

Wirtschaftswissenschaftliches Forum der FOM

**Der Einfluss der Persönlichkeit auf
die Arbeitsproduktivität in neuen
Arbeitsformen gemessen an der
Ambiguitätstoleranz**

Charlotte Seipel

Wirtschaftswissenschaftliches Forum der FOM

Band 74

Charlotte Seipel

**Der Einfluss der Persönlichkeit auf die Arbeits-
produktivität in neuen Arbeitsformen gemessen
an der Ambiguitätstoleranz**

Shaker Verlag
Düren 2020

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Herausgebende Institution ist die FOM Hochschule für Oekonomie &
Management gemeinnützige Gesellschaft mbH

Copyright Shaker Verlag 2020
Alle Rechte, auch das des auszugsweisen Nachdruckes, der auszugsweisen
oder vollständigen Wiedergabe, der Speicherung in Datenverarbeitungs-
anlagen und der Übersetzung, vorbehalten.

Printed in Germany.

ISBN 978-3-8440-7761-2
ISSN 2192-7855

Shaker Verlag GmbH • Am Langen Graben 15a • 52353 Düren
Telefon: 02421 / 99 0 11 - 0 • Telefax: 02421 / 99 0 11 - 9
Internet: www.shaker.de • E-Mail: info@shaker.de

VORWORT DES HERAUSGEBERS

Die private FOM Hochschule für Oekonomie & Management versteht sich mit ihrem ausbildungs- und berufsbegleitenden Studienangebot im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich als eine Ergänzung der deutschen Hochschullandschaft. Durch die Schaffung zielgruppenadäquater, attraktiver Studienbedingungen ermöglicht sie gleichzeitig den Beschäftigten viele Chancen zur Weiterentwicklung und den Unternehmen die Anpassung an die Anforderungen, die sich aus der demografischen Entwicklung und den gestiegenen Qualifikationsbedarfen ergeben.

Die 1991 auf Initiative von Wirtschaftsverbänden gegründete FOM arbeitet seit ihrem Bestehen eng mit Unternehmen und Verbänden zusammen und unternimmt mit der vorliegenden Schriftenreihe einen weiteren Schritt zur Verzahnung von Theorie und Praxis. Studierenden mit herausragenden Studienleistungen wird hierin ein Forum gegeben, der interessierten Fachöffentlichkeit empirische Ergebnisse, innovative Konzepte und fundierte Analysen im Zuge einer breiten Veröffentlichung ihrer Abschlussarbeiten mitzuteilen. Daneben finden exzellente Dissertationen von FOM Dozenten Eingang in die Schriftenreihe.

Unser herzlicher Dank gilt Frau Dipl.-Psych. Annika Rötters und Herrn Prof. Dr. Thomas Olbrecht, die die Abschlussarbeit von Frau Charlotte Seipel als Erst- bzw. Zweitgutachter betreut haben.

Die Arbeit thematisiert die Fragestellung, inwieweit das Persönlichkeitsprofil der Beschäftigten einen förderlichen oder hinderlichen Einfluss auf die Arbeitsproduktivität in neuen Arbeitsformen haben kann. Empirisch wird hierbei die Ambiguitätstoleranz der Probanden näher beleuchtet und Rückschlüsse auf zukünftige Personalentwicklungsmaßnahmen gezogen.

Wir hoffen, den vielfach regen und fruchtbaren Dialog zwischen Hochschule und Praxis mit dieser Reihe um eine weitere Facette zu bereichern. Als Herausgeber freuen wir uns, herausragende Leistungen unserer Studierenden durch eine Veröffentlichung würdig honorieren zu können.

Essen, im Oktober 2020

Prof. Dr. Burghard Hermeier

Prof. Dr. Thomas Heupel

Rektor

Prorektor für Forschung

VORWORT DER AUTORIN

Die Suche nach einem geeigneten Masterarbeitsthema ist vielschichtig. Für mich war hierbei entscheidend, ein aktuelles Thema zu bearbeiten. Ich wollte Erkenntnisse liefern, die sich mit Neuem beschäftigten, Wissenslücken schließen und einen empirischen Mehrwert liefern können. Auch mein Berufsalltag als Unternehmensberaterin mit Schwerpunkt in der Teamentwicklung und meine Interessenschwerpunkte in der Persönlichkeitspsychologie sollten Berücksichtigung finden. So habe ich meinen Fokus auf die Persönlichkeitsanalyse in neuen Arbeitsformen gelegt. New Work Konzepte gewinnen zunehmend an Bedeutung, in vielen Unternehmen finden aktuell entsprechende Umstrukturierungen und Veränderungsmaßnahmen statt. Vieles ist hierbei noch unerforscht. „Learning by doing“ ist oftmals die Devise. Schritt für Schritt vermehrt sich die Empirie zu dieser Thematik. Die Annahme, dass durch flache Hierarchien, autonome Teams und flexible Arbeitszeitmodelle die Arbeit in den Unternehmen agiler und selbstorganisierter verläuft, ist groß. Die Generation Y, bald auch Z, verändern die Wertewelten in den Unternehmen und müssen sich in der Arbeitswirklichkeit wiederfinden können. Lösungsansätze sind gefragt, um in einem volatilen, unsicheren, zunehmend komplexeren und agilen Markt wettbewerbsfähig zu bleiben. Dann ist die Frage naheliegend, inwieweit die Persönlichkeit und individuellen Kompetenzen der Menschen einen Einfluss auf deren Arbeitsproduktivität in neuen Arbeitsformen haben. Eine Kernfrage die bisher kaum erforscht wurde.

