Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und der Wahrscheinlichkeit den Arbeitsplatz zu wechseln. Der Fragebogen richtet sich an Personen ab 15 Jahren.

Es gibt keine richtigen und falschen Antworten, es geht um Ihre persönliche Meinung. Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen vollständig. Das Ausfüllen des Fragebogens wird in etwa 10 Minuten dauern.

Ihre Daten werden in anonymer Form gespeichert und es können keine Rückschlüsse auf Ihre Person gezogen werden.

Bei Fragen können Sie sich jederzeit an mich wenden: jasmin.simoel@mail.fernfh.ac.at


Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Jasmin Simöl, BSc

[Weiter](#)

Jasmin Simöl B.Sc., Ferdinand Porsche FernFH – 2018

Seite 1: Fragen zur Arbeitsplatzwechselhäufigkeit



17% ausgefüllt

1. Wie viele Jahre und Monate sind Sie berufstätig?
Ausgenommen sind Karenzzeiten und Zeiten, in denen Sie arbeitslos sind/waren

Ich bin seit Jahr/Jahren und Monat/Monaten berufstätig.

2. Wie viele Arbeitsplätze hatten Sie in dieser Zeit?
Bitte alle Arbeitsplätze miteinrechnen, egal wie lange Sie in diesen waren. Ausgenommen sind nur (Pflicht-) Praktika. Diese bitte nicht miteinberechnen.
Bitte rechnen Sie auch Ihren derzeitigen Arbeitsplatz mit ein.

Ich hatte Arbeitsplatz/Arbeitsplätze.

[Zurück](#) [Weiter](#)

Jasmin Simöl B.Sc., Ferdinand Porsche FernFH – 2018



33% ausgefüllt

Die folgende Seite beinhaltet Fragen zu Ihrer Persönlichkeit, die mehr oder weniger auf Sie zutreffen. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den einzelnen Aussagen zustimmen oder sie ablehnen.

	starke Ablehnung	Ablehnung	neutral	Zustimmung	starke Zustimmung
Der Besuch einer Kunstausstellung würde mich ziemlich langweilen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich putze mein Büro oder zuhause ziemlich oft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe selten Wut im Bauch, nicht mal gegen Leute, die mich sehr ungerecht behandelt haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Allgemeinen bin ich mit mir ziemlich zufrieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich hätte Angst, wenn ich bei schlechten Wetterbedingungen verreisen müsste.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich von einer Person, die ich nicht mag, etwas will, verhalte ich mich dieser Person gegenüber sehr nett um es zu bekommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin daran interessiert, etwas über die Geschichte und Politik anderer Länder zu lernen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich arbeite, setze ich mir oft ehrgeizige Ziele.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere sagen mir manchmal, dass ich zu kritisch gegenüber anderen bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Gruppentreffen sage ich nur selten meine Meinung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann manchmal nichts dagegen machen, dass ich mir über kleine Dinge Sorgen mache.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich wüsste, dass ich niemals erwischt werde, wäre ich bereit, eine Million zu stehlen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich wünsche mir einen Beruf, der Routine verlangt, anstatt einen, der Kreativität fordert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oft kontrolliere ich meine Arbeit mehrfach, um alle Fehler zu finden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere sagen mir manchmal, dass ich zu dickköpfig bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich vermeide es, mit anderen Leuten Small Talk zu halten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich wegen einer schmerzvollen Erfahrung leide, brauche ich jemanden, der mich tröstet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viel Geld zu haben ist nicht besonders wichtig für mich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich denke, dass es Zeitverschwendung ist, radikalen Ideen Aufmerksamkeit zu schenken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich treffe Entscheidungen eher aus dem Bauch heraus als durch sorgfältiges Nachdenken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Die folgende Seite beinhaltet Fragen zu Ihrer Persönlichkeit, die mehr oder weniger auf Sie zutreffen. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den einzelnen Aussagen zustimmen oder sie ablehnen.

