

Vierteljahresschrift zur empirischen
Wirtschaftsforschung, Jg. 43



■ Mara Ewers

Vertrauen und emotionale Stabilität als Determinanten von Erfolg und Lebens- zufriedenheit

Vorabversion aus: IW-Trends, 43. Jg. Nr. 2
Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Verantwortliche Redakteure:

Prof. Dr. Michael Grömling, Telefon: 0221 4981-776

Dr. Oliver Stettes, Telefon: 0221 4981-697

groemling@iwkoeln.de · stettes@iwkoeln.de · www.iwkoeln.de

Die IW-Trends erscheinen viermal jährlich, Bezugspreis € 50,75/Jahr inkl. Versandkosten.

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über
lizenzen@iwkoeln.de, die erforderlichen Rechte für elektronische Pressespiegel unter
www.pressemonitor.de.

ISSN 0941-6838 (Printversion)

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2016 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-452

Fax: 0221 4981-445

iwmedien@iwkoeln.de

www.iwmedien.de

Vertrauen und emotionale Stabilität als Determinanten von Erfolg und Lebenszufriedenheit

Mara Ewers, Juli 2016

Wie erklären sich Unterschiede im guten und erfolgreichen Leben, wenn man dieses an der Lebens- und Arbeitszufriedenheit, dem Bruttostundenlohn, der Gesundheit und den Ausbildungsjahren festmacht? Erkenntnisse fachübergreifender Forschung von Ökonomen und Psychologen werfen die Frage auf, ob allein ökonomische Präferenzen sowie gesellschaftliche und ökonomische Rahmenbedingungen hierfür verantwortlich sind. Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass Ungleichheit auch eine Folge der Entwicklung der Persönlichkeit ist. Ökonomische Präferenzen und Persönlichkeitsmerkmale sind nicht perfekt austauschbar. Vielmehr ergänzen sie sich. Erfolgreiche Bundesbürger in allen untersuchten Lebensbereichen weisen vor allem hohe Werte bei der emotionalen Stabilität und beim Vertrauen auf. Von den Bundesbürgern, die der Aussage „Im Allgemeinen kann man den Menschen vertrauen“ voll zustimmten, geben 72 Prozent eine hohe Lebenszufriedenheit an. Unter allen Deutschen trifft dies nur auf jeden zweiten zu.

Stichwörter: Lebenszufriedenheit, Arbeitszufriedenheit, Big Five, Vertrauen

JEL-Klassifikation: D030, I31

Gutes Leben – Folge ökonomischer Präferenzen oder von Persönlichkeitsmerkmalen?

Viele Bundesbürger verdienen ein durchschnittliches Einkommen und geben eine durchschnittliche Lebenszufriedenheit an (Enste/Ewers, 2014). Doch wie lassen sich die Abweichungen vom Durchschnitt nach oben und unten erklären?

Nicht nur Ökonomen, sondern auch Psychologen beschäftigen sich schon lange mit den Gründen für die Heterogenität von Gehältern, aber auch der Arbeits- und Lebenszufriedenheit, dem Gesundheitszustand und den Bildungsjahren. Für ein zufriedenes Leben spielt eine Vielzahl an Faktoren eine Rolle. Dabei untersuchen Ökonomen zumeist die gesellschaftlichen und ökonomischen Anreizsysteme und Rahmenbedingungen.

Hier werden darüber hinaus auch die wichtigsten ökonomischen Präferenzen wie Vertrauen in andere sowie Risikopräferenzen, Zeitpräferenzen und soziale Präferenzen betrachtet. Sie beeinflussen die Entscheidungsfindung in ökonomischen und nichtökonomischen Kontexten. Vertrauen gilt als eine Erwartung an andere Menschen, etwas Bestimmtes zu tun. Bei der wiederholten Interaktion mit anderen spielt das Ausmaß an Vertrauen eine Rolle, ob eine Transaktion stattfindet und eine Reputation aufgebaut werden kann. Deutlich macht das der Nobelpreisträger Kenneth Arrow mit seiner Aussage: "Virtually every commercial transaction has within itself an element of trust." (Arrow, 1972, 357). Die Risikopräferenz wird in der Erwartungsnutzentheorie über die Konkavität der Nutzenfunktion dargestellt (Gollier, 2001). Die individuelle Risikoeinstellung wirkt sich auf Entscheidungen im Berufsleben wie im Privatleben aus. So arbeiten risikofreudige Menschen relativ häufig als Selbstständige (Cramer et al., 2002). Die Zeitpräferenzen beschreiben die Tatsache, dass sich der Nutzen aus einem Gut zu verschiedenen Zeitpunkten ändern kann. Häufig wird der Nutzen aus sofortigem Konsum eines Guts dem Konsum zu einem späteren Zeitpunkt vorgezogen (Samuelson, 1937; Frederick et al., 2002). Die sozialen Präferenzen spiegeln wider, dass vielen Menschen nicht nur der eigene Nutzen wichtig ist, sondern auch das Verhalten und Wohlergehen der anderen. Sie beinhalten positive und negative Reziprozität sowie Altruismus (Falk/Fischbacher, 2006).

