



Fachbereich Gesundheit & Soziales  
Studiengang: Physiotherapie (Bachelor) ausbildungsintegriert  
Studienort: Frankfurt am Main

**Welche Persönlichkeitsmerkmale machen  
Physiotherapeuten aus? Eine Analyse der Big-Five-  
Persönlichkeiten und Grundmotiven bei  
Physiotherapeuten.**

Genehmigte Bachelorarbeit  
zur Erlangung des akademischen Grades  
Bachelor of Science (B.Sc.)

Noémie Kemp  
geboren in Luxemburg, Luxemburg  
Matrikelnummer: 400192368

1. Prüfer: Frau Susanne Von Puttkamer
2. Prüfer: Herr Gerlof den Duijn

Abgabedatum: 27.05.2022

WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

Diese Bachelorthesis wurde vom 7. Februar 2022 bis zum 20. Mai 2022 für die Hochschule Fresenius in Frankfurt am Main erstellt.

## Zusammenfassung

Das Ziel dieser Arbeit ist es das Persönlichkeitsprofil von Physiotherapeuten zu beschreiben. Dazu wird folgende Forschungsfrage gestellt: Welche Persönlichkeitsmerkmale nach dem Big-Five-Modell und welche Grundmotive sind bei Physiotherapeuten besonders ausgeprägt? Um diese Frage zu beantworten, wurde eine anonyme online Umfrage, mit dem Big-Five-Persönlichkeitstest von Dr. Satow (2020) und einigen personenbezogenen Fragen, durchgeführt. Insgesamt beinhaltete die Umfrage 78 Items. Der Fragebogen wurde vor allem über die sozialen Medien an Physiotherapeuten verteilt. Die Stichprobe beinhaltet 371 Teilnehmer. Aus dieser Studie konnte eine überdurchschnittliche Ausprägung der Verträglichkeit ermittelt werden. Der fast unterdurchschnittliche Neurotizismus-Wert und der fast überdurchschnittliche Extraversions-Wert zeigen weitere interessante Ergebnisse der Studie. Bei den Grundmotiven zeigt das Machtmotiv eine Tendenz zur unterdurchschnittlichen Ausprägung und das Sicherheitsmotiv eine Neigung zur überdurchschnittlichen Ausprägung. Alle weiteren Dimensionen sind eher im unauffälligen durchschnittlichen Bereich. Daraus ergibt sich, dass Physiotherapeuten sich durch ihre Hilfsbereitschaft, Teamfähigkeit und auch Kooperation charakterisieren. In dieser Stichprobe konnten die Physiotherapeuten außerdem als relativ psychisch stabil bewertet werden und unterliegen somit einem geringeren Burnout-Risiko. Weiterführende Forschungen in diesem Bereich sind notwendig, um ein möglichst aussagekräftiges Persönlichkeitsprofil von Physiotherapeuten erstellen zu können. Diese können dann in weiteren Bereichen wie zum Beispiel der Berufsberatung eingesetzt werden.

Schlagwörter: Physiotherapeuten, Persönlichkeitsmerkmale, Big-Five, Grundmotive, Persönlichkeitsprofil

## **Abstract**

This paper aims to describe the personality profile of physiotherapists. For this purpose, the following research question is formulated: Which personality traits of the Big-Five-model and which basic motives are particularly characteristic for physiotherapists? To answer this question, an anonymous online survey was conducted using Dr. Satow's Big-Five-personality-test (2020) and some additional person-related questions. In total, the survey contained 78 items. The questionnaire was shared mainly through social media with physiotherapists. The sample includes 371 participants. From this study, an above-average level of agreeableness is found. Other interesting results are an almost below average neuroticism score and an almost above average extraversion score. Among the basic motives, the power motive shows a tendency to below-average expression and the security motive shows a tendency to above-average expression. All other dimensions were rather inconspicuous. This reveals that physiotherapists are characterized by their helpfulness, teamwork and cooperation. In this sample, the physiotherapists could be evaluated as relatively psychologically stable and therefore have a lower risk of burnout. Further research in this area is necessary to establish a meaningful personality profile of physiotherapists which could be used in other domains such as career counseling.

Keywords: physiotherapists, personality traits, Big-Five, basic motives, personality profile

## Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>III</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>IV</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>VII</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>VIII</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	<b>IX</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>2 Theoretischer Hintergrund</b> .....	<b>2</b>
2.1 Persönlichkeit .....	2
2.2 Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit .....	3
2.2.1 Neurotizismus (N) .....	4
2.2.2 Extraversion (E) .....	4
2.2.3 Gewissenhaftigkeit (C) .....	4
2.2.4 Offenheit für neue Erfahrungen (O) .....	5
2.2.5 Verträglichkeit (A) .....	5
2.2.6 Geschlechtsunterschiede in der Persönlichkeit .....	5
2.3 Grundmotive .....	5
2.3.1 Machtmotiv (MM) .....	6
2.3.2 Leistungsmotiv (LM) .....	6
2.3.3 Sicherheitsmotiv (SM) .....	6
2.4 Person-Job-Passung .....	6
2.5 Physiotherapie in Deutschland und Luxemburg .....	7
2.6 Aktueller Forschungsstand .....	8
2.6.1 Einfluss der Persönlichkeit auf die Therapie .....	8
2.6.2 Persönlichkeitsmerkmale von Physiotherapeuten in der Ausbildung .....	9
2.7 Forschungsfrage und Hypothesen .....	9
2.7.1 Ziel der Arbeit .....	9
2.7.2 Hypothesen .....	10
<b>3 Methoden</b> .....	<b>10</b>
3.1 Untersuchungsdesign .....	10
3.2 Stichprobe .....	10
3.3 Datenerhebung .....	11
3.3.1 Personenbezogene Fragen .....	11

# WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

3.3.2	Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T) nach Satow (2020)	12
3.4	Studiendurchführung	13
3.5	Auswertungsverfahren	14
3.5.1	Ein- und Ausschlusskriterien der Teilnehmer	14
<b>4</b>	<b>Ergebnisse</b>	<b>15</b>
4.1	Deskriptive Statistik der Stichprobe	15
4.2	Deskriptive Statistik des B5T	17
4.3	Auswertung des B5T mit der Excel-Auswertungshilfe	19
4.4	Weitere Untersuchungsergebnisse	21
<b>5</b>	<b>Diskussion</b>	<b>22</b>
5.1	Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse	22
5.1.1	Stichprobe	24
5.1.2	Big-Five Persönlichkeitsdimensionen	25
5.1.3	Grundmotive	27
5.1.4	Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Teilnehmern	27
5.2	Limitationen	28
<b>6</b>	<b>Fazit und Ausblick</b>	<b>28</b>
<b>7</b>	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>XI</b>
<b>Anhang</b>		<b>XV</b>
	Anhangsverzeichnis	XV
<b>Eidesstattliche Erklärung</b>		<b>XXII</b>

# WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

## Abkürzungsverzeichnis

A	Verträglichkeit
B5T	Big-Five-Persönlichkeitstest
C	Gewissenhaftigkeit
E	Extraversion
H	Ehrlichkeit
LM	Leistungsmotiv
m	Männlich
MM	Machtmotiv
N	Neurotizismus
O	Offenheit für neue Erfahrungen
SM	Sicherheitsmotiv
TN	Teilnehmer
w	Weiblich

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Ein- und Ausschlusskriterien der Teilnehmer .....	15
Abbildung 2: Zufriedenheit der Teilnehmer .....	17
Abbildung 3: Verteilung der Big-Five-Persönlichkeiten der Stichprobe .....	20
Abbildung 4: Verteilung der Grundmotive der Stichprobe .....	20

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Merkmale der Stichprobe.....	15
Tabelle 2: Alter der Stichprobe .....	16
Tabelle 3: Deskriptive Statistik des B5T .....	17
Tabelle 4: Minimale und maximale Rohwerte und Stanine der Stichprobe .....	19
Tabelle 5: Rohwerte der Stichprobe .....	19
Tabelle 6: Rohwerte der weiblichen und männlichen Teilnehmer (TN).....	21

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

In der vorliegenden Forschungsarbeit wird vermehrt die männliche Sprachform genutzt um eine vereinfachte Lesbarkeit zu ermöglichen. Diese Formulierung dient nur zur sprachlichen Vereinfachung und soll als geschlechtsneutral betrachtet werden ohne das weibliche Geschlecht zu benachteiligen.

## 1 Einleitung

Die Persönlichkeit macht den Menschen aus, aber machen Physiotherapeuten auch einen Persönlichkeitstyp aus? Entscheidet die Persönlichkeit darüber ob man den Beruf zum Physiotherapeuten wählt? Vielen Jugendlichen fällt es schwer sich für einen Berufsweg zu entscheiden. Eine von vielen Möglichkeiten Licht in das Dunkle zu bringen sind Persönlichkeitstests. Gibt man das Wort „Persönlichkeitstest“ bei Google ein, erzielt man innerhalb einer halben Sekunde über eine Millionen Ergebnisse (Stand: 13.05.2022). Im deutschsprachigen Raum ist der Persönlichkeitstest von Dr. Satow, der die Big-Five-Persönlichkeitsmerkmale und drei Grundmotive erfasst, recht populär (Satow,2020b, S. 4). Dieser Persönlichkeitstest kommt vor allem in der Persönlichkeitsdiagnostik, der Berufsberatung oder auch bei der Personalauswahl zum Einsatz (Satow, 2020b, S. 8). Der Begriff „Person-Job-Passung“ fasst zusammen, wie gut eine Person zu einer Arbeitsstelle passt (Kemper & Eggers, 2020). Je besser das Persönlichkeitsprofil mit dem Anforderungsprofil des Berufs oder der Arbeitsstelle übereinander stimmt, desto wahrscheinlicher ist die Zufriedenheit in diesem Beruf (Kemper & Eggers, 2020). Was braucht man eigentlich als Physiotherapeut? Um den Beruf als Physiotherapeut ausüben zu können, sollten laut der Bundesagentur für Arbeit einige Anforderungen wie „Kontaktbereitschaft“, „Einfühlungsvermögen“, „Kommunikationsfähigkeit“, sowie „Durchhaltevermögen und psychische Stabilität“, aber auch „Geschicklichkeit“ und eine „gute körperliche Konstitution“ nicht fehlen (Bundesagentur für Arbeit, 2022). Somit sind nicht nur gesetzliche Bedingungen, wie z.B. ein mittlerer Bildungsabschluss (Bundesagentur für Arbeit, 2022), sondern auch die persönlichen Voraussetzungen nicht unwichtig bei der Auswahl des Berufes zum Physiotherapeuten. Als Physiotherapeut steht die Arbeit mit Menschen im Vordergrund. Therapeuten lernen ständig neue Menschen und somit auch andere Persönlichkeiten kennen. Eine gute Kommunikation und eine eher extrovertierte Herangehensweise können von Vorteil sein, um mit Patienten umzugehen. Finden sich diese Persönlichkeitsmerkmale auch tatsächlich bei Physiotherapeuten wieder? In der Persönlichkeitsforschung wird viel untersucht, doch im Bereich der Physiotherapie liegt ein großer Mangel an Forschungsergebnissen vor. Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit den Big-Five-Persönlichkeiten und Grundmotiven bei Physiotherapeuten und welche davon besonders auffällig sind. Das Ziel der Forschung ist es herauszufinden, ob es ein bestimmtes Persönlichkeitsprofil unter Physiotherapeuten gibt. Dies könnte bei der Berufsberatung durch Persönlichkeitstests helfen, geeignete Physiotherapeuten herauszufiltern. Somit könnte das Interesse für diesen Beruf bei geeigneten Persönlichkeitsprofilen geweckt werden. Durch den Mangel an Therapeuten in

# WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

Deutschland (Bundesverband selbstständiger Physiotherapeuten, 2020), ist es wichtig die Physiotherapie bei Berufsvorschlägen nicht zu vergessen. Anhand einer quantitativen Studie werden Physiotherapeuten im europäischen Raum mit dem Big-Five-Persönlichkeitstest von Dr. Satow befragt, wobei der Fokus auf den Big-Five-Persönlichkeiten und den drei Grundmotiven liegt. In dieser Arbeit wird das Persönlichkeitsprofil von Physiotherapeuten untersucht. Im zweiten Kapitel werden relevante sowie auch theoretische Begriffe wie „Persönlichkeit“, „Fünf-Faktoren-Modell“, „Person-Job-Passung“ erklärt. Im Anschluss werden die Methode und die Ergebnisse der Studie aufgezeigt. In Kapitel fünf werden die Ergebnisse anschließend zusammengefasst und interpretiert. Die Arbeit schließt mit einem Fazit und einem Ausblick auf weitere Untersuchungs- und Einsatzmöglichkeiten ab.

## **2 Theoretischer Hintergrund**

In diesem Kapitel werden die relevanten Themen der vorliegenden Arbeit erklärt. Darunter befinden sich unter anderem folgende Begriffe: Persönlichkeit, Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit, Grundmotive, Person-Job-Passung. Dann wird noch ein kurzer Einblick in das luxemburgische und das deutsche Modell in der Physiotherapie geworfen. Darauf folgt der aktuelle Forschungsstand mit zwei Studien zur Persönlichkeit in der Physiotherapie. Das Kapitel schließt mit der Forschungsfrage und den Hypothesen ab.

### **2.1 Persönlichkeit**

Für das Wort „Persönlichkeit“ findet man keine einheitliche Definition, da bisher viele verschiedene Theorien aufgestellt wurden, die auf unterschiedlichen Annahmen basieren (Brähler & Strauß, 2012, S. 227). Eysenck versuchte es 1987 mit folgenden Worten: „Persönlichkeit ist die mehr oder weniger stabile und dauerhafte Organisation des Charakters, Temperaments, Intellekts und Körperbaus des Menschen, die seine einzigartige Anpassung an die Umwelt bestimmt“ (Rammsayer & Weber, 2016, S. 14). Die Persönlichkeit lässt sich aber auch von verschiedenen Aspekten beeinflussen. Darunter fällt zum Beispiel das Elternhaus, die Kultur, die soziale Schicht und die Arbeit (Simon, 2006, S. 14-15). In der Längsschnittstudie von Specht, Egloff und Schmukle (2011) kam heraus, dass sich die Persönlichkeit im Laufe des Lebens verändern kann. Die größten Veränderungen finden dabei in jungen Jahren und im höheren Alter statt. Nicht nur Reifungsprozesse, sondern auch soziale Anforderungen und Erfahrungen sind für diese Veränderungen der Persönlichkeit verantwortlich (Specht et al., 2011). Bereits Hippokrates, Immanuel Kant und Sigmund Freud haben vor vielen Jahren damit begonnen die Persönlichkeit näher zu erforschen, jeder auf seine eigene Art und Weise (Rammsayer &

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

Weber, 2016). Nach ihnen kamen noch unzählige weitere Forscher auf dem Gebiet, die verschiedene Theorien und Ansätze darlegten. Einer der Ersten war Eysenck mit seinem Drei-Faktoren-Modell der Persönlichkeit (Rammsayer & Weber, 2016, S. 222-223). Er fasste die Dimensionen Extraversion, Neurotizismus und Psychotizismus als die drei grundlegenden Faktoren der Persönlichkeit zusammen (Rammsayer & Weber 2016, S. 223-224). Dieses Modell ist auch als PEN-System bekannt, wobei die jeweiligen Anfangsbuchstaben der drei Dimensionen verantwortlich für die Namensgebung sind (Stemmler et al., 2016, S. 280). Der psycholexikalische Ansatz behauptet zudem, dass einige Persönlichkeitsmerkmale sehr präsent in der alltäglichen Sprache sind und man dadurch eine Struktur der Persönlichkeit herausfinden kann (Rammsayer & Weber, 2016, S. 231-232). In anderen Worten, wichtige Persönlichkeitsmerkmale werden öfters in der Alltagssprache benutzt (Stemmler et al., 2016, S. 293). Durch die Analyse der Sprache, stößt man auf die grundlegenden Dimensionen der Persönlichkeit (Stemmler et al., 2016, S. 293). Allport und Odbert schafften es 1936 eine Liste mit ca. 18.000 Begriffen zusammenzustellen, die sie in vier Kategorien einteilten (Rammsayer & Weber, 2016, S. 232). Dies markiert die Grundlage des heute bekannten Fünf-Faktoren-Modelles der Persönlichkeit (Rammsayer & Weber, 2016, S. 232).

