



FOM Hochschule für Oekonomie & Management

Hochschulzentrum München

Bachelor-Thesis

im Studiengang Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie

zur Erlangung des Grades eines
Bachelor of Science (B.Sc.)

über das Thema

**Zur Wirkung Emotionaler Intelligenz auf die individuelle
Arbeitszufriedenheit unter Betrachtung stabiler
Persönlichkeitseigenschaften**

von

Katrin Breitner

Erstgutachter
Matrikelnummer
Abgabedatum

Prof. Bernd Platzek
379437
2019-12-02

Inhaltsverzeichnis

I	Abstract	
II	Abbildungsverzeichnis	
III	Tabellenverzeichnis	
IV	Abkürzungsverzeichnis	
V	Symbolverzeichnis	
1	Einleitung	1
1.1	Problemstellung	1
1.2	Leitende Forschungsfrage und Forschungsziel	2
1.3	Aufbau der Arbeit	3
2	Theoretische Grundlagen	6
2.1	Das Konzept der Emotionalen Intelligenz	6
2.1.1	Definition von Emotion.....	6
2.1.2	Emotionstheorien	9
2.1.3	Definition von Intelligenz	11
2.1.4	Intelligenztheorien und -modelle	12
2.1.5	Das emotionale Gehirn.....	13
2.1.6	Theorie der multiplen Intelligenzen nach Gardner	15
2.1.7	Das Ursprungskonzept emotionaler Intelligenz nach Salovey und Mayer	20
2.1.8	Das modifizierte Konzept emotionaler Intelligenz nach Salovey und Sluyter	23
2.1.9	Die fünf Dimensionen emotionaler Intelligenz nach Goleman	24
2.2	Das Konzept der Arbeitszufriedenheit.....	25
2.2.1	Definition von Arbeitszufriedenheit	25
2.2.2	Historische Entwicklung der Arbeitszufriedenheit.....	26
2.2.3	Theorien der Arbeitszufriedenheit	28
2.2.4	Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg, Mausner und Snyderman.....	28
2.2.5	Job-Characteristics-Modell von Oldham und Hackman	31

2.2.6	Zielsetzungstheorie von Locke und Latham.....	32
2.2.7	Theorie affektiver Ereignisse – Affective Events Theory (AET) von Cropanzano und Weiss.....	33
2.3	Trait-Modelle der Persönlichkeit.....	35
2.3.1	Definition von Persönlichkeitseigenschaften	35
2.3.2	Persönlichkeitstheorien	35
2.3.3	Big Five oder Fünf-Faktoren-Modell (FFM)	36
2.4	Aktueller Forschungsstand.....	37
2.4.1	Emotionale Intelligenz und Arbeitszufriedenheit.....	37
2.4.2	Arbeitszufriedenheit und Big Five.....	39
3	Methodik	41
3.1	Untersuchungsdesign und Beschreibung der Stichprobe.....	41
3.2	Darstellung der Hypothesen	42
3.2.1	Hypothesen zu emotionaler Intelligenz und Arbeitszufriedenheit	42
3.2.2	Hypothesen zu den Big Five und der emotionalen Intelligenz.....	43
3.2.3	Hypothesen zu den Big Five und der Arbeitszufriedenheit	44
3.3	Datenerhebungsinstrumente	45
3.3.1	Soziodemografische Daten.....	45
3.3.2	Emotional Intelligence Inventar (EI4) von Satow (2012).....	45
3.3.3	Big Five Inventory (BFI-10) von Rammstedt, Kemper, Klein, Beierlein und Kovaleva (2014).....	46
3.3.4	Fragebogen zur Allgemeinen Arbeitszufriedenheit von Fischer und Lück (2014)	47
3.4	Darstellung betrachteter Gütekriterien bei der Datenerhebung.....	48
4	Darstellung der Ergebnisse.....	49
4.1	Stichprobenumfang.....	49
4.2	Deskriptive Statistik.....	50
4.3	Inferenzstatistik	53

4.3.1	Hypothesentestung der Konstrukte emotionale Intelligenz und Arbeitszufriedenheit.....	54
4.3.2	Hypothesentestung der Konstrukte Big Five und emotionale Intelligenz.....	56
4.3.3	Hypothesentestung der Konstrukte Big Five und Arbeitszufriedenheit	58
5	Diskussion	60
5.1	Interpretation der Forschungsergebnisse.....	60
5.1.1	Interpretation der Forschungsergebnisse zu Hypothese H1	60
5.1.2	Interpretation der Forschungsergebnisse zu Hypothese H2	62
5.1.3	Interpretation der Forschungsergebnisse zu Hypothese H3	64
5.1.4	Konsolidierte Interpretation der Forschungsergebnisse.....	65
5.2	Implikationen für die Praxis.....	66
5.3	Kritische Würdigung.....	67
6	Ausblick	69
7	Literaturverzeichnis	70
	Anhang A: Fragebogen	
	Anhang B: Klassifikation von Emotionen	
	Ehrenwörtliche Erklärung	

Abstract

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Wirkung emotionaler Intelligenz auf die Arbeitszufriedenheit und betrachtet dabei den Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften. Dabei wird im ersten Abschnitt auf die theoretischen Grundlagen der Begriffe der Emotion, Intelligenz, emotionalen Intelligenz, Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeitseigenschaften sowie auf den aktuellen Forschungsstand der betrachteten Konstrukte eingegangen. Im zweiten Abschnitt wird Bezug auf die durchgeführte Studie genommen. Dabei wird die angewandte Methode näher beschrieben, die aufgestellten Hypothesen werden erläutert, Informationen zur Stichprobe gegeben und die verwendeten Messinstrumente vorgestellt. Im weiteren Verlauf werden die deskriptiven und inferenzstatistischen Ergebnisse dargestellt und interpretiert. Die Interpretation der Testergebnisse bezieht sich auf die aufgestellten Hypothesen und betrachtet Zusammenhänge zwischen den Konstrukten der Big Five, emotionaler Intelligenz und der Arbeitszufriedenheit. In der weiteren Diskussion werden Implikationen für die Praxis gegeben und es erfolgt eine kritische Würdigung der Arbeit. Abschließend wird ein Ausblick auf weiterführende Forschungsansätze gegeben, indem einerseits Bezug auf die vollumfängliche Betrachtung des Konstrukts der Arbeitszufriedenheit genommen wird und andererseits eine erweiterte Betrachtung des Konstrukts der emotionalen Intelligenz stattfindet.