So entstand die vorliegende Masterarbeit im Fach Wirtschaftspsychologie an der Hochschule für Ökonomie & Management (FOM) Köln, mit dem Thema „Der Einfluss der Persönlichkeit auf die Arbeitsproduktivität in neuen Arbeitsformen am Beispiel der Ambiguitätstoleranz“, die ein besonderes Augenmerk auf die Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Persönlichkeitsfacetten und dem Ausmaß an Ambiguitätstoleranz der Probanden legt.

Das Vorwort zu dieser Veröffentlichung wurde Mitte in der Corona-Krise 2020 verfasst. Ein klassisches Beispiel der praktischen Umsetzung des beforschten Konstruktes. Es war sehr eindrucksvoll, wie in kürzester Zeit neue Verfahren und Routinen eingeführt wurden, wie innerhalb von Tagen Homeoffice und Digitali-

sierung selbstverständlich wurde. Die Menschen mussten und müssen mit Unsicherheit und Mehrdeutigkeit zurechtkommen lernen, ständig beeinflussen neue Anordnungen und Bestimmungen auch den Berufsalltag. In der Praxis wird deutlich, wie stark Persönlichkeitsmerkmale die Arbeitsproduktivität und den individuellen Pragmatismus der Menschen beeinflussen.

Die Masterarbeit betrifft immer auch andere Menschen. So gebührt mein Dank einer großen Zahl an Probanden, die bereitwillig und ehrlich einen umfassenden Fragebogen zur Persönlichkeitsanalyse bearbeiteten. Die Auswertung und Themenbearbeitung wurde geduldig und kontinuierlich fachlich fundiert von meiner Erstgutachterin und Professorin betreut. Daher gilt mein besonderer Dank meiner Erstgutachterin Dipl.-Psych. Annika Rötters. Ebenso danke ich meinem Zweitgutachter Prof. Dr. Thomas Olbrecht für die Begleitung und Betreuung meiner Arbeit und meines Kolloquiums.

Meiner Kommilitonin Darja Felde M.Sc. danke ich für die Anregungen und Kommentierungen, die meine Arbeit an den richtigen Punkten abgerundet haben. Darüber hinaus war sie mir stets eine treue und wertvolle Studienbegleiterin.

Zuletzt möchte ich mich bei meinem Mentor, Arbeitskollegen und Vater Dr. med. Heinz Pilartz bedanken. Von der Themensuche bis zur finalen Abgabe hat er mich jeder Zeit im Schaffungsprozess der Arbeit unterstützt und mir fachlichen wie auch emotionalen Halt geboten.

Bonn, im August 2020

Charlotte Seipel M.Sc.

VORWORT DER GUTACHTERIN

Ich freue mich, dass die vorliegende Arbeit veröffentlicht wird. Sie ist gelungener Überblick zum aktuellen Stand der Forschung im Bereich New Work und spannender Ausblick auf die Herausforderungen der Zukunft und ihre Bewältigungsmöglichkeiten in Einem.

Die Ambiguitätstoleranz der Arbeitnehmer spielt eine zunehmend größere Rolle im Arbeitsalltag sowie bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – längst geht es hier nicht mehr um eine Balance zwischen zwei verschiedenen Lebensbereichen, sondern vielmehr um ein Gleichgewicht innerhalb des Lebens jedes Mitarbeiters, bei dem neben den Anforderungen der Tätigkeiten auch die Persönlichkeit des Arbeitnehmers berücksichtigt werden muss.

In dieser Arbeit wird der aktuelle Forschungsstand zu Persönlichkeitsmerkmalen plausibel mit dem aktuellen Forschungsstand zur Ambiguitätstoleranz verknüpft, dabei werden auch bisherige Studien sinnvoll reflektiert. Anschließend leitet Frau Seipel ihre Hypothesen aus der Zusammenführung von Erkenntnissen der veränderlichen Arbeitswelt und Erkenntnissen aus der Persönlichkeitsforschung sowie der Ambiguitätsforschung sauber ab.