Diese Präferenzen allein bilden schon eine Vielzahl an Kombinationsmöglichkeiten und können verschiedenste Auswirkungen auf die Entscheidungsfindungsprozesse jedes Individuums haben. Um heterogene Ausprägungen eines erfolgreichen Lebens zu erklären, kann es aber auch sinnvoll sein, die Erkenntnisse der psychologischen Forschung miteinzubeziehen. Das Konzept der Persönlichkeitspsychologie "Big Five" nach Allport und Odbert (1936) ist das mit Abstand am häufigsten genutzte Klassifizierungssystem von Persönlichkeitsmerkmalen. Die Big Five beinhalten folgende fünf Merkmale: emotionale Stabilität (häufig auch Neurotizismus genannt), Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit. Diese fünf Merkmale beschreiben die Persönlichkeit auf der größtmöglichen Abstraktionsebene, sind aber kein Abbild einer vollständigen Persönlichkeit. Die folgende Übersicht zeigt die Bandbreite der Persönlichkeitsmerkmale auf.

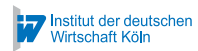
Ziel der Untersuchung ist es zu prüfen, ob neben den ökonomischen Präferenzen und Rahmenbedingungen auch Persönlichkeitsmerkmale eine Rolle für ein gutes

Die fünf Persönlichkeitsmerkmale nach dem Klassifizierungssystem Big Five

Übersicht

	Schwach ausgeprägt	Stark ausgeprägt
Emotionale Stabilität	reizbar, ängstlich, nervös, traurig	belastbar, selbstsicher
Extraversion	zurückhaltend, gerne alleine	gesellig, herzlich, arbeiten gerne mit Kundenkontakt
Offenheit für Erfahrungen	vorsichtig, konservativ	neugierig, phantasievoll, bevorzugen Abwechslung
Gewissenhaftigkeit	nachlässig, ungenau, spontan	sorgfältig, zuverlässig, verantwortlich
Verträglichkeit	misstrauisch, kompetitiv, egozentrisch	altruistisch, mitfühlend, hilfsbereit, kooperativ

Quellen: Fetchenhauer, 2011; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



und erfolgreiches Leben spielen. Daran anschließend ergibt sich die Frage, welche Eigenschaften besonders relevant und welche weniger wichtig sind. Für die Weichenstellungen für ein gutes und erfolgreiches Leben können die Unternehmen und der Staat sich diese Erkenntnisse zunutze machen.

Datengrundlage

Die Datengrundlage ist das Sozio-oekonomische Panel (SOEP). Dies ist eine repräsentative Langzeitstudie in Deutschland, an der jährlich zwischen 10.000 und 20.000 Menschen teilnehmen. Das SOEP bietet unter anderem auch deshalb eine geeignete Datenbasis, weil sich durch angemessene Gewichtung der Teilnehmer repräsentative Aussagen für Deutschland ableiten lassen (Wagner et al., 2007).

Zur Messung eines "guten Lebens" werden folgende fünf Faktoren betrachtet: allgemeine subjektive Lebenszufriedenheit, subjektive Arbeitszufriedenheit, der Bruttostundenlohn, Anzahl der Bildungsjahre und der subjektive Gesundheitszustand. Dies ist eine Auswahl von Faktoren, die die Situation in wichtigen Lebensbereichen charakterisieren können. Erhebungsjahr ist stets das Jahr 2013. Der Erfolg auf dem Arbeitsmarkt wird durch den Bruttostundenlohn eines Arbeitnehmers gemessen. Dieser Erfolgsfaktor ist eine monetäre Kennziffer und bildet damit nur eine Dimension des Arbeitslebens ab. Deshalb wird auch die subjektive Arbeitszufriedenheit untersucht. So können Arbeitnehmer mit geringerem Gehalt aufgrund anderer Faktoren wie intrinsischer Motivation oder Aufgaben zufriedener mit ihrer Arbeit sein als Arbeitnehmer mit einem höheren Bruttolohn. Beispiels-

weise zeigt sich bei Frauen und Männern häufig ein signifikanter Unterschied im Bruttostundenlohn, jedoch nicht in der Arbeitszufriedenheit (Hammermann et al., 2015). Die Anzahl an Bildungsjahren ergibt sich aus den Schuljahren zuzüglich der Zeit, die für eine berufliche und/oder akademische Ausbildung erforderlich war. Dies ist ein wichtiger Bildungsindikator. Denn wer gut ausgebildet ist, hat deutlich bessere Chancen auf einen Arbeitsplatz und ein gutes Einkommen. Hochqualifizierte Personen sind seltener von Arbeitslosigkeit betroffen, weil sie in der Regel für den Arbeitsmarkt attraktiver sind. Darüber hinaus steigt das Lebenseinkommen mit dem Bildungsniveau (OECD, 2016). Der Gesundheitszustand wird anhand der subjektiven Einschätzung des Gesundheitszustands gemessen. Hierbei wird die Person gefragt, "Wie würden Sie Ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand beschreiben?". Dabei muss sie dies auf einer fünfstufigen Skala von "sehr gut" bis "sehr schlecht" angeben. Auch die Lebenszufriedenheit und Arbeitszufriedenheit werden anhand einer subjektiven Einschätzung durch die Frage gemessen, "Alles in allem, wie zufrieden sind Sie im Allgemeinen mit Ihrem Leben (Ihrer Arbeit)?". Die Antworten variieren auf einer elfstufigen Skala von "ganz und gar unzufrieden" bis "ganz und gar zufrieden".

