
Persönlichkeitsentwicklung von Studierenden durch ein berufsbegleitendes Studium

Krispel Agnes, Schwarzenberger Herbert

Ferdinand Porsche FernFH, Lothringerstraße 4-8, 1040 Wien, AUSTRIA

KURZFASSUNG/ABSTRACT:

Der vorliegende Beitrag prüft mittels einer Längsschnittstudie die Persönlichkeitsentwicklung von berufsbegleitend Studierenden anhand von 14 berufsrelevanten Merkmalen. 113 Studierende der Studienrichtung Informationstechnologien & Wirtschaftsinformatik an der FH CAMPUS 02 wurden zum Zeitpunkt der Bewerbung für das Bachelorstudium und drei Jahre später mittels Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsdiagnostik befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass sich sechs von 14 berufsrelevanten Persönlichkeitsmerkmalen innerhalb der drei Jahre signifikant verändert haben. Die Skalen Gestaltungs- und Führungsmotivation, Kontaktfähigkeit, Durchsetzungsstärke und Selbstbewusstsein sind stärker ausgeprägt, der Wert der Skala Belastbarkeit ist nach drei Jahren des berufsbegleitenden Studierens gesunken. Die Studie belegt, dass Persönlichkeitsentwicklung ein lebenslanger dynamischer Prozess ist, der maßgeblich durch das Umfeld beeinflusst wird.

1 EINLEITUNG

Wissen und lebenslanges Lernen gewinnen zunehmend an Bedeutung und stellen die zentrale Voraussetzung der gesellschaftlichen Entwicklung und ihrer Komplexität dar. Der Begriff „Wissensgesellschaft“ ist zu einem Trendwort geworden und bezeichnet damit den grundlegenden Strukturwandel weg von der Industriegesellschaft. Wer sich der umfassenden Norm zur Flexibilität entzieht, dem droht auch der Ausschluss aus der vernetzten Gesellschaft (Dewe & Weber, 2007). Beim lebenslangen Lernen geht es jedoch nicht nur um den Erwerb beruflicher Handlungskompetenzen (wie der Fach- und Methodenkompetenz), mittlerweile ist auch die Persönlichkeit und vor allem die Persönlichkeitsentwicklung der MitarbeiterInnen für Unternehmen zum wettbewerbsentscheidenden Faktor geworden (Grabowski, 2007).

Frühere Studien (wie etwa Roberts & DelVecchio, 2000) zeigen deutlich, dass Persönlichkeitsentwicklung mit der Geburt beginnt und neben genetischen Determinanten auch von Umwelteinflüssen (Kultur, Familie etc.) bestimmt wird. Eine wirklich hohe Stabilität sozialer-emotionaler Persönlichkeitsmerkmale wird erst im weit fortgeschrittenen Erwachsenenalter erreicht (Roberts, Walton & Viechtbauer, 2006).

Das unterstreicht auch das Resultat der Untersuchung von Robins, Fraley, Roberts und Trzesniewski (2001): Anhand des Persönlichkeitsinventars NEO-FFI von Costa und McCrae (1992) wurden Persönlichkeitsveränderungen in den Big-Five Dimensionen *Offenheit für Veränderungen*, *Gewissenhaftigkeit*, *Extraversion*, *Verträglichkeit* und *Neurotizismus* bei 270 Studierenden zu Beginn des Studiums und vier Jahre danach erhoben. Hier zeigten die Ergebnisse, dass die *Neurotizismus*-Werte abnahmen, während die Werte der Skalen *Verträglichkeit*, *Gewissenhaftigkeit* und *Offenheit für Veränderungen* signifikant gestiegen sind.

Barrick, Mount und Judge (2001) führten eine Metaanalyse zweiter Ordnung durch und stellten fest, dass *Gewissenhaftigkeit* das valideste Persönlichkeitsmerkmal zur Vorhersage beruflicher Leistung – über verschiedene Berufsgruppen und Erfolgskriterien hinweg – ist. Die Studie machte jedoch auch deutlich, dass nicht alle Eigenschaften der Big-Five Dimensionen gleich gut geeignet sind, um Berufserfolg zu prognostizieren.

