

Berufe im Fokus von Filmen und  
Serien: Lässt sich die  
Abbildungshäufigkeit der Berufe durch  
ihre Anforderungen erklären?

MASTER-ARBEIT

2024

**Autor**

Marc Lütolf [REDACTED]

**Begleitperson**

Prof. Dr. Benedikt Hell [REDACTED]

Professor für Personalpsychologie mit dem Schwerpunkt  
Berufs- und Studieneignungsdiagnostik

**Praxispartner**

Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)  
Hochschule für Angewandte Psychologie

## Abstract

Der Fokus dieser Masterarbeit liegt auf der Abbildungshäufigkeit von Berufen in Filmen und Serien und sie untersucht, welche Rolle die Berufsanforderungen in Bezug auf die Abbildungshäufigkeit der Berufe einnehmen. Zusätzlich wurden die wahrgenommenen Berufsanforderungen, welche zuvor mit einem Online-Fragebogen erhoben wurden, mit den realen Anforderungen verglichen. Die Art der Abbildung von Berufen in den Medien, insbesondere in Filmen und Serien hat vielfältige Folgen für die Berufsbilder, Personen, welche diese ausüben und im Endeffekt auf die Zuschauenden. Die Online-Datenbanken IMDb und O\*NET bildeten die Datengrundlage für die getätigten Untersuchungen. Des Weiteren wurden qualitative und quantitative Methoden verwendet, um die Fragestellungen dieser Arbeit zu beantworten. Die Resultate dieser Arbeit zeigen, dass gewisse Berufe signifikant öfters in Filmen bzw. Serien gezeigt werden als andere und dass die Abbildungshäufigkeit nicht die Repräsentation in der Gesellschaft widerspiegelt. Darüber hinaus werden in den meisten Fällen Anforderungen der in Filmen und Serien dargestellten Berufe von den Zuschauenden nicht realistisch eingeschätzt. Abschliessend können die realen Berufsanforderungen die Abbildungshäufigkeit von Berufen vorhersagen. Besonders die verzerrte Wahrnehmung der Zuschauenden in Bezug auf Berufsanforderungen bildet Potential für weitere Untersuchungen, um mögliche Ursachen und Folgen zu erforschen.

**Schlüsselwörter:** Berufe; Filme; Serien; Abbildungshäufigkeit; Berufsanforderungen;

**Anzahl Wörter Abstract:** 185

**Anzahl Zeichen inkl. Leerzeichen, ohne Anhang:** 159'071

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung.....</b>	<b>7</b>
1.1	Ausgangslage.....	7
1.1.1	Fernsehen als Technologie im Wandel .....	7
1.1.2	Konsum von Filmen und Serien.....	8
1.1.3	Berufe der (Haupt-)Charaktere in Filmen und Serien.....	9
1.1.3.1	Abbildungshäufigkeit einzelner Berufe .....	9
1.1.3.2	Repräsentation von Berufen in Filmen und Serien .....	12
1.1.4	Darstellung von Berufen.....	13
1.1.4.1	Arbeitstätigkeiten .....	13
1.1.4.2	Arbeitsumgebung .....	16
1.1.4.3	Berufsausübende Personen .....	18
1.1.5	Auswirkungen der Darstellung von Berufen.....	19
1.1.5.1	Berufsbild.....	19
1.1.5.2	Personen in der Berufsausbildung.....	20
1.1.5.3	Zuschauende Personen .....	21
1.2	Praxispartner und Zielsetzung.....	22
1.3	Aufbau der Arbeit.....	23
1.4	Fragestellungen .....	24
1.4.1	Hauptanalysen.....	24
1.4.2	Nebenanalysen.....	25
<b>2</b>	<b>Theoretischer und empirischer Hintergrund.....</b>	<b>25</b>
2.1	Sozialisation.....	25
2.1.1	Stufen der Sozialisation .....	26
2.1.2	Sozialisation durch Medien.....	26
2.1.3	Theorien zur Sozialisation durch Medien .....	27
2.1.3.1	Kultivierungstheorie .....	27
2.1.3.2	Sozio-kognitive Lerntheorie .....	27

2.1.3.3	Inzidentelle Lerntheorie .....	28
2.2	Klassifizierungssysteme von Berufen.....	29
2.2.1	International Standard Classification of Occupations (ISCO).....	29
2.2.2	Klassifikation der Berufe (KIdB) .....	30
2.2.3	Standard Occupational Classification (SOC) .....	30
2.3	Anforderungsanalyse .....	32
2.3.1	Anforderungsanalyse als Grundlage der beruflichen Eignungsdiagnostik .....	32
2.3.2	Eignungsmerkmale .....	33
2.3.3	Arten der Anforderungsanalyse .....	35
2.3.4	Qualitätsmerkmale einer Anforderungsanalyse .....	36
2.3.5	Kritik an der Methode der Anforderungsanalyse .....	37
<b>3</b>	<b>Methode .....</b>	<b>38</b>
3.1	Forschungsdesign .....	38
3.2	Online-Datenbanken .....	39
3.2.1	Internet Movie Database (IMDb).....	39
3.2.2	Occupational Information Network (O*NET) .....	39
3.3	Datenerhebung mit Online-Datenbanken .....	45
3.3.1	Datenerhebung mit IMDb.....	45
3.3.2	Datenerhebung mit O*NET.....	51
3.4	Online-Fragebogen.....	55
3.4.1	Entwicklung des Online-Fragebogens .....	55
3.4.2	Prätest.....	56
3.4.3	Aufbau des Fragebogens.....	56
3.4.4	Datenerhebung mittels Fragebogen.....	57
3.4.4.1	Ablauf der Datenerhebung.....	57
3.4.4.2	Stichprobe .....	57
3.5	Datenauswertung mit SPSS.....	58
3.5.1	Datenauswertung der Hauptanalysen.....	58
3.5.2	Datenauswertung der Nebenanalysen .....	60
<b>4</b>	<b>Ergebnisse .....</b>	<b>62</b>

4.1	Ergebnisse der Hauptanalysen .....	62
4.2	Ergebnisse der Nebenanalysen .....	77
<b>5</b>	<b>Diskussion .....</b>	<b>79</b>
5.1	Diskussion der Ergebnisse.....	79
5.1.1	Ergebnisse in Bezug auf die Abbildungshäufigkeit der Berufe .....	79
5.1.2	Ergebnisse in Bezug auf die Anforderungen von Berufen.....	83
5.1.3	Ergebnisse in Bezug auf wahrgenommenen Anforderungen von Berufen .....	84
5.1.4	Ergebnisse in Bezug auf die Erklärung der Abbildungshäufigkeit von Berufen durch die realen Berufsanforderungen.....	85
5.2	Diskussion der Methodik und Limitationen .....	87
5.2.1	Diskussion der Datenerhebungsmethoden .....	87
5.2.2	Diskussion der Datenauswertungsmethoden .....	88
5.3	Beantwortung der Fragestellung .....	88
5.4	Ausblick .....	88
<b>6</b>	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>90</b>
<b>7</b>	<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>99</b>
<b>8</b>	<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>101</b>
<b>Anhang.....</b>		<b>102</b>
A	- Vollständiger Katalog der Berufe aus der SOC 2018.....	102
B	- Ergebnisse der Abbildungshäufigkeit von Berufen in Filmen und Serien detailliert	
	117	
C	- Ergebnisse der Poweranalyse für die Stichprobengröße des Online-Fragebogen	
	120	
D	- Voraussetzungsprüfungen Analysemethoden.....	121
E	- SPSS-Tabellen/Grafiken zu den Datenauswertungsanalysen.....	141

## Abkürzungen / Fremdwörter

Abb.-Häufigkeit	Abbildungshäufigkeit
AV	Abhängige Variable
Blue-Ray Disc	digitales optisches Speichermedium
bzw.	beziehungsweise
CBS	Columbia Broadcasting System
IMDb	Internet Movie Database (Internet-Filmdatenbank)
N/A	not available (nicht verfügbar)
ggf.	gegebenenfalls
Memo	Merkzettel
OMB	Office of Management and Budget
O*NET	Occupational Information Network (Berufliches Informationsnetzwerk)
post hoc	im Nachhinein
Prime-Time	Hauptfernsehendezeit
Sci-Fi	Science-Fiction (Filmgenre, dem Filme oder Serien zugeordnet werden, die sich mit fiktionalen Techniken sowie wissenschaftlichen Leistungen und deren möglichen Auswirkungen auf die Zukunft beschäftigen)
Setting	Soziale Systeme, Orte oder soziale Zusammenhänge, in denen der Alltag von Menschen stattfindet und die einen wichtigen Einfluss auf deren Gesundheit hat
SOCRPC	Standard Occupational Classification Revision Policy Committee
STB	Set-Top-Box (Gerät das an ein anderes – meist ein Fernsehgerät – angeschlossen wird und damit den Benutzenden zusätzliche Nutzungsmöglichkeiten bietet)
Taxonomie	Einheitliches Verfahren oder Modell, mit dem Objekte nach bestimmten Kriterien klassifiziert werden
TV	Television (Fernsehen)
resp.	respektive
USA	United States of America (Vereinigte Staaten von Amerika)
UV	Unabhängige Variable
VoD	Video-On-Demand
ZDF	Zweites Deutsches Fernsehen

# 1 Einleitung

Die Technik für die Produktion von Filmen und Serien wurde Ende des 19. Jahrhunderts entwickelt. Als erster Film, der auf der Welt gedreht wurde, gilt der Kurzfilm „Roundhay Garden Scene“ vom französischen Chemiker Louis Le Prince im Jahre 1888. Die Dauer dieses Films war auf zwei Sekunden beschränkt und die Produktion war nicht zu vergleichen mit jenen, welche wir im 21. Jahrhundert aus Film und Fernsehen kennen. Der erste Film, der eine Handlung besass, folgte erst vier Jahre später. Hollywood wurde in den 1920er Jahren für die Filmindustrie relevant (Der Erste Film der Welt – von Stummfilm Bis Spielfilm, 2022).

Die erste Fernsehserie wird von Fernsehhistorikern als Titel mit dem Namen „Hour Glass“ aus dem Jahre 1946 bezeichnet, bei welcher es sich um eine Vielfalts-Sendung aus den Vereinigten Staaten von Amerika handelt. Die erste Serie, welche mit einer zeitgemässen verglichen werden könnte, trägt den Namen „The Goldbergs“, welche auf dem amerikanischen Fernsehnetzwerk Columbia Broadcasting System (CBS) 1949 ausgestrahlt wurde (Junklewitz, 2009).

Während früher die Möglichkeit bestand, sich die ersten Filme oder Serien nur im Fernsehen oder im Kino anzusehen, wurde das Konsumangebot im 21. Jahrhundert durch diverse Video-Streaming-Dienste wie Netflix, Amazon Prime Video oder Disney+ ergänzt. Die Nutzung jener Dienste ist technisch mit diversen digitalen Geräten wie Computer, Laptop oder Smartphone zeit- und ortsunabhängig möglich.

## 1.1 Ausgangslage

Um die Ausgangslage der vorliegenden Arbeit und ihre Relevanz zu erläutern, werden in den folgenden Abschnitten die Themen Fernsehen als Technologie im Wandel, Konsumverhalten bei Filmen und Serien, die Abbildungshäufigkeit von Berufen in Film- und Serientiteln, die Darstellung von Berufen in Filmen und Serien und der Einfluss von Berufsdarstellungen in Filmen und Serien auf die Zuschauenden erklärt.

### 1.1.1 Fernsehen als Technologie im Wandel

Seit den 1960er-Jahren gilt das Fernsehen als Massenmedium. Mit dessen Programmen prägt es seit jeher grosse gesellschaftliche Diskussionen im Bereich von Politik, Sport, Wirtschaft, Unterhaltung oder Kultur. Seit dem 21. Jahrhundert ist das Fernsehen kein isoliertes Gerät mehr, sondern Teil einer vernetzten Umgebung. Es ist technisch möglich, das Fernsehen mit anderen digitalen Geräten wie zum

Beispiel Blu-Ray-Disc-Abspielgeräte, Set-Top-Boxen (STB's), oder Mobilgeräten zu verbinden und Fernsehinhalte nicht mehr nur über klassische, sondern meist rein digitale Kanäle via Internet zu konsumieren. Zu diesen digitalen Kanälen zählen Streamingdienste, Mediatheken, Clouds oder Videoplattformen. Dadurch existieren Angebote an Filmen und Serien auf Abruf, die via Internet konsumiert werden können (Groebel, 2014). Im Bereich des Fernsehens wird zwischen verschiedenen steuerfähigen TV-Angeboten unterschieden:

*Tabelle 1: Steuerfähige TV-Angebote in Anlehnung an Hannemann (2012)*

<b>TV-Angebot</b>	<b>Beispiel</b>	<b>Beschreibung</b>
Replay TV	Zweites Deutsches Fernsehen (ZDF)	Zeitversetztes Fernsehen
Videoportale	YouTube	Abrufvideos
Transaction Video-On-Demand (VoD)	iTunes	Bezahlter Abruf einzelner Filme oder Serien
Subscription Video-On-Demand (VoD)	Netflix	Abonnement auf TV-Angebote

### 1.1.2 Konsum von Filmen und Serien

Der durchschnittliche tägliche TV-Konsum in Deutschland betrug im Jahre 2012 insgesamt durchschnittlich 219 Minuten oder 3.65 Stunden (Sky, 2012). In den USA verbringt ein grosser Teil der Menschen durchschnittlich ungefähr vier Stunden pro Tag vor dem Fernsehbildschirm (Media Use in The U.S. By Format 2021, 2023). Seit dem Jahr 1998 wird in der sogenannten Jugend, Information, Medien (JIM)-Studie die Mediennutzung von Jugendlichen in Deutschland untersucht. In den 90-er Jahren war das Fernsehgerät das am weitesten verbreitete Medium. 95 % der 12-19-Jährigen Jugendlichen sahen mindestens mehr als einmal pro Woche fern. Das Internet hatte damals noch keine so grosse Bedeutung und wurde nur von jeder vierten jugendlichen Person in diesem Altersspektrum zumindest selten genutzt. Mitte der 2000-er Jahre war der Fernseher immer noch das meistgenutzte Medium, doch das Internet gewann schnell an Bedeutung und war im Jahr 2009 schon gleichauf mit dem Fernsehen. Ein Jahr später verwendete die Mehrheit der Jugendlichen 12-19-Jährigen das TV-Gerät zum Fernsehen, doch bereits 12 % schauten über das Internet fern, 2% davon über das Smartphone. Als dann 2014 Netflix als erste Streaming-Plattform für Filme und Serien auf den Markt kam, wurde

diese Art des Filme- und Serienkonsums erst von der Hälfte der Jugendlichen zwischen 12 und 19 Jahren genutzt. Ab 2016 kam die onlinebasierte Nutzung von Filmen und Serien bei der grossen Masse an und der Anteil der Nutzenden stieg auf 69 % an. Durch zeit- und ortsunabhängige Möglichkeiten, um Filme und Serien anzuschauen, ist das klassische Fernsehen unter Druck geraten. Zwei Drittel der jugendlichen Personen zwischen 12 und 10 Jahren nutzen im 21. Jahrhundert regelmässig Video-Streaming-Dienste (Rathgeb & Schmid, 2023).

### 1.1.3 Berufe der (Haupt-)Charaktere in Filmen und Serien

Berufe sind bezahlte, qualifizierte Arbeiten, die wir ausführen, um Dienstleistungen für Menschen zu erbringen und unseren Lebensunterhalt zu verdienen. Sie definieren unsere Rolle in der Gesellschaft und ermöglichen es uns, einen Beitrag zur Wirtschaft einer Nation zu leisten. Die Verteilung der Bevölkerung des Landes auf die verschiedenen Berufe liefert wertvolle Informationen für Wirtschaftsführer, politische Entscheidungsträger, Bildungseinrichtungen, Studierende und Arbeitssuchende, um den Arbeitsmarkt zu verstehen und Entscheidungen zu treffen (Baruah et al., 2022).

In Filmen und Serien werden seit jeher unterschiedliche Berufe abgebildet, welche von den Protagonisten ausgeübt werden. Dabei gibt es Unterschiede bei der Abbildungshäufigkeit einzelner Erwerbstätigkeiten und deren Fokussierung.

#### 1.1.3.1 Abbildungshäufigkeit einzelner Berufe

Bereits im Jahre 1964 wurde von DeFleur in einer Studie untersucht, welche Berufsgattungen im amerikanischen Fernsehen porträtiert werden. Dafür wurde eine Stichprobe von zufällig ausgewählten Zeitabschnitten aus Programmen von vier nationalen Fernsehkanälen ausgesucht, welche regelmässig von der Bevölkerung zu Hause empfangen wurden. Die Inhalte wurden danach gewählt, dass darin Personen in einem modernen (im Gegensatz zu einem historischen) Setting interagierten, damit ihre Arbeits- bzw. Berufsaktivitäten erkennbar waren. Ausgeschlossen wurden Zeichentrickfilme, Werbefilme, Nachrichtensendungen, Quiz-Shows, Western und andere Programmtypen, welche nur limitierte Optionen boten, Berufsgattungen zu beobachten. Berufsgattungen, welche mindestens drei Minuten lang auf dem Bildschirm erschienen und eine Art erkennbarer beruflicher Verpflichtung nachgingen, wurden in die Datenerhebung aufgenommen.

Tabelle 2: Rangliste der am häufigsten abgebildeten Berufsgattungen, in Anlehnung an DeFleur (1964)

<b>Berufskategorie</b>	<b>Auftretenshäufigkeit</b>
Berufe im Bereich Vollstreckung oder Verwaltung von Gesetzen	128
Berufe in der Unterhaltungsbranche	43
Berufe im Bereich Gesundheit und Medizin	39
Inhaberinnen und Inhaber von Kleinunternehmen	27
Persönliche Bedienstete	26
Sekretärinnen / Sekretäre und Büroangestellte	23
Militärisches Personal	22
Führungskräfte, Managerinnen / Manager und Aufsichtsbeamte	18
Facharbeitende, Technikerinnen / Techniker und Spezialistinnen / Spezialisten	13
Angelernte Arbeitende	13
Berufe im Bereich des Journalismus	12
Pädagoginnen / Pädagogen	11
Taxi-, Lastkraftwagen- und Busfahrerinnen / Taxi-, Lastkraftwagen- und Busfahrer	11
Gefährliche oder abenteuerliche Berufe (z. B. Rennfahrende)	8
Barkeeperinnen / Barkeeper und Kellnerinnen / Kellner	6
Angehörige des Klerus	6
Bankangestellte und Hotelangestellte	6
Ungelernte Arbeitende	6
Vorarbeitende	4
Verkäuferinnen / Verkäufer	4
Verschiedene einfache Berufe	4
Künstlerinnen / Künstler, Schriftstellerinnen / Schriftsteller und Komponistinnen / Komponisten	3
Ranchbesitzerinnen / Ranchbesitzer	2
Verschiedene Dienstleistungsberufe	5

Baruah et al. haben 2022 eine Studie veröffentlicht, in der sie mittels einer Auswertung von Untertitelspuren in einer Vielzahl von Filmen und Serien die Repräsentation von Berufen untersuchten. Dabei haben sie insgesamt 136'000 Filme und Serien von 1950 bis 2017 in der Studie berücksichtigt. Die Abbildungshäufigkeit

einzelner Berufe und der Vergleich jener wird in der Studie nicht ersichtlich, jedoch gibt es Daten über die Entwicklung der Frequenz einzelner Berufsdarstellungen über die Zeit:

*Tabelle 3: Trend von Berufsdarstellungen in Filmen und Serien, in Anlehnung an Baruah et al. (2022)*

<b>Berufsgattung</b>	<b>Trend</b>
Computer- und mathematische Berufe	Steigende Frequenz
Bio-, Physik- und sozialwissenschaftliche Berufe	
Berufe in Kunst, Design, Unterhaltung, Sport und Medien	
Juristische Berufe	Gleichbleibende Frequenz
Berufe in der Lebensmittelzubereitung und -verpflegung	
Unterstützende Berufe im Gesundheitswesen	
Berufe im Bereich Wirtschaft und Finanzen	
Persönliche Pflege- und Dienstleistungsberufe	Sinkende Frequenz
Gemeinschaft- und Sozialdienstleistungsberufe	
Installations-, Wartungs- und Reparaturberufe	
Gesundheitsfachkräfte und technische Berufe	
Landwirtschafts-, Fischerei- und Forstwirtschaftsberufe	
Schutzdienstberufe	
Architektur- und Ingenieursberufe	
Produktionsberufe	
Verkauf und verwandte Berufe	
Transport- und Materialtransportberufe	
Managementberufe	
Büro- und administrative Hilfsberufe	
Bildungs- und Bibliotheksberufe	
Gebäude- und Grundstücksreinigung und -wartungsberufe	

### 1.1.3.2 Repräsentation von Berufen in Filmen und Serien

Signorelli hat 1993 die Erwerbstätigkeit von 15'000 Charakteren in amerikanischen Fernsehprogrammen analysiert, welche zur Prime-Time ausgestrahlt wurden. Zusätzlich hat er die Abbildungshäufigkeit von Berufen im Fernsehen mit deren tatsächlicher Abbildungshäufigkeit in der amerikanischen Arbeitswelt verglichen. Die Über- resp. Unterrepräsentation wurde in seiner Untersuchung mit einem Index bewertet. Ein Index von 100 wäre eine perfekte Übereinstimmung zwischen der Repräsentation eines Berufs im Fernsehen und in der Gesellschaft. Ein Index von über 100 bedeutet eine Überrepräsentation eines Berufs im TV, ein Index von unter 100 eine Unterrepräsentation. Signorellis Berechnungen hatten ergeben, dass sich die Abbildungshäufigkeit von gewissen Berufen in Filmen und Serien im Vergleich zum tatsächlichen Vorkommen in der Gesellschaft stark unterschieden. Etliche Erwerbstätigkeiten waren im Fernsehangebot zur Hauptsendezeit entweder überrepräsentiert oder unterrepräsentiert dargestellt. Zu den Berufen, welche mit einem hohen Index stark überrepräsentiert waren, zählen Polizeibeamte und Privatermittelnde (2'102), Richterinnen resp. Richter (1'667), Ärztinnen resp. Ärzte (810) und Unterhaltungskünstlerinnen resp. Unterhaltungskünstler (1'190). Im Gegensatz dazu waren Händlerinnen resp. Händler (11), Produktionsmitarbeitende, Verwaltungsangestellte (22) und Lehrerinnen resp. Lehrer (26) mit einem niedrigen Index stark unterrepräsentiert im Fernsehangebot abgebildet. Zu den Berufen mit der grössten Übereinstimmung zwischen Repräsentation im Fernsehen und in der Gesellschaft zählten Krankenpflegende (121), Geschäftsführende (79) und Restaurantangestellte (67).

Krüger hat im Jahr 2004 die Repräsentation von Berufssegmenten im deutschen Fernsehen untersucht. Dabei entdeckte er einen starken Fokus auf Berufe im Bereich der Kriminalität, des Rechts, der Sicherheit, der Gesundheit, der Medien und der Finanzen. Etwa zehn Jahre danach hat Esch (2011) Daten für deutsche Fernsehfilme und -serien präsentiert, welche die Ergebnisse von Krüger (2004) weitgehend bestätigten. Gehrau et al. machten 2016 ähnliche Entdeckungen, wobei

sie zusätzlich die Unterrepräsentation von Berufen im Bauwesen, der Handarbeit, der Logistik, der Beschaffung, im Bergbau und der Landwirtschaft feststellten.

#### 1.1.4 Darstellung von Berufen

Die Art der Darstellung von Berufen lässt sich von verschiedenen Perspektiven beleuchten. Es gibt die Berufstätigen, welche in Filmen und Serien abgebildet werden, die Arbeitsumgebung in welchen jeweils gearbeitet wird und die Protagonisten, welche die Erwerbstätigkeit in Filmen und Serien jeweils ausüben.

##### 1.1.4.1 Arbeitstätigkeiten

1964 untersuchte DeFleur neben der Abbildungshäufigkeit von Berufen in Filmen und Serien auch deren dargestellte Arbeitstätigkeiten in Fernsehprogrammen. Dabei ist ihm eine Tendenz aufgefallen, dass oft untypische Arbeitsbeschäftigungen einzelner Erwerbstätigkeiten dargestellt wurden. Anstatt dass eine Ärztin bzw. ein Arzt gezeigt wurde, der einen Routinefall von Masern behandelt, wurde zum Beispiel eine Abtreibung oder eine Entfernung einer Kugel von einem Opfer von Gewalt dargestellt. Ein anderes Beispiel war Bankpersonal, welches anstatt einer routinemässigen Einzahlung oder eine Abhebung von Geld dieses veruntreute.

Im Jahre 2005 untersuchten Salzman und Dunwoody Tätigkeiten des Anwaltsberufs, welche in Filmen und Serien explizit gezeigt oder nicht gezeigt wurden. Laut Papke (1999) wurden Anwälte fast durchgängig in dynamischen Rollen dargestellt, in denen sie Fälle untersuchten, Strategien entwickelten, sich mit Mandanten trafen und vor Gericht auftraten. Selten sah man Anwältinnen oder Anwälte in Filmen und Serien an ihrem Schreibtisch arbeiten, um das Gesetz zu recherchieren, Dokumente zu prüfen, Auskünfte zu ersuchen, Schriftsätze zu verfassen oder schlicht und einfach den Fall zu prüfen. So hatten Anwältinnen und Anwälte im Fernsehen häufig Bücherregale voller juristischer Bücher, aber nur selten lasen sie Fälle, prüften Zitate oder verfassten Memos (Rosenberg, 1989).

Um die Darstellung von Arbeitstätigkeiten von Anwältinnen bzw. Anwälten, welche in Filmen und Serien dargestellt werden, zu analysieren, schaute sich ein Assistent von Salzman und Dunwoody (2005) insgesamt 27 Stunden amerikanische Fernsehinhalt zur Hauptsendezeit mit Bezug zum Anwaltsberuf an und kodierte die Zeit, in welcher die Anwältinnen bzw. Anwälte mit verschiedenen Aktivitäten verbrachten:

- Zeit im Gericht oder Treffen mit einer Richterin bzw. einem Richter (Court)

- Treffen mit Klientinnen bzw. Klienten (Clients)
- Verhandeln, telefonieren, sprechen mit gegnerischer Anwältin bzw. gegnerischem Anwalt (O Counsel)
- Treffen mit Zeuginnen bzw. Zeugen (Witnesses)
- Treffen mit anderen Anwältinnen bzw. Anwälten der eigenen Anwaltskanzlei (Colleagues)
- Recherchen zum Gesetz (Research)
- Entwerfen oder Verfassen von Dokumenten (Drafting)
- Untersuchung von Fällen (Investigating)
- Strategische Planung (Strategizing)

Auf der folgenden Abbildung werden die verschiedenen Arbeitstätigkeiten des Anwaltsberufs, welche im Fernsehen gezeigt werden im Verhältnis zueinander dargestellt:

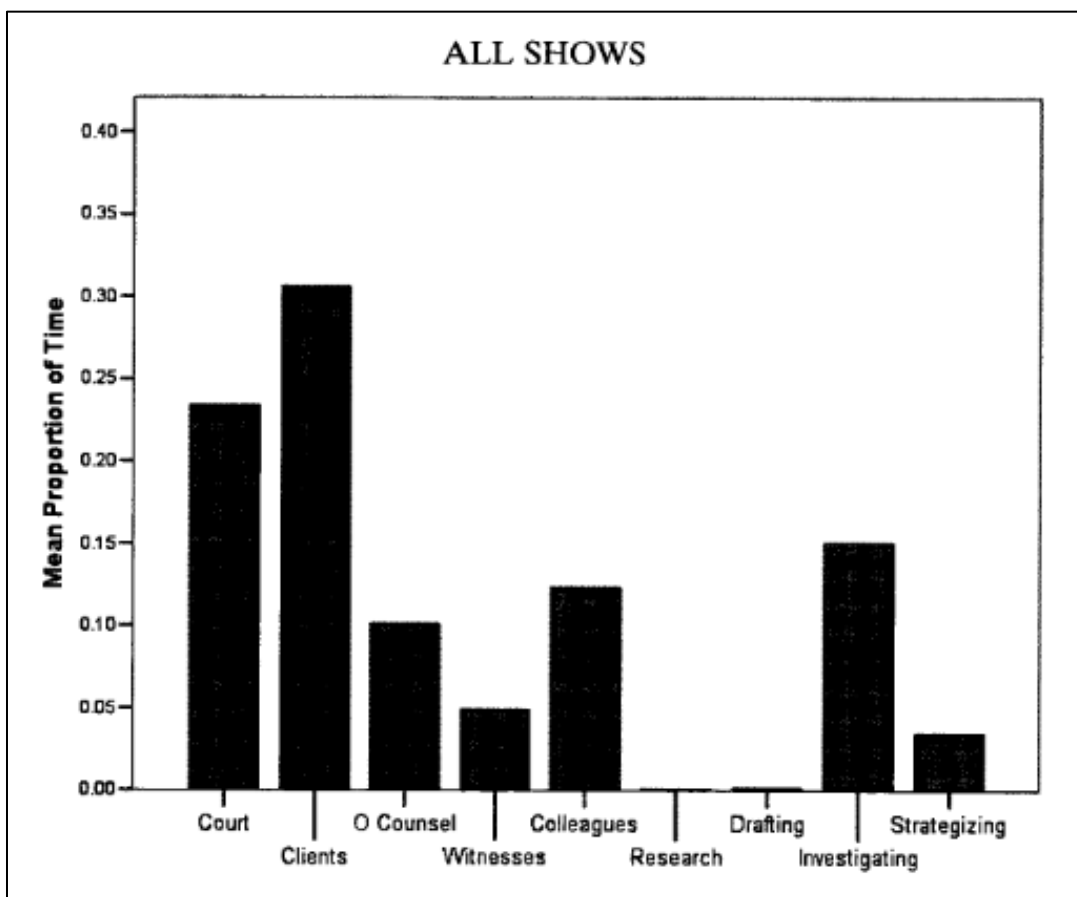


Abbildung 1: Durchschnittliche Zeit, welche Anwältinnen bzw. Anwälte im Fernsehen mit verschiedenen Arbeitstätigkeiten dargestellt werden (Salzmann & Dunwoody, 2005)

Um den Realitätsbezug des dargestellten Berufs im Fernsehen zu testen, wurden zusätzlich praktizierende Anwältinnen bzw. Anwälte dazu befragt, wie viel Zeit sie tatsächlich mit verschiedenen Arbeitstätigkeiten beschäftigt sind. Das Verhältnis der ausgeführten Berufstätigkeiten im Anwaltsberuf sind in der folgenden Abbildung ersichtlich:

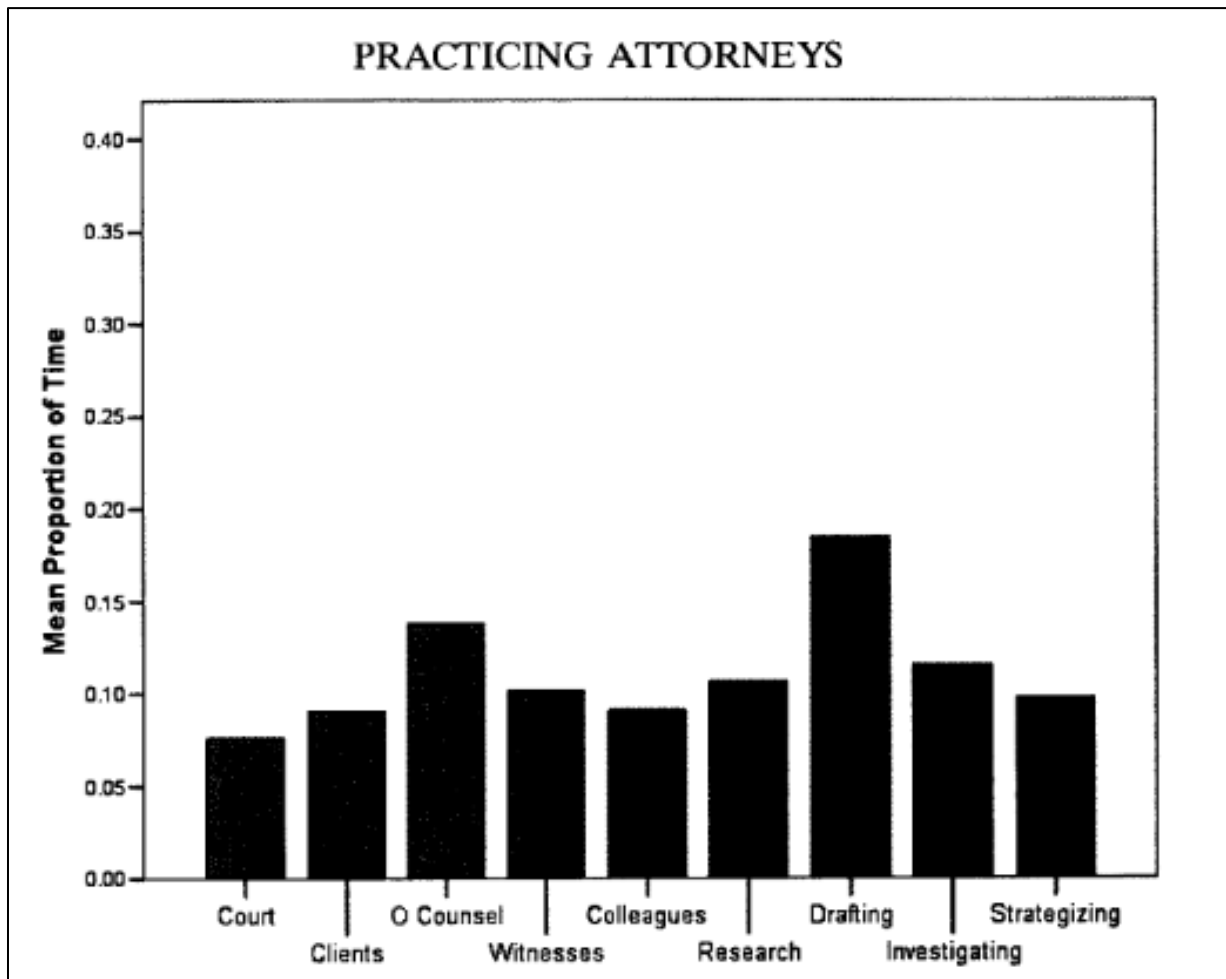


Abbildung 2: Durchschnittliche Zeit, welche praktizierende Anwältinnen bzw. Anwälte nach eigenem Verständnis mit verschiedenen Arbeitstätigkeiten verbringen (Salzmann & Dunwoody, 2005)

Alle Unterschiede zwischen den Tätigkeiten, welche in Fernsehinhalten dargestellt wurden und jenen, welche Anwältinnen und Anwälte in der Realität nachgingen, fielen statistisch signifikant aus mit  $p < .002$  (ebd.).

Gierok et al. hielten 2022 in ihrer Studie zur Darstellung des Zahnarztberufs fest, dass Spielfilme nun mal keine Dokumentationen sind. Sie bemängelten, dass in keinem Spielfilm, der nach 1945 auf den Markt kam, eine komplette Zahnbehandlung, sondern nur Fragmente davon, dargestellt werden. Darüber hinaus berichtete Maio (2000) von einer Dramatisierung und Emotionalisierung, welche die

Filmregisseure bei Filmen anwendeten. Vor allem im frühen Film entwickelten sich filmische Codes, zum Beispiel das Ziehen des falschen Zahns oder das demonstrative Hochhalten eines gerade gezogenen Zahns. Die Form der inszenierten Therapie wurde mehr von den filmischen Möglichkeiten als von der zahnmedizinischen Realität bestimmt. Es dominierten chirurgische und konservative Möglichkeiten. Prothetik, Prophylaxe und Kieferorthopädie waren Raritäten, die Kieferchirurgie kam überhaupt nicht vor (Gierok et al., 2022).

Betreffend dem Lehrberuf gab Swetnam (1992) zu bedenken, dass nur sehr wenig tatsächlicher Unterricht gezeigt wurde in Filmen und Serien. Die Benotung von Papieren, die Planung, Besprechungen und die zusätzlichen Aufgaben, die einen grossen Teil der durchschnittlich neunundvierzig Stunden pro Woche ausmachen, die Lehrpersonen arbeiteten (National Center For Education Statistics (NCES), 1988), wurden nur selten gezeigt.

#### 1.1.4.2 Arbeitsumgebung

DeFleur untersuchte 1964 die Arbeitsumgebungen, in denen verschiedene Berufe dargestellt wurden. Dabei unterteilte er die Umgebungen, in denen einzelne Berufe bei der Arbeit dargestellt wurden, in folgende Kategorien: glamourös bzw. luxuriös, normal und bescheiden. Die Kategorie glamourös wurde von DeFleur so beschrieben, dass es im Arbeitsumfelds eines dargestellten Berufs eine aufwändige Möblierung gibt, es genug Platz zum Arbeiten hat und die Arbeitsumgebung modern ist. Unter einer normalen Arbeitsumgebung wird von ihm ein angemessener Raum, der sauber ist, verstanden. In der dritten Kategorie befindet sich ein eher kleinere Arbeitsräumlichkeiten, die auch schmutzig sein können.

*Tabelle 4: Abgebildete Berufsumgebungen einzelner Berufsgattungen, in Anlehnung an DeFleur (1964)*

<b>Berufsgattung</b>	<b>Glamuröses Setting</b>	<b>Normales Setting</b>	<b>Bescheidenes Setting</b>
Persönliche Bedienstete	158	15	0
Anwältinnen / Anwälte	82	50	0
Agentinnen / Agenten und Manager (von ausübenden Künstlerinnen bzw. Künstler)	60	40	0
Eigentümerinnen / Eigentümer von Unterhaltungsunternehmen	57	29	0

Vertreterinnen / Vertreter	50	125	0
Führungskräfte, Manager und Aufsichtspersonen	40	56	0
Ärztinnen / Ärzte	38	40	0
Abenteuerliche und gefährliche Berufe	38	0	0
Öffentliche Performancekünstlerinnen / Performancekünstler	35	54	0
Barkeeper und Kellnerinnen / Kellner	29	57	14
Polizeibeamte	25	66	9
Krankenpflegerinnen / Krankenpfleger	25	38	0
Verschiedene einfache Berufe	20	100	0
Facharbeitende, Technikerinnen / Techniker und Spezialistinnen / Spezialisten	20	33	20
Militäroffizierinnen / Militäroffiziere im Dienst	19	75	0
Journalistinnen / Journalisten	17	67	8
Angelernte Arbeitende	15	46	38
Uniformierte Streifenpolizistinnen / Streifenpolizisten	12	47	7
Sekretärinnen / Sekretäre und Büroangestellte	13	70	0
Sheriffs, Hilfssheriffs und Polizeitechnikerinnen / Polizeitechniker	10	66	7
Inhaberinnen / Inhaber von Kleinunternehmen	4	56	48
Vorarbeitende	0	150	0
Ausbildende und Erziehende	0	118	0
Beamte des öffentlichen Gesundheitswesens	0	100	0
Richterinnen / Richter	0	100	0
Taxi-, Bus- und Lkw-Fahrerinnen / Fahrer	0	73	18
Bezirksstaatsanwältinnen / Bezirksstaatsanwälte	0	67	0
Geistliche	0	67	50
Bank- und Hotelangestellte	0	67	50

Ungelernte Arbeitende		50	50
Privatermittelnde und Privatpolizistinnen / Privatpolizisten	0	40	30
Künstlerinnen / Künstler, Schriftstellerinnen / Schriftsteller und Komponistinnen / Komponisten	0	33	0
Militärpersonal	0	17	0
Ranchbesitzerinnen / Ranchbesitzer	0	0	50
Verschiedene Dienstleistungsberufe	0	0	60

#### 1.1.4.3 Berufsausübende Personen

DeFleur (1964) bemerkte in seiner Untersuchung, dass es eine bemerkenswerte Konzentration negativer bzw. positiver Eigenschaften bei Arbeitnehmenden in bestimmten Berufen gab. Personen in Fach- und Führungspositionen schnitten im Allgemeinen sehr gut ab. Ärztinnen bzw. Ärzte, Geistliche, Anwältinnen bzw. Anwälte, Pädagoginnen bzw. Pädagogen und Führungskräfte waren nicht nur gut gekleidet, sozial kompetent und intelligent, sondern neigten auch dazu, gut auszusehen.

Unter denjenigen, die in beruflichen Rollen mit geringerem Prestige dargestellt wurden, befanden sich Exzentrikerinnen bzw. Exzentriker, liederliche Personen, ungehobelte und unattraktive Personen. Die Verteilung positiver und negativer Eigenschaften auf die verschiedenen Arten von Arbeitnehmenden in einzelnen Berufen war eindeutig und hing eng mit dem sozialen Prestige des Berufs zusammen: Je höher das Prestige eines Berufs, desto positiver die Darstellung des Arbeitnehmenden (ebd.).

Darüber hinaus wurden die Arbeitnehmenden einzelner Berufe oft stereotypisiert dargestellt. Beispiele dafür sind Juristinnen bzw. Juristen, welche als sehr klug und in der Regel rechtlich unorthodox dargestellt wurden. Angehörige künstlerischer Berufe waren fast immer temperamentvoll und exzentrisch, Polizeibeamte im Allgemeinen abgebrüht und oft brutal, Privatdetektivinnen bzw. Privatdetektive immer einfallsreich und deutlich fähiger als Polizistinnen und Polizisten, Krankenpflegende kalt und unpersönlich, Verkaufspersonal aalglatt, Journalistinnen bzw. Journalisten gefühllos, und Taxi-, Bus- und LKW-Fahrerinnen bzw. Fahrer stämmig und aggressiv (ebd.).

In einer anderen Untersuchung von Thibodeau und Mentasti (2004) kamen diese zum Schluss, dass Zahnärztinnen bzw. Zahnärzte typischerweise inkompetent, unmoralisch, gestört, sadistisch und korrupt dargestellt werden.

Gregory (2007) kam zu der Ansicht, dass Lehrpersonen als herzlos und unantastbar im Fernsehen gezeigt werden und betonte, dass Film und Fernsehen nicht in der Lage wären, die komplexen Erzählungen zu bewältigen, um Lehrpersonen korrekt darzustellen. Daher blieben die Darstellungen weitgehend ungenau und verzerrt.

Flores (2002) untersuchte die Darstellung von Ärztinnen bzw. Ärzten in 131 Filmen und stellte fest, dass sie meist als gierig und gefühllos dargestellt wurden.

Pautz verwendete 2016 eine Stichprobe von 34 Filmen mit mehr als 200 Polizeifiguren und stellte fest, dass die meisten Polizistinnen bzw. Polizisten als gute, hart arbeitende und kompetente Vollzugsbeamte dargestellt wurden.

#### 1.1.5 Auswirkungen der Darstellung von Berufen

Die Art der Darstellung von Berufen hat Auswirkungen auf die Berufe selbst (u. a. Gehrau et al., 2016; Swetnam, 1992), auszubildende Personen in der realen Arbeitswelt (u. a. Summers & Summers, 2009; Czarny et al., 2008) und auf Personen, welche Filme und Serien konsumieren (u. a. Hoag et al., 2017; Akosah-Twumasi et al., 2018).

##### 1.1.5.1 Berufsbild

Die Abbildungshäufigkeit und die Art der Darstellung hat Einfluss auf die Berufe selbst und deren Bild. Laut Gehrau et al. (2016) ist es möglich, dass wenn Medien nicht die reale Arbeitswelt abbilden, Probleme verursacht werden können, indem falsche Erwartungen hinsichtlich der Zugänglichkeit von Arbeitsplätzen geweckt werden oder Berufswünsche für Berufe generiert werden, welche sehr selten in der Gesellschaft gebraucht werden.

Das Porträtieren von Lehrpersonen in fiktionalen TV-Inhalten beeinflusst die öffentliche Wahrnehmung und die Erwartungen an den Lehrberuf. Durch die Art, wie Lehrpersonen in Filmen und Serien dargestellt werden (siehe Kapitel 1.1.4.3) kann dies einen negativen Effekt auf die öffentliche Unterstützung für die Schulen und die Rekrutierung von neuen Lehrpersonen haben. Des Weiteren werden durch Filme und Serien unterschwellige Nachrichten an die Zuschauenden gesendet. Dies kann

dazu führen, dass Studierende oder Eltern überzogene Erwartungen an den Lehrberuf entwickeln (Swetnam, 1992).

Die Rekrutierung und Bindung von Pflegekräften wurde mit dem Image des Berufs in der Gesellschaft in Verbindung gebracht (Cabaniss, 2011). Die Darstellung der Krankenpflege in den populären Medien, zum Beispiel im Fernsehen, kann beeinflussen, wie die Krankenpflege gesehen wird und möglicherweise Stereotypen über die Krankenpflege formen und verstärken. Diese populären Stereotypen können die Attraktivität des Pflegeberufs für potenzielle Auszubildende erhöhen oder beeinträchtigen und den Wert und Status des Berufs loben oder verunglimpfen (Weaver et al., 2013). Diese Aussage wird durch O'Brien et al. (2008) gestützt, welche der Meinung sind, dass Medien und die Populärkultur eine wichtige Rolle bei der Gestaltung und Verstärkung von Eindrücken sowie Stereotypen über die Pflege spielen.

#### 1.1.5.2 Personen in der Berufsausbildung

Trotz der Sichtbarkeit von Krankenpflegerinnen und -pflegern im Fernsehen gibt es nach wie vor Bedenken hinsichtlich der Art und Weise, wie die Krankenpflege in der Populärkultur dargestellt wird, der Genauigkeit oder Ungenauigkeit solcher Darstellungen (Summers & Summers, 2009) und des Einflusses dieser Fernsehbilder auf Krankenpflegestudierende im Grundstudium (Czarny et al., 2008). Die Ergebnisse von Czarny et al. (2008) deuten darauf hin, dass die meisten Krankenpflegeschülerinnen bzw. -schüler fernsehen und dass medizinische Dramen in ihren Sehgewohnheiten eine wichtige Rolle spielen. Darüber hinaus argumentieren sie, dass die Bilder und Botschaften, die durch medizinische Fernseh Dramen vermittelt werden, Teil des informellen Lehrplans sein können.

Weaver et al. untersuchten 2013 mittels einer Umfrage mit 484 Studierenden im Bereich der Krankenpflege, ob die Darstellung ihres zukünftigen Berufs in Filmen und Serien Einfluss auf sie selbst hat. Diese Untersuchung hat ergeben, dass den Teilnehmenden bewusst war, dass viele der gezeigten Abbildungen fehlerhaft und irreführend waren und schlechte Rollenmodelle für die Krankenpflege darstellten. Einige Teilnehmende der Studie waren der Meinung, dass das Bild der Krankenpflege in der Öffentlichkeit durch die Darstellung im Fernsehen zuweilen verunglimpft wird. Gleichzeitig wurde angemerkt, dass ein Grossteil der Fernsehmedien ungenau, unrealistisch und faktenarm Berufe darstellte. Mehrere Studierende äusserten den Wunsch nach mehr Vorbildern in der klinischen

Lernumgebung und auf dem Bildschirm. Akademikerinnen bzw. Akademiker in der Krankenpflege könnten von Pflegevorbildern aus dem 21. Jahrhundert in Filmen und Serien beeinflusst werden (Darbyshire, 2011). Möglicherweise sind diese Vorbilder für Pflegestudierende nicht geeignet. Daher müssten Pflegekräfte mit den Medien zusammenarbeiten, um Programme zu erstellen, die klinisch aktuelle Rollenmodelle der Pflege darstellten (Weaver et al., 2013).

### 1.1.5.3 Zuschauende Personen

Einer der Hauptfaktoren, der die berufliche Verteilung eines Landes beeinflusst, ist die Berufswahl dessen Einwohnerinnen und Einwohner hinsichtlich der Bildungs- und Berufswege. Persönliche Interessen, familiäre Erwartungen, die zeitgenössische Kultur und auch die Medienpräsenz beeinflussen diese Entscheidungen (Hoag et al., 2017; Akosah-Twumasi et al., 2018).

Von besonderem Interesse ist dabei die Beziehung zwischen der Berufswahl der Menschen und der Darstellung von Berufen in den Medien. Mehrere frühere Arbeiten haben den Zusammenhang zwischen der Berufswahl von Menschen und der Darstellung von Berufen untersucht. Studierende im Grundstudium gaben an, dass die Darstellung der Werbebranche in zwei beliebten Fernsehserien („Mad Men“ und „Trust me“) sie dazu veranlasste, sich für Werbekurse einzuschreiben (Tucciarone, 2014). Die Wahl des Studienfachs Journalismus konnte durch die Medien- und Technologienutzung der Studierenden vorhergesagt werden (Hoag et al., 2017). Die Rekrutierung der US-Marine stieg nach der Veröffentlichung des Films „Top Gun“ um 500 %, weil sich viele junge Männer von der Figur des US-Marinefliegers Pete "Maverick" Mitchell, gespielt von Tom Cruise, inspirieren liessen (Robb, 2004). In ähnlicher Weise inspirierte die von der Schauspielerin Gillian Anderson gespielte Detektivin Dana Scully aus der Fernsehserie „Akte X“ viele junge Frauen, eine Karriere im Gebiet der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) anzustreben („The Scully Effect“, 2018).

Im Bereich der Krankenpflege, der im 21. Jahrhundert nach wie vor stark von Frauen dominiert wird, wurde der Einfluss von Fernsehdarstellungen der Krankenpflege für den Anstieg der Bewerbungen von männlichen Krankenpflegeschülern im Vereinigten Königreich verantwortlich gemacht (Hallam, 2002). Diese Zunahme des männlichen Interesses wurde mit dem seit langem

laufenden BBC-Drama „Casualty“ in Verbindung gebracht, einer Serie, die zwar die fachlichen Aspekte der Krankenpflege betont (Jackson, 2009), aber auch Männer in zentralen Rollen der Krankenpflege hervorhebt (Hallam, 2002).

Eine Umfrage unter 1'005 derzeit in den USA beschäftigten Personen ergab, dass 58 % von ihnen ihre berufliche Inspiration auf ein Buch, eine Fernsehserie, einen Film, einen Podcast oder ein Videospiel zurückführten (Entertainment and How It Influences Your Job | ZenBusiness Inc., 2020). Daher spielt die Darstellung von Berufen in den Medien eine wichtige Rolle bei unseren Berufsentscheidungen und wirkt sich auf die Berufsverteilung in der Gesellschaft aus.

Ein weiterer Aspekt der Berufsdarstellungen im Fernsehen ist der Einfluss auf die Wahrnehmungen der Zuschauenden in Bezug auf die Berufe. Pfau et al. (1995) untersuchten die Art und Weise, wie Ärztinnen bzw. Ärzte im Fernsehen gezeigt wurden und verglichen die Ergebnisse mit den Wahrnehmungen von praktizierenden Ärztinnen bzw. Ärzten selbst und der Öffentlichkeit. Die Fernsehdarstellungen des Arztberufs wurden mittels einer Inhaltsanalyse von TV-Programmen mit Abbildungen von Ärztinnen und Ärzten durchgeführt. Die Wahrnehmung der Öffentlichkeit in Bezug auf den Arztberuf erfolgte mit telefonisch durchgeführten Umfragen und die Ärztinnen bzw. Ärzte selbst wurden per E-Mail zu ihrem Beruf befragt. Die Ergebnisse der Untersuchung von Pfau et al. (1995) zeigten, dass die Darstellung von Ärztinnen und Ärzten im Fernsehen die öffentliche Wahrnehmung beeinflusste. Ärztinnen und Ärzte wurden von der Öffentlichkeit eher mit den persönlichen Attributen des zwischenmenschlichen Stils, der körperlichen Attraktivität und der Macht und weniger mit dem persönlichen Charakter der Protagonistinnen bzw. Protagonisten in Verbindung gebracht. Weiter korrelierte die Anzahl der von den Zuschauern gesehenen medizinischen Sendungen positiv mit der Tendenz, Ärztinnen und Ärzte so wahrzunehmen, wie sie in den Fernsehsendungen zur Hauptsendezeit dargestellt wurden.

## 1.2 Praxispartner und Zielsetzung

Praxispartnerin dieser Masterarbeit ist die Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), Hochschule für Angewandte Psychologie. Die Idee für die Arbeit kam von der Betreuungsperson dieser Arbeit, Benedikt Hell, Professor für Personalpsychologie mit dem Schwerpunkt Berufs- und Studieneignungsdiagnostik. Die Fragestellungen wurden zusammen mit dem Autor dieser Arbeit entwickelt.

Diese Masterarbeit möchte die Abbildungshäufigkeit von einzelnen Berufen, welche in Filmen und Serien im Fokus stehen, untersuchen. Dafür sollen mittels einer qualitativen Datenerhebung die am häufigsten abgebildeten Berufe in Filmen und Serien identifiziert werden. Für die qualitative Datenerhebung soll die Online-Datenbank IMDb, welche über die erforderlichen Daten bezüglich Filmen und Serien verfügt, genutzt werden.

In einem nächsten Schritt soll mit einer weiteren Datenbank, dem beruflichen Informationsnetzwerk (Occupational Information Network, O\*NET) aus den Vereinigten Staaten von Amerika, ermittelt werden, welche Anforderungen häufig fokussierte Berufe in Filmen und Serien enthalten. Mit einem Online-Fragebogen soll anschliessend bei einer repräsentativen Stichprobe abgefragt werden, welche Ausprägungen von statistisch bestimmten bedeutsamen Anforderungen Zuschauende von Filmen und Serien den darin gezeigten Berufen zuschreiben (wahrgenommene Anforderungen). Die aus dem O\*NET ermittelten Anforderungen und jene aus den Antworten des Fragebogens sollen anschliessend miteinander statistisch verglichen und untersucht werden. Zum Schluss soll mit dieser Masterarbeit das Ziel verfolgt werden, die Abbildungshäufigkeit von einzelnen Berufen durch ihre Anforderungen zu erklären.

### 1.3 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit ist in insgesamt sieben Kapitel gegliedert. Im letzten Teil von Kapitel eins, welches an dieses folgt, werden die Fragestellungen, aufgeteilt in Haupt- und Nebenanalysen genannt.

Im zweiten Kapitel, dem theoretischen Hintergrund, werden verschiedene Aspekte, welche einen Zusammenhang zum Thema dieser Arbeit haben, erklärt. Dazu zählen die Sozialisation durch Medien, Klassifizierungssysteme von Berufen und die Anforderungsanalyse als Teil der Eignungsdiagnostik.

Kapitel 3 bietet Einblicke in das angewendete Forschungsdesign sowie die Forschungsmethode. Bestandteile davon sind die in der Arbeit verwendeten Datenbanken und der Ablauf jener Datenerhebungen. Teil dieses Kapitels bilden zusätzlich die Fragebogenentwicklung, die Verfahrensweise des Prätests, der Ablauf der mit dem Fragebogen verbundenen Datenerhebung und Informationen zur befragten Stichprobe. Zum Schluss dieses Kapitel wird noch auf die Datenauswertung mit SPSS eingegangen.

