

Tobias Gesella

Betriebliche Zusatzleistungen. Beziehung
zwischen Priorisierung und ausgewählten
Persönlichkeitseigenschaften

Bachelorarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

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

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2018 GRIN Verlag
ISBN: 9783668699144

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/418116>

Tobias Gesella

**Betriebliche Zusatzleistungen. Beziehung zwischen
Priorisierung und ausgewählten Persönlichkeitseigen-
schaften**

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

FOM Hochschule für Oekonomie & Management

Hochschulzentrum Düsseldorf

Bachelor-Thesis

im Studiengang Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie

zur Erlangung des Grades eines

Bachelor of Science (B.Sc.)

über das Thema

**Betriebliche Zusatzleistungen – Beziehung zwischen Priorisierung und
ausgewählten Persönlichkeitseigenschaften**

Inhaltsverzeichnis

Abstract.....	1
Abbildungsverzeichnis.....	2
Tabellenverzeichnis.....	3
1 Einleitung.....	1
2 Ableitung des theoretischen Bezugsrahmens	9
2.1 Aktueller Forschungsstand.....	9
2.2 Standardmodell der Persönlichkeitsforschung	10
2.2.1 Exkurs: Geschichtliche Entstehung des Fünf-Faktoren-Modells	10
2.2.2 Das Fünf-Faktoren-Modell (The BIG Five)	16
2.2.2.1 Extraversion.....	17
2.2.2.2 Gewissenhaftigkeit	18
2.2.2.3 Neurotizismus/Emotionalität.....	19
2.2.2.4 Verträglichkeit.....	20
2.2.2.5 Offenheit für Erfahrungen	21
2.3 Arbeitssucht.....	21
2.4 Betriebliche Zusatzleistungen	23
2.4.1 Entgelt bzw. finanzielle Förderung.....	24
2.4.2 Gewährung von Zeit	24
2.4.3 Versicherungen/Sicherheit.....	25
2.4.4 Grundversorgung im Unternehmen	25
2.4.5 Vergünstigungen für das Privatleben	26
2.4.6 Mobilität (privat und dienstlich)	26
2.4.7 Gesundheit.....	27
2.4.8 Cafeteria-Modell.....	28
2.4.9 Beispiele aus der unternehmerischen Praxis.....	29
3 Methoden.....	31
3.1 Herleitung der Hypothesen	31
3.1.1 Hypothese 1: Extraversion – Weiterbildung	31
3.1.2 Hypothese 2: Gewissenhaftigkeit – Fitnessstudio.....	32
3.1.3 Hypothese 3: Emotionalität – Leistungsprämien	33
3.1.4 Hypothese 4: Verträglichkeit – ehrenamtliche Tätigkeiten	33
3.1.5 Hypothese 5: Offenheit – Mitarbeitererevents.....	35
3.1.6 Hypothese 6: Arbeitssucht – Home-Office	35
3.2 Datenerhebung.....	36
3.3 Bestehende Testverfahren	38
3.3.1 Fragebogen: Skala zur Erfassung von Arbeitssucht (SZEÄ).....	38

3.3.2 Fragebogen: Fünf Dimensionen der Persönlichkeit (5DDP)	39
3.4 Zusammenstellung der betrieblichen Zusatzleistungen	42
3.5 Fragebogenkonstruktion	43
3.6 Statistische Verfahren	46
3.6.1 Hypothese 1: Extraversion – Weiterbildung	47
3.6.2 Hypothese 2: Gewissenhaftigkeit – Fitnessstudio	48
3.6.3 Hypothese 3: Emotionalität – Leistungsprämien	49
3.6.4 Hypothese 4: Verträglichkeit – ehrenamtliche Tätigkeiten	50
3.6.5 Hypothese 5: Offenheit – Mitarbeitererevents	51
3.6.6 Hypothese 6: Arbeitssucht – Home-Office	51
4 Datenaufbereitung	53
4.1 Rohdaten	53
4.2 Benennung der Variablen	53
4.3 Definition der Skalen und Werte	54
4.4 Manuelle Nachtragungen	54
4.5 Bereinigung der Variable Einkommen	55
4.6 Berechnungen der Summenwerte	55
4.7 Vereinheitlichung der Werte	56
4.8 Löschung von Datensätzen	56
5 Auswertung und Ergebnisse	57
5.1 Deskriptive Darstellung der Daten	57
5.2 Überprüfung der Hypothesen	60
5.2.1 Hypothese 1: Extraversion – Weiterbildung	60
5.2.2 Hypothese 2: Gewissenhaftigkeit – Fitnessstudio	63
5.2.3 Hypothese 3: Emotionalität – Leistungsprämien	65
5.2.4 Hypothese 4: Verträglichkeit – ehrenamtliche Tätigkeiten	68
5.2.5 Hypothese 5: Offenheit – Mitarbeitererevents	70
5.2.6 Hypothese 6: Arbeitssucht – Home-Office	73
6 Diskussion	76
6.1 Durchführung	76
6.2 Plattform Testentwicklung	78
6.3 Testverfahren	79
6.4 Hypothesen	80
6.4.1 Hypothese 1: Extraversion – Weiterbildung	80
6.4.2 Hypothese 2: Gewissenhaftigkeit – Fitnessstudio	81
6.4.3 Hypothese 3: Emotionalität – Leistungsprämien	82