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1.</i> Komponenten von Emotionen	8
<i>Abbildung 2.</i> Direktverbindung zwischen Thalamus und Mandelkern	14
<i>Abbildung 3.</i> Modell der emotionalen Intelligenz von Salovey und Mayer (1990)	21
<i>Abbildung 4.</i> Modell der zwei Faktorentheorie von Herzberg	30
<i>Abbildung 5.</i> Formel zur Berechnung des Motivationspotentials	31
<i>Abbildung 6.</i> Zielsetzungstheorie von Locke und Latham.....	32
<i>Abbildung 7.</i> Theorie affektiver Ereignisse von Weiss und Cropanzano (1996)	34
<i>Abbildung 8.</i> Streudiagramm zum Zusammenhang zwischen Überzeugungskraft und Arbeitszufriedenheit.....	55
<i>Abbildung 9.</i> Streudiagramm zum Zusammenhang zwischen Extraversion und emotionaler Intelligenz.....	57
<i>Abbildung 10.</i> Streudiagramm zum Zusammenhang zwischen Offenheit und emotionaler Intelligenz.....	57
<i>Abbildung 11.</i> Streudiagramm zum negativen Zusammenhang zwischen Neurotizismus und Arbeitszufriedenheit	59
<i>Abbildung 12.</i> Zusammenhänge zwischen emotionaler Selbstkontrolle und Überzeugungskraft unter Betrachtung der gemeinsamen Zielausprägung	61
<i>Abbildung 13.</i> Ableitung der Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitseigenschaften, emotionaler Intelligenz und der Arbeitszufriedenheit	66
<i>Abbildung 14.</i> Circumplex-Modell des Affekts	Anhang B

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 <i>Organismische Subsysteme in Beziehung zu Funktionen und Komponenten von Emotionen</i>	7
Tabelle 2 <i>Zusammenfassung der ermittelten deskriptiven Daten</i>	50
Tabelle 3 <i>Interkorrelationstabelle; Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen mit Konfidenz Intervallen</i>	54
Tabelle 4 <i>Empirisch ermittelte Kategorien von Emotionswörtern</i>	Anhang B

Abkürzungsverzeichnis

u. a.	=	unter anderem, unter anderen
d. h.	=	das heißt
v. a.	=	vor allem
z. B.	=	zum Beispiel
ca.	=	circa
bzw.	=	beziehungsweise
BIS	=	Berliner Intelligenzstrukturmodell
JDS	=	Job-Diagnostic-Survey
FFM	=	Fünf-Faktoren-Modell
HR	=	Human Resources
IT	=	Informationstechnik
TEIQue	=	Trait Emotional Intelligence Questionnaire
DIW	=	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
SOEP	=	Sozioökonomisches Panel
EI4	=	Emotional Intelligence Inventar
Em	=	Einfühlungsvermögen
Mk	=	Menschenkenntnis
eS	=	emotionale Selbstkontrolle
Ue	=	Überzeugungskraft
BFI-10	=	Big Five Inventory
SD	=	Soziodemografie
BF	=	Big Five
AZ	=	Arbeitszufriedenheit
EI	=	Emotionale Intelligenz
AET	=	Affective Events Theorie
skew	=	Schiefe einer Verteilung

kurtosis	=	Wölbung einer Verteilung
min.	=	Minimum
max.	=	Maximum
Quali	=	Qualifizierender Hauptschulabschluss

Symbolverzeichnis

M	=	Mittelwert
N	=	Stichprobengröße
SD	=	Standardabweichung
p	=	Signifikanzniveau
r	=	Korrelationskoeffizient nach Pearson
α	=	Cronbachs Alpha
β	=	statistische Power
%	=	Prozent

1 Einleitung

1.1 Problemstellung

Aufgrund eines zunehmenden Wettbewerbs- und Kostendrucks sowie sich ständig wandelnder Märkte werden die Unternehmen vor die Herausforderung gestellt, die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen effektiv und effizient einzusetzen (Hauser, Schubert & Aicher, 2008). In diesem Zusammenhang entsteht eine deutliche Steigerung des Arbeitsdruckes auf Seiten der Mitarbeiter (Hauser et al., 2008). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zeigt 2008 in seinem Abschlussbericht zum Thema Unternehmenskultur, Arbeitsqualität und Mitarbeiterengagement in den Unternehmen in Deutschland positiv korrelierende Zusammenhänge zwischen der Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitern und dem Unternehmenserfolg (Hauser et al., 2008). Dies fordert die Unternehmen auf, ihre Aufmerksamkeit auf die Erhaltung des Engagements sowie auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter zu legen (Hauser et al., 2008). Bereits 1975 stellte Höfner die Bedeutung von Mitarbeitermotivation und der in Folge auftretenden Arbeitszufriedenheit in Zusammenhang mit der Produktivitätssteigerung als bedeutsamen Aspekt dar. Unter der Annahme, dass die Mitarbeiterzufriedenheit mit der Leistungsbereitschaft zusammenhängt, schenken immer mehr Unternehmen dem Konzept im Laufe der vergangenen Jahrzehnte Beachtung (Hauser et al., 2008). Eine weitere Untersuchung von Hauser et al. (2008) zeigt, dass finanziell erfolgreiche Unternehmen 34 Prozent aktiv-engagierte Mitarbeiter besitzen und mit 14 Prozent auch weniger akut unzufriedene Mitarbeiter aufweisen als finanziell schlechter gestellte Firmen. Diese weisen im Vergleich nur 24 Prozent aktiv-engagierte Mitarbeiter auf und 21 Prozent akut unzufriedene Mitarbeiter (Hauser et al., 2008). Des Weiteren steht die Arbeit im Zusammenhang mit der Befriedigung persönlicher und sozialer Bedürfnisse, was sich wiederum auf die physische und psychische Gesundheit jedes einzelnen Mitarbeiters auswirkt (Hauser et al., 2008). Da als erwiesen gilt, dass krankheitsbedingte Fehlzeiten in Verbindung mit der Arbeitsunzufriedenheit stehen, erschließt sich ein betriebswirtschaftliches Interesse für alle Unternehmen (Hauser et al., 2008). Badura, Litsch und Vetter (1999) gehen davon aus, dass es vier Gründe gibt, warum Unternehmen in naher Zukunft in die betriebliche Gesundheitsförderung investieren werden. Erstens ist das humanitäre Motiv zu nennen, das sich aus dem Übereinkommen von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung zum Wohle der Belegschaft ergibt (Badura et al., 1999). Der zweite Aspekt betrifft die Auswirkungen gesundheitsförderlicher Arbeit (Badura et al.,