Eine umfassende Darstellung von berufsrelevanten Merkmalen der Persönlichkeit bietet das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) von Rüdiger Hossiep und Michael Paschen (1998). „Ziel des BIP ist die standardisierte Erfassung des Selbstbildes eines Testkandidaten in Hinblick auf relevante Beschreibungsdimensionen aus dem Berufsleben“ (Hossiep & Paschen, 1998, S. 11). Es geht daher weniger um ein tatsächliches Abbild der Persönlichkeit einer Testperson, sondern vielmehr um eine Einschätzung der beruflichen Anforderungen ebendieser (Hossiep & Paschen, 1998).

Dieser Persönlichkeitstest eignet sich aufgrund seiner Charakteristika daher grundsätzlich für eine Überprüfung der Entwicklung von berufsrelevanten Persönlichkeitsdimensionen. Er kommt aufgrund seines Fokus sowohl im Recruiting in der Privatwirtschaft, als auch im Rahmen von Bewerbungsverfahren für berufsbildende bzw. -begleitende Ausbildungen zum Einsatz, so auch an der FH CAMPUS 02 in Graz. Diese orientiert sich mit ihrem Angebot von fünf berufsbegleitenden Studienrichtungen am Bedarf des Arbeitsmarkts und bildet akademische UnternehmerInnen sowie Fach- und Führungskräfte für die Wirtschaft aus. Bereits bei der Auswahl der BewerberInnen wird darauf Wert gelegt, den Anforderungen aus der Wirtschaft gerecht zu werden. Aufgrund der begrenzten Studienplätze wird ein Aufnahmeverfahren durchgeführt, welches jeder Bewerber/jede Bewerberin durchlaufen muss. Dieses Aufnahmeverfahren bedient sich der ausbildungsbezogenen Eignungsdiagnostik: Neben einem Leistungstest kommen verschiedene Persönlichkeitstests zur Anwendung. Ein Persönlichkeitstest wird sowohl im Rahmen des Bachelor- als auch des Masteraufnahmeverfahrens eingesetzt, dabei handelt es sich um das oben beschriebene Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung von Hossiep und Paschen (1998). Da dieses Instrument im Vergleich zu anderen Persönlichkeitstests einen direkteren Bezug zum Berufskontext aufweist, wurde es als Testinstrument in das Aufnahmeverfahren der berufsbegleitenden Studiengänge der FH CAMPUS 02 eingegliedert.

An der technischen Studienrichtung Informationstechnologien & Wirtschaftsinformatik der FH CAMPUS 02 wird eine interdisziplinäre, berufsbegleitende Ausbildung an der Schnittstelle Technik und Wirtschaft angeboten. Neben den fachdidaktischen Kompetenzen verfolgt diese Studienrichtung auch die Weiterbildung der persönlichen Kompetenzen. Von Interesse ist nun, ob Einflüsse, wie etwa ein berufsbegleitendes Studium mit persönlichkeitsbildenden Lehrveranstaltungen, Veränderungen in berufsbezogenen Persönlichkeitsmerkmalen auslösen können.

2 FORSCHUNGSFRAGE

Mittels einer Längsschnittuntersuchung soll geklärt werden, ob sich die durch das BIP erfasste Persönlichkeitsstruktur bei berufsbegleitenden Studierenden der Studienrichtung Informationstechnologien & Wirtschaftsinformatik an der FH CAMPUS 02 innerhalb von drei Jahren (die maßgeblich durch das Bachelorstudium geprägt sind) verändert oder ob diese stabil bleibt. Die Ergebnisse sollen verdeutlichen, ob und in welche Richtung es eine Entwicklung in beruflich relevanten Persönlichkeitsmerkmalen gibt. Zudem soll geprüft werden, ob es einen Zusammenhang zwischen den durch das BIP erfassten Persönlichkeitsmerkmalen zu Beginn des Studiums und dem Studienerfolg gibt.