6.4.4 Hypothese 4: Verträglichkeit – ehrenamtliche Tätigkeiten	82
6.4.5 Hypothese 5: Offenheit – Mitarbeitererevents.....	83
6.4.6 Hypothese 6: Arbeitssucht – Home-Office	84
6.5 Weitere Auffälligkeiten.....	85
7 Praktische Nützlichkeit	87
8 Fazit	88
9 Literaturverzeichnis	89
10 Anhang.....	95
10.1 Anhang 1 – Häufigkeitstabellen – Extraversion (3-, 5-, 6-Klassen)	96
10.2 Anhang 2 – Häufigkeitstabellen – Gewissenhaftigkeit (3-, 5-, 6-Klassen)	97
10.3 Anhang 3 – Häufigkeitstabellen – Emotionalität (3-, 5-, 6-Klassen)	98
10.4 Anhang 4 – Häufigkeitstabellen – Verträglichkeit (3-, 5-, 6-Klassen).....	99
10.5 Anhang 5 – Häufigkeitstabellen – Offenheit (3-, 5-, 6-Klassen).....	100
10.6 Anhang 6 – Häufigkeitstabellen – Arbeitssucht (3-, 5-, 6-Klassen)	101

Abstract

In den letzten Jahren konnten Firmen der New Economy besonders erfolgreiche Konzepte für eine kurzfristige Revolutionierung der bislang gefestigten Märkte entwickeln. Kleine Start-Ups wandelten sich innerhalb weniger Jahre zu riesigen Konzernen. Etablierte Firmen gerieten schnell ins Hintertreffen und verschwanden zum Teil vollständig vom Markt. Die folgende Ausarbeitung benennt als einen dieser Erfolgsfaktoren das jeweilige Zusammenspiel der Mitarbeiter, das ein tiefgründiges Wissen über ihre Persönlichkeiten erfordert.

Ziel dieser Forschung ist, quantitative Nachweise über mögliche Unterschiede und Zusammenhänge zwischen persönlichkeitsbedingten Vorlieben von betrieblichen Zusatzleistungen zu erlangen. Dazu müssen theoretische Annahmen empirisch überprüft werden. Dafür werden sechs aus der Literatur hergeleitete Hypothesen durch ein Online-Testverfahren mit einer Zufallsstichprobe überprüft. Als Grundlage dienen die Testverfahren „Skala zur Erfassung von Arbeitssucht“ von den Autoren Schneide & Bühler (2014) und „5DDP – Fünf Dimensionen der Persönlichkeit“ von den Autoren Ibrahimović & Bulheller (2008) sowie 64 literarisch hergeleitete Zusatzleistungen. Die Stichprobe wird nach Persönlichkeitsausprägungen in jeweils zwei Randgruppen klassiert und mit den ausgewählten betrieblichen Zusatzleistungen verglichen.

Die Forschungsfrage wird von zwei Alternativhypothesen bestätigt und 50 weiteren signifikanten Mittelwertsunterschieden untermauert. Ein unternehmerisches Konzept kann anhand dieser Forschungsergebnisse bislang nicht abgeleitet werden. Es zeigt sich außerdem, dass die fachliche Weiterbildung innerhalb der Stichprobe eine hohe Wichtigkeit aufweist.

