

## Persönlichkeitsmerkmale und wahrgenommene Umsetzung von Beratungsempfehlungen in zwei unabhängigen Stichproben schweinehaltender Betriebe in NRW

Susanne Döring, Christiane Wildraut und Marcus Mergenthaler

### Einleitung

Frühere Untersuchungen deuten einen Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmalen von Betriebsleitern der Schweinehaltung und der wahrgenommenen Umsetzung von Beratungsempfehlungen an (WILDRAUT et al., 2016). Zu prüfen bleibt, ob die dort gefundenen Zusammenhänge auch in weiteren Stichproben identifiziert werden können. Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es daher, Gemeinsamkeiten und Unterschiede in zwei unabhängigen Stichproben von schweinehaltenden Betriebsleitern bezüglich Persönlichkeitsmerkmalen und der wahrgenommenen Umsetzung von Beratungsempfehlungen zu analysieren.

### Daten & Methoden

Für die Untersuchung wurden Daten aus zwei unabhängigen Erhebungen in NRW verwendet:

(1) **Feld:** In einer Felderhebung wurden von März bis Mai 2014 Daten bei betriebsleitenden Schweinehaltern aus Nordrhein-Westfalen in einer persönlichen Befragung erhoben. Mögliche Teilnehmer für die Befragung wurden über die Veredlungsausschüsse des Westfälisch-Lippischen Landwirtschaftsverbandes (WLV) gesucht. Aus einer Grundgesamtheit von N= 358 Betriebsleitern, die bereit waren an der Befragung teilzunehmen, wurde durch einfache Zufallsauswahl eine Stichprobe von n= 56 gezogen.

(2) **Projekt:** Im Rahmen von zwei Workshops wurden im November und Dezember 2013 in einer Paper-Pencil-Befragung bei den Workshop-Teilnehmern eines Projektes zur Tierhygiene Daten erhoben. Eingeladen wurde zu den Workshops in der regionalen Fachpresse und durch Tierärzte und produktionstechnische Berater. Daten konnten von 44 Projektlandwirten ausgewertet werden.

Die Betriebe für beide Erhebungen sind überwiegend in Westfalen gelegen. Die Betriebsleiter wurden anhand eines standardisierten Fragebogens zur Umsetzung von Beratungsempfehlungen befragt. Die wahrgenommene Umsetzungshäufigkeit wurde anhand einer sechsstufigen äquidistanten, bipolaren, endpunktbenannten („immer“ bis „nie“) Skala erhoben. Weiter wurde eine Selbsteinschätzung von Persönlichkeitsmerkmalen anhand einer bipolaren Skala mit je zwei Stufen pro Richtung

(Stufe 1: eher; Stufe 2: sehr) gegensätzliche Eigenschaftswörterpaare abgefragt. Zur Auswertung wurde ein äquidistanter Charakter der vier Skalenstufen unterstellt. Zur besseren Darstellung wurden die Antworten als Zahlenwerte -3, -1, +1, +3 rekodiert. Die Daten wurden deskriptiv ausgewertet. Für Mittelwertvergleiche wurde ein zweiseitiger t-Test für unabhängige Stichproben mit der Annahme der Heteroskedastizität durchgeführt und es wurden p-Werte berechnet.

### Ergebnisse

#### - Umsetzung von Beratungsempfehlungen

Die Empfehlungen der Fachberater werden von ungefähr zwei Dritteln der befragten Betriebsleiter nach eigener Einschätzung mit hoher Häufigkeit umgesetzt, wobei sich beide Stichproben in der deskriptiven Statistik nur unwesentlich unterscheiden (vgl. Tab. 1).

**Tab. 1: Wahrgenommene Umsetzungshäufigkeit von Beratungsempfehlungen und Anteil der genannten Gründe in einer Feld- und einer Projekt-Stichprobe**

	Feld	Projekt	Gesamt
Anzahl der Betriebe	56	44	100
Mittlere Umsetzung 1 - immer; 6 - nie	2,27	2,41	2,33
Anteil hohe Umsetzung (1+2)	66%	61%	64%
Anteil mittlere Umsetzung (3+4)	34%	39%	36%
Anteil geringe Umsetzung (5+6)	0%	0%	0%
Gründe für Umsetzung:			
- Ersichtlicher Nutzen	84%	84%	84%
- Technische Machbarkeit	43%	61%	51%
- Finanzielle Machbarkeit	39%	57%	47%
- Zeitliche Machbarkeit	14%	16%	15%
- Drängen der Beraters	2%	5%	3%

Der ersichtliche Nutzen ist in beiden Stichproben der wichtigste Grund für die Umsetzung von Beratungsempfehlungen. Die zeitliche Machbarkeit und das Drängen des Beraters spielen jeweils eine untergeordnete Rolle. Bei den Projektlandwirten hat jedoch die Begründung über die technische und finanzielle Machbarkeit eine wesentlich höhere Bedeutung als bei den Feldlandwirten.

#### - Wahrnehmung der eigenen Persönlichkeit

Einen Überblick über die selbst wahrgenommenen Persönlichkeitsmerkmale der befragten Betriebsleiter in beiden Stichproben gibt Abbildung 1. Im Durchschnitt sehen sich die Landwirte als eher offen

denn verschlossen, eher strukturiert als chaotisch und eher kritisch als unkritisch. Zu diesen drei Gegensatzrelationen treffen sie die deutlichste Positionierung. Allerdings sind die Standardabweichungen in jeder der beiden Stichproben groß. Im Durchschnitt unterscheiden sich die Selbsteinschätzungen der beiden Stichproben nicht signifikant.