Die Ergebnisse der Datenauswertung werden in Kapitel 4 dargestellt und in Kapitel 5 diskutiert. Hierbei steht auch die Beantwortung der Forschungsfrage im Fokus. Ein Ausblick und eine anschließende Reflexion runden diesen Teil ab.

Abschliessend folgen Literaturverzeichnis, Tabellenverzeichnis, Abbildungsverzeichnis sowie der Anhang, welcher zusätzliche Informationen und unterstützende Materialien enthält.

## 1.4 Fragestellungen

Im Folgenden werden die in der Masterarbeit behandelten Fragestellungen abgebildet, mit deren Beantwortung die Ziele dieser Arbeit erreicht werden können. Dabei wird zwischen Haupt- und Nebenanalysen unterschieden, damit der Fokus der Arbeit klar zu erkennen ist.

### 1.4.1 Hauptanalysen

*1a: Welche Berufe stehen im Fokus von Filmen und Serien?*

*2: Welche Anforderungen haben Berufe, welche in Filmen und Serien repräsentiert sind?*

*3a: Wie werden die Berufe und ihre Anforderungen von den Zuschauenden wahrgenommen?*

*4: Gibt es signifikante Unterschiede zwischen den realen und den von Zuschauenden wahrgenommenen Anforderungen an Berufe, welche in Serien und Filmen abgebildet werden?*

*5: Inwiefern kann die Abbildungshäufigkeit von Berufen in Filmen und Serien über die realen Berufsanforderungen erklärt werden?*

## 1.4.2 Nebenanalysen

*1b: Wie unterscheidet sich der Fokus von Berufen in Filmen und Serien (z. B. in Bezug auf Format, Serie vs. Film oder Sprache, Deutsch vs. Amerikanisch)?*

*3b: Existieren Unterschiede in der Wahrnehmung der Zuschauenden in Bezug auf die Berufsanforderungen (z. B. zwischen den Geschlechtern, Altersgruppen)?*

## 2 Theoretischer und empirischer Hintergrund

Die theoretischen Grundlagen in der vorliegenden Masterarbeit dienen dazu, ein umfangreiches theoretisches Hintergrundwissen über die relevantesten Themenbereiche dieser Arbeit zu erhalten. In einem ersten Schritt wird in Kapitel 2.1 das Konstrukt der Sozialisation erklärt und verschiedene Theorien dazu präsentiert.

### 2.1 Sozialisation

In Kapitel 1 wurde bereits beschrieben, wie die Abbildungshäufigkeit von Berufen in Filmen und Serien ist, wie Berufe im Fernsehen dargestellt werden und welche möglichen Auswirkungen die Abbildung von Berufen und deren Art der Darstellung auf die Wahrnehmung durch die Zuschauenden hat. In diesem Kapitel soll das Konstrukt der Sozialisation erklärt werden, da es zentral für das Verständnis in Bezug auf Berufsabbildungen in den Medien und ihren Einfluss auf die Menschen ist.

Beim Heranwachsen eines Menschen gibt es aus Sicht der Soziologie eine im Mittelpunkt stehende Anforderung, welche für den Zusammenhalt und das Funktionieren von modernen Gesellschaften essenziell ist. Die Rede ist vom Menschen als eine Persönlichkeit, welche sozial und gesellschaftlich handlungsfähig ist. Im neueren sozialwissenschaftlichen Diskurs hat sich dazu der Begriff Sozialisation durchgesetzt. Zunächst ging es um die einseitige Prägung des Menschen durch die Gesellschaft und deren Anforderungen und erst später wurde die Wechselwirkung von Individuum und Gesellschaft zentral. Nach der neueren Sozialisationstheorie werden auch die Medien als wichtigen Einflussfaktor auf das Heranwachsen von Kindern und Jugendlichen beschrieben (Fleischer & Hajok, 2016). Von grosser Bedeutung ist die Vorstellung von der Sozialisation als Ablauf, indem der Mensch in seiner Entwicklung in wechselseitiger Abhängigkeit von einer

gesellschaftlich vermittelten sozialen und materiellen Umwelt befindet (Geulen & Hurrelmann, 1980).

### 2.1.1 Stufen der Sozialisation

Nach Berger und Luckmann (1980) existieren zwei Sozialisationsphasen, die primäre und die sekundäre Sozialisation.

In der frühen Kindheit findet die primäre Sozialisation statt, in welcher elementare soziale Regeln und Umgangsformen erlernt, Grundelemente der Persönlichkeit in Bezug auf Sprache, Denken und Empfinden gebildet werden. Die direkten Bezugspersonen und ihr Handeln sind dabei im Mittelpunkt des Einflusses, was bei Kindern vor allem die Erziehenden sind, besonders die Eltern aber auch die Geschwister, Grosseltern oder andere nahe Bezugspersonen (Fleischer & Hajok, 2016).

Die sekundäre Sozialisation nimmt ihren Anfang ungefähr nach Vollendung des dritten Lebensjahrs. Dabei werden Verhaltensmuster, welche schon in der primären Sozialisation gebildet wurden, weiterentwickelt und angepasst. Kinder lernen, welche Verhaltensweisen in bestimmten Situationen erwartet oder toleriert werden und welche gegen Tabus verstossen. Das Individuum kommt mit gesellschaftlichen Konventionen, Normen und Werten in Kontakt und wird mit Umgangsformen, Regeln, Denkweisen und Einstellungen konfrontiert. Die sekundäre Sozialisation findet, anders als die primäre Sozialisation, nur wenig im familiären Bereich statt. Kinder werden durch Institutionen, im Bereich der Bildung oder Ausbildung miterzogen. Zunehmend bedeutend sind im weiteren Verlauf des Alters auch Freundeskreise und Gleichaltrigengruppen, sogenannte Peer groups und die Medien (ebd.).

Zusätzlich zum Modell der beiden Sozialisierungen von Berger und Luckmann (1980) gibt es eine weitere Phase. Die tertiäre Sozialisation, auch Erwachsenensozialisation genannt, schliesst sich der sekundären Phase an. Vom Individuum werden ständig Anpassungen bei der Interaktion mit der sozialen Umwelt vorgenommen. Eigene Wertorientierungen, Einstellungen und Verhaltensweisen werden weiterentwickelt, jedoch in der Regel nicht komplett aufgegeben (ebd.).

### 2.1.2 Sozialisation durch Medien

Medien sind ein nicht wegzudenkender Teil der äusseren Realität, mit denen sich vor allem junge Menschen aktiv beschäftigen. Fernsehen, Radio, Zeitschriften oder Smartphones sind nicht nur Werkzeuge in der dinglich-materiellen Umwelt, sondern

deren Inhalte, welche untereinander ausgetauscht werden, sind mitunter Komponenten der sozialen Umwelt. Medien übernehmen wichtige Rollen bei der Erfüllung von Entwicklungsaufgaben, indem sie das Individuum zum Beispiel mit gesellschaftlichen Erwartungen, Normen und Werten konfrontieren. Heranwachsende akzeptieren diese nicht etwa passiv, sondern verarbeiten sie spezifisch, verinnerlichen sie oder grenzen sich bewusst von ihnen ab. Sozialisation ist ein Prozess, welcher ein Leben lang andauert. Darum beschränkt sich der Einfluss der Medien in Bezug auf die Sozialisation nicht nur auf Heranwachsende (Fleischer & Hajok, 2016).

### 2.1.3 Theorien zur Sozialisation durch Medien

In diesem Unterkapitel sollen mögliche Theorien zum Hintergrund der Art, wie Medien Menschen sozialisieren können, veranschaulicht werden.

#### 2.1.3.1 Kultivierungstheorie

Unterhaltungsmedien, die in reicher Vielfalt und unterschiedlichen Formen verfügbar sind - von traditionellen Spielfilmen, Fernsehsendungen bis hin zu modernen digitalen Kurzfilmen und Streaming-Inhalten - können die Wahrnehmung, den Glauben, die Einstellungen und das Verhalten des Publikums tiefgreifend beeinflussen. Medienerzählungen zielen darauf ab, uns mit Geschichten über die Kultur, das Leben und die Erfahrungen verschiedener Gemeinschaften von Menschen zu informieren und zu fesseln und spiegeln dabei auch gesellschaftliche Ideen und Trends wider. Sie beleuchten verschiedene soziale, wirtschaftliche und politische Themen und schaffen ein Bewusstsein für verschiedene Aspekte des Lebens. Die Kultivierungstheorie besagt, dass ein längerer Kontakt mit den Inhalten, die wir im Fernsehen sehen, unsere Sichtweise prägt und uns glauben lässt, dass dies unsere Realität ist (Gerbner & Gross, 1976).

Mehrere Sozialstudien haben die Anwendung der Kultivierungstheorie untersucht und ihre Gültigkeit bestätigt (vgl. Potter, 1993; Hawkins & Pingree, 1982). Es gibt jedoch auch Sozialwissenschaftler, welche die Gültigkeit der Kultivierungstheorie in Frage stellen, weil sie sozioökonomische Faktoren (Hughes, 1980), Lebensbedingungen (Chandler, 1995) und Unterschiede bei der Darstellung von Gewalt im Fernsehen (Newcomb, 1978) ausser Acht lässt.

#### 2.1.3.2 Sozio-kognitive Lerntheorie

Die sozio-kognitive Lerntheorie wurde von Bandura (2001) entwickelt. Sie besagt, dass Menschen sowohl aus ihren eigenen Erfahrungen als auch aus den von den Medien präsentierten Modellen lernen. Die Übernahme oder Nachahmung vermittelter (Rollen)-Modelle ist wahrscheinlich, sobald Menschen einem Medienprogramm ihre Aufmerksamkeit schenken, das Rollenmodell in gewisser Weise ihnen selbst ähnelt und wenn dieses in positiver Weise dargestellt wird. Dementsprechend können solche Medieneffekte die Präferenz für Berufe beeinflussen, indem sie bestimmte Berufe als attraktiv darstellen, oder sie könnten als auslösender Stimulus fungieren, was bei häufig vorgestellten Berufen wahrscheinlich der Fall ist. Durch Kultivierungseffekte könnten die Massenmedien also einen Einfluss auf das Berufsbild und die Berufswahl haben. Im Gegensatz dazu könnte das Lernen von Medienmodellen eine direkte Auswirkung auf die beruflichen Präferenzen und Berufswünsche haben (Gehrau et al., 2016).

### 2.1.3.3 Inzidentelle Lerntheorie

Inzidentelles Lernen stellt eine Form des informellen Lernens dar. Formales Lernen wird in der Regel institutionell gefördert, findet im Klassenzimmer statt und ist stark strukturiert. Im Gegensatz dazu kann informelles Lernen zwar in Institutionen stattfinden, ist aber in der Regel nicht auf Klassenräume ausgerichtet oder stark strukturiert und die Kontrolle über das Lernen liegt in erster Linie in den Händen der lernenden Person. Inzidentelles Lernen wird als Nebenprodukt einer anderen Aktivität definiert, wie zum Beispiel einer Aufgabenerfüllung, eine zwischenmenschliche Interaktion, ein Ausprobieren und Experimentieren oder sogar formales Lernen. Informelles Lernen kann von einer Organisation bewusst gefördert werden oder es kann trotz eines wenig lernförderlichen Umfelds stattfinden. Inzidentelles Lernen hingegen findet fast immer statt, auch wenn sich die Menschen dessen nicht immer bewusst sind (Marsick & Watkins, 2001).

Das Fernsehen ist ein wichtiges Kommunikationsmedium für Kinder, die im Durchschnitt mehr Zeit vor dem Fernseher verbringen als mit jeder anderen Tätigkeit. Es ist eine wichtige Quelle des inzidentellen Lernens, durch die Kinder eine Vielzahl von Konzepten, Ideen, Einstellungen und Vorlieben entwickeln. Als solche stellt sie eine Sozialisationsinstanz dar. Die Darstellung von Berufen im Fernsehen kann Kindern wichtige Informationen liefern, kurz bevor und während es wichtige berufsbezogene Entscheidungen trifft. Das inzidentelle Lernen aus dem Fernsehen kann die Einstellung des Kindes in Bezug auf seinen eigenen zukünftigen Beruf und

seine Orientierung an anderen Personen, die bestimmte berufliche Rollen ausüben, beeinflussen (DeFleur, 1964).

## 2.2 Klassifizierungssysteme von Berufen

Es gibt global mehrere Systeme, mit welchen Berufe klassifiziert werden können. Nachfolgend werden einige davon erklärt und jenes aus den Vereinigten Staaten fokussiert, welches von der in der Arbeit verwendeten Datenbank O\*NET genutzt wird.

### 2.2.1 International Standard Classification of Occupations (ISCO)

Die aktuelle Version des internationalen Systems zur Klassifizierung von Berufen ist die ISCO-08 (Stand März 2024). Die ISCO-08 bietet die Möglichkeit, zur Klassifikation und Aggregation beruflicher Informationen, die durch statistische Erhebungen und Umfragen sowie aus Verwaltungsunterlagen gewonnen werden. Die ISCO-08 ist eine vierstufige, hierarchisch aufgebaute Klassifikation, mit der sich alle Berufe weltweit in 436 Einheitengruppen einteilen lassen. Diese Gruppen bilden die detaillierteste Ebene der Klassifizierungsstruktur und werden auf der Grundlage ihrer Ähnlichkeit in Bezug auf das Qualifikationsniveau und die für die Berufe erforderliche Spezialisierung in 130 Nebengruppen, 43 Unterhauptgruppen und 10 Hauptgruppen zusammengefasst. Dies ermöglicht die Erstellung von detaillierten, international vergleichbaren Daten sowie von zusammenfassenden Informationen für 10 Gruppen auf der höchsten Aggregationsebene.

Jede Gruppe in der Klassifikation wird durch einen Titel und eine Codenummer bezeichnet und ist mit einer Definition verbunden, die den Geltungsbereich der Gruppe festlegt. Die Definitionen fassen auch die wichtigsten Aufgaben und Pflichten zusammen, die in den in der Gruppe enthaltenen Berufen ausgeführt werden, und beinhalten eine Liste der enthaltenen Berufsgruppen bzw. im Falle von Einheitsgruppen Beispiele für einzelne Berufe.

Die Globalisierung des Arbeitsmarktes hat die Nachfrage nach international vergleichbaren Berufsdaten sowohl für statistische als auch für administrative Zwecke erhöht. Deshalb hat ISCO folgende Zielsetzungen:

- Eine zeitgemäße und relevante Grundlage für die internationale Berichterstattung, den Vergleich und den Austausch von statistischen und administrativen Informationen über Berufe bereitzustellen.

- Ein nützliches Modell für die Entwicklung nationaler und regionaler Klassifikationen von Berufen zu liefern.
- Ein System zur Verfügung zu stellen, das direkt in Ländern verwendet werden kann, die keine eigenen nationalen Klassifikationen entwickelt haben.

(International Labour Office, 2012)

### 2.2.2 Klassifikation der Berufe (KldB)

Die Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 ist zum jetzigen Zeitpunkt (Stand März 2014) die aktuell allgemein anerkannte Berufsklassifikation in Deutschland. Das System ist an den deutschen Arbeitsmarkt angepasst und andererseits an die ISCO 08 angelehnt, was Anknüpfungsmöglichkeiten bietet. Die KldB 2010 ist hierarchisch in fünf Gliederungsebenen unterteilt:

- 10 Berufsbereiche
- 37 Berufshauptgruppen
- 144 Berufsgruppen
- 700 Berufsuntergruppen
- 1'286 Berufsgattungen

(Bundesagentur für Arbeit, 2011)

### 2.2.3 Standard Occupational Classification (SOC)

Das System der Standard Occupational Classification (SOC) kommt aus den Vereinigten Staaten von Amerika. Das Handbuch der SOC wurde erstmals 1980 veröffentlicht, aber nur selten verwendet. Das Office of Management and Budget (OMB) rief das Standard Occupational Classification Revision Policy Committee (SOCRPC) ins Leben, um die SOC für das Jahr 2000 zu überarbeiten und ein Klassifizierungssystem zu schaffen, das es allen Regierungsbehörden und der Privatwirtschaft ermöglichen würde, vergleichbare Daten zu produzieren. Die 1998 fertig gestellte SOC 2000 war das Ergebnis vierjähriger Untersuchungen des SOCRPC und von Arbeitsgruppen, die sich aus Mitgliedern von mehr als 15 Regierungsbehörden zusammensetzten.

Aktuell ist die SOC-Version 2018 die aktuelle, welche die SOC 2010 ersetzte und von allen Bundesbehörden der Vereinigten Staaten bis heute (Stand März 2024) verwendet wird (Executive Office of the President Office of Management and Budget, 2018).

Das SOC-System wird von den statistischen Ämtern des Bundes der Vereinigten Staaten verwendet, um Arbeitnehmende und Arbeitsplätze zum Zweck der Erhebung, Berechnung, Analyse oder Verbreitung von Daten in Berufskategorien einzuordnen.

Zu den Nutzenden der Berufsdaten gehören Programmmanagerinnen bzw. -manager der Regierung, Fachleute für Arbeitsbeziehungen, Studierende, die eine Berufsausbildung in Erwägung ziehen, Arbeitssuchende, Berufs- und Beschäftigungsberatende, Bildungseinrichtungen und Arbeitgebende, die Gehaltsstufen festlegen oder sich in einer neuen Einrichtung niederlassen möchten. Die Bundesbehörden nutzen das SOC-System zur Erhebung beruflicher Daten.

Die SOC klassifiziert alle Berufe, in denen Arbeit gegen Entgelt oder mit Gewinn ausgeführt wird. Die SOC erfasst alle Arbeitsplätze in der Volkswirtschaft, einschliesslich der Berufe im öffentlichen, privaten und militärischen Sektor. Alle Bundesbehörden, die Berufsdaten für statistische Zwecke veröffentlichen, sind verpflichtet, die SOC zu verwenden, um die Vergleichbarkeit der Daten zwischen den Bundesprogrammen zu erhöhen. Staatliche und lokale Regierungsbehörden werden nachdrücklich aufgefordert, dieses nationale System zu verwenden, um eine gemeinsame Sprache für die Kategorisierung und Analyse von Berufen zu fördern.

Um die Klassifizierung und Präsentation der Daten zu erleichtern, ist die SOC in ein gestuftes System mit vier Ebenen gegliedert, das von Hauptgruppen bis zu detaillierten Berufen reicht. Wie die SOC 2000 und 2010 enthält die SOC 2018 23 Hauptgruppen, die in Untergruppen unterteilt sind. In der SOC 2018 gibt es 98 Untergruppen. Jede Untergruppe ist in umfassende Berufe unterteilt, von denen es 459 gibt. Auf der höchsten Spezifikationsebene gibt es 867 detaillierte Berufe. Detaillierte Berufe mit ähnlichen Aufgaben und in einigen Fällen mit ähnlichen Fähigkeiten, Ausbildungen und/oder Schulungen werden in der SOC in Gruppen zusammengefasst. Jede und jeder Arbeitnehmende wird auf der Grundlage der von ihm ausgeführten Aufgaben nur einem der 867 detaillierten Berufe zugeordnet. Jede Position in der SOC besitzt einen sechsstelligen Code. Dabei dient der Bindestrich zwischen der zweiten und der dritten Ziffer nur der Übersichtlichkeit (ebd).

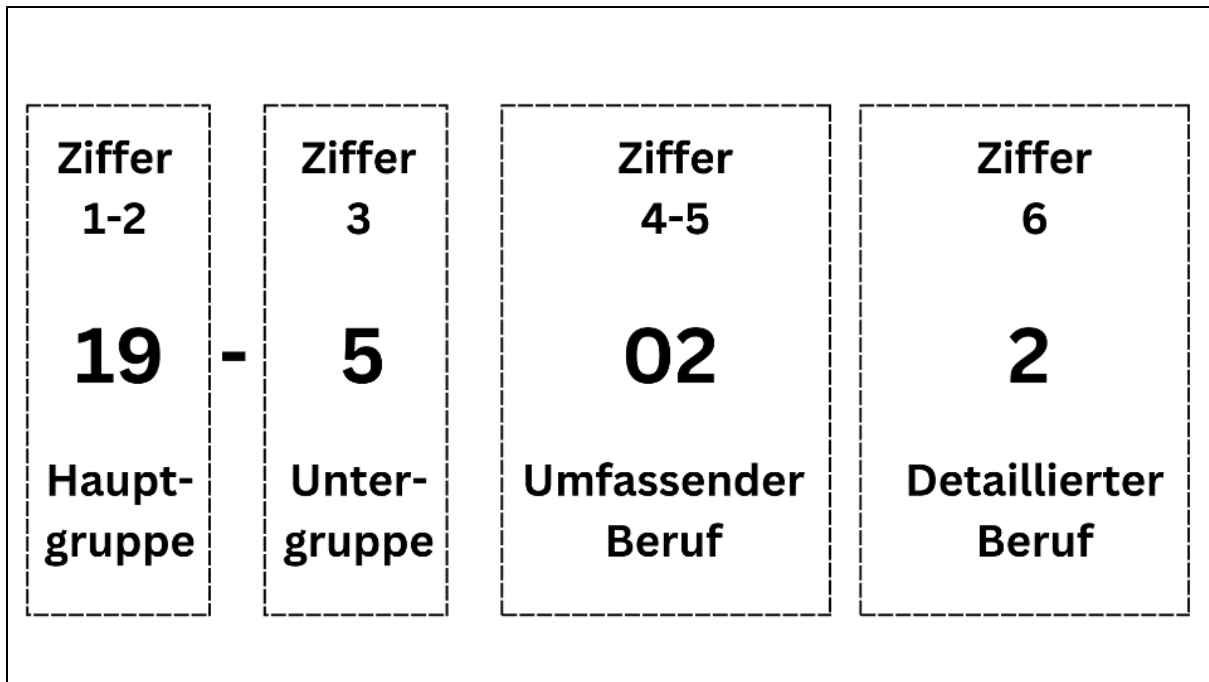


Abbildung 3: Beispielcode einer Position innerhalb der SOC (Eigene Darstellung, 2024)

Eine Übersicht über alle Berufsbezeichnungen der SOC 2018 befindet sich in Anhang A.

## 2.3 Anforderungsanalyse

In dieser Arbeit werden Anforderungen von in Filmen und Serien dargestellten Berufen identifiziert. In diesem Abschnitt wird die Anforderungsanalyse als Teil der Eignungsdiagnostik erklärt, welche unter anderem dazu dient, Anforderungen für Arbeitsstellen bzw. Berufe zu ermitteln.

### 2.3.1 Anforderungsanalyse als Grundlage der beruflichen Eignungsdiagnostik

Die Eignungsdiagnostik wird als Passungsanalyse zwischen der beruflichen Zieltätigkeit und der Person mit ihren tätigkeitsrelevanten Merkmalen beschrieben. Es existieren drei Ebenen, die bei einer Eignungsdiagnose beachtet werden sollten, damit Berufserfolg, Arbeitszufriedenheit und eine langfristige Tätigkeitsausübung vorausgesagt werden können:

- Anforderungen, welche direkt auf die Tätigkeit bezogen sind. Personen bringen dafür Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und andere Merkmale mit.

- (De-)Motivationspotential, welche die Berufstätigkeit mit sich bringt. In Bezug auf die Personen sind ihre Interessen, Bedürfnisse, Motive und Werthaltungen von Bedeutung.
- Entwicklungspotential, welche eine Berufstätigkeit innehat. Gleichzeitig haben auch Personen Merkmale, welche ihr Entwicklungspotential abbilden (zum Beispiel kognitive Fähigkeiten, Lernfähigkeit oder Offenheit für neue Ideen).

(Höft & Kersting, 2018)

### 2.3.2 Eignungsmerkmale

Aus dieser mehrschichtigen Eignungsdiagnose wird ein Profil der Eignungsmerkmale abgeleitet, das sogenannte Anforderungsprofil. Mittels einer Anforderungsanalyse werden die Bewertungskriterien für die Kandidatinnen und Kandidaten in Worte gefasst und gelten als Bezugsrahmen für die eignungsdiagnostische Arbeit und die Kommunikation unter allen an den Verfahren beteiligten Personen (Höft & Kersting, 2018).

Laut DIN 33430 (2016) existieren drei Kategorien von Eignungsmerkmalen:

- Qualifikationsmerkmale, welche aus formalen oder informell nachgewiesenem Wissen und Können bestehen.
- Kompetenzen, die aus gelernten, wiederholbaren Verhaltensweisen und abrufbarem Wissen bestehen, welche zur erfolgreichen Bewältigung beruflicher Aufgaben führen.
- Potenziale, welche die Fähigkeit einer Person darstellen, ihr bislang unbekannte Aufgaben zu bewältigen und neue Kompetenzen zu entwickeln

Eine andere Einteilung liefert die Einteilung von Eignungsmerkmalen in KSAO (Knowledge, Skills, Abilities, Other characteristics):

- Knowledge (Wissen): Kenntnisse, welche sich auf faktische und verfahrenstechnische Informationen beziehen, welche die bzw. der Bewerbende oder Mitarbeitende in der Regel durch formale Ausbildung, Selbststudium und/oder Erfahrung in dem betreffenden Bereich erworben hat. Beim Wissen geht es um tatsächliche Kenntnisse und nicht um formale Abschlüsse oder Zertifikate. Diese können zwar in vielen Fällen das Verständnis der Person für ein bestimmtes Gebiet belegen, sind aber oft eine separate Anforderung.

- **Skills (Fertigkeiten):** Skills sind das grundlegende Können, welches eine Person braucht, um ihre Arbeit zu erledigen. Skills können gelehrt und trainiert werden. Während Wissen theoretisch ist, sind Fähigkeiten praktisch. Man erwirbt sie in der Regel, wenn man das Wissen tatsächlich anwendet. Es gibt zwei Hauptkategorien, harte und weiche Skills. Erstere beziehen sich auf technisches Fertigkeiten und psychomotorische Aktivitäten wie zum Beispiel Programmieren oder Autofahren. Die zweite Kategorie umfasst Fähigkeiten wie kritisches Denken, Problemlösung, Forschung, Kommunikation und Führungsqualitäten.
- **Abilities (Fähigkeiten):** Abilities werden auch als Sonderfertigkeiten bezeichnet. Diese Fähigkeiten sind angeboren und können nur sehr schwer verändert werden. Manchmal sind angeborene Eigenschaften für eine bestimmte Position erforderlich. In anderen Fällen dienen sie als Obergrenze für das Wachstumspotenzial einer Person.
- **Other characteristics (andere Eignungsmerkmale):** Other characteristics beinhaltet Eigenschaften, die in keine der oben genannten Kategorien passen. Dazu können Werte, charakterliche Aspekte, aber auch formale Kurse, Zertifikate, Abschlüsse usw. gehören.

(KSAO Explained (Meaning) + 7 Ways To Improve Them, 2024)

Zuletzt liefern Erpenbeck et al. (2017) eine weitere Herangehensweise für die Definition von Eignungsmerkmalen. Sie unterscheiden Kompetenzen als Fähigkeiten zu einem selbstorganisierten Handeln und Qualifikationen von Qualifikationen:

*Tabelle 5: Unterschiede zwischen Qualifikationen und Kompetenzen (Arnold, 2000)*

<b>Qualifikation</b>	<b>Kompetenz</b>
Erfüllung vorgegebener Ziele, fremdorganisiert	Fähigkeit zur Selbstorganisation
objektbezogen	subjektbezogen
auf unmittelbare, tätigkeitsbezogene Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten bezogen	auf die Person als Ganzes bezogen
Fokus auf die Elemente individueller Fähigkeiten	Fokus auf eine Vielzahl von individuellen Handlungsdispositionen

Kompetenzen enthalten Qualifikationen, Wissen und/oder Fertigkeiten, lassen sich jedoch nicht auf diese reduzieren. Diese sind jedoch wesentlich Bestandteile von Kompetenzen.

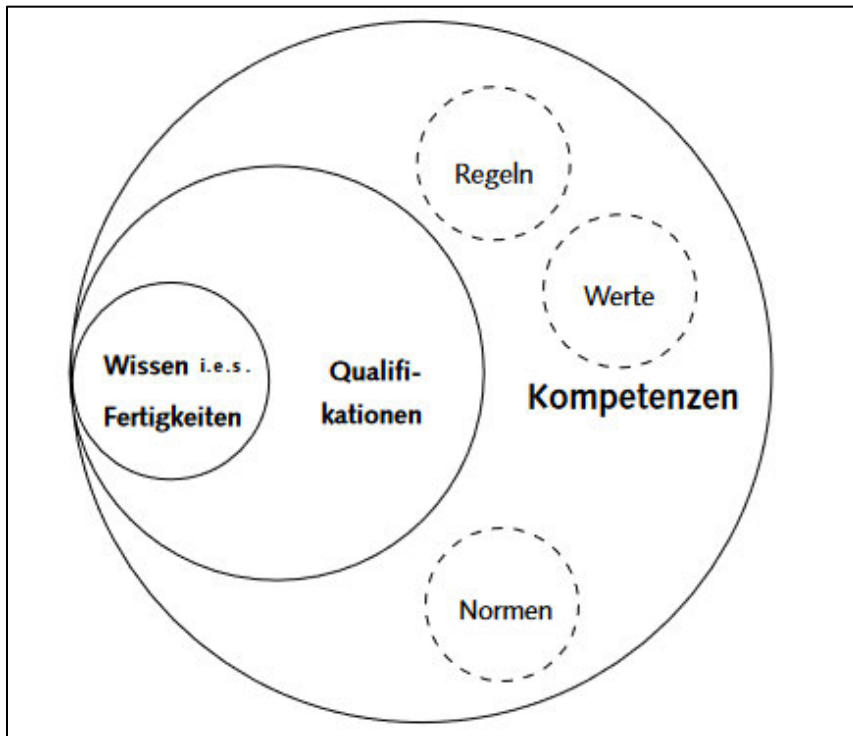


Abbildung 4: Einschliessungsverhältnis von Kompetenzen, Qualifikationen, Wissen und Fertigkeiten (Erpenbeck, 2017)

### 2.3.3 Arten der Anforderungsanalyse

Nach Eckardt und Schuler (1995) gibt es drei Arten einer Anforderungsanalyse, in der Eignungsmerkmale abgeleitet werden:

- Die erfahrungsgelitet-intuitive Methode, bei der auf der Basis einer Expertinnen- bzw. Expertenmeinung im Rahmen einer ganzheitlichen Betrachtung einer Tätigkeit die Anforderungen und Befriedigungspotenziale mit Eignungsmerkmalen abgestimmt werden.
- Die arbeitsplatzanalytisch-empirische Methode, bei welcher die Zielposition mithilfe von sozialwissenschaftlichen Untersuchungsmethoden (z.B. Workshops, Fragebögen, standardisierten Interviewtechniken, Beobachtungen) untersucht wird.
- Die personbezogen-empirische Methode, bei welcher mit Extremgruppenvergleichen gearbeitet wird. Dies bedeutet, dass sehr erfolgreich und weniger erfolgreich arbeitende Mitarbeitende hinsichtlich differenzierender Merkmale untersucht werden. Auch kriteriumsbezogene Validierungsstudien

können in diese Art der Anforderungsanalyse eingeordnet werden. In kriteriumsbezogenen Validierungsstudien werden empirische Zusammenhänge zwischen Eignungsmerkmalen und beruflichen Erfolgskriterien identifiziert. Wenn sich beispielsweise herausstellt, dass Intelligenztestergebnisse mit dem Erfolg in Ausbildung und Beruf zusammenhängen, und zwar in unterschiedlichen Ausbildungs- und Berufsfeldern, so lässt sich daraus auch schliessen, dass die Intelligenz in all diesen Ausbildungen und Berufen ein wichtiges Eignungsmerkmal ist.

#### 2.3.4 Qualitätsmerkmale einer Anforderungsanalyse

Eine Anforderungsanalyse hoher Qualität ergibt sich gemäss DIN 33430 (2016) durch die Berücksichtigung von unterschiedlichsten Perspektiven. So ist es möglich, neben Vorgesetzten, zusätzlich die Stelleninhaberinnen- bzw. Stelleninhaber, Arbeitskolleginnen bzw. -kollegen, Mitarbeitende sowie die Kundschaft anforderungsanalytisch zu befragen. Die Aussagen sind jedoch mit Vorsicht zu geniessen, da diese durch eine einseitige Charakteristika der Organisationsmitglieder (zum Beispiel Alter oder Geschlecht der Befragten) und einen bestimmten Kulturrahmen (zum Beispiel Mitarbeitende mit Migrationshintergrund) beeinflusst werden können.

Darüber hinaus können bei der Beschreibung der Anforderungen Stereotypen wirken (Kersting & Ott, 2015).

Die DIN 33430 (2016) empfiehlt für eine qualitativ hochwertige Anforderungsanalyse zudem die Nutzung von mehreren unterschiedlichen anforderungsanalytischen Verfahren. Beispiele dazu sind Interviews, Fragebögen, Auswertungen von schriftlichem Material oder der Ausführung der Arbeitstätigkeiten von Arbeitsanalytikerinnen bzw. -analytiker (Höft & Schuler, 2014).

Informationen, welche anforderungsrelevant sind, gibt es in allgemeinen Registern zu einzelnen Berufssparten. In Deutschland existiert das Berufsinformationssystem „BerufeNet“ der Bundesagentur für Arbeit. In den USA besteht das „O\*NET-Programm“, welches die wichtigste Quelle für Berufsinformationen in den Vereinigten Staaten darstellt. Quellen dieser Art werden vor allem in der Studien- und Berufsberatung eingesetzt (DIN 33430, 2016).

### 2.3.5 Kritik an der Methode der Anforderungsanalyse

Die erfahrungsgelenkt-intuitive Anforderungsanalyse ist weit von einer systematischen Analyse entfernt. Die Qualität der Methode kann nur indirekt untersucht werden, indem eine intersubjektive Übereinstimmung von unterschiedlichen Expertinnen- bzw. Expertenurteilen geprüft wird (Höft & Kersting, 2018).

Bei der personenbezogen-empirischen Methode besteht die Problematik, dass diese nur post hoc bei Personen, welche bereits in der Zielposition arbeiten, angewendet werden. Darüber hinaus wird sie, wenn überhaupt, nur bei bereits etablierten eignungsdiagnostischen Verfahrensserien systematisch durchgeführt (ebd.).

Während Eignungsbeurteilungen regelmässig Anwendung finden, wird nur äusserst selten evaluiert, ob die Ergebnisse von Anforderungsanalysen zufriedenstellend sind (Kersting & Birk, 2011). Dies stellt ein Problem dar, da die Gestaltung von Anforderungsanalysen frei wählbar ist und im Zuge dessen unterschiedlichste Techniken eingesetzt werden. Bereits innerhalb einer Methode, zum Beispiel der arbeitsplatzanalytisch-empirischen Methode mit Fragebogen, unterscheiden sich die Ergebnisse der Anforderungsanalyse je nach verwendetem Fragebogen (vgl. Thunsdorff et al., 2015). Darüber hinaus spielt zusätzlich die Art der Gruppe, welche befragt wird, eine entscheidende Rolle (Kersting & Birk, 2011).

Kersting & Birk (2011) fanden indes heraus, dass Laien Anforderungen, welche auf der Eigenschaftsebene evaluiert wurden, sehr ähnlich einschätzen wie interne und externe Stellenexpertinnen bzw. -experten. Dazu muss erwähnt werden, dass Laien gar keine bis wenig Kenntnisse über eine Ausbildung haben, während Stellenexpertinnen bzw. -experten über eine umfassende Erfahrung mit der Ausbildung verfügen.

Die Beurteilungen von internen Stelleninhaberinnen bzw. -inhaber korrelierte zu  $r = .75$  mit den Urteilen von Laien. Bei den externen Stellenexpertinnen bzw. -experten und den Laien gab es sogar eine Korrelation von  $r = .85$ . Nach Kuckartz et al. (2013) wird bei Korrelationen von  $r > .7$  von einem sehr hohen Zusammenhang gesprochen.

### 3 Methode

In diesem Abschnitt wird das methodische Vorgehen der vorliegenden Untersuchung ausführlich erläutert und begründet. Dazu gehören die Erklärung des Forschungsdesigns, der Erhebungsinstrumente, die Beschreibung der Stichprobe und die Vorgehensweise bei der Datenauswertung. Die Methodik dient der Beantwortung der Fragestellungen dieser Arbeit.

#### 3.1 Forschungsdesign

Bei der vorliegenden Masterarbeit handelt es sich um eine empirische Studie, in der eine eigene Datenerhebung und -analyse durchgeführt wird. Es handelt sich um eine Originalstudie. Die Untersuchung wurde explorativ umgesetzt zur genauen Erkundung und Beschreibung eines Sachverhaltes mit dem Ziel, wissenschaftliche Forschungsfragen, Hypothesen und Theorien zu entwickeln. Für die Datenerhebung wurde der Mixed-Methods-Ansatz gewählt in dem qualitative und quantitative Vorgehensweisen kombiniert werden (Döring & Bortz, 2016).

Es wurden im Verlaufe der Arbeit mehrere Datenerhebungen durchgeführt. Die folgende Abbildung soll eine Übersicht darstellen:

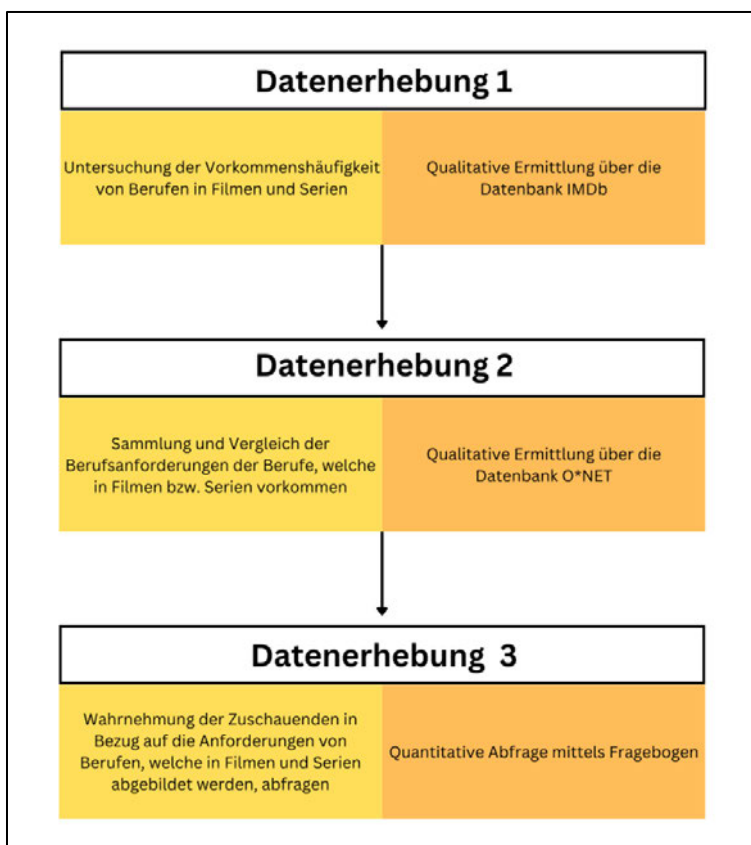


Abbildung 5: In dieser Arbeit verwendete Datenerhebungsmethoden mit jeweils Ziel (links) und Methode (rechts) der jeweiligen Datenerhebung, eigene Darstellung (2024)

## 3.2 Online-Datenbanken

Für die vorliegende Arbeit wurden zwei Online-Datenbanken, namentlich die Internet-Filmdatenbank (Internet Movie Database, IMDb) und das Berufsinformationsnetzwerk (Occupational Information Network, O\*NET) verwendet.

### 3.2.1 Internet Movie Database (IMDb)

IMDb ist eine online verfügbare Datenbank mit Filmen, Fernsehserien, Podcasts, Heimvideos, Videospielen und Streaming-Inhalten. IMDb listet im April 2024 insgesamt rund 800'000 Kino- resp. Fernsehfilme und 300'000 TV- resp. Miniserien auf. (Press Room—IMDB, 2024).

Zu den verfügbaren öffentlich zugänglichen Informationen zu einzelnen Filmen oder Serien gehören unter anderem Originaltitel, Veröffentlichungsjahr, Altersfreigabe, Titellänge oder Genre. Darüber hinaus werden Auskünfte über Darstellerinnen bzw. Darsteller, Produktionsmitarbeitende und persönliche Biografien, Zusammenfassungen der Handlung, Wissenswertes, Bewertungen sowie Kritikerinnen- resp. Kritikerberichte gegeben. Zusätzlich dazu ist es möglich, sich in der IMDb-Datenbank Trailer und Videos und Fotos mit Bezug zu einem Film bzw. zu einer Serie anzuschauen. Mit einem kostenlosen Account besteht die Möglichkeit, Wiedergabelisten, sogenannte Playlists, oder Fanberichte zu erstellen und an den Titelprofilen mit Inputs mitzuarbeiten. Mit einem kostenpflichtigen Account (IMDbPro) gibt es die Möglichkeit, weitere Funktionen von IMDb in Anspruch zu nehmen, unter anderem sind dann weitergehende Informationen zu den einzelnen Titeln abrufbar (IMDb, 2024).

### 3.2.2 Occupational Information Network (O\*NET)

O\*NET ist eine Berufs-Datenbank aus den USA, welche das System der Standard Occupational Classification (SOC) 2018 nutzt. Die SOC 2018 wurde bereits in Kapitel 2.2.3 detailliert erklärt. Die Berufsprofile auf O\*NET wurden auf konzeptioneller Grundlage des sogenannten Inhaltsmodells erstellt. Das Inhaltsmodell bietet einen Rahmen, der die wichtigsten Arten von Informationen über Arbeit identifiziert und sie in ein theoretisch und empirisch fundiertes System integriert (The O\*NET® Content Model at O\*NET Resource Center, 2024).

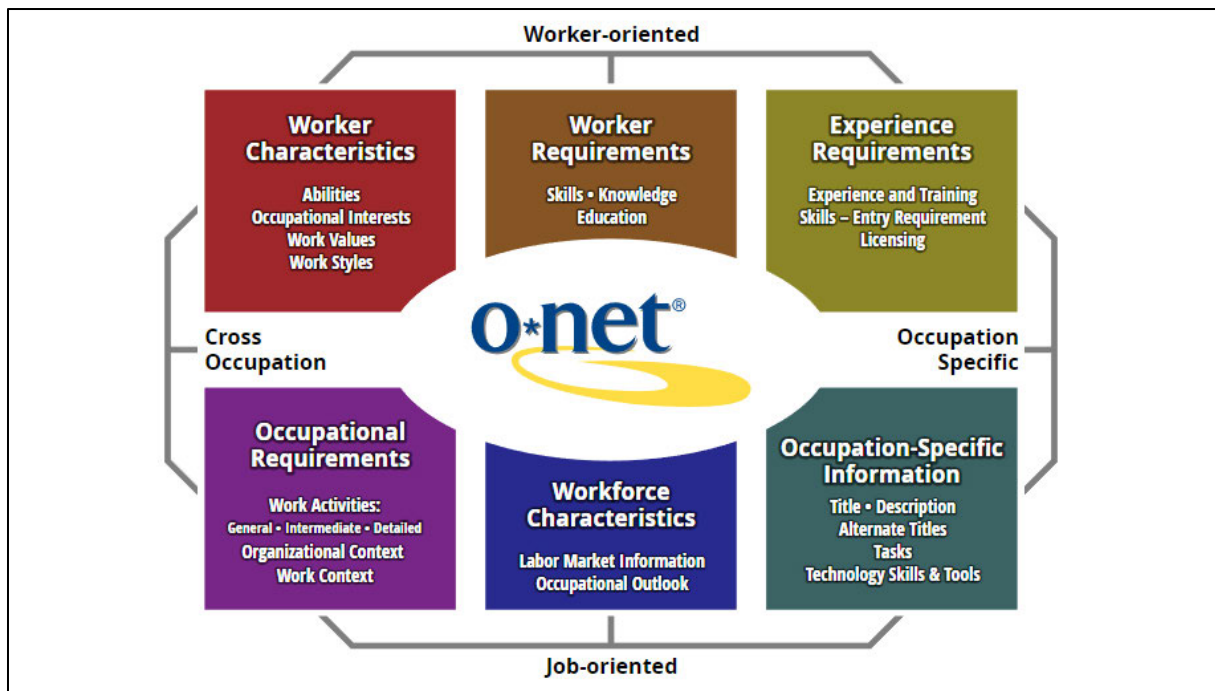


Abbildung 6: O\*NET Inhaltsmodell (The O\*NET® Content Model at O\*NET Resource Center, 2024)

- **Worker Characteristics (Merkmale der Arbeitnehmenden):** Dieser Teilbereich beschreibt Merkmale, die sowohl die Leistung als auch die Fähigkeit zum Erwerb der für eine effektive Arbeitsleistung erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten beeinflussen können. Zu den Arbeitnehmendenmerkmalen gehören dauerhafte Eigenschaften von Personen, die beeinflussen können, wie sie an Aufgaben herangehen und arbeitsrelevante Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben. Traditionell war die Analyse von Fähigkeiten die gängigste Methode, um Arbeitsplätze im Hinblick auf diese Arbeitnehmermerkmale zu vergleichen. Neuere Forschungsergebnisse sprechen jedoch für die Einbeziehung anderer Arten von Arbeitnehmermerkmalen. Insbesondere Interessen, Werte und Arbeitsstile haben in der Organisationsliteratur Unterstützung gefunden. Interessen und Werte spiegeln Präferenzen für Arbeitsumgebungen und -ergebnisse wider. Arbeitsstilvariablen stellen typische verfahrenstechnische Unterschiede in der Art und Weise dar, wie die Arbeit ausgeführt wird.
  - **Abilities (Fähigkeiten):** Dauerhafte Eigenschaften des Individuums, die die Leistung beeinflussen
  - **General Occupational Interests (Allgemeine Berufsinteressen):** Vorlieben für Arbeitsumgebungen. Berufliche Interessenprofile (Occupational Interest

Profiles, OIPs) sind kompatibel mit Hollands (1997) Modell der Persönlichkeitstypen und Arbeitsumgebungen.

- Basic Occupational Interests (Berufliche Grundinteressen): Spezifische, homogene Facetten von Interessen, die Arbeitstätigkeiten zusammenfassen, welche ähnliche Eigenschaften haben und dasselbe abstrakte Objekt darstellen.
  - Work Values (Arbeitswerte): Globale Aspekte der Arbeit, die sich aus spezifischen Bedürfnissen zusammensetzen, die für die Befriedigung einer Person wichtig sind. Berufliche Verstärkungsmuster (Occupational Reinforcer Patterns, ORPs) basieren auf der Theorie der Arbeitsanpassung (Dawis & Lofquist, 1984).
  - Work Styles (Arbeitsstile): Persönliche Merkmale, die sich darauf auswirken können, wie gut jemand eine Arbeit ausführt.
- 
- Worker Requirements (Anforderungen an Arbeitnehmende): Arbeitsbezogene Eigenschaften, die durch Erfahrung und Ausbildung erworben und/oder entwickelt wurden. Arbeitnehmendenanforderungen sind entwickelte oder erworbene Eigenschaften einer Person, die mit der Arbeitsleistung in Zusammenhang stehen können, wie zum Beispiel arbeitsbezogene Kenntnisse und Fähigkeiten. Wissen ist die Aneignung von Fakten und Prinzipien über einen Informationsbereich. Erfahrung bildet die Grundlage für die Entwicklung von Verfahren, um mit gegebenem Wissen zu arbeiten. Diese Verfahren werden gemeinhin als Fertigkeiten bezeichnet. Fertigkeiten können weiter unterteilt werden in Grundfertigkeiten und funktionsübergreifende Fertigkeiten. Grundfertigkeiten, wie zum Beispiel das Lesen, erleichtern den Erwerb neuer Kenntnisse. Funktionsübergreifende Fertigkeiten wie zum Beispiel das Lösen von Problemen, erstrecken sich über mehrere Tätigkeitsbereiche.
    - Basic Skills (Grundlegende Fertigkeiten): Entwickelte Fertigkeiten, die das Lernen oder die schnellere Aneignung von Wissen erleichtern.
    - Cross-Functional Skills (Funktionsübergreifende Fertigkeiten): Entwickelte Fertigkeiten, die die Ausführung von Tätigkeiten erleichtern, die berufsübergreifend sind.
    - Knowledge (Wissen): Organisierte Menge von Prinzipien und Fakten, die in allgemeinen Bereichen Anwendung finden.

- Education (Ausbildung): Frühere Bildungserfahrungen, die für die Ausübung einer Tätigkeit erforderlich sind.
  
- Experience Requirements (Anforderungen an die Erfahrung): Anforderungen, die sich auf frühere Arbeitstätigkeiten beziehen und ausdrücklich mit bestimmten Arten von Arbeitstätigkeiten verbunden sind. Dieser Bereich umfasst Informationen über den typischen Erfahrungshintergrund von Arbeitnehmern in einem Beruf oder einer Gruppe von Berufen, einschliesslich Zertifizierungs-, Lizenzierungs- und Ausbildungsdaten. Beispielsweise werden in diesem Teil des Modells Informationen über die beruflichen oder organisatorischen Zertifizierungen, die für den Einstieg und den Aufstieg in einem Beruf erforderlich sind, sowie über die bevorzugte Ausbildung und die erforderlichen Lehrstellen dokumentiert.
  
- Occupational Requirements (Berufliche Anforderungen): Dieser Bereich enthält Informationen über typische Tätigkeiten, die in allen Berufen ausgeführt werden. Aufgabeninformationen sind oft zu spezifisch, um einen Beruf oder eine Berufsgruppe zu beschreiben. Der O\*NET-Ansatz besteht darin, verallgemeinerte Arbeitstätigkeiten (generalized work activities, GWAs) und detaillierte Arbeitstätigkeiten (detailed work activities, DWAs) zu identifizieren, um die allgemeinen und spezifischeren Arten von Arbeitsverhalten und Aufgaben zusammenzufassen, die in mehreren Berufen ausgeführt werden können. Die Verwendung dieses Rahmens macht es möglich, einen einzigen Satz von Deskriptoren zu verwenden, um viele Berufe zu beschreiben. Kontextvariablen wie der physische, soziale oder strukturelle Kontext der Arbeit, die spezifischen Anforderungen an die Arbeitnehmenden oder die Tätigkeiten stellen können, sind ebenfalls in diesem Abschnitt enthalten.
  - Generalized Work Activities (Verallgemeinerte Arbeitstätigkeiten): Arbeitstätigkeiten, die in einer sehr grossen Anzahl von Berufen üblich sind. Sie werden in fast allen Berufsfamilien und Branchen ausgeführt.
  - Intermediate Work Activities (Intermediäre Arbeitstätigkeiten): Arbeitstätigkeiten, die in vielen Berufen üblich sind. Sie werden in vielen Berufsfamilien und Branchen ausgeübt.

- Detailed Work Activities (Detaillierte Arbeitstätigkeiten): Spezifische Arbeitstätigkeiten, die in einer kleinen bis mittleren Anzahl von Berufen innerhalb einer Berufsfamilie ausgeführt werden.
  - Work Context (Arbeitskontext): Physische und soziale Faktoren, welche die Art der Arbeit beeinflussen
- Workforce Characteristics (Merkmale der Arbeitskräfte): Variablen, welche die allgemeinen Merkmale von Berufen definieren und beschreiben und die beruflichen Anforderungen beeinflussen können. Organisationen existieren nicht in Isolation. Sie müssen innerhalb einer breiteren sozialen und wirtschaftlichen Struktur funktionieren. Um nützlich zu sein, muss ein Berufsklassifikationssystem globale kontextbezogene Merkmale enthalten. O\*NET liefert diese Informationen, indem es beschreibende Berufsinformationen mit statistischen Arbeitsmarktinformationen verknüpft. Dazu gehören Gehalts- und Lohndaten, Beschäftigungsaussichten und Informationen zur Branchengröße. Viele dieser Informationen werden ausserhalb des unmittelbaren Bereichs des O\*NET-Programms gesammelt. Die Zusammenarbeit mit Organisationen wie dem Bureau of Labor Statistics, dem Handelsministerium, dem Verteidigungsministerium, Career One Stop, dem U.S. Bureau of the Census und der Employment and Training Administration erleichtert diese Verknüpfung von Arbeitsmarktinformationen.
  - Occupation-Specific Information (Berufsspezifische Informationen): Variablen oder andere Inhaltsmodellelemente ausgewählter oder bestimmter Berufe. Berufsspezifische Informationen beschreiben einen umfassenden Satz von Elementen, die für einen einzelnen Beruf oder eine eng definierte Berufsfamilie gelten. Dieser Bereich weist Parallelen zu anderen Bereichen des Inhaltsmodells auf, da er Anforderungen wie arbeitsbezogene Kenntnisse, Fertigkeiten und Aufgaben zusätzlich zu den Maschinen, Ausrüstungen, Werkzeugen, Software und Informationstechnologie umfasst, die die Arbeitnehmenden an ihrem Arbeitsplatz verwenden können. Auch Arbeitsmarktinformationen, die durch die Branche oder den Beruf definiert sind, werden hier bereitgestellt. Dieser Bereich ist besonders wichtig für die Entwicklung spezifischer Anwendungen von O\*NET-Informationen. So ist es zum Beispiel notwendig, auf berufsspezifische

Informationen zurückzugreifen, um Schulungen zu spezifizieren, Positionsbeschreibungen zu entwickeln oder Arbeitsplätze neu zu gestalten.

- Title (Titel): Primärer Titel und Code zur Identifizierung eines einzelnen Berufs in der O\*NET-SOC-Taxonomie
- Description (Beschreibung): Eine Erklärung der erforderlichen oder wichtigen Aufgaben, die von Arbeitnehmern in einem Beruf in der O\*NET-SOC-Taxonomie ausgeführt werden.
- Alternate Titles (alternative Berufsbezeichnungen): Alternative oder "Laientitel" umfassen verwandte Berufsbezeichnungen, die von Stelleninhaberinnen bzw. Stelleninhabern, Berufsexpertinnen bzw. Berufsexperten, Regierungsbehörden, Berufsgruppen, Kunden, Arbeitgebern und anderen Berufsklassifizierungssystemen gesammelt wurden.
- Tasks (Aufgaben): Berufsspezifische Aufgaben
- Technology Skills (Technologiefertigkeiten): Informationstechnologie- und Softwarekenntnisse, die für die Funktionen einer beruflichen Rolle wesentlich sind.
- Tools (Werkzeuge): Maschinen, Geräte und Werkzeuge, die für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit erforderlich sind.