Die Ambiguitätstoleranz als wichtige Voraussetzung in einer Arbeitswelt im Wandel wird als Kriterium für Arbeitserfolg eingesetzt. Die Einordnung der anschließend hier neu gewonnen Erkenntnisse und die abgeleiteten Implikationen sind ein „Must-Read“ für jeden Arbeitgeber, jede Arbeitgeberin und Führungskraft: Hier finden sich sowohl Argumente als auch inhaltliche Ansatzpunkte für konkrete Maßnahmen, die entsprechend der Persönlichkeitsfacetten der Mitarbeiter unterschiedliche Wege zur Förderung der individuellen und unternehmensweiten Ambiguitätstoleranz aufzeigen und beinhalten. Es war mir eine Freude, Frau Seipel als Erstbetreuerin bei diesem Forschungsvorhaben zu betreuen und ich wünsche dem Leser und der Leserin viel Spaß beim Genuss dieser Arbeit.

Köln, im Juni 2020

Dipl.-Psych. Annika Rötters

Dozentin für Wirtschaftspsychologie, FOM Hochschule in Köln

INHALTSVERZEICHNIS

Abkürzungsverzeichnis	IX
Abbildungsverzeichnis	X
Tabellenverzeichnis	XI
1 Einleitung	1
1.1 Zielsetzung.....	2
1.2 Aufbau der Arbeit	2
2 Theoretische Hintergründe.....	4
2.1 New Work und Arbeit 4.0	4
2.1.1 Gründe für New Work	5
2.1.2 Herausforderungen für Unternehmen	8
2.1.3 Herausforderungen der neuen Arbeitsformen und neuen Arbeitsbedingungen für die Menschen.....	10
2.1.4 Das VUKA-Modell als Antwort auf die Herausforderungen .	13
2.1.5 Ambiguitätstoleranz/Ambiguitätsintoleranz	17
2.2 Persönlichkeitspsychologie	19
2.2.1 Persönlichkeitstheoretische Grundmodelle	20
2.2.2 Der eigenschaftsorientierte Ansatz	21
2.2.3 Das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit.....	23
2.2.4 Das Sechs-Faktoren-Modell	25
2.3 Aktueller Forschungsstand.....	26
2.4 Forschungsfrage und Weiterbildung	28
3 Methodisches Vorgehen	32
3.1 Untersuchungsdesigns.....	32
3.2 Messinstrumente.....	33
3.2.1 HEXACO-PI-R.....	33
3.2.2 IMA-40.....	39
3.3 Fragebogenkonstruktion	44
3.4 Pretest.....	46

3.5 Stichprobenwahl	48
3.6 Datenaufbereitung	50
4 Ergebnisse	53
4.1 Deskriptive Datenanalyse	53
4.2 Normalverteilung	55
4.3 Inferenzstatistik	56
4.3.1 Hypothese 1(H1)	56
4.3.2 Hypothese 2(H2)	59
4.3.3 Hypothese 3(H3)	62
4.3.4 Hypothese 4(H4)	64
4.3.5 Hypothese 5(H5)	66
4.3.6 Hypothese 6(H6)	68
4.3.7 Hypothese 7(H7)	70
4.3.8 Hypothese 8(H8)	73
4.3.9 Hypothese 9(h9)	77
4.4 Ex-post-facto Berechnungen	80
5 Interpretation der Ergebnisse	83
6 Diskussion der Handlungsempfehlung	89
6.1 Diskussion der Methode	89
6.2 Diskussion der Ergebnisse	94
6.3 Chancen und Limitationen	96
7 Fazit	104
Literaturverzeichnis	107
Anhang	122

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Aufl.	Auflage
bspw.	beispielsweise
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
d. h.	das heißt
evtl.	eventuell
ggf.	gegebenfalls
Hrsg.	Herausgeber
M	Mittelwert
Max.	Maximum
Min.	Minimum
N	Stichprobenumfang
Nr.	Nummer
Prof.	Professor
S.	Seite
SD	Standardabweichung
R	Invertiertes Item
u. a.	unter anderem
V	Schiefe
Vgl.	vergleiche
W	Kurtosis
z. B.	zum Beispiel