1999). Demnach führt eine gesundheitsfördernde Arbeitsplatzumgebung zu einer höheren Unternehmensbindung sowie gesteigerter Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter und reduziert kostenintensive Fehlzeiten (Badura et al., 1999). Der zweite Aspekt beinhaltet somit das Verfügbarkeits- und Kostenmotiv, wohingegen das dritte Motiv das Wettbewerbsmotiv bildet (Badura et al., 1999). Erkenntnissen zufolge bestehen enge Zusammenhänge zwischen den qualitativen Ausprägungen von Arbeitsbedingungen und der Qualität verrichteter Arbeiten oder Dienstleistungen (Badura et al., 1999). Das vierte Motiv basiert auf dem Interesse, hochqualifizierte Know-how-Träger möglichst lange im Unternehmen zu behalten, um eine frühzeitige Berentung umgehen zu können (Badura et al., 1999). Aufgrund dieser ökonomischen Rückschlüsse stellt sich die Frage nach den Bedingungen, die erfüllt sein müssen, um die Arbeitszufriedenheit zu steigern (Hauser et al., 2008). Dabei unterscheiden Arvey, Carter und Bürkley (1991) Bedingungen, die auf die Umgebung zurückzuführen sind, und individuelle Persönlichkeitsausprägungen. Aufgrund der dargelegten Problemstellung, die sowohl humanistische als auch ökonomische Auswirkungen von Arbeitszufriedenheit bzw. Arbeitsunzufriedenheit auf Mitarbeiter und Unternehmen umfasst, werden in der nachfolgenden Forschungsarbeit diverse Persönlichkeitsausprägungen sowie die Ausprägung der emotionalen Intelligenz berufstätiger Menschen auf ihren direkten Zusammenhang auf die Arbeitszufriedenheit untersucht.

1.2 Leitende Forschungsfrage und Forschungsziel

Aufgrund der in der Problemstellung dargelegten Auswirkungen von Mitarbeiterzufriedenheit auf das gesundheitliche Wohlbefinden und der daraus folgenden ökonomischen Vorteile für Unternehmen, wird in nachfolgender Bachelorarbeit das Ziel verfolgt, einen wesentlichen Beitrag und Fortschritt im Bereich humanistischer Unternehmensführung zu leisten. Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich zentral mit der Frage nach dem Einfluss emotionaler Intelligenz unter Betrachtung stabiler Persönlichkeitseigenschaften auf die individuelle Arbeitszufriedenheit von Arbeitnehmern. Fernab von bestehenden Theorien zur Arbeitszufriedenheit werden in dieser Arbeit alternative, erlernbare, soziale und emotionale Kompetenzen auf ihren Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit untersucht. Nachfolgende Untersuchungen beziehen sich primär auf die Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitsstrukturen, sowie der Ausprägung emotionaler Intelligenz, und der Arbeitszufriedenheit. Anhand seines angewandten Tests gliedert Satow (2012) das Konstrukt zur Ermittlung der emotionalen Intelligenz in vier Dimensionen, sodass in

der folgenden Untersuchung sowohl die einzelnen Dimensionen – Einfühlungsvermögen, Menschenkenntnis, emotionale Selbstkontrolle und Überzeugungskraft – als auch das Gesamtkonstrukt der emotionalen Intelligenz auf den Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitern überprüft werden. Zudem wird untersucht, ob Zusammenhänge zwischen den Persönlichkeitsdimensionen von Individuen und der Ausprägung emotionaler Intelligenz vorliegen. Dabei werden die Big-Five-Komponenten, Extraversion, Neurotizismus, Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit und Offenheit, anhand einzelner Hypothesen auf den Zusammenhang mit emotionaler Intelligenz getestet. Hintergrund dieser detaillierten Betrachtung ist die Frage, ob sich stabile Persönlichkeitseigenschaften in der Ausprägung emotionaler Intelligenz widerspiegeln. Zudem findet eine weiterführende Betrachtung der einzelnen Persönlichkeitsdimensionen statt, um festzustellen, welche Persönlichkeitskomponenten positiv und welche negativ mit der Arbeitszufriedenheit korrelieren. Das zentrale Ziel dieser Forschungsarbeit ist es, den Unternehmen im Bereich der Mitarbeiterqualifizierung zukünftig Handlungsalternativen in Bezug auf soziale Kompetenzen zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit und Senkung von Fehlzeiten zu ermöglichen, um somit einen entscheidenden Beitrag zum Unternehmenserfolg zu leisten. Badura et al. (2008) zeigen im Fehlzeiten-Report aus dem Jahr 2008 auf, dass starke Zusammenhänge zwischen der Unternehmenskultur, dem Mitarbeiterengagement, der Mitarbeiterzufriedenheit und dem Unternehmenserfolg bestehen. Dabei wurde sowohl der finanzielle Unternehmenserfolg als auch der Fehlzeitenwert betrachtet. Die Fehlzeiten aus der Erhebung im Jahr 2007 belaufen sich auf 15,73 Fehltage pro Arbeitnehmer im Jahr, was einer Gesamtsumme von ca. 4,4 Millionen Arbeitsunfähigkeitstagen pro Jahr entspricht. Dies bedeutet eine tägliche krankheitsbedingte Abwesenheit von 17.600 Arbeitnehmern, was einen dreistelligen Millionenbetrag an Personalkosten verursacht (Badura et al., 2008). Diese Zahlen verdeutlichen die Notwendigkeit, nach weiteren Ansätzen zu forschen, die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter zu steigern. Wie Goleman (1996) beschreibt, ist das Konstrukt der emotionalen Intelligenz erlernbar, was es ermöglicht, interne Weiterbildungen in diesem Bereich darauf auszulegen.

1.3 Aufbau der Arbeit

Die nachfolgende Arbeit zum Thema „Zur Wirkung Emotionaler Intelligenz auf die individuelle Arbeitszufriedenheit unter Betrachtung stabiler Persönlichkeitseigenschaften“