3 METHODE DER UNTERSUCHUNG

3.1 Untersuchungsinstrumentarium

Die durch das BIP erfassten Merkmale liegen nicht ausschließlich theoretischen Ausgangskonzepten zugrunde, sondern wurden ergänzend mit in der Personalarbeit tätigen PsychologInnen und weiteren ExpertInnen entwickelt. Sie stellen daher einen näheren Bezug zum Berufskontext her. Der Test beruht auf einer Selbsteinschätzung der Befragten hinsichtlich 210 Items, welche anhand eines sechsstufigen Antwortformats (von *trifft voll zu* bis *trifft gar nicht zu*) Zustimmung bzw. Ablehnung ausdrücken. Die Items werden in 14 Testskalen

zusammengefasst, namentlich in *Leistungsmotivation*, *Gestaltungsmotivation*, *Führungsmotivation*, *Gewissenhaftigkeit*, *Flexibilität*, *Handlungsorientierung*, *Sensitivität*, *Kontaktfreudigkeit*, *Soziabilität*, *Teamorientierung*, *Durchsetzungsstärke*, *Emotionale Stabilität*, *Belastbarkeit* und *Selbstbewusstsein* (Hossiep & Paschen, 2003).

3.2 Stichprobe und Design

Die TeilnehmerInnen der vorgestellten Untersuchung waren AbsolventInnen des Bachelorstudienganges Informationstechnologien & IT-Marketing, die auch das Aufnahmeverfahren des konsekutiven Masterstudienganges Informationstechnologien & IT-Marketing an der FH CAMPUS 02 absolviert haben. Die vorliegende Sekundäranalyse greift auf die Testergebnisse des BIP der ProbandInnen zurück, welcher sowohl im Rahmen des Bachelor- (Messzeitpunkt t0) als auch des Masteraufnahmeverfahrens (Messzeitpunkt t1) durchgeführt wurde. Die Studie umfasst vier Jahrgänge mit insgesamt 113 TeilnehmerInnen, davon waren 102 männlich und 11 weiblich. Das Durchschnittsalter betrug zum Messzeitpunkt t0 27.82 Jahre ($SD = 5.85$; Range von 20 bis 49 Jahre; Median 26 Jahre).

Darüber hinaus flossen Informationen über berufliche Veränderungen zwischen den beiden Messzeitpunkten in die Analyse ein, wodurch die Gesamtstichprobe in drei (annähernd gleich große) Subgruppen (TeilnehmerInnen mit Jobwechsel $n = 31$, TeilnehmerInnen mit Positionswechsel im Unternehmen $n = 35$ bzw. TeilnehmerInnen ohne berufliche Veränderung $n = 47$) unterteilt wurde. Damit waren Veränderungen der Persönlichkeitsstruktur sowohl im Intra- als auch im Intergruppenvergleich auswertbar und eine zusätzliche Einflussvariable (berufliche Veränderung) konnte mitberücksichtigt werden.

3.3 Statistische Methode

Aufgrund nichtnormalverteilter intervallskalierter Variablen wurden für die statistische Auswertung nichtparametrische Tests verwendet.

Um signifikante Unterschiede der Persönlichkeitsmerkmale zwischen den Messzeitpunkten t0 und t1 aufzuzeigen, wurde der Wilcoxon-Test bei gepaarten Stichproben an der Gesamtstichprobe und einzelnen Subgruppen (TeilnehmerInnen mit Jobwechsel, TeilnehmerInnen mit Positionswechsel, TeilnehmerInnen ohne berufliche Veränderung; Intragruppenvergleich) durchgeführt. Der Unterschied der Persönlichkeitsmerkmale zwischen den einzelnen Subgruppen (Intergruppenvergleich) wurde mittels U-Test nach Mann und Whitney für unabhängige Stichproben geprüft.

Um festzustellen, ob es Zusammenhänge der BIP-Skalen mit dem Studienerfolg gibt, wurde eine lineare Regressionsanalyse durchgeführt, wobei als abhängige Variable der Gesamtnotendurchschnitt des Bachelorstudiums und als unabhängige Variablen die BIP-Skalen zum Messzeitpunkt t0 eingesetzt wurden.

4 ERGEBNISSE

Die Ergebnisse des Wilcoxon Tests zeigten, dass sich die Selbsteinschätzung der Studierenden in den Skalen *Gestaltungsmotivation*, *Führungsmotivation*, *Kontaktfähigkeit* sowie *Selbstbewusstsein* hochsignifikant ($p < .01$) und in den Skalen *Durchsetzungsstärke* sowie *Belastbarkeit* signifikant ($p < .05$) zwischen den beiden Messzeitpunkten verändert hat (positiv in allen Skalen, bis auf *Belastbarkeit*).