Die Daten für die Erstellung der Berufsprofile wurden mittels einer statistischen Zufallsstichprobe von Unternehmen, von denen erwartet wird, dass sie Arbeitnehmende in den Zielberufen beschäftigen, ermittelt. In diesen zufällig ausgewählten Unternehmen wurde wiederum eine Zufallsstichprobe von Arbeitnehmenden in diesen Berufen selektiert. Daten wurden und werden immer noch (zum Beispiel bei neuen Berufen) durch eine Befragung mit Hilfe standardisierter Fragebögen der Stelleninhaberinnen und Stelleninhabern erhoben. Das O\*NET-Datenerhebungsprogramm liefert mehrere hundert Bewertungen, die auf den Antworten der in der Stichprobe enthaltenen Arbeitnehmenden auf die O\*NET-Fragebögen basieren. Es ist nicht möglich, jede befragte Person zu bitten, Informationen zu allen Datenelementen zu liefern. Um die Belastung der Befragten zu verringern, wurden die Fragen in drei Fragebögen aufgeteilt, die jeweils einen anderen Satz von Fragen enthalten. Den in die Stichprobe aufgenommenen Stelleninhaberinnen und Stelleninhabern für jeden Beruf wird nach dem Zufallsprinzip einer der drei Fragebögen zugewiesen. Alle befragten Personen werden ausserdem gebeten, einen Aufgabenfragebogen auszufüllen und einige

allgemeine demografische Informationen anzugeben. Die Informationen über Fähigkeiten und Fertigkeiten werden von Berufsanalytikerinnen bzw. Berufsanalytikern unter Verwendung der aktualisierten Informationen von etablierten Arbeitnehmenden entwickelt (O\*NET® Data Collection Overview at O\*NET Resource Center, 2024).

### 3.3 Datenerhebung mit Online-Datenbanken

Im folgenden Abschnitt werden die Datenerhebungen mittels den beiden Online-Datenbanken IMDb resp. O\*NET detailliert erklärt.

#### 3.3.1 Datenerhebung mit IMDb

Für den ersten Schritt der Datenerhebung von Filmen und Serien, welche aktuell weltweit zur Verfügung stehen, wurde mit mehreren Datensätzen im Format TSV (Tab-Separated Values), welche von der Website von IMDb heruntergeladen werden konnten, gearbeitet. Zur Auswahl standen insgesamt sieben Datensätze, von welchen zwei mit nützlichen Informationen zu Filmen und Serien ausgestattet waren und für die Datenerhebung dieser Arbeit in Frage kamen. Die beiden Datensätzen enthielten unter anderem folgende Informationen zu einzelnen Film- bzw.

Serientiteln:

Datensatz 1:

- titleId: Einzigartiger Code für die Zuordnung einzelner Titel
- originalTitle: Originaltitel des Films bzw. der Serie
- titleType: Art des Titels (zum Beispiel Kinofilm oder Fernsehserie)
- startYear: Jahr der Veröffentlichung
- genres: Filmgattung (zum Beispiel Komödie oder Action)
- runtimeMinutes: Dauer des Titels in Minuten

Datensatz 2:

- titleId: Einzigartiger Code für die Zuordnung einzelner Titel
- region: Land der Ausstrahlung

Mit dem Programm Alteryx Designer 2023.2 konnten die Datensätze über das gemeinsame Attribut „titleId“ zusammengeführt werden. Der fusionierte Datensatz enthielt nun 38'587'014 Einträge. Diese Grundgesamtheit musste noch gefiltert werden, damit in einem ersten Schritt nur Filme und Serien und in einem zweiten Schritt nur Inhalte, welche geeignet waren, um dargestellte fokussierte Berufe zu

identifizieren, in die Datenerhebung einfließen.

Alteryx arbeitet mit einem Workflow, also mit einem Arbeitsablauf, der auf die verlinkten Datensätze jeweils angewendet wurde. In diesem Fall war dieser sogenannte Workflow für die Fusion der beiden Datensätze und die einzelnen Filterungen verantwortlich.

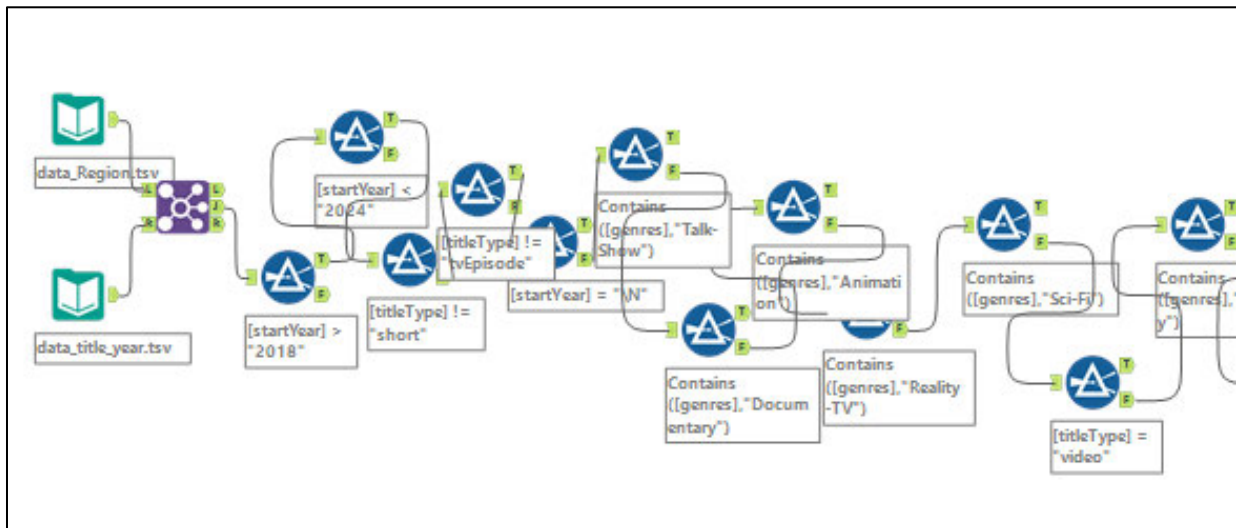


Abbildung 7: Ausschnitt aus dem Workflow mit dem Programm Alteryx Designer

Im Folgenden werden die einzelnen Filterungen, welche mit dem Programm Alteryx Designer vorgenommen wurden, detailliert beschrieben und die Ausschlussgründe für die herausgefilterten Daten erklärt:

Tabelle 6: Filterkriterien von Filmen und Serien mittels Alteryx

Attribut	Inkludiert	exkludiert	Grund
titleType (Titelformat)	movie (Film)	Short (Kurzfilm)	Berufsdarstellungen sollen in einem gut beobachtbaren Rahmen geschehen. Dazu ist es notwendig, dass Zuschauer genug Zeit haben, die abgebildete Berufstätigkeit zu sehen.
	tvMovie (Fernsehfilm)	tvEpisode (Fernsehfolge)	Für die Datenerhebung wurden Serien als Ganzes

		betrachtet und nicht einzelne Episoden davon.
Video (Video)	tvShort (Fernseh- kurzfilm)	Berufsdarstellungen sollen in einem gut beobachtbaren Rahmen geschehen. Dazu ist es notwendig, dass Zuschauende genug Zeit haben, die abgebildete Berufstätigkeit zu sehen.
tvSeries (Fernsehserie)	VideoGame (Videospiegel)	Videospiele sind weder Filmen noch Serien zuzuordnen.
tvMiniSeries (Fernseh- miniserie)	tvSpecial (TV- Sondersendung)	In dieser Arbeit geht es um die Berufsdarstellungen in Titeln mit fiktionalen Geschichten und Schauspielenden. Diese Voraussetzungen erfüllen TV-Sondersendungen nicht.
startYear (Jahr der Veröffentlichung)	2018-2023	Es wurde vor allem nach Jahr gefiltert, um die Datenmenge zu verkleinern und alte Filme mit potenziell nicht aktuellen Berufsdarstellungen zu entfernen.
Genres (Gattung)	Reality-TV (Realitäts- fernsehen)	In dieser Arbeit geht es um die Berufsdarstellungen in Titeln mit fiktionalen Geschichten und

---

	Schauspielenden. Diese Voraussetzungen erfüllt Reality-TV nicht.
Talk-Show (Diskussions- sendung)	In dieser Arbeit geht es um die Berufsdarstellungen in Titeln mit fiktionalen Geschichten und Schauspielenden. Diese Voraussetzungen erfüllen Diskussionssendungen nicht.
Documentary (Dokumentation)	In dieser Arbeit geht es um die Berufsdarstellungen in Titeln mit fiktionalen Geschichten und Schauspielenden. Diese Voraussetzungen erfüllen Dokumentationen nicht.
Adult (für Erwachsene)	Pornografische Inhalte eignen sich nicht dafür, um dargestellte Berufe zu ermitteln. Deshalb sind die Daten für die Fragestellungen dieser Arbeit ungeeignet.
Animation (Animation)	Animationsfilme beinhalten fiktive Charaktere, die oft keine Menschen sind. Deshalb sind die Daten für die Fragestellungen dieser Arbeit ungeeignet.

---

Fantasy (Fantasie)	Fantasiewelten sind im Fokus dieses Genres, daher besteht die Gefahr, dass Berufe modifiziert dargestellt werden, oder solche, die in der Realität nicht existieren.		
Sci-Fi (Science-Fiction)	Sci-Fi-Inhalte haben die Zukunft im Fokus. Es besteht die Gefahr, dass Berufe modifiziert dargestellt werden, oder solche, die in der Realität (noch) nicht existieren.		
Western (Western)	Inhalt des Genres ist die Eroberung des Wilden Westens der Vereinigten Staaten im 19. Jahrhundert. Deshalb sind die Daten ungeeignet für die Fragestellungen dieser Arbeit.		
Region (Ausstrahlungsland)	US (Vereinigte Staaten), AT (Österreich), CH (Schweiz), DE (Deutschland)	IT (Italien), JP (Japan), ES (Spanien) u.a.	Inhalte, welche in deutschsprachigen und englischsprachigen Länder ausgestrahlt werden, wurden fokussiert.

Die Filterungen mittels Alteryx führten dazu, dass sich die Menge der Titel auf 72'366 Stück begrenzte. In einem nächsten Schritt wurde mittels Microsoft Excel noch eine letzte Filterung durchgeführt, welche mit Alteryx und den Datensätzen von IMDb zu technischen Problemen geführt hatte. Die Filterung wurde mittels einer Wenn-Formel umgesetzt:

Tabelle 7: Filterkriterium von Filmen und Serien mittels Microsoft Excel

Attribut	Inkludiert	exkludiert	Grund
runtimeMinutes (Laufzeit in Minuten)	>59 Minuten	<60 Minuten	Berufsdarstellungen sollen in einem gut beobachtbaren Rahmen geschehen. Dazu ist es notwendig, dass Zuschauende genug Zeit haben, die abgebildete Berufstätigkeit zu sehen.

Die Filterung der Titellänge begrenzte die Titellanzahl weiter auf insgesamt 63'452 Einträge. Zuletzt bestand noch das Problem, dass verschiedene Titel, welche in mehreren Ländern ausgestrahlt wurden oder werden, doppelt im Datensatz vorhanden waren. Wieder mit einer Excel-Funktion wurden diese Duplikate entfernt, womit sich die Titellanzahl auf 61'849 reduzierte.

Nun wurde wieder mittels Microsoft Excel eine Stichprobe aus der Datenmenge gezogen. Dies wurde mit Hilfe einer Nummerierung der Einträge und einer zufälligen Filterung technisch umgesetzt. Mit dem einzigartigen Code der einzelnen Titel (titleId) wurde dann auf der IMDb-Internetseite nach dem Film oder der Serie gesucht und die Kurzbeschreibung (falls vorhanden) durchgelesen. Dabei war bei der Analyse der einzelnen Kurzbeschreibungen das Ziel, einen Beruf, welcher im Film oder der Serie fokussiert wird, zu ermitteln. Nach kurzer Zeit wurde bei dieser Art der Datenerhebung klar, dass es immer noch, zuvor nicht erfolgreich herausgefilterte Titel in der Stichprobe hatte, welche aus der Datenerhebung nun manuell ausgeschlossen werden mussten. Zum Beispiel haben sich Animationsfilme, welche unter dem Genre Comedy im Datensatz klassifiziert waren, in die Stichprobe eingeschlichen. Des Weiteren kam bei der Datenerhebung heraus, dass viele Filme oder Serien entweder keine Berufe im Fokus hatten oder es andere Gründe gab, dass kein Beruf ermittelbar war. Diese Gründe waren folgende:

- Mehrere Berufe waren im Fokus und es war nicht zu eruieren, welcher der abgebildeten Berufe im Vordergrund steht.
- Es war keine Kurzbeschreibung zum Titel auf O\*NET vorhanden.
- Die Kurzbeschreibung war zu ungenau oder es gab zu wenige Informationen zu den abgebildeten Berufen preis.
- Der Titel fokussierte keinen konkreten Beruf.
- Es gab zu wenige Informationen zur genauen Art der abgebildeten fokussierten Berufe bzw. Berufsfelder.
- Der dargestellte Beruf existiert offiziell nicht. Meistens war der Grund dafür, dass die abgebildete gewerbsmässige Tätigkeit illegal (zum Beispiel professioneller Auftragsmörder) ist.

*Tabelle 8: Zahlen zur qualitativen Datenerhebung von fokussierten Berufen in Filmen und Serien*

<b>Beschreibung</b>	<b>Anzahl Titel</b>
Analysierte Kurzbeschreibungen (insgesamt)	1'231
Aus Datenerhebung ausgeschlossen	125
Kein fokussierter Beruf ermittelt	884
<i>Fokussierter Beruf ermittelt</i>	222

### 3.3.2 Datenerhebung mit O\*NET

Nach der qualitativen Analyse der Kurzbeschreibungen von Filmen und Serien wurden die ermittelten Berufe nach der Standard Occupational Classification (SOC) 2018, welche vom beruflichen Informationsnetzwerk aus den USA, O\*NET, genutzt wird, entsprechend zugeordnet. Dabei liessen sich mehrere Berufe nicht nach der SOC 2018 zuordnen, da diese entweder nicht im Klassifizierungssystem enthalten waren (zum Beispiel bei Politikerinnen bzw. Politiker) oder die Berufe zwar klassifiziert sind, jedoch keine detaillierten Informationen zu ihren Anforderungen zur Verfügung stehen (zum Beispiel bei Soldatinnen bzw. Soldaten).

In einem nächsten Schritt wurden die O\*NET-Profile der klassifizierten Berufe analysiert, um herauszufinden, welche Anforderungen diese besitzen und welche davon sich für die weitere Datenerhebung brauchbar und als sinnvoll erweisen würden.

Im Folgenden werden die Bestandteile der Berufsprofile, welche unter anderem Beruhsanforderungen enthalten, genannt. Ausserdem werden die Gründe für die (Nicht)-Verwendbarkeit für die Datenerhebungen und die finale Entscheidung für den Ein- bzw. Ausschluss angegeben:

Tabelle 9: Ein- bzw. Ausschlussgründe der O\*NET-Berufsprofilbestandteile für die Datenerhebung

<b>Anforderung</b>	<b>Einschlussgründe</b>	<b>Ausschlussgründe</b>	<b>Entscheidung</b>
Tasks (Arbeitsaufgaben)	<ul style="list-style-type: none"> <li>gut beobachtbar in Filmen und Serien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>nicht vergleichbar zwischen den einzelnen Berufen, da zu spezifisch</li> <li>unvollständige Daten über konkrete Ausprägungen (nur eine Skala)</li> </ul>	Ausschluss
Technology Skills (Technisches Wissen und Fertigkeiten)	<ul style="list-style-type: none"> <li>vergleichbar zwischen den einzelnen Berufen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>schlecht beobachtbar in Filmen und Serien, da sehr spezifisch</li> <li>fehlende Skala über konkrete Ausprägungen</li> </ul>	Ausschluss
Work Activities (Arbeits-tätigkeiten)	<ul style="list-style-type: none"> <li>vergleichbar zwischen den einzelnen Berufen</li> <li>gut beobachtbar in Filmen und Serien</li> <li>Daten über konkrete Ausprägungen (Skalen)</li> </ul>	N/A	Einschluss
Detailed Work Activities (Detaillierte	<ul style="list-style-type: none"> <li>gut beobachtbar in Filmen und Serien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>nicht vergleichbar zwischen den einzelnen Berufen, da zu spezifisch</li> </ul>	Ausschluss

Arbeits- tätigkeiten)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• fehlende Skala über konkrete Ausprägungen</li> </ul>	
Work Context (Arbeits- kontext)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vergleichbar zwischen den einzelnen Berufen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• abweichende Skala über konkrete Ausprägungen</li> </ul>	Ausschluss
Skills (Fertigkeiten)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vergleichbar zwischen den einzelnen Berufen</li> <li>• gut beobachtbar in Filmen und Serien</li> <li>• Daten über konkrete Ausprägungen (Skalen)</li> </ul>	N/A	Einschluss
Knowledge (Wissen / Kenntnisse)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vergleichbar zwischen den einzelnen Berufen</li> <li>• Daten über konkrete Ausprägungen (Skalen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• schlecht beobachtbar in Filmen und Serien</li> </ul>	Ausschluss
Education (Ausbildung)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vergleichbar zwischen den einzelnen Berufen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• schlecht beobachtbar in Filmen und Serien</li> <li>• abweichende Skala über konkrete Ausprägungen</li> </ul>	Ausschluss
Abilities (Fähigkeiten)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vergleichbar zwischen den einzelnen Berufen</li> <li>• gut beobachtbar in Filmen und Serien</li> </ul>	N/A	Einschluss

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daten über konkrete Ausprägungen (Skalen)</li> </ul>		
Interests (Interessen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vergleichbar zwischen den einzelnen Berufen</li> <li>• gut beobachtbar in Filmen und Serien</li> <li>• Daten über konkrete Ausprägungen (Skalen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• schlecht beobachtbar in Filmen und Serien</li> <li>• abweichende Skala über konkrete Ausprägungen</li> </ul>	Ausschluss
Work Values (Arbeitswerte)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vergleichbar zwischen den einzelnen Berufen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• schlecht beobachtbar in Filmen und Serien</li> <li>• abweichende Skala über konkrete Ausprägungen</li> </ul>	Ausschluss
Work Styles (Arbeitsweise)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vergleichbar zwischen den einzelnen Berufen</li> <li>• gut beobachtbar in Filmen und Serien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• unvollständige Daten über konkrete Ausprägungen (nur eine Skala)</li> </ul>	Ausschluss

Die Attribute Work Activities (Arbeitstätigkeiten), Skills (Fertigkeiten) und Abilities (Fähigkeiten) wurden schlussendlich nach Abwägung der Ein- bzw. Ausschlussargumente für die Datenerhebung ausgewählt, da sie vergleichbar sind zwischen den einzelnen Berufen, gut beobachtbar und Daten über konkrete Ausprägungen vorhanden sind. Für alle drei Anforderungsgruppen gab es keine Ausschlussgründe. Aus O\*NET konnten die Ausprägungen dieser Attribute im Excel-Dateiformat heruntergeladen und analysiert werden.

### 3.4 Online-Fragebogen

Der schriftliche Online-Fragebogen, welcher vom Autor als Erhebungsmethode gewählt wurde, stellt mittlerweile die wichtigste vollstrukturierte Befragungstechnik dar, die sowohl in der privatwirtschaftlichen Markt- und Sozialforschung als auch in der akademischen Grundlagenforschung zum Einsatz kommt (Couper, 2008; Zerback et al., 2009; Kuckartz et al., 2009). Der Hauptvorteil dieses Verfahrens liegt in der grossen Effizienz (Döring & Bortz, 2016).

Das Ziel des Fragebogens war es, Personen welche regelmässig (mindesten 60 Minuten pro Woche) Filme und Serien konsumieren, in Bezug auf Anforderungen von häufig in Filmen und Serien abgebildeten Berufen zu befragen.

#### 3.4.1 Entwicklung des Online-Fragebogens

Die Auswahl der Anforderungen, welche relevant für die Erhebung durch den Fragebogen waren, erfolgte mit quantitativen Methoden. Schlussendlich wurden neun Anforderungen statistisch ausgewählt. Die Analyse dazu befindet sich in Kapitel 4.1.

O\*NET stellt zwei verschiedene Skalen über die Ausprägungen der Anforderungen zur Verfügung, die Wichtigkeit und das Level.

*Tabelle 10: Konstrukte in Bezug auf die Berufsanforderungen*

<b>Konstrukt</b>	<b>Erklärung</b>	<b>Skala</b>
Wichtigkeit	Diese Bewertung gibt an, wie wichtig eine bestimmte Anforderung für den Beruf ist.	Likert-Skala von "Nicht wichtig" (1) zu "sehr wichtig" (5)
Level	Diese Einstufung gibt an, in welchem Ausmass eine bestimmte Anforderung erforderlich ist, um den Beruf erfolgreich auszuüben.	Likert Skala von 0 bis 7 (Pole nicht beschrieben)

Die Auswahl der für den Fragebogen bestimmten Konstrukte bzw. Skalen wurde nach folgenden Kriterien durchgeführt:

- Beobachtbarkeit der Ausprägung einer Anforderung in Filmen und Serien
- Informationen zur Skala wie zum Beispiel der Beschreibung der Pole
- Abstraktion des Konstrukts

Nach Ansicht des Autors ist das Konstrukt Wichtigkeit einer Anforderung für einen Beruf beim Konsum von Filmen und Serien besser einschätzbar durch die Zuschauenden. Dazu kommt, dass das Konstrukt des Levels sehr abstrakt ist und die dazugehörige Likert-Skala keine Pole definiert hat. Aus diesen Gründen wurde der Fokus im Online-Fragebogen auf die Wichtigkeit der Berufsanforderungen gelegt. In einem nächsten Schritt wurden die Berufe ausgewählt, zu welchen die Teilnehmenden der Studie schlussendlich die Anforderungen bewerten mussten. Der Autor entschied sich, vor allem auch aus ökonomischen Gründen, für fünf Berufe, welche sich in der qualitativen Erhebung als meist abgebildete Berufe in Filmen und Serien herauskristallisiert haben. Einen Überblick über die Abbildungshäufigkeit der Berufe in Filmen und Serien befindet sich in den Ergebnissen (Kapitel 4.1).

### 3.4.2 Prätest

Vor der offiziellen Erhebung mittels Fragebogen wurde ein Prätest durchgeführt. Das Ziel dieses Prätests war es, Fehler, Verbesserungsvorschläge oder technische Probleme des Online-Fragebogens zu identifizieren und entsprechend zu verbessern (Döring & Bortz, 2016). Personen, welche den Fragebogen testeten, konnten Kommentare mit Verbesserungsvorschlägen direkt im Befragungstool hinterlassen. Nach dem Prätest wurden die Hinweise zu Verbesserungen in den Fragebogen integriert und einzelne kleinere formelle Anpassungen vorgenommen.

### 3.4.3 Aufbau des Fragebogens

Der Fragebogen ist so aufgebaut, dass er mittels einer Instruktion mit den wichtigsten Informationen und Zielsetzungen beginnt. Im Anschluss daran werden allgemeine soziodemografischer Merkmale abgefragt, damit die befragte Stichprobe beschrieben werden konnte. Als nächstes folgt eine weitere Instruktion, welche die Teilnehmenden auf den inhaltlichen Frageblock vorbereitet. Bei der Einschätzung der Anforderungen pro Beruf steht den Teilnehmenden jeweils auf jeder Seite eine abrufbare Erklärung der Anforderungen zur Verfügung. Pro Seite können jeweils zu einem Beruf Anforderungen nach ihrer Wichtigkeit eingeschätzt werden. Der Fragebogen ist so programmiert, dass die Reihenfolge der Berufe nach dem Zufallsprinzip variiert. Am Ende des Fragebogens ist es möglich, als teilnehmende Person eine E-Mailadresse zu hinterlegen, um an einer Verlosung von einem Netflix-Gutschein teilzunehmen.

### 3.4.4 Datenerhebung mittels Fragebogen

Nachdem die Entwicklung und der Aufbau des Online-Fragebogens und die Vorgehensweise mittels Prätest erklärt wurde, wird im Folgenden der Ablauf der Datenerhebung geschildert und die Auswahl der Stichprobe beschrieben.

#### 3.4.4.1 Ablauf der Datenerhebung

Der Online-Fragebogen war in einem Zeitraum vom 15.04.2024 bis zum 19.04.2024 für Teilnehmende zum Ausfüllen freigeschaltet. Die Rekrutierung der befragten Personen erfolgte passiv (Döring & Bortz, 2016). Technisch funktionierte die Durchführung einwandfrei, es kamen keine Rückfragen von Personen, welche an der Befragung teilgenommen haben. Insgesamt haben 182 Personen an der Befragung teilgenommen und 171 Teilnehmende die Umfrage erfolgreich beendet. Dies entspricht einer Beendigungsquote von 93.96 %.

#### 3.4.4.2 Stichprobe

Die Stichprobe der Anzahl verschiedener Berufe für die Berechnungen in Bezug auf die Auswahl der Anforderungen war durch deren Abbildungshäufigkeit in Filmen und Serien, welche qualitativ erhoben wurde, gegeben. Eine Übersicht über die verschiedenen Berufe befindet sich in Kapitel 4.1. Die Grösse der Stichprobe beträgt  $N = 48$ .

Bei der Stichprobe der teilnehmenden Personen am Online-Fragebogen handelt es sich um eine willkürlich ausgewählte Personengruppe bzw. um eine Gelegenheitsstichprobe. Diese Art der Stichprobe wird in der akademischen Sozialforschung oft verwendet und hat den Vorteil, dass der Aufwand dafür am geringsten ist (Higginbottom, 2004). Von den 171 teilnehmenden Personen, welche den Fragebogen vollständig abgeschlossen haben, wurden 26 direkt nach Angabe der soziodemografischen Daten und der Angabe des persönlichen Konsums von Filmen und Serien ausgeschlossen. Dies hat den Grund, dass sie die 60 Minuten Konsumzeit von Filmen und Serien pro Woche, welche als Voraussetzung für die Zulassung zum Fragebogen definiert wurde, nicht erfüllten. Die Stichprobengrösse beschränkt sich daher auf  $N = 145$ .

*Tabelle 11: Zusammensetzung der Stichprobe*

<b>Merkmal</b>	<b>Ausprägung</b>	<b><i>N</i></b>
Geschlecht	männlich	58
	weiblich	86

	divers	1
Alter	unter 25 Jahre	28
	25-50 Jahre	109
	über 50 Jahre	8
Ausbildung	kein Abschluss	0
	Obligatorische Schule	2
	Berufliche Grundbildung (EFZ / EBA)	16
	Berufsmatur / Gymnasiale Matur	58
	Höhere Fachschule	13
	Bachelorstudium	42
	Masterstudium und höher	14

### 3.5 Datenauswertung mit SPSS

In diesem Kapitel werden die Datenauswertungsmethoden mittels dem Statistikprogramm SPSS, geordnet nach den einzelnen Fragestellungen, beschrieben. Die Voraussetzungsprüfungen zu den einzelnen Analysemethoden befinden sich in Anhang D.

#### 3.5.1 Datenauswertung der Hauptanalysen

*1a: Welche Berufe stehen im Fokus von Filmen und Serien?*

Um die qualitativ erhobene Anzahl der einzelnen fokussierten Berufe pro Film oder Serie zu bestimmen, wurden mittels SPSS deskriptive Statistiken in Form einer Häufigkeitstabelle erstellt. Die Daten wurden zuvor aus Microsoft Excel importiert und schlussendlich für die Wahrung der Übersichtlichkeit in Microsoft Excel fertiggestellt.

*2: Welche Anforderungen haben Berufe, welche in Filmen und Serien repräsentiert sind?*

Wie in Kapitel 3.3.2 bereits erläutert wurde, kam es zu einer Auswahl von passenden Anforderungen für die Analysen. Zu diesen Anforderungen gehören die

Work Activities (Arbeitstätigkeiten), Skills (Fertigkeiten) und Abilities (Fähigkeiten). Da die Summe der einzelnen Attribute aus diesen drei Anforderungsarten für eine Analyse immer noch zu hoch war (insgesamt 128 verschiedene Anforderungen), wurden die relevantesten Anforderungen statistisch bestimmt. Die empirische statistische Voranalyse wurde mit den bereits gebildeten Gruppen nach Art der Abbildungshäufigkeit von Berufen in Filmen und Serien durchgeführt. In einem nächsten Schritt wurde mit jeder Anforderung einzeln ein t-Test für unabhängige Stichproben mittels SPSS durchgeführt, um entweder signifikante Unterschiede oder Unterschiede mit hohen Effektstärken bei den Anforderungen zwischen den beiden Gruppen zu identifizieren. Die Analyse wurde jeweils auf Basis der Skala Wichtigkeit und jener des Levels durchgeführt.

*3a: Wie werden die Berufe und ihre Anforderungen von den Zuschauenden wahrgenommen?*

---

Mittels deskriptiver Statistiken von SPSS konnten die durchschnittlichen Ausprägungen der Anforderungen, welche von den Zuschauenden von Filmen und Serien im Online-Fragebogen eingeschätzt wurden, dargestellt werden.

*4: Gibt es signifikante Unterschiede zwischen den realen und den von Zuschauenden wahrgenommenen Anforderungen an Berufe, welche in Serien und Filmen abgebildet werden?*

---

Damit für die Analyse der Unterschiede zwischen den realen und den von Zuschauenden wahrgenommenen Anforderungen an Berufe, welche in Serien und Filmen vorkommen, potenziell signifikante Ergebnisse erzielt werden konnten, wurde im Vorfeld eine Poweranalyse mit der Software GPower durchgeführt. Die Ergebnisse der Poweranalyse befinden sich in Anhang C. Um die wahrgenommenen Ausprägungen der Anforderungen pro Beruf mit den tatsächlichen Ausprägungen von O\*NET zu vergleichen wurde pro Anforderung ein Einstichproben t-Test mit SPSS durchgeführt. Die Testwerte zu den einzelnen Anforderungen konnten aus der Datenbank von O\*NET gezogen werden. Um teilnehmende Personen, welche die

Berufe aktuell ausführen, bereits einmal ausgeführt haben oder im Moment in Ausbildung zu diesen Berufen sind, nicht zu berücksichtigen, wurden diese Fälle jeweils mittels der Funktion „Auswahl von Fällen“ in SPSS von der Datenauswertung ausgeschlossen.

*5: Inwiefern kann die Abbildungshäufigkeit von Berufen in Filmen und Serien über die realen Berufsanforderungen erklärt werden?*

---

Um zu überprüfen, ob die Abbildungshäufigkeit von Berufen in Filmen und Serien mit deren realen Berufsanforderungen im Zusammenhang stehen, wurden zwei multiple Regressionsanalysen durchgeführt. Bei der ersten Analyse fungierten die einzelnen Ausprägungen der Anforderungen in Bezug auf die Wichtigkeit für die Berufsausübung als unabhängige Variablen (UV's). Bei der zweiten Regression stellten die einzelnen Ausprägungen der Anforderungen in Bezug auf das Level für die erfolgreiche Berufsausübung die unabhängigen Variablen dar. Die in den Regressionsanalysen verwendeten Anforderungen stellen jene dar, die in der statistischen Voranalyse (siehe Fragestellung 2) identifiziert wurden. Die abhängige Variable (AV) bildete die Abbildungshäufigkeit der Berufe in Filmen und Serien, welche mittels deskriptiven Statistiken (siehe Fragestellung 1) aus den zuvor qualitativ erhobenen Daten ermittelt und dargestellt wurden. Für die Berechnung der multiplen Regressionen wurde die abhängige Variable wegen der Art der Verteilung (Siehe Kapitel 4.1) mittels Microsoft Excel logarithmiert, um die Varianz der Verteilung zu minimieren.

### 3.5.2 Datenauswertung der Nebenanalysen

*1b: Wie unterscheidet sich der Fokus von Berufen in Filmen und Serien (z. B. in Bezug auf Format, Serie vs. Film oder Sprache, Deutsch vs. Amerikanisch)?*

---

Die Messung der Unterschiede von Berufsdarstellungen in Filmen und Serien in Bezug auf das Land der Ausstrahlung oder der jeweiligen Sprachausgabe war wegen der Zusammensetzung und der Unvollständigkeit der Datensätze von IMDb nicht möglich. Bei der Berechnung des Unterschieds der Fokussierung von Berufsdarstellungen in Bezug auf das Format (Film bzw. Serie) wurde eine

deskriptive Analyse mittels SPSS durchgeführt. Zum Format Filme wurden sowohl Kinofilme als auch Fernsehfilme dazugezählt, zum Format Serien gehörten neben Fernsehserien auch Fernsehminiserien.

*3b: Existieren Unterschiede in der Wahrnehmung der Zuschauenden in Bezug auf die Berufsanforderungen (z. B. zwischen den Geschlechtern, Altersgruppen)?*

---

Auf die Berechnung der Unterschiede in der Wahrnehmung der Zuschauenden in Bezug auf die Berufsanforderungen von häufig fokussierten Berufen in Filmen und Serien wurde wegen der Zusammensetzung der Stichprobe verzichtet.

## 4 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit, geordnet nach den einzelnen Fragestellungen, präsentiert. Pro Fragestellung werden jeweils zuerst die deskriptiven Statistiken und dann die Resultate der Analysen genannt.

### 4.1 Ergebnisse der Hauptanalysen

*1a: Welche Berufe stehen im Fokus von Filmen und Serien?*

---

Die Grösse der Stichprobe der verschiedenen identifizierten Berufe beträgt  $N = 48$ . Die mittlere Abbildungshäufigkeit eines Berufes in den analysierten Filmen und Serien liegt bei  $M = 3.98$ , der Median bei  $Md = 1$  und die Standardabweichung bei  $SD = 6.31$ .

Die Verteilung der Abbildungshäufigkeit verhält sich linkssteil bzw. rechtsschief:

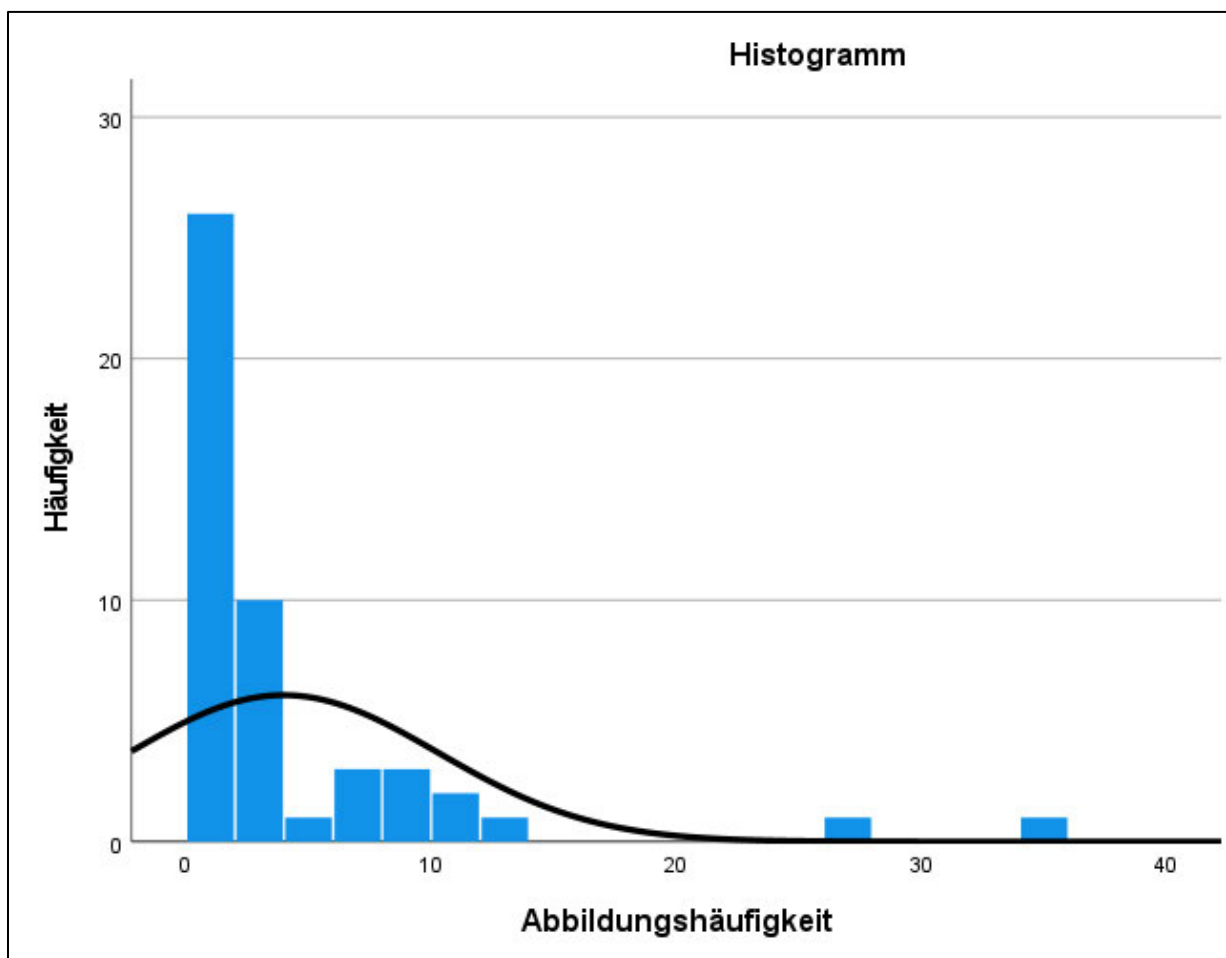


Abbildung 8: Verteilungskurve der Abbildungshäufigkeit von Berufen in Filmen und Serien

Im Folgenden werden die von Filmen und Serien fokussierten Berufe absteigend nach ihrer Abbildungshäufigkeit aufgelistet. Eine detailliertere Tabelle mit zusätzlichen Informationen befindet sich in Anhang B.

*Tabelle 12: Berufe in Filmen und Serien mit ihrer Abbildungshäufigkeit in Filmen und Serien*

<b>Beruf (deutsche Übersetzung der O*NET-Bezeichnung)</b>	<b>Abbildungshäufigkeit</b>
Detektive und Kriminalermittelnde	34
Polizistinnen, Polizisten und Streifenbeamte	26
Nachrichtenanalystinnen, -analysten, -reporterinnen, -reporter und -journalistinnen, -journalisten	12
Athletinnen, Athleten und Sportwettkämpfende	11
Musizierende und Sängerinnen, Sänger	10
Produzentinnen, Produzenten und Regisseurinnen, Regisseure	9
Schriftstellerinnen, Schriftsteller und Autorinnen, Autoren	9
Anwältinnen, Anwälte	8
Schauspielende	6
Ärztinnen, Ärzte für Allgemeine Innere Medizin	6
Registrierte Krankenpflegende	6
Sicherheitspersonal	4
Grundschullehrende, ausser Sonderschullehrende	3
Musikdirektorinnen, -direktoren und Komponierende	3
Privatdetektive und Ermittlende	3
Kellnerinnen, Kellner	3
Luft- und Raumfahrtingenieurinnen, -ingenieure	2
Köchinnen, Köche und Chefköchinnen, -köche	2

Sekretärinnen, Sekretäre und Verwaltungsassistentinnen, - assistenten der Geschäftsleitung	2
Angestellte in der Fischerei und Jagd	2
Kinderbetreuende	2
Reisebegleitende	2
Buchhalterin, Buchhalter und Wirtschaftsprüfende	1
Architektinnen, Architekten, ausser Landschafts- und Schiffsarchitektinnen, -architekten	1
Barkeeper	1
Choreographinnen, Choreographen	1
Geistliche	1
Klinische und beratende Psychologinnen, Psychologen	1
Coaches und Scouts	1
Bauarbeitende	1
Justizvollzugsbeamte und Gefängniswärterinnen, -wärter	1
Tänzerinnen, Tänzer	1
Fitnesstrainerinnen, -trainer und Instruktorinnen, Instruktoren für Gruppenfitness	1
Bildende Kunstschaffende, einschliesslich Malende, Bildhauende und Illustrierende	1
Flugbegleitende	1
Technikerinnen, Techniker in der Forensik	1
Dolmetschende und Übersetzende	1
Rettungsschwimmende, Ski-Patrouille und andere Freizeit- Schutzdienstmitarbeitende	1
Zimmerjungen, -mädchen und Reinigungskräfte im Haushalt	1

Medizinische und klinische Labortechnikerinnen, Labortechniker	1
Pharmazeutinnen, Pharmazeuten	1
Fotografinnen, Fotografen	1
Einzelhandelskauffrauen, -männer	1
Sekretärinnen, Sekretäre und Verwaltungsassistentinnen, - assistenten, ausser Juristinnen, Juristen, Medizinerinnen, Medizinern und Führungskräften	1
Tontechnikerinnen, -techniker	1
Schneiderinnen, Schneider und Massschneiderinnen, -schneider	1
Einkäuferinnen, Einkäufer im Gross- und Einzelhandel, ausser landwirtschaftlichen Erzeugnissen	1
Zoologinnen, Zoologen und Wildtierbiologinnen, -biologen	1

---

*2: Welche Anforderungen haben Berufe, welche in Filmen und Serien repräsentiert sind?*

---

Die Berufe wurden in zwei Gruppen eingeteilt, jene mit einer hohen Abbildungshäufigkeit in Filmen und Serien und jene mit einer niedrigen Abbildungshäufigkeit. Die Grenze wurde beim Median ( $Md = 1$ ) gezogen.

Da mittels t-Test für unabhängige Stichproben nur sehr wenige signifikanten Unterschiede zwischen den Anforderungen und Gruppen gefunden wurden, hat sich der Autor für die Auswahl der Anforderungen mit mindestens einer mittleren Effektstärke des Gruppenunterschieds nach Cohen (1988) entschieden. Dies bedeutet, dass nur Anforderungen für die weiteren Analysen berücksichtigt wurden, welche eine Effektstärke des Gruppenunterschieds von mindestens  $|d| = 0.5$  nach Cohen (1988) besitzen. Die nachfolgenden Tabellen sind absteigend nach Höhe der Effektstärke geordnet und nach der Skala der Ausprägungen (Wichtigkeit resp. Level) aufgeteilt.

Tabelle 13: Identifizierte Anforderungen (Cohen's  $|d| > 0.5$ ) auf Basis der Skala Wichtigkeit

<b>Anforderung</b>		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>Cohen's  d </i>
Time Sharing (Multitasking)	Gruppe 1	26	2.67	.73
	Gruppe 2	22	2.88	
Identifying Objects, Actions, and Events (Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen)	Gruppe 1	26	3.64	.73
	Gruppe 2	22	3.98	
Sound Localization (Lokalisierung von Geräuschen)	Gruppe 1	26	1.24	.67
	Gruppe 2	22	1.56	
Memorization (Auswendiglernen)	Gruppe 1	26	2.52	.61
	Gruppe 2	22	2.78	
Getting Information (Beschaffung von Informationen)	Gruppe 1	26	4.08	.55
	Gruppe 2	22	4.30	
Oral Comprehension (Mündliches Verstehen)	Gruppe 1	26	3.80	.54
	Gruppe 2	22	3.99	
Social Perceptiveness (Soziale Wahrnehmungsfähigkeit)	Gruppe 1	26	3.32	.52
	Gruppe 2	22	3.54	
Night Vision (Nachtsicht)	Gruppe 1	26	1.19	.52
	Gruppe 2	22	1.41	
Active Listening (Aktives Zuhören)	Gruppe 1	26	3.71	.51
	Gruppe 2	22	3.91	

Tabelle 14: Identifizierte Anforderungen (Cohen's  $|d| > 0.5$ ) auf Basis der Skala Level

<b>Anforderung</b>		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>Cohen's  d </i>
Getting Information (Beschaffung von Informationen)	Gruppe 1	26	3.82	.82
	Gruppe 2	22	4.48	
Organizing, Planning, and Prioritizing Work	Gruppe 1	26	4.31	.67
	Gruppe 2	22	4.85	

(Organisieren, Planen und Priorisieren der Arbeit)				
Memorization (Auswendiglernen)	Gruppe 1	26	2.44	.65
	Gruppe 2	22	2.82	
Identifying Objects, Actions, and Events (Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen)	Gruppe 1	26	3.75	.64
	Gruppe 2	22	4.33	
Scheduling Work and Activities (Planung von Arbeit und Aktivitäten)	Gruppe 1	26	3.13	.62
	Gruppe 2	22	3.71	
Communicating with People Outside the Organization (Kommunikation mit Personen ausserhalb der Organisation)	Gruppe 1	26	3.53	.61
	Gruppe 2	22	4.16	
Sound Localization (Lokalisierung von Geräuschen)	Gruppe 1	26	0.37	.57
	Gruppe 2	22	0.81	
Time Sharing (Multitasking)	Gruppe 1	26	2.60	.55
	Gruppe 2	22	2.80	
Communicating with Supervisors, Peers, or Subordinates (Kommunikation mit Vorgesetzten, Kollegen oder Unterstellten)	Gruppe 1	26	3.94	.51
	Gruppe 2	22	4.37	

*3a: Wie werden die Berufe und ihre Anforderungen von den Zuschauenden wahrgenommen?*

Nachfolgend werden die wahrgenommenen Ausprägungen der Wichtigkeit, welche von den Konsumentinnen und Konsumenten von Filmen und Serien für die einzelnen Anforderungen im Online-Fragebogen angegeben wurden, aufgelistet. Darüber hinaus werden weitere deskriptive Statistiken präsentiert.

Tabelle 15: Wahrgenommene Ausprägungen der Wichtigkeit der Anforderungen von oft abgebildeten Berufen in Filmen in Serien

<b>Beruf</b>	<b>Anforderung</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>
Detektive und Kriminalermittelnde	Multitasking	141	3.65	1.03
	Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	141	4.79	.42
	Lokalisierung von Geräuschen	141	3.40	1.15
	Auswendiglernen	141	2.87	1.06
	Beschaffung von Informationen	141	4.88	.35
	Mündliches Verstehen	141	4.57	.66
	Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	141	4.59	.71
	Nachtsicht	141	3.01	1.17
	Aktives Zuhören	141	4.65	.62
	Polizistinnen, Polizisten und Streifenbeamte	Multitasking	137	4.09
Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen		137	4.72	.50
Lokalisierung von Geräuschen		137	4.27	.79
Auswendiglernen		137	2.91	1.12
Beschaffung von Informationen		137	4.28	.86
Mündliches Verstehen		137	4.47	.73
Soziale Wahrnehmungsfähigkeit		137	4.69	.53
Nachtsicht		137	3.77	1.04
Aktives Zuhören		137	4.40	.75
		Multitasking	145	3.74

Nachrichteanalystinnen, - analysten, -reporterinnen, - reporter und -journalistinnen, -journalisten	Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	145	4.11	.91	
	Lokalisierung von Geräuschen	145	2.40	1.06	
	Auswendiglernen	145	2.91	1.19	
	Beschaffung von Informationen	145	4.92	.32	
	Mündliches Verstehen	145	4.61	.65	
	Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	145	4.11	.88	
	Nachtsicht	145	1.87	1.06	
	Aktives Zuhören	145	4.55	.76	
	<hr/>				
	Athletinnen, Athleten und Sportwettkämpfende	Multitasking	137	3.23	1.22
Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen		137	3.63	1.19	
Lokalisierung von Geräuschen		137	3.09	1.22	
Auswendiglernen		137	2.09	1.10	
Beschaffung von Informationen		137	2.15	.99	
Mündliches Verstehen		137	2.74	1.08	
Soziale Wahrnehmungsfähigkeit		137	3.07	1.14	
Nachtsicht		137	1.93	.97	
Aktives Zuhören		137	2.61	1.25	
<hr/>					
Musizierende und Sängerinnen, Sänger	Multitasking	143	3.92	1.06	
	Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	143	2.69	1.05	
	Lokalisierung von Geräuschen	143	4.30	.92	
	Auswendiglernen	143	4.41	.82	

Beschaffung von Informationen	143	2.42	1.02
Mündliches Verstehen	143	3.07	1.16
Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	143	3.10	1.12
Nachtsicht	143	1.73	.96
Aktives Zuhören	143	2.88	1.30

4: Gibt es signifikante Unterschiede zwischen den realen und den von Zuschauenden wahrgenommenen Anforderungen an Berufe, welche in Serien und Filmen abgebildet werden?

In der nachfolgenden Tabelle werden die Resultate der Einstichproben-t-Tests pro Anforderung dargestellt. Zu den präsentierten Informationen gehören Mittelwerte der von den Zuschauenden wahrgenommenen Ausprägungen der Anforderungen, die realen Werte von O\*NET, die Differenz der beiden Werte, die Signifikanz der Differenz und die Effektstärke nach Cohen (1988).

Tabelle 16: Resultate der Einstichproben-t-Tests pro Anforderung

Beruf	Anforderung	M	Testwert	Diff.	p	Cohen's  d/
	Multitasking	3.65	3.25	.40	<.001	.39
	Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	4.79	4.29	.50	<.001	.42
Detektive und Kriminalermittelnde	Lokalisierung von Geräuschen	3.40	2.12	1.28	<.001	1.11
	Auswendiglernen	2.87	2.88	-.02	.87	.18
	Beschaffung von Informationen	4.88	4.74	.14	<.001	.40
	Mündliches Verstehen	4.57	4.38	.19	<.001	.30

	Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	4.59	3.88	.71	<.001	1.00
	Nachtsicht	3.01	2.38	.63	<.001	.54
	Aktives Zuhören	4.65	4.38	.27	<.001	.43
	Multitasking	4.09	3	1.10	<.001	1.35
	Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	4.72	4.52	0.20	<.001	.39
	Lokalisierung von Geräuschen	4.27	2.75	1.52	<.001	1.92
Polizistinnen, Polizisten und Streifenbeamte	Auswendiglernen	2.91	3	-.09	.36	.08
	Beschaffung von Informationen	4.28	4.67	-.39	<.001	.46
	Mündliches Verstehen	4.47	4.5	-.03	.68	.04
	Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	4.69	3.88	.81	<.001	1.54
	Nachtsicht	3.77	2.5	1.23	<.001	1.22
	Aktives Zuhören	4.40	3.88	.52	<.001	.69
	Multitasking	3.74	2.75	.99	<.001	1.02
	Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	4.11	4.17	-.06	.43	.07
	Lokalisierung von Geräuschen	2.40	1	1.40	<.001	1.33
Nachrichtenganalystinnen, -analysten, -reporterinnen, -reporter und -journalistinnen, -journalisten	Auswendiglernen	2.91	2.56	.35	<.001	.29
	Beschaffung von Informationen	4.92	4.79	.13	<.001	.39
	Mündliches Verstehen	4.61	4.12	.49	<.001	.75
	Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	4.11	3.75	.36	<.001	.41
	Nachtsicht	1.87	1	.87	<.001	.82
	Aktives Zuhören	4.55	4.12	.43	<.001	.57
	Multitasking	3.23	2.88	.35	.001	.28

Athletinnen, Athleten und Sportwettkämpfende	Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	3.63	3.93	-.30	.003	.25
	Lokalisierung von Geräuschen	3.09	1.62	1.48	<.001	1.21
	Auswendiglernen	2.09	2.38	-.29	.002	.27
	Beschaffung von Informationen	2.15	4.22	-2.07	<.001	2.10
	Mündliches Verstehen	2.74	4	-1.26	<.001	1.17
	Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	3.07	3.12	-.05	.58	.05
	Nachtsicht	1.93	1.75	.18	.035	.18
	Aktives Zuhören	2.61	3.75	-1.14	<.001	.91
	Multitasking	3.92	2.62	1.30	<.001	1.24
Musizierende und Sängern, Sänger	Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	2.69	3.82	-1.13	<.001	1.07
	Lokalisierung von Geräuschen	4.30	2.12	2.18	<.001	2.37
	Auswendiglernen	4.41	3.5	.91	<.001	1.12
	Beschaffung von Informationen	2.42	3.63	-1.21	<.001	1.19
	Mündliches Verstehen	3.07	3.88	-.81	<.001	.70
	Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	3.10	3.12	-.02	.81	.02
	Nachtsicht	1.73	1.25	.48	<.001	.50
	Aktives Zuhören	2.88	3.25	-.37	<.001	.28

*5: Inwiefern kann die Abbildungshäufigkeit von Berufen in Filmen und Serien über die realen Beruhsanforderungen erklärt werden?*

Wie bereits in Kapitel 3.5.1 erwähnt, wurde die abhängige Variable, die Abbildungshäufigkeit von Berufen in Filmen und Serien, vor der Berechnung der multiplen Regressionen mittels Excel logarithmiert.

*Tabelle 17: Abbildungshäufigkeiten der verschiedenen Berufe in Filmen und Serien logarithmiert*

<b>Abbildungshäufigkeit</b>	<b>Abbildungshäufigkeit logarithmiert</b>
34	1.53
26	1.41
12	1.08
11	1.04
10	1.00
9	0.95
8	0.90
6	0.78
4	0.60
3	0.48
2	0.30
1	0.00

Der Zusammenhang zwischen der Abbildungshäufigkeit von Berufen in Filmen und Serien und deren Ausprägungen der Anforderungen wurde mittels zwei separaten Regressionsanalysen geprüft.

Nachfolgend werden in einem ersten Schritt die deskriptiven Statistiken der Variablen der ersten Regressionsanalyse, welche mit den Ausprägungen der Wichtigkeit der Anforderungen für die Berufsausübung gerechnet wurde, präsentiert:

*Tabelle 18: Ergebnisse der deskriptiven Statistik in Bezug auf die Ausprägungen der Wichtigkeit der Berufoanforderungen*

<b>Anforderung</b>	<b><i>N</i></b>	<b><i>M</i></b>	<b><i>SD</i></b>
Time Sharing (Multitasking)	48	2.76	.30
Identifying Objects, Actions, and Events (Identifizierung von	48	3.80	.50

Objekten, Aktionen und Ereignissen)			
Sound Localization (Lokalisierung von Geräuschen)	48	1.39	.50
Memorization (Auswendiglernen)	48	2.64	.43
Getting Information (Beschaffung von Informationen)	48	4.18	.41
Oral Comprehension (Mündliches Verstehen)	48	3.89	.36
Social Perceptiveness (Soziale Wahrnehmungsfähigkeit)	48	3.42	.43
Night Vision (Nachtsicht)	48	1.29	.43
Active Listening (Aktives Zuhören)	48	3.80	.40

Mit der Berechnung der Regression mit den Ausprägungen der Wichtigkeit der Anforderungen für die Berufsausübung wurde ein adjustiertes Bestimmtheitsmass von  $R^2$  (korrigiert) = .237 ermittelt. Dies bedeutet, dass das Modell 23.7 % der Varianz aufklärt. Das Regressionsmodell ist mit  $p = .014$  signifikant. Die Abbildungshäufigkeit von Berufen in Filmen und Serien kann somit durch die Ausprägungen derer Anforderungen in Bezug auf ihre Wichtigkeit für die Berufsausübung erklärt werden ( $F(8,39) = 2.828, p = .014$ ). Wichtig ist hier zu erwähnen, dass die unabhängige Variable Active Listening (Aktives Zuhören) wegen Kollinearität vor der Analyse entfernt wurde. Details dazu befinden sich in Anhang D bei den Voraussetzungsprüfungen.