Die Ausarbeitung richtet sich an Personalmanager sowie Arbeits- und Organisationspsychologen, die sich für betriebliche Zusatzleistungen im Kontext der individuellen Persönlichkeit interessieren.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Die vier Quadranten von Eysencks Persönlichkeits-Modell (In Anlehnung an Zimbardo et al., 2008, S.508).....	13
Abbildung 2. Relative Häufigkeiten von z-, IQ-, Standard-, T-, C- sowie Stanine-Werten unter den einzelnen Abschnitten der Normalverteilung (Entnommen aus: Schmidt-Atzert et al., 2012, S. 166).....	41
Abbildung 3. Ausprägung des Alters innerhalb der Stichprobe.	57
Abbildung 4. Aktueller Bildungsstand der Stichprobe.	58
Abbildung 5. Darstellung der Variable „Weiterbildung – Fachlich für den aktuellen Job“ in einem Histogramm.....	61
Abbildung 6. Darstellung der Variable „Fitnessstudio Ermäßigung/-Erstattung“.....	63
Abbildung 7. Darstellung der Variable „Leistungsprämien“.....	66
Abbildung 8. Darstellung der Variable „Sonderurlaub für ehrenamtliche Tätigkeiten“.....	68
Abbildung 9. Darstellung der Variable „Mitarbeitererevents“.....	71

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Gegenüberstellung der jeweiligen Extrempole der fünf Persönlichkeitsdimensionen	42
Tabelle 2 Darstellung des Ergebnisses des Kolmogorov-Smirnov-Tests bei einer Stichprobe für die Variable „Weiterbildung – Fachlich für den aktuellen Job“	61
Tabelle 3 Vergleich der Ränge: Gruppierungsvariable „Extraversion: 5-Klassen“ Testvariable „Weiterbildung – Fachlich für den aktuellen Job“	62
Tabelle 4 Ergebnis des Mann-Whitney-U-Tests: Gruppierungsvariable „Extraversion: 5- Klassen“ Testvariable „Weiterbildung – Fachlich für den aktuellen Job“	62
Tabelle 5 Darstellung des Ergebnisses des Kolmogorov-Smirnov-Tests bei einer Stichprobe für die Variable „Fitnessstudio-Ermäßigung/-Erstattung“	64
Tabelle 6 Vergleich der Ränge: Gruppierungsvariable „Gewissenhaftigkeit: 5-Klassen“ Testvariable „Fitnessstudio-Ermäßigung/-Erstattung“	64
Tabelle 7 Ergebnis des Mann-Whitney-U-Tests: Gruppierungsvariable „Gewissenhaftigkeit: 5-Klassen“ Testvariable „Fitnessstudio-Ermäßigung/-Erstattung“	65
Tabelle 8 Darstellung des Ergebnisses des Kolmogorov-Smirnov-Tests bei einer Stichprobe für die Variable „Leistungsprämien“	66
Tabelle 9 Vergleich der Ränge: Gruppierungsvariable „Emotionalität: 5-Klassen“ Testvariable „Leistungsprämien“	67
Tabelle 10 Ergebnis des Mann-Whitney-U-Tests: Gruppierungsvariable „Emotionalität: 5-Klassen“ Testvariable „Leistungsprämien“	67
Tabelle 11 Darstellung des Ergebnisses des Kolmogorov-Smirnov-Tests bei einer Stichprobe für die Variable „Sonderurlaub für ehrenamtliche Tätigkeiten“	69
Tabelle 12 Vergleich der Ränge: Gruppierungsvariable „Verträglichkeit: 5-Klassen“ Testvariable „Sonderurlaub für ehrenamtliche Tätigkeiten“	69
Tabelle 13 Ergebnis des Mann-Whitney-U-Tests: Gruppierungsvariable „Verträglichkeit: 5-Klassen“ Testvariable „Sonderurlaub für ehrenamtliche Tätigkeiten“	70
Tabelle 14 Darstellung des Ergebnisses des Kolmogorov-Smirnov-Tests bei einer Stichprobe für die Variable „Mitarbeitererevents“	71
Tabelle 15 Vergleich der Ränge: Gruppierungsvariable „Offenheit: 5-Klassen“ Testvariable „Mitarbeitererevents“	72