Der Intragruppenvergleich der Subgruppen zeigte folgende Ergebnisse:

TeilnehmerInnen, die zwischen den beiden Messzeitpunkten den Job gewechselt haben, wiesen interessanterweise die wenigsten signifikanten Veränderungen auf. Unterschiede wurden nur bei den Skalen *Gestaltungsmotivation* ($p < .05$) und *Führungsmotivation* ($p < .01$) deutlich: In beiden Fällen sind die Selbsteinschätzungen zum zweiten Messzeitpunkt gestiegen.

Die Ergebnisse der TeilnehmerInnen, welche die Position innerhalb ihres Unternehmens gewechselt haben, zeigten im Vergleich zur Gesamtstichprobe weitgehend ähnliche Entwicklungen: Signifikante Veränderungen wurden bei den Skalen *Gestaltungsmotivation* ($p < .05$), *Führungsmotivation* ($p < .01$), *Kontaktfähigkeit* ($p < .05$), und *Selbstbewusstsein* ($p < .05$) verzeichnet, die Werte dieser Skalen sind deutlich gestiegen. Die Merkmalsausprägung der Skala *Belastbarkeit* ($p < .05$) ist bei dieser Subgruppe ebenfalls signifikant gesunken. Im Vergleich zur Gesamtstichprobe lieferte die Skala *Durchsetzungsstärke* hier keinen signifikanten Beitrag, jedoch wies *Sozialität* ($p < .05$) einen merklichen Unterschied auf: Die Selbsteinschätzungen der Befragten in der Subgruppe wurden bei dieser Skalenausprägung signifikant geringer. Bei der Subgruppe der TeilnehmerInnen ohne berufliche Veränderung wurden signifikante Unterschiede in den Skalen *Führungsmotivation* ($p < .05$), *Kontaktfähigkeit* ($p < .01$) und *Selbstbewusstsein* ($p < .01$) sichtbar. Diese Skalen wurden von den ProbandInnen zum zweiten Messzeitpunkt deutlich höher eingeschätzt. Abweichend zur Gesamtstichprobe und den beiden anderen Subgruppen haben sich zudem die Skalen *Sensitivität* ($p < .05$) und *Teamorientierung* ($p < .01$) positiv entwickelt.

Im Intergruppenvergleich wurde getestet, ob sich die Subgruppen hinsichtlich ihrer Skalenausprägungen zum zweiten Messzeitpunkt (t1) voneinander unterscheiden: Zwischen den TeilnehmerInnen mit Jobwechsel und den TeilnehmerInnen ohne berufliche Veränderung konnten bei den einzelnen Skalen keine signifikanten Differenzen aufgezeigt werden. TeilnehmerInnen mit Positionswechsel im Unternehmen hatten im Vergleich zu TeilnehmerInnen ohne berufliche Veränderung signifikant höhere Ausprägungen bei den Skalen *Führungsmotivation* ($p < .05$) und *Kontaktfähigkeit* ($p < .05$). Die Skala *Leistungsmotivation* ($p < .05$) wurde von TeilnehmerInnen mit Jobwechsel – verglichen mit den TeilnehmerInnen mit Positionswechsel – signifikant höher eingeschätzt. Durch den Intergruppenvergleich wurden zwar vereinzelt Veränderungen zwischen den Subgruppen deutlich, allerdings traten keine signifikanten Unterschiede zwischen *allen* Subgruppen auf.

Zudem wurde untersucht, ob die erfassten Persönlichkeitsmerkmale mit dem Studienerfolg korrelieren. Die lineare Regressionsanalyse wies jedoch keine Zusammenhänge zwischen den einzelnen Skalen und dem Gesamtnotendurchschnitt des Bachelorstudiums der Befragten auf.

5 DISKUSSION UND AUSBLICK

Die vorliegende Studie hat sich zum Ziel gesetzt, die Persönlichkeitsentwicklung von berufsbegleitend Studierenden der Studienrichtung Informationstechnologien & Wirtschaftsinformatik an der FH CAMPUS 02 mittels eines Längsschnittdesigns zu untersuchen.