In einem nächsten Schritt wurde eine weitere Regression mit den Ausprägungen des Levels der Anforderungen für die erfolgreiche Berufsausübung gerechnet. Nachfolgende werden wieder zuerst die deskriptiven Statistiken präsentiert:

*Tabelle 19: Ergebnisse der deskriptiven Statistik in Bezug auf die Ausprägungen des Levels der Berufsanforderungen*

<b>Anforderung</b>	<b><i>N</i></b>	<b><i>M</i></b>	<b><i>SD</i></b>
Getting Information (Beschaffung von Informationen)	48	4.12	.86
Identifying Objects, Actions, and Events (Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen)	48	4.01	.95
Scheduling Work and Activities (Planung von Arbeit und Aktivitäten)	48	3.40	.96
Organizing, Planning, and Prioritizing Work (Organisieren, Planen und Priorisieren der Arbeit)	48	4.56	.84
Communicating with Supervisors, Peers, or Subordinates (Kommunikation mit Vorgesetzten, Kollegen oder Untergeordneten)	48	4.14	.86
Communicating with People Outside the Organization (Kommunikation mit Personen ausserhalb der Organisation)	48	3.82	1.07
Memorization (Auswendiglernen)	48	2.61	.60
Time Sharing (Multitasking)	48	2.70	.37

Sound Localization (Lokalisierung von Geräuschen)	48	.57	.78
---	----	-----	-----

Mit der Berechnung der zweiten Regression mit den Ausprägungen des Levels der Anforderungen für die erfolgreiche Berufsausübung wurde ein adjustiertes Bestimmtheitsmass von  $R^2$  (korrigiert) = .206 ermittelt. Dies wiederum bedeutet, dass das Modell 20.6 % der Varianz aufklärt. Dieses Regressionsmodell ist mit  $p = .032$  ebenfalls signifikant. Die Abbildungshäufigkeit von Berufen in Filmen und Serien kann somit ebenfalls durch die Ausprägungen derer Anforderungen in Bezug auf ihr Level für die erfolgreiche Berufsausübung erklärt werden ( $F(9,38) = 2.357, p = .032$ ).

Tabelle 20: Resultate der beiden Regressionsanalysen im Überblick

Variablen	Modell Wichtigkeit				Modell Level			
	B	$\beta$	T	Sig.	B	$\beta$	T	Sig.
Konstante	-2.478		- 3.441	.001	-.984		-1.889	.067
Time Sharing	-.065	-.044	-.249	.805	.040	.034	.191	.850
Identifying Objects, Actions, and Events	-.013	-.015	-.073	.942	.040	.105	.386	.702
Sound Localization	.160	.184	.851	.400	.139	.253	1.862	.070
Memorization	.327	.328	1.791	.081	.169	.233	1.495	.143
Getting Information	.269	.257	1.288	.205	.078	.154	.546	.588
Oral Comprehension	.117	.098	.396	.694				
Social Perceptiveness	.024	.024	.120	.905				
Night Vision	.217	.216	.941	.352				
Scheduling Work and Activities					-.110	-.242	-.962	.342
Organizing, Planning, and Prioritizing Work					.044	.085	.330	.743
Communicating with Supervisors, Peers, or Subordinates					-.036	-.072	-.329	.744

Communicating with People Outside the Organization		.135 .337 1.480 .147
F-Statistik	F(8,39)= 2.828, p=.014	F(9,38)= 2.357, p=.032
R <sup>2</sup> (korr. R <sup>2</sup> )	.367 (.237)	.358 (.206)

## 4.2 Ergebnisse der Nebenanalysen

*1b: Wie unterscheidet sich der Fokus von Berufen in Filmen und Serien (z. B. in Bezug auf Format, Serie vs. Film oder Sprache, Deutsch vs. Amerikanisch)?*

In Bezug auf das Format von den Titeln wurde in den Filmen insgesamt eine Anzahl von  $N = 43$  verschiedener dargestellten Berufe identifiziert, bei den Serien im Gegensatz dazu nur eine Anzahl von  $N = 17$ .

Bei den Filmen liegen bei der Abbildungshäufigkeit der Berufe die Werte  $M = 3.81$ ,  $Md = 1$  und  $SD = 5.31$  vor. Bei den Serien sind die Werte bei der Abbildungshäufigkeit bei  $M = 1.91$ ,  $Md = 1$  und  $SD = 2.24$ . Folgende Berufe werden je nach Format fokussiert:

*Tabelle 21: Fokussierte Berufe in Filmen und Serien nach Format*

<b>Beruf</b>	<b>Abb.-Häufigkeit Film</b>	<b>Abb.-Häufigkeit Serie</b>
Kriminalbeamte und Ermittlende	Rang 1	Rang 1
Polizistinnen, Polizisten und Streifenbeamte	Rang 2	Rang 2
Nachrichtenanalystinnen, -analysten, -reporterinnen, -reporter und -journalistinnen, -journalisten	Rang 3	N/A
Athletinnen, Athleten und Sportwettkämpfende	Rang 4	Rang 6
Produzentinnen, Produzenten und Regisseurinnen, Regisseure	Rang 5.5	N/A

Schriftstellerinnen, Schriftsteller und Autorinnen, Autoren	Rang 5.5	N/A
Musizierende und Sängerinnen, Sänger	Rang 7	Rang 4
Anwältinnen, Anwälte	Rang 8	Rang 6.5
Schauspielende	Rang 9	Rang 6.5
Ärztinnen, Ärzte für Allgemeine Innere Medizin	Rang 11	Rang 4
Registrierte Krankenpflegende	Rang 11	Rang 4
Sicherheitspersonal	Rang 11	N/A

---

*3b: Existieren Unterschiede in der Wahrnehmung der Zuschauenden in Bezug auf die Berufsanforderungen (z. B. zwischen den Geschlechtern, Altersgruppen)?*

---

Wie bereits in Kapitel 3.5.2 erklärt, wurde auf Berechnungen zu dieser Fragestellung verzichtet und darum existieren keine Ergebnisse dazu.

## 5 Diskussion

In diesem Kapitel werden in einem ersten Schritt die Ergebnisse dieser Masterarbeit analysiert und interpretiert, in einem nächsten Schritt folgt die Diskussion und das kritische Hinterfragen der Methodik in Bezug auf diese Arbeit.

### 5.1 Diskussion der Ergebnisse

Ziel dieses Kapitels ist es, die einzelnen Ergebnisse dieser Arbeit zu analysieren und in einem nächsten Schritt zu erklären.

#### 5.1.1 Ergebnisse in Bezug auf die Abbildungshäufigkeit der Berufe

Die durch die qualitative Erhebung gewonnenen Daten über die absoluten Abbildungshäufigkeiten zeigen, dass Berufe in der Verbrechensbekämpfung (Kriminalermittelnde und Polizistinnen bzw. Polizisten) mit Abstand am meisten in Filmen und Serien im Fokus stehen. Auffällig ist, dass Berufe in der Unterhaltungsbranche an der Front (Athletinnen bzw. Athleten, Musizierende oder Schauspielende) und auch im Hintergrund (Produzentinnen bzw. Produzenten, Regisseurinnen bzw. Regisseure oder Schriftstellerinnen bzw. Schriftsteller) oft in Filmen und Serien abgebildet werden. Berufe im Gesundheitswesen (Ärztinnen bzw. Ärzte, Krankenpflegende) oder im Bereich der Pädagogik (Lehrende) werden überdurchschnittlich bzw. durchschnittlich oft dargestellt in Filmen und Serien. Wie bereits in Kapitel 1.1.3.1 zu lesen war, hat DeFleur 1964 bereits eine Datenerhebung über die Abbildungshäufigkeit von Berufen in Filmen und Serien durchgeführt. Die Datenerhebungen sind zwar nicht eins zu eins vergleichbar, da die Kategorisierung der Berufe in der Studie von DeFleur anders ist als in der Datenerhebung dieser Masterarbeit. Nichtsdestotrotz können einige Parallelen gezogen werden.

Tabelle 22: Vergleich der Studienergebnisse von DeFleur (1964) und dieser Arbeit

<b>Studie</b>	<b>Berufskategorie</b>	<b>Abb.- Häufigkeit absolut</b>	<b>Abb.- Häufigkeit relativ</b>
DeFleur (1964)	Berufe im Bereich Vollstreckung oder Verwaltung von Gesetzen	128	29.1 %
Lütolf (2024)	Kriminalbeamte und -ermittelnde	34	36.1 %

	Polizistinnen, Polizisten und Streifenbeamte	26	
	Anwältinnen, Anwälte	8	
	Justizvollzugsbeamte und Gefängniswärterinnen, -wärter	1	
DeFleur (1964)	Berufe in der Unterhaltungsbranche	43	9.8 %
Lütolf (2024)	Musizierende und Sängerinnen, Sänger	10	15.7%
	Produzentinnen, Produzenten und Regisseurinnen, Regisseure	9	
	Schauspielende	6	
	Musikdirektorinnen, -direktoren und Komponierende	3	
	Choreographinnen, Choreographen	1	
	Tänzerinnen, Tänzer	1	
DeFleur (1964)	Berufe im Bereich Gesundheit und Medizin	39	8.9 %
Lütolf (2024)	Ärztinnen, Ärzte für Allgemeine Innere Medizin	6	6.3 %
	Registrierte Krankenpflegende	6	
DeFleur (1964)	Sekretärinnen / Sekretäre und Büroangestellte	23	5.2 %
Lütolf (2024)	Sekretärinnen, Sekretäre und Verwaltungsassistentinnen, - assistenten der Geschäftsleitung	2	2.6 %
	Buchhalterinnen, Buchhalter und Wirtschaftsprüfende	1	
	Einzelhandelskauffrauen, -männer	1	
	Sekretärinnen, Sekretäre und Verwaltungsassistentinnen, - assistenten	1	
DeFleur (1964)	Berufe im Bereich des Journalismus	12	2.7 %

Lütolf (2024)	Nachrichtenanalystinnen, -analysten, -reporterinnen, -reporter und -journalistinnen, -journalisten	12	6.3 %
---------------	--	----	-------

---

Beim Vergleich der beiden Studien fällt auf, dass die relative Abbildungshäufigkeit der oft abgebildeten Berufe in Filmen und Serien ähnlich hoch oder tief ist. Dies bedeutet, dass auf Basis dieser beiden Datenerhebungen interpretiert werden kann, dass sich die Abbildungshäufigkeit der Berufe in Filmen und Serien in den letzten 60 Jahren nicht gross verändert hat. Einzig die Abbildung von Büroangestellten hat erheblich abgenommen und jene der Berufe im Bereich der Medien zugenommen. Die gleichbleibend hohe Abbildungshäufigkeit von Berufen im Bereich Vollstreckung oder Verwaltung von Gesetzen, Berufe in der Unterhaltungsindustrie oder im Bereich der Gesundheit und Medizin kann vielfältige Gründe haben. Vermutlich gibt es in diesen Bereichen viel Spielraum für Regisseurinnen und Regisseure, dramatische Geschichten zu entwickeln, welche die Zuschauenden unterhalten, und so hohe Einschaltquoten garantieren. Laut Jackson (2009) scheinen Spitäler, die zum Beispiel der Arbeitsort von Ärztinnen bzw. Ärzten sind, eine endlose Faszination für die zuschauenden Personen zu besitzen. Ein Teil der Anziehungskraft des Krankenhauses liegt zweifelsohne in der Bandbreite der dramatischen menschlichen Szenarien und der Auswahl an Charakteren, die im Kontext des Krankenhausdramas legitimerweise dargestellt und erforscht werden können (ebd.)

Der Rückgang von abgebildetem Büropersonal kann damit zusammenhängen, dass diese Berufe immer wie mehr in den Hintergrund rücken und gewisse Tätigkeiten bereits heute von künstlicher Intelligenz (KI) übernommen werden, was das Interesse der Gesellschaft und der Allgemeinheit an diesem Beruf schmälern könnte. Die Zunahme von abgebildeten Berufen im Bereich des Journalismus könnte mit der wachsenden Bedeutung der alten und neuen Medien und ihrer steigenden Präsenz im Leben der Menschen zusammenhängen. Dies führt dazu, dass Berufe in diesem Bereich interessanter und wichtiger für die Gesellschaft geworden sind und darum häufiger im Fokus von Filmen und Serien stehen.

Wie bereits in Kapitel 1.1.3.2 beschrieben, wurde neben absoluten Abbildungshäufigkeiten von Berufen in Filmen und Serien auch deren Repräsentation in Bezug auf die tatsächlich existierenden Stellen in der Gesellschaft, und zwar durch Signorelli (1993) analysiert. Der Polizeiberuf gilt nach den Resultaten

seiner Datenerhebung als zweitmeist in Filmen und Serien fokussierter Beruf, jener des Bauarbeitenden als einer der wenigsten fokussierten Berufe. Nachfolgend wird die tatsächliche Repräsentation des Polizeiberufs und des Berufs des Bauarbeitenden ermittelt, indem der Bestand der Polizistinnen resp. Polizisten und jener der Bauarbeitenden mit der Anzahl der Gesamt-Erwerbstätigen eines Landes ins Verhältnis gesetzt wird:

Tabelle 23: Tatsächliche Repräsentation der Berufe in der Gesellschaft

Land	Jahr	Beruf	Erwerbstätige gesamt	Erwerbstätige im Beruf	Quote
Schweiz	2023	Polizistin / Polizist	4'420'000 (Vollzeit) <sup>1</sup>	18'821 (Vollzeit) <sup>2</sup>	0.42 %
USA	2020	Polizistin / Polizist	147'820'000 (Vollzeit) <sup>3</sup>	534'200 (Vollzeit) <sup>4</sup>	0.36 %
Schweiz	2021	Bauarbeitende	5'110'000 (Voll- und Teilzeit) <sup>1</sup>	357'460 (Voll- und Teilzeit) <sup>1</sup>	7.00 %
Deutschland	2021	Bauarbeitende	45'000'000 (Voll- und Teilzeit) <sup>1</sup>	2'490 '000 (Voll- und Teilzeit) <sup>5</sup>	5.53 %

Wie bereits in Kapitel 1.1.3.2 erwähnt, hat Signorelli (1993) herausgefunden, dass gewisse Berufe im Vergleich zu ihrem tatsächlichen Vorkommen in der Gesellschaft über- resp. Unterrepräsentiert sind. Diese Arbeit kann seine Resultate bestätigen: Während auf Basis der Datenerhebung dieser Arbeit der Polizeiberuf 13.6 % des Fokus in Filmen und Serien ausmacht, ist er real in der Gesellschaft weit unter einem Prozent vertreten. Umgekehrt ist der Beruf des Bauarbeitenden in der Datenerhebung dieser Arbeit nur mit 0.5 % repräsentiert, in der Realität jedoch über 5 % in der Gesellschaft vorhanden.

<sup>1</sup> Statista Research Department, 2024

<sup>2</sup> Mohr, 2024

<sup>3</sup> Muschter, 2024

<sup>4</sup> Brooks, 2020; Goodison, 2020

<sup>5</sup> Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), 2021

Zum Gruppenvergleich zwischen den oft und weniger oft abgebildeten Berufen kann gesagt werden, dass der signifikante Gruppenunterschied mit hoher Effektstärke nicht überrascht, da die Abbildungshäufigkeiten bereits ohne statistische Test auffällig verschieden sind in beiden Gruppen und die Verteilung stark linksschief ist.

### 5.1.2 Ergebnisse in Bezug auf die Anforderungen von Berufen

Bei den Ausprägungen der Anforderungen in Bezug auf deren Wichtigkeit für die Berufsausübung waren insgesamt neun Anforderungsunterschiede zwischen den Gruppen mit hoher bzw. niedriger Abbildungshäufigkeit in Filmen und Serien mit einer Effektstärke nach Cohen (1988) mindestens mittelgross. Bei den Ausprägungen der Anforderungen in Bezug auf deren Level für die erfolgreiche Berufsausübung waren es ebenfalls neun Anforderungen. Interessant dabei ist, dass fünf der neun Anforderungen sowohl in Bezug auf die Wichtigkeit und das Level bedeutsam für die häufigere Abbildung eines Berufs in Filmen und Serien sind:

*Tabelle 24: Bedeutsame Anforderungen für die Abbildungshäufigkeit von Berufen in Filmen und Serien*

<b>Ausprägung Wichtigkeit</b>	<b>Ausprägung Level</b>	<b>Beide Ausprägungen</b>
Oral Comprehension (Mündliches Verstehen)	Organizing, Planning, and Prioritizing Work  (Organisieren, Planen und Priorisieren der Arbeit)	Time Sharing  (Multitasking)
Social Perceptiveness (Soziale Wahrnehmungsfähigkeit)	Scheduling Work and Activities (Planung von Arbeit und Aktivitäten)	Identifying Objects, Actions, and Events  (Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen)
Night Vision (Nachtsicht)	Communicating with People  Outside the Organization	Sound Localization  (Lokalisierung von Geräuschen)

(Kommunikation mit Personen ausserhalb der Organisation)		
Active Listening (Aktives Zuhören)	Communicating with Supervisors, Peers, or Subordinates (Kommunikation mit Vorgesetzten, Kollegen oder Unterstellten)	Memorization  (Auswendiglernen)
		Getting Information  (Beschaffung von Informationen)

Sowohl in der Ausprägung der Wichtigkeit als auch im Level der Anforderungen fällt auf, dass mehrere (insgesamt 4 von 9 bei Wichtigkeit und 3 von 9 bei Level) der bedeutsamen Anforderungen eine soziale Komponente direkt im Bereich der Kommunikation haben oder indirekt mit Kommunikation zu tun haben:

- Mündliches Verstehen (direkt)
- Aktives Zuhören (direkt)
- Soziale Wahrnehmungsfähigkeit (direkt)
- Kommunikationen mit Personen ausserhalb der Organisation (direkt)
- Kommunikationen mit Vorgesetzten, Kollegen oder Unterstellten (direkt)
- Beschaffung von Informationen (indirekt)

Weitere Muster sind nicht erkennbar, da die restlichen Anforderungen sich vom Bereich her stark unterscheiden.

### 5.1.3 Ergebnisse in Bezug auf wahrgenommenen Anforderungen von Berufen

Bei der Analyse der deskriptiven Statistiken der Antworten aus dem Online-Fragebogens betreffend der Ausprägungen der Berufsanforderungen in Bezug auf deren Wichtigkeit fällt auf, dass die durchschnittliche Standardabweichung im Vergleich zur Skala hoch ist ( $M = .93$ ). Dies lässt darauf schliessen, dass die teilnehmenden Personen die Ausprägungen der Berufsanforderungen bei einer

Skala von eins bis fünf sehr unterschiedlich eingeschätzt haben. Ebenfalls wurden die einzelnen Ausprägungen allgemein eher hoch eingeschätzt ( $M = 3.56$ ).

#### 5.1.4 Ergebnisse in Bezug auf die Erklärung der Abbildungshäufigkeit von Berufen durch die realen Berufsanforderungen

Die Ergebnisse der Einstichproben-t-Tests zeigen, dass von 45 durchgeführten Tests insgesamt 39 signifikant oder sogar sehr signifikant sind. Diese Resultate belegen, dass regelmässige Konsumentinnen und Konsumenten von Filmen und Serien Berufsanforderungen in Bezug auf ihre Wichtigkeit zur Berufsausübung für die Realität unzutreffend einschätzen oder zumindest den Beurteilungen von berufsausübenden Personen und Berufsanalystikerinnen bzw. Berufsanalystikern widersprechen. Die Effekte der Abweichungen nach Cohen (1988) sind durchschnittlich mit  $M = .73$  mittelstark.

Aus diesen Resultaten kann interpretiert werden, dass Berufe in Filmen und Serien nicht adäquat bzw. der Wirklichkeit entsprechend dargestellt werden oder Konsumentinnen und Konsumenten von Filmen und Serien die Informationen, welche sie durch Filme und Serien vermittelt bekommen, nicht für eine adäquate Einschätzung der Anforderungen reichen. Ausprägungen von Anforderungen werden unter anderem mit Informationen über die dargestellten Arbeitsbeschäftigungen von Berufen eingeschätzt, welche nach DeFleur (1964) oder Salzmann & Dunwoody (2005) zum Beispiel bei Ärztinnen bzw. Ärzten oder Anwältinnen bzw. Anwälten in Filmen oder Serien nicht realistisch dargestellt werden. Pfau et al. (1995) belegte sogar, dass Berufsdarstellungen von berufsausübenden Personen in Filmen und Serien direkt die Art deren Wahrnehmung in der Öffentlichkeit beeinflussen. Diese Untersuchung zielt zwar auf die persönlichen Tribute der Protagonistinnen bzw. Protagonisten, könnte jedoch auch auf die Anforderungseinschätzungen Einfluss üben.

Trotzdem muss gleichzeitig erwähnt werden, dass vier Berufsanforderungen von insgesamt vier Berufen von Zuschauenden von Filmen und Serien realistisch bzw. übereinstimmend mit Berufsanalystikerinnen und Berufsanalystikern beurteilt wurden:

*Tabelle 25: Von den Zuschauenden realistisch eingeschätzte Ausprägungen von Berufsanforderungen*

---

<b>Anforderung</b>	<b>Beruf(e)</b>
--------------------	-----------------

---

Memorization (Auswendig- lernen)	Detektive und Kriminal- ermittelnde	Polizistinnen, Polizisten und Streifenbeamte
Oral Comprehension (Mündliches Verstehen)	Polizistinnen, Polizisten und Streifenbeamte	
Identifying Objects, Actions, and Events (Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen)	Nachrichtenanalystinnen, -analysten, -reporterinnen, - reporter und -journalistinnen, -journalisten	
Social Perceptiveness (Soziale Wahrnehmungs- fähigkeit)	Athletinnen, Athleten und Sportwett-kämpfende	

Bei der Betrachtung der Resultate fällt auf, dass die Ausprägungen der Anforderung Auswendiglernen, auch neben den beiden nicht signifikanten Differenzen in den beiden Berufen in der Strafverfolgung, grundsätzlich realistischer eingeschätzt wurden als andere Anforderungsausprägungen. Die durchschnittliche Abweichung der wahrgenommen Anforderung in Bezug auf deren Wichtigkeit für die Berufsausübung beträgt nur  $M = .33$ . Daraus kann interpretiert werden, dass die Berufsanforderung des Auswendiglernens in Filmen und Serien, vor allem bei Berufen in der Strafverfolgung, welche auch die meistabgebildeten Berufe auf Basis der Datenerhebung dieser Arbeit sind, adäquat abgebildet werden oder jedenfalls mindestens realistisch von den Zuschauenden eingeschätzt werden können.

Die Signifikanzen der beiden berechneten Modelle mittels multiplen Regressionen belegen, dass die Ausprägungen der Berufsanforderungen sowohl in Bezug auf deren Wichtigkeit für die Berufsausübung als auch auf deren Level für die erfolgreiche Berufsausübung die Abbildungshäufigkeit der Berufe in Filmen und Serien vorhersagen können. Bei den einzelnen Variablen gibt es in beiden Regressionsmodellen keine Signifikanzen, was bedeutet, dass zwar alle Ausprägungen der Berufsanforderungen zusammen die Abbildungshäufigkeit von Berufen in Filmen und Serien erklären, jedoch keine der einzelnen Variablen selbst.

## 5.2 Diskussion der Methodik und Limitationen

In diesem Kapitel werden die in der Arbeit verwendeten Datenerhebungs- und Auswertungsmethoden kritisch analysiert, reflektiert und Limitationen dieser Untersuchung aufgezeigt.

### 5.2.1 Diskussion der Datenerhebungsmethoden

Bei der ersten Datenerhebung der in Filmen und Serien abgebildeten Berufe ist anzumerken, dass nur die fokussierten Berufe berücksichtigt wurden. Aufgrund des Informationsgehalts der Kurzbeschreibungen auf IMDb war eine detailliertere Erhebung von Berufen nicht möglich und im Endeffekt auch aus ökonomischen Gründen nicht geplant. Vergangene Studien wie DeFleur (1964) oder Baruah (2022) konnten Berufsabbildungen in Filmen und Serien in einem grösseren Umfang erheben, da andere Methoden der Datenerhebung, wie zum Beispiel der Analyse von Fernsehprogrammen oder jener der Untertitelspuren, zur Anwendung kamen. Eine weitere Limitation ergab sich aus der Höhe der Stichprobe der in Filmen und Serien fokussierten Berufe, welche mit  $N = 48$  relativ klein war und darum bei der Auswahl von geeigneten Anforderungen die t-Tests für unabhängige Stichproben nur selten signifikant waren.

Bei der Fragebogen-Erhebung der Wahrnehmung von Zuschauenden von Serien und Filmen in Bezug auf die Anforderungsausprägungen von Berufen, konnten gewisse Störvariablen nicht kontrolliert bzw. beseitigt werden. Diese könnten die Wahrnehmung der Zuschauenden in einem unbekanntem Masse beeinflusst haben. Folgende Störvariablen in Bezug auf den Informationsstand von Zuschauenden betreffend einzelner Berufe und deren Anforderungen sind denkbar: Konsumentinnen und Konsumenten von Filmen und Serien könnten ihre Informationen aus Titeln haben, welche in der Datenerhebung bewusst ausgeschlossen wurden, zum Beispiel Dokumentationen oder Newssendungen. Weiter könnten auch andere Medien wie zum Beispiel Bücher, Podcasts oder schlicht das Internet Zuschauende in Bezug auf die Wahrnehmung von Berufen und deren Anforderungen steuern. Zum Schluss wurden zwar Personen, welche in den im Fragebogen präsentierten Berufen arbeiten, gearbeitet haben oder in der entsprechenden Ausbildung dazu sind, ausgeschlossen. Jedoch kann es sein, dass Teilnehmende des Fragebogens Informationen aus dem Austausch mit anderen Personen, namentlich Familienangehörige oder Bekannte, hatten, welche ihre Wahrnehmung geprägt haben.

### 5.2.2 Diskussion der Datenauswertungsmethoden

Bei den Datenauswertungsanalysen wurden zum Teil die Voraussetzungen nicht vollständig erfüllt. Für die Beantwortung der Fragestellung 2 wurden t-Tests für unabhängige Stichproben durchgeführt. Voraussetzung für diese Tests sind die Normalverteilung der Grundgesamtheiten in beiden Gruppen, was nicht immer erfüllt war. Zudem war die Homogenität der Varianzen nur grösstenteils jedoch nicht immer gegeben. Bei den Einstichproben t-Tests, welche zur Beantwortung von Fragestellung 4 gerechnet wurden, war ebenfalls die Normalverteilung in der Stichprobe nicht erfüllt. Bei den beiden Regressionsanalysen, welche für die Beantwortung von Fragestellung 5 durchgeführt wurden, besteht jeweils der Verdacht auf Homoskedastizität und somit Autokorrelation. All diese verletzten Voraussetzungen zu den einzelnen Tests schränken die Ergebnisse entsprechend ein und müssen bei der Interpretation der Daten beachtet werden. Die vollständigen Voraussetzungsprüfungen zu den Datenauswertungsmethoden befinden sich in Anhang D.

### 5.3 Beantwortung der Fragestellung

Bei der Abbildungshäufigkeit von Berufen in Filmen und Serien gibt es grosse Unterschiede. Vor allem Berufe im Bereich der Strafverfolgung, der Unterhaltung und der Gesundheit bzw. Medizin sind öfters Mittelpunkt von Film- oder Serientitel als beispielsweise kaufmännische oder handwerkliche Berufe. Die Untersuchung zeigt zudem, dass die Abbildungshäufigkeit von Berufen in Filmen und Serien nicht die Realität der Repräsentation in der Gesellschaft widerspiegelt. Weitere Analysen dieser Arbeit zeigen auf, dass Zuschauende von Filmen und Serien die meisten Ausprägungen von Berufsanforderungen in Bezug auf deren Wichtigkeit oder Level der in den Titeln gezeigten Berufe, nicht adäquat bzw. realistisch einschätzen können. Dies bedeutet, dass die Wahrnehmung von Konsumentinnen und Konsumenten von Filmen und Serien verzerrt ist. Zuletzt zeigt diese Arbeit auf, dass Ausprägungen von Berufsanforderungen als Ganzes die Abbildungshäufigkeit von Berufen in Filmen und Serien vorhersagen können.

### 5.4 Ausblick

Die in dieser Arbeit gewonnenen Erkenntnisse, namentlich die Über- resp. Unterrepräsentation von Berufen in Filmen, die Wahrnehmungsverzerrungen von

deren Anforderungen durch Zuschauende und die Tatsache, dass die Berufs-Abbildungshäufigkeit in Filmen und Serien durch ihre Anforderungen vorhergesagt werden kann, bestätigen bereits untersuchte Phänomene, welche diverse Auswirkungen auf die Gesellschaft haben. Möglich sind Effekte auf die Berufe selbst, wie falsche Erwartungshaltungen in Bezug auf die Anzahl verfügbarer Arbeitsplätze von einzelnen Berufen und daraus entwickelte Berufswünsche, welche teilweise unerfüllt bleiben (Gehrau et al., 2016). Des Weiteren kann die Berufswahl von Zuschauenden durch die Art und Häufigkeit der Abbildung von Berufen in Filmen und Serien beeinflusst werden (Tucciarone, 2014; Hoag et al., 2017; Robb, 2004; „The Scully Effect“, 2018; Hallam, 2002; Jackson, 2009).

Neue Erkenntnisse bilden die verzerrte Wahrnehmung von Konsumentinnen und Konsumenten in Bezug auf die Berufsanforderungen, welche diese Effekte zusätzlich erhöhen könnten und in weiteren Untersuchungen bestätigt oder widerlegt werden müssen.

## 6 Literaturverzeichnis

- Akosah-Twumasi, P., Emeto, T. I., Lindsay, D., Tsey, K., & Malau-Aduli, B. S. (2018). A Systematic Review of Factors That Influence Youths Career Choices—The Role of Culture. *Frontiers in Education*, 3, 58. <https://doi.org/10.3389/feduc.2018.00058>
- Arnold, R. (2000). Qualifikation. In R. Arnold, S. Nolda, & E. Nuisl (Hrsg.), *Wörterbuch Erwachsenenpädagogik*. Julius Klinkhardt.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory of Mass Communication. *MEDIAPSYCHOLOGY*, 3, 265–299.
- Baruah, S., Somandepalli, K., & Narayanan, S. (2022). Representation of professions in entertainment media: Insights into frequency and sentiment trends through computational text analysis. *PLOS ONE*, 17(5), e0267812. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0267812>
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1980). *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit: Eine Theorie der Wissenssoziologie*. Fischer.
- Brooks, C. (2020). *Primary State Law Enforcement Agencies Personnel, 2020*.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK). (2021). *Bauwirtschaft*. <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Artikel/Branchenfokus/Industrie/branchenfokus-bauwirtschaft.html>
- Cabaniss, R. (2011). Educating nurses to impact change in nursing's image. *Teaching and Learning in Nursing*, 6(3), 112–118. <https://doi.org/10.1016/j.teln.2011.01.003>
- Chandler, D. (1995). *Cultivation Theory*. <http://visual-memory.co.uk/daniel/Documents/short/cultiv.html>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2. Aufl.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Couper, M. P. (2008). *Designing effective Web surveys* (S. xvii, 398). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511499371>

Czarny, M. J., Faden, R. R., Nolan, M. T., Bodensiek, E., & Sugarman, J. (2008). Medical and Nursing Students' Television Viewing Habits: Potential Implications for Bioethics. *The American Journal of Bioethics*, 8(12), 1–8.

<https://doi.org/10.1080/15265160802559153>

Darbyshire, P. (2011). Nursing heroism in the 21st Century'. *BMC Nursing*, 10(1), 4.

<https://doi.org/10.1186/1472-6955-10-4>

*Der erste Film der Welt – Von Stummfilm bis Spielfilm*. (2022). [Text]. Macromedia Akademie. <https://www.macromedia-ausbildung.de/ratgeber/erste-film-der-welt>

*DIN 33430:2016-07, Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik*. (2016).

Beuth Verlag GmbH. <https://doi.org/10.31030/2514220>

Döring, N., & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. Springer Berlin Heidelberg. [https://doi.org/10.1007/978-3-](https://doi.org/10.1007/978-3-642-41089-5)

[642-41089-5](https://doi.org/10.1007/978-3-642-41089-5)

Eckardt, H. H., & Schuler, H. (1995). Berufseignungsdiagnostik. In R. S. Jäger & F. Petermann (Hrsg.), *Psychologische Diagnostik. Ein Lehrbuch* (S. 533–551). Beltz PVU.

Eggerth, D. (2008). From Theory of Work Adjustment to Person–Environment Correspondence Counseling: Vocational Psychology as Positive Psychology. *Journal of Career Assessment - J CAREER ASSESSMENT*, 16, 60–74.

<https://doi.org/10.1177/1069072707305771>

*Entertainment and How it Influences Your Job* | ZenBusiness Inc. (2020, Februar 3).

<https://www.zenbusiness.com/blog/influence-of-media-on-careers/>

Erpenbeck, J., Rosenstiel, L., Grote, S., & Sauter, W. (2017). *Handbuch*

*Kompetenzmessung: Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. Schäffer-Poeschel.

<https://doi.org/10.34156/9783791035123>

- Esch, M. (2011). STEM and equal opportunities in German TV—Select results of an evaluation of German TV programs. In M. Esch & C. Falkenroth (Hrsg.), *STEM and equal opportunities in TV drama formats*. Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Executive Office of the President, Office of Management and Budget. (2018). *Standard Occupational Classification Manual*.  
[https://www.bls.gov/soc/2018/soc\\_2018\\_manual.pdf](https://www.bls.gov/soc/2018/soc_2018_manual.pdf)
- Fleischer, S., & Hajok, D. (2016). *Einführung in die medienpädagogische Praxis und Forschung: Kinder und Jugendliche im Spannungsfeld der Medien* (1. Aufl.). Beltz Juventa.
- Flores, G. (2002). MAD SCIENTISTS, COMPASSIONATE HEALERS, AND GREEDY EGOTISTS: THE PORTRAYAL OF PHYSICIANS IN THE MOVIES. *JOURNAL OF THE NATIONAL MEDICAL ASSOCIATION*, 94(7).
- Gehrau, V., Brüggemann, T., & Handrup, J. (2016). Media and Occupational Aspirations: The Effect of Television on Career Aspirations of Adolescents. *Journal of Broadcasting & Electronic Media*, 60(3), 465–483.  
<https://doi.org/10.1080/08838151.2016.1203319>
- Gerbner, G., & Gross, L. (1976). Living with Television: The Violence Profile. *Journal of Communication*, 26(2), 172–199. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1976.tb01397.x>
- Geulen, D., & Hurrelmann, K. (1980). *Handbuch der Sozialisationsforschung*. Beltz.
- Gierok, S., Mirza, S. A., & Karenberg, A. (2022). Dentists in action: A profession on-screen (1913-2013). *British Dental Journal*, 232(10), 737–741.  
<https://doi.org/10.1038/s41415-022-4145-6>
- Goodison, S. E. (2020). *Local Police Departments Personnel, 2020*.

- Gregory, M. (2007). Real Teaching and Real Learning vs Narrative Myths about Education. *Arts and Humanities in Higher Education*, 6(1), 7–27.  
<https://doi.org/10.1177/1474022207072197>
- Groebel, J. (2014). *Das neue Fernsehen: Mediennutzung - Typologie - Verhalten*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19586-5>
- Hallam, J. (2002). Vocation to profession: Changing images of nursing in Britain. *Journal of Organizational Change Management*, 15(1), 35–47.  
<https://doi.org/10.1108/09534810210417366>
- Hannemann, U. (2012). Wir langweilen uns zu Tode. *Wired*, 2.
- Hawkins, R. P., & Pingree, S. (1982). Television's influence on social reality. In D. Pearl, L. Bouthilet, & J. Lazar (Hrsg.), *Television and behavior: Ten years of scientific progress and implications for the eighties* (S. 224–247). Government Printing Office.
- Higginbottom, G. (2004). Sampling issues in qualitative research. *Nurse researcher*, 12, 7–19. <https://doi.org/10.7748/nr2004.07.12.1.7.c5927>
- Hoag, A., Grant, A. E., & Carpenter, S. (2017). Impact of Media on Major Choice: Survey of Communication Undergraduates. *NACADA Journal*, 37(1), 5–14.  
<https://doi.org/10.12930/NACADA-15-040>
- Höft, S., & Kersting, M. (2018). *Anforderungsprofil, Verhaltensbeobachtung und Verhaltensbeurteilung* (S. 27–63). [https://doi.org/10.1007/978-3-662-53772-5\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-662-53772-5_2)
- Höft, S., Püttner, I., & Kersting, M. (2018). Anforderungsanalyse, Verfahren der Eignungsbeurteilung sowie rechtliche Rahmenbedingungen. In Diagnostik- Und Testkuratorium (Hrsg.), *Personalauswahl kompetent gestalten* (S. 95–153). Springer Berlin Heidelberg. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-53772-5\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-662-53772-5_4)
- Höft, S., & Schuler, H. (2014). Personalmarketing und Personalauswahl. In H. Schuler & K. Moser (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (5. Aufl., S. 55–126). Huber.

- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*, 3rd ed (S. xiv, 303). Psychological Assessment Resources.
- Hughes, M. (1980). The Fruits of Cultivation Analysis: A Reexamination of Some Effects of Television Watching. *Public Opinion Quarterly*.
- IMDb: *Bewertungen, Rezensionen und Informationen, wo man sich die besten Filme und Serien ansehen kann*. (2024). IMDb. <https://www.imdb.com/>
- International Labour Office. (2012). *International Standard Classification of Occupations*. <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/publication08.pdf>
- Jackson, D. (2009). Editorial: Nursing on television: are we being served? *Journal of Clinical Nursing*, 18(16), 2249–2250. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2009.02866.x>
- Junklewitz, C. (2009). *TV-Historie: Die ersten Fernsehserien*. Serienjunkies. <https://www.serienjunkies.de/news/historie-die-20755.html>
- Kersting, M., & Birk, M. (2011). Zur zweifelhaften Validität und Nützlichkeit von Anforderungsanalysen für die Interpretation eignungsdiagnostischer Daten. In P. Gelléri & C. Winter (Hrsg.), *Potentiale der Personalpsychologie: Einfluss personaldiagnostischer Massnahmen auf den Berufs- u. Unternehmenserfolg* (S. 83–95). Hogrefe.
- Kersting, M., & Ott, M. (2015). Diversity-gerechte Personalauswahl: Wie man die Personalauswahl gestalten muss, um Potenziale in allen Gesellschaftsgruppen zu erkennen. In P. Genkova & T. Ringeisen (Hrsg.), *Handbuch Diversity Kompetenz: Perspektiven und Anwendungsfelder* (S. 1–11). Springer Fachmedien Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-08003-7\\_8-1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-08003-7_8-1)
- Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen*. (2010). Bundesagentur für Arbeit.

Krüger, U. M. (2004). Berufe im Fernsehen: Ergebnisse einer Pilotstudie. In W. Dostal & L. Troll (Hrsg.), *Die Berufswelt im Fernsehen*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

*KSAO Explained (Meaning) + 7 Ways to Improve Them*. (2023).

<https://www.effy.ai/blog/ksao-explained>

Kuckartz, U., Kollewe, T., Rädiker, S., & Stefer, C. (2009). *Evaluation Online*.

*Internetgestützte Befragung in der Praxis*. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91317-9>

Kuckartz, U., Rädiker, S., Ebert, T., & Schehl, J. (2013). *Statistik: Eine verständliche Einführung* (2., überarb. Aufl. 2013 Edition). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment: An Individual-differences Model and Its Applications*. University of Minnesota Press.

Maio, G. (2000). Krampfanfälle im Melodram? Zum Wandel des Epilepsie-Motivs im Medium Film. In D. V. Engelhardt, H. Schneble, & P. Wolf (Hrsg.), *Das ist eine alte Krankheit: Epilepsie in der Literatur* (S. 277–290). Schattauer.

Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2001). Informal and Incidental Learning. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 2001(89), 25–34. <https://doi.org/10.1002/ace.5>

*Media use in the U.S. by format 2021*. (2023). Statista.

<https://www.statista.com/statistics/276683/media-use-in-the-us/>

Melvin L.DeFleur. (1964). Occupational Roles as Portrayed on Television. *Public Opinion Quarterly*, 28(1), 57. <https://doi.org/10.1086/267221>

Mohr, M. (2024). *Polizisten Schweiz 2024*. Statista.

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/413290/umfrage/polizeibestand-in-der-schweiz/>

Muschter, R. (2024). *USA - Erwerbstätige bis 2025*. Statista.

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/165742/umfrage/erwerbstaetige-in-den-usa/>

National Center For Education Statistics (NCES). (1988). *Digest of education statistics*.

Newcomb, H. (1978). Assessing the Violence Profile Studies of Gerbner and Gross: A Humanistic Critique and Suggestion. *Communication Research*, 5(3), 264–282.

<https://doi.org/10.1177/009365027800500303>

O'Brien, F., Mooney, M., & Glacken, M. (2008). Impressions of nursing before exposure to the field. *Journal of Clinical Nursing*, 17(14), 1843–1850.

<https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2007.02214.x>

O\*NET® Data Collection Overview at O\*NET Resource Center. (2024).

<https://www.onetcenter.org/dataCollection.html>

Papke, D. R. (1999). Conventional Wisdom: The Courtroom Trial in American Popular Culture. *MARQUETTE LAW REVIEW*, 82(3).

Paulus, W., & Matthes, B. (2013). *Klassifikation der Berufe 2010—Struktur, Codierung und Umsteigeschlüssel*.

Pautz, M. C. (2016). Cops on Film: Hollywood's Depiction of Law Enforcement in Popular Films, 1984–2014. *PS: Political Science & Politics*, 49(02), 250–258.

<https://doi.org/10.1017/S1049096516000159>

Pfau, M., Mullen, L. J., & Garrow, K. (1995). The influence of television viewing on public perceptions of physicians. *Journal of Broadcasting & Electronic Media*, 39(4), 441–

458. <https://doi.org/10.1080/08838159509364318>

Potter, W. J. (1993). Cultivation Theory and Research.: A Conceptual Critique. *Human Communication Research*, 19(4), 564–601. <https://doi.org/10.1111/j.1468->

[2958.1993.tb00313.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1993.tb00313.x)

Press Room—IMDb. (2024). <https://www.imdb.com/pressroom/stats/>

Rathgeb, T., & Schmid, T. (2023). JIM-Studie 2023. *Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest*.

- Robb, D. L. (2004). *Operation Hollywood: How the Pentagon Shapes and Censors the Movies*. Prometheus.
- Rosenberg, C. B. (1989). An L. A. Lawyer Replies. *The Yale Law Journal*, 98(8), 1625.  
<https://doi.org/10.2307/796608>
- Salzmann, V. S., & Dunwoody, P. T. (2005). Prime-Time Lies: Do Portrayals of Lawyers Influence How People Think about the Legal Profession. *SMU LAW REVIEW*, 58.
- Signorelli, N. (1993). Television and Adolescent's Perceptions About Work. *Youth & Society*, 24(3), 314–341.
- Sky. (2012). *Analyse Smart & Pay-TV*.
- Statista Research Department. (2024a). *Schweiz—Erwerbstätige 2023*. Statista.  
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/216777/umfrage/erwerbstaetige-in-der-schweiz/>
- Statista Research Department. (2024b). *Themenseite: Erwerbstätige*. Statista.  
<https://de.statista.com/themen/81/erwerbstaetige/>
- Summers, S., & Summers, H. J. (2009). *Saving Lives: Why the Media's Portrayal of Nurses Puts Us All At Risk*. Kaplan.
- Swetnam, L. A. (1992). Media Distortion of the Teacher Image. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 66(1), 30–32.  
<https://doi.org/10.1080/00098655.1992.9955921>
- The O\*NET® Content Model at O\*NET Resource Center*. (2024).  
<https://www.onetcenter.org/content.html#cm2>
- The Scully Effect: I Want to Believe in STEM. (2018). *Geena Davis Institute*.  
<https://seejane.org/research-informs-empowers/the-scully-effect-i-want-to-believe-in-stem/>

- Thibodeau, E. A., & Mentasti, L. E. (2004). Characteristics of Dental School Feeder Institutions. *Journal of Dental Education*, 68(9), 947–953.  
<https://doi.org/10.1002/j.0022-0337.2004.68.9.tb03843.x>
- Thunsdorff, C., Michaelis, L., Weis, S., Kersting, M., Schmitt, M., & Ulfert, A.-S. (2015). Studieneignung für spezifische Studienfächer-welche Rolle spielt die Auswahl der Anforderungsanalysemethode bei der Identifizierung erfolgsrelevanter Eigenschaften? In H. W. Bachmann (Hrsg.), *Systematische Lehrveranstaltungsbeobachtungen an einer Hochschule*. Universitäts Verlag Webler.
- Tucciarone, K. (2014). Influence of Popular Television Programming on Students' Perception about Course Selection, Major, and Career. *The Popular Culture Studies Journal*, 2(1), 172–193.
- Weaver, R., Salamonson, Y., Koch, J., & Jackson, D. (2013). Nursing on television: Student perceptions of television's role in public image, recruitment and education. *Journal of Advanced Nursing*, 69(12), 2635–2643. <https://doi.org/10.1111/jan.12148>
- Wired. (2012). *Ulf Hannemann: Wir langweilen uns zu Tode*. 2.
- Zerback, T., Schoen, H., Jakob, N., & Schlereth, S. (2009). Zehn Jahre Sozialforschung mit dem Internet—Eine Analyse zur Nutzung von Online-Befragungen in den Sozialwissenschaften. In N. Jakob, H. Schoen, & T. Zerback (Hrsg.), *Sozialforschung im Internet: Methodologie und Praxis der Online-Befragung* (S. 15–31). VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-91791-7\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-531-91791-7_1)

## 7 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Steuerfähige TV-Angebote in Anlehnung an Hannemann (2012).....	8
Tabelle 2: Rangliste der am häufigsten abgebildeten Berufsgattungen, in Anlehnung an DeFleur (1964) .....	10
Tabelle 3: Trend von Berufsdarstellungen in Filmen und Serien, in Anlehnung an Baruah et al. (2022).....	11
Tabelle 4: Abgebildete Berufsumgebungen einzelner Berufsgattungen, in Anlehnung an DeFleur (1964) .....	16
Tabelle 5: Unterschiede zwischen Qualifikationen und Kompetenzen (Arnold, 2000).....	34
Tabelle 6: Filterkriterien von Filmen und Serien mittels Alteryx .....	46
Tabelle 7: Filterkriterium von Filmen und Serien mittels Microsoft Excel .....	50
Tabelle 8: Zahlen zur qualitativen Datenerhebung von fokussierten Berufen in Filmen und Serien .....	51
Tabelle 9: Ein- bzw. Ausschlussgründe der O*NET-Berufsprofilbestandteile für die Datenerhebung .....	52
Tabelle 10: Konstrukte in Bezug auf die Berufsanforderungen.....	55
Tabelle 11: Zusammensetzung der Stichprobe .....	57
Tabelle 12: Berufe in Filmen und Serien mit ihrer Abbildungshäufigkeit in Filmen und Serien.....	63
Tabelle 13: Identifizierte Anforderungen (Cohen's $ d  > 0.5$ ) auf Basis der Skala Wichtigkeit.....	66
Tabelle 14: Identifizierte Anforderungen (Cohen's $ d  > 0.5$ ) auf Basis der Skala Level .....	66
Tabelle 15: Wahrgenommene Ausprägungen der Wichtigkeit der Anforderungen von oft abgebildeten Berufen in Filmen in Serien.....	68

Tabelle 16: Resultate der Einstichproben-t-Tests pro Anforderung .....	70
Tabelle 17: Abbildungshäufigkeiten der verschiedenen Berufe in Filmen und Serien logarithmiert .....	73
Tabelle 18: Ergebnisse der deskriptiven Statistik in Bezug auf die Ausprägungen der Wichtigkeit der Berufsanforderungen .....	73
Tabelle 19: Ergebnisse der deskriptiven Statistik in Bezug auf die Ausprägungen des Levels der Berufsanforderungen .....	75
Tabelle 20: Resultate der beiden Regressionsanalysen im Überblick .....	76
Tabelle 21: Fokussierte Berufe in Filmen und Serien nach Format .....	77
Tabelle 22: Vergleich der Studienergebnisse von DeFleur (1964) und dieser Arbeit .....	79
Tabelle 23: Tatsächliche Repräsentation der Berufe in der Gesellschaft.....	82
Tabelle 24: Bedeutsame Anforderungen für die Abbildungshäufigkeit von Berufen in Filmen und Serien .....	83
Tabelle 25: Von den Zuschauenden realistisch eingeschätzte Ausprägungen von Berufsanforderungen .....	85

## 8 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Durchschnittliche Zeit, welche Anwältinnen bzw. Anwälte im Fernsehen mit verschiedenen Arbeitstätigkeiten dargestellt werden (Salzmann & Dunwoody, 2005).....	14
Abbildung 2: Durchschnittliche Zeit, welche praktizierende Anwältinnen bzw. Anwälte nach eigenem Verständnis mit verschiedenen Arbeitstätigkeiten verbringen (Salzmann & Dunwoody, 2005).....	15
Abbildung 3: Beispielcode einer Position innerhalb der SOC (Eigene Darstellung, 2024).....	32
Abbildung 4: Einschliessungsverhältnis von Kompetenzen, Qualifikationen, Wissen und Fertigkeiten (Erpenbeck, 2017) .....	35
Abbildung 5: In dieser Arbeit verwendete Datenerhebungsmethoden mit jeweils Ziel (links) und Methode (rechts) der jeweiligen Datenerhebung, eigene Darstellung (2024) .....	38
Abbildung 6: O*NET Inhaltsmodell (The O*NET® Content Model at O*NET Resource Center, 2024) .....	40
Abbildung 7: Ausschnitt aus dem Workflow mit dem Programm Alteryx Designer	46
Abbildung 8: Verteilungskurve der Abbildungshäufigkeit von Berufen in Filmen und Serien .....	62

## Anhang

### A - Vollständiger Katalog der Berufe aus der SOC 2018

2018 SOC Code	2018 SOC Detailed Occupation
11-1011	Chief Executives
11-1021	General and Operations Managers
11-1031	Legislators
11-2011	Advertising and Promotions Managers
11-2021	Marketing Managers
11-2022	Sales Managers
11-2032	Public Relations Managers
11-2033	Fundraising Managers
11-3012	Administrative Services Managers
11-3013	Facilities Managers
11-3021	Computer and Information Systems Managers
11-3031	Financial Managers
11-3051	Industrial Production Managers
11-3061	Purchasing Managers
11-3071	Transportation, Storage, and Distribution Managers
11-3111	Compensation and Benefits Managers
11-3121	Human Resources Managers
11-3131	Training and Development Managers
11-9013	Farmers, Ranchers, and Other Agricultural Managers
11-9021	Construction Managers
11-9031	Education and Childcare Administrators, Preschool and Daycare
11-9032	Education Administrators, Kindergarten through Secondary
11-9033	Education Administrators, Postsecondary
11-9039	Education Administrators, All Other
11-9041	Architectural and Engineering Managers
11-9051	Food Service Managers
11-9071	Gambling Managers
11-9072	Entertainment and Recreation Managers, Except Gambling
11-9081	Lodging Managers
11-9111	Medical and Health Services Managers
11-9121	Natural Sciences Managers
11-9131	Postmasters and Mail Superintendents
11-9141	Property, Real Estate, and Community Association Managers
11-9151	Social and Community Service Managers
11-9161	Emergency Management Directors
11-9171	Funeral Home Managers
11-9179	Personal Service Managers, All Other
11-9199	Managers, All Other
13-1011	Agents and Business Managers of Artists, Performers, and Athletes
13-1021	Buyers and Purchasing Agents, Farm Products
13-1022	Wholesale and Retail Buyers, Except Farm Products
13-1023	Purchasing Agents, Except Wholesale, Retail, and Farm Products
13-1031	Claims Adjusters, Examiners, and Investigators
13-1032	Insurance Appraisers, Auto Damage
13-1041	Compliance Officers
13-1051	Cost Estimators
13-1071	Human Resources Specialists
13-1074	Farm Labor Contractors
13-1075	Labor Relations Specialists
13-1081	Logisticians
13-1082	Project Management Specialists
13-1111	Management Analysts
13-1121	Meeting, Convention, and Event Planners
13-1131	Fundraisers
13-1141	Compensation, Benefits, and Job Analysis Specialists
13-1151	Training and Development Specialists
13-1161	Market Research Analysts and Marketing Specialists
13-1199	Business Operations Specialists, All Other
13-2011	Accountants and Auditors
13-2022	Appraisers of Personal and Business Property

<b>2018 SOC Code</b>	<b>2018 SOC Detailed Occupation</b>
13-2023	Appraisers and Assessors of Real Estate
13-2031	Budget Analysts
13-2041	Credit Analysts
13-2051	Financial and Investment Analysts
13-2052	Personal Financial Advisors
13-2053	Insurance Underwriters
13-2054	Financial Risk Specialists
13-2061	Financial Examiners
13-2071	Credit Counselors
13-2072	Loan Officers
13-2081	Tax Examiners and Collectors, and Revenue Agents
13-2082	Tax Preparers
13-2099	Financial Specialists, All Other
15-1211	Computer Systems Analysts
15-1212	Information Security Analysts
15-1221	Computer and Information Research Scientists
15-1231	Computer Network Support Specialists
15-1232	Computer User Support Specialists
15-1241	Computer Network Architects
15-1242	Database Administrators
15-1243	Database Architects
15-1244	Network and Computer Systems Administrators
15-1251	Computer Programmers
15-1252	Software Developers
15-1253	Software Quality Assurance Analysts and Testers
15-1254	Web Developers
15-1255	Web and Digital Interface Designers
15-1299	Computer Occupations, All Other
15-2011	Actuaries
15-2021	Mathematicians
15-2031	Operations Research Analysts
15-2041	Statisticians
15-2051	Data Scientists
15-2099	Mathematical Science Occupations, All Other
17-1011	Architects, Except Landscape and Naval
17-1012	Landscape Architects
17-1021	Cartographers and Photogrammetrists
17-1022	Surveyors
17-2011	Aerospace Engineers
17-2021	Agricultural Engineers
17-2031	Bioengineers and Biomedical Engineers
17-2041	Chemical Engineers
17-2051	Civil Engineers
17-2061	Computer Hardware Engineers
17-2071	Electrical Engineers
17-2072	Electronics Engineers, Except Computer
17-2081	Environmental Engineers
17-2111	Health and Safety Engineers, Except Mining Safety Engineers and Inspectors
17-2112	Industrial Engineers
17-2121	Marine Engineers and Naval Architects
17-2131	Materials Engineers
17-2141	Mechanical Engineers
17-2151	Mining and Geological Engineers, Including Mining Safety Engineers
17-2161	Nuclear Engineers
17-2171	Petroleum Engineers
17-2199	Engineers, All Other
17-3011	Architectural and Civil Drafters
17-3012	Electrical and Electronics Drafters
17-3013	Mechanical Drafters
17-3019	Drafters, All Other