Das Hauptaugenmerk dieser Untersuchung gilt den erklärenden Variablen Vertrauen, Risikopräferenzen, Zeitpräferenzen und soziale Präferenzen sowie den Persönlichkeitsmerkmalen der Big Five. Die Big Five werden anhand eines Fragebogens mit 15 Fragen nach Gerlitz und Schupp (2005) abgefragt, wobei jeweils drei Fragen zur Bestimmung eines der fünf Persönlichkeitsmerkmale aggregiert werden. Für die Bestimmung des Ausmaßes an emotionaler Stabilität werden beispielsweise folgende Aussagen herangezogen: "Ich bin jemand, der sich oft Sorgen macht" oder "Ich bin jemand, der leicht nervös wird". Die Antwortmöglichkeiten zu diesen Aussagen werden auf einer siebenstufigen Skala gegeben, von "trifft überhaupt nicht zu" bis "trifft voll zu".

Das Maß an Vertrauen wird durch folgende Aussage abgefragt: "Im Allgemeinen kann man den Menschen vertrauen" und mittels vier Antwortmöglichkeiten "lehne voll ab" bis "stimme voll zu" klassifiziert. Die Risikopräferenz wird anhand folgender Frage abgefragt: "Wie schätzen Sie sich persönlich ein: Sind Sie im Allgemeinen ein risikobereiter Mensch oder versuchen Sie, Risiken zu vermeiden?". Die Antwortmöglichkeiten werden auf einer elfstufigen Skala von "gar nicht risikobereit" bis "sehr risikobereit" gemessen.

Die Zeitpräferenz wird anhand folgender Frage abgefragt: "Wie schätzen Sie sich persönlich ein: Sind Sie im Allgemeinen ein Mensch, der ungeduldig ist, oder der immer sehr viel Geduld aufbringt?". Auch hier werden auf einer elfstufigen Skala von "sehr ungeduldig" bis "sehr geduldig" die Antworten gemessen. Zeitpräferenzen wurden in den letzten Jahren von Ökonomen besonders häufig analysiert und ihnen wurde ein hoher Bedeutungsgehalt zugeschrieben (Sutter, 2014). Beispielsweise haben geduldigere Menschen häufig auch einen höheren Ausbildungsabschluss und höhere Löhne (Golsteyn et al., 2014). Dies liegt unter anderem an der Selbstkontrolle, das heißt, kurzfristigen Versuchungen nicht zu erliegen, um ein langfristiges Ziel zu verfolgen. Geduldige Menschen beherrschen dies besser als ungeduldige Menschen.

Die sozialen Präferenzen ergeben sich aus der positiven und negativen Reziprozität sowie dem persönlichen Altruismus. Die Reziprozität wird anhand von drei Aussagen zu positiver Reziprozität und drei Aussagen zu negativer Reziprozität gemessen. Diese Aussagen stammen aus dem Befragungsjahr 2010. Eine Aussage zu positiver Reziprozität ist beispielsweise: "Wenn mir jemand einen Gefallen tut, bin ich bereit, dies zu erwidern." Eine der Aussagen zu negativer Reziprozität lautet: "Wenn mir schweres Unrecht zuteil wird, werde ich mich um jeden Preis bei der nächsten Gelegenheit dafür rächen." Die Antworten werden auf einer siebenstufigen Skala von "trifft überhaupt nicht zu" bis "trifft voll zu" gegeben. Die Daten über den Altruismus wurden im Jahr 2012 erhoben anhand der Fragestellung "Wie wichtig ist es Ihnen für andere da zu sein?". Diese Fragestellung wird auch von anderen Autoren zur Bestimmung des Altruismus herangezogen (Becker et al., 2012). Die vier Antwortmöglichkeiten sind: "ganz unwichtig", "weniger wichtig", "wichtig" und "sehr wichtig".

Faktoren für ein gutes Leben

Um herauszufinden, ob und welche ökonomischen Präferenzen und Persönlichkeitsmerkmale für ein gutes und zufriedenes Leben eine Rolle spielen, werden zuerst die Korrelationen dieser Faktoren untersucht. Tabelle 1 zeigt die Korrelationskoeffizienten und deren Signifikanzniveau. Bei der Interpretation der Korrelation werden Koeffizienten zwischen 0,1 und 0,3 als niedrig angesehen, zwischen 0,3 und 0,5 als mittelstark und Koeffizienten über 0,5 als hoch (Becker et al., 2012). Die ökonomischen Präferenzen und Persönlichkeitsmerkmale weisen eine signi-

Persönlichkeitsmerkmale können nicht durch ökonomische Präferenzen ersetzt werden

Tabelle 1

Korrelationsmatrix der ökonomischen Präferenzen und Persönlichkeitsmerkmale – 2013

	Zeit- präferenz (Geduld)	Risiko- präferenz	Positive Rezi- prozität ¹⁾	Negative Rezi- prozität ¹⁾	Altruis- mus ²⁾	Ver- trauen
Emotionale Stabilität	0,09***	0,08***	-0,04***	-0,07***	-0,06***	0,14***
Offenheit	0,05***	0,24***	0,14***	-0,07***	0,11***	0,09***
Gewissenhaftigkeit	0,16***	-0,01*	0,14***	-0,11***	-0,11***	-0,05***
Verträglichkeit	0,35***	-0,08***	0,12***	-0,26***	0,19***	0,11***
Extraversion	-0,02***	0,20***	0,10***	-0,04***	0,14***	0,06***

***, ***, * Signifikanz auf dem 1-Prozent-, 5-Prozent-, 10-Prozent-Fehlerniveau, Spearmans Rangkorrelationskoeffizienten.