### **2.2 Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit**

„Das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit („Big Five“) ist das weltweit verbreitetste allgemeine Persönlichkeitsmodell“ (Krause, 2017, S. 161). Das Fünf-Faktoren-Modell (FFM) basiert auf dem psycholexikalischen Ansatz (Brähler & Strauß, 2012, S. 227). Raymond B. Cattell überarbeitete die Wortliste von Allport und Odbert und versuchte mittels einer Faktorenanalyse die Hauptdimensionen der Persönlichkeiten herauszukristallisieren (Rammsayer & Weber, 2016, S. 233). Er stellte 1970 sein populäres 16-Faktoren-Modell der Persönlichkeit vor (Stemmler et al., 2016, S. 293). Durch weitere Untersuchungen in den kommenden Jahren, konnten fünf Hauptdimensionen der Persönlichkeit festgestellt werden. Costa und McCrae gelten als einer der bekanntesten Forscher des FFMs und definieren die fünf Faktoren mit folgenden Begriffen: „Neurotizismus (Neuroticism), Extraversion (Extraversion), Offenheit für Erfahrungen (Openness to Experience), Verträglichkeit (Agreeableness) und Gewissenhaftigkeit (Conscientiousness)“ (Rammsayer & Weber, 2016, S. 233). Diese fünf Dimensionen sind eine „relativ globale, deskriptive“ Widerspiegelung der Persönlichkeit (Brähler & Strauß, 2012, S. 228). Goldberg bezeichnete diese fünf grundlegenden Dimensionen auch als die „Big Five“ (Rammsayer & Weber, 2016, S. 233). Costa und McCrae haben unter anderem auch einen Fragebogen entwickelt um die Big Five zu erfassen, der NEO-Persönlichkeitsinventar (Rammsayer & Weber, 2016,

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

S. 234-235). Das Fünf-Faktoren-Modell konnte ebenfalls in verschiedenen Kulturen und in unterschiedlichen Alterskategorien geprüft werden (Rammsayer & Weber, 2016, S. 236). Zusätzlich behaupten Costa und McCrae, dass das FFM als zeitlich stabil angesehen werden kann und einzelne Faktoren sogar genetisch vererbbar sind (Rammsayer & Weber, 2016, S. 236). Die beiden Forscher beschreiben die fünf grundlegenden Dimensionen „als ein universelles Beschreibungssystem der Persönlichkeitsstruktur des Menschen“ (Rammsayer & Weber, 2016, S. 236). Für eine verfeinerte Abbildung der fünf Persönlichkeitsdimensionen werden den Big Five jeweils sechs Facetten untergegliedert (Brähler & Strauß, 2012, S. 229). Die Facetten, die von Costa und McCrae aufgestellt wurden, werden im Anhang aufgeführt (siehe Anhang A). In den unten aufgeführten Beschreibungen der Big Five werden jeweils nur Erklärungen einer hohen Ausprägung aufgeführt.

### **2.2.1 Neurotizismus (N)**

Hohe Neurotizismus-Werte sagen aus, dass Personen zu Nervosität, Ängstlichkeit und Unsicherheit neigen (Rammsayer & Weber, 2016, S. 234). Diese Personen machen sich viele Sorgen und können nicht adäquat in Stresssituationen reagieren (Rammsayer & Weber, 2016, S. 234). Zusätzlich wirken sie als empfindlich und klagend (Brähler & Strauß, 2012, S. 228). Unter anderem können hohe Werte auf dieser Dimension voraussagen, ob man ein erhöhtes Risiko hat, an depressiven Erkrankungen und Burnout zu erkranken (Satow, 2020b, S. 5). Eysenck zählte Neurotizismus zu einem der wichtigsten Faktoren der Persönlichkeit in seinem Modell (Satow, 2021, S. 5).

### **2.2.2 Extraversion (E)**

Menschen mit erhöhten Werten auf der Extraversion-Skala sind abenteuerlustig, gesprächig, gesellig, herzlich und optimistisch (Rammsayer & Weber, 2016, S. 234). „Extravertierte Personen suchen den Kontakt mit anderen Menschen ... und sind eher heiter gestimmt“ (Brähler & Strauß, 2012, S. 229). Satow beschreibt in seinem Testmanual noch, dass sie durchsetzungsstark sind und es besteht eine gewisse Korrelation zwischen Extraversion und Teamfähigkeit, Zufriedenheit und Leistung auf der Arbeit (Satow, 2020b, S. 5).

### **2.2.3 Gewissenhaftigkeit (C)**

Personen mit ausgeprägten Werten in der Gewissenhaftigkeit-Dimension kann man als ausdauernd, hart arbeitend und zuverlässig beschreiben (Rammsayer & Weber, 2016, S. 234). Satow gibt zusätzlich noch an, dass man diese Personen verantwortungsvoll und effizient sind (Satow, 2020b, S. 5). Gewissenhafte Menschen sind sehr gut organisiert und

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

sehr pflichtbewusst (Brähler & Strauß, 2012, S. 229). Sie führen ihre Aufgaben sehr sorgfältig durch und halten sich an Regeln und Prinzipien (Brähler & Strauß, 2012, S. 229). Zudem ist die Dimension Gewissenhaftigkeit „einer der besten Prädiktoren für berufliche Leistung“ (Satow, 2020b, S. 5).

### **2.2.4 Offenheit für neue Erfahrungen (O)**

Ausgeprägte Werte auf der Offenheits-Skala zeichnen sich aus durch Wissbegierde und ein starkes Interesse an vielen unterschiedlichen Themen wie zum Beispiel an kulturellem Geschehen oder an Gefühlen (Brähler & Strauß, 2012, S. 229). Dazu machen sich diese Personen durch ihre Kreativität, ihre Neugier und ihre Toleranz bemerkbar (Satow, 2020b, S. 5).

### **2.2.5 Verträglichkeit (A)**

Hohe Werte auf der Verträglichkeits-Skala beschreiben die Personen als verständnisvoll, kooperativ und harmoniebedürftig (Rammsayer & Weber, 2016, S. 234). Satow (2020b, S.5) fügt die Adjektive sympathisch, hilfsbereit und anerkennend hinzu. Menschen mit hohen Werten arbeiten oft gut im Team und sind meist beliebt bei anderen (Satow, 2020b, S. 5). Verträgliche Personen sehen das Gute in Anderen und bei Streitigkeiten neigen sie dazu nachzugeben (Brähler & Strauß, 2012, S. 229). Dieser Faktor kann die Chance erhöhen bei einer Bewerbung einer neuen Arbeitsstelle ausgewählt zu werden (Satow, 2021, S. 6).

### **2.2.6 Geschlechtsunterschiede in der Persönlichkeit**

In einer Studie von Feingold im Jahre 1994 wurde ein Persönlichkeitstests mit mehr als 100.000 Teilnehmern in verschiedenen Zeiträumen und Altersklassen durchgeführt. Diese Studie führte Feingold (1994) zur Erkenntnis, dass Männer im Schnitt extravertierter sind als Frauen. Herausgekommen ist auch, dass Frauen einen höheren Neurotizismus-Wert aufzeigen als Männer, also, dass sie ängstlicher und emotional instabiler sind. Allerdings sind Frauen auf der Verträglichkeits-Skala höher eingestuft als Männer. Keine Unterschiede wurden für die anderen beiden Dimensionen, Offenheit für neue Erfahrungen und Gewissenhaftigkeit, festgestellt. (Stemmler et al., 2016, S. 309-310)

## **2.3 Grundmotive**

Im Lexikon der Psychologie von Dorsch wird ein Motiv wie folgt definiert: „Latente Bewertungsdispositionen für Ziele und für Situationsmerkmale, die eine Zielerreichung oder Zielverfehlung erwarten lassen“ (Puca, 2022). Man könnte Motive fast gleichstellen mit Instinkten, Bedürfnissen und Trieben (Puca, 2022). Motive beschreiben den Menschen auf

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

„emotionaler, körperlicher und überdauernder“ Ebene (Satow, 2021, S. 6). Es gibt unterschiedliche Kategorien der Motive. Diese Arbeit beschäftigt sich vor allem mit den soziogenen, stabilen und expliziten Motiven (Puca, 2022). Grundmotive können „die Entwicklungsrichtung und das Potenzial“ darstellen (Satow, 2021, S. 6). Murray stellte die unterschiedlich ausgeprägten grundlegenden Bedürfnisse vom Menschen zusammen (Satow, 2021, S. 7). Reiss fasste 70 Jahre später durch Faktoranalysen 16 Grundbedürfnisse zusammen (Satow, 2021, S. 7). Im Persönlichkeitstest von Dr. Satow (2020a, S. 4) werden nur drei Grundmotive untersucht, die auch von Reiss untersucht wurden (Satow, 2021, S.7). Darunter fallen das Leistungsmotiv, das Machtmotiv und das Sicherheitsmotiv. Bei McClelland zählt das Leistungsmotiv und das Machtmotiv zu den drei wichtigsten Grundmotiven (Satow, 2020a, S. 8). Das Sicherheitsmotiv findet sich in der Bedürfnispyramide von Maslow zurück und stellt einen wichtigen Stellenwert dar (Satow, 2020a, S. 8).

### **2.3.1 Machtmotiv (MM)**

Das Machtmotiv drückt ein Bedürfnis aus, andere Individuen oder deren Gefühle zu kontrollieren und zu beeinflussen (Schmalt, 2021). Hat man hohe Werte beim Motiv Macht, zeigt dies ein hohes Bedürfnis nach Verantwortung, Kontrolle und Einfluss (Satow, 2020b, S. 6).

### **2.3.2 Leistungsmotiv (LM)**

Das Leistungsmotiv gibt dem Verhalten Richtung, Intensität und Ausdauer (Spinath, 2021). Hohe Werte beim Leistungsmotiv verdeutlichen, dass man nach dem Besten strebt und nach Anerkennung sucht (Satow, 2020b, S. 6). Diese Personen wollen ihr Ziel erfolgreich erreichen und sind bereit dafür Opfer zu bringen (Satow, 2020b, S. 6).

### **2.3.3 Sicherheitsmotiv (SM)**

„Ruhe, Ordnung und abgesicherte Verhältnisse“ (Satow, 2020b, S. 6) sind den Personen mit hohen Werten beim Sicherheitsmotiv besonders wichtig. Überraschungen sind bei diesen Personen eher nicht willkommen und sie gehen daher ungern ein Risiko ein (Satow, 2020b, S. 6).

## **2.4 Person-Job-Passung**

Der Begriff Person-Beruf-Passung fasst zusammen, wie gut die Fähigkeiten einer Person zum Anforderungsprofil des Berufs passen (Kemper & Eggers, 2020). Wie gut eine Person zu einem Job passt hängt nicht nur von den Fähigkeiten und Fertigkeiten der Person ab, sondern auch von deren Persönlichkeitsmerkmalen und Motiven (Kersting, 2018, S. 10-11).

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

Der Person-Job-Fit hängt davon ab wie gut die beruflich relevanten Kompetenzen zu den Anforderungen der Stelle passen (Kemper & Eggers, 2020). Zusätzlich sollte man die Übereinstimmung der Ansprüche der Bewerber mit der Möglichkeit diese einsetzen zu können, in Betracht ziehen (Kemper & Eggers, 2020). Je besser die Gegebenheiten einer Person zum Anforderungsprofil des Jobs passen, desto zufriedener, hilfsbereiter und engagierter zeigen sich die Arbeitnehmer (Fladerer et al., 2015). Außerdem sind die passenden Angestellten weniger krank und gestresst (Fladerer et al., 2015). Fest steht, dass ein Zusammenpassen von Person und Job dann besteht, wenn die persönlichen Werte, Motive und Kompetenzen mit den Eigenschaften des Berufs harmonieren (Greif et al., 2018, S. 187). Man könnte also einen Big-Five-Test für die Personalauswahl nutzen und durch einen Vergleich mit dem Anforderungsprofil, die passenden Bewerber aussuchen (Satow, 2021, S. 18). Wie soll nun das Persönlichkeitsprofil von Physiotherapeuten aussehen und welche Persönlichkeitsmerkmale sollen diese eigentlich haben? Physiotherapeuten werden als „Experten in Sachen Gesundheit und Bewegung“ bezeichnet (Raeder, 2021). Durch den engen Patientenkontakt sollte man als Physiotherapeut gute Kommunikationsfähigkeiten, Kontaktbereitschaft, Einfühlungsvermögen, psychische Stabilität und eine gewisse Geschicklichkeit mitbringen (Bundesagentur für Arbeit, 2022). Zusätzlich erweitert die Website Physio.de das Berufsprofil mit Charakter- bzw. Willensstärke und motivierende Fähigkeiten (Physiotherapie in Deutschland, o.D.). Will man nun eine gute Person-Job-Passung erzielen, sollten diese Eigenschaften bestenfalls im Persönlichkeitsprofil eines Physiotherapeuten wiederzufinden sein.

### **2.5 Physiotherapie in Deutschland und Luxemburg**

Im Jahr 2020 gab es laut Statista (2022) 161.145 Physiotherapeuten in Deutschland. Dies ergibt durch eigene Berechnungen, mit einer Einwohnerzahl von 83.155.000 im Jahre 2020 (Statistisches Bundesamt, 2021): 19,38 Physiotherapeuten pro 10.000 Einwohner. Im Jahr 2021 wurden in Luxemburg 1.780 Physiotherapeuten geschätzt, was 29,29 Physiotherapeuten pro 10.000 Einwohner entspricht (World Physiotherapy, 2021). Allgemein verdienen Luxemburger im Gesundheits- und Sozialwesen etwa 62.422 Euro brutto pro Jahr. Damit stehen gesundheitsberufe auf dem 6. Platz der Jahresbruttogehälter in Luxemburg. Die Ärztezeitung (2021) teilte mit, dass das Jahresbruttogehalt im Gesundheits-, Pflege- und Sozialbereich bei durchschnittlich 45.700 Euro liegt. Die Gehälter im Bereich der Physiotherapie konnten nicht einzeln ermittelt werden, jedoch lässt sich aus diesen Zahlen schließen, dass es einen deutlichen Unterschied zwischen den beiden Ländern gibt. Es ist davon auszugehen, dass Physiotherapeuten in Luxemburg

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

mehr verdienen als in Deutschland. Das luxemburgische Gesundheitssystem liegt unter der Aufsicht der Nationalen Gesundheitskasse und wird staatlich finanziert (ING, 2020). Die Behandlung von Physiotherapeuten in Luxemburg läuft über ärztliche Verordnungen. Die Behandlungsanzahl hängt von der jeweiligen Pathologie ab und liegt zwischen acht und 64. Nach Validierung der Verordnung durch die CNS (Caisse Nationale de Santé), die nationale Gesundheitskasse, werden gewöhnliche Pathologien mit acht Sitzungen zu 70% von der Krankenkasse übernommen (Caisse National de Santé (CNS), 2022). Schwere Pathologien mit maximal 64 Sitzungen und postchirurgische Rehabilitation mit maximal 32 Behandlungen, werden zu 100% von der Krankenkasse bezahlt (Caisse National de Santé (CNS), 2022). Eine Minimaldauer von 20 Minuten ist von der CNS vorgegeben (Caisse National de Santé (CNS), 2022). In Deutschland gab es im Jahre 2021 103 gesetzliche Krankenkassen (Statista, 2022). Etwa 73,3 Millionen der Deutschen sind gesetzlich versichert und 10,5% sind bei einer privaten Versicherung (vdek, 2022). Rund 75% der Versicherten sind bei der vdek und AOK versichert (vdek, 2022). Eine Verordnung für Physiotherapie wird auch in Deutschland von einem Arzt verordnet (Betanet, 2022). Der Patient muss 10% der Behandlungskosten und zusätzlich 10 Euro pro Verordnung zahlen (Betanet, 2022). Im Heilmittelkatalog findet man alle Maßnahmen, die verordnet werden können. Die Anzahl an Behandlungen ist abhängig von der Erkrankung und Leitsymptomatik und liegt zwischen sechs und 50 Einheiten (Betanet, 2022). Alle Richtwerte sind dem Heilmittelkatalog zu entnehmen. Die Techniker Krankenkasse definieren die typische Behandlungsdauer einer Sitzung auf 15 bis 25 Minuten (Die Techniker, o.D).