ist in zwei Teile gegliedert. Im theoretischen Teil der Arbeit werden einerseits die Begrifflichkeiten „Emotion“, „Intelligenz“, „Arbeitszufriedenheit“ und „Persönlichkeitseigenschaften“ definiert, andererseits wird auf die einzelnen Theorien eingegangen. Zunächst werden fünf Komponenten bestehender Emotionstheorien und im weiteren Verlauf die relevantesten Theorien aus der Intelligenzforschung vorgestellt, wobei zwischen den strukturellen und systemtheoretischen Theorien unterschieden wird. Des Weiteren wird aufgezeigt, wie und wo Emotionen entstehen und welche physiologischen und affektiven Störungen auftreten, wenn neuronale Stränge im Bereich der emotionsbildenden Strukturen voneinander getrennt werden. In der weiteren theoretischen Herleitung wird der Ursprung der emotionalen Intelligenz erläutert. Zum einen wird die Theorie der multiplen Intelligenzen nach Gardner vorgestellt, die die Basis der weiteren Konzepte darstellt. Gardner definiert dabei sieben Intelligenzen, die unterschiedlich stark ausgeprägt sein können: die linguistische, musikalische, logisch-mathematische, räumliche, körperlich-kinästhetische, interpersonale und intrapersonelle (Gardner, 1991). Aufbauend auf Gardners Theorie der multiplen Intelligenzen folgt die Darstellung der Theorie der emotionalen Intelligenz nach Salovey und Mayer (1990), die hiermit die diesbezügliche Ursprungstheorie aufstellten. Salovey und Mayer (1990) diskutieren darin die Fähigkeiten, Emotionen zu bewerten, sie zu kontrollieren und zu regulieren sowie die wahrgenommenen eigenen oder die Emotionen anderer zu nutzen (Neubauer & Freudenthaler, 2006). Aufgrund einer vermehrten Kritik an dem bisherigen Modell legten Salovey und Sluyter (1997) ein modifiziertes Modell der emotionalen Intelligenz vor. Ein weiteres Modell stellt Goleman (1996) dar, der von fünf Fähigkeiten ausgeht, die ein Mensch besitzen sollte, um als emotional intelligent zu gelten. Dabei spricht Goleman (1996) von der Eigenwahrnehmung, der Eigenmotivation, der Selbstkontrolle, dem sozialen Bewusstsein und den sozialen Fähigkeiten. Weiter wird ein kurzer Abriss zur historischen Entwicklung der Arbeitszufriedenheit gegeben und dargestellt, wie und warum sich die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsumgebung humanisiert haben. Bezugnehmend auf die Arbeitszufriedenheit werden die bestehenden Theorien vorgestellt und zum Teil näher betrachtet. Einen weiteren theoretischen Aspekt bilden die betrachteten Persönlichkeitstheorien, wobei Bezug auf die sogenannten Big Five genommen wird, die die Dimensionen Extraversion, Neurotizismus, Offenheit, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit beinhalten. Im letzten Abschnitt der theoretischen Herleitung zeigt die vorliegende Arbeit aktuelle Forschungsstände auf, indem der Einfluss zum einen der

emotionalen Intelligenz und zum anderen von Persönlichkeitseigenschaften auf die Arbeitszufriedenheit beleuchtet wird. Der zweite Teil der Arbeit bezieht sich auf die quantitative Forschungsarbeit, die unter Betrachtung von Hypothesen Wirkungsgefüge zwischen den Konstrukten Arbeitszufriedenheit, den Big Five und der emotionalen Intelligenz darstellt. Im Methodenteil werden zunächst die erstellten Hypothesen dargestellt und anschließend wird auf die Datenerhebungsinstrumente und deren Gütekriterien, auf das Untersuchungsdesign sowie auf die Stichprobe eingegangen. Im weiteren Verlauf der Arbeit werden die Ergebnisse präsentiert. Die Ergebnisdarstellung gliedert sich in drei Bereiche, sodass zuerst Ergebnisse zum Stichprobenumfang, dann zur deskriptiven und schlussendlich zur Inferenzstatistik gegeben werden. Unter dem Gliederungspunkt der Diskussion erfolgt nun die Interpretation der vorgestellten Ergebnisse, die in Bezug auf die Fragestellung betrachtet werden. Des Weiteren gilt es, praxisrelevante Ansatzpunkte zu nennen und innerhalb einer kritischen Würdigung die Grenzen der Arbeit aufzuzeigen. Abschließend wird ein Ausblick auf mögliche aufbauende und weiterführende Forschungsaspekte hinsichtlich der in der Arbeit betrachteten Konstrukte gegeben.

2 Theoretische Grundlagen

2.1 Das Konzept der Emotionalen Intelligenz

2.1.1 Definition von Emotion

Etymologisch stammt der Begriff der Emotion von dem französischen „*émotion*“ ab, der Ableitung von „*émouvoir*“, was mit „bewegen“, „erregen“ übersetzt wird (Dudenredaktion, 2018a, S. 1). „*Émouvoir*“ wiederum entstammt dem lateinischen Wort „*emovere*“, also dem „Herausbewegen“ (Dudenredaktion, 2018a, S. 1). Anhand des Psychologielexikons werden Emotionen als „gestaltliche Grundphänomene menschlichen Verhaltens“ (Tewes & Wildgrube, 1999, S. 93) bezeichnet, die für Individuen offenkundig nachvollziehbar sind. Tewes und Wildgrube (1999) grenzen in ihrer Definition Emotionen, Stimmungen und Affekte voneinander ab, indem sie Stimmungen als „wenig intensive überdauernde Zustände“ (S. 93) bezeichnen und Emotionen als „umschriebene Erlebnisqualitäten, die sich aus diffusen Stimmungen herauskristallisieren können oder durch innere oder äußere Reize ausgelöst“ (S. 93) werden. Affekte definieren sie als „emotionale Zustände großer Intensität, die kurzfristig und mit großer Heftigkeit eine Person vollständig ergreifen und beherrschen“ (Tewes & Wildgrube, 1999, S. 93).

Detaillierte Begriffsbestimmungen existieren für das Wort „Emotion“ in einer Vielzahl. Als mögliche Ursache dafür benennen Schulze et al. (2006), dass psychologische Emotionstheorien oft in divergente, nicht kombinierbare Konzepte münden. Somit ist bisher keine allgemeingültige Definition über den Emotionsbegriff bekannt, sondern es existieren lediglich wissenschaftliche Arbeitsdefinitionen, die eher mit einer Beschreibung des Phänomens vergleichbar sind als mit einer Definition (Wengel, 2019). Um einen Überblick über die Vielfalt der bestehenden Definitionen zu erhalten, werden im Folgenden einige Arbeitsdefinitionen vorgestellt.

Kleinginna und Kleinginna (1981) konnten aus einer Vielzahl an Quellen 92 Definitionen herausarbeiten, aus denen sie anhand von Gemeinsamkeiten folgende Arbeitsdefinition ableiten konnten:

- Emotion ist ein komplexes Interaktionsgefüge subjektiver und objektiver Faktoren, das von neuronalen/hormonalen Systemen vermittelt wird, die
- (a) affektive Erfahrungen, wie Gefühle der Erregung oder Lust/Unlust bewirken können;
 - (b) kognitive Prozesse, wie emotional relevante Wahrnehmungseffekte, Bewertungen, Klassifikationsprozesse, hervorrufen können;

- (c) ausgedehnte physiologische Anpassungen an die erregungsauslösenden Bedingungen in Gang setzen können;
- (d) zu Verhalten führen können, das expressiv, zielgerichtet und adaptiv ist (Kleinginna & Kleinginna, 1981, S. 355).