1) Angaben aus 2010.

2) Angaben aus 2012.

Quellen: SOEP v30; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/291908/storage/master/download/tabelle1.xlsx

fikante Korrelation auf. Das liegt jedoch vor allem an der hohen Anzahl der Beobachtungen, denn die Höhe des Korrelationskoeffizienten selbst ist sehr klein. Nur eine Korrelation weist einen Koeffizienten von über 0,3 auf. Demnach gibt es keinen starken linearen Zusammenhang zwischen den ökonomischen Präferenzen und Persönlichkeitsmerkmalen. Dies bedeutet, dass sie nicht substituierbar sind.

Die Ergebnisse der Korrelationsanalyse unterstreichen die Ergebnisse von Becker et al. (2012) aus den Jahren 2003 und 2009. Becker et al. (2012) fanden ebenfalls keinen starken Zusammenhang zwischen Risikopräferenzen, Zeitpräferenzen und sozialen Präferenzen mit den fünf Persönlichkeitsmerkmalen. Beide Befunde legen nahe, dass zunächst Präferenzen und die Big Five unabhängig voneinander bei der Analyse der subjektiven Lebenszufriedenheit und Arbeitsmarktzufriedenheit, dem Bruttostundenlohn, dem subjektiven Gesundheitszustand und der Anzahl an Ausbildungsjahren berücksichtigt werden sollten. Der Vergleich der hier vorliegenden Befunde mit denen von Becker et al. (2012) zeigt, dass das Antwortverhalten der SOEP-Teilnehmer stabil ist. Bei der Analyse der Befragten aus den Jahren 2003 und 2009 war nur die Korrelation zwischen Verträglichkeit und Zeit mittelstark.

Die Analyse der fünf Faktoren Lebenszufriedenheit, Arbeitszufriedenheit, Bruttostundenlohn, Gesundheitszustand und Ausbildungsjahre erfolgt durch multivariate lineare Regressionen (Tabelle 2). Da die ökonomischen Präferenzen keine Substi-

tute für die Persönlichkeitsmerkmale bilden, werden alle Faktoren gemeinsam betrachtet und keine getrennten Analysen durchgeführt. Für eine bessere Vergleichbarkeit der Wichtigkeit der einzelnen Faktoren werden diese standardisiert. Darüber hinaus werden weitere Kontrollvariablen berücksichtigt (Regression). Für die Analyse der Lebenszufriedenheit werden soziodemografische und sozioökonomische Merkmale untersucht (vgl. Enste/Ewers, 2014). Für die Arbeitsplatzzufriedenheit und den Bruttostundenlohn werden die üblichen arbeitsplatz- und unternehmensbezogenen Kontrollvariablen berücksichtigt. Die Analyse der Anzahl an Bildungsjahren bezieht ebenso soziodemografische Merkmale und Bildungsmerkmale der Eltern mit ein. Dabei bleiben die Hauptergebnisse bestehen. Nur bei der Analyse des Bruttostundenlohns werden diese insignifikant.

Zufriedenheit durch emotionale Stabilität und Vertrauen

Tabelle 2

Multivariate lineare Regressionen mit standardisierten Regressionskoeffizienten – 2013

	Subjektive Lebenszufriedenheit (ganz und gar unzufrieden (0) bis ganz und gar zufrieden (10))	Subjektive Arbeitszufriedenheit (ganz und gar unzufrieden (0) bis ganz und gar zufrieden (10))	Bruttostundenlohn	Subjektiver Gesundheitszustand (sehr schlecht (1) bis sehr gut (5))	Anzahl der Ausbildungsjahre
Persönlichkeitsmerkmale					
Emotionale Stabilität	0,41***	0,27***	3,45***	0,25***	0,68***
Extraversion	0,26***	0,20***	-1,78***	0,09***	-0,29***
Offenheit	0,12***	0,03	1,89***	0,05***	0,79***
Gewissenhaftigkeit	0,25***	0,34***	0,63	0,03*	-0,37***
Verträglichkeit	0,06**	0,07	-2,41***	-0,01	-0,17***
Ökonomische Präferenzen					
Risiko	0,10***	0,08***	0,74**	0,08***	0,06**
Vertrauen	0,50***	0,48***	3,63***	0,21***	0,64***
Geduld	0,09***	0,10***	-0,26**	0,03***	-0,07***
Positive Reziprozität ¹⁾	0,10***	0,13***	2,20***	-0,03	0,08*
Negative Reziprozität ¹⁾	-0,05***	-0,03	-1,13***	0,02*	-0,30***
Altruismus ²⁾	0,11***	0,15***	-2,63***	0,12***	0,10**
Beobachtungen	11.491	6.884	4.958	11.518	11.157
R ²	0,147	0,079	0,054	0,084	0,109

***, ***, ** Signifikanz auf dem 1-Prozent-, 5-Prozent-, 10-Prozent-Fehlerniveau.

1) Angaben aus 2010.