2018 SOC Code	2018 SOC Detailed Occupation
17-3021	Aerospace Engineering and Operations Technologists and Technicians
17-3022	Civil Engineering Technologists and Technicians
17-3023	Electrical and Electronic Engineering Technologists and Technicians
17-3024	Electro-Mechanical and Mechatronics Technologists and Technicians
17-3025	Environmental Engineering Technologists and Technicians
17-3026	Industrial Engineering Technologists and Technicians
17-3027	Mechanical Engineering Technologists and Technicians
17-3028	Calibration Technologists and Technicians
17-3029	Engineering Technologists and Technicians, Except Drafters, All Other
17-3031	Surveying and Mapping Technicians
19-1011	Animal Scientists
19-1012	Food Scientists and Technologists
19-1013	Soil and Plant Scientists
19-1021	Biochemists and Biophysicists
19-1022	Microbiologists
19-1023	Zoologists and Wildlife Biologists
19-1029	Biological Scientists, All Other
19-1031	Conservation Scientists
19-1032	Foresters
19-1041	Epidemiologists
19-1042	Medical Scientists, Except Epidemiologists
19-1099	Life Scientists, All Other
19-2011	Astronomers
19-2012	Physicists
19-2021	Atmospheric and Space Scientists
19-2031	Chemists
19-2032	Materials Scientists
19-2041	Environmental Scientists and Specialists, Including Health
19-2042	Geoscientists, Except Hydrologists and Geographers
19-2043	Hydrologists
19-2099	Physical Scientists, All Other
19-3011	Economists
19-3022	Survey Researchers
19-3032	Industrial-Organizational Psychologists
19-3033	Clinical and Counseling Psychologists
19-3034	School Psychologists
19-3039	Psychologists, All Other
19-3041	Sociologists
19-3051	Urban and Regional Planners
19-3091	Anthropologists and Archeologists
19-3092	Geographers
19-3093	Historians
19-3094	Political Scientists
19-3099	Social Scientists and Related Workers, All Other
19-4012	Agricultural Technicians
19-4013	Food Science Technicians
19-4021	Biological Technicians
19-4031	Chemical Technicians
19-4042	Environmental Science and Protection Technicians, Including Health
19-4043	Geological Technicians, Except Hydrologic Technicians
19-4044	Hydrologic Technicians
19-4051	Nuclear Technicians
19-4061	Social Science Research Assistants
19-4071	Forest and Conservation Technicians
19-4092	Forensic Science Technicians
19-4099	Life, Physical, and Social Science Technicians, All Other
19-5011	Occupational Health and Safety Specialists
19-5012	Occupational Health and Safety Technicians
21-1011	Substance Abuse and Behavioral Disorder Counselors
21-1012	Educational, Guidance, and Career Counselors and Advisors

2018 SOC Code	2018 SOC Detailed Occupation
21-1013	Marriage and Family Therapists
21-1014	Mental Health Counselors
21-1015	Rehabilitation Counselors
21-1019	Counselors, All Other
21-1021	Child, Family, and School Social Workers
21-1022	Healthcare Social Workers
21-1023	Mental Health and Substance Abuse Social Workers
21-1029	Social Workers, All Other
21-1091	Health Education Specialists
21-1092	Probation Officers and Correctional Treatment Specialists
21-1093	Social and Human Service Assistants
21-1094	Community Health Workers
21-1099	Community and Social Service Specialists, All Other
21-2011	Clergy
21-2021	Directors, Religious Activities and Education
21-2099	Religious Workers, All Other
23-1011	Lawyers
23-1012	Judicial Law Clerks
23-1021	Administrative Law Judges, Adjudicators, and Hearing Officers
23-1022	Arbitrators, Mediators, and Conciliators
23-1023	Judges, Magistrate Judges, and Magistrates
23-2011	Paralegals and Legal Assistants
23-2093	Title Examiners, Abstractors, and Searchers
23-2099	Legal Support Workers, All Other
25-1011	Business Teachers, Postsecondary
25-1021	Computer Science Teachers, Postsecondary
25-1022	Mathematical Science Teachers, Postsecondary
25-1031	Architecture Teachers, Postsecondary
25-1032	Engineering Teachers, Postsecondary
25-1041	Agricultural Sciences Teachers, Postsecondary
25-1042	Biological Science Teachers, Postsecondary
25-1043	Forestry and Conservation Science Teachers, Postsecondary
25-1051	Atmospheric, Earth, Marine, and Space Sciences Teachers, Postsecondary
25-1052	Chemistry Teachers, Postsecondary
25-1053	Environmental Science Teachers, Postsecondary
25-1054	Physics Teachers, Postsecondary
25-1061	Anthropology and Archeology Teachers, Postsecondary
25-1062	Area, Ethnic, and Cultural Studies Teachers, Postsecondary
25-1063	Economics Teachers, Postsecondary
25-1064	Geography Teachers, Postsecondary
25-1065	Political Science Teachers, Postsecondary
25-1066	Psychology Teachers, Postsecondary
25-1067	Sociology Teachers, Postsecondary
25-1069	Social Sciences Teachers, Postsecondary, All Other
25-1071	Health Specialties Teachers, Postsecondary
25-1072	Nursing Instructors and Teachers, Postsecondary
25-1081	Education Teachers, Postsecondary
25-1082	Library Science Teachers, Postsecondary
25-1111	Criminal Justice and Law Enforcement Teachers, Postsecondary
25-1112	Law Teachers, Postsecondary
25-1113	Social Work Teachers, Postsecondary
25-1121	Art, Drama, and Music Teachers, Postsecondary
25-1122	Communications Teachers, Postsecondary
25-1123	English Language and Literature Teachers, Postsecondary
25-1124	Foreign Language and Literature Teachers, Postsecondary
25-1125	History Teachers, Postsecondary
25-1126	Philosophy and Religion Teachers, Postsecondary
25-1192	Family and Consumer Sciences Teachers, Postsecondary
25-1193	Recreation and Fitness Studies Teachers, Postsecondary
25-1194	Career/Technical Education Teachers, Postsecondary

2018 SOC Code	2018 SOC Detailed Occupation
25-1199	Postsecondary Teachers, All Other
25-2011	Preschool Teachers, Except Special Education
25-2012	Kindergarten Teachers, Except Special Education
25-2021	Elementary School Teachers, Except Special Education
25-2022	Middle School Teachers, Except Special and Career/Technical Education
25-2023	Career/Technical Education Teachers, Middle School
25-2031	Secondary School Teachers, Except Special and Career/Technical Education
25-2032	Career/Technical Education Teachers, Secondary School
25-2051	Special Education Teachers, Preschool
25-2055	Special Education Teachers, Kindergarten
25-2056	Special Education Teachers, Elementary School
25-2057	Special Education Teachers, Middle School
25-2058	Special Education Teachers, Secondary School
25-2059	Special Education Teachers, All Other
25-3011	Adult Basic Education, Adult Secondary Education, and English as a Second Language Instructors
25-3021	Self-Enrichment Teachers
25-3031	Substitute Teachers, Short-Term
25-3041	Tutors
25-3099	Teachers and Instructors, All Other
25-4011	Archivists
25-4012	Curators
25-4013	Museum Technicians and Conservators
25-4022	Librarians and Media Collections Specialists
25-4031	Library Technicians
25-9021	Farm and Home Management Educators
25-9031	Instructional Coordinators
25-9042	Teaching Assistants, Preschool, Elementary, Middle, and Secondary School, Except Special Education
25-9043	Teaching Assistants, Special Education
25-9044	Teaching Assistants, Postsecondary
25-9049	Teaching Assistants, All Other
25-9099	Educational Instruction and Library Workers, All Other
27-1011	Art Directors
27-1012	Craft Artists
27-1013	Fine Artists, Including Painters, Sculptors, and Illustrators
27-1014	Special Effects Artists and Animators
27-1019	Artists and Related Workers, All Other
27-1021	Commercial and Industrial Designers
27-1022	Fashion Designers
27-1023	Floral Designers
27-1024	Graphic Designers
27-1025	Interior Designers
27-1026	Merchandise Displayers and Window Trimmers
27-1027	Set and Exhibit Designers
27-1029	Designers, All Other
27-2011	Actors
27-2012	Producers and Directors
27-2021	Athletes and Sports Competitors
27-2022	Coaches and Scouts
27-2023	Umpires, Referees, and Other Sports Officials
27-2031	Dancers
27-2032	Choreographers
27-2041	Music Directors and Composers
27-2042	Musicians and Singers
27-2091	Disc Jockeys, Except Radio
27-2099	Entertainers and Performers, Sports and Related Workers, All Other
27-3011	Broadcast Announcers and Radio Disc Jockeys
27-3023	News Analysts, Reporters, and Journalists
27-3031	Public Relations Specialists
27-3041	Editors
27-3042	Technical Writers

2018 SOC Code	2018 SOC Detailed Occupation
27-3043	Writers and Authors
27-3091	Interpreters and Translators
27-3092	Court Reporters and Simultaneous Captioners
27-3099	Media and Communication Workers, All Other
27-4011	Audio and Video Technicians
27-4012	Broadcast Technicians
27-4014	Sound Engineering Technicians
27-4015	Lighting Technicians
27-4021	Photographers
27-4031	Camera Operators, Television, Video, and Film
27-4032	Film and Video Editors
27-4099	Media and Communication Equipment Workers, All Other
29-1011	Chiropractors
29-1021	Dentists, General
29-1022	Oral and Maxillofacial Surgeons
29-1023	Orthodontists
29-1024	Prosthodontists
29-1029	Dentists, All Other Specialists
29-1031	Dietitians and Nutritionists
29-1041	Optometrists
29-1051	Pharmacists
29-1071	Physician Assistants
29-1081	Podiatrists
29-1122	Occupational Therapists
29-1123	Physical Therapists
29-1124	Radiation Therapists
29-1125	Recreational Therapists
29-1126	Respiratory Therapists
29-1127	Speech-Language Pathologists
29-1128	Exercise Physiologists
29-1129	Therapists, All Other
29-1131	Veterinarians
29-1141	Registered Nurses
29-1151	Nurse Anesthetists
29-1161	Nurse Midwives
29-1171	Nurse Practitioners
29-1181	Audiologists
29-1211	Anesthesiologists
29-1212	Cardiologists
29-1213	Dermatologists
29-1214	Emergency Medicine Physicians
29-1215	Family Medicine Physicians
29-1216	General Internal Medicine Physicians
29-1217	Neurologists
29-1218	Obstetricians and Gynecologists
29-1221	Pediatricians, General
29-1222	Physicians, Pathologists
29-1223	Psychiatrists
29-1224	Radiologists
29-1229	Physicians, All Other
29-1241	Ophthalmologists, Except Pediatric
29-1242	Orthopedic Surgeons, Except Pediatric
29-1243	Pediatric Surgeons
29-1249	Surgeons, All Other
29-1291	Acupuncturists
29-1292	Dental Hygienists
29-1299	Healthcare Diagnosing or Treating Practitioners, All Other
29-2011	Medical and Clinical Laboratory Technologists
29-2012	Medical and Clinical Laboratory Technicians
29-2031	Cardiovascular Technologists and Technicians

2018 SOC Code	2018 SOC Detailed Occupation
29-2032	Diagnostic Medical Sonographers
29-2033	Nuclear Medicine Technologists
29-2034	Radiologic Technologists and Technicians
29-2035	Magnetic Resonance Imaging Technologists
29-2036	Medical Dosimetrists
29-2042	Emergency Medical Technicians
29-2043	Paramedics
29-2051	Dietetic Technicians
29-2052	Pharmacy Technicians
29-2053	Psychiatric Technicians
29-2055	Surgical Technologists
29-2056	Veterinary Technologists and Technicians
29-2057	Ophthalmic Medical Technicians
29-2061	Licensed Practical and Licensed Vocational Nurses
29-2072	Medical Records Specialists
29-2081	Opticians, Dispensing
29-2091	Orthotists and Prosthetists
29-2092	Hearing Aid Specialists
29-2099	Health Technologists and Technicians, All Other
29-9021	Health Information Technologists and Medical Registrars
29-9091	Athletic Trainers
29-9092	Genetic Counselors
29-9093	Surgical Assistants
29-9099	Healthcare Practitioners and Technical Workers, All Other
31-1121	Home Health Aides
31-1122	Personal Care Aides
31-1131	Nursing Assistants
31-1132	Orderlies
31-1133	Psychiatric Aides
31-2011	Occupational Therapy Assistants
31-2012	Occupational Therapy Aides
31-2021	Physical Therapist Assistants
31-2022	Physical Therapist Aides
31-9011	Massage Therapists
31-9091	Dental Assistants
31-9092	Medical Assistants
31-9093	Medical Equipment Preparers
31-9094	Medical Transcriptionists
31-9095	Pharmacy Aides
31-9096	Veterinary Assistants and Laboratory Animal Caretakers
31-9097	Phlebotomists
31-9099	Healthcare Support Workers, All Other
33-1011	First-Line Supervisors of Correctional Officers
33-1012	First-Line Supervisors of Police and Detectives
33-1021	First-Line Supervisors of Firefighting and Prevention Workers
33-1091	First-Line Supervisors of Security Workers
33-1099	First-Line Supervisors of Protective Service Workers, All Other
33-2011	Firefighters
33-2021	Fire Inspectors and Investigators
33-2022	Forest Fire Inspectors and Prevention Specialists
33-3011	Bailiffs
33-3012	Correctional Officers and Jailers
33-3021	Detectives and Criminal Investigators
33-3031	Fish and Game Wardens
33-3041	Parking Enforcement Workers
33-3051	Police and Sheriff's Patrol Officers
33-3052	Transit and Railroad Police
33-9011	Animal Control Workers
33-9021	Private Detectives and Investigators
33-9031	Gambling Surveillance Officers and Gambling Investigators

2018 SOC Code	2018 SOC Detailed Occupation
33-9032	Security Guards
33-9091	Crossing Guards and Flaggers
33-9092	Lifeguards, Ski Patrol, and Other Recreational Protective Service Workers
33-9093	Transportation Security Screeners
33-9094	School Bus Monitors
33-9099	Protective Service Workers, All Other
35-1011	Chefs and Head Cooks
35-1012	First-Line Supervisors of Food Preparation and Serving Workers
35-2011	Cooks, Fast Food
35-2012	Cooks, Institution and Cafeteria
35-2013	Cooks, Private Household
35-2014	Cooks, Restaurant
35-2015	Cooks, Short Order
35-2019	Cooks, All Other
35-2021	Food Preparation Workers
35-3011	Bartenders
35-3023	Fast Food and Counter Workers
35-3031	Waiters and Waitresses
35-3041	Food Servers, Nonrestaurant
35-9011	Dining Room and Cafeteria Attendants and Bartender Helpers
35-9021	Dishwashers
35-9031	Hosts and Hostesses, Restaurant, Lounge, and Coffee Shop
35-9099	Food Preparation and Serving Related Workers, All Other
37-1011	First-Line Supervisors of Housekeeping and Janitorial Workers
37-1012	First-Line Supervisors of Landscaping, Lawn Service, and Groundskeeping Workers
37-2011	Janitors and Cleaners, Except Maids and Housekeeping Cleaners
37-2012	Maids and Housekeeping Cleaners
37-2019	Building Cleaning Workers, All Other
37-2021	Pest Control Workers
37-3011	Landscaping and Groundskeeping Workers
37-3012	Pesticide Handlers, Sprayers, and Applicators, Vegetation
37-3013	Tree Trimmers and Pruners
37-3019	Grounds Maintenance Workers, All Other
39-1013	First-Line Supervisors of Gambling Services Workers
39-1014	First-Line Supervisors of Entertainment and Recreation Workers, Except Gambling Services
39-1022	First-Line Supervisors of Personal Service Workers
39-2011	Animal Trainers
39-2021	Animal Caretakers
39-3011	Gambling Dealers
39-3012	Gambling and Sports Book Writers and Runners
39-3019	Gambling Service Workers, All Other
39-3021	Motion Picture Projectionists
39-3031	Ushers, Lobby Attendants, and Ticket Takers
39-3091	Amusement and Recreation Attendants
39-3092	Costume Attendants
39-3093	Locker Room, Coatroom, and Dressing Room Attendants
39-3099	Entertainment Attendants and Related Workers, All Other
39-4011	Embalmers
39-4012	Crematory Operators
39-4021	Funeral Attendants
39-4031	Morticians, Undertakers, and Funeral Arrangers
39-5011	Barbers
39-5012	Hairdressers, Hairstylists, and Cosmetologists
39-5091	Makeup Artists, Theatrical and Performance
39-5092	Manicurists and Pedicurists
39-5093	Shampooers
39-5094	Skincare Specialists
39-6011	Baggage Porters and Bellhops
39-6012	Concierges
39-7011	Tour Guides and Escorts

2018 SOC Code	2018 SOC Detailed Occupation
39-7012	Travel Guides
39-9011	Childcare Workers
39-9031	Exercise Trainers and Group Fitness Instructors
39-9032	Recreation Workers
39-9041	Residential Advisors
39-9099	Personal Care and Service Workers, All Other
41-1011	First-Line Supervisors of Retail Sales Workers
41-1012	First-Line Supervisors of Non-Retail Sales Workers
41-2011	Cashiers
41-2012	Gambling Change Persons and Booth Cashiers
41-2021	Counter and Rental Clerks
41-2022	Parts Salespersons
41-2031	Retail Salespersons
41-3011	Advertising Sales Agents
41-3021	Insurance Sales Agents
41-3031	Securities, Commodities, and Financial Services Sales Agents
41-3041	Travel Agents
41-3091	Sales Representatives of Services, Except Advertising, Insurance, Financial Services, and Travel
41-4011	Sales Representatives, Wholesale and Manufacturing, Technical and Scientific Products
41-4012	Sales Representatives, Wholesale and Manufacturing, Except Technical and Scientific Products
41-9011	Demonstrators and Product Promoters
41-9012	Models
41-9021	Real Estate Brokers
41-9022	Real Estate Sales Agents
41-9031	Sales Engineers
41-9041	Telemarketers
41-9091	Door-to-Door Sales Workers, News and Street Vendors, and Related Workers
41-9099	Sales and Related Workers, All Other
43-1011	First-Line Supervisors of Office and Administrative Support Workers
43-2011	Switchboard Operators, Including Answering Service
43-2021	Telephone Operators
43-2099	Communications Equipment Operators, All Other
43-3011	Bill and Account Collectors
43-3021	Billing and Posting Clerks
43-3031	Bookkeeping, Accounting, and Auditing Clerks
43-3041	Gambling Cage Workers
43-3051	Payroll and Timekeeping Clerks
43-3061	Procurement Clerks
43-3071	Tellers
43-3099	Financial Clerks, All Other
43-4011	Brokerage Clerks
43-4021	Correspondence Clerks
43-4031	Court, Municipal, and License Clerks
43-4041	Credit Authorizers, Checkers, and Clerks
43-4051	Customer Service Representatives
43-4061	Eligibility Interviewers, Government Programs
43-4071	File Clerks
43-4081	Hotel, Motel, and Resort Desk Clerks
43-4111	Interviewers, Except Eligibility and Loan
43-4121	Library Assistants, Clerical
43-4131	Loan Interviewers and Clerks
43-4141	New Accounts Clerks
43-4151	Order Clerks
43-4161	Human Resources Assistants, Except Payroll and Timekeeping
43-4171	Receptionists and Information Clerks
43-4181	Reservation and Transportation Ticket Agents and Travel Clerks
43-4199	Information and Record Clerks, All Other
43-5011	Cargo and Freight Agents
43-5021	Couriers and Messengers
43-5031	Public Safety Telecommunicators

2018 SOC Code	2018 SOC Detailed Occupation
43-5032	Dispatchers, Except Police, Fire, and Ambulance
43-5041	Meter Readers, Utilities
43-5051	Postal Service Clerks
43-5052	Postal Service Mail Carriers
43-5053	Postal Service Mail Sorters, Processors, and Processing Machine Operators
43-5061	Production, Planning, and Expediting Clerks
43-5071	Shipping, Receiving, and Inventory Clerks
43-5111	Weighers, Measurers, Checkers, and Samplers, Recordkeeping
43-6011	Executive Secretaries and Executive Administrative Assistants
43-6012	Legal Secretaries and Administrative Assistants
43-6013	Medical Secretaries and Administrative Assistants
43-6014	Secretaries and Administrative Assistants, Except Legal, Medical, and Executive
43-9021	Data Entry Keyers
43-9022	Word Processors and Typists
43-9031	Desktop Publishers
43-9041	Insurance Claims and Policy Processing Clerks
43-9051	Mail Clerks and Mail Machine Operators, Except Postal Service
43-9061	Office Clerks, General
43-9071	Office Machine Operators, Except Computer
43-9081	Proofreaders and Copy Markers
43-9111	Statistical Assistants
43-9199	Office and Administrative Support Workers, All Other
45-1011	First-Line Supervisors of Farming, Fishing, and Forestry Workers
45-2011	Agricultural Inspectors
45-2021	Animal Breeders
45-2041	Graders and Sorters, Agricultural Products
45-2091	Agricultural Equipment Operators
45-2092	Farmworkers and Laborers, Crop, Nursery, and Greenhouse
45-2093	Farmworkers, Farm, Ranch, and Aquacultural Animals
45-2099	Agricultural Workers, All Other
45-3031	Fishing and Hunting Workers
45-4011	Forest and Conservation Workers
45-4021	Fallers
45-4022	Logging Equipment Operators
45-4023	Log Graders and Scalers
45-4029	Logging Workers, All Other
47-1011	First-Line Supervisors of Construction Trades and Extraction Workers
47-2011	Boilermakers
47-2021	Brickmasons and Blockmasons
47-2022	Stonemasons
47-2031	Carpenters
47-2041	Carpet Installers
47-2042	Floor Layers, Except Carpet, Wood, and Hard Tiles
47-2043	Floor Sanders and Finishers
47-2044	Tile and Stone Setters
47-2051	Cement Masons and Concrete Finishers
47-2053	Terrazzo Workers and Finishers
47-2061	Construction Laborers
47-2071	Paving, Surfacing, and Tamping Equipment Operators
47-2072	Pile Driver Operators
47-2073	Operating Engineers and Other Construction Equipment Operators
47-2081	Drywall and Ceiling Tile Installers
47-2082	Tapers
47-2111	Electricians
47-2121	Glaziers
47-2131	Insulation Workers, Floor, Ceiling, and Wall
47-2132	Insulation Workers, Mechanical
47-2141	Painters, Construction and Maintenance
47-2142	Paperhangers
47-2151	Pipelayers

2018 SOC Code	2018 SOC Detailed Occupation
47-2152	Plumbers, Pipefitters, and Steamfitters
47-2161	Plasterers and Stucco Masons
47-2171	Reinforcing Iron and Rebar Workers
47-2181	Roofers
47-2211	Sheet Metal Workers
47-2221	Structural Iron and Steel Workers
47-2231	Solar Photovoltaic Installers
47-3011	Helpers--Brickmasons, Blockmasons, Stonemasons, and Tile and Marble Setters
47-3012	Helpers--Carpenters
47-3013	Helpers--Electricians
47-3014	Helpers--Painters, Paperhangers, Plasterers, and Stucco Masons
47-3015	Helpers--Pipelayers, Plumbers, Pipefitters, and Steamfitters
47-3016	Helpers--Roofers
47-3019	Helpers, Construction Trades, All Other
47-4011	Construction and Building Inspectors
47-4021	Elevator and Escalator Installers and Repairers
47-4031	Fence Erectors
47-4041	Hazardous Materials Removal Workers
47-4051	Highway Maintenance Workers
47-4061	Rail-Track Laying and Maintenance Equipment Operators
47-4071	Septic Tank Servicers and Sewer Pipe Cleaners
47-4091	Segmental Pavers
47-4099	Construction and Related Workers, All Other
47-5011	Derrick Operators, Oil and Gas
47-5012	Rotary Drill Operators, Oil and Gas
47-5013	Service Unit Operators, Oil and Gas
47-5022	Excavating and Loading Machine and Dragline Operators, Surface Mining
47-5023	Earth Drillers, Except Oil and Gas
47-5032	Explosives Workers, Ordnance Handling Experts, and Blasters
47-5041	Continuous Mining Machine Operators
47-5043	Roof Bolters, Mining
47-5044	Loading and Moving Machine Operators, Underground Mining
47-5049	Underground Mining Machine Operators, All Other
47-5051	Rock Splitters, Quarry
47-5071	Roustabouts, Oil and Gas
47-5081	Helpers--Extraction Workers
47-5099	Extraction Workers, All Other
49-1011	First-Line Supervisors of Mechanics, Installers, and Repairers
49-2011	Computer, Automated Teller, and Office Machine Repairers
49-2021	Radio, Cellular, and Tower Equipment Installers and Repairers
49-2022	Telecommunications Equipment Installers and Repairers, Except Line Installers
49-2091	Avionics Technicians
49-2092	Electric Motor, Power Tool, and Related Repairers
49-2093	Electrical and Electronics Installers and Repairers, Transportation Equipment
49-2094	Electrical and Electronics Repairers, Commercial and Industrial Equipment
49-2095	Electrical and Electronics Repairers, Powerhouse, Substation, and Relay
49-2096	Electronic Equipment Installers and Repairers, Motor Vehicles
49-2097	Audiovisual Equipment Installers and Repairers
49-2098	Security and Fire Alarm Systems Installers
49-3011	Aircraft Mechanics and Service Technicians
49-3021	Automotive Body and Related Repairers
49-3022	Automotive Glass Installers and Repairers
49-3023	Automotive Service Technicians and Mechanics
49-3031	Bus and Truck Mechanics and Diesel Engine Specialists
49-3041	Farm Equipment Mechanics and Service Technicians
49-3042	Mobile Heavy Equipment Mechanics, Except Engines
49-3043	Rail Car Repairers
49-3051	Motorboat Mechanics and Service Technicians
49-3052	Motorcycle Mechanics
49-3053	Outdoor Power Equipment and Other Small Engine Mechanics

2018 SOC Code	2018 SOC Detailed Occupation
49-3091	Bicycle Repairers
49-3092	Recreational Vehicle Service Technicians
49-3093	Tire Repairers and Changers
49-9011	Mechanical Door Repairers
49-9012	Control and Valve Installers and Repairers, Except Mechanical Door
49-9021	Heating, Air Conditioning, and Refrigeration Mechanics and Installers
49-9031	Home Appliance Repairers
49-9041	Industrial Machinery Mechanics
49-9043	Maintenance Workers, Machinery
49-9044	Millwrights
49-9045	Refractory Materials Repairers, Except Brickmasons
49-9051	Electrical Power-Line Installers and Repairers
49-9052	Telecommunications Line Installers and Repairers
49-9061	Camera and Photographic Equipment Repairers
49-9062	Medical Equipment Repairers
49-9063	Musical Instrument Repairers and Tuners
49-9064	Watch and Clock Repairers
49-9069	Precision Instrument and Equipment Repairers, All Other
49-9071	Maintenance and Repair Workers, General
49-9081	Wind Turbine Service Technicians
49-9091	Coin, Vending, and Amusement Machine Servicers and Repairers
49-9092	Commercial Divers
49-9094	Locksmiths and Safe Repairers
49-9095	Manufactured Building and Mobile Home Installers
49-9096	Riggers
49-9097	Signal and Track Switch Repairers
49-9098	Helpers--Installation, Maintenance, and Repair Workers
49-9099	Installation, Maintenance, and Repair Workers, All Other
51-1011	First-Line Supervisors of Production and Operating Workers
51-2011	Aircraft Structure, Surfaces, Rigging, and Systems Assemblers
51-2021	Coil Winders, Tapers, and Finishers
51-2022	Electrical and Electronic Equipment Assemblers
51-2023	Electromechanical Equipment Assemblers
51-2031	Engine and Other Machine Assemblers
51-2041	Structural Metal Fabricators and Fitters
51-2051	Fiberglass Laminators and Fabricators
51-2061	Timing Device Assemblers and Adjusters
51-2092	Team Assemblers
51-2099	Assemblers and Fabricators, All Other
51-3011	Bakers
51-3021	Butchers and Meat Cutters
51-3022	Meat, Poultry, and Fish Cutters and Trimmers
51-3023	Slaughterers and Meat Packers
51-3091	Food and Tobacco Roasting, Baking, and Drying Machine Operators and Tenders
51-3092	Food Batchmakers
51-3093	Food Cooking Machine Operators and Tenders
51-3099	Food Processing Workers, All Other
51-4021	Extruding and Drawing Machine Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic
51-4022	Forging Machine Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic
51-4023	Rolling Machine Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic
51-4031	Cutting, Punching, and Press Machine Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic
51-4032	Drilling and Boring Machine Tool Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic
51-4033	Grinding, Lapping, Polishing, and Buffing Machine Tool Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic
51-4034	Lathe and Turning Machine Tool Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic
51-4035	Milling and Planing Machine Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic
51-4041	Machinists
51-4051	Metal-Refining Furnace Operators and Tenders
51-4052	Pourers and Casters, Metal
51-4061	Model Makers, Metal and Plastic
51-4062	Patternmakers, Metal and Plastic

2018 SOC Code	2018 SOC Detailed Occupation
51-4071	Foundry Mold and Coremakers
51-4072	Molding, Coremaking, and Casting Machine Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic
51-4081	Multiple Machine Tool Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic
51-4111	Tool and Die Makers
51-4121	Welders, Cutters, Solderers, and Brazers
51-4122	Welding, Soldering, and Brazing Machine Setters, Operators, and Tenders
51-4191	Heat Treating Equipment Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic
51-4192	Layout Workers, Metal and Plastic
51-4193	Plating Machine Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic
51-4194	Tool Grinders, Filers, and Sharpeners
51-4199	Metal Workers and Plastic Workers, All Other
51-5111	Prepress Technicians and Workers
51-5112	Printing Press Operators
51-5113	Print Binding and Finishing Workers
51-6011	Laundry and Dry-Cleaning Workers
51-6021	Pressers, Textile, Garment, and Related Materials
51-6031	Sewing Machine Operators
51-6041	Shoe and Leather Workers and Repairers
51-6042	Shoe Machine Operators and Tenders
51-6051	Sewers, Hand
51-6052	Tailors, Dressmakers, and Custom Sewers
51-6061	Textile Bleaching and Dyeing Machine Operators and Tenders
51-6062	Textile Cutting Machine Setters, Operators, and Tenders
51-6063	Textile Knitting and Weaving Machine Setters, Operators, and Tenders
51-6064	Textile Winding, Twisting, and Drawing Out Machine Setters, Operators, and Tenders
51-6091	Extruding and Forming Machine Setters, Operators, and Tenders, Synthetic and Glass Fibers
51-6092	Fabric and Apparel Patternmakers
51-6093	Upholsterers
51-6099	Textile, Apparel, and Furnishings Workers, All Other
51-7011	Cabinetmakers and Bench Carpenters
51-7021	Furniture Finishers
51-7031	Model Makers, Wood
51-7032	Patternmakers, Wood
51-7041	Sawing Machine Setters, Operators, and Tenders, Wood
51-7042	Woodworking Machine Setters, Operators, and Tenders, Except Sawing
51-7099	Woodworkers, All Other
51-8011	Nuclear Power Reactor Operators
51-8012	Power Distributors and Dispatchers
51-8013	Power Plant Operators
51-8021	Stationary Engineers and Boiler Operators
51-8031	Water and Wastewater Treatment Plant and System Operators
51-8091	Chemical Plant and System Operators
51-8092	Gas Plant Operators
51-8093	Petroleum Pump System Operators, Refinery Operators, and Gaugers
51-8099	Plant and System Operators, All Other
51-9011	Chemical Equipment Operators and Tenders
51-9012	Separating, Filtering, Clarifying, Precipitating, and Still Machine Setters, Operators, and Tenders
51-9021	Crushing, Grinding, and Polishing Machine Setters, Operators, and Tenders
51-9022	Grinding and Polishing Workers, Hand
51-9023	Mixing and Blending Machine Setters, Operators, and Tenders
51-9031	Cutters and Trimmers, Hand
51-9032	Cutting and Slicing Machine Setters, Operators, and Tenders
51-9041	Extruding, Forming, Pressing, and Compacting Machine Setters, Operators, and Tenders
51-9051	Furnace, Kiln, Oven, Drier, and Kettle Operators and Tenders
51-9061	Inspectors, Testers, Sorters, Samplers, and Weighers
51-9071	Jewelers and Precious Stone and Metal Workers
51-9081	Dental Laboratory Technicians
51-9082	Medical Appliance Technicians
51-9083	Ophthalmic Laboratory Technicians
51-9111	Packaging and Filling Machine Operators and Tenders

2018 SOC Code	2018 SOC Detailed Occupation
51-9123	Painting, Coating, and Decorating Workers
51-9124	Coating, Painting, and Spraying Machine Setters, Operators, and Tenders
51-9141	Semiconductor Processing Technicians
51-9151	Photographic Process Workers and Processing Machine Operators
51-9161	Computer Numerically Controlled Tool Operators
51-9162	Computer Numerically Controlled Tool Programmers
51-9191	Adhesive Bonding Machine Operators and Tenders
51-9192	Cleaning, Washing, and Metal Pickling Equipment Operators and Tenders
51-9193	Cooling and Freezing Equipment Operators and Tenders
51-9194	Etchers and Engravers
51-9195	Molders, Shapers, and Casters, Except Metal and Plastic
51-9196	Paper Goods Machine Setters, Operators, and Tenders
51-9197	Tire Builders
51-9198	Helpers--Production Workers
51-9199	Production Workers, All Other
53-1041	Aircraft Cargo Handling Supervisors
53-1042	First-Line Supervisors of Helpers, Laborers, and Material Movers, Hand
53-1043	First-Line Supervisors of Material-Moving Machine and Vehicle Operators
53-1044	First-Line Supervisors of Passenger Attendants
53-1049	First-Line Supervisors of Transportation Workers, All Other
53-2011	Airline Pilots, Copilots, and Flight Engineers
53-2012	Commercial Pilots
53-2021	Air Traffic Controllers
53-2022	Airfield Operations Specialists
53-2031	Flight Attendants
53-3011	Ambulance Drivers and Attendants, Except Emergency Medical Technicians
53-3031	Driver/Sales Workers
53-3032	Heavy and Tractor-Trailer Truck Drivers
53-3033	Light Truck Drivers
53-3051	Bus Drivers, School
53-3052	Bus Drivers, Transit and Intercity
53-3053	Shuttle Drivers and Chauffeurs
53-3054	Taxi Drivers
53-3099	Motor Vehicle Operators, All Other
53-4011	Locomotive Engineers
53-4013	Rail Yard Engineers, Dinkey Operators, and Hostlers
53-4022	Railroad Brake, Signal, and Switch Operators and Locomotive Firers
53-4031	Railroad Conductors and Yardmasters
53-4041	Subway and Streetcar Operators
53-4099	Rail Transportation Workers, All Other
53-5011	Sailors and Marine Oilers
53-5021	Captains, Mates, and Pilots of Water Vessels
53-5022	Motorboat Operators
53-5031	Ship Engineers
53-6011	Bridge and Lock Tenders
53-6021	Parking Attendants
53-6031	Automotive and Watercraft Service Attendants
53-6032	Aircraft Service Attendants
53-6041	Traffic Technicians
53-6051	Transportation Inspectors
53-6061	Passenger Attendants
53-6099	Transportation Workers, All Other
53-7011	Conveyor Operators and Tenders
53-7021	Crane and Tower Operators
53-7031	Dredge Operators
53-7041	Hoist and Winch Operators
53-7051	Industrial Truck and Tractor Operators
53-7061	Cleaners of Vehicles and Equipment
53-7062	Laborers and Freight, Stock, and Material Movers, Hand
53-7063	Machine Feeders and Offbearers

2018 SOC Code	2018 SOC Detailed Occupation
53-7064	Packers and Packagers, Hand
53-7065	Stockers and Order Fillers
53-7071	Gas Compressor and Gas Pumping Station Operators
53-7072	Pump Operators, Except Wellhead Pumpers
53-7073	Wellhead Pumpers
53-7081	Refuse and Recyclable Material Collectors
53-7121	Tank Car, Truck, and Ship Loaders
53-7199	Material Moving Workers, All Other
55-1011	Air Crew Officers
55-1012	Aircraft Launch and Recovery Officers
55-1013	Armored Assault Vehicle Officers
55-1014	Artillery and Missile Officers
55-1015	Command and Control Center Officers
55-1016	Infantry Officers
55-1017	Special Forces Officers
55-1019	Military Officer Special and Tactical Operations Leaders, All Other
55-2011	First-Line Supervisors of Air Crew Members
55-2012	First-Line Supervisors of Weapons Specialists/Crew Members
55-2013	First-Line Supervisors of All Other Tactical Operations Specialists
55-3011	Air Crew Members
55-3012	Aircraft Launch and Recovery Specialists
55-3013	Armored Assault Vehicle Crew Members
55-3014	Artillery and Missile Crew Members
55-3015	Command and Control Center Specialists
55-3016	Infantry
55-3018	Special Forces
55-3019	Military Enlisted Tactical Operations and Air/Weapons Specialists and Crew Members, All Other

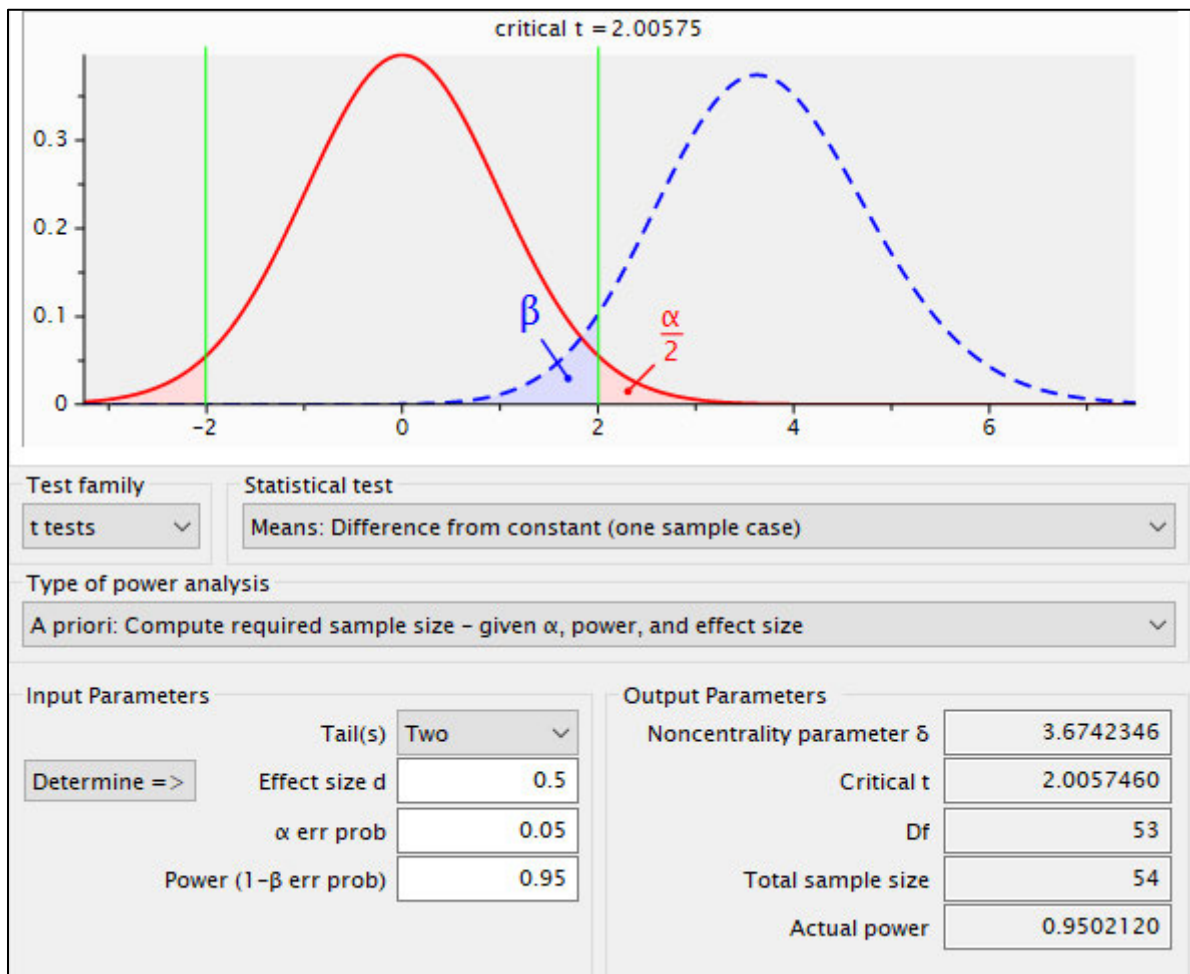
B – Ergebnisse der Abbildungshäufigkeit von Berufen in Filmen und Serien  
detailliert

<b>O-Net-Code</b>	<b>O-Net-Bezeichnung</b>	<b>Deutsche Übersetzung</b>	<b>Abbildungshäufigkeit</b>
33-3021.00	Detectives and Criminal Investigators	Kriminalbeamte und -ermittelnde	34
33-3051.00	Police and Sheriff's Patrol Officers	Polizistinnen, Polizisten und Streifenbeamte	26
27-3023.00	News Analysts, Reporters, and Journalists	Nachrichtenganalystinnen, -analysten, -reporterinnen, -reporter und -journalistinnen, -journalisten	12
27-2021.00	Athletes and Sports Competitors	Athletinnen, Athleten und Sportwettkämpfende	11
27-2042.00	Musicians and Singers	Musizierende und Sängerinnen, Sänger	10
27-2012.00	Producers and Directors	Produzentinnen, Produzenten und Regisseurinnen, Regisseure	9
27-3043.00	Writers and Authors	Schriftstellerinnen, Schriftsteller und Autorinnen, Autoren	9
23-1011.00	Lawyers	Anwältinnen, Anwälte	8
27-2011.00	Actors	Schauspielende	6
29-1216.00	General Internal Medicine Physicians	Ärztinnen, Ärzte für Allgemeine Innere Medizin	6
29-1141.00	Registered Nurses	Registrierte Krankenpflegende	6
33-9032.00	Security Guards	Sicherheitspersonal	4
25-2021.00	Elementary School Teachers, Except Special Education	Grundschullehrende, außer Sonderschullehrende	3
27-2041.00	Music Directors and Composers	Musikdirektorinnen, -direktoren und Komponierende	3
33-9021.00	Private Detectives and Investigators	Privatdetektive und Ermittelnde	3
35-3031.00	Waiters and Waitresses	Kellnerinnen, Kellner	3
17-2011.00	Aerospace Engineers	Luft- und Raumfahrt-Ingenieurinnen, -ingenieure	2
35-1011.00	Chefs and Head Cooks	Köchinnen, Köche und Chefköchinnen, -köche	2
43-6011.00	Executive Secretaries and Executive Administrative Assistants	Sekretärinnen, Sekretäre und Verwaltungsassistentinnen, -assistenten der Geschäftsleitung	2
45-3031.00	Fishing and Hunting Workers	Angestellte in der Fischerei und Jagd	2

39-9011.01	Nannies	Kinderbetreuende	2
39-7012.00	Travel Guides	Reisebegleitende	2
13-2011.00	Accountants and Auditors	Buchhalterinnen, Buchhalter und Wirtschaftsprüfende	1
17-1011.00	Architects, Except Landscape and Naval	Architektinnen, Architekten, außer Landschafts- und Schiffsarchitektinnen, -architekter	1
35-3011.00	Bartenders	Barkeeper	1
27-2032.00	Choreographers	Choreographinnen, Choreographen	1
21-2011.00	Clergy	Geistliche	1
19-3033.00	Clinical and Counseling Psychologists	Klinische und beratende Psychologinnen, Psychologen	1
27-2022.00	Coaches and Scouts	Coaches und Scouts	1
47-2061.00	Construction Laborers	Bauarbeitende	1
33-3012.00	Correctional Officers and Jailers	Justizvollzugsbeamte und Gefängniswärterinnen, -wärter	1
27-2031.00	Dancers	Tänzerinnen, Tänzer	1
39-9031.00	Exercise Trainers and Group Fitness Instructors	Fitnesstrainerinnen, -trainer und Instruktorinnen, Instruktor für Gruppenfitness	1
27-1013.00	Fine Artists, Including Painters, Sculptors, and Illustrators	Bildende Kunstschaffende, einschließlich Malende, Bildhauende und Illustrierende	1
53-2031.00	Flight Attendants	Flugbegleitende	1
19-4092.00	Forensic Science Technicians	Technikerinnen, Techniker in der Forensik	1
27-3091.00	Interpreters and Translators	Dolmetschende und Übersetzende	1
33-9092.00	Lifeguards, Ski Patrol, and Other Recreational Protective Service Workers	Rettungsschwimmende, Ski-Patrouille und andere Freizeit-Schutzdienstmitarbeitende	1
37-2012.00	Maids and Housekeeping Cleaners	Zimmerjungen, -mädchen und Reinigungskräfte im Haushalt	1
29-2011.00	Medical and Clinical Laboratory Technologists	Medizinische und klinische Labortechnikerinnen, Labortechniker	1
29-1051.00	Pharmacists	Pharmazeutinnen, Pharmazeuten	1
27-4021.00	Photographers	Fotografinnen, Fotografen	1

41- 2031.00	Retail Salespersons	Einzelhandelskauffrauen, -männer	1
43- 6014.00	Secretaries and Administrative Assistants, Except Legal, Medical, and Executive	Sekretärinnen, Sekretäre und Verwaltungsassistentinnen, -assistenten, außer Juristinnen, Juristen, Medizinerinnen, Mediziner und Führungskräften	1
27- 4014.00	Sound Engineering Technicians	Tontechnikerinnen, -techniker	1
51- 6052.00	Tailors, Dressmakers, and Custom Sewers	Schneiderinnen, Schneider und Massschneiderinnen, -schneider	1
13- 1022.00	Wholesale and Retail Buyers, Except Farm Products	Einkäuferinnen, Einkäufer im Groß- und Einzelhandel, außer landwirtschaftlichen Erzeugnissen	1
19- 1023.00	Zoologists and Wildlife Biologists	Zoologinnen, Zoologen und Wildtierbiologinnen, -biologen	1

C – Ergebnisse der Poweranalyse für die Stichprobengröße des Online-Fragebogen



## D – Voraussetzungsprüfungen Analysemethoden

### Fragestellung 2

Tabelle 26: Voraussetzungsprüfungen für den t-Test für unabhängige Stichproben in Bezug auf die Wichtigkeit

Voraussetzung	Erfüllung
Die abhängige Variable ist intervallskaliert	erfüllt
Es liegt eine unabhängige Variable vor, mittels der die beiden zu vergleichenden Gruppen gebildet werden: Gruppe (Abbildungshäufigkeit hoch bzw. tief)	erfüllt
Das untersuchte Merkmal ist in den Grundgesamtheiten der beiden Gruppen normalverteilt	teilweise erfüllt
Homogenität der Varianzen: Die Gruppen kommen aus Grundgesamtheiten mit annähernd identischer Varianz (grösstenteils erfüllt)	grösstenteils erfüllt

Tabelle 27: Ergebnisse der Levene-Tests in Bezug auf die Wichtigkeit

		Levene-Test der Varianzgleichheit	
		F	Sig.
Getting Information	Varianzen sind gleich	2,014	,163
	Varianzen sind nicht gleich		
Monitoring Processes, Materials, or Surroundings	Varianzen sind gleich	,413	,523
	Varianzen sind nicht gleich		
Identifying Objects, Actions, and Events	Varianzen sind gleich	1,964	,168
	Varianzen sind nicht gleich		
Inspecting Equipment, Structures, or Materials	Varianzen sind gleich	,080	,778
	Varianzen sind nicht gleich		
Estimating the Quantifiable Characteristics of Products, Events, or Information	Varianzen sind gleich	,002	,964
	Varianzen sind nicht gleich		
Judging the Qualities of Objects, Services, or People	Varianzen sind gleich	,197	,659
	Varianzen sind nicht gleich		
Processing Information	Varianzen sind gleich	,171	,681
	Varianzen sind nicht gleich		
Evaluating Information to Determine Compliance with Standards	Varianzen sind gleich	,065	,800
	Varianzen sind nicht gleich		
Analyzing Data or Information	Varianzen sind gleich	,914	,344

	Varianzen sind nicht gleich		
Making Decisions and Solving Problems	Varianzen sind gleich	,004	,950
	Varianzen sind nicht gleich		
Thinking Creatively	Varianzen sind gleich	4,050	,050
	Varianzen sind nicht gleich		
Updating and Using Relevant Knowledge	Varianzen sind gleich	1,414	,240
	Varianzen sind nicht gleich		
Developing Objectives and Strategies	Varianzen sind gleich	,012	,914
	Varianzen sind nicht gleich		
Scheduling Work and Activities	Varianzen sind gleich	,860	,359
	Varianzen sind nicht gleich		
Organizing, Planning, and Prioritizing Work	Varianzen sind gleich	,395	,533
	Varianzen sind nicht gleich		
Performing General Physical Activities	Varianzen sind gleich	,058	,810
	Varianzen sind nicht gleich		
Handling and Moving Objects	Varianzen sind gleich	,013	,910
	Varianzen sind nicht gleich		
Controlling Machines and Processes	Varianzen sind gleich	,466	,498
	Varianzen sind nicht gleich		
Operating Vehicles, Mechanized Devices, or Equipment	Varianzen sind gleich	4,105	,049
	Varianzen sind nicht gleich		
Working with Computers	Varianzen sind gleich	,056	,814
	Varianzen sind nicht gleich		
Drafting, Laying Out, and Specifying Technical Devices, Parts, and Equipment	Varianzen sind gleich	,426	,517
	Varianzen sind nicht gleich		
Repairing and Maintaining Mechanical Equipment	Varianzen sind gleich	3,156	,082
	Varianzen sind nicht gleich		
Repairing and Maintaining Electronic Equipment	Varianzen sind gleich	3,365	,073
	Varianzen sind nicht gleich		
Documenting/Recording Information	Varianzen sind gleich	,003	,957
	Varianzen sind nicht gleich		
Interpreting the Meaning of Information for Others	Varianzen sind gleich	,056	,815
	Varianzen sind nicht gleich		
Communicating with Supervisors, Peers, or Subordinates	Varianzen sind gleich	,517	,476
	Varianzen sind nicht gleich		
Communicating with People Outside the Organization	Varianzen sind gleich	1,457	,234
	Varianzen sind nicht gleich		
Establishing and Maintaining Interpersonal Relationships	Varianzen sind gleich	2,370	,131
	Varianzen sind nicht gleich		
Assisting and Caring for Others	Varianzen sind gleich	4,078	,049
	Varianzen sind nicht gleich		

Selling or Influencing Others	Varianzen sind gleich	,118	,733
	Varianzen sind nicht gleich		
Resolving Conflicts and Negotiating with Others	Varianzen sind gleich	1,263	,267
	Varianzen sind nicht gleich		
Performing for or Working Directly with the Public	Varianzen sind gleich	,742	,394
	Varianzen sind nicht gleich		
Coordinating the Work and Activities of Others	Varianzen sind gleich	,481	,491
	Varianzen sind nicht gleich		
Developing and Building Teams	Varianzen sind gleich	,455	,503
	Varianzen sind nicht gleich		
Training and Teaching Others	Varianzen sind gleich	,003	,959
	Varianzen sind nicht gleich		
Guiding, Directing, and Motivating Subordinates	Varianzen sind gleich	1,122	,295
	Varianzen sind nicht gleich		
Coaching and Developing Others	Varianzen sind gleich	,243	,624
	Varianzen sind nicht gleich		
Providing Consultation and Advice to Others	Varianzen sind gleich	,400	,530
	Varianzen sind nicht gleich		
Performing Administrative Activities	Varianzen sind gleich	,034	,855
	Varianzen sind nicht gleich		
Staffing Organizational Units	Varianzen sind gleich	,001	,973
	Varianzen sind nicht gleich		
Monitoring and Controlling Resources	Varianzen sind gleich	,768	,386
	Varianzen sind nicht gleich		
Reading Comprehension	Varianzen sind gleich	,295	,590
	Varianzen sind nicht gleich		
Active Listening	Varianzen sind gleich	1,914	,173
	Varianzen sind nicht gleich		
Writing	Varianzen sind gleich	,106	,746
	Varianzen sind nicht gleich		
Speaking	Varianzen sind gleich	4,352	,043
	Varianzen sind nicht gleich		
Mathematics	Varianzen sind gleich	,078	,781
	Varianzen sind nicht gleich		
Science	Varianzen sind gleich	,391	,535
	Varianzen sind nicht gleich		
Critical Thinking	Varianzen sind gleich	,977	,328
	Varianzen sind nicht gleich		
Active Learning	Varianzen sind gleich	,019	,892
	Varianzen sind nicht gleich		
Learning Strategies	Varianzen sind gleich	,413	,524
	Varianzen sind nicht gleich		

Monitoring	Varianzen sind gleich	1,249	,270
	Varianzen sind nicht gleich		
Social Perceptiveness	Varianzen sind gleich	,000	,987
	Varianzen sind nicht gleich		
Coordination	Varianzen sind gleich	,003	,958
	Varianzen sind nicht gleich		
Persuasion	Varianzen sind gleich	1,683	,201
	Varianzen sind nicht gleich		
Negotiation	Varianzen sind gleich	9,794	,003
	Varianzen sind nicht gleich		
Instructing	Varianzen sind gleich	1,575	,216
	Varianzen sind nicht gleich		
Service Orientation	Varianzen sind gleich	,989	,325
	Varianzen sind nicht gleich		
Complex Problem Solving	Varianzen sind gleich	,023	,881
	Varianzen sind nicht gleich		
Operations Analysis	Varianzen sind gleich	1,283	,263
	Varianzen sind nicht gleich		
Technology Design	Varianzen sind gleich	,081	,777
	Varianzen sind nicht gleich		
Equipment Selection	Varianzen sind gleich	3,949	,053
	Varianzen sind nicht gleich		
Installation	Varianzen sind gleich	6,007	,018
	Varianzen sind nicht gleich		
Programming	Varianzen sind gleich	,149	,701
	Varianzen sind nicht gleich		
Operations Monitoring	Varianzen sind gleich	,186	,669
	Varianzen sind nicht gleich		
Operation and Control	Varianzen sind gleich	,864	,358
	Varianzen sind nicht gleich		
Equipment Maintenance	Varianzen sind gleich	3,104	,085
	Varianzen sind nicht gleich		
Troubleshooting	Varianzen sind gleich	,385	,538
	Varianzen sind nicht gleich		
Repairing	Varianzen sind gleich	2,431	,126
	Varianzen sind nicht gleich		
Quality Control Analysis	Varianzen sind gleich	,167	,685
	Varianzen sind nicht gleich		
Judgment and Decision Making	Varianzen sind gleich	,131	,719
	Varianzen sind nicht gleich		
Systems Analysis	Varianzen sind gleich	,205	,653
	Varianzen sind nicht gleich		