## **2.6 Aktueller Forschungsstand**

Der aktuelle Forschungsstand über die Persönlichkeit von Physiotherapeuten ist sehr beschränkt. In den folgenden zwei Unterkapiteln wird zum einen der Einfluss der Persönlichkeit des Physiotherapeuten auf die Therapie und zum anderen die Persönlichkeitsmerkmale von angehenden Physiotherapeuten beschrieben.

### **2.6.1 Einfluss der Persönlichkeit auf die Therapie**

Eine interessante Studie von Buining et al. aus dem Jahre 2015 setzte sich zum Ziel, die Persönlichkeit des Physiotherapeuten und dessen Einfluss auf das Outcome der Therapie zu analysieren. Diese Untersuchung wurde bei Physiotherapeuten durchgeführt, die chronisch kranke Patienten behandeln. Buining et al. (2015) fanden heraus, dass stets ein hoher Neurotizismus-Wert ein entscheidender Faktor für ein schlechteres Outcome der Therapie war. Die Schlussfolgerung der Autoren war, dass ruhigere, entspanntere,

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

resilientere und sicherere Physiotherapeuten ein besseres Ergebnis erzielen als neurotisch auffällige Therapeuten. Weitere Anmerkungen der Studienautoren war, dass demnach die Aufmerksamkeit eventuell auf ein Reflexionstraining gelegt werden soll, um den Neurotizismus-Wert möglichst niedrig zu halten. (Buining et al., 2015)

### **2.6.2 Persönlichkeitsmerkmale von Physiotherapeuten in der Ausbildung**

In dieser Studie von Kemper und Eggers aus dem Jahre 2020, wurden die Big Five Persönlichkeitsmerkmale und Grundmotive von angehenden Physiotherapeuten mit der Allgemeinbevölkerung verglichen. Es wurden 256 Auszubildende befragt und gebeten einen Persönlichkeitsfragebogen auszufüllen, die zum einen die Big-Five erheben und zum anderen Motive erfassen. Kemper und Eggers (2020) fanden heraus, dass die angehenden Physiotherapeuten deutlich höhere Ausprägungen bei den Dimensionen Extraversion und Verträglichkeit zeigten als bei der Allgemeinbevölkerung. Bei den Motiven Bewegung, Sozialkontakte, Soziales Engagement ergaben sich ebenfalls höhere Ausprägungen bei den Auszubildenden als bei der Allgemeinheit. Im Vergleich mit der Allgemeinbevölkerung, wurde bei den angehenden Therapeuten ein niedrigerer Wert beim Motiv Revanche festgestellt. Aufgrund dieser Ergebnisse schlagen die Autoren vor, dass die relevanten Persönlichkeitsmerkmale einen bestimmten Stellenwert in Personalauswahlprozessen und eventuell in Ausbildungsinstituten finden. (Kemper & Eggers, 2020)

## **2.7 Forschungsfrage und Hypothesen**

In diesem Unterkapitel werden die Forschungsfrage sowie die aufgestellten Hypothesen dargestellt, die im Laufe dieser Bachelorarbeit beantwortet werden.

### **2.7.1 Ziel der Arbeit**

Das Ziel der vorliegenden Forschungsarbeit ist es, das Persönlichkeitsprofil von Physiotherapeuten zu bestimmen. Die Passung zwischen Person und Beruf ist nicht unwichtig im Hinblick auf die Zufriedenheit des Arbeitnehmers (Fladerer et al., 2015). Anforderungsprofil und Persönlichkeitsprofil von Physiotherapeuten sollten deshalb größtenteils übereinstimmen. Über einen Persönlichkeitsfragebogen von Dr. Satow (2020), der die Big-Five-Persönlichkeitsdimensionen und drei Grundmotive erfasst, wurden Physiotherapeuten zu ihrer Persönlichkeit befragt. Diese Forschungsarbeit soll das Persönlichkeitsprofil von Physiotherapeuten beschreiben um diesen nutzbar für weitere Bereiche zu machen. Es stellt sich folgende Forschungsfrage: Welche Persönlichkeitsmerkmale nach dem Big-Five-Modell und welche Grundmotive sind bei Physiotherapeuten besonders ausgeprägt?

# WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

## 2.7.2 Hypothesen

Kempers und Eggers (2020) haben bei ihrer Forschung an Physiotherapeuten in der Ausbildung herausgefunden, dass von den fünf grundlegenden Dimensionen Extraversion und Verträglichkeit im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung besonders auffällig waren. Da die Arbeit am Menschen einen immensen Anteil der Arbeit eines Physiotherapeuten ausmacht, sollte man als Physiotherapeut auf Menschen zugehen und kooperativ mit den Patienten umgehen können. Somit könnte man davon ausgehen, dass auch bei fertig ausgebildeten Physiotherapeuten die beiden Dimensionen Extraversion und Verträglichkeit herausstechen. Es kann folgende Hypothese aufgestellt werden: Hypothese 1: Physiotherapeuten haben ausgeprägte Werte in der Persönlichkeitsdimension Extraversion und Verträglichkeit. Kemper und Eggers (2020) haben in ihrer Studie 15 Motive untersucht und keine drei, wie das der Fall in dieser Forschungsarbeit ist. Bei den angehenden Physiotherapeuten war das Motiv Revanche niedrig ausgeprägt (Kemper & Eggers, 2020). Es kann folgende Hypothese aufgestellt werden: Hypothese 2: Physiotherapeuten haben eine geringe Ausprägung in der Dimension des Grundmotivs Macht.

## 3 Methoden

Dieses Kapitel dient der detaillierten Darstellung über das methodische Vorgehen dieser Forschungsarbeit. In einem ersten Abschnitt wird das Untersuchungsdesign beschrieben, dann wird die Zusammenstellung der Stichprobe dargestellt. Gefolgt von den Messinstrumenten zur Erhebung der Daten, schließt das Kapitel mit der Studiendurchführung und dem Auswertungsverfahren ab.

### 3.1 Untersuchungsdesign

Durch eine quantitative Datenerhebung mittels einer online Umfrage über den Server „Umfrage Online“ (<https://www.umfrageonline.com>) konnten die Daten für die vorliegende Arbeit erworben werden. An dieser Umfrage werden fertig ausgebildete und studierte Physiotherapeuten befragt. Inhalt des Fragebogens sind soziodemographische Daten sowie der Persönlichkeitstest von Dr. Satow (2020). Der Erhebungszeitraum der Umfrage zog sich über drei Wochen, vom 7. Februar 2022 bis zum 27. Februar 2022. In diesem Zeitraum haben insgesamt 469 Personen an der Umfrage teilgenommen. Um möglichst viele Teilnehmer (TN) generieren zu können, wurde die Umfrage den Teilnehmern in drei verschiedenen Sprachen zur Verfügung gestellt: Deutsch, Französisch und Englisch.

### 3.2 Stichprobe

An der Umfrage durften nur fertig ausgebildete Physiotherapeuten mitmachen. Aus diesem Grund ist das Mindestalter der Umfrage auf 19 Jahre festgelegt worden, da ein

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

Realschulabschluss, die Mindestvoraussetzung für einen Ausbildungsplatz in der Physiotherapie ist (Bundesagentur für Arbeit, 2022). Der Umfragelink wurde vor allem über die sozialen Netzwerke verteilt und über den Bekanntenkreis des Autors an potenzielle Teilnehmer weitergeleitet. Außerdem wurde dem Autor dieser Arbeit das Netzwerk des luxemburgischen Verbands für Physiotherapeuten (ALK: Association luxembourgeoise des kinésithérapeutes) zur Verfügung gestellt, um möglichst viele angemeldete Physiotherapeuten in Luxemburg zu erreichen.

### 3.3 Datenerhebung

Die Umfrage bestand aus zwei Teilen. Über einen kleinen Einleitungstext wurden die teilnehmenden Physiotherapeuten über den Zweck dieser Umfrage aufgeklärt, sowie den Zeitaufwand des Ausfüllens. Zudem wurde betont, dass die Teilnahme auf freiwilliger und anonymer Basis erfolgt. Nach einem kurzen Überblick über den Aufbau des Fragebogens wurde der Zeitraum der Verfügbarkeit der Umfrage erläutert. Des Weiteren wurde die E-Mail-Adresse des Autors für Rückfragen angegeben. In einem ersten Schritt wurden die Teilnehmer dazu aufgefordert Angaben zu ihrer Person auszufüllen, die aber nicht direkt auf sie zurückzuführen sind. In einem zweiten Schritt folgte der Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T) von Satow (2020), wo die Erhebung der Persönlichkeitsmerkmale im Mittelpunkt stand. Alle 78 Fragen wurden als Pflichtfragen aufgestellt, um eine möglichst hohe Rückmeldung an vollständigen Fragebögen sicherzustellen. Nach dem Persönlichkeitsfragebogen folgte ein Fenster um zu bestätigen, dass man einverstanden ist, die Daten für den wissenschaftlichen Zweck zur Verfügung zu stellen. Am Schluss hat sich der Autor dieser Forschungsarbeit für die Teilnahme bedankt. Die Teilnehmer wurden darüber hinaus gebeten den Link zur Umfrage an Physiotherapeuten in ihrem Umkreis weiterzuleiten. Bei Interesse der Ergebnisse des Persönlichkeitstests wurden den Teilnehmern den Link zur offiziellen Webseite des B5T von Dr. Satow auf „Psychomeda“ zur Verfügung gestellt.

#### 3.3.1 Personenbezogene Fragen

Der personenbezogene Teil der Umfrage setzt sich aus sechs Fragen zusammen. Diese Fragen dienen der Stichprobenbeschreibung und der weiteren Einteilung der Teilnehmer in Gruppen. Erfragt wurde das Geschlecht, das Alter, die Nationalität, die Arbeitsstelle, die Berufserfahrung, in Jahren, und die Zufriedenheit im Beruf. Bei der Angabe des Geschlechts konnten die Teilnehmer eine von drei Antwortmöglichkeiten anklicken: weiblich, männlich oder divers. Bei der Altersangabe wurde ein Feld zur Verfügung gestellt, in welches man maximal zwei Zahlen eintragen konnte. Bei der Nationalität und der

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

Arbeitsstelle wurden dem Teilnehmer jeweils vier Vorschläge gemacht: luxemburgisch, deutsch, französisch, belgisch und Inhaber einer Praxis, Angestellter einer Praxis, Krankenhaus und Altersheim. Da es aber durchaus möglich ist, dass es unter den Teilnehmern auch andere Nationalitäten sowie Arbeitsstellen gibt, gab es ein zusätzliches Feld wo man seine Antwort frei eingeben konnte, falls kein passendes Feld vorhanden war. Die Berufserfahrung wurde durch eine Single-Choice-Antwortmöglichkeit erhoben: „<5 Jahre, 6-10 Jahre, 11-15 Jahre, 16-20 Jahre, >20 Jahre“. Die Zufriedenheit im Beruf wurde auf einer Skala von null bis zehn erhoben, wobei null gleichzustellen war mit „Überhaupt nicht zufrieden“ und zehn mit „sehr zufrieden“.

### 3.3.2 Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T) nach Satow (2020)

Der Big-Five-Persönlichkeitstest wird vor allem im deutschsprachigen Raum eingesetzt um die fünf grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen und die drei Grunddimensionen zu ermitteln (Satow, 2020a, S. 4). Der Test von Dr. Satow findet seinen Einsatz unter anderem in der Berufsberatung, in der klinischen Diagnostik, der Personalauswahl und der Personalentwicklung (Satow, 2020a, S. 12). Auf Anfrage beim Autor des Tests wurde der B5T für diese Forschungsarbeit mit allen dazugehörigen Dokumenten kostenlos zur Verfügung gestellt. Der B5T, wie der Name schon verrät, basiert auf dem Fünf-Faktoren-Modell. Vor dem Ausfüllen des Persönlichkeitstests wurden die Teilnehmer gebeten die Aussagen sorgsam zu lesen und möglichst offen und ehrlich zu antworten. Zusätzlich wurde erwähnt, dass es weder richtige noch falsche Antworten gibt. Der B5T von Dr. Satow besteht aus insgesamt 72 Fragen. Die fünf grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen N, E, C, O und A werden mit jeweils zehn Items erfragt. Dagegen werden die drei Grundmotive LM, MM und SM mit jeweils nur sechs Items ermittelt. Die Ehrlichkeitsskala besteht aus insgesamt vier Items. Die Items sind in Form von Aussagen formuliert. Der Autor des B5T von Dr. Satow ist mit der Darlegung aller Items nicht einverstanden, weshalb hier nur ein Beispielitem erwähnt wird: „Ich kann mich gut in andere Menschen hineinversetzen“. Die Teilnehmer sollten dann anhand einer vierstufigen Likert Skala (Trifft gar nicht zu, Trifft eher nicht zu, Trifft eher zu, Trifft genau zu) einschätzen, inwiefern diese Aussagen auf sie zutreffen. Zur Darstellung der Gütekriterien des Persönlichkeitstest werden Werte aus der Test- und Skalendokumentation von Dr. Lars Satow (2020a) aufgeführt. Die Reliabilität der fünf Persönlichkeitsskalen liegt zwischen  $\alpha = .76$  und  $.90$  und die der Grundmotive zwischen  $\alpha = .77$  und  $.83$ . Die Neurotizismus-Dimension kann mit dem höchsten Wert der Testgenauigkeit überzeugen ( $\alpha = .90$ ). Offenheit und Gewissenhaftigkeit teilen sich die untersten Werte mit  $\alpha = .76$ . Das Sicherheitsmotiv weist die höchste Reliabilität der Grundmotive auf mit  $\alpha = .83$  und das Machtmotiv die niedrigste Reliabilität ( $\alpha = .77$ ). Die

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

Ehrlichkeitsskala zeigt den niedrigsten Wert ( $\alpha = .66$ ), kann aber dennoch als ausreichend bewertet werden. Die Interskalen-Korrelation kann ebenfalls bestätigt werden. Alle Items des Big-Five-Persönlichkeitstest werden zudem noch faktoranalytisch bestätigt. Anhand von vier Techniken wird die Testverfälschung auf ein Minimum begrenzt: die vier Items der Ehrlichkeitsskala, die vierstufige Antwortauswahl ohne Möglichkeit zur Neutralität, den Einbau von negativ formulierten Items und der Plausibilitätscheck mit der Möglichkeit inkonsistente Antwortmuster zu erkennen. Im Anhang wird nur eine verkürzte Version des Fragebogens aufgeführt, da Dr. Satow keine Erlaubnis zur vollständigen Veröffentlichung des B5T erlaubt (siehe Anhang I).