2) Angaben aus 2012.

Quellen: SOEP v30; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Unter den Persönlichkeitsmerkmalen sticht zunächst der hochsignifikante negative Zusammenhang zwischen dem Einflussfaktor Verträglichkeit und der Höhe des Bruttostundenlohns heraus (Tabelle 2). Verträgliche Personen zeichnen sich dadurch aus, dass sie Konflikten relativ häufig aus dem Weg gehen und es ihnen besonders wichtig ist, der Meinung anderer nicht zu widersprechen. Dies kann im Berufsleben beispielsweise bei Gehaltsverhandlungen oder der Durchsetzung neuer Ideen hinderlich sein. Die Analyse der Ausbildungsjahre zeigt zudem einen hochsignifikanten positiven Zusammenhang zu dem Persönlichkeitsmerkmal "Offenheit für Erfahrungen". Intellektuell neugierige, einfallsreiche und erfinderrische Menschen besitzen einen höheren Bildungsabschluss als vorsichtige und uninteressierte Menschen.

Die Ergebnisse in Tabelle 2 zeigen schließlich, dass die emotionale Stabilität der auffälligste Faktor in allen fünf Regressionen ist. Erstens ist der Koeffizient immer hochsignifikant. Zweitens weist der Koeffizient "emotionale Stabilität" im Vergleich zu den Koeffizienten der anderen Persönlichkeitsmerkmale und ökonomischen Präferenzen entweder den höchsten oder zweithöchsten absoluten Wert in jeder einzelnen Regression auf.

Emotionale Stabilität als entscheidendes Persönlichkeitsmerkmal

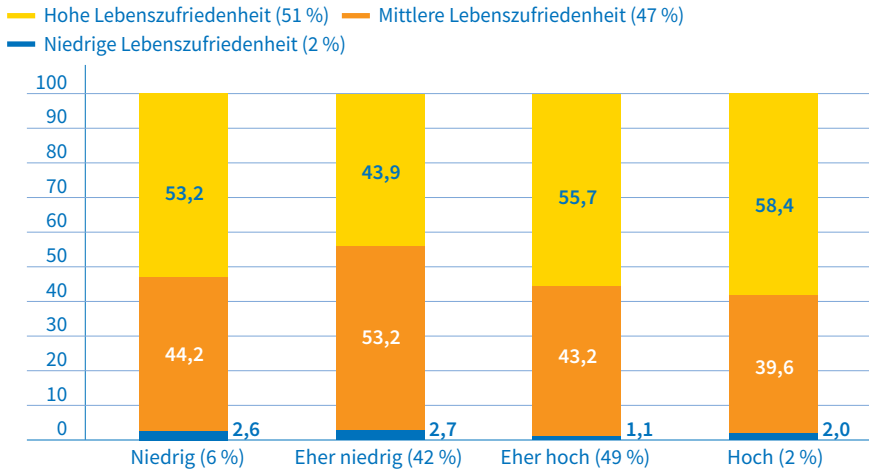
Für die subjektive Lebenszufriedenheit heißt das beispielsweise, dass diese deutlich geringer bei Bundesbürgern mit einer niedrigen emotionalen Stabilität ist, während Belastbarkeit und die Fähigkeit, nach Niederlagen nicht aufzugeben, mit einer hohen Lebenszufriedenheit einhergehen. Das ist leicht nachvollziehbar. Widerstandsfähigkeit und die Fähigkeit, aus Krisen zu lernen, wird jedem Menschen im Leben zeitweilig abverlangt. Denn es gibt kein Leben, das ohne Hindernisse und Krisen wie schwere Krankheiten, Tod eines nahestehenden Menschen, Verlust des Arbeitsplatzes oder Umstrukturierungsprozesse in Unternehmen erfolgt. Diejenigen, die derartige Krisen gut überstehen, stärken und trainieren wichtige Fähigkeiten zur Bewältigung zukünftiger Herausforderungen.

Ebenso ist die umgekehrte Wirkungsrichtung plausibel. Durch Erfolge wachsen Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit mit der Konsequenz, dass die emotionale Stabilität gefestigt wird.

Lebenszufriedenheit und emotionale Stabilität

Abbildung 1

Anteile in Prozent – 2013



Rundungsdifferenzen. In Klammern: Anteile der repräsentativen Bevölkerungsstichprobe in Prozent.
 Hoch: Personen mit Zufriedenheitswert von 8 bis 10; mittel: Personen mit Zufriedenheitswert von 3 bis 7;
 niedrig: Personen mit Zufriedenheitswert von 0 bis 2.
 Quellen: SOEP v30 (18.895 Beobachtungen); Institut der deutschen Wirtschaft Köln



http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/291910/storage/master/download/abbildung1.xlsx