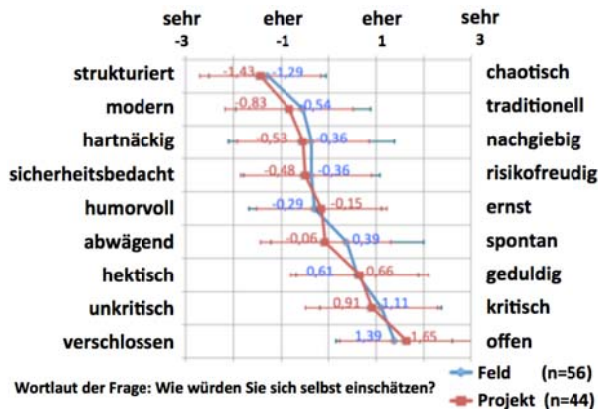


Abb. 1: Selbsteinschätzungen zu Persönlichkeitsmerkmalen (Mittelwerte als Zahlen und Standardabweichungen) für die Feld- und Projekt-Stichproben

- Persönlichkeitsmerkmale und Umsetzung von Beratungsempfehlungen

Eine Bezugnahme der selbst wahrgenommenen Persönlichkeit auf die angegebene Umsetzungshäufigkeit von Beratungsempfehlungen zeigt, dass Landwirte aus der Felderhebung mit einer hohen Umsetzungshäufigkeit bestimmte ihrer persönlichen Eigenschaften anders wahrnehmen als Landwirte mit einer mittleren Umsetzungshäufigkeit (Abb. 2).

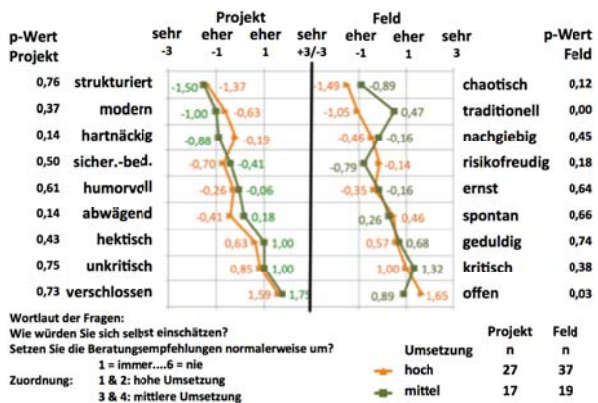


Abb. 2: Selbsteinschätzung der Landwirte in Beziehung zur Umsetzungshäufigkeit von Beratungsempfehlungen für die Feld- und Projekt-Stichproben

Demnach sind die Unterschiede zwischen der Umsetzungshäufigkeit bei den Betriebsleitern der Feldstichprobe für die Begriffspaarungen modern-traditionell und verschlossen-offen signifikant. In der Gruppe der Projektlandwirte sind die mittleren Unterschiede zwischen Landwirten mit hoher und mittlerer Umsetzungshäufigkeit geringer ausgeprägt als bei den Landwirten der Felderhebung und es

können keine signifikanten Unterschiede identifiziert werden.

Diskussion

Trotz unterschiedlicher und unabhängiger Verfahren zur Stichprobenziehung unterscheiden sich die Mittelwerte der Projektlandwirte und der Landwirte der Felderhebung in den Persönlichkeitsmerkmalen wenig voneinander. Daraus ließe sich auf ein typisches mittleres Persönlichkeitsprofil der betrachteten Betriebsleiter schließen. Gleichzeitig variieren die Werte der Persönlichkeitsmerkmale jedoch stark, was wiederum auf eine hohe Vielfalt an Persönlichkeitstypen innerhalb der beiden Stichproben hinweist.

Es gibt Unterschiede bezüglich des Zusammenhangs zwischen wahrgenommener Umsetzungshäufigkeit und den selbstwahrgenommenen Persönlichkeitsmerkmalen zwischen der Feld- und der Projektstichprobe. Die früheren Ergebnisse von WILDRAUT et al. (2016) mit ähnlicher Methodik wie in der vorliegenden Untersuchung konnten in der Feld-Stichprobe so nicht gefunden werden. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass andere Faktoren als die untersuchten Persönlichkeitsmerkmale die selbstwahrgenommene Umsetzungshäufigkeit, zumindest in der Projektstichprobe, bedingen.

In Betracht kommen ebenfalls methodische Effekte als Erklärungsansätze. Das hier benutzte Instrument zur Messung der Persönlichkeitsmerkmale wurde in einem ad-hoc-Verfahren entwickelt, ist wenig theoretisch gestützt und wurde nicht weiter validiert. Persönlichkeitsmerkmale werden in den unterschiedlichsten Fachgebieten mittels validierter Erhebungsinstrumente erfasst. In zukünftigen Untersuchungen ist zu prüfen, ob diese Instrumente und Konzepte konsistenter die Umsetzungspraxis erklären können.

Nicht auszuschließen sind des Weiteren Stichprobeneinflüsse aufgrund der unterschiedlichen und nicht vergleichbaren Verfahren der Stichprobenziehung. Hinzu kommen mögliche Unterschiede der Fragebogenbeantwortung durch unterschiedliche Erhebungsverfahren. Für weitergehende Untersuchungen sollten validierte Erhebungsinstrumente, ein konsistenter Erhebungsmodus und größere Stichproben verwendet werden.

Quellen

WILDRAUT, C., M. KOCH, J. VAHNENBRUCK & M. MERGENTHALER (2016): Bedeutung von Persönlichkeitsmerkmalen für die Umsetzung von Beratungsempfehlungen in der Schweinefachberatung. Notizen aus der Forschung, Nr. 1.