Scherer (1990) beschreibt diverse Subsysteme, die mit divergenten Funktionen in einem abgegrenzten Zeitraum miteinander agieren, als spezielle Kennzeichnung von Emotionen. Tabelle 1 zeigt das Organismische System in Beziehung zu Funktionen und Komponenten von Emotionen.

Tabelle 1

Organismische Subsysteme in Beziehung zu Funktionen und Komponenten von Emotionen

Funktionen	Subsysteme	Komponenten
Reizbewertung	Informationsverarbeitungssystem	Kognitive Komponente
Systemregulation	Versorgungssystem	Neurophysiologische Komponente
Handlungsvorbereitung	Steuerungssystem	Motivationale Komponente
Kommunikation von Reaktion und Intention	Aktionssystem	Ausdruckskomponente
Reflexion und Kontrolle	Monitorsystem	Gefühlskomponente

Anmerkung. Eigene Darstellung nach „Enzyklopädie der Psychologie: Psychologie der Emotionen“ (Scherer, 1990, S. 4).

Scherer (1990) definiert fünf Subsysteme, die wie folgt lauten: Informationsverarbeitungssystem, Versorgungssystem, Steuerungssystem, Aktionssystem und Monitorsystem. Die koordinierten Zeitphasen, in Verbindung mit den ständig wechselnden Subsystemzuständen, bezeichnet Scherer (1990) als emotionale Prozesse. Die kognitive, neurophysiologische, motivationale, Ausdrucks- und Gefühlskomponente sieht Scherer (1990) als vordergründige Bestandteile, die zur Bildung, aber auch zu einer fortwährenden und kontrollierenden Informationsverarbeitung („reappraisal“) von Emotionen beiträgt. Dies gibt Scherer (1990) in nachfolgender Arbeitsdefinition wieder: „Emotionen bestehen aus Abfolgen von aufeinander bezogenen, synchronisierten Veränderungen in

den Zuständen aller fünf organismischen Subsysteme. Diese Veränderungen werden ausgelöst, durch die Bewertung eines externen oder internen Reizes als bedeutsam für die zentralen Bedürfnisse und Ziele des Organismus“ (S. 6).

Damasio (2013) definiert den Begriff wie folgt:

Emotionen sind komplexe, größtenteils automatisch ablaufende, von der Evolution gestaltete Programme für Handlungen. Ergänzt werden diese Handlungen durch ein kognitives Programm, zu dem bestimmte Gedanken und Kognitionsformen gehören; die Welt der Emotionen besteht aber vorwiegend aus Vorgängen, die in unserem Körper ablaufen, von Gesichtsausdruck und Körperhaltung bis zu Veränderungen in inneren Organen und innerem Milieu (S. 122).

Damasio (2013) grenzt Gefühle von Emotionen ab, indem er Gefühle als „zusammengesetzte Wahrnehmungen“ (S. 122) der in unserem Körper und Geist ablaufenden Prozesse sieht, die während einer empfundenen Emotion ablaufen. Bezogen auf den Organismus sind Gefühle nicht die Prozesse selbst, sondern vielmehr Bilder der Prozesse (Damasio, 2013). Weiter geht Damasio (2013) davon aus, dass Emotionen durch ereignis- und objektbezogene Bilder ausgelöst werden, die in einem Moment wahrgenommen oder aus der Vergangenheit hervorgeholt werden.

In weiteren Berichten wird von reinen Reiz-Reaktions-Mustern gesprochen, die durch Umweltgegebenheiten ausgelöst werden, während Vertreter der Neurowissenschaft von einer neurophysiologischen Reaktion ausgehen, die ausschließlich im Gehirn stattfindet und nicht beeinflussbar ist (Wengel, 2019).

Götz, Frenzel, Dresel und Pekrun (2011) definieren Emotionen wie folgt: „Emotionen sind mehrdimensionale Konstrukte, die aus affektiven, physiologischen, kognitiven, expressiven und motivationalen Komponenten bestehen“ (S. 20). Abbildung 1 zeigt die Komponenten von Emotionen nach Götz et al. (2011).



Abbildung 1. Komponenten von Emotionen (eigene Darstellung nach Götz et al., 2011, S. 21).

Götz et al. (2011) definieren den gefühlten Kern als zentrale Eigenschaft von Emotionen. Da Emotionen spürbar sind und nicht ausschließlich aus Kognitionen bestehen, sprechen die Autoren von dem affektiven Kern einer Emotion. Das affektive Erleben wird als Voraussetzung gesehen, um eine Emotion als solche definieren zu können. Nach Götz et al. (2011) sind sich Emotionsforscher mittlerweile einig, dass Emotionen auch physiologische Komponenten, wie z. B. im Falle von Angst die Erhöhung des Herzschlags, der Hautleitfähigkeit oder des Muskeltonus, beeinflussen. Das Erleben einer Emotion verursacht somit, dass körperliche Prozesse aktiviert werden, die als allgemeine Anspannung oder Erregung wahrgenommen werden. Da sich bei der Erfahrung von Emotionen Gedanken aufdrängen, verweisen Götz et al. (2011) auf eine kognitive Komponente von Emotionen. So können bei einem Erleben von Angst beispielsweise Gedanken des Versagens auftreten. Als vierte Dimension fügen Götz et al. (2011) die expressive Komponente hinzu und gehen davon aus, dass – wenn Emotionen erlebt werden – diverse Mimik und Körperhaltungen kurzfristig angewandt werden. Durch die expressive Komponente ist es dem Interaktionspartner möglich, die Situation und die Emotion seines Gegenübers wahrzunehmen. Den fünften Bestandteil von Emotionen bezeichnen Götz et al. (2011) als motivationale Komponente, die beschreibt, dass Emotionen ein Verhalten auslösen, das mit ihnen in Abhängigkeit steht. Weiter benennen die Autoren dies als den evolutionspsychologischen Sinn von Emotionen. Dabei werden Emotionen als Überlebenszweck gesehen, da davon ausgegangen wird, dass der Mensch überlebensförderliches Verhalten zeigt (Götz et al., 2011).