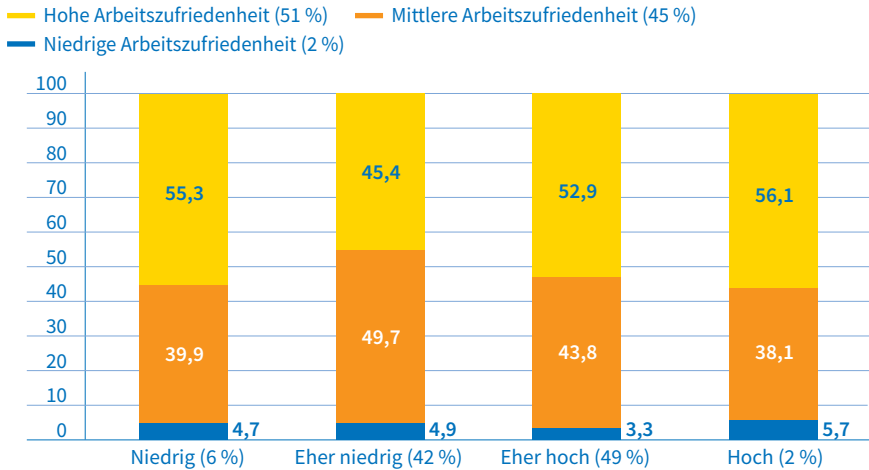
Abbildung 1 zeigt den Zusammenhang zwischen emotionaler Stabilität und Lebenszufriedenheit im Detail. Wie bereits in der Analyse der Regressionen aus Tabelle 2 festgestellt wurde, besteht hierbei ein signifikant positiver linearer Zusammenhang. 58,4 Prozent der Bundesbürger mit einer hohen emotionalen Stabilität geben eine hohe Lebenszufriedenheit an. Unter denjenigen mit einer eher niedrigen emotionalen Stabilität sind es nur 43,9 Prozent. Die emotionale Stabilität korreliert signifikant auch mit der subjektiven Arbeitszufriedenheit, dem Bruttostundenlohn, der Anzahl an Ausbildungsjahren und dem subjektiven Gesundheitszustand.

Abbildung 2 zeigt, dass 56,1 Prozent der Bundesbürger mit einer hohen emotionalen Stabilität auch eine hohe Arbeitszufriedenheit angeben, während dies im Durchschnitt nur auf 51 Prozent zutrifft. Eine Ableitung kausaler Zusammenhänge zwischen den fünf Erfolgsindikatoren, den Persönlichkeitsmerkmalen und den ökonomischen Präferenzen im Lebensverlauf ist allerdings voreilig. Hierzu ist weitere Forschung beispielsweise durch die Analyse von Interventionen in Unternehmen oder in Bildungseinrichtungen notwendig.

Arbeitszufriedenheit und emotionale Stabilität

Abbildung 2

Anteile in Prozent – 2013



Rundungsdifferenzen. In Klammern: Anteile der repräsentativen Bevölkerungsstichprobe in Prozent.
 Hoch: Personen mit Zufriedenheitswert von 8 bis 10; mittel: Personen mit Zufriedenheitswert von 3 bis 7;
 niedrig: Personen mit Zufriedenheitswert von 0 bis 2.

Quellen: SOEP v30 (10.894 Beobachtungen); Institut der deutschen Wirtschaft Köln



http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/291911/storage/master/download/abbildung2.xlsx

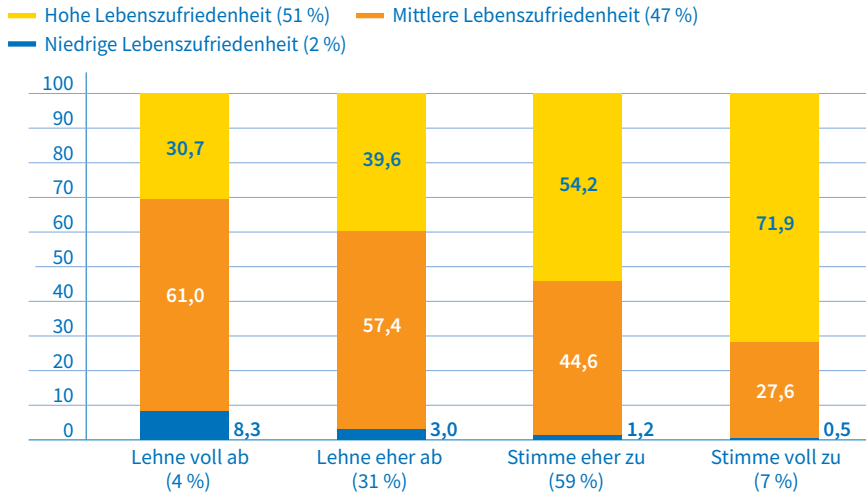
Vertrauen als entscheidende ökonomische Präferenz

Die subjektive Lebenszufriedenheit der über 11.000 befragten Bundesbürger ist bei denjenigen mit einer positiv ausgeprägten emotionalen Stabilität und bei denjenigen mit einem hohen Vertrauen in andere deutlich höher als beim Durchschnittsbürger. Wie aus der Korrelationsmatrix von Tabelle 1 hervorgeht, spielen beide Eigenschaften eine komplementäre Rolle. Ein geringes Maß an Vertrauen kann nicht durch ein hohes Maß an emotionaler Stabilität ersetzt werden und umgekehrt. In Abbildung 3 wird nochmals deutlich, dass Bundesbürger, die der Aussage „Im Allgemeinen kann man den Menschen vertrauen“ voll zustimmen, zu 71,9 Prozent eine hohe Lebenszufriedenheit angeben. Die Wirkungsmacht von Vertrauen als einem der wichtigsten Faktoren in Beziehungen stellten Psychologen schon früh heraus (Simpson, 2007). Ebenso wissen Ökonomen, dass keine Transaktion und kein Handel ohne Vertrauen funktionieren kann (Arrow, 1972), denn jeder Vertragsabschluss ist von Unsicherheit über die Handlungen des Partners begleitet, welche nicht vertraglich abgesichert werden können.