### 3.4 Studiendurchführung

Vor Erstellung des Fragebogens wurde auf der Webseite „Umfrage Online“ (<https://www.umfrageonline.com>) ein einmonatiger „Business“-Vertrag abgeschlossen. Dies war nötig um die Umfrage in mehreren Sprachen zur Verfügung zu stellen, um eine unlimitierte Anzahl an Fragen stellen zu können und um die Umfrage anonym zu gestalten. Durch einen Studentenrabatt, musste der Autor der Arbeit nur die Hälfte des Betrags bezahlen, 17,50€. Die Teilnahme an der online Umfrage war über jedes Endgerät (Computer, Tablet, Smartphone) möglich. Während der ganzen Umfrage wurde in einer benutzerdefinierten Fußzeile die E-Mail-Adresse des Autors dieser Arbeit eingeblendet, um sich bei Fragen an die zuständige Person wenden zu können. Über ein offizielles Label wurde den Teilnehmer die Anonymität der Umfrage jederzeit bestätigt. Im Zeitraum vom 7. Februar 2022 bis zum 22. Februar 2022 wurde die Umfrage über die Internetseite „Umfrage-Online“ durchgeführt. Über den folgenden Link <https://www.umfrageonline.com/c/persoenlichkeitphysiotherapeuten> gelangten die potenziellen Teilnehmer zur Umfrage. Die Teilnehmer wurden kurz über den Sinn und Zweck der Umfrage aufgeklärt. Außerdem wurden sie darauf aufmerksam gemacht, dass es sich um eine anonyme Umfrage handelt und die Daten nur im Rahmen dieser Bachelorarbeit genutzt werden. Auch die Information über den Zeitaufwand zum Ausfüllen der Fragen wurde erwähnt. Dann folgten 78 Fragen, wovon sechs Fragen zur Datenerhebung der Person selbst dienten, darunter Geschlecht, Alter, Nationalität, Arbeitsstelle, Berufserfahrung und Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Die restlichen 72 Fragen wurden aus dem Big-Five-Persönlichkeitstest von Dr. Satow übernommen, zur Erhebung der Big-Five-Persönlichkeiten und der drei Grundmotive. Am Schluss konnten die Teilnehmer mit einem Knopfdruck ihre Einverständniserklärung zur Nutzung der Daten bestätigen, wenn sie dies wollten. Den Abschluss der Umfrage machte eine Danksagung

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

an die Teilnehmenden sowie eine Bitte den Link an weitere Physiotherapeuten weiterzuleiten.

### **3.5 Auswertungsverfahren**

Nach Ende der Datenerhebung wurden die gewonnenen Antworten mithilfe der Internetplattform Umfrage-Online gesammelt und in Excel-Format zur genaueren Untersuchung und Interpretation gesichert. In Excel wurden zum einen die personenbezogenen Fragen geprüft. Der Fokus bei der Auswertung lag bei der deskriptiven Statistik der Stichprobe. In einem nächsten Schritt wurde dann der Persönlichkeitsfragebogen ausgewertet. Über eine manuelle Auswertung der Antworten des B5T von Dr. Satow wurden die Punktwerte der einzelnen Skalen ausgerechnet. Zur Vollständigkeit wurden auch beim B5T weitere statistische Auswertungen durchgeführt. Zusätzlich wurde die Excel-Auswertungshilfe von Dr. Satow genutzt, um die Analyse der Big Five und der Grundmotive zu vereinfachen.

#### **3.5.1 Ein- und Ausschlusskriterien der Teilnehmer**

Die Rückmeldungen des Fragebogens wurden anhand von Ein- und Ausschlusskriterien untersucht. Unvollständige Fragebögen wurden nicht berücksichtigt. Die restlichen Teilnehmer wurden noch mithilfe von weiteren Ausschlusskriterien durchsucht. Studenten oder Schüler wurden aus der Studie ausgeschlossen, da es sich um eine Datenerhebung von fertig ausgebildeten Physiotherapeuten handelt. Personen mit unkonkreten Angaben, wie zum Beispiel: „Andere Nationalität“ wurden ebenfalls ausgeschlossen, da sie nicht zugeordnet werden können. Alle Personen mit einer Altersangabe unter 19 Jahren wurden nicht inkludiert, da das Mindestalter bei der dreijährigen Ausbildung üblicherweise auf 16 Jahre, beziehungsweise einem Realschulabschluss festgelegt ist (Bundesagentur für Arbeit, 2022). Da in dieser Studie unter anderem die Geschlechter miteinander verglichen werden, sollten es annähernd vergleichbare Gruppen sein. Weil es nur eine einzige Person gab, die das Geschlecht „Divers“ ausgewählt hat, musste diese Person aufgrund mangelnder Teilnehmer in dieser Gruppe ausgeschlossen werden. Somit konnten schlussendlich 371 Teilnehmer für diese Studie gewonnen werden, was man in dem nachfolgenden Flussdiagramm herauslesen kann.

# WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

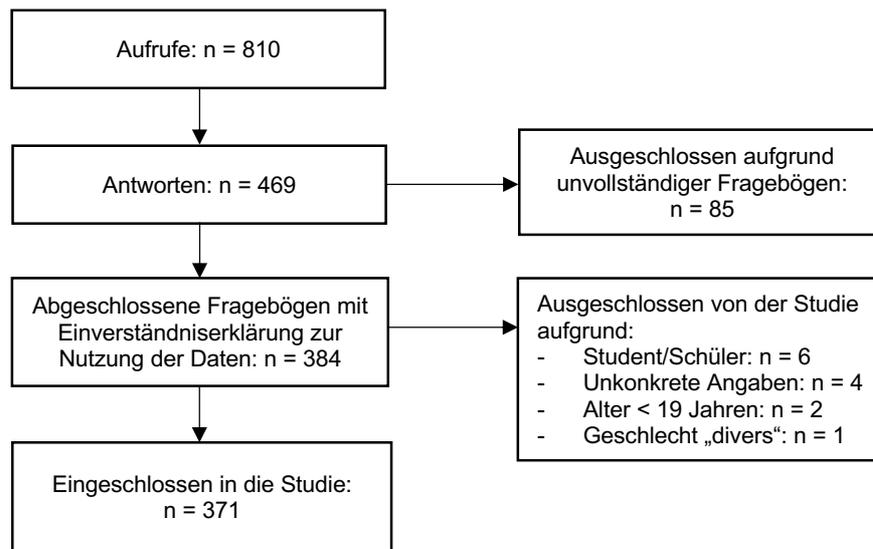


Abbildung 1: Ein- und Ausschlusskriterien der Teilnehmer

## 4 Ergebnisse

In diesem folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der erhobenen Daten dargelegt. Zuerst wird die deskriptive Statistik der Stichprobe dargestellt, dann folgt die deskriptive Statistik des Big Five Persönlichkeitstest (B5T). Das Kapitel endet mit der Auswertung des B5T und weiteren Untersuchungsergebnissen.

### 4.1 Deskriptive Statistik der Stichprobe

Um die Stichprobe der Umfrage zu beschreiben werden die sechs personenbezogenen Fragen ausgewertet. In der nachfolgenden Tabelle werden die Verteilungen des Geschlechts, die Nationalitäten und die Arbeitsstellen der Stichprobe dargestellt.

Tabelle 1: Merkmale der Stichprobe

Merkmale	Häufigkeit	Prozentangabe (in %)
<b>Stichprobe</b>	371	100
<b>Geschlecht</b>		
Weiblich	271	73,05
Männlich	100	26,95
Divers	0	0
<b>Nationalität</b>		
Deutsch	189	50,94
Luxemburgisch	86	23,18
Belgisch	47	12,67

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

Französisch	32	8,63
Andere europäische Nationalitäten	17	4,58
<b>Arbeitsstelle</b>		
Angestellter in einer Praxis	167	45,01
Inhaber einer Praxis	98	26,42
Krankenhaus	39	10,51
Freiberufler	32	8,63
Andere	15	4,04
Rehabilitationszentrum	11	2,96
Altersheim	9	2,43

Die Stichprobe besteht aus insgesamt 371 Physiotherapeuten, darunter waren 271 (73,05%) weibliche und 100 (26,95%) männliche Teilnehmer. Knapp über die Hälfte der Teilnehmer besitzen die deutsche Nationalität (50,94%), gefolgt von Luxemburgern (23,18%), Belgiern (12,67%), Franzosen (8,63%) und anderen europäischen Nationalitäten (4,58%) wie beispielsweise Teilnehmer aus Portugal, Österreich, Niederlande, usw. Die Verteilung der Arbeitsstellen ist der Tabelle 1 zu entnehmen. Unter dem Punkt „Andere“ befinden sich Physiotherapeuten, die im Sportverein, im mobilen Pflegedienst oder als Dozent tätig sind. In der nachfolgenden Tabelle wird das Alter der Stichprobe dargestellt.

Tabelle 2: Alter der Stichprobe

	<b>Mittelwert</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Standardabweichung</b>	<b>Modus</b>
<b>Alter (in Jahren)</b>	33,53	19	79	11,1	25

Das durchschnittliche Alter der Stichprobe lag bei 33,53 Jahren mit einer Standardabweichung von 11,1 Jahren ( $M = 33,53$ ;  $SD = 11,1$ ). Der jüngste Teilnehmer hat ein Alter von 19 Jahren angegeben, der älteste Teilnehmer der Stichprobe hat 79 Jahre ( $Min = 19$  Jahre;  $Max = 79$  Jahre). Somit ergibt sich eine Spannweite von 60 Jahren. Das am häufigsten auftretende Alter, das in der Stichprobe vorkommt, ist 25 Jahre ( $Mo = 25$  Jahre). Die genaue Verteilung des Alters kann in der Tabelle im Anhang entnommen werden (siehe Anhang B). Im Fragebogen wurde außerdem erfragt wie viel Berufserfahrung die Befragten haben, da diese Antwort in den meisten Fällen mit dem Alter korreliert, wird dies nicht statistisch ausgewertet. Die Verteilung der Zufriedenheit wird im folgendem Balkendiagramm illustriert. Die x-Achse gibt die vorgegebenen Angaben der Zufriedenheit von null bis zehn vor. Die y-Achse verzeichnet die Häufigkeit der jeweiligen Rückmeldungen der Teilnehmer.

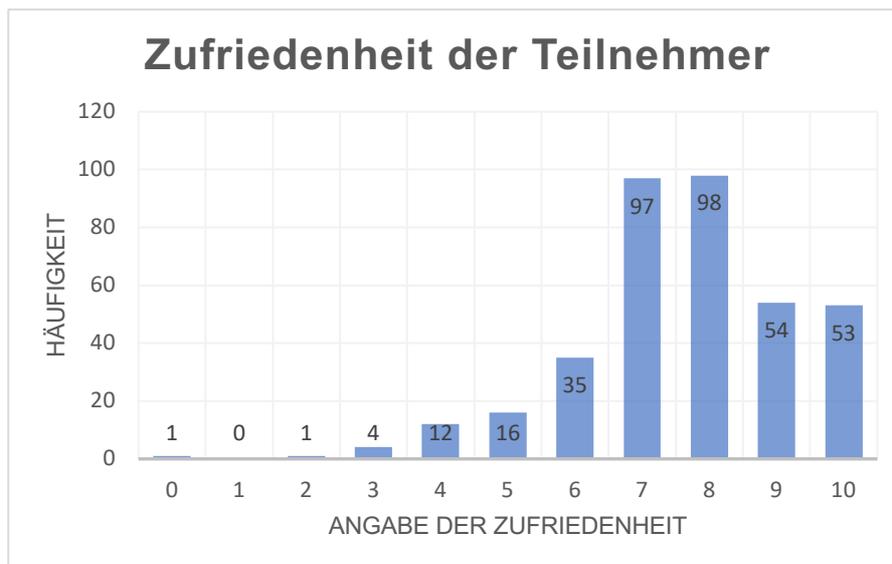


Abbildung 2: Zufriedenheit der Teilnehmer

Die durchschnittliche Zufriedenheit der Stichprobe liegt bei 7,63 ( $M = 7,63$ ). Der Modus befindet sich bei 8 ( $Mo = 8$ ). Das Minimum liegt bei 0 und das Maximum liegt bei 10 ( $Min = 0$ ;  $Max = 10$ ). Die Standardabweichung beträgt 1,63 ( $SD = 1,63$ ).

## 4.2 Deskriptive Statistik des B5T

Zur Auswertung der Rohwerte des B5T werden die vier Antwortmöglichkeiten „Trifft gar nicht zu, Trifft eher nicht zu, Trifft eher zu, Trifft genau zu“ mit Punkten zwischen eins und vier bewertet. Dies hängt aber davon ab, ob die Items negativ oder positiv gepolt sind. Bei positiv gepolten Items entspricht die Antwortmöglichkeit „Trifft gar nicht zu“ einem Punkt, die Antwortmöglichkeit „Trifft genau zu“ vier Punkten. Die negativ gepolten Items werden genau andersrum verrechnet: „Trifft gar nicht zu“ ergibt vier Punkte, „Trifft genau zu“ ergibt einen Punkt. In einem nächsten Schritt werden alle Punkte der Items, die zu derselben Dimension gehören, addiert. Dies ergibt den jeweiligen Rohwert der einzelnen Big-Five-Dimensionen sowie der Grundmotive und der Ehrlichkeitsskala. In der nachfolgenden Tabelle werden alle 371 Antworten der Teilnehmer mit einbezogen um einen Mittelwert (M), eine Standardabweichung (SD) und einen Standardfehler (SF) der Stichprobe ermitteln zu können. Der Mittelwert in dieser Tabelle entspricht den durchschnittlichen Rohwerten der Stichprobe.

Tabelle 3: Deskriptive Statistik des B5T

Dimension	Items	M	SD	SF
Neurotizismus	10	23,2291105	3,650561384	0,189527704

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

Extraversion	10	28,296496	3,573846509	0,185544866
Gewissenhaftigkeit	10	28,0781671	5,723996383	0,297175085
Offenheit	10	28,0889488	4,932928949	0,25610491
Verträglichkeit	10	31,0592992	5,286985499	0,274486611
Leistungsmotiv	6	13,7250674	1,966990251	0,102121046
Machtmotiv	6	11,6037736	1,659337627	0,086148517
Sicherheitsmotiv	6	17,4070081	3,892714931	0,202099689
Ehrlichkeit	4	9,40700809	1,555070753	0,080735251

Die Range der Big-Five-Persönlichkeitsdimensionen liegt zwischen Min = 4 und Max = 40 Punkten. Die Grundmotive erstrecken sich zwischen Min = 4 bis Max = 24 Punkten. Die Ehrlichkeitsskala befindet sich zwischen Min = 4 und Max = 16 Punkten. Die Tabelle zeigt den höchsten Big-Five Wert bei der Dimension Verträglichkeit ( $M = 31,06$ ) an. Bei den Grundmotiven führt das Sicherheitsmotiv mit einem Wert von 17,41. Die höchsten Standardabweichungen und Standardfehler befinden sich bei der Big-Five-Dimension Gewissenhaftigkeit ( $SD = 5,72$ ;  $SF = 0,3$ ). Die Grundmotive zeigen die höchste Standardabweichung beim Sicherheitsmotiv ( $SD = 3,89$ ) an. Die Studienteilnehmer zeigen die niedrigsten Werte auf den Skalen Neurotizismus ( $M = 23,23$ ) und Machtmotiv ( $M = 11,60$ ). Die niedrigsten Standardabweichungen und Standardfehler zeigen sich bei den Dimensionen Extraversion ( $SD = 3,57$ ;  $SF = 0,19$ ) und Machtmotiv ( $SD = 1,66$ ;  $SF = 0,09$ ). Die Ehrlichkeitsskala gibt allerdings die niedrigste Standardabweichung und den niedrigsten Standardfehler ( $SD = 1,56$ ;  $SF = 0,08$ ) von allen Skalen an. Alle weiteren Werte können in der Tabelle 3 abgelesen werden. In der unten aufgeführten Tabelle 4 werden die Stanine der durchschnittlichen Rohwerte der Stichprobe aufgeführt. Zusätzlich werden die minimalen und maximalen Rohwerte mithilfe der Standardabweichung errechnet und die dazugehörigen Spanne der Stanine-Werte ergänzt. Die Stanine-Werte wurden einer Normtabelle für Personen zwischen 20 und 50 Jahren aus dem B5T-Testmanual (Satow, 2020b) entnommen. Da rund 89 Prozent der Teilnehmer ein Alter zwischen 20 und 50 Jahre angegeben haben, wurden die Stanine aus Übersichtsgründen nur aus dieser Normtabelle für die gesamte Stichprobe übernommen. Ebenfalls entnommen aus dem B5T-Testmanual (Satow, 2020b) drücken Stanine-Werte von eins eine äußerst niedrige Ausprägung aus. Je höher die Stanine-Werte gehen, desto stärker ist die Ausprägung. Der maximale Stanine-Wert ist neun. Zwischen den Stanine-Werten vier und sechs deutet dies auf eine relativ durchschnittliche Ausprägung hin.

# WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

Tabelle 4: Minimale und maximale Rohwerte und Stanine der Stichprobe

Dimension	Rohwert	Stanine	Min	Max	Stanine
Neurotizismus	23,2291105	4	19,5785491	26,8796719	3-5
Extraversion	28,2964960	6	24,7226494	31,8703425	5-7
Gewissenhaftigkeit	28,0781671	6	22,3541707	33,8021635	3-8
Offenheit	28,0889488	5	23,1560198	33,0218777	3-7
Verträglichkeit	31,0592992	5	25,7723137	36,3462847	2-8
Leistungsmotiv	13,7250674	4	11,7580771	15,6920576	3-5
Machtmotiv	11,6037736	4	9,9444360	13,2631112	3-5
Sicherheitsmotiv	17,4070081	5	13,5142932	21,2997230	2-7
Ehrlichkeit	9,4070081	4	7,8519373	10,9620788	2-5

Aus dieser Tabelle ist zu entnehmen, dass Verträglichkeit die größte Spanne von Staninen (2-8) darlegt. Gleich mehrere Dimensionen haben sich die kleineren Spannen geteilt: Neurotizismus (3-5), Extraversion (5-7), Leistungsmotiv (3-5), Machtmotiv (3-5) und Ehrlichkeit (2-5). Alle weiteren Werte sind der Tabelle 4 zu entnehmen.

## 4.3 Auswertung des B5T mit der Excel-Auswertungshilfe

Mit der Excel-Auswertungshilfe, die dem Autor dieser Forschungsarbeit auf Anfrage bei Dr. Satow kostenlos zur Verfügung gestellt wurde, konnten die Ergebnisse der Stichprobe ebenfalls ermittelt werden. Hierbei konnte jeweils nur eine Antwortmöglichkeit pro Item ausgewählt werden. Demnach wurde die meist gewählte Antwortmöglichkeit eines jeden Items, also der Modus, als repräsentative Antwort der Stichprobe in der Excel-Auswertungshilfe ausgewählt. Hier wurde die technische Auswertung der Rohwerte automatisch ausgerechnet und auch in Stanine umgewandelt. Laut der Excel-Auswertungshilfe von Dr. Satow sollen die Stanine-Werte zur Interpretation genutzt werden und die Rohwerte sollen als reine Informationsquelle angesehen werden. Die Rohwerte und Stanine aller Dimensionen in der nachfolgenden Tabelle wurden aus der Excel-Auswertungshilfe von Dr. Satow entnommen. Da rund 89 Prozent der Teilnehmer ein Alter zwischen 20 und 50 Jahre angegeben haben, wurden die Stanine aus dieser Normtabelle für die gesamte Stichprobe übernommen.

Tabelle 5: Rohwerte der Stichprobe

Dimensionen	Rohwert	Stanine
Neurotizismus	22	4
Extraversion	28	6
Gewissenhaftigkeit	29	6

# WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

Offenheit	29	5
Verträglichkeit	35	7
Leistungsmotiv	13	4
Machtmotiv	11	4
Sicherheitsmotiv	17	5
Ehrlichkeit	10	5
Plausibilität	98%	

Die Verträglichkeits-Skala konnte den höchsten Stanine-Wert mit sieben ausmachen. Neurotizismus, Leistungsmotiv und Machtmotiv teilen sich die niedrigsten Stanine-Werte mit vier. Alle anderen Stanine-Werte sind aus der Tabelle 4 zu entnehmen. Zu erwähnen ist noch, dass der Plausibilitätscheck ein Resultat von 98% ergeben hat. In den nachfolgenden Kreisdiagrammen werden die prozentualen Verteilungen der Big-Five-Persönlichkeitsmerkmale und Grundmotive anhand der Rohwerte dargestellt.

## Big-Five Verteilung der Teilnehmer

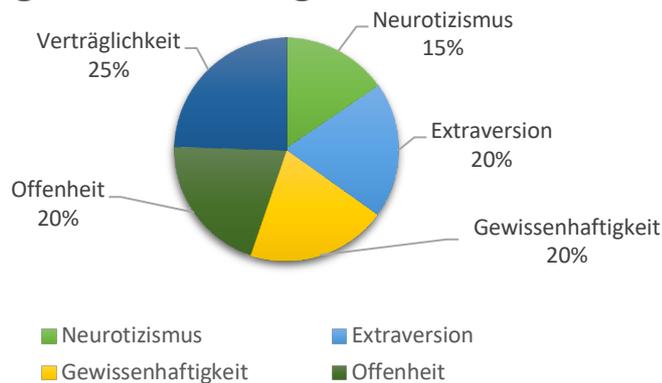


Abbildung 3: Verteilung der Big-Five-Persönlichkeiten der Stichprobe

## Grundmotive Verteilung der Teilnehmer

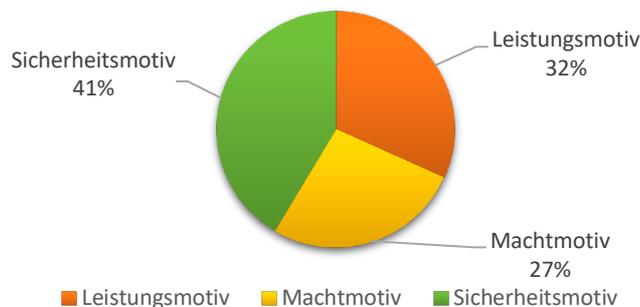


Abbildung 4: Verteilung der Grundmotive der Stichprobe

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

Aus diesen beiden Kreisdiagrammen ist zu entnehmen, dass die Verträglichkeit (25%) und das Sicherheitsmotiv (41%) die größten Teile der Persönlichkeit der teilnehmenden Physiotherapeuten ausmachen. Alle anderen Werte sind aus den beiden Kreisdiagrammen zu entnehmen. Weitere statistische Werte zu den Big-Five-Persönlichkeitsmerkmalen und den drei Grundmotiven sind im Anhang zu finden (siehe Anhang C und D).

### 4.4 Weitere Untersuchungsergebnisse

Um herauszufinden, ob sich die weiblichen und männlichen Physiotherapeuten in ihren Persönlichkeitsmerkmalen voneinander unterscheiden, wurden weitere statistische Auswertungen durchgeführt. Zunächst wurden die weiblichen (w) Teilnehmer von den männlichen (m) Teilnehmern getrennt. Es folgt die Auswertung der Rohwerte in den zwei getrennten Gruppen mithilfe der Excel-Auswertungshilfe von Satow genau nach der gleichen Methode wie bei der Auswertung der gesamten Stichprobe. Die folgenden Tabellen erläutern die Ergebnisse, die aus der Excel-Auswertungshilfe von Satow übernommen wurden.

Tabelle 6: Rohwerte der weiblichen und männlichen Teilnehmer (TN)

<b>Dimensionen</b>	<b>Rohwerte der weiblichen TN (n=271)</b>	<b>Rohwerte der männlichen TN (n=100)</b>
Neurotizismus	22	21
Extraversion	28	26
Gewissenhaftigkeit	29	28
Offenheit	29	29
Verträglichkeit	35	34
Leistungsmotiv	13	15
Machtmotiv	11	12
Sicherheitsmotiv	17	17
Ehrlichkeit	10	12
Plausibilität	96%	98%

Den größten Unterschied zwischen den weiblichen und männlichen Teilnehmern ist zu sehen bei: Extraversion (28 w; 26 m), Leistungsmotiv (13 w; 15 m) und Ehrlichkeit (10 w; 12 m). Gleiche Werte zwischen beiden Gruppen ergaben sich bei: Offenheit (29) und Sicherheitsmotiv (17). Alle anderen Werte können der Tabelle 6 entnommen werden. Um beide Gruppen vergleichen zu können muss zuerst die Varianz beider Gruppen verglichen

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

werden, da dies entscheidend ist für den t-Test. Um die Varianzen so präzise wie möglich vergleichen zu können, werden die Big-Five-Persönlichkeitsmerkmale und die Grundmotive unabhängig voneinander berechnet. Die Varianz wird mithilfe des F-Test in Excel berechnet. Der F-Test hat ergeben, dass sich die Varianzen der männlichen und weiblichen Teilnehmer sich weder bei den Big-Five-Persönlichkeitsmerkmalen noch bei den Grundmotiven statistisch relevant unterscheiden (Big-Five: Teststatistik (F): 1,22, kritischer F-Wert: 6,39; Grundmotive: Teststatistik (F): 1,95, kritischer F-Wert: 19). Wenn die Teststatistik (F) unter dem kritischen F-Wert liegt, kann man von einer Homogenität der Varianzen ausgehen. In beiden Gruppen ist dies der Fall. Die detaillierten Ergebnisse des F-Tests sind im Anhang zu finden (siehe Anhang E und F). Aus diesem Grund wurde der t-Test: Two-Sample Assuming Equal Variances genutzt, um die Unterschiede der Persönlichkeitsmerkmale zwischen den weiblichen und männlichen Teilnehmern zu untersuchen. Die T-Statistik muss größer sein als der kritische T-Wert um einen Unterschied zwischen beiden Gruppen feststellen zu können. Wenn der P-Wert unter 0,05 (=  $\alpha$ -Niveau) liegt, hat man einen signifikanten Unterschied zwischen beiden Gruppen. Die Differenz der durchschnittlichen Big-Five-Persönlichkeitsmerkmalen der weiblichen Teilnehmern ( $M = 18,6$ ;  $SD = 4,28$ ) war etwas größer als bei den Männern ( $M = 27,6$ ;  $SD = 4,72$ ), aber nicht signifikant genug um einen Unterschied feststellen zu können ( $t(5) = 0,35$ ,  $p > 0,05$ ). Die genauen Werte des t-Test können im Anhang nachgelesen werden (siehe Anhang G und H). Es wurden zwei Hypothesen aufgestellt um einen eventuellen Unterschied der beiden Geschlechter festzustellen. Die Nullhypothese lautet: Es gibt keinen Unterschied zwischen den weiblichen und männlichen Big Five und Grundmotiven. Die Alternativhypothese besagt: Es gibt einen Unterschied zwischen den weiblichen und männlichen Big Five und Grundmotiven.

## 5 Diskussion

In diesem Kapitel stehen zunächst die Zusammenfassung und die anschließende Interpretation der Ergebnisse im Vordergrund. Hierbei wird zwischen den Besonderheiten der Stichprobe und den Auffälligkeiten bei den Persönlichkeitsmerkmalen unterschieden. Am Schluss werden die Limitationen der durchgeführten Studie diskutiert.

### 5.1 Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

Das Ziel der vorliegenden Forschungsarbeit war es die Big-Five-Persönlichkeitsmerkmale und die Grundmotive von Physiotherapeuten zu beschreiben. Zu diesem Zweck wurde eine anonyme online Umfrage mit 371 Teilnehmern durchgeführt. Die Befragten sollten 78 Fragen beantworten, darunter wurden sechs Fragen zur Person selbst gestellt, die

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

restlichen 72 Fragen erhoben die verschiedenen Persönlichkeitsmerkmale. Um die Forschungsfrage beantworten zu können, wurde der B5T von Dr. Satow als Messinstrument in der Umfrage genutzt. Dieser untersucht nämlich die fünf grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen (N, E, O, A und C) und die drei Grundmotive (LM, MM und SM). Die statistische Auswertung aller Fragen wurde in Excel durchgeführt. Es werden zwei Hypothesen in den folgenden Abschnitten versucht zu beantworten. Hypothese 1: Physiotherapeuten haben ausgeprägte Werte in der Persönlichkeitsdimension Extraversion und Verträglichkeit. Hypothese 2: Physiotherapeuten haben eine geringe Ausprägung in der Dimension des Grundmotivs Macht. Um einen eventuellen Unterschied zwischen den weiblichen und männlichen Teilnehmern festzustellen, wurden zusätzlich eine Nullhypothese (H0: Es gibt keinen Unterschied der Big Five Dimensionen und den Grundmotiven zwischen den weiblichen und männlichen Teilnehmern.) und eine Alternativhypothese (H1: Es gibt einen Unterschied der Big Five Dimensionen und Grundmotiven zwischen den weiblichen und männlichen Teilnehmern.) aufgestellt und beantwortet. In einem ersten Schritt wurden die Big-Five-Persönlichkeiten untersucht. Durch die Analyse der Daten konnte die Ehrlichkeitsskala mit einer Stanine von fünf bewertet werden, woraus man schließen kann, dass die meisten Teilnehmer eher durchschnittlich ehrlich geantwortet haben, ohne sich besonders gut darzustellen oder kleinere Makel zuzugeben. Zusätzlich ergab sich aus dem Plausibilitätscheck ein Wert von 98%. Somit dürfen die weiteren Ergebnisse der Big-Five-Faktoren und der Grundmotive ohne Probleme interpretiert werden. Die Prüfung der Hypothese 1 konnte nur teils bestätigt werden, da nur die Dimension Verträglichkeit (Stanine sieben) auffällige Ausprägungen bei der Stichprobe zeigte. Die Dimension Extraversion befand sich bei einer Stanine von sechs, also einem relativ unauffällig ausgeprägten Rahmen. Somit könnte man Physiotherapeuten als hilfsbereite, teamfähige, sympathische und kooperative Personen beschreiben. Dies sind Eigenschaften, die zum Berufsbild passen. Als Physiotherapeut versucht man den Patienten wieder in ihren Alltag zurückzuführen und man arbeitet oft in inter- und intradisziplinären Teams zusammen. Im Austausch mit Patienten ist außerdem eine gute Zusammenarbeit wichtig um ein Vertrauensverhältnis und eine gegenseitige Sympathie aufzubauen. In einem nächsten Schritt der Analyse wird auf die Grundmotive eingegangen. Hierzu wurde die Hypothese 2 aufgestellt. Diese Hypothese muss abgelehnt werden, da sich die Werte auf einer Stanine von fünf bewegten und mit einer durchschnittlichen Ausprägung bewertet werden. Somit kann nicht behauptet werden, dass Physiotherapeuten ein besonders niedriges Streben nach Macht oder Einfluss haben. In diesem Bereich sind sie unauffällig und gehören somit auch nicht zu den Personen, die sich nach viel Verantwortung sehnen oder wichtige Entscheidungen treffen wollen. In einem

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

letzten Schritt wurde auf den Unterschied zwischen den beiden Geschlechtern eingegangen. In diesem Fall musste die Nullhypothese beibehalten werden, da kein signifikanter Unterschied zwischen beiden Gruppen erkannt wurde. Die Differenz der durchschnittlichen Rohwerte der Big-Five-Persönlichkeitsmerkmale von Frauen ( $M = 28,6$ ;  $SD = 4,28$ ) und Männern ( $M = 27,6$ ;  $SD = 4,72$ ) war nicht signifikant ( $t(8) = 0,35$ ,  $p < 0,001$ ). Die durchschnittlichen Werte der Grundmotive bei den Frauen ( $M = 13,33$ ;  $SD = 3,51$ ) war zwar niedriger als bei den Männern ( $M = 14,67$ ;  $SD = 2,52$ ). Die Differenz war allerdings nicht signifikant:  $t(4) = -0,53$ ,  $p < 0,001$ .