Bei dieser Studie liegt - aufgrund der untersuchten berufsbegleitenden Studienrichtung sowie deren praxisorientierter Ausrichtung und des verwendeten Untersuchungsinstrumentariums - das Hauptaugenmerk auf berufsrelevanten Merkmalen der Persönlichkeit. Vergleichbare Längsschnittstudien mit dem Testinstrument Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) gibt es bislang nur wenige. Eine an der Wirtschaftsuniversität Wien (Greimel-Fuhrmann & Schwarzl, 2009) durchgeführte Studie untersuchte 23 Studierende des ersten Jahrganges des Masterstudiums Wirtschaftspädagogik. Die Testungen wurden mittels BIP am Beginn und am Ende des ersten Studienjahres durchgeführt. Die Ergebnisse zeigten jedoch keine signifikanten Veränderungen zwischen den beiden Messzeitpunkten, was auch an der kleinen Stichprobe liegen könnte. Im Gegensatz dazu liefert die vorliegende Untersuchung eine Reihe interessanter Ergebnisse: Es konnte nachgewiesen werden, dass sich bei den TeilnehmerInnen sechs der 14 berufsrelevanten Persönlichkeitsmerkmale innerhalb von drei Jahren signifikant verändert haben. Die Skalen *Gestaltungs- und Führungsmotivation*, *Kontaktfähigkeit*, *Durchsetzungsstärke* und *Selbstbewusstsein* waren stärker ausgeprägt, der Wert der Skala *Belastbarkeit* ist nach drei Jahren des berufsbegleitenden Studierens gesunken.

Mit der Berücksichtigung der beruflichen Veränderungen der TeilnehmerInnen innerhalb des Messzeitraumes konnte eine zusätzliche Einflussvariable untersucht werden, wodurch sowohl Intra-, als auch Intergruppenvergleiche durchführbar waren. Innerhalb der Subgruppen (TeilnehmerInnen mit Jobwechsel, TeilnehmerInnen mit Positionswechsel im Unternehmen bzw. TeilnehmerInnen ohne berufliche Veränderung) wurden bei weiteren Skalen signifikante Unterschiede festgestellt. Neben weitgehend ähnlichen Entwicklungen im Vergleich zur Gesamtstichprobe verringerte sich bei TeilnehmerInnen, die die Position innerhalb des Unternehmens im Untersuchungszeitraum gewechselt haben, die Ausprägung in der Skala *Soziabilität*. Bei TeilnehmerInnen ohne berufliche Veränderung hingegen sind die Skalen *Sensitivität* und *Teamorientierung* bedeutend gestiegen. Der Intergruppenvergleich machte vereinzelt Veränderungen zwischen den Subgruppen sichtbar, signifikante Unterschiede zwischen *allen* Subgruppen konnten jedoch nicht festgestellt werden.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie lieferten keine relevanten Zusammenhänge zwischen den berufsrelevanten Persönlichkeitsmerkmalen des BIP und Studienerfolg. Eine mögliche Erklärung liefern Hossiep und Paschen (2003) dahingehend, dass die BIP-Skalen kaum Überschneidungen mit kognitiven Leistungstests zeigen und diese ja vergleichsweise hoch mit Schul- und Ausbildungserfolg korrelieren.

Einschränkend muss darauf verwiesen werden, dass auf die Persönlichkeitsentwicklung auch weitere Umweltdeterminanten Einfluss haben können, die in dieser Untersuchung nicht berücksichtigt werden konnten (Neyer & Asendorpf, 2001). Das betrifft vor allem Ereignisse im privaten Bereich bzw. im sozialen Umfeld, die durchaus einschneidend sein können, wie etwa die Gründung einer Familie, das Eingehen bzw. die Trennung einer Partnerschaft, der Verlust von nahestehenden Personen oder eine prekäre finanzielle Situation, um beispielhaft einige zu nennen. Auch diese "privaten" Faktoren können durchaus Auswirkungen auf berufsrelevante Persönlichkeitsmerkmale haben, sind aber besonders sensibel und daher schwer erhebbbar bzw. generalisierbar.