Lebenszufriedenheit und Vertrauen in andere Menschen

Abbildung 3

Anteile in Prozent – 2013



Rundungsdifferenzen. In Klammern: Anteile der repräsentativen Bevölkerungsstichprobe in Prozent.
 Hoch: Personen mit Zufriedenheitswert von 8 bis 10; mittel: Personen mit Zufriedenheitswert von 3 bis 7;
 niedrig: Personen mit Zufriedenheitswert von 0 bis 2.

Quellen: SOEP v30 (18.840 Beobachtungen); Institut der deutschen Wirtschaft Köln



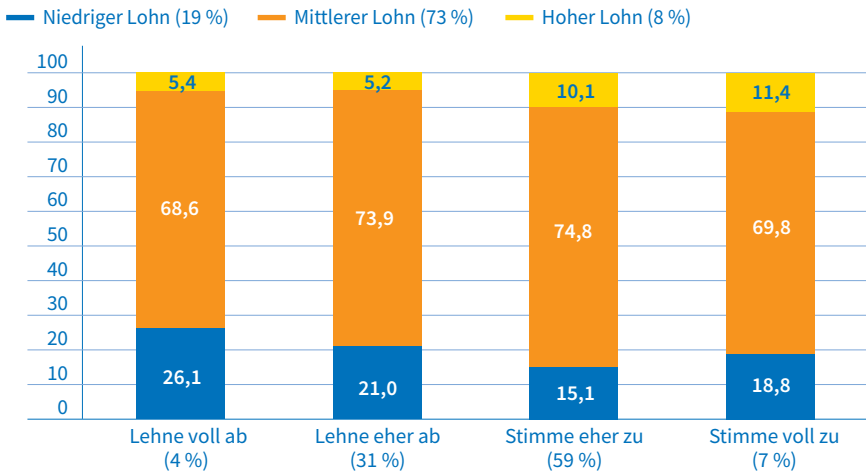
http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/291912/storage/master/download/abbildung3.xlsx

Gutbezahlte Arbeitnehmer haben ein signifikant höheres Vertrauen in andere als gering entlohnte Arbeitnehmer. In Abbildung 4 ist diese Beziehung im Detail dargestellt. Arbeitnehmer mit einem hohen Bruttostundenlohn von über 50 Euro stimmen am häufigsten der Aussage voll zu, dass sie anderen Menschen im Allgemeinen vertrauen, wohingegen Arbeitnehmer mit einem niedrigen Bruttostundenlohn von unter 15 Euro diese Aussage am häufigsten "voll ablehnen". Für Arbeitnehmer mit einem mittleren Bruttostundenlohn zeigt sich kein derart starker Trend. Ein Grund dafür, warum Menschen mit einem hohen Einkommen ein hohes Maß an Vertrauen aufbringen, liegt darin, dass vertrauensvolle Menschen in der Regel diverse Transaktionskosten umgehen und die Arbeitsbeziehung zu anderen optimistischer betrachten als misstrauische Menschen. Letztere müssen Zeit und Kraft für Kontrollen, die zeit- und kostenintensiv sein können, aufwenden und können dadurch weniger produktiv wirken. Auch bei der subjektiven Arbeitsmarktzufriedenheit, dem subjektiven Gesundheitszustand und der Anzahl der Ausbildungsjahre zeigt sich ein signifikanter positiver Zusammenhang zu dem Vertrauen in andere Menschen.

Bruttostundenlohn und Vertrauen in andere Menschen

Abbildung 4

Anteile in Prozent – 2013



Rundungsdifferenzen. In Klammern: Anteile der repräsentativen Bevölkerungsstichprobe in Prozent.
 Hoch: Personen mit einem Bruttostundenlohn über 50 Euro; mittel: Personen mit einem Bruttostundenlohn zwischen 15 Euro und 50 Euro; niedrig: Personen mit einem Bruttostundenlohn unter 15 Euro.
 Quellen: SOEP v30 (7.921 Beobachtungen); Institut der deutschen Wirtschaft Köln



http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/291913/storage/master/download/abbildung4.xlsx

Vertrauen und emotionale Stabilität stärken

Die Daten bestätigen, dass die ökonomischen Präferenzen und die Persönlichkeitsmerkmale keinen starken linearen oder einen nichtlinearen Zusammenhang aufweisen. Demnach sind sie nicht perfekt substituierbar. Das bedeutet, dass beispielsweise Offenheit für Erfahrungen eine Eigenschaft ist, die nicht durch eine hohe Risikofreude ersetzt werden kann. Ebenso können zeitliche Präferenzen wie Geduld nicht durch Gewissenhaftigkeit kompensiert werden. Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass für die Frage, ob jemand ein gutes und zufriedenes Leben führt, sowohl ökonomische Präferenzen als auch die eigene Persönlichkeit eine wichtige Rolle spielen.