	starke Ablehnung	Ablehnung	neutral	Zustimmung	starke Zustimmung
Andere halten mich für jähzornig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
An den meisten Tagen bin ich fröhlich und optimistisch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich könnte weinen, wenn ich andere Personen sehe, die weinen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich denke, dass ich mehr Respekt verdiene als ein durchschnittlicher Mensch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich die Gelegenheit dazu hätte, würde ich gerne ein Konzert mit klassischer Musik besuchen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich arbeite, habe ich manchmal Schwierigkeiten, weil ich unorganisiert bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Einstellung gegenüber Personen, die mich schlecht behandelt haben, ist „vergeben und vergessen“.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin der Meinung, dass ich nicht beliebt bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn es um körperliche Gefahren geht, bin ich sehr ängstlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich von jemanden etwas will, lache ich auch noch über dessen schlechteste Witze.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe es noch nie wirklich gemocht, eine Enzyklopädie durchzublättern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich arbeite nur so viel wie nötig, um gerade so durchzukommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich neige dazu, nachsichtig zu sein, wenn ich andere beurteile.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In sozialen Situationen bin ich gewöhnlich der, der den ersten Schritt macht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mache mir viel weniger Sorgen als die meisten Leute.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde niemals Bestechungsgeld annehmen, auch wenn es sehr viel wäre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man hat mir schon oft gesagt, dass ich eine gute Vorstellungskraft habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche immer, fehlerfrei zu arbeiten, auch wenn es Zeit kostet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin gewöhnlich ziemlich flexibel in meinen Ansichten, wenn andere Leute mir nicht zustimmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das erste, was ich an einem neuen Ort tue, ist, Freundschaften zu schließen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter




67% ausgefüllt

Die folgende Seite beinhaltet Fragen zu Ihrer Persönlichkeit, die mehr oder weniger auf Sie zutreffen. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den einzelnen Aussagen zustimmen oder sie ablehnen.

	starke Ablehnung	Ablehnung	neutral	Zustimmung	starke Zustimmung
Ich kann mit schwierigen Situationen umgehen, ohne dass ich emotionale Unterstützung von irgendjemanden brauche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es würde mir viel Freude bereiten, teure Luxusgüter zu besitzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mag Leute, die unkonventionelle Ideen haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mache viele Fehler, weil ich nicht viel nachdenke, bevor ich handle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die meisten Leute werden schneller ärgerlich als ich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die meisten Leute sind aufgedrehter und dynamischer als ich es im Allgemeinen bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle starke Emotionen, wenn jemand, der mir nahe steht, für längere Zeit weggeht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich will, dass alle wissen, dass ich eine wichtige angesehene Person bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich halte mich nicht für einen künstlerischen oder kreativen Menschen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere nennen mich oft einen Perfektionisten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbst wenn Leute viele Fehler machen, sage ich nur selten etwas Negatives.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manchmal habe ich den Eindruck, dass ich wertlos bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbst in einem Notfall würde ich nicht in Panik geraten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde nicht vortäuschen, jemanden zu mögen, nur um diese Person dazu zu bringen, mir Gefälligkeiten zu erweisen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich finde es langweilig, über Philosophie zu diskutieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich ziehe es vor, das zu tun, was mir gerade in den Sinn kommt, anstatt an einem Plan festzuhalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn mir andere sagen, dass ich falsch liege, ist meine erste Reaktion, mit ihnen zu streiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich in einer Gruppe von Leuten bin, bin ich oft derjenige, der im Namen der Gruppe spricht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bleibe emotionslos, selbst in Situationen, in denen die meisten Leute sehr sentimental werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde in Versuchung geraten, Falschgeld zu benutzen, wenn ich sicher sein könnte, damit durchzukommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter



83% ausgefüllt

3. Wie alt sind Sie?

Ich bin Jahre alt.

4. Welches Geschlecht haben Sie?

[Bitte auswählen] ▾

5. Was machen Sie beruflich?

Arbeiter/in

Angestellte/r

Selbstständig

Student/in

in Ausbildung

Arbeitslos

in Pension

Sonstiges

6. Was ist der höchste Bildungsabschluss den Sie besitzen?

noch Schüler/in

Schule beendet ohne Abschluss

Hauptschulabschluss

Abschluss Polytechnische Schule

Fachschule

Matura/Abitur

Hochschulabschluss (Universität, Fachhochschule)

Anderer Abschluss:

Keine Angabe

7. Welchen Familienstand haben Sie?

Ledig

in einer Lebensgemeinschaft

Verheiratet

Geschieden

Verwitwet

keine Angabe

8. Wie hoch ist ungefähr Ihr jährliches Bruttoeinkommen?

- weniger als 10.000 €
- 10.001 € - 20.000 €
- 20.001 € - 30.000 €
- 30.001 € - 40.000 €
- 40.001 € - 50.000 €
- 50.001 € - 60.000 €
- 60.001 € - 70.000 €
- mehr als 70.000€
- Keine Angabe

9. In welchem Land wohnen Sie?

- Österreich
- Deutschland
- Schweiz
- Anderes

Zurück

Weiter

Jasmin Simöl B.Sc. , Ferdinand Porsche FernFH – 2018



Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Ich möchte mich ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken.