2.1.2 Emotionstheorien

Da bis dato kein übereinstimmendes, verbindliches Emotionskonzept existiert, werden die entstandenen Konzepte als Theorievorschläge bezeichnet (Scherer, 1990). Die aktuell existierenden Vorschläge können keine umfassende wissenschaftliche Theorie emotionaler Prozesse darlegen (Scherer, 1990). Die bisher bekannten Ansätze beziehen sich auf die Beschreibung einzelner Bestandteile des Konstrukts, auf die Frage nach der Definition und Funktion von Emotionen sowie auf einzelne Prozessverkettungen zwischen Auslöser und Rückkopplungssystemen (Scherer, 1990). Daher wird in der nachfolgenden Erläuterung nur ein Überblick über bekannte Emotionskonzepte gegeben. Diese werden wie folgt in fünf Komponenten dargestellt (Scherer, 1990):

- Kognitive Komponente
- neurophysiologische Komponente

- Ausdruckskomponente
- motivationale Komponente
- Gefühlskomponente

Die kognitive Komponente beschäftigt sich mit der Frage, wie Emotionen entstehen und wodurch sie ausgelöst werden, was vor allem mit kognitiven Bewertungsprozessen zusammenhängt (Scherer, 1990). Zu den anfänglichen Ansätzen zählen die Konzepte von Arnold und Lazarus: Während Arnold versucht, Objekte und Umweltereignisse nach intrinsischen und extrinsischen Werten zu beurteilen, untersucht Lazarus den transaktionalen Bewertungsprozess und betrachtet u. a. die körperliche Bewältigungsfähigkeit (Scherer, 1990). Neuere Betrachtungen zeigen den Einfluss assoziationstheoretischer Ansätze, die ursprünglich aus der kognitiven Psychologie stammen, auf die Emotionspsychologie (Scherer, 1990). Bezogen auf die neurophysiologische Komponente werden zwei Gruppen von Theorien unterschieden: zum einen solche, die sich hauptsächlich mit peripheren und autonomen Prozessen beschäftigen, und zum anderen die Theorien, die sich mit emotionalen Erregungsbahnen sowie dem kortikalen limbischen System auseinandersetzen (Scherer, 1990). Bei der erstgenannten Gruppe wird deshalb von gefühlsgerichteten Ansätzen gesprochen, wohingegen die zweitgenannte Gruppe sich mit Ansätzen beschäftigt, die zentrale Mechanismen betreffen. Die dritte Komponente beschreibt die Ausdruckskomponente, die einige Anhänger dieses Ansatzes als zentral in der Bestimmung von Emotionen bzw. sogar als Bestimmungsgröße ansehen (Scherer, 1990). Den Ursprung fast aller aktuellen Ausdruckstheorien bildet die Arbeit von Darwin in der der Evolutionsbiologe anhand dreier Grundsätze die Anwendbarkeit von Ausdrucksbewegungen bei der Anpassung an Umweltbedingungen aufzeigte (Scherer, 1990). Weit verbreitet haben sich im deutschsprachigen Raum insbesondere die Ansätze von Lersch und Klages, die sich aber nachweisbar auf individuelle Strukturen der Persönlichkeit zurückführen lassen (Scherer, 1990). Vertreter der motivationalen Komponente gehen laut Scherer (1990) davon aus, dass sich Emotionszustände auf die Motivation auswirken und somit unterschiedliches Verhalten auslösen. Dabei wird bei dieser Komponente ebenfalls in zwei Gruppen unterteilt: Bei der ersten liegt der Schwerpunkt in der Betrachtung auf die entwicklungsgeschichtliche Beständigkeit motivationalen Strebens (Scherer, 1990). Hierzu zählt die Theorie von Scott (1969, zitiert nach Scherer, 1990), der einen Eingruppierungskatalog grundlegender Motivationssysteme verschiedener Tierarten entwickelte. Die zweite Gruppe besteht aus funktional basierten Konzepten, wobei die psychologischen Bestandteile emotionsbezogener Motivationen sowie

die vielfältigen Ausprägungen menschlicher Motivationszustände im Zentrum stehen. Vertreter dieser Gruppe sind McDougall und Leeper (Scherer, 1990). Bei der letzten Komponente liegt der Schwerpunkt auf der Annahme, dass emotionale Abläufe und Veränderungen von Gefühlszuständen einen Zusammenhang aufweisen (Scherer, 1990). Dabei prägte besonders die Annahme von Wundt, der Empfindungen in Dimensionen einteilte, den späteren Verlauf dieser Theorie (Scherer, 1990). Die Klassifikation von Emotionen und das Circumplex-Modell des Affekts von Wundt sind dem Anhang B zu entnehmen.

2.1.3 Definition von Intelligenz

Die menschliche Intelligenz zählt zu den am häufigsten beleuchteten Gebilden in der Psychologie und basiert demzufolge auf verankerten theoretischen Grundzügen (Neubauer & Freudenthaler, 2006).

Etymologisch betrachtet entstammt der Begriff der Intelligenz dem lateinischen Wort „intelligentia“ (Dudenredaktion, 2018b, S. 1), was mit „Einsicht“, „Erkenntnis“ oder „Verstand“ übersetzt werden kann (Pons, n. d.). Dem Duden zufolge wird Intelligenz definiert als „Fähigkeit [des Menschen], abstrakt und vernünftig zu denken und daraus zweckvolles Handeln abzuleiten“ (Dudenredaktion, 2018b, S. 1). Die Psychologie versteht unter Intelligenz ein „hypothetisches Konstrukt (d.h. eine Erklärung für ein nicht direkt beobachtbares Phänomen), das die erworbenen kognitiven Fähigkeiten und Wissensbestände einer Person bezeichnet“ (Maier, 2018, S. 1), die in einem Moment bestehen.