### 5.1.1 Stichprobe

An der Umfrage für diese Studie haben insgesamt 371 Personen teilgenommen. Das Statistische Bundesamt (2022) hat im Jahre 2019 rund 243.000 Physiotherapeuten allein in Deutschland registriert. Somit ist die Größe der Stichprobe nicht repräsentativ genug um die Ergebnisse auf die Allgemeinheit der Physiotherapeuten zu übertragen. Aufgefallen ist auch, dass die Geschlechter nicht gleichverteilt sind. Rund 73 Prozent der Teilnehmer sind weiblich und nur 27 Prozent der Befragten sind männliche Physiotherapeuten. Dies liegt vor allem daran, dass Physiotherapie ein Beruf ist, der hauptsächlich von Frauen ausgeführt wird (Statistische Bundesamt, 2022b). Von den 243.000 Physiotherapeuten in Deutschland sind rund 64.000 männlich und die restlichen 179.000 repräsentieren eine weibliche Mehrheit an Physiotherapeuten. Deutschlandweit gibt es also rund 74 Prozent weibliche Physiotherapeuten. Somit ist die Anzahl an weiblichen Teilnehmer an der Umfrage fast identisch mit den in Deutschland tätigen weiblichen Physiotherapeuten. Auch wenn der Männeranteil in der Physiotherapieausbildung von 2001 bis 2019 etwas gestiegen ist (Physio-Deutschland, 2022), sieht man die Differenz bei den Geschlechtern sehr deutlich in dieser Studie. Da durch die Auswertung des B5T keine signifikanten Unterschiede zwischen beiden Geschlechtern festgestellt werden konnte, ist die Wahrscheinlichkeit sehr gering, dass die ungleiche Verteilung an Geschlechtern die Studie verzerrt. Zudem ist auffällig, dass es sich um eine relativ junge Stichprobe handelt, mit einem Durchschnittsalter von rund 34 Jahren ( $Min = 19$  Jahre;  $Max = 79$  Jahre). Auch hier hat das Statistische Bundesamt (2022a) Zahlen über das Alter von deutschen Physiotherapeuten aus dem Jahre 2019 veröffentlicht. Von den 243.000 deutschen Physiotherapeuten sind 155.000 unter 50 Jahren, wobei die meisten zwischen 30 und 39 Jahren (61.0000 Physiotherapeuten) liegen. Ein Großteil der Physiotherapeuten repräsentieren allerdings die Alterskategorie zwischen 50 und 59 Jahren, insgesamt 64.000 Stück. Bei der Umfrage für diese Forschungsarbeit sind 327 von 371 Teilnehmern (rund 88 Prozent) unter 50 Jahren. Ein möglicher Grund für diese recht junge Stichprobe könnte auch die Methode der

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

Verbreitung des Umfragelinks sein. Da die Umfrage vor allem über soziale Medien geteilt und im Bekanntenkreis des Autors dieser Arbeit verbreitet wurde, lag die Reichweite eher bei jüngeren Physiotherapeuten. Demnach sollte man die aktuellen Ergebnisse der Studie eher auf die jüngere Generation beziehen. Die dominanten Nationalitäten Deutsch und Luxemburgisch lassen sich ebenfalls durch das persönliche Umfeld des Autors erklären. Alle anderen Nationalitäten lassen sich unter anderem durch die vielfältig vertretenden Nationalitäten in Luxemburg, erklären. Die Bevölkerung Luxemburgs besteht zu 47,2% (Stand 2021) aus Ausländern, darunter fallen unter anderem die Nationalitäten, die sich auch in dieser Studie wiederfinden wie Portugiesisch, Französisch, Belgisch sowie auch Deutsch (Statec, 2022). Die Zufriedenheit der Teilnehmer liegt relativ hoch mit einem Mittelwert von 7,63. Es gab zwei Ausreißer: jeweils eine Person hat den Wert null und eine andere den Wert zwei angegeben. Die meisten Teilnehmer befinden sich jedoch über einem Wert von fünf. Die Gründe für die mehr oder weniger zufriedenen Teilnehmer wurden nicht erfragt. Es kann natürlich auch sein, dass persönliche Geschehnisse in die Bewertung der Zufriedenheit im Beruf mit einfließen, oder die Teilnehmer zu einem besonders guten oder schlechten Zeitpunkt an der Umfrage teilgenommen haben.

### 5.1.2 Big-Five Persönlichkeitsdimensionen

Bei genauerer Betrachtung der Rohwerte und Stanine der Big-Five-Persönlichkeiten, die mittels der Excel-Auswertungshilfe herausgefunden wurde, fällt auf, dass nur die Verträglichkeit einen auffällig hohen Wert beträgt (Rohwert: 35, Stanine: 7). Der Neurotizismus-Wert zeigt im Vergleich den niedrigsten Wert an mit einer Stanine von vier und einem Rohwert von 22. Alle anderen Werte befinden sich im neutralen Bereich. Wenn man die Rohwerte mit der Normtabelle vergleicht, fällt aber auf, dass der Faktor Gewissenhaftigkeit nah an der Grenze zur Stanine sieben liegt. Hier könnte man nun argumentieren, ob dies nun als eine eher auffällige Dimension angesehen wird oder nicht. Daraus lässt sich schließen, dass Physiotherapeuten aus dieser Stichprobe, sich als teamfähig, hilfsbereit und kooperativ charakterisieren. Der niedrige Wert beim Neurotizismus ist fast überraschend, da vor allem therapeutische Berufsgruppen von Burnout und anderen psychischen Erkrankungen betroffen sind (Meyer, 2011). Zu beachten ist allerdings auch, dass psychisch instabile Personen sich vielleicht eher nicht in der Lage fühlten oder es als unangenehm empfanden, den Fragebogen zur Persönlichkeit auszufüllen. Andere Personen, die vielleicht besonders viel Stress zum Erhebungszeitraum empfunden haben, könnten den Fragebogen eventuell aus Zeitmangel nicht ausgefüllt haben. Andererseits wird die psychische Stabilität als Voraussetzung eines angehenden Physiotherapeuten empfohlen und das Ergebnis dieser Stichprobe zeigt eine

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

relativ psychische Stabilität. Betrachtet man allerdings die selbsterrechneten, durchschnittlichen Rohwerte und Stanine der Stichprobe (Tabelle 4), fällt auf, dass es dort keine Stanine über sieben gibt. Hier ist der Verträglichkeits-Rohwert immer noch der höchste aber etwas niedriger als bei der Auswertung durch die Excel-Auswertungshilfe von Dr. Satow. Bei der durchschnittlichen Auswertung (Tabelle 4) zeigen sich die höchsten Staninen-Werte bei Extraversion und Gewissenhaftigkeit. Auffällig ist wiederum der Neurotizismus-Wert, der sich zwischen den Staninen drei bis fünf befindet und somit immer noch im unauffälligen und sogar im unterdurchschnittlichen Bereich liegt. Dies bestätigt die psychische Stabilität der teilnehmenden Physiotherapeuten, vorausgesetzt die Teilnehmer haben die Fragen ehrlich beantwortet. Beobachtet man nun die anderen Spannen der Stanine fällt auf, dass alle Werte bis auf Neurotizismus über den Durchschnitt, also über sechs, reichen. Man erkennt aber auch sehr große Spannen bei den Werten Gewissenhaftigkeit (Stanine: 3-8), Offenheit (Stanine: 3-7) und Verträglichkeit (Stanine: 2-8). Dies zeigt also, dass es in der Stichprobe Teilnehmer mit unterdurchschnittlichen und überdurchschnittlichen Werten in diesen Dimensionen gibt und es eher kein eindeutiges Persönlichkeitsprofil ergeben hat. Dies bestätigen auch die relativ großen Standardabweichungen bei diesen drei Dimensionen. Bei den Stanine-Werten von Extraversion, die sich zwischen fünf und sieben bewegen, erkennt man eine Tendenz zu einem überdurchschnittlichen Wert. Deshalb könnte man nun argumentieren, dass man die Hypothese 1 doch vollständig annehmen kann, da der Wert bei Extraversion und Verträglichkeit in der durchschnittlichen Auswertung mit dem maximalen Wert über sechs liegt und somit als überdurchschnittlich eingestuft werden könnte. Allerdings ist bei der durchschnittlichen Auswertung auch aufgefallen, dass sich die Ehrlichkeitsskala zwischen den Staninen zwei bis fünf bewegt. Es könnte also durchaus sein, dass einige Teilnehmer versucht haben sich besser darzustellen als sie tatsächlich sind und einige Schwächen verschwiegen haben. Folglich sollte man die verschiedenen Dimensionen nicht als einzelne Dimensionen betrachten, sondern eher die fünf Dimensionen in ihrer Kombination betrachten. Dabei fällt auf, dass Physiotherapeuten sich durch hohe Werte bei Extraversion, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit auszeichnen. Einen niedrigen Wert beim Neurotizismus ist bei dieser Stichprobe der Fall und im Allgemeinen auch erwünscht. Im Hinblick auf die Aufgaben eines Physiotherapeuten, machen diese Werte Sinn, da durch ständigen Patientenkontakt vor allem die sozialen Fähigkeiten eines Physiotherapeuten gefordert werden.

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

### 5.1.3 Grundmotive

Physiotherapeuten zeigen bei den Grundmotiven keine ausgeprägten Werte und befinden sich in den drei Dimensionen im unauffälligen Bereich. Durch die Excel-Auswertungshilfe von Dr. Satow hat das Sicherheitsmotiv den höchsten Rohwert (17) und somit auch die höchste Stanine (5) erzielt. Machtmotiv und Leistungsmotiv befinden sich auf der Stanine vier. Man könnte aus diesen Ergebnissen eventuell deuten, dass Physiotherapeuten sich wohler fühlen, wenn sie sich sicher fühlen und gehen eher weniger Risiken ein. Schaut man sich die Ergebnisse der Rohwerte und Stanine der durchschnittlichen Tabelle an, erkennt man auch hier keine auffälligen Stanine über sechs. In der letzten Spalte, in welcher die minimalen und maximalen Rohwerte mit einbezogen werden, erkennt man ausschlagende Stanine beim Sicherheitsmotiv (Stanine zwei bis sieben). Hier zeigt sich, dass die Stichprobe sehr inhomogen war bei den Beantwortungen dieser Fragen. Dies spiegelt sich auch in der relativ hohen Standardabweichung im Vergleich zu den anderen beiden Dimensionen, zurück. Die Spanne liegt bei unterdurchschnittlichen bis überdurchschnittlichen Ausprägungen und kann in beide Richtungen interpretiert werden. Das Leistungsmotiv und das Machtmotiv liegen zwischen den Staninen drei bis fünf und fallen somit vom durchschnittlichen bis in den unterdurchschnittlichen Wert. Daraus lässt sich schließen, dass die Physiotherapeuten der Stichprobe eher wenig nach Anerkennung und Leistung streben sowie auch eine geringe Tendenz zu Macht und Einfluss verspüren. Somit könnte man auch bei der Hypothese 2, zumindest für einen Teil der Stichprobe, die Hypothese annehmen und behaupten, dass Physiotherapeuten eher ein niedriges Machtmotiv besitzen. Aber auch hier, sollte man die Grundmotive in ihrer Gesamtheit beurteilen und sich auf die Mischung der drei Motiven konzentrieren. Aus dieser Stichprobe könnte man schließen, dass Physiotherapeuten keine auffälligen Grundmotive besitzen und sich eher im Durchschnitt bewegen.

### 5.1.4 Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Teilnehmern

Durch die Auswertung des t-Tests, um die weiblichen und männlichen Teilnehmer zu vergleichen, konnte kein signifikanter Unterschied in Bezug auf die Big Five und die Grundmotive festgestellt werden. Somit muss die Nullhypothese beibehalten werden. Obwohl Männer durchschnittlich extravertierter sind als Frauen und Frauen einen höheren Neurotizismus-Wert und Verträglichkeits-Wert in früheren Studien an der allgemeinen Bevölkerung aufzeigten, konnte dies in dieser Studie an Physiotherapeuten nicht bestätigt werden.

## 5.2 Limitationen

Es gibt einige limitierende Faktoren die bei dieser Studie in Betracht gezogen werden müssen, um die Ergebnisse bestmöglich zu interpretieren. Wichtig zu erwähnen ist, dass die Persönlichkeit allein noch keinen Physiotherapeuten ausmacht. Der Beruf zum Physiotherapeuten braucht mehr als einen hohen Verträglichkeitswert und einen niedrigen Neurotizismus-Wert. Die fachlichen Kompetenzen darf man natürlich nicht vernachlässigen. Doch einige Persönlichkeitsmerkmale helfen einem, sich besser mit dem Beruf zu identifizieren, den Kontakt zu den Patienten zu vereinfachen und die eigene psychische Gesundheit nicht zu vernachlässigen. Bei der Stichprobe ist aufgefallen, dass fast 90 Prozent der Teilnehmer unter 50 Jahren alt war. Deshalb sollte man die Ergebnisse vor allem auf junge (unter 50 Jahren) Physiotherapeuten projizieren. Die Mehrheit der Teilnehmer kam aus Deutschland, Luxemburg und Belgien. Es gibt allerdings einige Unterschiede in dem Beruf in den verschiedenen Ländern, im Hinblick auf das Gehalt, den Arbeitsrhythmus und den eventuellen Personalmangel. Dies könnte eventuelle Verzerrungen in der Beantwortung der Fragen ergeben, vor allem in Bezug auf den Neurotizismus-Wert. Die Anzahl der Teilnehmer (n = 371) ist relativ klein im Vergleich zu der Anzahl an Physiotherapeuten, die weltweit arbeiten und kann eventuell nicht auf alle Physiotherapeuten übertragen werden. Die vierstufige Likert-Skala gab den Teilnehmern außerdem keine Möglichkeit eine neutrale Antwort auszuwählen. Die vier Antwortmöglichkeiten sind vorteilhaft um aussagekräftigere Ergebnisse zu erhalten, aber dies zwingt die Teilnehmer sich, in einem Zweifelsfall, für einen Pol zu entscheiden. Zudem ist der Grad zwischen „Trifft gar nicht zu“ und „Trifft eher nicht zu“ oder zwischen „Trifft genau zu“ und „Trifft eher zu“ sehr schmal und könnte von verschiedenen Personen unterschiedlich interpretiert werden. Dies könnte ebenfalls zu einer Verzerrung der Ergebnisse führen. Eine weitere Limitation ergibt sich aus der Selbsteinschätzung der Teilnehmer. Es stellt sich nämlich die Frage, ob sich die Teilnehmer ehrlich einschätzen können, um die Aussagen beantworten zu können. Da der B5T von Dr. Satow die Persönlichkeit nicht nur im Hinblick auf den Beruf erfasst, wäre es interessant die Studie eventuell mit dem Bochumer Inventar zu berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung durchzuführen. Dieser erfragt die Persönlichkeit nämlich berufsspezifischer und wird vor allem im Personalmanagement eingesetzt (Testzentrale.de, o.D.).