Falls Sie mir Feedback zum Fragebogen geben möchten, wenden Sie sich bitte an:
jasmin.simoel@mail.fernfh.ac.at

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Jasmin Simöl B.Sc. , Ferdinand Porsche FernFH – 2018

Code Buch

Code	Frage	Antwortformat
Teil 1: Arbeitsplatzwechselhäufigkeit		
JW01_01	Ich bin seit ... Jahr/Jahren und	Offene Texteingabe
JW01_02	... Monat/Monaten berufstätig.	Offene Texteingabe
JW02_01	Ich hatte ... Arbeitsplatz/Arbeitsplätze.	Offene Texteingabe
Teil 2: Persönlichkeit		
PE01_01	Der Besuch einer Kunstaussstellung würde mich ziemlich langweilen	1 = starke Ablehnung 2 = Ablehnung 3 = neutral 4 = Zustimmung 5 = starke Zustimmung -9 = nicht beantwortet
PE01_02	Ich putze mein Büro oder Zuhause ziemlich oft.	
PE01_03	Ich habe selten Wut im Bauch, nicht mal gegen Leute, die mich sehr ungerecht behandelt haben.	
PE01_04	Im Allgemeinen bin ich mit mir ziemlich zufrieden.	
PE01_05	Ich hätte Angst, wenn ich bei schlechten Wetterbedingungen verreisen müsste.	
PE01_06	Wenn ich von einer Person, die ich nicht mag, etwas will, verhalte ich mich dieser Person gegenüber sehr nett, um es zu bekommen.	
PE01_07	Ich bin daran interessiert, etwas über die Geschichte und Politik anderer Länder zu lernen.	
PE01_08	Wenn ich arbeite, setze ich mir oft ehrgeizige Ziele.	
PE01_09	Andere sagen mir manchmal, dass ich zu kritisch gegenüber anderen bin.	
PE01_10	Bei Gruppentreffen sage ich nur selten meine Meinung.	
PE01_11	Ich kann manchmal nichts dagegen machen, dass ich mir über kleine Dinge Sorgen mache.	
PE01_12	Wenn ich wüsste, dass ich niemals erwischt werde, wäre ich bereit, eine Million zu stehlen.	
PE01_13	Ich wünsche mir einen Beruf, der Routine verlangt, anstatt einen der Kreativität erfordert.	
PE01_14	Oft kontrolliere ich meine Arbeit mehrfach, um alle Fehler zu finden.	
PE01_15	Andere sagen mir manchmal, dass ich zu dickköpfig bin.	
PE01_16	Ich vermeide es mit anderen Leuten Small Talk zu halten.	

PE01_17	Wenn ich wegen einer schmerzvollen Erfahrung leide, brauche ich jemanden, der mich tröstet.	
PE01_18	Viel Geld zu haben ist nicht besonders wichtig für mich.	
PE01_19	Ich denke, dass es Zeitverschwendung ist, radikalen Ideen Aufmerksamkeit zu schenken.	
PE01_20	Ich treffe Entscheidungen eher aus dem Bauch heraus als durch sorgfältiges Nachdenken.	
PE01_21	Andere halten mich für jähzornig.	
PE01_22	An den meisten Tagen bin ich fröhlich und optimistisch.	
PE01_23	Ich könnte weinen, wenn ich andere Personen sehe, die weinen.	
PE01_24	Ich denke, dass ich mehr Respekt verdiene als ein durchschnittlicher Mensch.	
PE01_25	Wenn ich die Gelegenheit dazu hätte, würde ich gerne ein Konzert mit klassischer Musik besuchen.	
PE01_26	Wenn ich arbeite, habe ich manchmal Schwierigkeiten, weil ich unorganisiert bin.	1 = starke Ablehnung 2 = Ablehnung
PE01_27	Meine Einstellung gegenüber Personen, die mich schlecht behandelt haben, ist "vergeben und vergessen".	3 = neutral 4 = Zustimmung 5 = starke Zustimmung
PE01_28	Ich bin der Meinung, dass ich nicht beliebt bin.	-9 = nicht beantwortet
PE01_29	Wenn es um körperliche Gefahren geht, bin ich sehr ängstlich.	
PE01_30	Wenn ich von jemandem etwas will, lache ich auch noch über dessen schlechteste Witze.	
PE01_31	Ich habe es noch nie wirklich gemocht, eine Enzyklopädie durchzublättern.	
PE01_32	Ich arbeite nur so viel wie nötig, um gerade so durchzukommen.	
PE01_33	Ich neige dazu, nachsichtig zu sein, wenn ich andere beurteile.	
PE01_34	In sozialen Situationen bin ich gewöhnlich der, der den ersten Schritt macht.	
PE01_35	Ich mache mir viel weniger Sorgen als die meisten Leute.	
PE01_36	Ich würde niemals Bestechungsgeld annehmen, auch wenn es sehr viel wäre.	
PE01_37	Man hat mir schon oft gesagt, dass ich eine gute Vorstellungskraft habe.	