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1:	Die industriellen Revolutionen im Überblick	6
Abb. 2:	Herausforderungen für Unternehmen.....	8
Abb. 3:	Ansprüche an die Arbeit: sieben Wertewelten.....	9
Abb. 4:	Deutsche Bezeichnungen für die fünf Dimensionen des Fünf-Faktoren-Modells sowie untergeordnete Eigenschaften	24
Abb. 5:	Darstellung des Versuchsdesigns	33
Abb. 6:	Item-Beispiele des HEXACO-60	35
Abb. 7:	Faktoren und Facetten des HECAXO-PI-R.	38
Abb. 8:	Dimensionen und deren Beschreibungen des IMA-40	41
Abb. 9:	Beispiel-Items des IMA-40	42
Abb. 10:	Gestrichene Beispiel-Items des IMA-40	47
Abb. 11:	Prozessermittlung Stichprobengröße	49
Abb. 12:	Histogramm der Altersstruktur der Probanden im Vergleich zur Normalverteilung	54
Abb. 13:	Streudiagramm des Zusammenhangs zwischen der Extraversion (AV) und der Ambiguitätstoleranz (UV)	57
Abb. 14:	Streudiagramm des Zusammenhangs zwischen der Offenheit für neue Erfahrungen (AV) und der Ambiguitätstoleranz (UV)	60
Abb. 15:	Streudiagramm des Zusammenhangs zwischen der Emotionalität (AV) und der Ambiguitätstoleranz (UV).	62
Abb. 16:	Streudiagramm Verträglichkeit und Ambiguitätstoleranz...	81
Abb. 17:	Streudiagramm Gewissenhaftigkeit und Ambiguitätstoleranz.....	81
Abb. 18:	Streudiagramm Ehrlichkeit-Bescheidenheit und Ambiguitätstoleranz.....	82
Abb. 19:	Multikollinearität der unabhängigen Variablen.....	85
Abb. 20:	Interkorrelation der Subfacetten OE und Offenheit für Erfahrungen.	86

TABELLENVERZEICHNIS

Tab. 1:	Cronbachs Alpha für den HEXACO-60.....	51
Tab. 2:	Berechnung des Cronbachs Alpha für die gekürzte IMA-Skala	51
Tab. 3:	Berechnung des Cronbachs Alpha für die ungekürzte IMA-Skala	51
Tab. 4:	Test auf Normalverteilung der Skalen.....	55
Tab. 5:	Koeffizienten der Regressionsanalyse der Variablen Extraversion und Ambiguitätstoleranz.....	58
Tab. 6:	Varianzanalyse (ANOVA) der Variablen Extraversion und Ambiguitätstoleranz	59
Tab. 7:	Koeffizienten der Regressionsanalyse der Variablen Offenheit für Erfahrungen und Ambiguitätstoleranz	61
Tab. 8:	Varianzanalyse (ANOVA) der Variablen Offenheit für Erfahrungen und Ambiguitätstoleranz.....	61
Tab. 9:	Koeffizienten der Regressionsanalyse der Variablen Emotionalität und Ambiguitätstoleranz.....	63
Tab. 10:	Varianzanalyse (ANOVA) der Variablen Emotionalität und Ambiguitätstoleranz	64
Tab. 11:	Koeffizienten der multiplen Regressionsanalyse der Variablen Extraversion und der Subfacetten der Ambiguitätstoleranz	66
Tab. 12:	Koeffizienten der multiplen Regressionsanalyse der Variablen Offenheit für Erfahrungen und der Subfacetten der Ambiguitätstoleranz	67
Tab. 13:	Koeffizienten der multiplen Regressionsanalyse der Variablen Emotionalität und der Subfacetten der Ambiguitätstoleranz	69
Tab. 14:	Korrelation nach Pearson für die abhängige Variable Extraversion.....	71
Tab. 15:	Modellzusammenfassung der schrittweisen Regression der Variablen Extraversion und Ambiguitätstoleranz	71
Tab. 16:	Koeffizienten der schrittweisen Regressionsanalyse der Variablen Extraversion und der Subfacetten der Ambiguitätstoleranz	72
Tab. 17:	Ausgeschlossene Subfacette PR zur Erklärung der Extraversion.....	73

Tab. 18:	Korrelation nach Pearson für die abhängige Variable Offenheit für Erfahrungen.....	74
Tab. 19:	Modellzusammenfassung der schrittweisen Regression der Variablen Offenheit für Erfahrungen und Ambiguitätstoleranz.....	75
Tab. 20:	Koeffizienten der schrittweisen Regressionsanalyse der Variablen Offenheit für Erfahrungen und der Subfacetten der Ambiguitätstoleranz.....	76
Tab. 21:	Korrelation nach Pearson für die abhängige Variable Emotionalität	77
Tab. 22:	Modellzusammenfassung der schrittweisen Regression der Variablen Emotionalität und Ambiguitätstoleranz	78
Tab. 23:	Koeffizienten der schrittweisen Regressionsanalyse der Variablen Emotionalität und der Subfacetten der Ambiguitätstoleranz.....	79
Tab. 24:	Aufgeschlossene Subfacette PR zur Erklärung der Emotionalität	79
Tab. 25:	Trennschärfenberechnung des gekürzten IMA	90