Eine weitere Begriffsbetrachtung unternahm der französische Psychophysiologe Piaget. Piaget (2015) weist darauf hin, dass der Stellenwert des Intelligenzbegriffes im Französischen weitaus tiefgründiger betrachtet wird als im Deutschen oder Englischen. Piaget (2015) sieht in der Intelligenz „das Organ der Anpassung des Lebewesens an die Umwelt und stellt damit einen Begriff dar, der die biologische Ebene mit der psychologisch-soziologischen und mathematisch-logischen verbindet“ (S. 9). Piaget (2015, S. 31) weist darauf hin, sich entweder mit einer „funktionalen Definition“ zufriedenzugeben und dabei das Risiko einzugehen, die Vollständigkeit kognitiver Zusammensetzungen in der Definition zu betrachten, oder sich auf eine „spezifische Struktur als Kriterium der Intelligenz“ (S. 31) zu fixieren. Unter Betrachtung des funktionalen Aspekts geht Piaget (2015) davon aus, „dass ein Verhalten umso intelligenter ist, je umfassender und komplexer die Bahnen zwischen dem Subjekt und den Objekten seiner Handlung

sind und eine progressive Verkettung verlangt“ (S. 31). Piaget (2015) folgt der Annahme, dass sich die Wahrnehmung bei der Bildung auf Basis eines strukturell weniger anspruchsvollen Prozesses beschränkt, auch wenn das kognitiv bewusste Konstrukt von dem denkenden Individuum distanziert ist. Eine Gewohnheit beschreibt Piaget (2015) als ein auf die Betrachter vielschichtig wirkendes äußeres Bild, das jedoch „ihre raumzeitlichen Artikulationen“ (S. 31) auf ein ganzheitlich verbundenes Konstrukt beschränkt. Ein intelligentes Verhalten hingegen setzt ein mehrspuriges kognitives Konstrukt „(im Raum und in der Zeit) voraus“ (S. 31), die sowohl unabhängig voneinander getrennt als auch als Ganzes vereint werden können. Unter Betrachtung des strukturellen Aspektes „sind die elementaren sensomotorischen Anpassungen gleichzeitig starr und unidirektional, während sich die Intelligenz in der Richtung einer reversiblen Beweglichkeit entwickelt“ (Piaget, 2015, S. 32). Piaget (2015) bezeichnet die reversible Beweglichkeit als fundamentale Attribution. Die Intelligenz durch eine progressive Umkehrbarkeit anhand ihrer aktiven Gebilde zu beschreiben, bedeutet, „dass die Intelligenz der Gleichgewichtszustand ist, zu dem alle aufeinander folgenden sensomotorischen und kognitiven Anpassungen sowie alle assimilierenden und akkommodierenden Austauschprozesse zwischen Organismus und Umwelt streben“ (Piaget, 2015, S. 32).

2.1.4 Intelligenztheorien und -modelle

In der Intelligenzforschung wird zwischen strukturellen und systemtheoretischen Modellen unterschieden (Schulze et al., 2006). Die strukturellen Intelligenzmodelle beziehen sich primär auf statistische Techniken, die in Verbindung zu der Faktorenanalyse stehen (Schulze et al., 2006). Zu den strukturellen Intelligenzmodellen zählen (Schulze et al., 2006):

- die Zwei-Faktoren-Theorie oder g-Faktor-Theorie nach Spearman,
- das Primärfaktorenmodell nach Thurstone,
- das Berliner Intelligenzstrukturmodell (BIS), nach Jäger,
- das Zwei-Faktoren-Modell oder die Theorie fluider und kristalliner Intelligenz nach Cattell

Die systemtheoretischen Ansätze beziehen sich auf die Abbildung interner und externer Aspekte der Wahrnehmung und kognitiver Vorgänge (Schulze et al., 2006). Im Rahmen der Systemtheorien wird das Konstrukt der Intelligenz als komplexes System betrachtet und ihre Ansätze werden als Systemmodelle bezeichnet. Systemmodelle beziehen sich

auf einen breiteren Gegenstandsbereich der Forschung als Strukturmodelle, weshalb davon ausgegangen wird, dass sie in der Forschung der emotionalen Intelligenz stärkere Beachtung finden als die strukturtheoretischen Ansätze (Schulze et al., 2006). Zu den systemtheoretischen Ansätze zählen (Schulze et. al, 2006):

- die Theorie der multiplen Intelligenzen nach Gardner und
- das triarchische Modell oder Komponentenmodell nach Sternberg

2.1.5 Das emotionale Gehirn

„Man sieht nur mit dem Herzen gut. Das wesentliche ist für die Augen unsichtbar“ (de Saint-Exupéry, 1998, S. 72). Mit dieser Aussage bietet de Saint-Exupéry eine philosophische Diskussionsgrundlage: Sind es die Emotionen, die unsere Handlungen und Verhaltensweisen steuern, leitet unser Gehirn nur die Informationen an die jeweiligen ausführenden Organe weiter und was passiert, wenn die Amygdala vom denkenden Hirn getrennt wird? Diese und weitere Fragestellungen werden im nachfolgenden Abschnitt vorgestellt.

Als emotionales Gehirn bezeichnen Goleman, Boyatzis und McKee (2003) den Hirnbereich, in dem die Emotionen entstehen. Das limbische System, auch emotionales Zentrum genannt, bildet die Basis für die Emotionsentstehung sowie für emotionales Denken, Fühlen und Handeln (Goleman et. al., 2003; Reuter, 2015). Den Ausgangspunkt der Emotionsregulation stellt der Mandelkern, auch Amygdala genannt, dar (Goleman, 1997; Goleman et al., 2003). Den Ausgangspunkt der Emotionsregulation stellt der Mandelkern, auch Amygdala (griechisch für „Mandel“) genannt, dar (Goleman et. al., 2003; Goleman, 1997). Die Mandelkerne sind Bestandteil des limbischen Systems und befinden sich auf beiden Seiten des Zwischenhirns, oberhalb des Hirnstammes, an der Unterseite des limbischen Ringes (Goleman, 1997; Goleman et al., 2003). Wird die Amygdala vom restlichen Gehirn getrennt, so ist es für Menschen unmöglich, Emotionen eine Bedeutung zuzuschreiben, was auch als Affektblindheit bezeichnet wird (Goleman, 1997). Würden die Mandelkerne ganz entfernt werden, führte dies dazu, dass Menschen nicht mehr weinen könnten, d. h. keine Tränen produziert werden könnten, da die Amygdala sowie eine weitere Struktur primär für die Steuerung der für die Tränenbildung verantwortlichen Hirnregionen zuständig sind (Goleman, 1997).

In einigen Momenten verdrängen impulsive Emotionen rationale Kognitionen (Goleman, 1997; Goleman et al., 2003). Dies passiert, wenn der Mandelkern nach kritischer Prüfung der Wahrnehmung ein Signal der Bedrohung sendet. In den vergangenen

hundert Millionen Jahren diente diese Methode ursprünglich dazu, überlebensnotwendige Verhaltensmaßnahmen wie z. B. Flucht einzuleiten. Da solche emotionalen Impulse des Mandelkerns und weiterer Hirnregionen aber nochmals in der präfrontalen Region analysiert werden, findet hier eine objektive Bewertung statt. Von dort aus werden dann Signale zur Reaktionsbildung an Gehirn und Körper geschickt (Goleman, 1997; Goleman et al., 2003). Nach aktuellem Stand der Wissenschaft besteht ein zusätzliches neuronales Konstrukt, das den Thalamus direkt mit dem Mandelkern verbindet und somit nicht über den präfrontalen Kortex verläuft (Goleman, 1997; Goleman et al., 2003). Durch diese Direktverbindung zwischen Sinnesorganen und Mandelkern ist es möglich, über die Amygdala Reaktionen auszulösen, ohne dass der Neokortex diese vollständig erfasst (Goleman, 1997). Abbildung 2 zeigt die Direktverbindung zwischen Thalamus und Mandelkern.