PE01_38	Ich versuche immer, fehlerfrei zu arbeiten, auch wenn es Zeit kostet.	1 = starke Ablehnung 2 = Ablehnung 3 = neutral 4 = Zustimmung 5 = starke Zustimmung -9 = nicht beantwortet
PE01_39	Ich bin gewöhnlich ziemlich flexibel in meinen Ansichten, wenn andere Leute mir nicht zustimmen.	
PE01_40	Das erste, was ich an einem neuen Ort tue, ist, Freundschaften zu schließen.	
PE01_41	Ich kann mit schwierigen Situationen umgehen, ohne dass ich emotionale Unterstützung von irgendjemandem brauche.	
PE01_42	Es würde mir viel Freude bereiten, teure Luxusgüter zu besitzen.	
PE01_43	Ich mag Leute, die unkonventionelle Ideen haben.	
PE01_44	Ich mache viele Fehler, weil ich nicht nachdenke, bevor ich handele.	
PE01_45	Die meisten Leute werden schneller ärgerlich als ich.	
PE01_46	Die meisten Leute sind aufgedrehter und dynamischer als ich es im Allgemeinen bin.	
PE01_47	Ich fühle starke Emotionen, wenn jemand, der mir nahesteht, für eine längere Zeit weggeht.	
PE01_48	Ich will, dass alle wissen, dass ich eine wichtige angesehene Person bin.	
PE01_49	Ich halte mich nicht für einen künstlerischen oder kreativen Menschen.	
PE01_50	Andere nennen mich oft einen Perfektionisten.	
PE01_51	Selbst wenn Leute viele Fehler machen, sage ich nur selten etwas Negatives.	
PE01_52	Manchmal habe ich den Eindruck, dass ich wertlos bin.	
PE01_53	Selbst in einem Notfall würde ich nicht in Panik geraten.	
PE01_54	Ich würde nicht vortäuschen, jemanden zu mögen, nur um diese Person dazu zu bringen, mir Gefälligkeiten zu erweisen.	
PE01_55	Ich finde es langweilig, über Philosophie zu diskutieren.	
PE01_56	Ich ziehe es vor, das zu tun, was mir gerade in den Sinn kommt, anstatt an einem Plan festzuhalten.	
PE01_57	Wenn mir andere sagen, dass ich falsch liege, ist meine erste Reaktion, mit ihnen zu streiten.	
PE01_58	Wenn ich in einer Gruppe von Leuten bin, bin ich oft derjenige, der im Namen der Gruppe spricht.	

PE01_59	Ich bleibe emotionslos, selbst in Situationen, in denen die meisten Leute sehr sentimental werden.	1 = starke Ablehnung 2 = Ablehnung 3 = neutral
PE01_60	Ich würde in die Versuchung geraten, Falschgeld zu benutzen, wenn ich sicher sein könnte, damit durchzukommen.	4 = Zustimmung 5 = starke Zustimmung -9 = nicht beantwortet
Teil 3: Soziodemografie		
SO01	Wie alt sind Sie?	Offene Texteingabe
SO02	Welches Geschlecht haben Sie?	1 = weiblich 2 = männlich 3 = Keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SO03	Was machen Sie beruflich?	1 = Arbeiter/in 2 = Angestellte/r 3 = selbstständig 4 = Student/in 5 = in Ausbildung 6 = arbeitslos 7 = in Pension 8 = Sonstiges -9 = nicht beantwortet
SO04	Was ist der höchste Bildungsabschluss, den Sie besitzen?	1 = noch Schüler/in 2 = Schule beendet ohne Abschluss 3 = Hauptschulabschluss 4 = Abschluss Polytechnische Schule 5 = Fachschule 6 = Matura/Abitur 7 = Hochschulabschluss (Universität, Fachhochschule) 8 = Anderer Abschluss: -> Eingabe bei SO04_08 9 = Keine Angabe -9 = nicht beantwortet

SO04_08	Anderer Abschluss:	Offene Texteingabe
SO05	Welchen Familienstand haben Sie?	1 = ledig 2 = in einer Lebensgemeinschaft 3 = verheiratet 4 = geschieden 5 = verwitwet 6 = Keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SO06	Wie hoch ist ungefähr Ihr jährliches Bruttoeinkommen?	1 = weniger als 10.000€ 2 = 10.001€ - 20.000€ 3 = 20.001 - 30.000€ 4 = 30.001€ - 40.000€ 5 = 40.001€ - 50.000€ 6 = 50.001€ - 60.000€ 7 = 60.001€ - 70.000€ 8 = mehr als 70.000€ 9 = Keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SO07	In welchem Land wohnen Sie?	1 = Österreich 2 = Deutschland 3 = Schweiz -9 = nicht beantwortet