Persönlichkeit wirkt sich zentral auf das wirtschaftliche Handeln aus. Bausteine des guten und erfolgreichen Lebens sind das Vertrauen in andere und eine emotionale Stabilität. Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Bruttostundenlohn, Gesundheit und Bildung erreichen höhere Werte, wenn diese beiden Eigenschaften ausgeprägt sind. Politik, Verwaltung und Unternehmen können sich dieses zunutze

machen, indem sie bei der Gestaltung der Chancen auf ein gutes und erfolgreiches Leben mitwirken, anstatt nachträglich über Umverteilung und Bürokratie Erfolgslücken zu füllen. Unternehmen könnten sich dies beispielsweise bei Umstrukturierungsprozessen oder Veränderungsprozessen zunutze machen. Anstatt mit großem Aufwand wie Verboten, Steuern und finanziellen Anreizen die Bürger oder Angestellten zu bestimmten Verhaltensänderungen für das Wohl des Einzelnen oder das Gemeinwohl zu bewegen, kann eine gezielte Förderung der emotionalen Stabilität und der Stärkung des Vertrauens in andere Menschen langfristig eine positive Auswirkung auf mehrere Lebensbereiche haben. Vorsorgen ist am Ende auch kostengünstiger als die Nachsorge.

Literatur

Allport, Gordon W. / Odbert, Henry S., 1936, Trait-names: A Psycho-lexical Study, in: Psychological Monographs, Nr. 47, S. 171

Arrow, Kenneth J., 1972, Gifts and exchanges; in: Philosophy & Public Affairs, 1. Jg., Nr. 4, S. 343–362

Becker, Anke / Deckers, Thomas / Dohmen, Thomas / Falk, Armin / Kosse, Fabian, 2012, The Relationship Between Economic Preferences and Psychological Personality Measures, in: Annual Review of Economics, 4. Jg., Nr. 1, S. 453–478

Cramer, Jan S. / Hartog, Joop / Jonker, Nicole / Van Praag, C. Mirjam, 2002, Low risk aversion encourages the choice for entrepreneurship: an empirical test of a truism, in: Journal of Economic Behavior & Organization, 48. Jg., Nr. 1, S. 29–36

Enste, Dominik H. / Ewers, Mara, 2014, Lebenszufriedenheit in Deutschland: Entwicklung und Einflussfaktoren, in: IW-Trends, 41. Jg., Nr. 2, S. 43–58

Falk, Armin / Fischbacher, Urs, 2006, A Theory of Reciprocity, in: Games and Economic Behavior, Nr. 54, S. 293–315

Fetchenhauer, Detlef, 2011, Psychologie, München

Frederick, Shane / Loewenstein, George / O'Donoghue, Ted, 2002, Time Discounting and Time Preference: A Critical Review, in: Journal of Economic Literature, 40. Jg., Nr. 2, S. 351–401

Gerlitz, Jean-Yves / Schupp, Jürgen, 2005, Zur Erhebung der Big-Five-basierten Persönlichkeitsmerkmale im SOEP, Research Note 4, Berlin

Gollier, Christian, 2001, The Economics of Risk and Time, Cambridge, MA

Golsteyn, Bart H. H. / Grönqvist, Hans / Lindahl, Lena, 2014, Adolescent Time Preferences Predict Lifetime Outcomes, in: The Economic Journal, 124. Jg., Nr. 580, S. F739–F761

Hammermann, Andrea / Schmidt, Jörg / Stettes, Oliver, 2015, Beschäftigte zwischen Karriereambitionen und Familienorientierung – Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, in: IW-Trends, 42. Jg., Nr. 1, S. 35–55

OECD, 2016, Better Life Index, <http://www.oecdbetterlifeindex.org/de/topics/education-de/> [20.6.2016]

Samuelson, Paul A., 1937, A Note on Measurement of Utility, in: The Review of Economic Studies, 4. Jg., Nr. 2, S. 155–161

Simpson, Jeffrey A., 2007, Psychological foundations of trust, in: Current Directions in Psychological Science, 16. Jg., Nr. 5, S. 264–268

SOEP – Sozio-oekonomisches Panel, 2013, Daten der Jahre 2010–2013, Version 30, Berlin

Sutter, Matthias, 2014, Die Entdeckung der Geduld: Ausdauer schlägt Talent, Salzburg

Wagner, Gert / Frick, Joachim R. / Schupp, Jürgen, 2007, The German Socio-Economic Panel Study (SOEP). Scope, Evolution and Enhancements, in: Schmollers Jahrbuch, 127. Jg., Nr. 1, S. 139–169

Trust and Emotional Stability as Determinants of Success and Life Satisfaction

How can differences in good and successful lives, defined in terms of life and work satisfaction, gross hourly wage, health and years of training, be explained? The results of inter-disciplinary research by economists and psychologists raise doubts as to whether economic preferences and social and economic environment are the only determining factors. The present study shows that inequality also results from the development of personality. Economic preferences and personality traits are not entirely interchangeable. Rather they are complementary characteristics. In all areas of life examined in the study, successful individuals in Germany manifest particularly high values for emotional stability and trust: 72 per cent of those who completely agreed with the statement "People are generally to be trusted" reported a high level of satisfaction with life, compared with only 52 per cent of all Germans.