Zusammenfassend kann durch die Ergebnisse der vorliegenden Studie bestätigt werden, dass Persönlichkeitsentwicklung auch im (jungen) Erwachsenenalter stattfindet und die Erkenntnisse dieser Arbeit weitgehend mit Studien zu Persönlichkeitsentwicklung übereinstimmen. Eine Reihe von beruflich relevanten Persönlichkeitsmerkmalen haben sich bei den berufs begleitend Studierenden innerhalb von drei Jahren signifikant verändert, was darauf schließen lässt, dass Persönlichkeitsentwicklung ein lebenslanger dynamischer Prozess ist und das Umfeld (beispielsweise Studium und Beruf) einen Einfluss auf diese Veränderungen hat. Die Erkenntnis, dass sich eine Reihe berufsrelevanter Eigenschaften während des Studiums positiv entwickelt haben, legt die Vermutung nahe, dass sich die beschriebenen berufs begleitenden Studiengänge grundsätzlich positiv auf die Persönlichkeitsentwicklung in diesen berufsrelevanten Dimensionen auswirkt.

Nachfolgende Forschungsarbeiten könnten einerseits eine Kontrollgruppe von Nicht-Studierenden miteinbeziehen und andererseits versuchen, weitere Umweltdeterminanten, die einen Einfluss auf die Persönlichkeitsentwicklung haben können, zu operationalisieren und miteinzubeziehen. Darüber hinaus könnten weiterführende Studien um einen zusätzlichen späteren Messzeitpunkt erweitert werden und den Zusammenhang mit beruflichem Erfolg untersuchen.

LITERATURVERWEISE

- [1] Barrick, Murray R./Mount, Michael K./Judge, Timothy A. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millenium: What do we know and where do we go next? In *International Journal of Selection and Assessment* (Vol. 9, No. 1/2) S. 9-30.
- [2] Costa, Paul T./McCrae, Robert R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory and NEO Five Factor Inventory professional manual*. Odessa FL: Psychological Assessment Resources.
- [3] Dewe, Bernd/Weber, Peter J. (2007). *Wissensgesellschaft und Lebenslanges Lernen: Eine Einführung in bildungspolitische Konzeptionen der EU*. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- [4] Grabowski, Ute (2007). *Berufliche Bildung und Persönlichkeitsentwicklung*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag
- [5] Greimel-Fuhrmann, Bettina/Schwarzl, Christoph (2009). Die Persönlichkeitsentwicklung der Studierenden im ersten Studienjahr des Masterstudiums Wirtschaftspädagogik. In: *Entrepreneurship – Europa als Bildungsraum – Europäischer Qualifikationsrahmen*. Tagungsband zum 3. Österreichischen Wirtschaftspädagogik-Kongress. Festschrift für Dieter Mandl & Gerwald Mandl, S. 151-159. Internet: https://static.uni-graz.at/fileadmin/sowi-institute/Wirtschaftspaedagogik/Festschrift_WP-Kongress_2009/wipwww-14greimel-fuhrmann_schwarzl_persoenlichkeitsentwicklung.pdf [Abruf am 20.01.2015]
- [6] Hossiep, Rüdiger/Paschen, Michael (2003). *Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) (2. überarbeitete Auflage)*. Göttingen: Hogrefe-Verlag GmbH.
- [7] Hossiep, Rüdiger/Paschen, Michael (1998). *Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) Handanweisung*. Göttingen: Hogrefe-Verlag GmbH
- [8] Neyer, Franz J./Asendorpf, Jens B. (2001). Personality-Relationship Transaction in Young Adulthood. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 81, No. 6) S. 1190-1204.
- [9] Roberts, Brent W./Walton, Kate E./Viechtbauer, Wolfgang (2006). Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: A metaanalysis of longitudinal studies. In *Psychological Bulletin* (132), S. 117 - 145.
- [10] Roberts, Brent W./DelVecchio, Wendy F. (2000). The Rank-Order Consistency of Personality Traits from Childhood to Old Age: a Quantitative Review of Longitudinal Studies. In *Psychological Bulletin* (Vol. 126, No. 1), S. 3-25.
- [11] Robins, Richard W./Fraley, R. Chris/Roberts, Brent W./Trzesniewski, Kali H. (2001). A Longitudinal Study of Personality Change in Young Adulthood. In *Journal of Personality* (69:4), S. 617-640.