## 6 Fazit und Ausblick

Das Ziel dieser Forschungsarbeit war es, anhand einer Umfrage mit dem Big-Five-Persönlichkeitstest von Dr. Satow das Persönlichkeitsprofil von Physiotherapeuten zu erfassen. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass vor allem der Verträglichkeits-Wert bei

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

Physiotherapeuten sehr ausgeprägt ist. Alle anderen Dimensionen, Extraversion, Offenheit für Neues, Gewissenhaftigkeit, Neurotizismus, Leistungsmotiv, Machtmotiv, Sicherheitsmotiv und Ehrlichkeit befinden sich in einem unauffälligen Bereich. Allerdings zeigt sich eine Tendenz zu überdurchschnittlichen Werten bei den Faktoren Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Offenheit und Sicherheitsmotiv. Eine Tendenz zu unterdurchschnittlichen Werten zeigt sich bei den Werten Neurotizismus, Gewissenhaftigkeit, Offenheit, Verträglichkeit, Leistungsmotiv, Machtmotiv, Sicherheitsmotiv und Ehrlichkeit. Einige Merkmale zeigen eine große Spanne auf, was die Uneinigkeit der Stichprobe darstellt und kein eindeutiges Ergebnis ergibt. Die geringste Abweichung der Antworten liegt beim Neurotizismus, Extraversion, Leistungsmotiv und Machtmotiv. Zusätzlich stellt sich die Stichprobe aus einer zu geringen Anzahl an Teilnehmern zusammen, um eine allgemeingültige Aussage treffen zu können. Aus den Ergebnissen lässt sich schließlich ableiten, dass Physiotherapeuten sich durch eine hohe Verträglichkeits-Skala charakterisieren. Außerdem zeigt sich eine Tendenz zu hohen Extraversion-Werten und niedrigen Neurotizismus-Werten sowie Machtmotiv-Werten. Das Persönlichkeitsprofil von Physiotherapeuten stellt sich also aus hoher Verträglichkeit und Extraversion sowie einem niedrigen Neurotizismus zusammen. Außerdem lässt sich eine Tendenz zu unterdurchschnittlichen Werten auf der Ehrlichkeitsskala erkennen, was die Interpretation der Ergebnisse etwas schwieriger gestaltet. Es wurde kein Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Big-Five-Faktoren und Grundmotiven festgestellt. Die Studie von Buining et al. (2015) zeigte bessere Ergebnisse in der Therapie mit chronisch erkrankten Patienten mit einem niedrigen Neurotizismus-Wert. Wenn man nun die relativ niedrigen Werte des Neurotizismus der Stichprobe betrachtet, ist dies ein vielversprechender Faktor für gute Therapieergebnisse. Da es sehr wenig Daten in der Persönlichkeitsforschung bei Physiotherapeuten gibt, könnte man dies noch viel intensiver untersuchen. Durch die Ermittlung von personenbezogenen Fragen, kann man die Persönlichkeitsmerkmale beispielsweise auf Unterschiede in der Persönlichkeitsstruktur in unterschiedlichen Alterskategorien, Nationalitäten, Arbeitsstellen und Zufriedenheit im Beruf analysieren. Durchaus interessant ist zu sehen, ob es einen Unterschied zwischen jungen und älteren Physiotherapeuten gibt. Die Persönlichkeit lässt sich durch die Arbeit beeinflussen, somit könnten sich eventuell auch Unterschiede zeigen, je nachdem wo man als Physiotherapeut arbeitet (Simon, 2006, S. 15). Da die Kultur auch Einfluss auf die Entwicklung der Persönlichkeit hat, könnten die Unterschiede zwischen den verschiedenen Nationalitäten besonders interessant werden (Simon, 2006, S. 14). Eventuell zeigt die Zufriedenheit einige Veränderungen auf der Skala des Neurotizismus. Eine Hypothese könnte sein, dass je höher die Zufriedenheit, desto niedriger ist der Wert des Neurotizismus.

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

Sollten weitere Studien durchgeführt werden, um die Persönlichkeitsmerkmale von Physiotherapeuten weiter herauszukristallisieren, könnte man Persönlichkeitstests beispielsweise in Aufnahmeverfahren in Hochschulen integrieren, um die möglichst passenden Physiotherapeuten zu finden. Dies könnte dabei helfen, dass weniger Auszubildende oder Studenten ihre Ausbildung oder ihr Studium abbrechen müssen. Außerdem könnte man diese Persönlichkeitstest auch an Arbeitsstellen nutzen. Hier könnte man den Fragebogen eventuell verkürzen, um ihn mit den wichtigsten Merkmalen für den Arbeitgeber zusammenzusetzen. Denn eine gute Passung von Arbeitsstelle und Person kann zu mehr Zufriedenheit im Job führen und einen engagierten Arbeitnehmer ausmachen (Fladerer et al., 2015). Es bleibt allerdings immer das Problem, dass mögliche Bewerber, sei es an Hochschulen oder Arbeitsstellen, sich besser darstellen wollen. Zur Sicherheit sollte man also die Interpretation der Ehrlichkeitsskala nicht vernachlässigen. Zusätzlich könnte man auch schon im Unterricht auf die Persönlichkeit der angehenden Physiotherapeuten eingehen. Hierbei soll das Augenmerk vor allem auf dem Neurotizismus-Wert liegen. Wenn dieser nämlich besonders hoch ist, muss man eventuell ein Persönlichkeitstraining für Physiotherapeuten bereits im Studium oder in der Ausbildung einführen. Man könnte Achtsamkeitstraining und Strategien zum Stressmanagement in die Ausbildung mit einfließen lassen, um präventiv das Burnout-Risiko zu verringern. Am sinnvollsten wäre es, den Persönlichkeitstest schon viel früher einzusetzen und zwar in der Berufsberatung. Damit könnte man durch Betrachtung der Big-Five-Persönlichkeiten und der Grundmotive herausfinden, ob sie auf persönlicher Ebene für den Beruf in der Physiotherapie geeignet wären. Eine Sensibilisierung des Berufes würde sicherlich nicht schaden, da es vor allem in Deutschland ein Mangel an Physiotherapeuten gibt (IFK e. V., 2020). Durch vermehrte Aufmerksamkeit auf die Persönlichkeitsmerkmale, die in sozialen und gesundheitlichen Berufen wichtig sind, könnte man diese Lücke eventuell etwas füllen. Persönlichkeit spielt sicherlich eine Rolle bei der Berufsauswahl zum Physiotherapeuten, aber ob sie wirklich entscheidend ist, bleibt zunächst unklar.

## 7 Literaturverzeichnis

- Ärzte Zeitung. (2021, 15. Juni). Gehaltsreport: Wie viel Mitarbeiter im Gesundheitssektor verdienen. *AerzteZeitung.de*. Abgerufen am 16. Mai 2021 um 16:31, von <https://www.aerztezeitung.de/Wirtschaft/Wie-viel-Mitarbeiter-im-Gesundheitssektor-verdienen-420491.html>
- Betanet. (2022, 14. März). *Physiotherapie*. Abgerufen am 16. Mai 2022 um 15:12, von <https://www.betanet.de/physiotherapie.html>
- BIP® - Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung. (o. D.). Testzentrale.de. Abgerufen am 13. Mai 2022 um 18:15, von <https://www.testzentrale.de/shop/bochumer-inventar-zur-berufsbezogenen-persoenlichkeitsbeschreibung.html>
- Brähler, E. & Strauß, B. (2012). *Enzyklopädie der Psychologie / Themenbereich D: Praxisgebiete / Medizinische Psychologie / Grundlagen der Medizinischen Psychologie*. Hogrefe Verlag.
- Buining, E. M., Kooijman, M. K., Swinkels, I. C. S., Pisters, M. F. & Veenhof, C. (2015). Exploring physiotherapists' personality traits that may influence treatment outcome in patients with chronic diseases: a cohort study. *BMC Health Services Research*, 15(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-015-1225-1>
- Bundesagentur für Arbeit. (2022). *Steckbrief Physiotherapeut/in*. Abgerufen am 2. Mai 2022 um 17:49, von <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/bkb/8750.pdf>
- Bundesverband selbstständiger Physiotherapeuten - IFK e. V. (2020, 4. März). *Fachkräftemangel: keine Besserung in Sicht*. Abgerufen am 10. Mai 2022 um 12:45, von <https://ifk.de/verband/aktuell/archiv-meldungen/einzelansicht/fachkraeftemangel-keine-besserung-in-sicht/>
- Caisse Nationale de Santé (CNS). (2022, 25. April). *Krankengymnastik*. Abgerufen am 16. Mai 2022 um 20:34, von <https://cns.public.lu/de/assure/vie-privee/sante-prevention/prestations-paramedicales/kinesitherapie.html>
- Die Techniker. (o. D.). *Gibt es eine festgelegte Behandlungsdauer für die einzelnen Heilmittel?* Abgerufen am 19. Mai 2022 um 17:42, von <https://www.tk.de/techniker/leistungen-und-mitgliedschaft/informationen-versicherte/leistungen/weitere-leistungen/reha-massnahmen-und-vorsorgekuren/krankengymnastik-massagen-heilmittel/behandlungsdauer-krankengymnastik-massagen-heilmittel-2009076>
- di Pillo, N. (2016, 20. Oktober). *Gehälter: Wer in Luxemburg wie viel verdient*. Luxemburger Wort. Abgerufen am 16. Mai 2022 um 14:57, von

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

<https://www.wort.lu/de/business/gehaelter-wer-in-luxemburg-wie-viel-verdient-5808917e5061e01abe83aa94>

Fladerer, M. P., Köhler, E., Henninger, M., Kugler, K. & Brodbeck, F. C. (2015, September).

*Die realistische Einschätzung der Passung zwischen Person und Organisation: Wie kann sie gefördert werden und beeinflusst sie die Bewerbungsabsicht?*

[https://www.researchgate.net/profile/Martin-](https://www.researchgate.net/profile/Martin-Fladerer/publication/282610697_Die_realistische_Einschätzung_der_Passung_zwischen_Person_und_Organisation_Wie_kann_sie_gefordert_werden_und_beeinflusst_sie_die_Bewerbungsabsicht/links/5613e17608ae4ce3cc635890/Die-realistische-Einschaetzung-der-Passung-zwischen-Person-und-Organisation-Wie-kann-sie-gefoerdert-werden-und-beeinflusst-sie-die-Bewerbungsabsicht.pdf)

[Fladerer/publication/282610697\\_Die\\_realistische\\_Einschätzung\\_der\\_Passung\\_zwischen\\_Person\\_und\\_Organisation\\_Wie\\_kann\\_sie\\_gefordert\\_werden\\_und\\_beeinflusst\\_sie\\_die\\_Bewerbungsabsicht/links/5613e17608ae4ce3cc635890/Die-realistische-Einschaetzung-der-Passung-zwischen-Person-und-Organisation-Wie-kann-sie-gefoerdert-werden-und-beeinflusst-sie-die-Bewerbungsabsicht.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Martin-Fladerer/publication/282610697_Die_realistische_Einschätzung_der_Passung_zwischen_Person_und_Organisation_Wie_kann_sie_gefordert_werden_und_beeinflusst_sie_die_Bewerbungsabsicht/links/5613e17608ae4ce3cc635890/Die-realistische-Einschaetzung-der-Passung-zwischen-Person-und-Organisation-Wie-kann-sie-gefoerdert-werden-und-beeinflusst-sie-die-Bewerbungsabsicht.pdf).

Abgerufen am 5. Mai 2022 um 16:42, von

[https://www.researchgate.net/profile/Martin-](https://www.researchgate.net/profile/Martin-Fladerer/publication/282610697_Die_realistische_Einschätzung_der_Passung_zwischen_Person_und_Organisation_Wie_kann_sie_gefordert_werden_und_beeinflusst_sie_die_Bewerbungsabsicht/links/5613e17608ae4ce3cc635890/Die-realistische-Einschaetzung-der-Passung-zwischen-Person-und-Organisation-Wie-kann-sie-gefoerdert-werden-und-beeinflusst-sie-die-Bewerbungsabsicht.pdf)

[Fladerer/publication/282610697\\_Die\\_realistische\\_Einschätzung\\_der\\_Passung\\_zwischen\\_Person\\_und\\_Organisation\\_Wie\\_kann\\_sie\\_gefordert\\_werden\\_und\\_beeinflusst\\_sie\\_die\\_Bewerbungsabsicht/links/5613e17608ae4ce3cc635890/Die-realistische-Einschaetzung-der-Passung-zwischen-Person-und-Organisation-Wie-kann-sie-gefoerdert-werden-und-beeinflusst-sie-die-Bewerbungsabsicht.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Martin-Fladerer/publication/282610697_Die_realistische_Einschätzung_der_Passung_zwischen_Person_und_Organisation_Wie_kann_sie_gefordert_werden_und_beeinflusst_sie_die_Bewerbungsabsicht/links/5613e17608ae4ce3cc635890/Die-realistische-Einschaetzung-der-Passung-zwischen-Person-und-Organisation-Wie-kann-sie-gefoerdert-werden-und-beeinflusst-sie-die-Bewerbungsabsicht.pdf)

Greif, S., Möller, H. & Scholl, W. (2018). *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching*. Springer.

ING. (2020, März). *Wie funktioniert das Gesundheitssystem in Luxemburg?* Abgerufen am

16. Mai 2022 um 20:50, von <https://www.ing.lu/content/siteing/de/Individuals/my-money/categories/lifestyle/how-does-the-healthcare-system-work-in-luxembourg.html>

Kersting, M. (2018). *Stellungnahme zur Frage der „Passung“ zwischen beruflichen Anforderungen sowie der Unternehmenskultur einerseits und der Persönlichkeit andererseits*. StepStone Recruiting mit Persönlichkeit. Abgerufen am 16. Mai 2022

um 15:44, von [https://kersting-internet.de/pdf/Kersting\\_2017\\_in\\_Stepstone\\_Thema\\_Passung.pdf](https://kersting-internet.de/pdf/Kersting_2017_in_Stepstone_Thema_Passung.pdf)

Krause, D. E. (2017). *Personalauswahl: Die wichtigsten diagnostischen Verfahren für das Human Resources Management*. Springer Gabler.

Meyer, M. (2011). Burn-out trifft vor allem Menschen in helfenden Berufen. *Gesundheit und Gesellschaft* Wissenschaft, 2, 5–6.

[https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Publikationen/Produkte/GGW/wido\\_ggw\\_0211\\_widothemen.pdf](https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Publikationen/Produkte/GGW/wido_ggw_0211_widothemen.pdf)

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

Physio-Deutschland. (2022). *Zahlen, Daten, Fakten zur Physiotherapie*. Abgerufen am 10.

Mai 2022 um 19:58, von [https://www.physio-deutschland.de/fileadmin/data/bund/Dateien\\_oeffentlich/Beruf\\_und\\_Bildung/Zahlen\\_Daten\\_Fakten/Zahlen\\_Daten\\_Fakten14.1.22.pdf](https://www.physio-deutschland.de/fileadmin/data/bund/Dateien_oeffentlich/Beruf_und_Bildung/Zahlen_Daten_Fakten/Zahlen_Daten_Fakten14.1.22.pdf)

Physiotherapie in Deutschland. (o. D.). *Berufsbild Physiotherapeut/in*. physio.de. Abgerufen am 14. Mai 2022 um 18:18, von <https://www.physio.de/physio/berufsbild.php>

Puca, R. M. (2022). Motiv. In *Dorsch Lexikon der Psychologie*. Hogrefe. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/motiv>

Radtke, R. (2022, 24. Januar). *Anzahl beschäftigter Physiotherapeuten in Deutschland bis 2020*. Statista.