Systems Evaluation	Varianzen sind gleich	2,287	,137
	Varianzen sind nicht gleich		
Time Management	Varianzen sind gleich	,225	,638
	Varianzen sind nicht gleich		
Management of Financial Resources	Varianzen sind gleich	,076	,783
	Varianzen sind nicht gleich		
Management of Material Resources	Varianzen sind gleich	,069	,794
	Varianzen sind nicht gleich		
Management of Personnel Resources	Varianzen sind gleich	,374	,544
	Varianzen sind nicht gleich		
Oral Comprehension	Varianzen sind gleich	2,656	,110
	Varianzen sind nicht gleich		
Written Comprehension	Varianzen sind gleich	3,135	,083
	Varianzen sind nicht gleich		
Oral Expression	Varianzen sind gleich	2,151	,149
	Varianzen sind nicht gleich		
Written Expression	Varianzen sind gleich	,096	,758
	Varianzen sind nicht gleich		
Fluency of Ideas	Varianzen sind gleich	,837	,365
	Varianzen sind nicht gleich		
Originality	Varianzen sind gleich	1,069	,307
	Varianzen sind nicht gleich		
Problem Sensitivity	Varianzen sind gleich	,465	,499
	Varianzen sind nicht gleich		
Deductive Reasoning	Varianzen sind gleich	,288	,594
	Varianzen sind nicht gleich		
Inductive Reasoning	Varianzen sind gleich	,005	,944
	Varianzen sind nicht gleich		
Information Ordering	Varianzen sind gleich	,954	,334
	Varianzen sind nicht gleich		
Category Flexibility	Varianzen sind gleich	,036	,851
	Varianzen sind nicht gleich		
Mathematical Reasoning	Varianzen sind gleich	,001	,974
	Varianzen sind nicht gleich		
Number Facility	Varianzen sind gleich	,483	,491
	Varianzen sind nicht gleich		
Memorization	Varianzen sind gleich	,391	,535
	Varianzen sind nicht gleich		
Speed of Closure	Varianzen sind gleich	3,846	,056
	Varianzen sind nicht gleich		
Flexibility of Closure	Varianzen sind gleich	1,335	,254
	Varianzen sind nicht gleich		

Perceptual Speed	Varianzen sind gleich	,065	,800
	Varianzen sind nicht gleich		
Spatial Orientation	Varianzen sind gleich	,711	,404
	Varianzen sind nicht gleich		
Visualization	Varianzen sind gleich	7,282	,010
	Varianzen sind nicht gleich		
Selective Attention	Varianzen sind gleich	,098	,755
	Varianzen sind nicht gleich		
Time Sharing	Varianzen sind gleich	3,055	,087
	Varianzen sind nicht gleich		
Arm-Hand Steadiness	Varianzen sind gleich	,184	,670
	Varianzen sind nicht gleich		
Manual Dexterity	Varianzen sind gleich	,143	,707
	Varianzen sind nicht gleich		
Finger Dexterity	Varianzen sind gleich	3,035	,088
	Varianzen sind nicht gleich		
Control Precision	Varianzen sind gleich	3,122	,084
	Varianzen sind nicht gleich		
Multilimb Coordination	Varianzen sind gleich	,003	,957
	Varianzen sind nicht gleich		
Response Orientation	Varianzen sind gleich	2,141	,150
	Varianzen sind nicht gleich		
Rate Control	Varianzen sind gleich	,216	,645
	Varianzen sind nicht gleich		
Reaction Time	Varianzen sind gleich	1,214	,276
	Varianzen sind nicht gleich		
Wrist-Finger Speed	Varianzen sind gleich	1,505	,226
	Varianzen sind nicht gleich		
Speed of Limb Movement	Varianzen sind gleich	,054	,818
	Varianzen sind nicht gleich		
Static Strength	Varianzen sind gleich	,183	,671
	Varianzen sind nicht gleich		
Explosive Strength	Varianzen sind gleich	,008	,928
	Varianzen sind nicht gleich		
Dynamic Strength	Varianzen sind gleich	,100	,754
	Varianzen sind nicht gleich		
Trunk Strength	Varianzen sind gleich	,411	,525
	Varianzen sind nicht gleich		
Stamina	Varianzen sind gleich	,499	,484
	Varianzen sind nicht gleich		
Extent Flexibility	Varianzen sind gleich	,472	,495
	Varianzen sind nicht gleich		

Dynamic Flexibility	Varianzen sind gleich	3,347	,074
	Varianzen sind nicht gleich		
Gross Body Coordination	Varianzen sind gleich	1,987	,165
	Varianzen sind nicht gleich		
Gross Body Equilibrium	Varianzen sind gleich	2,048	,159
	Varianzen sind nicht gleich		
Near Vision	Varianzen sind gleich	3,364	,073
	Varianzen sind nicht gleich		
Far Vision	Varianzen sind gleich	,487	,489
	Varianzen sind nicht gleich		
Visual Color Discrimination	Varianzen sind gleich	2,480	,122
	Varianzen sind nicht gleich		
Night Vision	Varianzen sind gleich	8,284	,006
	Varianzen sind nicht gleich		
Peripheral Vision	Varianzen sind gleich	3,305	,076
	Varianzen sind nicht gleich		
Depth Perception	Varianzen sind gleich	,490	,488
	Varianzen sind nicht gleich		
Glare Sensitivity	Varianzen sind gleich	2,344	,133
	Varianzen sind nicht gleich		
Hearing Sensitivity	Varianzen sind gleich	,734	,396
	Varianzen sind nicht gleich		
Auditory Attention	Varianzen sind gleich	,040	,843
	Varianzen sind nicht gleich		
Sound Localization	Varianzen sind gleich	7,750	,008
	Varianzen sind nicht gleich		
Speech Recognition	Varianzen sind gleich	3,912	,054
	Varianzen sind nicht gleich		
Speech Clarity	Varianzen sind gleich	2,822	,100
	Varianzen sind nicht gleich		

<b>Tests auf Normalverteilung</b>						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Time Sharing	,255	26	<.001	,863	26	,003
Identifying Objects, Actions, and Events	,136	26	,200 <sup>*</sup>	,923	26	,053
Sound Localization	,319	26	<.001	,670	26	<.001
Memorization	,211	26	,004	,917	26	,039
Getting Information	,136	26	,200 <sup>*</sup>	,883	26	,007
Oral Comprehension	,163	26	,074	,921	26	,048
Social Perceptiveness	,218	26	,003	,923	26	,054
Night Vision	,335	26	<.001	,635	26	<.001
* . Dies ist eine untere Grenze der echten Signifikanz.						
a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors						

Abbildung 9: Tests auf Normalverteilung Gruppe 1

<b>Tests auf Normalverteilung</b>						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Time Sharing	,128	22	,200 <sup>*</sup>	,959	22	,468
Identifying Objects, Actions, and Events	,167	22	,112	,924	22	,091
Sound Localization	,196	22	,028	,854	22	,004
Memorization	,164	22	,130	,938	22	,181
Getting Information	,148	22	,200 <sup>*</sup>	,867	22	,007
Oral Comprehension	,242	22	,002	,842	22	,002
Social Perceptiveness	,198	22	,025	,916	22	,062
Night Vision	,260	22	<.001	,793	22	<.001
* . Dies ist eine untere Grenze der echten Signifikanz.						
a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors						

Abbildung 10: Tests auf Normalverteilung Gruppe 2

Tabelle 28: Voraussetzungsprüfungen für den t-Test für unabhängige Stichproben in Bezug auf das Level

Voraussetzung	Erfüllung
Die abhängige Variable ist intervallskaliert	erfüllt
Es liegt eine unabhängige Variable vor, mittels der die beiden zu vergleichenden Gruppen gebildet werden: Gruppe (Abbildungshäufigkeit hoch bzw. tief)	erfüllt
Das untersuchte Merkmal ist in den Grundgesamtheiten der beiden Gruppen normalverteilt	teilweise erfüllt
Homogenität der Varianzen: Die Gruppen kommen aus Grundgesamtheiten mit annähernd identischer Varianz (grösstenteils erfüllt)	grösstenteils erfüllt

Tabelle 29: Ergebnisse der Levene-Tests in Bezug auf das Level

		Levene-Test der Varianzgleichheit	
		F	Sig.
Getting Information	Varianzen sind gleich	,049	,826
	Varianzen sind nicht gleich		
Monitoring Processes, Materials, or Surroundings	Varianzen sind gleich	,285	,596
	Varianzen sind nicht gleich		
Identifying Objects, Actions, and Events	Varianzen sind gleich	,374	,544
	Varianzen sind nicht gleich		
Inspecting Equipment, Structures, or Materials	Varianzen sind gleich	,058	,811
	Varianzen sind nicht gleich		
Estimating the Quantifiable Characteristics of Products, Events, or Information	Varianzen sind gleich	,025	,875
	Varianzen sind nicht gleich		
Judging the Qualities of Objects, Services, or People	Varianzen sind gleich	,115	,737
	Varianzen sind nicht gleich		
Processing Information	Varianzen sind gleich	,386	,537
	Varianzen sind nicht gleich		
Evaluating Information to Determine Compliance with Standards	Varianzen sind gleich	,018	,893
	Varianzen sind nicht gleich		
Analyzing Data or Information	Varianzen sind gleich	1,716	,197
	Varianzen sind nicht gleich		
Making Decisions and Solving Problems	Varianzen sind gleich	,001	,971
	Varianzen sind nicht gleich		
Thinking Creatively	Varianzen sind gleich	3,161	,082
	Varianzen sind nicht gleich		
	Varianzen sind gleich	,686	,412

Updating and Using Relevant Knowledge	Varianzen sind nicht gleich		
Developing Objectives and Strategies	Varianzen sind gleich	,460	,501
	Varianzen sind nicht gleich		
Scheduling Work and Activities	Varianzen sind gleich	,677	,415
	Varianzen sind nicht gleich		
Organizing, Planning, and Prioritizing Work	Varianzen sind gleich	,404	,528
	Varianzen sind nicht gleich		
Performing General Physical Activities	Varianzen sind gleich	,002	,964
	Varianzen sind nicht gleich		
Handling and Moving Objects	Varianzen sind gleich	,009	,924
	Varianzen sind nicht gleich		
Controlling Machines and Processes	Varianzen sind gleich	,096	,758
	Varianzen sind nicht gleich		
Operating Vehicles, Mechanized Devices, or Equipment	Varianzen sind gleich	4,575	,038
	Varianzen sind nicht gleich		
Working with Computers	Varianzen sind gleich	,094	,760
	Varianzen sind nicht gleich		
Drafting, Laying Out, and Specifying Technical Devices, Parts, and Equipment	Varianzen sind gleich	,531	,470
	Varianzen sind nicht gleich		
Repairing and Maintaining Mechanical Equipment	Varianzen sind gleich	2,938	,093
	Varianzen sind nicht gleich		
Repairing and Maintaining Electronic Equipment	Varianzen sind gleich	2,286	,137
	Varianzen sind nicht gleich		
Documenting/Recording Information	Varianzen sind gleich	,365	,549
	Varianzen sind nicht gleich		
Interpreting the Meaning of Information for Others	Varianzen sind gleich	,266	,608
	Varianzen sind nicht gleich		
Communicating with Supervisors, Peers, or Subordinates	Varianzen sind gleich	1,229	,273
	Varianzen sind nicht gleich		
Communicating with People Outside the Organization	Varianzen sind gleich	,146	,704
	Varianzen sind nicht gleich		
Establishing and Maintaining Interpersonal Relationships	Varianzen sind gleich	2,340	,133
	Varianzen sind nicht gleich		
Assisting and Caring for Others	Varianzen sind gleich	4,571	,038
	Varianzen sind nicht gleich		
Selling or Influencing Others	Varianzen sind gleich	,015	,902
	Varianzen sind nicht gleich		
Resolving Conflicts and Negotiating with Others	Varianzen sind gleich	,017	,896
	Varianzen sind nicht gleich		
	Varianzen sind gleich	3,431	,070

Performing for or Working Directly with the Public	Varianzen sind nicht gleich		
Coordinating the Work and Activities of Others	Varianzen sind gleich	2,700	,107
	Varianzen sind nicht gleich		
Developing and Building Teams	Varianzen sind gleich	1,407	,242
	Varianzen sind nicht gleich		
Training and Teaching Others	Varianzen sind gleich	,134	,716
	Varianzen sind nicht gleich		
Guiding, Directing, and Motivating Subordinates	Varianzen sind gleich	,480	,492
	Varianzen sind nicht gleich		
Coaching and Developing Others	Varianzen sind gleich	2,245	,141
	Varianzen sind nicht gleich		
Providing Consultation and Advice to Others	Varianzen sind gleich	,388	,536
	Varianzen sind nicht gleich		
Performing Administrative Activities	Varianzen sind gleich	,979	,328
	Varianzen sind nicht gleich		
Staffing Organizational Units	Varianzen sind gleich	,480	,492
	Varianzen sind nicht gleich		
Monitoring and Controlling Resources	Varianzen sind gleich	2,542	,118
	Varianzen sind nicht gleich		
Reading Comprehension	Varianzen sind gleich	,063	,802
	Varianzen sind nicht gleich		
Active Listening	Varianzen sind gleich	,056	,814
	Varianzen sind nicht gleich		
Writing	Varianzen sind gleich	,064	,802
	Varianzen sind nicht gleich		
Speaking	Varianzen sind gleich	,006	,937
	Varianzen sind nicht gleich		
Mathematics	Varianzen sind gleich	,020	,887
	Varianzen sind nicht gleich		
Science	Varianzen sind gleich	,560	,458
	Varianzen sind nicht gleich		
Critical Thinking	Varianzen sind gleich	,053	,819
	Varianzen sind nicht gleich		
Active Learning	Varianzen sind gleich	,032	,858
	Varianzen sind nicht gleich		
Learning Strategies	Varianzen sind gleich	,267	,608
	Varianzen sind nicht gleich		
Monitoring	Varianzen sind gleich	,947	,336
	Varianzen sind nicht gleich		
Social Perceptiveness	Varianzen sind gleich	,048	,827
	Varianzen sind nicht gleich		

Coordination	Varianzen sind gleich	,013	,911
	Varianzen sind nicht gleich		
Persuasion	Varianzen sind gleich	,587	,447
	Varianzen sind nicht gleich		
Negotiation	Varianzen sind gleich	4,398	,042
	Varianzen sind nicht gleich		
Instructing	Varianzen sind gleich	1,212	,277
	Varianzen sind nicht gleich		
Service Orientation	Varianzen sind gleich	1,631	,208
	Varianzen sind nicht gleich		
Complex Problem Solving	Varianzen sind gleich	,442	,510
	Varianzen sind nicht gleich		
Operations Analysis	Varianzen sind gleich	1,467	,232
	Varianzen sind nicht gleich		
Technology Design	Varianzen sind gleich	,000	1,000
	Varianzen sind nicht gleich		
Equipment Selection	Varianzen sind gleich	9,042	,004
	Varianzen sind nicht gleich		
Installation	Varianzen sind gleich	3,765	,058
	Varianzen sind nicht gleich		
Programming	Varianzen sind gleich	,012	,912
	Varianzen sind nicht gleich		
Operations Monitoring	Varianzen sind gleich	,257	,615
	Varianzen sind nicht gleich		
Operation and Control	Varianzen sind gleich	2,219	,143
	Varianzen sind nicht gleich		
Equipment Maintenance	Varianzen sind gleich	5,566	,023
	Varianzen sind nicht gleich		
Troubleshooting	Varianzen sind gleich	,474	,495
	Varianzen sind nicht gleich		
Repairing	Varianzen sind gleich	3,315	,075
	Varianzen sind nicht gleich		
Quality Control Analysis	Varianzen sind gleich	,065	,800
	Varianzen sind nicht gleich		
Judgment and Decision Making	Varianzen sind gleich	1,012	,320
	Varianzen sind nicht gleich		
Systems Analysis	Varianzen sind gleich	1,103	,299
	Varianzen sind nicht gleich		
Systems Evaluation	Varianzen sind gleich	1,747	,193
	Varianzen sind nicht gleich		
Time Management	Varianzen sind gleich	,004	,948
	Varianzen sind nicht gleich		

Management of Financial Resources	Varianzen sind gleich	,665	,419
	Varianzen sind nicht gleich		
Management of Material Resources	Varianzen sind gleich	,466	,498
	Varianzen sind nicht gleich		
Management of Personnel Resources	Varianzen sind gleich	2,307	,136
	Varianzen sind nicht gleich		
Oral Comprehension	Varianzen sind gleich	,020	,887
	Varianzen sind nicht gleich		
Written Comprehension	Varianzen sind gleich	,462	,500
	Varianzen sind nicht gleich		
Oral Expression	Varianzen sind gleich	,417	,522
	Varianzen sind nicht gleich		
Written Expression	Varianzen sind gleich	,188	,666
	Varianzen sind nicht gleich		
Fluency of Ideas	Varianzen sind gleich	,597	,444
	Varianzen sind nicht gleich		
Originality	Varianzen sind gleich	,556	,460
	Varianzen sind nicht gleich		
Problem Sensitivity	Varianzen sind gleich	,136	,714
	Varianzen sind nicht gleich		
Deductive Reasoning	Varianzen sind gleich	,442	,510
	Varianzen sind nicht gleich		
Inductive Reasoning	Varianzen sind gleich	,493	,486
	Varianzen sind nicht gleich		
Information Ordering	Varianzen sind gleich	,076	,784
	Varianzen sind nicht gleich		
Category Flexibility	Varianzen sind gleich	,111	,740
	Varianzen sind nicht gleich		
Mathematical Reasoning	Varianzen sind gleich	,013	,911
	Varianzen sind nicht gleich		
Number Facility	Varianzen sind gleich	,163	,688
	Varianzen sind nicht gleich		
Memorization	Varianzen sind gleich	,283	,597
	Varianzen sind nicht gleich		
Speed of Closure	Varianzen sind gleich	2,649	,110
	Varianzen sind nicht gleich		
Flexibility of Closure	Varianzen sind gleich	1,023	,317
	Varianzen sind nicht gleich		
Perceptual Speed	Varianzen sind gleich	,698	,408
	Varianzen sind nicht gleich		
Spatial Orientation	Varianzen sind gleich	,755	,390
	Varianzen sind nicht gleich		

Visualization	Varianzen sind gleich	6,917	,012
	Varianzen sind nicht gleich		
Selective Attention	Varianzen sind gleich	,182	,672
	Varianzen sind nicht gleich		
Time Sharing	Varianzen sind gleich	2,769	,103
	Varianzen sind nicht gleich		
Arm-Hand Steadiness	Varianzen sind gleich	,003	,959
	Varianzen sind nicht gleich		
Manual Dexterity	Varianzen sind gleich	,000	,982
	Varianzen sind nicht gleich		
Finger Dexterity	Varianzen sind gleich	3,765	,058
	Varianzen sind nicht gleich		
Control Precision	Varianzen sind gleich	1,781	,189
	Varianzen sind nicht gleich		
Multilimb Coordination	Varianzen sind gleich	,017	,898
	Varianzen sind nicht gleich		
Response Orientation	Varianzen sind gleich	3,624	,063
	Varianzen sind nicht gleich		
Rate Control	Varianzen sind gleich	,082	,776
	Varianzen sind nicht gleich		
Reaction Time	Varianzen sind gleich	,536	,468
	Varianzen sind nicht gleich		
Wrist-Finger Speed	Varianzen sind gleich	,359	,552
	Varianzen sind nicht gleich		
Speed of Limb Movement	Varianzen sind gleich	,374	,544
	Varianzen sind nicht gleich		
Static Strength	Varianzen sind gleich	,353	,555
	Varianzen sind nicht gleich		
Explosive Strength	Varianzen sind gleich	,333	,567
	Varianzen sind nicht gleich		
Dynamic Strength	Varianzen sind gleich	,477	,493
	Varianzen sind nicht gleich		
Trunk Strength	Varianzen sind gleich	,370	,546
	Varianzen sind nicht gleich		
Stamina	Varianzen sind gleich	,431	,515
	Varianzen sind nicht gleich		
Extent Flexibility	Varianzen sind gleich	,006	,940
	Varianzen sind nicht gleich		
Dynamic Flexibility	Varianzen sind gleich	2,576	,115
	Varianzen sind nicht gleich		
Gross Body Coordination	Varianzen sind gleich	1,077	,305
	Varianzen sind nicht gleich		

Gross Body Equilibrium	Varianzen sind gleich	1,788	,188
	Varianzen sind nicht gleich		
Near Vision	Varianzen sind gleich	1,746	,193
	Varianzen sind nicht gleich		
Far Vision	Varianzen sind gleich	,415	,523
	Varianzen sind nicht gleich		
Visual Color Discrimination	Varianzen sind gleich	4,412	,041
	Varianzen sind nicht gleich		
Night Vision	Varianzen sind gleich	5,235	,027
	Varianzen sind nicht gleich		
Peripheral Vision	Varianzen sind gleich	1,062	,308
	Varianzen sind nicht gleich		
Depth Perception	Varianzen sind gleich	1,109	,298
	Varianzen sind nicht gleich		
Glare Sensitivity	Varianzen sind gleich	1,187	,282
	Varianzen sind nicht gleich		
Hearing Sensitivity	Varianzen sind gleich	,669	,418
	Varianzen sind nicht gleich		
Auditory Attention	Varianzen sind gleich	,736	,395
	Varianzen sind nicht gleich		
Sound Localization	Varianzen sind gleich	4,747	,035
	Varianzen sind nicht gleich		
Speech Recognition	Varianzen sind gleich	,054	,817
	Varianzen sind nicht gleich		
Speech Clarity	Varianzen sind gleich	,228	,635
	Varianzen sind nicht gleich		

<b>Tests auf Normalverteilung</b>						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Getting Information	,092	26	,200 <sup>*</sup>	,974	26	,735
Identifying Objects, Actions, and Events	,155	26	,111	,943	26	,158
Scheduling Work and Activities	,170	26	,051	,956	26	,317
Organizing, Planning, and Prioritizing Work	,158	26	,095	,969	26	,593
Communicating with Supervisors, Peers, or Subordinates	,122	26	,200 <sup>*</sup>	,958	26	,357
Communicating with People Outside the Organization	,125	26	,200 <sup>*</sup>	,959	26	,370
Memorization	,168	26	,057	,952	26	,261
Time Sharing	,222	26	,002	,834	26	<.001
Sound Localization	,309	26	<.001	,672	26	<.001
* . Dies ist eine untere Grenze der echten Signifikanz.						
a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors						

Abbildung 11: Tests auf Normalverteilung Gruppe 1

<b>Tests auf Normalverteilung</b>						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Getting Information	,147	22	,200 <sup>*</sup>	,958	22	,447
Identifying Objects, Actions, and Events	,078	22	,200 <sup>*</sup>	,984	22	,970
Scheduling Work and Activities	,109	22	,200 <sup>*</sup>	,970	22	,711
Organizing, Planning, and Prioritizing Work	,203	22	,019	,886	22	,016
Communicating with Supervisors, Peers, or Subordinates	,168	22	,110	,894	22	,023
Communicating with People Outside the Organization	,136	22	,200 <sup>*</sup>	,951	22	,335
Memorization	,183	22	,054	,917	22	,067
Time Sharing	,146	22	,200 <sup>*</sup>	,919	22	,073
Sound Localization	,188	22	,042	,839	22	,002

Abbildung 12: Tests auf Normalverteilung Gruppe 2

## Fragestellung 4

Tabelle 30: Voraussetzungsprüfungen für den Einstichproben-t-Test

Voraussetzung	Erfüllung
Zufallsstichprobe	erfüllt
metrisches Skalenniveau: (Likert-Skala)	erfüllt
Normalverteilung der Stichprobe	Nicht erfüllt

Tabelle 31: Tests auf Normalverteilung Gruppe 1

	Tests auf Normalverteilung					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Multitasking	,202	145	<.001	,881	145	<.001
Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	,481	145	<.001	,520	145	<.001
Lokalisierung von Geräuschen	,165	145	<.001	,903	145	<.001
Auswendiglernen	,201	145	<.001	,906	145	<.001
Beschaffung von Informationen	,523	145	<.001	,369	145	<.001
Mündliches Verstehen	,406	145	<.001	,653	145	<.001
Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	,409	145	<.001	,620	145	<.001
Nachtsicht	,165	145	<.001	,915	145	<.001
Aktives Zuhören	,436	145	<.001	,600	145	<.001
Multitasking	,276	145	<.001	,807	145	<.001
Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	,454	145	<.001	,578	145	<.001
Lokalisierung von Geräuschen	,284	145	<.001	,789	145	<.001
Auswendiglernen	,215	145	<.001	,895	145	<.001
Beschaffung von Informationen	,299	145	<.001	,764	145	<.001
Mündliches Verstehen	,348	145	<.001	,685	145	<.001
Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	,437	145	<.001	,608	145	<.001
Nachtsicht	,201	145	<.001	,874	145	<.001
Aktives Zuhören	,338	145	<.001	,731	145	<.001
Multitasking	,248	145	<.001	,878	145	<.001
Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	,238	145	<.001	,811	145	<.001
Lokalisierung von Geräuschen	,247	145	<.001	,881	145	<.001
Auswendiglernen	,212	145	<.001	,901	145	<.001

Tabelle 32: Tests auf Normalverteilung Gruppe 2

Beschaffung von Informationen	,532	145	<.001	,274	145	<.001
Mündliches Verstehen	,397	145	<.001	,614	145	<.001
Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	,243	145	<.001	,825	145	<.001
Nachtsicht	,291	145	<.001	,785	145	<.001
Aktives Zuhören	,397	145	<.001	,632	145	<.001
Multitasking	,168	145	<.001	,910	145	<.001
Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	,216	145	<.001	,876	145	<.001
Lokalisierung von Geräuschen	,189	145	<.001	,900	145	<.001
Auswendiglernen	,268	145	<.001	,828	145	<.001
Beschaffung von Informationen	,263	145	<.001	,857	145	<.001
Mündliches Verstehen	,172	145	<.001	,907	145	<.001
Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	,196	145	<.001	,911	145	<.001
Nachtsicht	,255	145	<.001	,819	145	<.001
Aktives Zuhören	,185	145	<.001	,895	145	<.001
Multitasking	,290	145	<.001	,822	145	<.001
Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	,240	145	<.001	,895	145	<.001
Lokalisierung von Geräuschen	,325	145	<.001	,748	145	<.001
Auswendiglernen	,330	145	<.001	,707	145	<.001
Beschaffung von Informationen	,221	145	<.001	,893	145	<.001
Mündliches Verstehen	,168	145	<.001	,915	145	<.001
Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	,194	145	<.001	,909	145	<.001
Nachtsicht	,311	145	<.001	,755	145	<.001
Aktives Zuhören	,169	145	<.001	,903	145	<.001
a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors						

## Fragestellung 5

Tabelle 33: Voraussetzungsprüfungen für die multiple Regression in Bezug auf die Wichtigkeit

Voraussetzung	Erfüllung
Zufallsstichprobe	erfüllt
Keine Kollinearität der unabhängigen Variablen ( $r >  0.7 $ ): Variable „active Listening“ gestrichen	erfüllt
Homoskedastizität bzw. keine Autokorrelation	nicht erfüllt
Metrisch skalierte UV und AV	erfüllt

Tabelle 34: Prüfung der Kollinearität der unabhängigen Variablen

		Korrelationen									
		Getting Information	Identifying Objects, Actions, and Events	Active Listening	Social Perceptiveness	Oral Comprehension	Memorization	Time Sharing	Night Vision	Sound Localization	
Getting Information	Pearson-Korrelation	1	,698**	,718**	,386**	,586**	,103	,392**	,142	,053	
	Sig. (2-seitig)		<.001	<.001	,007	<.001	,485	,006	,335	,719	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
Identifying Objects, Actions, and Events	Pearson-Korrelation	,698**	1	,544**	,336*	,521**	,121	,487**	,345*	,264	
	Sig. (2-seitig)	<.001		<.001	,020	<.001	,412	<.001	,016	,070	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
Active Listening	Pearson-Korrelation	,718**	,544**	1	,682**	,880**	,416**	,521**	,009	-,077	
	Sig. (2-seitig)	<.001	<.001		<.001	<.001	,003	<.001	,953	,605	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
Social Perceptiveness	Pearson-Korrelation	,386**	,336*	,682**	1	,719**	,470**	,536**	,041	-,008	
	Sig. (2-seitig)	,007	,020	<.001		<.001	<.001	<.001	,785	,957	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
Oral Comprehension	Pearson-Korrelation	,586**	,521**	,880**	,719**	1	,522**	,434**	,054	-,054	
	Sig. (2-seitig)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	,002	,717	,717	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
Memorization	Pearson-Korrelation	,103	,121	,416**	,470**	,522**	1	,393**	-,200	-,039	
	Sig. (2-seitig)	,485	,412	,003	<.001	<.001		,006	,174	,794	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
Time Sharing	Pearson-Korrelation	,392**	,487**	,521**	,536**	,434**	,393**	1	,263	,223	
	Sig. (2-seitig)	,006	<.001	<.001	<.001	,002	,006		,071	,127	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
Night Vision	Pearson-Korrelation	,142	,345*	,009	,041	,054	-,200	,263	1	,772**	
	Sig. (2-seitig)	,335	,016	,953	,785	,717	,174	,071		<.001	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
Sound Localization	Pearson-Korrelation	,053	,264	-,077	-,008	-,054	-,039	,223	,772**	1	
	Sig. (2-seitig)	,719	,070	,605	,957	,717	,794	,127	<.001		
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	

\*\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.  
\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 35: Voraussetzungsprüfungen für die multiple Regression in Bezug auf das Level

Voraussetzung	Erfüllung
Zufallsstichprobe	erfüllt
Keine Kollinearität der unabhängigen Variablen ( $r >  0.7 $ )	erfüllt
Homoskedastizität bzw. keine Autokorrelation	nicht erfüllt
Metrisch skalierte UV und AV	erfüllt

Tabelle 36: Prüfung der Kollinearität der unabhängigen Variablen

		Korrelationen								
		Getting Information	Identifying Objects, Actions, and Events	Scheduling Work and Activities	Organizing, Planning, and Prioritizing Work	Communicating with Supervisors, Peers, or Subordinates	Communicating with People Outside the Organization	Memorization	Time Sharing	Sound Localization
Getting Information	Pearson-Korrelation	1	,750**	,619**	,693**	,660**	,719**	,260	,323*	,106
	Sig. (2-seitig)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	,074	,025	,473
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Identifying Objects, Actions, and Events	Pearson-Korrelation	,750**	1	,506**	,555**	,540**	,433**	,291*	,504**	,112
	Sig. (2-seitig)	<.001		<.001	<.001	<.001	,002	,045	<.001	,449
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Scheduling Work and Activities	Pearson-Korrelation	,619**	,506**	1	,820**	,628**	,614**	,156	,446**	,123
	Sig. (2-seitig)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	,291	,001	,405
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Organizing, Planning, and Prioritizing Work	Pearson-Korrelation	,693**	,555**	,820**	1	,651**	,626**	,204	,331*	,035
	Sig. (2-seitig)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	,164	,021	,812
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Communicating with Supervisors, Peers, or Subordinates	Pearson-Korrelation	,660**	,540**	,628**	,651**	1	,695**	,378**	,404**	,039
	Sig. (2-seitig)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	,008	,004	,793
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Communicating with People Outside the Organization	Pearson-Korrelation	,719**	,433**	,614**	,626**	,695**	1	,160	,303*	,148
	Sig. (2-seitig)	<.001	,002	<.001	<.001	<.001		,279	,037	,316
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Memorization	Pearson-Korrelation	,260	,291*	,156	,204	,378**	,160	1	,431**	,078
	Sig. (2-seitig)	,074	,045	,291	,164	,008	,279		,002	,600
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Time Sharing	Pearson-Korrelation	,323*	,504**	,446**	,331*	,404**	,303*	,431**	1	,195
	Sig. (2-seitig)	,025	<.001	,001	,021	,004	,037	,002		,184
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Sound Localization	Pearson-Korrelation	,106	,112	,123	,035	,039	,148	,078	,195	1
	Sig. (2-seitig)	,473	,449	,405	,812	,793	,316	,600	,184	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

\*\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.  
 \* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

## E – SPSS-Tabellen/Grafiken zu den Datenauswertungsanalysen

### Fragestellung 2

Tabelle 37: Ergebnisse der t-Tests für unabhängige Stichproben in Bezug auf die Wichtigkeit

		Test bei unabhängigen Stichproben								
		Levene-Test der Varianzgleichheit		t-Test für die Mittelwertgleichheit					95% Konfidenzintervall der Differenz	
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Differenz für Standardfehler	Unterer Wert	Oberer Wert
Getting Information	Varianzen sind gleich	2,014	,163	-1,884	46	,066	-,21958	,11656	-,45419	,01503
	Varianzen sind nicht gleich			-1,838	38,239	,074	-,21958	,11944	-,46133	,02217
Monitoring Processes, Materials, or Surroundings	Varianzen sind gleich	,413	,523	-,826	46	,413	-,12990	,15735	-,44661	,18682
	Varianzen sind nicht gleich			-,818	42,579	,418	-,12990	,15888	-,45040	,19061
Identifying Objects, Actions, and Events	Varianzen sind gleich	1,964	,168	-2,512	46	,016	-,34741	,13831	-,62583	-,06900
	Varianzen sind nicht gleich			-2,460	39,422	,018	-,34741	,14121	-,63294	-,06189
Inspecting Equipment, Structures, or Materials	Varianzen sind gleich	,080	,778	,495	46	,623	,10993	,22212	-,33717	,55703
	Varianzen sind nicht gleich			,497	45,325	,622	,10993	,22120	-,33550	,55536
Estimating the Quantifiable Characteristics of Products, Events, or Information	Varianzen sind gleich	,002	,964	,329	46	,744	,05671	,17230	-,29011	,40353
	Varianzen sind nicht gleich			,329	44,694	,744	,05671	,17230	-,29038	,40381

Judging the Qualities of Objects, Services, or People	Varianzen sind gleich	,197	,659	-.276	46	,784	-.04077	,14779	-.33826	,25672
	Varianzen sind nicht gleich			-.274	43,685	,785	-.04077	,14855	-.34020	,25867
Processing Information	Varianzen sind gleich	,171	,681	-.906	46	,370	-.18962	,20928	-.61087	,23164
	Varianzen sind nicht gleich			-.896	42,266	,375	-.18962	,21157	-.61650	,23727
Evaluating Information to Determine Compliance with Standards	Varianzen sind gleich	,065	,800	-.436	46	,665	-.09444	,21655	-.53033	,34145
	Varianzen sind nicht gleich			-.431	41,951	,669	-.09444	,21918	-.53678	,34790
Analyzing Data or Information	Varianzen sind gleich	,914	,344	-1,114	46	,271	-.24430	,21932	-.68576	,19716
	Varianzen sind nicht gleich			-1,099	41,670	,278	-.24430	,22221	-.69284	,20424
Making Decisions and Solving Problems	Varianzen sind gleich	,004	,950	-.585	46	,562	-.09531	,16298	-.42338	,23275
	Varianzen sind nicht gleich			-.588	45,404	,560	-.09531	,16220	-.42193	,23130
Thinking Creatively	Varianzen sind gleich	4,050	,050	-1,274	46	,209	-.23958	,18810	-.61821	,13905
	Varianzen sind nicht gleich			-1,320	43,070	,194	-.23958	,18153	-.60565	,12648
Updating and Using Relevant Knowledge	Varianzen sind gleich	1,414	,240	-.468	46	,642	-.07720	,16487	-.40906	,25466
	Varianzen sind nicht gleich			-.457	38,473	,650	-.07720	,16883	-.41884	,26443
Developing Objectives and Strategies	Varianzen sind gleich	,012	,914	-.395	46	,695	-.06696	,16944	-.40802	,27410
	Varianzen sind nicht gleich			-.394	44,006	,696	-.06696	,17005	-.40967	,27575
Scheduling Work and Activities	Varianzen sind gleich	,860	,359	-1,598	46	,117	-.26353	,16489	-.59545	,06838
	Varianzen sind nicht gleich			-1,611	45,753	,114	-.26353	,16354	-.59277	,06570
Organizing, Planning, and Prioritizing Work	Varianzen sind gleich	,395	,533	-.813	46	,421	-.10332	,12715	-.35927	,15262
	Varianzen sind nicht gleich			-.798	40,181	,430	-.10332	,12949	-.36500	,15836
Performing General Physical Activities	Varianzen sind gleich	,058	,810	,266	46	,791	,07171	,26937	-.47050	,61393
	Varianzen sind nicht gleich			,266	44,645	,791	,07171	,26945	-.47110	,61452
	Varianzen sind gleich	,013	,910	,578	46	,566	,13266	,22946	-.32922	,59453

Handling and Moving Objects	Varianzen sind nicht gleich			,577	44,458	,567	,13266	,22976	-,33026	,59557
Controlling Machines and Processes	Varianzen sind gleich	,466	,498	1,259	46	,215	,28458	,22611	-,17056	,73972
	Varianzen sind nicht gleich			1,282	45,886	,206	,28458	,22196	-,16224	,73140
Operating Vehicles, Mechanized Devices, or Equipment	Varianzen sind gleich	4,105	,049	-1,293	46	,203	-,33245	,25713	-,85003	,18513
	Varianzen sind nicht gleich			-1,264	38,724	,214	-,33245	,26310	-,86474	,19984
Working with Computers	Varianzen sind gleich	,056	,814	-,325	46	,747	-,09448	,29094	-,68010	,49115
	Varianzen sind nicht gleich			-,327	45,514	,745	-,09448	,28927	-,67692	,48796
Drafting, Laying Out, and Specifying Technical Devices, Parts, and Equipment	Varianzen sind gleich	,426	,517	,705	46	,484	,13535	,19199	-,25111	,52181
	Varianzen sind nicht gleich			,719	45,819	,476	,13535	,18827	-,24365	,51435
Repairing and Maintaining Mechanical Equipment	Varianzen sind gleich	3,156	,082	,559	46	,579	,11528	,20605	-,29948	,53004
	Varianzen sind nicht gleich			,575	44,786	,568	,11528	,20039	-,28838	,51894
Repairing and Maintaining Electronic Equipment	Varianzen sind gleich	3,365	,073	,039	46	,969	,00661	,16815	-,33185	,34507
	Varianzen sind nicht gleich			,041	39,954	,967	,00661	,16064	-,31807	,33128
Documenting/Recording Information	Varianzen sind gleich	,003	,957	-,784	46	,437	-,17972	,22927	-,64122	,28178
	Varianzen sind nicht gleich			-,782	44,316	,438	-,17972	,22975	-,64265	,28321
Interpreting the Meaning of Information for Others	Varianzen sind gleich	,056	,815	-,367	46	,716	-,07273	,19839	-,47207	,32661
	Varianzen sind nicht gleich			-,365	43,697	,717	-,07273	,19939	-,47465	,32920
Communicating with Supervisors, Peers, or Subordinates	Varianzen sind gleich	,517	,476	-1,483	46	,145	-,21832	,14726	-,51474	,07810
	Varianzen sind nicht gleich			-1,485	44,952	,145	-,21832	,14703	-,51447	,07782

Communicating with	Varianzen sind gleich	1,457	,234	-1,378	46	,175	-,25661	,18628	-,63156	,11835
People Outside the Organization	Varianzen sind nicht gleich			-1,351	39,770	,184	-,25661	,18996	-,64060	,12739
Establishing and Maintaining Interpersonal Relationships	Varianzen sind gleich	2,370	,131	-1,364	46	,179	-,18612	,13643	-,46074	,08850
	Varianzen sind nicht gleich			-1,405	44,431	,167	-,18612	,13243	-,45294	,08071
Assisting and Caring for Others	Varianzen sind gleich	4,078	,049	,121	46	,905	,03122	,25901	-,49013	,55258
	Varianzen sind nicht gleich			,118	38,248	,907	,03122	,26542	-,50597	,56842
Selling or Influencing Others	Varianzen sind gleich	,118	,733	,152	46	,880	,02822	,18513	-,34442	,40086
	Varianzen sind nicht gleich			,155	45,977	,878	,02822	,18214	-,33842	,39485
Resolving Conflicts and Negotiating with Others	Varianzen sind gleich	1,263	,267	-,615	46	,542	-,11329	,18418	-,48402	,25745
	Varianzen sind nicht gleich			-,607	41,682	,547	-,11329	,18660	-,48995	,26337
Performing for or Working Directly with the Public	Varianzen sind gleich	,742	,394	-,047	46	,963	-,01143	,24218	-,49891	,47604
	Varianzen sind nicht gleich			-,046	38,566	,963	-,01143	,24792	-,51308	,49022
Coordinating the Work and Activities of Others	Varianzen sind gleich	,481	,491	-,914	46	,365	-,15042	,16450	-,48153	,18069
	Varianzen sind nicht gleich			-,927	45,992	,359	-,15042	,16232	-,47716	,17632
Developing and Building Teams	Varianzen sind gleich	,455	,503	-,311	46	,757	-,05573	,17907	-,41617	,30470
	Varianzen sind nicht gleich			-,316	45,996	,754	-,05573	,17664	-,41129	,29982
Training and Teaching Others	Varianzen sind gleich	,003	,959	-,077	46	,939	-,01441	,18711	-,39104	,36223
	Varianzen sind nicht gleich			-,077	44,893	,939	-,01441	,18689	-,39085	,36204
Guiding, Directing, and Motivating Subordinates	Varianzen sind gleich	1,122	,295	-,238	46	,813	-,04671	,19619	-,44161	,34819
	Varianzen sind nicht gleich			-,242	45,970	,810	-,04671	,19297	-,43515	,34172
Coaching and Developing Others	Varianzen sind gleich	,243	,624	,074	46	,942	,01441	,19557	-,37926	,40807
	Varianzen sind nicht gleich			,075	45,998	,941	,01441	,19266	-,37340	,40221
	Varianzen sind gleich	,400	,530	,373	46	,711	,07080	,18967	-,31098	,45259

Providing Consultation and Advice to Others	Varianzen sind nicht gleich			,376	45,588	,709	,07080	,18845	-,30862	,45023
Performing Administrative Activities	Varianzen sind gleich	,034	,855	-,337	46	,738	-,07112	,21124	-,49633	,35409
Staffing Organizational Units	Varianzen sind nicht gleich			-,339	45,573	,736	-,07112	,20992	-,49377	,35153
Monitoring and Controlling Resources	Varianzen sind gleich	,001	,973	,320	46	,751	,06045	,18918	-,32034	,44125
Reading Comprehension	Varianzen sind nicht gleich			,316	42,410	,753	,06045	,19115	-,32518	,44609
Active Listening	Varianzen sind gleich	,768	,386	1,144	46	,258	,19420	,16972	-,14744	,53583
Writing	Varianzen sind nicht gleich			1,149	45,340	,257	,19420	,16900	-,14612	,53451
Speaking	Varianzen sind gleich	,295	,590	-1,085	46	,284	-,16727	,15419	-,47763	,14309
Mathematics	Varianzen sind nicht gleich			-1,090	45,385	,282	-,16727	,15347	-,47631	,14177
Science	Varianzen sind gleich	1,914	,173	-1,748	46	,087	-,19804	,11332	-,42614	,03006
Critical Thinking	Varianzen sind nicht gleich			-1,774	45,998	,083	-,19804	,11165	-,42277	,02669
Active Learning	Varianzen sind gleich	,106	,746	-,968	46	,338	-,17413	,17995	-,53636	,18810
Learning Strategies	Varianzen sind nicht gleich			-,957	42,339	,344	-,17413	,18188	-,54108	,19283
	Varianzen sind gleich	4,352	,043	-1,206	46	,234	-,15297	,12684	-,40829	,10234
	Varianzen sind nicht gleich			-1,240	44,762	,221	-,15297	,12334	-,40142	,09548
	Varianzen sind gleich	,078	,781	,184	46	,855	,03350	,18201	-,33288	,39987
	Varianzen sind nicht gleich			,184	44,179	,855	,03350	,18251	-,33430	,40129
	Varianzen sind gleich	,391	,535	,139	46	,890	,03500	,25153	-,47131	,54131
	Varianzen sind nicht gleich			,140	45,254	,890	,03500	,25063	-,46971	,53971
	Varianzen sind gleich	,977	,328	-1,178	46	,245	-,15430	,13101	-,41802	,10942
	Varianzen sind nicht gleich			-1,185	45,518	,242	-,15430	,13026	-,41657	,10797
	Varianzen sind gleich	,019	,892	-,880	46	,384	-,10727	,12193	-,35271	,13816
	Varianzen sind nicht gleich			-,890	45,963	,378	-,10727	,12047	-,34978	,13523
	Varianzen sind gleich	,413	,524	,184	46	,855	,02479	,13483	-,24661	,29619
	Varianzen sind nicht gleich			,187	45,992	,853	,02479	,13276	-,24245	,29203

Monitoring	Varianzen sind gleich	1,249	,270	-.659	46	,513	-.07836	,11885	-.31760	,16088
	Varianzen sind nicht gleich			-.669	45,997	,507	-.07836	,11708	-.31403	,15732
Social Perceptiveness	Varianzen sind gleich	,000	,987	-1,810	46	,077	-.22038	,12175	-.46546	,02469
	Varianzen sind nicht gleich			-1,820	45,484	,075	-.22038	,12109	-.46420	,02343
Coordination	Varianzen sind gleich	,003	,958	-1,689	46	,098	-.17965	,10639	-.39380	,03450
	Varianzen sind nicht gleich			-1,683	44,009	,100	-.17965	,10677	-.39483	,03553
Persuasion	Varianzen sind gleich	1,683	,201	-.943	46	,351	-.13458	,14268	-.42179	,15263
	Varianzen sind nicht gleich			-.964	45,643	,340	-.13458	,13962	-.41569	,14653
Negotiation	Varianzen sind gleich	9,794	,003	-1,434	46	,158	-.20682	,14422	-.49712	,08348
	Varianzen sind nicht gleich			-1,494	41,491	,143	-.20682	,13842	-.48627	,07263
Instructing	Varianzen sind gleich	1,575	,216	,558	46	,579	,09570	,17145	-.24942	,44082
	Varianzen sind nicht gleich			,577	43,727	,567	,09570	,16589	-.23870	,43010
Service Orientation	Varianzen sind gleich	,989	,325	,061	46	,951	,00895	,14556	-.28404	,30195
	Varianzen sind nicht gleich			,061	41,532	,952	,00895	,14755	-.28892	,30682
Complex Problem Solving	Varianzen sind gleich	,023	,881	-.768	46	,447	-.10066	,13114	-.36463	,16330
	Varianzen sind nicht gleich			-.767	44,646	,447	-.10066	,13117	-.36492	,16359
Operations Analysis	Varianzen sind gleich	1,283	,263	,188	46	,852	,03563	,18944	-.34570	,41696
	Varianzen sind nicht gleich			,190	45,802	,850	,03563	,18776	-.34237	,41362
Technology Design	Varianzen sind gleich	,081	,777	-.896	46	,375	-.09136	,10198	-.29663	,11391
	Varianzen sind nicht gleich			-.868	36,052	,391	-.09136	,10521	-.30473	,12201
Equipment Selection	Varianzen sind gleich	3,949	,053	,790	46	,433	,11857	,15003	-.18344	,42057
	Varianzen sind nicht gleich			,811	45,078	,422	,11857	,14617	-.17581	,41295
Installation	Varianzen sind gleich	6,007	,018	1,124	46	,267	,05231	,04654	-.04136	,14598
	Varianzen sind nicht gleich			1,201	31,991	,238	,05231	,04354	-.03638	,14100
Programming	Varianzen sind gleich	,149	,701	-.832	46	,410	-.07776	,09346	-.26588	,11035
	Varianzen sind nicht gleich			-.824	42,535	,415	-.07776	,09438	-.26816	,11264

Operations Monitoring	Varianzen sind gleich	,186	,669	,846	46	,402	,13248	,15668	-,18290	,44786
	Varianzen sind nicht gleich			,838	42,724	,407	,13248	,15812	-,18645	,45142
Operation and Control	Varianzen sind gleich	,864	,358	,155	46	,877	,02594	,16730	-,31081	,36269
	Varianzen sind nicht gleich			,158	45,966	,875	,02594	,16454	-,30526	,35715
Equipment Maintenance	Varianzen sind gleich	3,104	,085	1,058	46	,296	,15584	,14732	-,14071	,45239
	Varianzen sind nicht gleich			1,075	45,975	,288	,15584	,14494	-,13591	,44759
Troubleshooting	Varianzen sind gleich	,385	,538	1,042	46	,303	,14706	,14108	-,13692	,43105
	Varianzen sind nicht gleich			1,056	45,988	,296	,14706	,13926	-,13325	,42738
Repairing	Varianzen sind gleich	2,431	,126	,945	46	,350	,12339	,13056	-,13941	,38619
	Varianzen sind nicht gleich			,956	45,950	,344	,12339	,12905	-,13637	,38316
Quality Control Analysis	Varianzen sind gleich	,167	,685	,497	46	,622	,08189	,16481	-,24986	,41364
	Varianzen sind nicht gleich			,494	43,439	,624	,08189	,16583	-,25245	,41622
Judgment and Decision Making	Varianzen sind gleich	,131	,719	-1,511	46	,138	-,19483	,12894	-,45437	,06472
	Varianzen sind nicht gleich			-1,531	45,987	,133	-,19483	,12728	-,45102	,06137
Systems Analysis	Varianzen sind gleich	,205	,653	-,580	46	,564	-,09105	,15688	-,40683	,22474
	Varianzen sind nicht gleich			-,583	45,374	,563	-,09105	,15617	-,40552	,22342
Systems Evaluation	Varianzen sind gleich	2,287	,137	-,873	46	,387	-,12339	,14131	-,40784	,16105
	Varianzen sind nicht gleich			-,885	45,994	,381	-,12339	,13943	-,40404	,15726
Time Management	Varianzen sind gleich	,225	,638	-,865	46	,392	-,08962	,10366	-,29827	,11904
	Varianzen sind nicht gleich			-,863	44,330	,393	-,08962	,10386	-,29890	,11967
Management of Financial Resources	Varianzen sind gleich	,076	,783	,430	46	,669	,06836	,15887	-,25142	,38814
	Varianzen sind nicht gleich			,431	44,854	,669	,06836	,15872	-,25134	,38806
Management of Material Resources	Varianzen sind gleich	,069	,794	,554	46	,582	,07906	,14267	-,20813	,36625
	Varianzen sind nicht gleich			,553	44,199	,583	,07906	,14305	-,20921	,36732
Management of Personnel Resources	Varianzen sind gleich	,374	,544	-,132	46	,895	-,01769	,13369	-,28680	,25141
	Varianzen sind nicht gleich			-,134	45,976	,894	-,01769	,13203	-,28346	,24807

Oral Comprehension	Varianzen sind gleich	2,656	,110	-1,861	46	,069	-,18941	,10178	-,39427	,01546
	Varianzen sind nicht gleich			-1,891	45,978	,065	-,18941	,10014	-,39098	,01217
Written Comprehension	Varianzen sind gleich	3,135	,083	-1,671	46	,102	-,24895	,14900	-,54887	,05097
	Varianzen sind nicht gleich			-1,695	46,000	,097	-,24895	,14684	-,54452	,04662
Oral Expression	Varianzen sind gleich	2,151	,149	-1,358	46	,181	-,17493	,12878	-,43416	,08430
	Varianzen sind nicht gleich			-1,385	45,818	,173	-,17493	,12629	-,42916	,07930
Written Expression	Varianzen sind gleich	,096	,758	-1,105	46	,275	-,19902	,18008	-,56151	,16346
	Varianzen sind nicht gleich			-1,108	45,143	,274	-,19902	,17957	-,56067	,16263
Fluency of Ideas	Varianzen sind gleich	,837	,365	-,314	46	,755	-,04766	,15158	-,35277	,25746
	Varianzen sind nicht gleich			-,319	45,997	,751	-,04766	,14932	-,34823	,25291
Originality	Varianzen sind gleich	1,069	,307	-,816	46	,419	-,14273	,17497	-,49492	,20946
	Varianzen sind nicht gleich			-,835	45,420	,408	-,14273	,17087	-,48679	,20134
Problem Sensitivity	Varianzen sind gleich	,465	,499	-1,177	46	,245	-,15563	,13224	-,42181	,11055
	Varianzen sind nicht gleich			-1,165	42,566	,250	-,15563	,13354	-,42501	,11375
Deductive Reasoning	Varianzen sind gleich	,288	,594	-1,413	46	,164	-,19787	,14005	-,47978	,08404
	Varianzen sind nicht gleich			-1,417	45,112	,163	-,19787	,13969	-,47919	,08346
Inductive Reasoning	Varianzen sind gleich	,005	,944	-1,374	46	,176	-,20402	,14844	-,50281	,09477
	Varianzen sind nicht gleich			-1,371	44,244	,177	-,20402	,14880	-,50386	,09582
Information Ordering	Varianzen sind gleich	,954	,334	-,685	46	,497	-,07497	,10937	-,29511	,14518
	Varianzen sind nicht gleich			-,678	42,144	,502	-,07497	,11062	-,29818	,14825
Category Flexibility	Varianzen sind gleich	,036	,851	-,139	46	,890	-,01661	,11947	-,25709	,22387
	Varianzen sind nicht gleich			-,139	44,911	,890	-,01661	,11931	-,25693	,22371
Mathematical Reasoning	Varianzen sind gleich	,001	,974	-,082	46	,935	-,01524	,18541	-,38846	,35797
	Varianzen sind nicht gleich			-,082	44,355	,935	-,01524	,18576	-,38953	,35904
Number Facility	Varianzen sind gleich	,483	,491	,387	46	,701	,06329	,16362	-,26606	,39263
	Varianzen sind nicht gleich			,390	45,747	,698	,06329	,16228	-,26342	,38999

Memorization	Varianzen sind gleich	,391	,535	-2,115	46	,040	-,25713	,12159	-,50188	-,01238
	Varianzen sind nicht gleich			-2,109	44,221	,041	-,25713	,12190	-,50277	-,01149
Speed of Closure	Varianzen sind gleich	3,846	,056	-1,700	46	,096	-,18783	,11050	-,41026	,03460
	Varianzen sind nicht gleich			-1,715	45,821	,093	-,18783	,10949	-,40825	,03259
Flexibility of Closure	Varianzen sind gleich	1,335	,254	-1,218	46	,230	-,14913	,12246	-,39562	,09736
	Varianzen sind nicht gleich			-1,250	45,102	,218	-,14913	,11932	-,38943	,09118
Perceptual Speed	Varianzen sind gleich	,065	,800	-,569	46	,572	-,06049	,10623	-,27432	,15334
	Varianzen sind nicht gleich			-,565	43,107	,575	-,06049	,10704	-,27634	,15536
Spatial Orientation	Varianzen sind gleich	,711	,404	-1,141	46	,260	-,18500	,16220	-,51149	,14149
	Varianzen sind nicht gleich			-1,119	39,900	,270	-,18500	,16534	-,51919	,14919
Visualization	Varianzen sind gleich	7,282	,010	,544	46	,589	,08710	,16024	-,23545	,40964
	Varianzen sind nicht gleich			,569	40,142	,573	,08710	,15317	-,22243	,39663
Selective Attention	Varianzen sind gleich	,098	,755	-,762	46	,450	-,03720	,04882	-,13547	,06106
	Varianzen sind nicht gleich			-,754	42,368	,455	-,03720	,04933	-,13674	,06233
Time Sharing	Varianzen sind gleich	3,055	,087	-2,525	46	,015	-,20538	,08133	-,36909	-,04168
	Varianzen sind nicht gleich			-2,588	45,291	,013	-,20538	,07935	-,36517	-,04560
Arm-Hand Steadiness	Varianzen sind gleich	,184	,670	1,086	46	,283	,22920	,21098	-,19549	,65388
	Varianzen sind nicht gleich			1,094	45,631	,280	,22920	,20954	-,19267	,65106
Manual Dexterity	Varianzen sind gleich	,143	,707	,761	46	,451	,15780	,20738	-,25964	,57523
	Varianzen sind nicht gleich			,762	44,931	,450	,15780	,20708	-,25931	,57490
Finger Dexterity	Varianzen sind gleich	3,035	,088	,125	46	,901	,02024	,16230	-,30644	,34693
	Varianzen sind nicht gleich			,128	45,001	,899	,02024	,15803	-,29805	,33854
Control Precision	Varianzen sind gleich	3,122	,084	,216	46	,830	,04409	,20423	-,36701	,45519
	Varianzen sind nicht gleich			,222	45,067	,826	,04409	,19895	-,35661	,44479
Multilimb Coordination	Varianzen sind gleich	,003	,957	,576	46	,568	,12591	,21873	-,31437	,56619
	Varianzen sind nicht gleich			,579	45,505	,566	,12591	,21749	-,31201	,56383