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/520500/umfrage/anzahl-beschaeftigter-physiotherapeuten-in-deutschland/> (18.05.2022, 16:45)

Raeder, J. (2021, 8. November). *Was macht ein Physiotherapeut?* Hochschule Fresenius.

Abgerufen am 7. Mai 2022 um 18:13, von <https://www.hs-fresenius.de/blog/wissen/was-macht-ein-physiotherapeut/>

Rammsayer, T. & Weber, H. (2016). *Differentielle Psychologie – Persönlichkeitstheorien* (2. korrigierte Auflage). Hogrefe Verlag.

Satow, L. (2020a). *B5T Big-Five-Persönlichkeitstest: Test- und Skaldokumentation*.

<https://www.drstatow.de/tests/persoenlichkeitstest/B5T-Testdokumentation.pdf> (07.02.2022, 8:30)

Satow, L. (2020b). *B5T Big-Five-Persönlichkeitstest: Testmanual und Normen*.

<https://www.drstatow.de/tests/persoenlichkeitstest/> (08.02.2022, 9:45)

Satow, L. (2021, Juli). *Validierung und Neunormierung des Big-Five-Persönlichkeitstests (B5T)*.

[https://www.drstatow.de/publications/2021\\_Satow\\_Validierung\\_und\\_Neunormierung\\_des\\_Big-Five-Persoenlichkeitstests\\_B5T.pdf](https://www.drstatow.de/publications/2021_Satow_Validierung_und_Neunormierung_des_Big-Five-Persoenlichkeitstests_B5T.pdf) (07.02.2022, 10:20)

Schmalt, H.-D. (2021). Machtmotiv. In *Dorsch Lexikon der Psychologie*. Hogrefe.

<https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/machtmotiv> (14.05.2022, 15:30)

Simon, W. (2006). *Persönlichkeitsmodelle und Persönlichkeitstests*. Gabal.

Spinath, B. (2021). Leistungsmotiv. In *Dorsch Lexikon der Psychologie*. Hogrefe.

<https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/leistungsmotiv> (14.05.2022, 15:48)

Statec. (2022). *Population par sexe et par nationalité au 1er janvier (x 1 000)*.

[https://lustat.statec.lu/vis?fs\[0\]=Thèmes%2C1%7CPopulation%20et%20emploi%23B%23%7CEtat%20de%20la%20population%23B1%23&pg=0&fc=Thèmes&df\[ds\]=release&df\[id\]=DF\\_B1101&df\[ag\]=LU1&df\[vs\]=1.0&pd=2015%2C2021&dq=A](https://lustat.statec.lu/vis?fs[0]=Thèmes%2C1%7CPopulation%20et%20emploi%23B%23%7CEtat%20de%20la%20population%23B1%23&pg=0&fc=Thèmes&df[ds]=release&df[id]=DF_B1101&df[ag]=LU1&df[vs]=1.0&pd=2015%2C2021&dq=A)

(14.05.2022, 16:59)

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

Statista. (2022, Januar). *Entwicklung der Anzahl gesetzlicher Krankenkassen in Deutschland von 1970 bis 2022.*

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/74834/umfrage/anzahl-gesetzliche-krankenkassen-seit-1970/> (14.05.2022, 19:30)

Statistisches Bundesamt. (2021, 21. Juni). *Bevölkerung Deutschlands im Jahr 2020 erstmals seit 2011 nicht gewachsen* [Pressemeldung].

[https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/06/PD21\\_287\\_12411.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/06/PD21_287_12411.html) (14.05.2022, 20:03)

Statistisches Bundesamt. (2022a). *Gesundheitspersonal: Deutschland, Jahre, Beschäftigungsverhältnis, Altersgruppen, Berufe im Gesundheitswesen.*

<https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=abruftabelleBearbeiten&levelindex=1&levelid=1651941200406&auswahloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&code=23621-0003&auswahltext=&werteabruf=Werteabruf#abreadcrumb> (14.05.2022, 15:20)

Statistisches Bundesamt. (2022b). *Gesundheitspersonal: Deutschland, Jahre, Einrichtungen, Geschlecht, Berufe im Gesundheitswesen.*

<https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=table&code=23621-0002&bypass=true&levelindex=0&levelid=1651940818883#abreadcrumb> (14.05.2022, 16:49)

Stemmler, G., Hagemann, D., Amelang, M. & Spinath, F. (2016). *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung* (8. überarbeitete Auflage) [E-Book]. Kohlhammer.

Umfrage Online. (o. D.). *Erstellen Sie kostenlose Online Umfragen mit UmfrageOnline.* Abgerufen am 1. Februar 2022 um 17:23, von <https://www.umfrageonline.com>

vdek. (2022, 25. Februar). *Daten zum Gesundheitswesen: Versicherte* [Pressemeldung]. [https://www.vdek.com/presse/daten/b\\_versicherte.html](https://www.vdek.com/presse/daten/b_versicherte.html) (15.05.2022, 15:50)

World Physiotherapy. (2021). *Annual Membership Census 2021 Luxembourg.* <https://world.physio/sites/default/files/2021-12/AMC2021-Luxembourg.pdf>

(15.05.2022, 19:56)

## Anhang

### Anhangsverzeichnis

A: Facetten der Big Five (Brähler & Strauß, 2012, S. 230)

B: Altersverteilung der Stichprobe

C: Deskriptive Statistik Big Five (gesamte Stichprobe)

D: Deskriptive Statistik Grundmotive (gesamte Stichprobe)

E: F-Test Big Five

F: F-Test Grundmotive

G: t-Test Big Five

H: t-Test Grundmotive

I: Umfrage (verkürzt) (B5T, Satow, 2020)

A: Facetten der Big Five (Brähler & Strauß, 2012, S. 230)

**Tabelle 1:**  
Die Faktoren des FFM und die zugeordneten Facetten

Faktor	Facetten
Neurotizismus	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ängstlichkeit</li> <li>- Reizbarkeit</li> <li>- Depression</li> <li>- Soziale Befangenheit</li> <li>- Impulsivität</li> <li>- Verletzlichkeit</li> </ul>
Extraversion	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Herzlichkeit</li> <li>- Geselligkeit</li> <li>- Durchsetzungsfähigkeit</li> <li>- Aktivität</li> <li>- Erlebnishunger</li> <li>- Frohsinn</li> </ul>
Offenheit für Erfahrungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Offenheit für Phantasie</li> <li>- Offenheit für Ästhetik</li> <li>- Offenheit für Gefühle</li> <li>- Offenheit für Handlungen</li> <li>- Offenheit für Ideen</li> <li>- Offenheit des Normen- und Wertesystems</li> </ul>
Verträglichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vertrauen</li> <li>- Freimütigkeit</li> <li>- Altruismus</li> <li>- Entgegenkommen</li> <li>- Bescheidenheit</li> <li>- Gutherzigkeit</li> </ul>
Gewissenhaftigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompetenz</li> <li>- Ordnungsliebe</li> <li>- Pflichtbewusstsein</li> <li>- Leistungsstreben</li> <li>- Selbstdisziplin</li> <li>- Besonnenheit</li> </ul>

# WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

B: Altersverteilung der Stichprobe

Alter in Jahren	Häufigkeit	Alter in Jahren	Häufigkeit
19	1	43	2
20	4	44	6
21	8	45	5
22	24	46	3
23	25	47	5
24	19	48	6
25	27	49	5
26	14	50	4
27	19	51	2
28	18	52	7
29	18	53	1
30	19	54	1
31	15	55	7
32	15	56	4
33	7	57	5
34	12	58	3
35	5	59	1
36	5	60	3
37	6	62	2
38	9	63	1
39	10	66	1
40	7	67	1
41	4	79	1
42	4		

C: Deskriptive Statistik Big Five (gesamte Stichprobe)

Deskriptive Statistik: Big Five (gesamte Stichprobe)	
Mittelwert	28,6
Standardfehler	2,063976744
Median	29
Modus	29

## WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

Standardabweichung	4,615192304
Stichprobenvarianz	21,3
Kurtosis	1,850823249
Schiefe	-0,107829219
Wertebereich	13
Minimum	22
Maximum	35
Summe	143
Anzahl	5
Konfidenzniveau(95,0%)	5,730518128

D: Deskriptive Statistik Grundmotive (gesamte Statistik)

<b>Deskriptive Statistik: Grundmotive (gesamte Stichprobe)</b>	
Mittelwert	13,66666667
Standardfehler	1,763834207
Median	13
Modus	#NV
Standardabweichung	3,055050463
Stichprobenvarianz	9,333333333
Kurtosis	#DIV/0!
Schiefe	0,93521953
Wertebereich	6
Minimum	11
Maximum	17
Summe	41
Anzahl	3
Konfidenzniveau(95,0%)	7,589166067

# WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

E: F-Test Big Five

F-Test Two-Sample for Variances Big Five		
	<i>Männlich</i>	<i>Weiblich</i>
Mean	27,6	28,6
Variance	22,3	18,3
Observations	5	5
df	4	4
F	1,218579235	
P(F<=f) one-tail	0,426347454	
F Critical one-tail	6,388232909	

F: F-Test Grundmotive

F-Test Two-Sample for Variances Grundmotive		
	<i>Weiblich</i>	<i>Männlich</i>
Mean	13,33333333	14,66666667
Variance	12,33333333	6,333333333
Observations	3	3
df	2	2
F	1,94736842	
P(F<=f) one-tail	0,33928571	
F Critical one-tail	19	

G: t-Test Big Five

t-Test: Two-Sample Assuming Equal Variances (Big-Five)		
	<i>Weiblich</i>	<i>Männlich</i>
Mean	28,6	27,6
Variance	18,3	22,3
Observations	5	5
Pooled Variance	20,3	
Hypothesized Mean Difference	0	
df	8	
t Stat	0,350931203	
P(T<=t) one-tail	0,367351085	
t Critical one-tail	1,859548038	
P(T<=t) two-tail	0,73470217	
t Critical two-tail	2,306004135	

# WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

H: t-Test Grundmotive

t-Test: Two-Sample Assuming Equal Variances (Grundmotive)		
	Weiblich	Männlich
Mean	13,33333333	14,66666667
Variance	12,33333333	6,33333333
Observations	3	3
Pooled Variance	9,33333333	
Hypothesized Mean Difference	0	
df	4	
t Stat	-0,53452248	
P(T<=t) one-tail	0,310654148	
t Critical one-tail	2,131846786	
P(T<=t) two-tail	0,621308295	
t Critical two-tail	2,776445105	

I: Umfrage (verkürzt) (B5T, Satow, 2020)

## Umfrage: Persönlichkeit von Physiotherapeuten

Sehr geehrte Physiotherapeuten,

mein Name ist Noémie Kemp und ich mache im Rahmen meiner **Bachelorarbeit** eine Umfrage über die *Persönlichkeit von Physiotherapeuten*. Die Teilnahme ist **nur für Physiotherapeuten** gestattet (keine Ergotherapeuten, Logopäden oder Ähnliches) und dauert etwa **10 bis 20 Minuten**. Die Teilnahme an dieser Umfrage ist **freiwillig**. Die Umfrage ist **anonym** und kann nicht auf Ihre Person zurückgeführt werden. Die Daten werden streng vertraulich behandelt und nur im Rahmen dieser Bachelorarbeit genutzt.

In dieser Umfrage wird der **Persönlichkeitstest** von **Dr. Lars Satow** verwendet (**B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest**, Copyright Dr. Lars Satow) und zur zusätzlichen Datenerhebung mit ein paar weiteren Fragen von mir ergänzt.

Die Umfrage bleibt **bis zum 28. Februar 2022 online** aufrufbar.

Bei Rückfragen können Sie sich jederzeit an mich wenden: [kempnoemie99@gmail.com](mailto:kempnoemie99@gmail.com)

Vielen Dank im Voraus für Ihre Beteiligung!

### Personenbezogene Informationen

Bitte geben Sie ihr Geschlecht an. \*

weiblich  männlich  divers

Bitte geben Sie ihr Alter an. \*

Alter in Jahren

#

0/2

Bitte geben Sie ihre Nationalität an. \*

Luxemburgisch  
 Deutsch  
 Französisch  
 Belgisch  
 Andere

# WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

Wo arbeiten Sie? \*

<input type="radio"/> Inhaber einer Praxis
<input type="radio"/> Angestellter in einer Praxis
<input type="radio"/> Krankenhaus
<input type="radio"/> Altersheim
<input type="radio"/> Andere

Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie schon als Physiotherapeut? \*

<input type="radio"/> <5 Jahre
<input type="radio"/> 6-10 Jahre
<input type="radio"/> 11-15 Jahre
<input type="radio"/> 16-20 Jahre
<input type="radio"/> > 20 Jahre

Wie zufrieden sind Sie in Ihrem Beruf? \*

Überhaupt nicht zufrieden Sehr zufrieden

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

## Big Five Persönlichkeitstest (Copyright © 2020 Dr. Lars Satow)

Bitte **lesen** Sie die Aussagen **ordentlich** durch und schätzen Sie ein inwieweit diese auf Sie zutreffen. Sie können zwischen 4 Antwortmöglichkeiten wählen. Bitte versuchen Sie möglichst **offen** und **ehrlich** zu antworten. Es gibt keine richtigen und keine falschen Aussagen.

1. Ich bin eine ängstliche Person. \*

<input type="radio"/> Trifft gar nicht zu	<input type="radio"/> Trifft eher nicht zu	<input type="radio"/> Trifft eher zu	<input type="radio"/> Trifft genau zu
---	--	--------------------------------------	---------------------------------------

2. Im privaten Bereich habe ich schon mal Dinge gemacht, die besser nicht an die Öffentlichkeit kommen sollten. \*

<input type="radio"/> Trifft gar nicht zu	<input type="radio"/> Trifft eher nicht zu	<input type="radio"/> Trifft eher zu	<input type="radio"/> Trifft genau zu
---	--	--------------------------------------	---------------------------------------

# WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE MACHEN PHYSIOTHERAPEUTEN AUS?

Noémie Kemp, 400192368

72. Ich habe schon mal über andere gelästert oder schlecht über sie gedacht. \*

<input type="radio"/> Trifft gar nicht zu	<input type="radio"/> Trifft eher nicht zu	<input type="radio"/> Trifft eher zu	<input type="radio"/> Trifft genau zu
---	--	--------------------------------------	---------------------------------------

Einverständnis zur Nutzung der Antworten. \*

<input type="radio"/> Hiermit bestätige ich, dass meine Daten für den wissenschaftlichen Zweck genutzt werden dürfen.
---

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Es würde mich sehr freuen, wenn Sie den Link zu dieser Umfrage an weitere Physiotherapeuten weiterleiten könnten.

Link: <https://www.umfrageonline.com/c/persoenlichkeitphysiotherapeuten>

Wenn Sie Interesse an den Ergebnissen Ihres Persönlichkeitstest haben, können Sie den Big Five Persönlichkeitstest von Dr. Lars Satow noch einmal unter folgendem Link ausfüllen.

<https://www.psychomeda.de/online-tests/persoenlichkeitstest.html>

Mit freundlichen Grüßen,  
Noémie Kemp (kempnoemie99@gmail.com)

## Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Bachelorarbeit mit dem Titel

*Welche Persönlichkeitsmerkmale machen Physiotherapeuten aus? Eine Analyse der Big-Five-Persönlichkeiten und Grundmotiven bei Physiotherapeuten.*

selbständig und ohne fremde Hilfe verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel verwendet habe.

Die Stellen der Bachelorarbeit, einschließlich der Tabellen und Abbildungen, die anderen Werken dem Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen sind, habe ich in jedem einzelnen Fall kenntlich gemacht und die Herkunft nachgewiesen.

Die Bachelorarbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen und wurde auch noch nicht veröffentlicht.

Belvaux, den 25. Mai 2022

---

(Ort, Datum)



---

(Eigenhändige Unterschrift)