Response Orientation	Varianzen sind gleich	2,141	,150	-,638	46	,527	-,11843	,18575	-,49231	,25546
	Varianzen sind nicht gleich			-,627	40,685	,534	-,11843	,18884	-,49989	,26304
Rate Control	Varianzen sind gleich	,216	,645	-,543	46	,590	-,09227	,17000	-,43446	,24991
	Varianzen sind nicht gleich			-,539	43,222	,593	-,09227	,17121	-,43750	,25295
Reaction Time	Varianzen sind gleich	1,214	,276	-,867	46	,390	-,16836	,19415	-,55916	,22245
	Varianzen sind nicht gleich			-,854	40,914	,398	-,16836	,19723	-,56671	,22999
Wrist-Finger Speed	Varianzen sind gleich	1,505	,226	-,219	46	,827	-,02542	,11598	-,25888	,20804
	Varianzen sind nicht gleich			-,216	41,691	,830	-,02542	,11751	-,26261	,21177
Speed of Limb Movement	Varianzen sind gleich	,054	,818	,142	46	,887	,02538	,17828	-,33348	,38425
	Varianzen sind nicht gleich			,143	45,520	,887	,02538	,17725	-,33151	,38228
Static Strength	Varianzen sind gleich	,183	,671	,550	46	,585	,13185	,23970	-,35064	,61435
	Varianzen sind nicht gleich			,548	44,107	,586	,13185	,24045	-,35270	,61641
Explosive Strength	Varianzen sind gleich	,008	,928	-,612	46	,544	-,11262	,18408	-,48315	,25790
	Varianzen sind nicht gleich			-,604	41,817	,549	-,11262	,18640	-,48885	,26361
Dynamic Strength	Varianzen sind gleich	,100	,754	,496	46	,622	,11465	,23114	-,35060	,57990
	Varianzen sind nicht gleich			,502	45,984	,618	,11465	,22819	-,34468	,57398
Trunk Strength	Varianzen sind gleich	,411	,525	,371	46	,713	,07105	,19167	-,31477	,45687
	Varianzen sind nicht gleich			,375	45,965	,709	,07105	,18936	-,31013	,45223
Stamina	Varianzen sind gleich	,499	,484	,612	46	,543	,15965	,26073	-,36518	,68448
	Varianzen sind nicht gleich			,619	45,898	,539	,15965	,25802	-,35975	,67905
Extent Flexibility	Varianzen sind gleich	,472	,495	,889	46	,379	,22182	,24952	-,28043	,72407
	Varianzen sind nicht gleich			,905	45,932	,370	,22182	,24517	-,27170	,71533
Dynamic Flexibility	Varianzen sind gleich	3,347	,074	,586	46	,561	,10189	,17381	-,24797	,45175
	Varianzen sind nicht gleich			,619	36,593	,540	,10189	,16454	-,23163	,43541
Gross Body Coordination	Varianzen sind gleich	1,987	,165	1,056	46	,297	,27196	,25762	-,24661	,79053
	Varianzen sind nicht gleich			1,087	44,459	,283	,27196	,25011	-,23195	,77587

Gross Body Equilibrium	Varianzen sind gleich	2,048	,159	1,026	46	,310	,22490	,21923	-,21640	,66619
	Varianzen sind nicht gleich			1,057	44,486	,296	,22490	,21287	-,20398	,65377
Near Vision	Varianzen sind gleich	3,364	,073	-,874	46	,386	-,08248	,09434	-,27238	,10742
	Varianzen sind nicht gleich			-,895	45,516	,376	-,08248	,09221	-,26814	,10317
Far Vision	Varianzen sind gleich	,487	,489	,129	46	,898	,01510	,11752	-,22145	,25166
	Varianzen sind nicht gleich			,128	43,075	,899	,01510	,11843	-,22372	,25393
Visual Color Discrimination	Varianzen sind gleich	2,480	,122	1,550	46	,128	,21615	,13941	-,06447	,49677
	Varianzen sind nicht gleich			1,600	44,057	,117	,21615	,13508	-,05608	,48839
Night Vision	Varianzen sind gleich	8,284	,006	-,1,778	46	,082	-,21710	,12212	-,46292	,02872
	Varianzen sind nicht gleich			-,1,717	34,870	,095	-,21710	,12645	-,47384	,03965
Peripheral Vision	Varianzen sind gleich	3,305	,076	-,811	46	,422	-,11948	,14737	-,41612	,17717
	Varianzen sind nicht gleich			-,792	38,651	,433	-,11948	,15083	-,42464	,18569
Depth Perception	Varianzen sind gleich	,490	,488	,868	46	,390	,12804	,14760	-,16906	,42514
	Varianzen sind nicht gleich			,860	42,853	,395	,12804	,14888	-,17222	,42831
Glare Sensitivity	Varianzen sind gleich	2,344	,133	-,1,457	46	,152	-,20276	,13921	-,48297	,07744
	Varianzen sind nicht gleich			-,1,433	40,693	,160	-,20276	,14152	-,48864	,08312
Hearing Sensitivity	Varianzen sind gleich	,734	,396	-,1,516	46	,136	-,24063	,15871	-,56009	,07884
	Varianzen sind nicht gleich			-,1,479	38,067	,147	-,24063	,16273	-,57004	,08878
Auditory Attention	Varianzen sind gleich	,040	,843	-,1,548	46	,129	-,20063	,12962	-,46154	,06028
	Varianzen sind nicht gleich			-,1,550	44,918	,128	-,20063	,12945	-,46136	,06010
Sound Localization	Varianzen sind gleich	7,750	,008	-,2,308	46	,026	-,31948	,13842	-,59810	-,04085
	Varianzen sind nicht gleich			-,2,226	34,432	,033	-,31948	,14352	-,61101	-,02794
Speech Recognition	Varianzen sind gleich	3,912	,054	-,1,686	46	,099	-,16343	,09695	-,35857	,03172
	Varianzen sind nicht gleich			-,1,724	45,550	,091	-,16343	,09479	-,35427	,02742
Speech Clarity	Varianzen sind gleich	2,822	,100	-,1,586	46	,120	-,18332	,11556	-,41594	,04929
	Varianzen sind nicht gleich			-,1,631	44,850	,110	-,18332	,11243	-,40978	,04314

Tabelle 38: Effektstärken der Ergebnisse der t-Tests für unabhängige Stichproben in Bezug auf die Wichtigkeit

**Effektgrößen bei unabhängigen Stichproben**

		Standardisierer <sup>a</sup>	Punktschätzung	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Getting Information	Cohen's d	,40235	-,546	-1,121	,036
	Hedges' Korrektur	,40907	-,537	-1,103	,035
	Glass' Delta	,46229	-,475	-1,055	,116
Monitoring Processes, Materials, or Surroundings	Cohen's d	,54316	-,239	-,808	,332
	Hedges' Korrektur	,55222	-,235	-,794	,327
	Glass' Delta	,57613	-,225	-,795	,349
Identifying Objects, Actions, and Events	Cohen's d	,47747	-,728	-1,311	-,137
	Hedges' Korrektur	,48543	-,716	-1,289	-,135
	Glass' Delta	,53808	-,646	-1,239	-,039
Inspecting Equipment, Structures, or Materials	Cohen's d	,76677	,143	-,426	,711
	Hedges' Korrektur	,77956	,141	-,419	,699
	Glass' Delta	,74620	,147	-,424	,715
Estimating the Quantifiable Characteristics of Products, Events, or Information	Cohen's d	,59479	,095	-,473	,663
	Hedges' Korrektur	,60471	,094	-,466	,652
	Glass' Delta	,59478	,095	-,474	,663
Judging the Qualities of Objects, Services, or People	Cohen's d	,51018	-,080	-,647	,489
	Hedges' Korrektur	,51869	-,079	-,637	,481
	Glass' Delta	,52658	-,077	-,645	,492
Processing Information	Cohen's d	,72244	-,262	-,831	,309
	Hedges' Korrektur	,73449	-,258	-,818	,304
	Glass' Delta	,77160	-,246	-,815	,330
	Cohen's d	,74753	-,126	-,694	,443

Evaluating Information to Determine Compliance with Standards	Hedges' Korrektur	,76000	-,124	-,683	,435
	Glass' Delta	,80375	-,117	-,685	,453
Analyzing Data or Information	Cohen's d	,75709	-,323	-,893	,251
	Hedges' Korrektur	,76972	-,317	-,878	,246
	Glass' Delta	,81873	-,298	-,870	,280
Making Decisions and Solving Problems	Cohen's d	,56262	-,169	-,737	,400
	Hedges' Korrektur	,57201	-,167	-,725	,394
	Glass' Delta	,54523	-,175	-,743	,397
Thinking Creatively	Cohen's d	,64934	-,369	-,940	,206
	Hedges' Korrektur	,66017	-,363	-,924	,202
	Glass' Delta	,48659	-,492	-1,074	,100
Updating and Using Relevant Knowledge	Cohen's d	,56913	-,136	-,703	,434
	Hedges' Korrektur	,57863	-,133	-,692	,426
	Glass' Delta	,65148	-,119	-,686	,452
Developing Objectives and Strategies	Cohen's d	,58491	-,114	-,682	,454
	Hedges' Korrektur	,59467	-,113	-,671	,447
	Glass' Delta	,59822	-,112	-,679	,458
Scheduling Work and Activities	Cohen's d	,56923	-,463	-1,036	,115
	Hedges' Korrektur	,57872	-,455	-1,019	,113
	Glass' Delta	,53864	-,489	-1,070	,103
Organizing, Planning, and Prioritizing Work	Cohen's d	,43894	-,235	-,804	,336
	Hedges' Korrektur	,44626	-,232	-,791	,330
	Glass' Delta	,48820	-,212	-,780	,362
Performing General Physical Activities	Cohen's d	,92988	,077	-,491	,645
	Hedges' Korrektur	,94539	,076	-,483	,634
	Glass' Delta	,93154	,077	-,492	,644

Handling and Moving Objects	Cohen's d	,79210	,167	-,402	,735
	Hedges' Korrektur	,80532	,165	-,396	,723
	Glass' Delta	,79870	,166	-,406	,734
Controlling Machines and Processes	Cohen's d	,78055	,365	-,210	,935
	Hedges' Korrektur	,79357	,359	-,207	,920
	Glass' Delta	,68403	,416	-,170	,993
Operating Vehicles, Mechanized Devices, or Equipment	Cohen's d	,88764	-,375	-,945	,200
	Hedges' Korrektur	,90244	-,368	-,930	,197
	Glass' Delta	1,01194	-,329	-,901	,252
Working with Computers	Cohen's d	1,00433	-,094	-,662	,475
	Hedges' Korrektur	1,02108	-,093	-,651	,467
	Glass' Delta	,96703	-,098	-,665	,472
Drafting, Laying Out, and Specifying Technical Devices, Parts, and Equipment	Cohen's d	,66276	,204	-,366	,772
	Hedges' Korrektur	,67382	,201	-,360	,760
	Glass' Delta	,57581	,235	-,340	,804
Repairing and Maintaining Mechanical Equipment	Cohen's d	,71130	,162	-,408	,730
	Hedges' Korrektur	,72317	,159	-,401	,718
	Glass' Delta	,57521	,200	-,373	,769
Repairing and Maintaining Electronic Equipment	Cohen's d	,58045	,011	-,556	,579
	Hedges' Korrektur	,59013	,011	-,547	,570
	Glass' Delta	,38622	,017	-,551	,585
Documenting/Recording Information	Cohen's d	,79146	-,227	-,796	,344
	Hedges' Korrektur	,80467	-,223	-,782	,338
	Glass' Delta	,80180	-,224	-,793	,350
Interpreting the Meaning of Information for Others	Cohen's d	,68485	-,106	-,674	,463
	Hedges' Korrektur	,69628	-,104	-,663	,455

	Glass' Delta	,70663	-,103	-,670	,467
Communicating with Supervisors, Peers, or Subordinates	Cohen's d	,50835	-,429	-1,002	,147
	Hedges' Korrektur	,51683	-,422	-,985	,145
	Glass' Delta	,50327	-,434	-1,011	,154
Communicating with People Outside the Organization	Cohen's d	,64304	-,399	-,970	,177
	Hedges' Korrektur	,65377	-,393	-,955	,174
	Glass' Delta	,72037	-,356	-,930	,226
Establishing and Maintaining Interpersonal Relationships	Cohen's d	,47096	-,395	-,967	,180
	Hedges' Korrektur	,47882	-,389	-,951	,177
	Glass' Delta	,37421	-,497	-1,079	,095
Assisting and Caring for Others	Cohen's d	,89411	,035	-,533	,603
	Hedges' Korrektur	,90902	,034	-,524	,593
	Glass' Delta	1,02717	,030	-,538	,598
Selling or Influencing Others	Cohen's d	,63907	,044	-,524	,612
	Hedges' Korrektur	,64973	,043	-,515	,602
	Glass' Delta	,57013	,049	-,519	,617
Resolving Conflicts and Negotiating with Others	Cohen's d	,63580	-,178	-,746	,392
	Hedges' Korrektur	,64640	-,175	-,734	,385
	Glass' Delta	,68741	-,165	-,733	,407
Performing for or Working Directly with the Public	Cohen's d	,83601	-,014	-,581	,554
	Hedges' Korrektur	,84996	-,013	-,572	,545
	Glass' Delta	,95553	-,012	-,580	,556
Coordinating the Work and Activities of Others	Cohen's d	,56785	-,265	-,834	,307
	Hedges' Korrektur	,57732	-,261	-,820	,302
	Glass' Delta	,51810	-,290	-,861	,287
Developing and Building Teams	Cohen's d	,61814	-,090	-,658	,478

	Hedges' Korrektur	,62845	-,089	-,647	,471
	Glass' Delta	,56250	-,099	-,666	,471
Training and Teaching Others	Cohen's d	,64592	-,022	-,590	,546
	Hedges' Korrektur	,65670	-,022	-,580	,537
	Glass' Delta	,64103	-,022	-,590	,546
Guiding, Directing, and Motivating Subordinates	Cohen's d	,67724	-,069	-,637	,499
	Hedges' Korrektur	,68854	-,068	-,626	,491
	Glass' Delta	,60292	-,077	-,645	,492
Coaching and Developing Others	Cohen's d	,67512	,021	-,547	,589
	Hedges' Korrektur	,68639	,021	-,538	,579
	Glass' Delta	,60815	,024	-,544	,591
Providing Consultation and Advice to Others	Cohen's d	,65475	,108	-,461	,676
	Hedges' Korrektur	,66567	,106	-,453	,665
	Glass' Delta	,62744	,113	-,457	,680
Performing Administrative Activities	Cohen's d	,72923	-,098	-,665	,471
	Hedges' Korrektur	,74139	-,096	-,654	,463
	Glass' Delta	,69953	-,102	-,669	,468
Staffing Organizational Units	Cohen's d	,65304	,093	-,476	,660
	Hedges' Korrektur	,66394	,091	-,468	,649
	Glass' Delta	,69531	,087	-,482	,654
Monitoring and Controlling Resources	Cohen's d	,58590	,331	-,242	,901
	Hedges' Korrektur	,59567	,326	-,238	,887
	Glass' Delta	,56974	,341	-,240	,914
Reading Comprehension	Cohen's d	,53226	-,314	-,884	,259
	Hedges' Korrektur	,54114	-,309	-,869	,255
	Glass' Delta	,51635	-,324	-,896	,256

Active Listening	Cohen's d	,39118	-.506	-1,081	,073
	Hedges' Korrektur	,39771	-.498	-1,063	,072
	Glass' Delta	,35269	-.562	-1,148	,037
Writing	Cohen's d	,62121	-.280	-.849	,292
	Hedges' Korrektur	,63157	-.276	-.835	,287
	Glass' Delta	,66244	-.263	-.833	,313
Speaking	Cohen's d	,43786	-.349	-.920	,225
	Hedges' Korrektur	,44516	-.344	-.905	,221
	Glass' Delta	,35364	-.433	-1,010	,155
Mathematics	Cohen's d	,62832	,053	-.515	,621
	Hedges' Korrektur	,63880	,052	-.506	,611
	Glass' Delta	,63928	,052	-.516	,620
Science	Cohen's d	,86831	,040	-.528	,608
	Hedges' Korrektur	,88279	,040	-.519	,598
	Glass' Delta	,84809	,041	-.527	,609
Critical Thinking	Cohen's d	,45227	-.341	-.911	,233
	Hedges' Korrektur	,45981	-.336	-.896	,229
	Glass' Delta	,43537	-.354	-.928	,227
Active Learning	Cohen's d	,42091	-.255	-.824	,317
	Hedges' Korrektur	,42793	-.251	-.810	,311
	Glass' Delta	,38764	-.277	-.847	,300
Learning Strategies	Cohen's d	,46544	,053	-.515	,621
	Hedges' Korrektur	,47321	,052	-.506	,611
	Glass' Delta	,41775	,059	-.509	,627
Monitoring	Cohen's d	,41029	-.191	-.759	,379
	Hedges' Korrektur	,41713	-.188	-.747	,373

	Glass' Delta	,36951	-.212	-.781	,362
Social Perceptiveness	Cohen's d	,42030	-.524	-1,099	,056
	Hedges' Korrektur	,42731	-.516	-1,081	,055
	Glass' Delta	,40544	-.544	-1,128	,053
Coordination	Cohen's d	,36726	-.489	-1,063	,090
	Hedges' Korrektur	,37339	-.481	-1,046	,088
	Glass' Delta	,37559	-.478	-1,059	,113
Persuasion	Cohen's d	,49255	-.273	-.842	,299
	Hedges' Korrektur	,50077	-.269	-.828	,294
	Glass' Delta	,42060	-.320	-.892	,260
Negotiation	Cohen's d	,49786	-.415	-.987	,161
	Hedges' Korrektur	,50617	-.409	-.971	,158
	Glass' Delta	,35103	-.589	-1,178	,012
Instructing	Cohen's d	,59187	,162	-.408	,730
	Hedges' Korrektur	,60174	,159	-.401	,718
	Glass' Delta	,45568	,210	-.364	,779
Service Orientation	Cohen's d	,50248	,018	-.550	,585
	Hedges' Korrektur	,51086	,018	-.541	,576
	Glass' Delta	,54490	,016	-.552	,584
Complex Problem Solving	Cohen's d	,45269	-.222	-.791	,348
	Hedges' Korrektur	,46024	-.219	-.778	,343
	Glass' Delta	,45349	-.222	-.791	,352
Operations Analysis	Cohen's d	,65397	,054	-.514	,622
	Hedges' Korrektur	,66488	,054	-.505	,612
	Glass' Delta	,61603	,058	-.511	,625
Technology Design	Cohen's d	,35203	-.260	-.828	,312

	Hedges' Korrektur	,35791	-.255	-.815	,307
	Glass' Delta	,41821	-.218	-.787	,356
Equipment Selection	Cohen's d	,51793	,229	-.342	,797
	Hedges' Korrektur	,52657	,225	-.336	,784
	Glass' Delta	,42555	,279	-.299	,849
Installation	Cohen's d	,16064	,326	-.248	,896
	Hedges' Korrektur	,16332	,320	-.244	,881
	Glass' Delta	,07275	,719	,104	1,319
Programming	Cohen's d	,32261	-.241	-.810	,330
	Hedges' Korrektur	,32799	-.237	-.796	,325
	Glass' Delta	,34254	-.227	-.796	,347
Operations Monitoring	Cohen's d	,54087	,245	-.326	,814
	Hedges' Korrektur	,54989	,241	-.321	,800
	Glass' Delta	,57181	,232	-.343	,801
Operation and Control	Cohen's d	,57752	,045	-.523	,613
	Hedges' Korrektur	,58715	,044	-.515	,602
	Glass' Delta	,51368	,051	-.518	,618
Equipment Maintenance	Cohen's d	,50857	,306	-.266	,876
	Hedges' Korrektur	,51705	,301	-.262	,862
	Glass' Delta	,45344	,344	-.237	,917
Troubleshooting	Cohen's d	,48703	,302	-.271	,871
	Hedges' Korrektur	,49515	,297	-.266	,857
	Glass' Delta	,44527	,330	-.250	,903
Repairing	Cohen's d	,45069	,274	-.298	,843
	Hedges' Korrektur	,45821	,269	-.293	,829
	Glass' Delta	,41627	,296	-.282	,868

Quality Control Analysis	Cohen's d	,56894	,144	-,425	,712
	Hedges' Korrektur	,57843	,142	-,418	,700
	Glass' Delta	,59108	,139	-,432	,706
Judgment and Decision Making	Cohen's d	,44511	-,438	-1,010	,139
	Hedges' Korrektur	,45254	-,431	-,994	,137
	Glass' Delta	,40699	-,479	-1,059	,112
Systems Analysis	Cohen's d	,54156	-,168	-,736	,402
	Hedges' Korrektur	,55060	-,165	-,724	,395
	Glass' Delta	,52569	-,173	-,741	,399
Systems Evaluation	Cohen's d	,48781	-,253	-,822	,319
	Hedges' Korrektur	,49595	-,249	-,808	,313
	Glass' Delta	,44462	-,278	-,848	,300
Time Management	Cohen's d	,35783	-,250	-,819	,321
	Hedges' Korrektur	,36380	-,246	-,806	,316
	Glass' Delta	,36235	-,247	-,817	,328
Management of Financial Resources	Cohen's d	,54842	,125	-,444	,692
	Hedges' Korrektur	,55756	,123	-,437	,681
	Glass' Delta	,54509	,125	-,445	,693
Management of Material Resources	Cohen's d	,49252	,161	-,409	,728
	Hedges' Korrektur	,50074	,158	-,402	,716
	Glass' Delta	,50079	,158	-,414	,726
Management of Personnel Resources	Cohen's d	,46151	-,038	-,606	,530
	Hedges' Korrektur	,46921	-,038	-,596	,521
	Glass' Delta	,42359	-,042	-,609	,527
Oral Comprehension	Cohen's d	,35134	-,539	-1,115	,042
	Hedges' Korrektur	,35720	-,530	-1,096	,041

	Glass' Delta	,31357	-.604	-1,194	-.001
Written Comprehension	Cohen's d	,51435	-.484	-1,058	,095
	Hedges' Korrektur	,52293	-.476	-1,040	,093
	Glass' Delta	,46474	-.536	-1,120	,060
Oral Expression	Cohen's d	,44457	-.393	-.965	,182
	Hedges' Korrektur	,45199	-.387	-.949	,179
	Glass' Delta	,38621	-.453	-1,032	,136
Written Expression	Cohen's d	,62165	-.320	-.890	,253
	Hedges' Korrektur	,63202	-.315	-.875	,249
	Glass' Delta	,61039	-.326	-.898	,254
Fluency of Ideas	Cohen's d	,52326	-.091	-.659	,477
	Hedges' Korrektur	,53199	-.090	-.648	,470
	Glass' Delta	,47130	-.101	-.669	,469
Originality	Cohen's d	,60399	-.236	-.805	,335
	Hedges' Korrektur	,61407	-.232	-.792	,329
	Glass' Delta	,50704	-.281	-.852	,296
Problem Sensitivity	Cohen's d	,45650	-.341	-.911	,233
	Hedges' Korrektur	,46411	-.335	-.896	,229
	Glass' Delta	,48435	-.321	-.894	,258
Deductive Reasoning	Cohen's d	,48347	-.409	-.981	,167
	Hedges' Korrektur	,49153	-.403	-.965	,164
	Glass' Delta	,47537	-.416	-.993	,170
Inductive Reasoning	Cohen's d	,51242	-.398	-.970	,178
	Hedges' Korrektur	,52097	-.392	-.954	,175
	Glass' Delta	,52030	-.392	-.968	,192
Information Ordering	Cohen's d	,37755	-.199	-.767	,372

	Hedges' Korrektur	,38384	-,195	-,754	,366
	Glass' Delta	,40430	-,185	-,754	,387
Category Flexibility	Cohen's d	,41241	-,040	-,608	,528
	Hedges' Korrektur	,41929	-,040	-,598	,519
	Glass' Delta	,40899	-,041	-,608	,528
Mathematical Reasoning	Cohen's d	,64005	-,024	-,591	,544
	Hedges' Korrektur	,65073	-,023	-,582	,535
	Glass' Delta	,64759	-,024	-,591	,545
Number Facility	Cohen's d	,56481	,112	-,457	,680
	Hedges' Korrektur	,57424	,110	-,449	,669
	Glass' Delta	,53475	,118	-,452	,686
Memorization	Cohen's d	,41974	-,613	-1,191	-,028
	Hedges' Korrektur	,42674	-,603	-1,171	-,028
	Glass' Delta	,42650	-,603	-1,192	,000
Speed of Closure	Cohen's d	,38146	-,492	-1,066	,087
	Hedges' Korrektur	,38782	-,484	-1,049	,085
	Glass' Delta	,35863	-,524	-1,107	,071
Flexibility of Closure	Cohen's d	,42272	-,353	-,923	,221
	Hedges' Korrektur	,42977	-,347	-,908	,218
	Glass' Delta	,34781	-,429	-1,006	,158
Perceptual Speed	Cohen's d	,36671	-,165	-,733	,405
	Hedges' Korrektur	,37282	-,162	-,721	,398
	Glass' Delta	,38418	-,157	-,725	,414
Spatial Orientation	Cohen's d	,55993	-,330	-,900	,243
	Hedges' Korrektur	,56927	-,325	-,886	,239
	Glass' Delta	,62585	-,296	-,867	,282

Visualization	Cohen's d	,55315	,157	-,412	,725
	Hedges' Korrektur	,56238	,155	-,405	,713
	Glass' Delta	,37069	,235	-,340	,804
Selective Attention	Cohen's d	,16852	-,221	-,789	,350
	Hedges' Korrektur	,17133	-,217	-,776	,344
	Glass' Delta	,17959	-,207	-,776	,366
Time Sharing	Cohen's d	,28075	-,732	-1,315	-,141
	Hedges' Korrektur	,28543	-,720	-1,293	-,139
	Glass' Delta	,23366	-,879	-1,497	-,244
Arm-Hand Steadiness	Cohen's d	,72832	,315	-,258	,884
	Hedges' Korrektur	,74047	,310	-,254	,870
	Glass' Delta	,69585	,329	-,251	,902
Manual Dexterity	Cohen's d	,71589	,220	-,350	,789
	Hedges' Korrektur	,72783	,217	-,345	,776
	Glass' Delta	,70935	,222	-,352	,792
Finger Dexterity	Cohen's d	,56025	,036	-,532	,604
	Hedges' Korrektur	,56960	,036	-,523	,594
	Glass' Delta	,45832	,044	-,524	,612
Control Precision	Cohen's d	,70502	,063	-,506	,630
	Hedges' Korrektur	,71679	,062	-,497	,620
	Glass' Delta	,57891	,076	-,493	,643
Multilimb Coordination	Cohen's d	,75507	,167	-,403	,735
	Hedges' Korrektur	,76766	,164	-,396	,723
	Glass' Delta	,72742	,173	-,399	,741
Response Orientation	Cohen's d	,64120	-,185	-,753	,385
	Hedges' Korrektur	,65190	-,182	-,740	,379

	Glass' Delta	,70670	-,168	-,736	,404
Rate Control	Cohen's d	,58684	-,157	-,725	,412
	Hedges' Korrektur	,59663	-,155	-,713	,406
	Glass' Delta	,61305	-,151	-,718	,421
Reaction Time	Cohen's d	,67022	-,251	-,820	,320
	Hedges' Korrektur	,68140	-,247	-,806	,315
	Glass' Delta	,73553	-,229	-,798	,346
Wrist-Finger Speed	Cohen's d	,40038	-,063	-,631	,505
	Hedges' Korrektur	,40706	-,062	-,621	,496
	Glass' Delta	,43280	-,059	-,626	,510
Speed of Limb Movement	Cohen's d	,61544	,041	-,527	,609
	Hedges' Korrektur	,62571	,041	-,518	,599
	Glass' Delta	,59239	,043	-,526	,610
Static Strength	Cohen's d	,82747	,159	-,410	,727
	Hedges' Korrektur	,84127	,157	-,403	,715
	Glass' Delta	,84375	,156	-,415	,724
Explosive Strength	Cohen's d	,63544	-,177	-,745	,393
	Hedges' Korrektur	,64604	-,174	-,733	,386
	Glass' Delta	,68514	-,164	-,732	,407
Dynamic Strength	Cohen's d	,79790	,144	-,426	,711
	Hedges' Korrektur	,81121	,141	-,419	,700
	Glass' Delta	,73054	,157	-,415	,725
Trunk Strength	Cohen's d	,66166	,107	-,461	,675
	Hedges' Korrektur	,67270	,106	-,454	,664
	Glass' Delta	,60903	,117	-,454	,684
Stamina	Cohen's d	,90006	,177	-,392	,745

	Hedges' Korrektur	,91508	,174	-,386	,733
	Glass' Delta	,83847	,190	-,382	,759
Extent Flexibility	Cohen's d	,86134	,258	-,314	,826
	Hedges' Korrektur	,87571	,253	-,309	,813
	Glass' Delta	,76045	,292	-,286	,863
Dynamic Flexibility	Cohen's d	,60000	,170	-,400	,738
	Hedges' Korrektur	,61001	,167	-,393	,726
	Glass' Delta	,34855	,292	-,286	,863
Gross Body Coordination	Cohen's d	,88933	,306	-,267	,875
	Hedges' Korrektur	,90417	,301	-,263	,861
	Glass' Delta	,70755	,384	-,199	,959
Gross Body Equilibrium	Cohen's d	,75681	,297	-,275	,867
	Hedges' Korrektur	,76943	,292	-,271	,852
	Glass' Delta	,60290	,373	-,210	,948
Near Vision	Cohen's d	,32567	-,253	-,822	,318
	Hedges' Korrektur	,33110	-,249	-,809	,313
	Glass' Delta	,27529	-,300	-,871	,279
Far Vision	Cohen's d	,40568	,037	-,531	,605
	Hedges' Korrektur	,41245	,037	-,522	,595
	Glass' Delta	,42534	,036	-,533	,603
Visual Color Discrimination	Cohen's d	,48125	,449	-,128	1,022
	Hedges' Korrektur	,48928	,442	-,126	1,005
	Glass' Delta	,37588	,575	-,025	1,162
Night Vision	Cohen's d	,42157	-,515	-1,090	,065
	Hedges' Korrektur	,42860	-,507	-1,072	,064
	Glass' Delta	,50950	-,426	-1,003	,161

Peripheral Vision	Cohen's d	,50874	-.235	-.803	,336
	Hedges' Korrektur	,51723	-.231	-.790	,331
	Glass' Delta	,58068	-.206	-.774	,368
Depth Perception	Cohen's d	,50951	,251	-.320	,820
	Hedges' Korrektur	,51801	,247	-.315	,807
	Glass' Delta	,53705	,238	-.337	,808
Glare Sensitivity	Cohen's d	,48054	-.422	-.994	,155
	Hedges' Korrektur	,48856	-.415	-.978	,152
	Glass' Delta	,52955	-.383	-.958	,201
Hearing Sensitivity	Cohen's d	,54787	-.439	-1,012	,138
	Hedges' Korrektur	,55701	-.432	-.995	,136
	Glass' Delta	,63121	-.381	-.956	,202
Auditory Attention	Cohen's d	,44746	-.448	-1,021	,129
	Hedges' Korrektur	,45492	-.441	-1,004	,127
	Glass' Delta	,44362	-.452	-1,031	,137
Sound Localization	Cohen's d	,47784	-.669	-1,249	-.081
	Hedges' Korrektur	,48581	-.658	-1,229	-.080
	Glass' Delta	,58113	-.550	-1,135	,048
Speech Recognition	Cohen's d	,33467	-.488	-1,062	,091
	Hedges' Korrektur	,34026	-.480	-1,045	,089
	Glass' Delta	,28364	-.576	-1,164	,024
Speech Clarity	Cohen's d	,39893	-.460	-1,033	,118
	Hedges' Korrektur	,40558	-.452	-1,016	,116
	Glass' Delta	,32368	-.566	-1,153	,033

Tabelle 39: Ergebnisse der t-Tests für unabhängige Stichproben in Bezug auf das Level

		Test bei unabhängigen Stichproben				t-Test für die Mit	
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differer
		F	Sig.				
Getting Information	Varianzen sind gleich	,049	,826	-2,841	46	,007	-,657
	Varianzen sind nicht gleich			-2,835	44,292	,007	-,657
Monitoring Processes, Materials, or Surroundings	Varianzen sind gleich	,285	,596	-,458	46	,649	-,123
	Varianzen sind nicht gleich			-,458	44,553	,649	-,123
Identifying Objects, Actions, and Events	Varianzen sind gleich	,374	,544	-2,210	46	,032	-,587
	Varianzen sind nicht gleich			-2,185	42,180	,035	-,587
Inspecting Equipment, Structures, or Materials	Varianzen sind gleich	,058	,811	,345	46	,732	,094
	Varianzen sind nicht gleich			,345	44,560	,732	,094
Estimating the Quantifiable Characteristics of Products, Events, or Information	Varianzen sind gleich	,025	,875	-,104	46	,918	-,024
	Varianzen sind nicht gleich			-,104	45,089	,918	-,024
Judging the Qualities of Objects, Services, or People	Varianzen sind gleich	,115	,737	-,626	46	,535	-,151
	Varianzen sind nicht gleich			-,626	44,677	,535	-,151
Processing Information	Varianzen sind gleich	,386	,537	-1,051	46	,299	-,359
	Varianzen sind nicht gleich			-1,036	41,502	,306	-,359
Evaluating Information to Determine Compliance with Standards	Varianzen sind gleich	,018	,893	-,306	46	,761	-,100
	Varianzen sind nicht gleich			-,302	42,310	,764	-,100
Analyzing Data or Information	Varianzen sind gleich	1,716	,197	-1,484	46	,145	-,501
	Varianzen sind nicht gleich			-1,453	39,491	,154	-,501
	Varianzen sind gleich	,001	,971	-1,274	46	,209	-,355

Making Decisions and Solving Problems	Varianzen sind nicht gleich			-1,269	44,005	,211	-,35507	,
Thinking Creatively	Varianzen sind gleich	3,161	,082	-1,314	46	,195	-,37790	,
	Varianzen sind nicht gleich			-1,355	44,268	,182	-,37790	,
Updating and Using Relevant Knowledge	Varianzen sind gleich	,686	,412	-1,235	46	,223	-,34713	,
	Varianzen sind nicht gleich			-1,210	39,577	,233	-,34713	,
Developing Objectives and Strategies	Varianzen sind gleich	,460	,501	-1,147	46	,257	-,30748	,
	Varianzen sind nicht gleich			-1,153	45,524	,255	-,30748	,
Scheduling Work and Activities	Varianzen sind gleich	,677	,415	-2,147	46	,037	-,57441	,
	Varianzen sind nicht gleich			-2,182	45,978	,034	-,57441	,
Organizing, Planning, and Prioritizing Work	Varianzen sind gleich	,404	,528	-2,303	46	,026	-,53846	,
	Varianzen sind nicht gleich			-2,328	45,900	,024	-,53846	,
Performing General Physical Activities	Varianzen sind gleich	,002	,964	,230	46	,819	,09542	,
	Varianzen sind nicht gleich			,231	45,039	,819	,09542	,
Handling and Moving Objects	Varianzen sind gleich	,009	,924	,352	46	,727	,12850	,
	Varianzen sind nicht gleich			,352	44,625	,727	,12850	,
Controlling Machines and Processes	Varianzen sind gleich	,096	,758	,731	46	,469	,25360	,
	Varianzen sind nicht gleich			,738	45,836	,464	,25360	,
Operating Vehicles, Mechanized Devices, or Equipment	Varianzen sind gleich	4,575	,038	-1,216	46	,230	-,37790	,
	Varianzen sind nicht gleich			-1,190	38,983	,241	-,37790	,
Working with Computers	Varianzen sind gleich	,094	,760	-,518	46	,607	-,16490	,
	Varianzen sind nicht gleich			-,517	44,495	,608	-,16490	,
Drafting, Laying Out, and Specifying Technical Devices, Parts, and Equipment	Varianzen sind gleich	,531	,470	,494	46	,624	,15881	,
	Varianzen sind nicht gleich			,500	45,965	,619	,15881	,
	Varianzen sind gleich	2,938	,093	,494	46	,624	,16175	,

Repairing and Maintaining Mechanical Equipment	Varianzen sind nicht gleich			,507	45,091	,615	,16175	,
Repairing and Maintaining Electronic Equipment	Varianzen sind gleich	2,286	,137	,051	46	,960	,01262	,
	Varianzen sind nicht gleich			,053	41,383	,958	,01262	,
Documenting/Recording Information	Varianzen sind gleich	,365	,549	-1,085	46	,284	-,34451	,
	Varianzen sind nicht gleich			-1,075	42,767	,288	-,34451	,
Interpreting the Meaning of Information for Others	Varianzen sind gleich	,266	,608	-,826	46	,413	-,25427	,
	Varianzen sind nicht gleich			-,831	45,540	,410	-,25427	,
Communicating with Supervisors, Peers, or Subordinates	Varianzen sind gleich	1,229	,273	-1,766	46	,084	-,43189	,
	Varianzen sind nicht gleich			-1,798	45,914	,079	-,43189	,
Communicating with People Outside the Organization	Varianzen sind gleich	,146	,704	-2,092	46	,042	-,63175	,
	Varianzen sind nicht gleich			-2,064	41,620	,045	-,63175	,
Establishing and Maintaining Interpersonal Relationships	Varianzen sind gleich	2,340	,133	-1,257	46	,215	-,24801	,
	Varianzen sind nicht gleich			-1,308	42,047	,198	-,24801	,
Assisting and Caring for Others	Varianzen sind gleich	4,571	,038	-,038	46	,970	-,01430	,
	Varianzen sind nicht gleich			-,037	38,252	,971	-,01430	,
Selling or Influencing Others	Varianzen sind gleich	,015	,902	-,532	46	,597	-,16923	,
	Varianzen sind nicht gleich			-,534	45,114	,596	-,16923	,
Resolving Conflicts and Negotiating with Others	Varianzen sind gleich	,017	,896	-1,002	46	,322	-,30035	,
	Varianzen sind nicht gleich			-,997	43,651	,324	-,30035	,
Performing for or Working Directly with the Public	Varianzen sind gleich	3,431	,070	-,109	46	,914	-,03808	,
	Varianzen sind nicht gleich			-,104	32,793	,917	-,03808	,
Coordinating the Work and Activities of Others	Varianzen sind gleich	2,700	,107	-,864	46	,392	-,23168	,
	Varianzen sind nicht gleich			-,887	45,116	,380	-,23168	,
Developing and Building Teams	Varianzen sind gleich	1,407	,242	-,650	46	,519	-,18713	,
	Varianzen sind nicht gleich			-,664	45,675	,510	-,18713	,

Training and Teaching Others	Varianzen sind gleich	,134	,716	-,970	46	,337	-,26755
	Varianzen sind nicht gleich			-,985	45,995	,330	-,26755
Guiding, Directing, and Motivating Subordinates	Varianzen sind gleich	,480	,492	-,389	46	,699	-,12154
	Varianzen sind nicht gleich			-,394	45,998	,695	-,12154
Coaching and Developing Others	Varianzen sind gleich	2,245	,141	,024	46	,981	,00745
	Varianzen sind nicht gleich			,025	43,923	,980	,00745
Providing Consultation and Advice to Others	Varianzen sind gleich	,388	,536	-,609	46	,546	-,19007
	Varianzen sind nicht gleich			-,615	45,933	,541	-,19007
Performing Administrative Activities	Varianzen sind gleich	,979	,328	-,405	46	,687	-,11990
	Varianzen sind nicht gleich			-,412	45,948	,682	-,11990
Staffing Organizational Units	Varianzen sind gleich	,480	,492	,535	46	,595	,16469
	Varianzen sind nicht gleich			,537	45,401	,594	,16469
Monitoring and Controlling Resources	Varianzen sind gleich	2,542	,118	,673	46	,504	,18972
	Varianzen sind nicht gleich			,683	45,994	,498	,18972
Reading Comprehension	Varianzen sind gleich	,063	,802	-,698	46	,489	-,14990
	Varianzen sind nicht gleich			-,698	44,652	,489	-,14990
Active Listening	Varianzen sind gleich	,056	,814	-,567	46	,573	-,09420
	Varianzen sind nicht gleich			-,569	45,119	,572	-,09420
Writing	Varianzen sind gleich	,064	,802	-1,401	46	,168	-,30343
	Varianzen sind nicht gleich			-1,385	42,050	,173	-,30343
Speaking	Varianzen sind gleich	,006	,937	-1,047	46	,301	-,18601
	Varianzen sind nicht gleich			-1,044	44,139	,302	-,18601
Mathematics	Varianzen sind gleich	,020	,887	,169	46	,866	,04983
	Varianzen sind nicht gleich			,169	44,044	,867	,04983
Science	Varianzen sind gleich	,560	,458	,174	46	,863	,06818
	Varianzen sind nicht gleich			,174	45,224	,863	,06818

Critical Thinking	Varianzen sind gleich	,053	,819	-1,174	46	,246	-,21049
	Varianzen sind nicht gleich			-1,167	43,431	,250	-,21049
Active Learning	Varianzen sind gleich	,032	,858	-,151	46	,880	-,02682
	Varianzen sind nicht gleich			-,152	45,203	,880	-,02682
Learning Strategies	Varianzen sind gleich	,267	,608	-,448	46	,656	-,08136
	Varianzen sind nicht gleich			-,451	45,649	,654	-,08136
Monitoring	Varianzen sind gleich	,947	,336	-,114	46	,910	-,01829
	Varianzen sind nicht gleich			-,117	45,366	,907	-,01829
Social Perceptiveness	Varianzen sind gleich	,048	,827	-1,025	46	,311	-,17976
	Varianzen sind nicht gleich			-1,046	45,790	,301	-,17976
Coordination	Varianzen sind gleich	,013	,911	-1,237	46	,222	-,16563
	Varianzen sind nicht gleich			-1,238	44,759	,222	-,16563
Persuasion	Varianzen sind gleich	,587	,447	-,725	46	,472	-,12958
	Varianzen sind nicht gleich			-,733	45,950	,467	-,12958
Negotiation	Varianzen sind gleich	4,398	,042	-1,149	46	,257	-,20231
	Varianzen sind nicht gleich			-1,181	44,761	,244	-,20231
Instructing	Varianzen sind gleich	1,212	,277	,338	46	,737	,06755
	Varianzen sind nicht gleich			,348	44,146	,729	,06755
Service Orientation	Varianzen sind gleich	1,631	,208	,367	46	,715	,05685
	Varianzen sind nicht gleich			,363	42,349	,718	,05685
Complex Problem Solving	Varianzen sind gleich	,442	,510	-,467	46	,643	-,07290
	Varianzen sind nicht gleich			-,469	45,323	,641	-,07290
Operations Analysis	Varianzen sind gleich	1,467	,232	-,247	46	,806	-,07871
	Varianzen sind nicht gleich			-,248	45,274	,805	-,07871
Technology Design	Varianzen sind gleich	,000	1,000	-,534	46	,596	-,09444
	Varianzen sind nicht gleich			-,520	37,440	,606	-,09444

Equipment Selection	Varianzen sind gleich	9,042	,004	1,130	46	,264	,27217
	Varianzen sind nicht gleich			1,172	42,785	,248	,27217
Installation	Varianzen sind gleich	3,765	,058	,915	46	,365	,05654
	Varianzen sind nicht gleich			,974	33,399	,337	,05654
Programming	Varianzen sind gleich	,012	,912	-,741	46	,462	-,10049
	Varianzen sind nicht gleich			-,741	44,536	,463	-,10049
Operations Monitoring	Varianzen sind gleich	,257	,615	,729	46	,470	,17937
	Varianzen sind nicht gleich			,725	43,838	,472	,17937
Operation and Control	Varianzen sind gleich	2,219	,143	,183	46	,855	,05000
	Varianzen sind nicht gleich			,187	45,838	,853	,05000
Equipment Maintenance	Varianzen sind gleich	5,566	,023	1,273	46	,209	,28066
	Varianzen sind nicht gleich			1,316	43,685	,195	,28066
Troubleshooting	Varianzen sind gleich	,474	,495	1,022	46	,312	,23524
	Varianzen sind nicht gleich			1,032	45,888	,307	,23524
Repairing	Varianzen sind gleich	3,315	,075	1,033	46	,307	,20801
	Varianzen sind nicht gleich			1,052	45,883	,298	,20801
Quality Control Analysis	Varianzen sind gleich	,065	,800	,939	46	,353	,25395
	Varianzen sind nicht gleich			,937	44,199	,354	,25395
Judgment and Decision Making	Varianzen sind gleich	1,012	,320	-,302	46	,764	-,05203
	Varianzen sind nicht gleich			-,306	46,000	,761	-,05203
Systems Analysis	Varianzen sind gleich	1,103	,299	-,441	46	,661	-,10203
	Varianzen sind nicht gleich			-,445	45,889	,658	-,10203
Systems Evaluation	Varianzen sind gleich	1,747	,193	-,539	46	,593	-,12350
	Varianzen sind nicht gleich			-,548	45,961	,586	-,12350
Time Management	Varianzen sind gleich	,004	,948	-,573	46	,570	-,08350
	Varianzen sind nicht gleich			-,573	44,681	,570	-,08350

Management of Financial Resources	Varianzen sind gleich	,665	,419	,273	46	,786	,07535
	Varianzen sind nicht gleich			,274	45,410	,785	,07535
Management of Material Resources	Varianzen sind gleich	,466	,498	,594	46	,555	,14374
	Varianzen sind nicht gleich			,595	44,891	,555	,14374
Management of Personnel Resources	Varianzen sind gleich	2,307	,136	,063	46	,950	,01143
	Varianzen sind nicht gleich			,065	45,337	,949	,01143
Oral Comprehension	Varianzen sind gleich	,020	,887	-,558	46	,579	-,08122
	Varianzen sind nicht gleich			-,558	44,450	,580	-,08122
Written Comprehension	Varianzen sind gleich	,462	,500	-,119	46	,269	-,22510
	Varianzen sind nicht gleich			-,122	45,074	,268	-,22510
Oral Expression	Varianzen sind gleich	,417	,522	-,171	46	,865	-,02748
	Varianzen sind nicht gleich			-,173	45,751	,864	-,02748
Written Expression	Varianzen sind gleich	,188	,666	-,106	46	,275	-,25318
	Varianzen sind nicht gleich			-,1095	42,526	,280	-,25318
Fluency of Ideas	Varianzen sind gleich	,597	,444	-,854	46	,397	-,15899
	Varianzen sind nicht gleich			-,865	45,968	,392	-,15899
Originality	Varianzen sind gleich	,556	,460	-,1013	46	,316	-,20524
	Varianzen sind nicht gleich			-,1031	45,918	,308	-,20524
Problem Sensitivity	Varianzen sind gleich	,136	,714	-,1019	46	,314	-,19381
	Varianzen sind nicht gleich			-,1008	42,427	,319	-,19381
Deductive Reasoning	Varianzen sind gleich	,442	,510	-,930	46	,357	-,18531
	Varianzen sind nicht gleich			-,924	43,531	,360	-,18531
Inductive Reasoning	Varianzen sind gleich	,493	,486	-,1193	46	,239	-,22832
	Varianzen sind nicht gleich			-,1171	40,088	,249	-,22832
Information Ordering	Varianzen sind gleich	,076	,784	-,156	46	,876	-,02234
	Varianzen sind nicht gleich			-,157	44,895	,876	-,02234

Category Flexibility	Varianzen sind gleich	,111	,740	,586	46	,561	,09437
	Varianzen sind nicht gleich			,587	44,951	,560	,09437
Mathematical Reasoning	Varianzen sind gleich	,013	,911	,174	46	,862	,05084
	Varianzen sind nicht gleich			,174	43,558	,863	,05084
Number Facility	Varianzen sind gleich	,163	,688	,351	46	,727	,09437
	Varianzen sind nicht gleich			,354	45,819	,725	,09437
Memorization	Varianzen sind gleich	,283	,597	-2,244	46	,030	-,37192
	Varianzen sind nicht gleich			-2,238	44,247	,030	-,37192
Speed of Closure	Varianzen sind gleich	2,649	,110	-,412	46	,682	-,05720
	Varianzen sind nicht gleich			-,424	44,793	,674	-,05720
Flexibility of Closure	Varianzen sind gleich	1,023	,317	-1,042	46	,303	-,16077
	Varianzen sind nicht gleich			-1,064	45,701	,293	-,16077
Perceptual Speed	Varianzen sind gleich	,698	,408	-,528	46	,600	-,06668
	Varianzen sind nicht gleich			-,531	45,594	,598	-,06668
Spatial Orientation	Varianzen sind gleich	,755	,390	-,984	46	,330	-,25864
	Varianzen sind nicht gleich			-,968	40,938	,339	-,25864
Visualization	Varianzen sind gleich	6,917	,012	,621	46	,538	,12406
	Varianzen sind nicht gleich			,649	40,312	,520	,12406
Selective Attention	Varianzen sind gleich	,182	,672	-1,035	46	,306	-,09941
	Varianzen sind nicht gleich			-1,041	45,586	,303	-,09941
Time Sharing	Varianzen sind gleich	2,769	,103	-1,910	46	,062	-,19804
	Varianzen sind nicht gleich			-1,943	45,943	,058	-,19804
Arm-Hand Steadiness	Varianzen sind gleich	,003	,959	1,056	46	,296	,32339
	Varianzen sind nicht gleich			1,058	44,929	,296	,32339
Manual Dexterity	Varianzen sind gleich	,000	,982	,887	46	,380	,26493
	Varianzen sind nicht gleich			,888	44,923	,379	,26493

Finger Dexterity	Varianzen sind gleich	3,765	,058	,191	46	,849	,04311
	Varianzen sind nicht gleich			,197	43,617	,844	,04311
Control Precision	Varianzen sind gleich	1,781	,189	-,079	46	,937	-,02577
	Varianzen sind nicht gleich			-,080	46,000	,936	-,02577
Multilimb Coordination	Varianzen sind gleich	,017	,898	,545	46	,588	,17241
	Varianzen sind nicht gleich			,547	45,244	,587	,17241
Response Orientation	Varianzen sind gleich	3,624	,063	-,820	46	,417	-,25409
	Varianzen sind nicht gleich			-,804	39,947	,426	-,25409
Rate Control	Varianzen sind gleich	,082	,776	-,354	46	,725	-,09563
	Varianzen sind nicht gleich			-,350	42,516	,728	-,09563
Reaction Time	Varianzen sind gleich	,536	,468	-,730	46	,469	-,23469
	Varianzen sind nicht gleich			-,722	42,258	,474	-,23469
Wrist-Finger Speed	Varianzen sind gleich	,359	,552	-,509	46	,613	-,10346
	Varianzen sind nicht gleich			-,505	42,864	,616	-,10346
Speed of Limb Movement	Varianzen sind gleich	,374	,544	,150	46	,882	,04427
	Varianzen sind nicht gleich			,150	45,504	,881	,04427
Static Strength	Varianzen sind gleich	,353	,555	,699	46	,488	,25514
	Varianzen sind nicht gleich			,698	44,393	,489	,25514
Explosive Strength	Varianzen sind gleich	,333	,567	-,807	46	,424	-,22563
	Varianzen sind nicht gleich			-,791	39,862	,433	-,22563
Dynamic Strength	Varianzen sind gleich	,477	,493	,632	46	,530	,22087
	Varianzen sind nicht gleich			,643	45,959	,523	,22087
Trunk Strength	Varianzen sind gleich	,370	,546	,755	46	,454	,21024
	Varianzen sind nicht gleich			,765	45,999	,448	,21024
Stamina	Varianzen sind gleich	,431	,515	,581	46	,564	,22038
	Varianzen sind nicht gleich			,588	45,942	,560	,22038

Extent Flexibility	Varianzen sind gleich	,006	,940	,746	46	,460	,28724	,
	Varianzen sind nicht gleich			,753	45,831	,455	,28724	,
Dynamic Flexibility	Varianzen sind gleich	2,576	,115	,502	46	,618	,13430	,
	Varianzen sind nicht gleich			,530	37,339	,599	,13430	,
Gross Body Coordination	Varianzen sind gleich	1,077	,305	,817	46	,418	,32563	,
	Varianzen sind nicht gleich			,837	45,383	,407	,32563	,
Gross Body Equilibrium	Varianzen sind gleich	1,788	,188	,861	46	,394	,30273	,
	Varianzen sind nicht gleich			,886	44,589	,380	,30273	,
Near Vision	Varianzen sind gleich	1,746	,193	-,387	46	,701	-,05227	,
	Varianzen sind nicht gleich			-,393	45,970	,696	-,05227	,
Far Vision	Varianzen sind gleich	,415	,523	-,259	46	,797	-,03629	,
	Varianzen sind nicht gleich			-,264	45,894	,793	-,03629	,
Visual Color Discrimination	Varianzen sind gleich	4,412	,041	1,401	46	,168	,30766	,
	Varianzen sind nicht gleich			1,464	40,523	,151	,30766	,
Night Vision	Varianzen sind gleich	5,235	,027	-1,683	46	,099	-,34322	,
	Varianzen sind nicht gleich			-1,633	36,530	,111	-,34322	,
Peripheral Vision	Varianzen sind gleich	1,062	,308	-,670	46	,506	-,16210	,
	Varianzen sind nicht gleich			-,659	40,770	,514	-,16210	,
Depth Perception	Varianzen sind gleich	1,109	,298	,898	46	,374	,22570	,
	Varianzen sind nicht gleich			,890	42,803	,379	,22570	,
Glare Sensitivity	Varianzen sind gleich	1,187	,282	-1,381	46	,174	-,33196	,
	Varianzen sind nicht gleich			-1,356	40,076	,183	-,33196	,
Hearing Sensitivity	Varianzen sind gleich	,669	,418	-1,414	46	,164	-,32045	,
	Varianzen sind nicht gleich			-1,373	36,676	,178	-,32045	,
Auditory Attention	Varianzen sind gleich	,736	,395	-1,142	46	,260	-,21493	,
	Varianzen sind nicht gleich			-1,150	45,707	,256	-,21493	,

Sound Localization	Varianzen sind gleich	4,747	,035	-1,981	46	,054	-,43689
	Varianzen sind nicht gleich			-1,917	35,565	,063	-,43689
Speech Recognition	Varianzen sind gleich	,054	,817	-,830	46	,411	-,12346
	Varianzen sind nicht gleich			-,834	45,468	,408	-,12346
Speech Clarity	Varianzen sind gleich	,228	,635	-,979	46	,333	-,17888
	Varianzen sind nicht gleich			-,993	45,999	,326	-,17888

Tabelle 40: Effektstärken der Ergebnisse der t-Tests für unabhängige Stichproben in Bezug auf das Level

### Effektgrößen bei unabhängigen Stichproben

		Standardisierer <sup>a</sup>	Punktschätzung	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Getting Information	Cohen's d	,79925	-,823	-1,411	-,227
	Hedges' Korrektur	,81258	-,810	-1,388	-,223
	Glass' Delta	,81030	-,812	-1,422	-,186
Monitoring Processes, Materials, or Surroundings	Cohen's d	,92852	-,133	-,701	,436
	Hedges' Korrektur	,94401	-,131	-,689	,429
	Glass' Delta	,93320	-,132	-,700	,439
Identifying Objects, Actions, and Events	Cohen's d	,91750	-,640	-1,219	-,054
	Hedges' Korrektur	,93281	-,630	-1,199	-,053
	Glass' Delta	,98175	-,598	-1,187	,004
Inspecting Equipment, Structures, or Materials	Cohen's d	,94094	,100	-,469	,668
	Hedges' Korrektur	,95664	,098	-,461	,657
	Glass' Delta	,94545	,100	-,470	,667
	Cohen's d	,80929	-,030	-,598	,538

Estimating the Quantifiable Characteristics of Products, Events, or Information	Hedges' Korrektur	,82279	-,029	-,588	,529
	Glass' Delta	,79656	-,030	-,598	,538
Judging the Qualities of Objects, Services, or People	Cohen's d	,83788	-,181	-,749	,389
	Hedges' Korrektur	,85186	-,178	-,737	,382
	Glass' Delta	,83841	-,181	-,749	,391
Processing Information	Cohen's d	1,18268	-,304	-,874	,268
	Hedges' Korrektur	1,20241	-,299	-,860	,264
	Glass' Delta	1,28328	-,281	-,851	,297
Evaluating Information to Determine Compliance with Standards	Cohen's d	1,13252	-,089	-,656	,480
	Hedges' Korrektur	1,15141	-,087	-,645	,472
	Glass' Delta	1,20845	-,083	-,650	,486
Analyzing Data or Information	Cohen's d	1,16684	-,430	-1,002	,147
	Hedges' Korrektur	1,18631	-,423	-,986	,145
	Glass' Delta	1,31343	-,382	-,957	,202
Making Decisions and Solving Problems	Cohen's d	,96214	-,369	-,940	,206
	Hedges' Korrektur	,97819	-,363	-,924	,202
	Glass' Delta	,98407	-,361	-,935	,221
Thinking Creatively	Cohen's d	,99270	-,381	-,952	,194
	Hedges' Korrektur	1,00926	-,374	-,936	,191
	Glass' Delta	,78276	-,483	-1,063	,109
Updating and Using Relevant Knowledge	Cohen's d	,97034	-,358	-,928	,217
	Hedges' Korrektur	,98653	-,352	-,913	,213
	Glass' Delta	1,09065	-,318	-,890	,261
Developing Objectives and Strategies	Cohen's d	,92561	-,332	-,902	,241
	Hedges' Korrektur	,94105	-,327	-,887	,237

	Glass' Delta	,89068	-,345	-,918	,236
Scheduling Work and Activities	Cohen's d	,92368	-,622	-1,200	-,037
	Hedges' Korrektur	,93909	-,612	-1,181	-,036
	Glass' Delta	,82446	-,697	-1,295	-,084
Organizing, Planning, and Prioritizing Work	Cohen's d	,80703	-,667	-1,248	-,080
	Hedges' Korrektur	,82049	-,656	-1,227	-,079
	Glass' Delta	,75154	-,716	-1,316	-,102
Performing General Physical Activities	Cohen's d	1,43174	,067	-,502	,634
	Hedges' Korrektur	1,45563	,066	-,493	,624
	Glass' Delta	1,41227	,068	-,501	,635
Handling and Moving Objects	Cohen's d	1,26060	,102	-,467	,670
	Hedges' Korrektur	1,28163	,100	-,459	,659
	Glass' Delta	1,26375	,102	-,468	,669
Controlling Machines and Processes	Cohen's d	1,19782	,212	-,359	,780
	Hedges' Korrektur	1,21781	,208	-,353	,767
	Glass' Delta	1,12432	,226	-,349	,795
Operating Vehicles, Mechanized Devices, or Equipment	Cohen's d	1,07260	-,352	-,923	,222
	Hedges' Korrektur	1,09049	-,347	-,908	,218
	Glass' Delta	1,21764	-,310	-,882	,269
Working with Computers	Cohen's d	1,09979	-,150	-,718	,419
	Hedges' Korrektur	1,11813	-,147	-,706	,413
	Glass' Delta	1,10754	-,149	-,717	,422
Drafting, Laying Out, and Specifying Technical Devices, Parts, and Equipment	Cohen's d	1,10991	,143	-,426	,711
	Hedges' Korrektur	1,12843	,141	-,419	,699
	Glass' Delta	1,02166	,155	-,416	,723

Repairing and Maintaining Mechanical Equipment	Cohen's d	1,13047	,143	-,426	,711
	Hedges' Korrektur	1,14933	,141	-,419	,699
	Glass' Delta	,92954	,174	-,398	,742
Repairing and Maintaining Electronic Equipment	Cohen's d	,85576	,015	-,553	,582
	Hedges' Korrektur	,87004	,015	-,544	,573
	Glass' Delta	,60094	,021	-,547	,589
Documenting/Recording Information	Cohen's d	1,09614	-,314	-,884	,259
	Hedges' Korrektur	1,11443	-,309	-,869	,255
	Glass' Delta	1,15770	-,298	-,869	,281
Interpreting the Meaning of Information for Others	Cohen's d	1,06206	-,239	-,808	,332
	Hedges' Korrektur	1,07978	-,235	-,795	,326
	Glass' Delta	1,02097	-,249	-,819	,327
Communicating with Supervisors, Peers, or Subordinates	Cohen's d	,84406	-,512	-1,086	,068
	Hedges' Korrektur	,85814	-,503	-1,068	,067
	Glass' Delta	,74289	-,581	-1,169	,019
Communicating with People Outside the Organization	Cohen's d	1,04262	-,606	-1,184	-,022
	Hedges' Korrektur	1,06001	-,596	-1,164	-,021
	Glass' Delta	1,12865	-,560	-1,146	,039
Establishing and Maintaining Interpersonal Relationships	Cohen's d	,68089	-,364	-,935	,210
	Hedges' Korrektur	,69225	-,358	-,920	,207
	Glass' Delta	,49031	-,506	-1,088	,088
Assisting and Caring for Others	Cohen's d	1,31125	-,011	-,579	,557
	Hedges' Korrektur	1,33313	-,011	-,569	,548
	Glass' Delta	1,50628	-,009	-,577	,558
Selling or Influencing Others	Cohen's d	1,09787	-,154	-,722	,415
	Hedges' Korrektur	1,11619	-,152	-,710	,409

	Glass' Delta	1,07936	-,157	-,725	,415
Resolving Conflicts and	Cohen's d	1,03502	-,290	-,859	,282
Negotiating with Others	Hedges' Korrektur	1,05229	-,285	-,845	,278
	Glass' Delta	1,06925	-,281	-,852	,296
Performing for or Working	Cohen's d	1,20705	-,032	-,599	,536
Directly with the Public	Hedges' Korrektur	1,22718	-,031	-,589	,528
	Glass' Delta	1,50233	-,025	-,593	,543
Coordinating the Work and	Cohen's d	,92579	-,250	-,819	,321
Activities of Others	Hedges' Korrektur	,94123	-,246	-,806	,316
	Glass' Delta	,76233	-,304	-,875	,275
Developing and Building	Cohen's d	,99371	-,188	-,756	,382
Teams	Hedges' Korrektur	1,01028	-,185	-,744	,375
	Glass' Delta	,85091	-,220	-,789	,354
Training and Teaching	Cohen's d	,95175	-,281	-,850	,291
Others	Hedges' Korrektur	,96763	-,277	-,836	,286
	Glass' Delta	,85546	-,313	-,885	,266
Guiding, Directing, and	Cohen's d	1,07983	-,113	-,680	,456
Motivating Subordinates	Hedges' Korrektur	1,09785	-,111	-,669	,449
	Glass' Delta	,97331	-,125	-,692	,446
Coaching and Developing	Cohen's d	1,07256	,007	-,561	,575
Others	Hedges' Korrektur	1,09045	,007	-,552	,565
	Glass' Delta	,83276	,009	-,559	,577
Providing Consultation and	Cohen's d	1,07807	-,176	-,744	,394
Advice to Others	Hedges' Korrektur	1,09606	-,173	-,732	,387
	Glass' Delta	,99895	-,190	-,759	,383
	Cohen's d	1,02086	-,117	-,685	,451

Performing Administrative Activities	Hedges' Korrektur	1,03789	-,116	-,674	,444
	Glass' Delta	,90426	-,133	-,700	,438
Staffing Organizational Units	Cohen's d	1,06295	,155	-,415	,723
	Hedges' Korrektur	1,08068	,152	-,408	,711
	Glass' Delta	1,03026	,160	-,412	,728
Monitoring and Controlling Resources	Cohen's d	,97318	,195	-,375	,763
	Hedges' Korrektur	,98941	,192	-,369	,751
	Glass' Delta	,87426	,217	-,357	,786
Reading Comprehension	Cohen's d	,74113	-,202	-,770	,368
	Hedges' Korrektur	,75349	-,199	-,758	,362
	Glass' Delta	,74226	-,202	-,771	,371
Active Listening	Cohen's d	,57320	-,164	-,732	,405
	Hedges' Korrektur	,58276	-,162	-,720	,399
	Glass' Delta	,56342	-,167	-,735	,405
Writing	Cohen's d	,74748	-,406	-,978	,170
	Hedges' Korrektur	,75995	-,399	-,961	,167
	Glass' Delta	,80203	-,378	-,953	,205
Speaking	Cohen's d	,61346	-,303	-,873	,270
	Hedges' Korrektur	,62370	-,298	-,858	,265
	Glass' Delta	,62493	-,298	-,869	,281
Mathematics	Cohen's d	1,01480	,049	-,519	,617
	Hedges' Korrektur	1,03173	,048	-,511	,607
	Glass' Delta	1,03674	,048	-,520	,615
Science	Cohen's d	1,35595	,050	-,518	,618
	Hedges' Korrektur	1,37857	,049	-,509	,608
	Glass' Delta	1,32632	,051	-,517	,619

Critical Thinking	Cohen's d	,61895	-,340	-,910	,234
	Hedges' Korrektur	,62928	-,334	-,895	,230
	Glass' Delta	,64317	-,327	-,900	,253
Active Learning	Cohen's d	,61179	-,044	-,611	,524
	Hedges' Korrektur	,62199	-,043	-,601	,516
	Glass' Delta	,59902	-,045	-,612	,524
Learning Strategies	Cohen's d	,62720	-,130	-,697	,439
	Hedges' Korrektur	,63766	-,128	-,686	,432
	Glass' Delta	,59848	-,136	-,704	,435
Monitoring	Cohen's d	,55338	-,033	-,601	,535
	Hedges' Korrektur	,56261	-,033	-,591	,526
	Glass' Delta	,46283	-,040	-,607	,529
Social Perceptiveness	Cohen's d	,60525	-,297	-,866	,276
	Hedges' Korrektur	,61535	-,292	-,852	,271
	Glass' Delta	,52414	-,343	-,916	,238
Coordination	Cohen's d	,46217	-,358	-,929	,216
	Hedges' Korrektur	,46988	-,352	-,914	,212
	Glass' Delta	,46105	-,359	-,933	,223
Persuasion	Cohen's d	,61731	-,210	-,778	,361
	Hedges' Korrektur	,62761	-,206	-,765	,355
	Glass' Delta	,57020	-,227	-,796	,347
Negotiation	Cohen's d	,60807	-,333	-,903	,241
	Hedges' Korrektur	,61821	-,327	-,888	,237
	Glass' Delta	,49109	-,412	-,988	,174
Instructing	Cohen's d	,69037	,098	-,471	,665
	Hedges' Korrektur	,70189	,096	-,463	,655

	Glass' Delta	,54134	,125	-,446	,692
Service Orientation	Cohen's d	,53462	,106	-,462	,674
	Hedges' Korrektur	,54354	,105	-,455	,663
	Glass' Delta	,56998	,100	-,470	,667
Complex Problem Solving	Cohen's d	,53887	-,135	-,703	,434
	Hedges' Korrektur	,54786	-,133	-,691	,427
	Glass' Delta	,52447	-,139	-,707	,432
Operations Analysis	Cohen's d	1,09850	-,072	-,639	,497
	Hedges' Korrektur	1,11683	-,070	-,629	,489
	Glass' Delta	1,07186	-,073	-,641	,496
Technology Design	Cohen's d	,61038	-,155	-,723	,415
	Hedges' Korrektur	,62057	-,152	-,711	,408
	Glass' Delta	,71013	-,133	-,701	,438
Equipment Selection	Cohen's d	,83158	,327	-,246	,897
	Hedges' Korrektur	,84545	,322	-,242	,882
	Glass' Delta	,61616	,442	-,146	1,020
Installation	Cohen's d	,21332	,265	-,307	,834
	Hedges' Korrektur	,21688	,261	-,302	,820
	Glass' Delta	,10560	,535	-,061	1,120
Programming	Cohen's d	,46802	-,215	-,783	,356
	Hedges' Korrektur	,47582	-,211	-,770	,350
	Glass' Delta	,47067	-,214	-,782	,360
Operations Monitoring	Cohen's d	,84986	,211	-,359	,779
	Hedges' Korrektur	,86404	,208	-,354	,767
	Glass' Delta	,87345	,205	-,368	,774
Operation and Control	Cohen's d	,94142	,053	-,515	,621

	Hedges' Korrektur	,95712	,052	-,507	,611
	Glass' Delta	,81979	,061	-,508	,628
Equipment Maintenance	Cohen's d	,76108	,369	-,206	,940
	Hedges' Korrektur	,77378	,363	-,203	,924
	Glass' Delta	,58491	,480	-,111	1,060
Troubleshooting	Cohen's d	,79497	,296	-,277	,865
	Hedges' Korrektur	,80823	,291	-,272	,851
	Glass' Delta	,74160	,317	-,262	,889
Repairing	Cohen's d	,69533	,299	-,273	,869
	Hedges' Korrektur	,70693	,294	-,269	,854
	Glass' Delta	,60911	,341	-,239	,915
Quality Control Analysis	Cohen's d	,93340	,272	-,300	,841
	Hedges' Korrektur	,94897	,268	-,295	,827
	Glass' Delta	,94910	,268	-,309	,838
Judgment and Decision Making	Cohen's d	,59463	-,087	-,655	,481
	Hedges' Korrektur	,60455	-,086	-,644	,473
	Glass' Delta	,53793	-,097	-,664	,473
Systems Analysis	Cohen's d	,79905	-,128	-,695	,441
	Hedges' Korrektur	,81238	-,126	-,684	,434
	Glass' Delta	,74523	-,137	-,705	,434
Systems Evaluation	Cohen's d	,79135	-,156	-,724	,413
	Hedges' Korrektur	,80455	-,153	-,712	,407
	Glass' Delta	,70302	-,176	-,744	,397
Time Management	Cohen's d	,50314	-,166	-,734	,404
	Hedges' Korrektur	,51154	-,163	-,722	,397
	Glass' Delta	,50338	-,166	-,734	,406

Management of Financial Resources	Cohen's d	,95264	,079	-,489	,647
	Hedges' Korrektur	,96854	,078	-,481	,636
	Glass' Delta	,92289	,082	-,488	,649
Management of Material Resources	Cohen's d	,83546	,172	-,398	,740
	Hedges' Korrektur	,84940	,169	-,391	,728
	Glass' Delta	,82920	,173	-,399	,741
Management of Personnel Resources	Cohen's d	,62373	,018	-,550	,586
	Hedges' Korrektur	,63413	,018	-,541	,576
	Glass' Delta	,52069	,022	-,546	,590
Oral Comprehension	Cohen's d	,50220	-,162	-,730	,408
	Hedges' Korrektur	,51058	-,159	-,718	,401
	Glass' Delta	,50652	-,160	-,728	,411
Written Comprehension	Cohen's d	,69413	-,324	-,894	,249
	Hedges' Korrektur	,70571	-,319	-,879	,245
	Glass' Delta	,68366	-,329	-,902	,251
Oral Expression	Cohen's d	,55430	-,050	-,617	,519
	Hedges' Korrektur	,56355	-,049	-,607	,510
	Glass' Delta	,52465	-,052	-,620	,516
Written Expression	Cohen's d	,79044	-,320	-,890	,253
	Hedges' Korrektur	,80363	-,315	-,875	,249
	Glass' Delta	,83942	-,302	-,873	,277
Fluency of Ideas	Cohen's d	,64256	-,247	-,816	,324
	Hedges' Korrektur	,65328	-,243	-,803	,319
	Glass' Delta	,59108	-,269	-,839	,308
Originality	Cohen's d	,69962	-,293	-,863	,279
	Hedges' Korrektur	,71129	-,289	-,849	,275

	Glass' Delta	,61615	-,333	-,906	,247
Problem Sensitivity	Cohen's d	,65679	-,295	-,864	,277
	Hedges' Korrektur	,66775	-,290	-,850	,273
	Glass' Delta	,69903	-,277	-,848	,300
Deductive Reasoning	Cohen's d	,68808	-,269	-,838	,303
	Hedges' Korrektur	,69956	-,265	-,825	,298
	Glass' Delta	,71315	-,260	-,830	,316
Inductive Reasoning	Cohen's d	,66086	-,345	-,916	,228
	Hedges' Korrektur	,67188	-,340	-,901	,225
	Glass' Delta	,73624	-,310	-,882	,269
Information Ordering	Cohen's d	,49300	-,045	-,613	,523
	Hedges' Korrektur	,50122	-,045	-,603	,514
	Glass' Delta	,48923	-,046	-,613	,523
Category Flexibility	Cohen's d	,55601	,170	-,400	,738
	Hedges' Korrektur	,56529	,167	-,393	,726
	Glass' Delta	,55050	,171	-,401	,740
Mathematical Reasoning	Cohen's d	1,00573	,051	-,518	,618
	Hedges' Korrektur	1,02251	,050	-,509	,608
	Glass' Delta	1,04161	,049	-,520	,616
Number Facility	Cohen's d	,92864	,102	-,467	,669
	Hedges' Korrektur	,94413	,100	-,459	,658
	Glass' Delta	,87322	,108	-,462	,675
Memorization	Cohen's d	,57219	-,650	-1,230	-,064
	Hedges' Korrektur	,58174	-,639	-1,209	-,063
	Glass' Delta	,58093	-,640	-1,233	-,034
Speed of Closure	Cohen's d	,47932	-,119	-,687	,450

	Hedges' Korrektur	,48732	-,117	-,676	,442
	Glass' Delta	,38775	-,148	-,715	,424
Flexibility of Closure	Cohen's d	,53276	-,302	-,871	,271
	Hedges' Korrektur	,54164	-,297	-,857	,266
	Glass' Delta	,45729	-,352	-,925	,230
Perceptual Speed	Cohen's d	,43629	-,153	-,721	,417
	Hedges' Korrektur	,44357	-,150	-,709	,410
	Glass' Delta	,41794	-,160	-,727	,412
Spatial Orientation	Cohen's d	,90778	-,285	-,854	,287
	Hedges' Korrektur	,92292	-,280	-,840	,283
	Glass' Delta	,99580	-,260	-,830	,316
Visualization	Cohen's d	,68970	,180	-,390	,748
	Hedges' Korrektur	,70121	,177	-,384	,736
	Glass' Delta	,46519	,267	-,310	,837
Selective Attention	Cohen's d	,33164	-,300	-,869	,273
	Hedges' Korrektur	,33718	-,295	-,855	,268
	Glass' Delta	,31785	-,313	-,885	,266
Time Sharing	Cohen's d	,35799	-,553	-1,129	,029
	Hedges' Korrektur	,36396	-,544	-1,111	,028
	Glass' Delta	,31675	-,625	-1,217	-,020
Arm-Hand Steadiness	Cohen's d	1,05677	,306	-,267	,876
	Hedges' Korrektur	1,07440	,301	-,262	,861
	Glass' Delta	1,04721	,309	-,270	,881
Manual Dexterity	Cohen's d	1,03163	,257	-,315	,826
	Hedges' Korrektur	1,04884	,253	-,310	,812
	Glass' Delta	1,02257	,259	-,317	,829

Finger Dexterity	Cohen's d	,77936	,055	-,513	,623
	Hedges' Korrektur	,79236	,054	-,504	,613
	Glass' Delta	,59724	,072	-,497	,640
Control Precision	Cohen's d	1,12372	-,023	-,591	,545
	Hedges' Korrektur	1,14246	-,023	-,581	,536
	Glass' Delta	1,01674	-,025	-,593	,543
Multilimb Coordination	Cohen's d	1,09188	,158	-,412	,726
	Hedges' Korrektur	1,11009	,155	-,405	,714
	Glass' Delta	1,06698	,162	-,410	,730
Response Orientation	Cohen's d	1,06985	-,238	-,806	,334
	Hedges' Korrektur	1,08769	-,234	-,793	,328
	Glass' Delta	1,19483	-,213	-,782	,361
Rate Control	Cohen's d	,93266	-,103	-,670	,466
	Hedges' Korrektur	,94822	-,101	-,659	,459
	Glass' Delta	,99069	-,097	-,664	,473
Reaction Time	Cohen's d	1,10947	-,212	-,780	,359
	Hedges' Korrektur	1,12798	-,208	-,767	,353
	Glass' Delta	1,18518	-,198	-,767	,375
Wrist-Finger Speed	Cohen's d	,70143	-,148	-,715	,422
	Hedges' Korrektur	,71313	-,145	-,704	,415
	Glass' Delta	,73915	-,140	-,708	,431
Speed of Limb Movement	Cohen's d	1,02191	,043	-,525	,611
	Hedges' Korrektur	1,03896	,043	-,516	,601
	Glass' Delta	,98457	,045	-,524	,612
Static Strength	Cohen's d	1,26038	,202	-,368	,771
	Hedges' Korrektur	1,28141	,199	-,362	,758

	Glass' Delta	1,27365	,200	-,373	,769
Explosive Strength	Cohen's d	,96551	-,234	-,802	,337
	Hedges' Korrektur	,98162	-,230	-,789	,332
	Glass' Delta	1,07991	-,209	-,778	,365
Dynamic Strength	Cohen's d	1,20575	,183	-,387	,751
	Hedges' Korrektur	1,22586	,180	-,380	,739
	Glass' Delta	1,07053	,206	-,367	,775
Trunk Strength	Cohen's d	,96180	,219	-,352	,787
	Hedges' Korrektur	,97785	,215	-,346	,774
	Glass' Delta	,87273	,241	-,334	,810
Stamina	Cohen's d	1,30947	,168	-,401	,736
	Hedges' Korrektur	1,33132	,166	-,395	,724
	Glass' Delta	1,21138	,182	-,391	,750
Extent Flexibility	Cohen's d	1,32949	,216	-,355	,784
	Hedges' Korrektur	1,35167	,213	-,349	,771
	Glass' Delta	1,24858	,230	-,345	,799
Dynamic Flexibility	Cohen's d	,92279	,146	-,424	,713
	Hedges' Korrektur	,93819	,143	-,417	,702
	Glass' Delta	,55352	,243	-,333	,812
Gross Body Coordination	Cohen's d	1,37608	,237	-,334	,805
	Hedges' Korrektur	1,39903	,233	-,329	,792
	Glass' Delta	1,15224	,283	-,295	,853
Gross Body Equilibrium	Cohen's d	1,21377	,249	-,322	,818
	Hedges' Korrektur	1,23402	,245	-,317	,805
	Glass' Delta	,97179	,312	-,268	,883
Near Vision	Cohen's d	,46687	-,112	-,680	,457

	Hedges' Korrektur	,47466	-,110	-,668	,449
	Glass' Delta	,41568	-,126	-,693	,445
Far Vision	Cohen's d	,48359	-,075	-,643	,493
	Hedges' Korrektur	,49166	-,074	-,632	,485
	Glass' Delta	,42432	-,086	-,653	,484
Visual Color Discrimination	Cohen's d	,75831	,406	-,170	,977
	Hedges' Korrektur	,77096	,399	-,167	,961
	Glass' Delta	,51554	,597	-,005	1,186
Night Vision	Cohen's d	,70409	-,487	-1,061	,091
	Hedges' Korrektur	,71583	-,479	-1,044	,090
	Glass' Delta	,83052	-,413	-,990	,173
Peripheral Vision	Cohen's d	,83575	-,194	-,762	,376
	Hedges' Korrektur	,84969	-,191	-,750	,370
	Glass' Delta	,91967	-,176	-,744	,396
Depth Perception	Cohen's d	,86802	,260	-,312	,829
	Hedges' Korrektur	,88250	,256	-,307	,815
	Glass' Delta	,91600	,246	-,329	,816
Glare Sensitivity	Cohen's d	,82975	-,400	-,972	,176
	Hedges' Korrektur	,84360	-,394	-,956	,173
	Glass' Delta	,92460	-,359	-,933	,223
Hearing Sensitivity	Cohen's d	,78241	-,410	-,981	,166
	Hedges' Korrektur	,79546	-,403	-,965	,164
	Glass' Delta	,92090	-,348	-,921	,233
Auditory Attention	Cohen's d	,64995	-,331	-,901	,243
	Hedges' Korrektur	,66079	-,325	-,886	,239
	Glass' Delta	,61742	-,348	-,921	,233

Sound Localization	Cohen's d	,76150	-,574	-1,150	,009
	Hedges' Korrektur	,77420	-,564	-1,132	,009
	Glass' Delta	,91112	-,480	-1,060	,112
Speech Recognition	Cohen's d	,51357	-,240	-,809	,331
	Hedges' Korrektur	,52214	-,236	-,796	,325
	Glass' Delta	,49587	-,249	-,819	,327
Speech Clarity	Cohen's d	,63101	-,283	-,853	,289
	Hedges' Korrektur	,64154	-,279	-,839	,284
	Glass' Delta	,56970	-,314	-,886	,265

Fragestellung 4

Statistik bei einer Stichprobe						
	N	Mittelwert	Std.-Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Multitasking	141	3,65	1,028	,087		

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 3.25						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Multitasking	4,649	140	<.001	,402	,23	,57

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisierter <sup>a</sup>	Punktschätzung	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Multitasking	Cohen's d	1,028	,391	,220	,562
	Hedges' Korrektur	1,034	,389	,218	,559

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 13: Einstichproben-t-Test Variable 1 bei Kriminalbeamten und -ermittelnden

Statistik bei einer Stichprobe						
	N	Mittelwert	Std.-Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	141	4,79	,423	,036		

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 4.29						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	14,161	140	<.001	,504	,43	,57

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisierter <sup>a</sup>	Punktschätzung	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	Cohen's d	,423	1,193	,975	1,407
	Hedges' Korrektur	,425	1,186	,970	1,400

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 14: Einstichproben-t-Test Variable 2 bei Kriminalbeamten und -ermittelnden

Statistik bei einer Stichprobe						
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Lokalisierung von Geräuschen	141	3,40	1,152	,097		

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 2.12						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Lokalisierung von Geräuschen	13,166	140	<.001	1,277	1,09	1,47

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Lokalisierung von Geräuschen	Cohen's d	1,152	1,109	,898	1,317
	Hedges' Korrektur	1,158	1,103	,893	1,310

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 15: Einstichproben-t-Test Variable 3 bei Kriminalbeamten und -ermittelnden

Statistik bei einer Stichprobe						
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Auswendiglernen	141	2,87	1,057	,089		

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 2.88						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Auswendiglernen	-,166	140	,869	-,015	-,19	,16

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Auswendiglernen	Cohen's d	1,057	-,014	-,179	,151
	Hedges' Korrektur	1,063	-,014	-,178	,150

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 16: Einstichproben-t-Test Variable 4 bei Kriminalbeamten und -ermittelnden

Statistik bei einer Stichprobe				
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Beschaffung von Informationen	141	4,88	,348	,029

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 4.74						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Beschaffung von Informationen	4,758	140	<.001	,139	,08	,20

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Beschaffung von Informationen	Cohen's d	,348	,401	,228	,572
	Hedges' Korrektur	,350	,399	,227	,569

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 17: Einstichproben-t-Test Variable 5 bei Kriminalbeamten und -ermittelnden

Statistik bei einer Stichprobe				
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Mündliches Verstehen	141	4,57	,657	,055

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 4.38						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Mündliches Verstehen	3,514	140	<.001	,194	,09	,30

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Mündliches Verstehen	Cohen's d	,657	,296	,127	,464
	Hedges' Korrektur	,661	,294	,126	,462

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 18: Einstichproben-t-Test Variable 6 bei Kriminalbeamten und -ermittelnden

Statistik bei einer Stichprobe						
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	141	4,59	,708	,060		

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 3.88						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	11,888	140	<.001	,709	,59	,83

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	Cohen's d	,708	1,001	,798	1,202
	Hedges' Korrektur	,712	,996	,793	1,196

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 19: Einstichproben-t-Test Variable 7 bei Kriminalbeamten und -ermittelnden

Statistik bei einer Stichprobe						
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Nachtsicht	141	3,01	1,171	,099		

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 2.38						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Nachtsicht	6,431	140	<.001	,634	,44	,83

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Nachtsicht	Cohen's d	1,171	,542	,364	,718
	Hedges' Korrektur	1,177	,539	,362	,714

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 20: Einstichproben-t-Test Variable 8 bei Kriminalbeamten und -ermittelnden

<b>Statistik bei einer Stichprobe</b>				
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Aktives Zuhören	141	4,65	,623	,052

<b>Test bei einer Stichprobe</b>						
Testwert = 4.38						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Aktives Zuhören	5,062	140	<.001	,265	,16	,37

<b>Effektgrößen bei einer Stichprobe</b>					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Aktives Zuhören	Cohen's d	,623	,426	,253	,598
	Hedges' Korrektur	,626	,424	,252	,595

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 21: Einstichproben-t-Test Variable 9 bei Kriminalbeamten und -ermittelnden

<b>Statistik bei einer Stichprobe</b>						
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Multitasking	137	4,09	,812	,069		

<b>Test bei einer Stichprobe</b>						
Testwert = 3						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Multitasking	15,774	136	<.001	1,095	,96	1,23

<b>Effektgrößen bei einer Stichprobe</b>					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Multitasking	Cohen's d	,812	1,348	1,115	1,578
	Hedges' Korrektur	,817	1,340	1,109	1,569

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 22: Einstichproben-t-Test Variable 1 bei Polizistinnen, Polizisten und Streifenbeamten

<b>Statistik bei einer Stichprobe</b>						
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	137	4,72	,499	,043		

<b>Test bei einer Stichprobe</b>						
Testwert = 4.52						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	4,579	136	<.001	,195	,11	,28

<b>Effektgrößen bei einer Stichprobe</b>					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	Cohen's d	,499	,391	,217	,564
	Hedges' Korrektur	,502	,389	,216	,561

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 23: Einstichproben-t-Test Variable 2 bei Polizistinnen, Polizisten und Streifenbeamten

Statistik bei einer Stichprobe					
	N	Mittelwert	Std.-Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes	
Lokalisierung von Geräuschen	137	4,27	,791	,068	

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 2,75						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Lokalisierung von Geräuschen	22,504	136	<.001	1,520	1,39	1,65

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisierter <sup>a</sup>	Punktschätzung	95% Konfidenzintervall	
	Cohen's d			Unterer Wert	Oberer Wert
Lokalisierung von Geräuschen	Cohen's d	,791	1,923	1,638	2,204
	Hedges' Korrektur	,795	1,912	1,629	2,192

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
 Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
 Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 24: Einstichproben-t-Test Variable 3 bei Polizistinnen, Polizisten und Streifenbeamten

Statistik bei einer Stichprobe					
	N	Mittelwert	Std.-Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes	
Auswendiglernen	137	2,91	1,121	,096	

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 3						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Auswendiglernen	-,914	136	,362	-,088	-,28	,10

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisierter <sup>a</sup>	Punktschätzung	95% Konfidenzintervall	
	Cohen's d			Unterer Wert	Oberer Wert
Auswendiglernen	Cohen's d	1,121	-,078	-,246	,090
	Hedges' Korrektur	1,127	-,078	-,244	,089

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
 Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
 Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 25: Einstichproben-t-Test Variable 4 bei Polizistinnen, Polizisten und Streifenbeamten

Statistik bei einer Stichprobe						
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Beschaffung von Informationen	137	4,28	,855	,073		

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 4.67						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Beschaffung von Informationen	-5,374	136	<.001	-,393	-,54	-,25

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Beschaffung von Informationen	Cohen's d	,855	-,459	-,634	-,282
	Hedges' Korrektur	,860	-,457	-,631	-,281

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 26: Einstichproben-t-Test Variable 5 bei Polizistinnen, Polizisten und Streifenbeamten

Statistik bei einer Stichprobe						
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Mündliches Verstehen	137	4,47	,728	,062		

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 4.5						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Mündliches Verstehen	-,411	136	,682	-,026	-,15	,10

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Mündliches Verstehen	Cohen's d	,728	-,035	-,203	,132
	Hedges' Korrektur	,732	-,035	-,201	,132

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 27: Einstichproben-t-Test Variable 6 bei Polizistinnen, Polizisten und Streifenbeamten

Statistik bei einer Stichprobe						
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	137	4,69	,525	,045		

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 3.88						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	17,968	136	<.001	,806	,72	,89

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	Cohen's d	,525	1,535	1,286	1,781
	Hedges' Korrektur	,528	1,527	1,279	1,771

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 28: Einstichproben-t-Test Variable 7 bei Polizistinnen, Polizisten und Streifenbeamten

Statistik bei einer Stichprobe						
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Nachtsicht	137	3,77	1,038	,089		

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 2.5						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Nachtsicht	14,281	136	<.001	1,266	1,09	1,44

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Nachtsicht	Cohen's d	1,038	1,220	,997	1,440
	Hedges' Korrektur	1,044	1,213	,992	1,432

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 29: Einstichproben-t-Test Variable 8 bei Polizistinnen, Polizisten und Streifenbeamten

Statistik bei einer Stichprobe				
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Aktives Zuhören	137	4,40	,752	,064

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 3.88						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Aktives Zuhören	8,116	136	<.001	,521	,39	,65

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Aktives Zuhören	Cohen's d	,752	,693	,506	,879
	Hedges' Korrektur	,756	,690	,503	,874

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 30: Einstichproben-t-Test Variable 9 bei Polizistinnen, Polizisten und Streifenbeamten

Statistik bei einer Stichprobe						
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Multitasking	145	3,74	,972	,081		

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 2.75						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Multitasking	12,239	144	<.001	,988	,83	1,15

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Multitasking	Cohen's d	,972	1,016	,815	1,216
	Hedges' Korrektur	,977	1,011	,810	1,210

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 31: Einstichproben-t-Test Variable 1 bei Nachrichtenanalistinnen, -analysten, -reporterinnen, -reporter und -journalistinnen, -journalisten

Statistik bei einer Stichprobe						
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	145	4,11	,914	,076		

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 4.17						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	-,786	144	,433	-,060	-,21	,09

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	Cohen's d	,914	-,065	-,228	,098
	Hedges' Korrektur	,919	-,065	-,227	,097

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 32: Einstichproben-t-Test Variable 2 bei Nachrichtenanalistinnen, -analysten, -reporterinnen, -reporter und -journalistinnen, -journalisten

Statistik bei einer Stichprobe					
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes	
Lokalisierung von Geräuschen	145	2,40	1,057	,088	

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 1						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Lokalisierung von Geräuschen	15,953	144	<.001	1,400	1,23	1,57

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Lokalisierung von Geräuschen	Cohen's d	1,057	1,325	1,100	1,547
	Hedges' Korrektur	1,062	1,318	1,095	1,539

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 33: Einstichproben-t-Test Variable 3 bei Nachrichtenanalistinnen, -analysten, -reporterinnen, -reporter und -journalistinnen, -journalisten

Statistik bei einer Stichprobe					
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes	
Auswendiglernen	145	2,91	1,190	,099	

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 2.56						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Auswendiglernen	3,546	144	<.001	,350	,16	,55

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Auswendiglernen	Cohen's d	1,190	,294	,128	,460
	Hedges' Korrektur	1,196	,293	,127	,458

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 34: Einstichproben-t-Test Variable 4 bei Nachrichtenanalistinnen, -analysten, -reporterinnen, -reporter und -journalistinnen, -journalisten

Statistik bei einer Stichprobe						
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Beschaffung von Informationen	145	4,92	,323	,027		

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 4.79						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Beschaffung von Informationen	4,746	144	<.001	,127	,07	,18

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Beschaffung von Informationen	Cohen's d	,323	,394	,225	,563
	Hedges' Korrektur	,325	,392	,223	,560

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 35: Einstichproben-t-Test Variable 5 bei Nachrichtenanalistinnen, -analysten, -reporterinnen, -reporter und -journalistinnen, -journalisten

Statistik bei einer Stichprobe						
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Mündliches Verstehen	145	4,61	,649	,054		

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 4.12						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Mündliches Verstehen	9,038	144	<.001	,487	,38	,59

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Mündliches Verstehen	Cohen's d	,649	,751	,565	,934
	Hedges' Korrektur	,652	,747	,562	,929

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 36: Einstichproben-t-Test Variable 6 bei Nachrichtenanalistinnen, -analysten, -reporterinnen, -reporter und -journalistinnen, -journalisten

Statistik bei einer Stichprobe						
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	145	4,11	,883	,073		

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 3.75						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	4,915	144	<.001	,360	,22	,51

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	Cohen's d	,883	,408	,238	,577
	Hedges' Korrektur	,887	,406	,237	,574

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 37: Einstichproben-t-Test Variable 7 bei Nachrichtenganalystinnen, -analysten, -reporterinnen, -reporter und -journalistinnen, -journalisten

Statistik bei einer Stichprobe						
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Nachtsicht	145	1,87	1,056	,088		

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 1						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Nachtsicht	9,911	144	<.001	,869	,70	1,04

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Nachtsicht	Cohen's d	1,056	,823	,634	1,010
	Hedges' Korrektur	1,061	,819	,630	1,005

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 38: Einstichproben-t-Test Variable 8 bei Nachrichtenganalystinnen, -analysten, -reporterinnen, -reporter und -journalistinnen, -journalisten

<b>Statistik bei einer Stichprobe</b>				
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Aktives Zuhören	145	4,55	,763	,063

<b>Test bei einer Stichprobe</b>						
Testwert = 4.12						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Aktives Zuhören	6,812	144	<.001	,432	,31	,56

<b>Effektgrößen bei einer Stichprobe</b>					
		Standardisier- ter <sup>a</sup>	Punktschätzu- ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Aktives Zuhören	Cohen's d	,763	,566	,390	,740
	Hedges' Korrektur	,767	,563	,387	,736

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 39: Einstichproben-t-Test Variable 9 bei Nachrichtenanalistinnen, -analysten, -reporterinnen, -reporter und -journalistinnen, -journalisten

Statistik bei einer Stichprobe				
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Multitasking	137	3,23	1,219	,104

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 2.88						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Multitasking	3,326	136	,001	,346	,14	,55

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Multitasking	Cohen's d	1,219	,284	,113	,454
	Hedges' Korrektur	1,225	,283	,112	,452

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 40: Einstichproben-t-Test Variable 1 bei Athletinnen, Athleten und Sportwettkämpfenden

Statistik bei einer Stichprobe				
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	137	3,63	1,188	,102

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 3.93						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	-2,977	136	,003	-,302	-,50	-,10

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	Cohen's d	1,188	-,254	-,424	-,084
	Hedges' Korrektur	1,195	-,253	-,422	-,083

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 41: Einstichproben-t-Test Variable 2 bei Athletinnen, Athleten und Sportwettkämpfenden

Statistik bei einer Stichprobe						
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Lokalisierung von Geräuschen	137	3,09	1,218	,104		

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 1.62						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Lokalisierung von Geräuschen	14,173	136	<.001	1,475	1,27	1,68

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Lokalisierung von Geräuschen	Cohen's d	1,218	1,211	,989	1,430
	Hedges' Korrektur	1,225	1,204	,983	1,422

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 42: Einstichproben-t-Test Variable 3 bei Athletinnen, Athleten und Sportwettkämpfenden

Statistik bei einer Stichprobe				
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Auswendiglernen	137	2,09	1,101	,094

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 2.38						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Auswendiglernen	-3,108	136	,002	-,292	-,48	-,11

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Auswendiglernen	Cohen's d	1,101	-,266	-,435	-,095
	Hedges' Korrektur	1,107	-,264	-,433	-,094

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 43: Einstichproben-t-Test Variable 4 bei Athletinnen, Athleten und Sportwettkämpfenden

Statistik bei einer Stichprobe				
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Beschaffung von Informationen	137	2,15	,989	,085

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 4.22						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Beschaffung von Informationen	-24,541	136	<.001	-2,074	-2,24	-1,91

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Beschaffung von Informationen	Cohen's d	,989	-2,097	-2,395	-1,795
	Hedges' Korrektur	,995	-2,085	-2,382	-1,785

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 44: Einstichproben-t-Test Variable 5 bei Athletinnen, Athleten und Sportwettkämpfenden

Statistik bei einer Stichprobe				
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Mündliches Verstehen	137	2,74	1,080	,092

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 4						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Mündliches Verstehen	-13,689	136	<.001	-1,263	-1,45	-1,08

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Mündliches Verstehen	Cohen's d	1,080	-1,170	-1,386	-,951
	Hedges' Korrektur	1,086	-1,163	-1,378	-,945

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 45: Einstichproben-t-Test Variable 6 bei Athletinnen, Athleten und Sportwettkämpfenden

Statistik bei einer Stichprobe						
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	137	3,07	1,139	,097		

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 3.12						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	-,558	136	,578	-,054	-,25	,14

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	Cohen's d	1,139	-,048	-,215	,120
	Hedges' Korrektur	1,145	-,047	-,214	,119

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 46: Einstichproben-t-Test Variable 7 bei Athletinnen, Athleten und Sportwettkämpfenden

Statistik bei einer Stichprobe				
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Nachtsicht	137	1,93	,975	,083

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 1.75						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Nachtsicht	2,125	136	,035	,177	,01	,34

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Nachtsicht	Cohen's d	,975	,182	,012	,350
	Hedges' Korrektur	,980	,181	,012	,348

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 47: Einstichproben-t-Test Variable 8 bei Athletinnen, Athleten und Sportwettkämpfenden

<b>Statistik bei einer Stichprobe</b>				
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Aktives Zuhören	137	2,61	1,250	,107

<b>Test bei einer Stichprobe</b>						
Testwert = 3.75						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Aktives Zuhören	-10,645	136	<.001	-1,137	-1,35	-,93

<b>Effektgrößen bei einer Stichprobe</b>					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Aktives Zuhören	Cohen's d	1,250	-,909	-1,108	-,709
	Hedges' Korrektur	1,257	-,904	-1,101	-,705

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 48: Einstichproben-t-Test Variable 9 bei Athletinnen, Athleten und Sportwettkämpfenden

Statistik bei einer Stichprobe						
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Multitasking	143	3,92	1,055	,088		

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 2.62						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Multitasking	14,765	142	<.001	1,303	1,13	1,48

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Multitasking	Cohen's d	1,055	1,235	1,016	1,451
	Hedges' Korrektur	1,061	1,228	1,010	1,444

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 49: Einstichproben-t-Test Variable 1 bei Musizierenden und Sängerinnen, Sängern

Statistik bei einer Stichprobe						
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	143	2,69	1,050	,088		

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 3.82						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	-12,847	142	<.001	-1,128	-1,30	-,95

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Identifizierung von Objekten, Aktionen und Ereignissen	Cohen's d	1,050	-1,074	-1,279	-,867
	Hedges' Korrektur	1,055	-1,069	-1,272	-,862

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 50: Einstichproben-t-Test Variable 2 bei Musizierenden und Sängerinnen, Sängern

Statistik bei einer Stichprobe						
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Lokalisierung von Geräuschen	143	4,30	,920	,077		

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 2.12						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Lokalisierung von Geräuschen	28,359	142	<.001	2,181	2,03	2,33

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Lokalisierung von Geräuschen	Cohen's d	,920	2,371	2,050	2,691
	Hedges' Korrektur	,924	2,359	2,039	2,677

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 51: Einstichproben-t-Test Variable 3 bei Musizierenden und Sängerinnen, Sängern

Statistik bei einer Stichprobe						
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Auswendiglernen	143	4,41	,816	,068		

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 3.5						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Auswendiglernen	13,366	142	<.001	,913	,78	1,05

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Auswendiglernen	Cohen's d	,816	1,118	,907	1,326
	Hedges' Korrektur	,821	1,112	,903	1,319

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 52: Einstichproben-t-Test Variable 4 bei Musizierenden und Sängerinnen, Sängern

Statistik bei einer Stichprobe						
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Beschaffung von Informationen	143	2,42	1,017	,085		

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 3.63						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Beschaffung von Informationen	-14,235	142	<.001	-1,210	-1,38	-1,04

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Beschaffung von Informationen	Cohen's d	1,017	-1,190	-1,404	-,975
	Hedges' Korrektur	1,022	-1,184	-1,396	-,969

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 53: Einstichproben-t-Test Variable 5 bei Musizierenden und Sängerinnen, Sängern

Statistik bei einer Stichprobe						
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes		
Mündliches Verstehen	143	3,07	1,161	,097		

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 3.88						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Mündliches Verstehen	-8,346	142	<.001	-,810	-1,00	-,62

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Mündliches Verstehen	Cohen's d	1,161	-,698	-,880	-,514
	Hedges' Korrektur	1,167	-,694	-,875	-,511

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 54: Einstichproben-t-Test Variable 6 bei Musizierenden und Sängerinnen, Sängern

Statistik bei einer Stichprobe				
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	143	3,10	1,122	,094

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 3.12						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	-,236	142	,814	-,022	-,21	,16

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Soziale Wahrnehmungsfähigkeit	Cohen's d	1,122	-,020	-,184	,144
	Hedges' Korrektur	1,128	-,020	-,183	,143

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 55: Einstichproben-t-Test Variable 7 bei Musizierenden und Sängerinnen, Sängern

Statistik bei einer Stichprobe				
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Nachtsicht	143	1,73	,964	,081

Test bei einer Stichprobe						
Testwert = 1.25						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Nachtsicht	6,009	142	<.001	,484	,32	,64

Effektgrößen bei einer Stichprobe					
		Standardisier er <sup>a</sup>	Punktschätzu ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Nachtsicht	Cohen's d	,964	,502	,328	,676
	Hedges' Korrektur	,969	,500	,326	,672

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 56: Einstichproben-t-Test Variable 8 bei Musizierenden und Sängerinnen, Sängern

<b>Statistik bei einer Stichprobe</b>				
	N	Mittelwert	Std.- Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Aktives Zuhören	143	2,88	1,303	,109

<b>Test bei einer Stichprobe</b>						
Testwert = 3.25						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
					Unterer Wert	Oberer Wert
Aktives Zuhören	-3,386	142	<.001	-,369	-,58	-,15

<b>Effektgrößen bei einer Stichprobe</b>					
		Standardisier- er <sup>a</sup>	Punktschätzu- ng	95% Konfidenzintervall	
				Unterer Wert	Oberer Wert
Aktives Zuhören	Cohen's d	1,303	-,283	-,450	-,116
	Hedges' Korrektur	1,310	-,282	-,447	-,115

a. Der bei der Schätzung der Effektgrößen verwendete Nenner.  
Cohen's d verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe.  
Hedges' Korrektur verwendet die Standardabweichung einer Stichprobe und einen Korrekturfaktor.

Abbildung 57: Einstichproben-t-Test Variable 9 bei Musizierenden und Sängerinnen, Sängern

## Fragestellung 5

Modellzusammenfassung <sup>b</sup>										
Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Statistikwerte ändern					Durbin-Watson-Statistik
					Änderung in R-Quadrat	Änderung in F	df1	df2	Sig. Änderung in F	
1	,631 <sup>a</sup>	,398	,255	,37382	,398	2,791	9	38	,013	,689

a. Einflussvariablen : (Konstante), Active Listening, Night Vision, Memorization, Time Sharing, Identifying Objects, Actions, and Events, Social Perceptiveness, Sound Localization, Getting Information, Oral Comprehension

b. Abhängige Variable: Abbh Log gerundet

Abbildung 58: Modellzusammenfassung multiple Regression in Bezug auf die Wichtigkeit (alle Variablen inkludiert)

ANOVA <sup>a</sup>						
Modell		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1	Regression	3,510	9	,390	2,791	,013 <sup>b</sup>
	Nicht standardisierte Residuen	5,310	38	,140		
	Gesamt	8,821	47			

a. Abhängige Variable: Abbh Log gerundet

b. Einflussvariablen : (Konstante), Active Listening, Night Vision, Memorization, Time Sharing, Identifying Objects, Actions, and Events, Social Perceptiveness, Sound Localization, Getting Information, Oral Comprehension

Abbildung 59: Signifikanzprüfung multiple Regression in Bezug auf die Wichtigkeit (alle Variablen inkludiert)

Koeffizienten <sup>a</sup>								
Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.	95.0% Konfidenzintervalle für B	
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta			Untergrenze	Obergrenze
1	(Konstante)	-2,810	,750		-3,745	<.001	-4,329	-1,291
	Time Sharing	,058	,271	,040	,215	,831	-,490	,607
	Identifying Objects, Actions, and Events	-,048	,174	-,056	-,276	,784	-,401	,305
	Sound Localization	,165	,186	,190	,888	,380	-,211	,541
	Memorization	,293	,182	,295	1,612	,115	-,075	,662
	Getting Information	,431	,237	,411	1,820	,077	-,048	,910
	Oral Comprehension	,503	,403	,418	1,249	,219	-,312	1,318
	Social Perceptiveness	,049	,201	,048	,242	,810	-,358	,455
	Night Vision	,161	,231	,161	,699	,489	-,306	,629
	Active Listening	-,521	,373	-,480	-1,395	,171	-1,276	,235

a. Abhängige Variable: Abbh Log gerundet

Abbildung 60: Koeffizienten multiple Regression in Bezug auf die Wichtigkeit (alle Variablen inkludiert)

Modellzusammenfassung									
Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Änderung in R-Quadrat	Statistikwerte ändern			Sig. Änderung in F
						Änderung in F	df1	df2	
1	,606 <sup>a</sup>	,367	,237	,37833	,367	2,828	8	39	,014

a. Einflußvariablen : (Konstante), Night Vision, Social Perceptiveness, Getting Information, Memorization, Time Sharing, Identifying Objects, Actions, and Events, Sound Localization, Oral Comprehension

Abbildung 61: Modellzusammenfassung multiple Regression in Bezug auf die Wichtigkeit (ohne Variable active listening)

ANOVA <sup>a</sup>						
Modell		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1	Regression	3,239	8	,405	2,828	,014 <sup>b</sup>
	Nicht standardisierte Residuen	5,582	39	,143		
	Gesamt	8,821	47			

a. Abhängige Variable: Abbh Log gerundet

b. Einflußvariablen : (Konstante), Night Vision, Social Perceptiveness, Getting Information, Memorization, Time Sharing, Identifying Objects, Actions, and Events, Sound Localization, Oral Comprehension

Abbildung 62: Signifikanzprüfung multiple Regression in Bezug auf die Wichtigkeit (ohne Variable active listening)

Koeffizienten <sup>a</sup>								
Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.	95.0% Konfidenzintervalle für B	
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler				Beta	Untergrenze
1	(Konstante)	-2,478	,720		-3,441	,001	-3,934	-1,021
	Time Sharing	-,065	,259	-,044	-,249	,805	-,589	,460
	Identifying Objects, Actions, and Events	-,013	,174	-,015	-,073	,942	-,365	,340
	Sound Localization	,160	,188	,184	,851	,400	-,220	,540
	Memorization	,327	,183	,328	1,791	,081	-,042	,696
	Getting Information	,269	,209	,257	1,288	,205	-,153	,691
	Oral Comprehension	,117	,296	,098	,396	,694	-,482	,717
	Social Perceptiveness	,024	,202	,024	,120	,905	-,385	,434
	Night Vision	,217	,230	,216	,941	,352	-,249	,683

a. Abhängige Variable: Abbh Log gerundet

Abbildung 63: Koeffizienten multiple Regression in Bezug auf die Wichtigkeit (ohne Variable active listening)

Modellzusammenfassung <sup>b</sup>										
Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Änderung in R-Quadrat	Statistikwerte ändern			Sig. Änderung in F	Durbin-Watson-Statistik
						Änderung in F	df1	df2		
1	,599 <sup>a</sup>	,358	,206	,38596	,358	2,357	9	38	,032	,725

a. Einflußvariablen : (Konstante), Sound Localization, Organizing, Planning, and Prioritizing Work, Memorization, Time Sharing, Communicating with People Outside the Organization, Identifying Objects, Actions, and Events, Communicating with Supervisors, Peers, or Subordinates, Scheduling Work and Activities, Getting Information

b. Abhängige Variable: Abbh Log gerundet

Abbildung 64: Modellzusammenfassung multiple Regression in Bezug auf das Level

ANOVA <sup>a</sup>						
Modell		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1	Regression	3,160	9	,351	2,357	,032 <sup>b</sup>
	Nicht standardisierte Residuen	5,661	38	,149		
	Gesamt	8,821	47			

a. Abhängige Variable: Abbh Log gerundet

b. Einflußvariablen : (Konstante), Sound Localization, Organizing, Planning, and Prioritizing Work, Memorization, Time Sharing, Communicating with People Outside the Organization, Identifying Objects, Actions, and Events, Communicating with Supervisors, Peers, or Subordinates, Scheduling Work and Activities, Getting Information

Abbildung 65: Signifikanzprüfung multiple Regression in Bezug auf das Level

Koeffizienten <sup>a</sup>								
Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.	95.0% Konfidenzintervalle für B	
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler				Untergrenze	Obergrenze
1	(Konstante)	-,984	,521		-1,889	,067	-2,038	,071
	Getting Information	,078	,143	,154	,546	,588	-,211	,366
	Identifying Objects, Actions, and Events	,040	,105	,089	,386	,702	-,172	,252
	Scheduling Work and Activities	-,110	,114	-,242	-,962	,342	-,340	,121
	Organizing, Planning, and Prioritizing Work	,044	,132	,085	,330	,743	-,224	,311
	Communicating with Supervisors, Peers, or Subordinates	-,036	,109	-,072	-,329	,744	-,257	,185
	Communicating with People Outside the Organization	,135	,091	,337	1,480	,147	-,050	,320
	Memorization	,169	,113	,233	1,495	,143	-,060	,398
	Time Sharing	,040	,210	,034	,191	,850	-,386	,466
	Sound Localization	,139	,075	,253	1,862	,070	-,012	,291

a. Abhängige Variable: Abbh Log gerundet

Abbildung 66: Koeffizienten multiple Regression in Bezug auf das Level