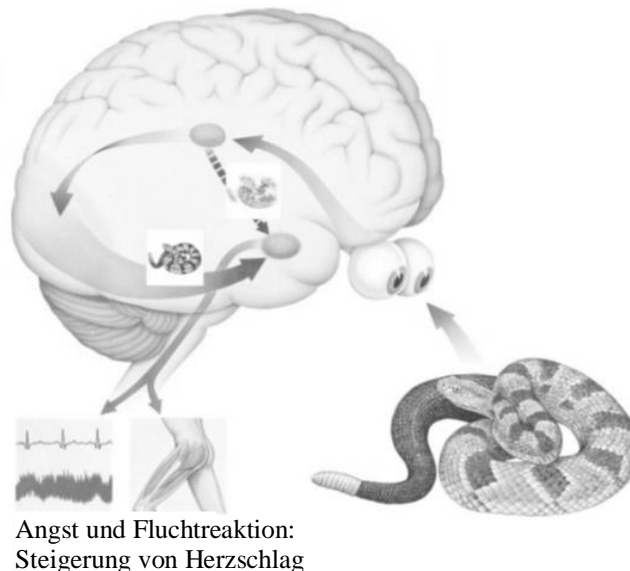


Abbildung 2. Direktverbindung zwischen Thalamus und Mandelkern (eigene Darstellung nach LeDoux, 1994, S. 74).

Das bedeutet demnach, dass die Amygdala den Menschen bereits zum Handeln veranlassen kann, während parallel die Signale zur Analyse über einen anderen, langsameren Neuronenstrang zum Neokortex geschickt werden. Somit gilt als bewiesen, dass das emotionale Zentrum anatomisch in der Lage ist, unabhängig vom Neokortex zu agieren (Goleman, 1997).

Die Verbindung zwischen präfrontalem Kortex und Amygdala speichert im Laufe eines Menschenlebens erlebte Situationen, die positiv oder negativ bewertet werden (Goleman, 1997). Ihre zentrale Aufgabe als Schnittstelle zwischen präfrontalem

Kortex und Mandelkern besteht darin, die Gedankengänge, die nach einem Soll-Ist-Vergleich zwischen Fakten im Neokortex und Emotionen im Mandelkern entstehen, in einem emotionalen Erfahrungsbereich abzuspeichern. Zukünftige Entscheidungen lassen sich somit, indem gespeicherte positive oder negative Erfahrungen abgerufen werden, vereinfacht treffen (Goleman, 1997). In diesem Zusammenhang stellt Damasio (1995) die These auf, dass das emotionale Gehirn am rationalen Denken genauso beteiligt ist wie das denkende Hirn.

Unter Betrachtung der obig ausgeführten Aspekte kam Goleman (1997) zu dem Entschluss, dass die Intelligenz ein Bestandteil von Emotionen ist. Situative Entscheidungen werden demnach durch das Zusammenspiel von rationalen und emotionalen Erfahrungswerten beeinflusst. Gegenteilig bedeutet dies aber auch, dass das rational denkende Gehirn Einfluss auf die Emotionen hat. Goleman (1997) stellt zusammenfassend fest, dass die komplementär arbeitenden Systeme, bestehend aus limbischem System und präfrontalem Kortex, einen entscheidenden Beitrag zur Emotionsarbeit im menschlichen Gehirn leisten und die Wirkung der Hirnareale im Zusammenspiel ausschlaggebend dafür ist, ob jemand emotional intelligent ist oder nicht.

2.1.6 Theorie der multiplen Intelligenzen nach Gardner

Bereits Mitte des 18. Jahrhunderts begannen Ärzte und Forscher im Bereich der Phrenologie, Rückschlüsse über die Stärken und Schwächen von Menschen zu ziehen (Gardner, 1991). Dabei sahen Gall (1758 – 1828) und Spurzheim (1776 – 1832) insbesondere Zusammenhänge zwischen der Größe des menschlichen Schädels und der jeweiligen Profilausprägung mentaler Stärken und Schwächen (Gardner, 1991). In ihrer zentralen Annahme ging die Phrenologie nach Gardner (1991) davon aus, dass die unterschiedlich ausgeprägten Schädel Rückschlüsse auf die Form und Größe des menschlichen Gehirns geben können. Gall hatte beispielsweise aufgrund von Beobachtungen vermutet, dass Jungen mit hervorstehenden Augen ein besonders leistungsfähiges Gedächtnis besitzen. Da verschiedene Gehirnbereiche für unterschiedliche Hirnfunktionen verantwortlich sind, schloss Gall darauf zurück, dass erfahrene Experten anhand einer detaillierten Untersuchung des menschlichen Schädels ein mentales Profil erstellen können. Rückblickend ist bewiesen, dass die ausschließliche Betrachtung des Kopfumfanges keine Rückschlüsse auf die Intelligenz zulässt (Gardner, 1991). Gall zählt jedoch zu den ersten Wissenschaftlern, die verschiedenen Gehirnarealen unterschiedliche Funktionen zusprachen. Zudem nahm er an, dass es sich bei der Wahrnehmung, dem Gedächtnis und der

Aufmerksamkeit nicht um allgemeingültige Konstrukte des menschlichen Wesens handelt, sondern um unterschiedliche Arten kognitiver Leistungsprozesse, die sich auf jegliche Intelligenz, wie z. B. der Sprache oder dem Musikverständnis, richten (Gardner, 1991). Diese Behauptung untermauerte der Chirurg und Anthropologe Broca in den 1860er-Jahren erstmals nachweisbar: Er konnte eine Korrelation zwischen konkret geschädigten Hirnarealen und einer Verminderung von geistigen Leistungsprozessen darstellen, indem er anhand einer Verletzung der dritten linken Stirnwindung des Großhirns eine Aphasie feststellte (Gardner, 1991). Die Theorien von Gall und Broca bildeten die Basis für die Grundannahme der multiplen Intelligenzen nach Gardner (1991), der festhielt, dass es unmöglich sei, einen allgemeingültigen und vollständigen Katalog an Intelligenzen zu erstellen, sodass er auch seine Aufstellung nicht als endgültig sieht.

Der amerikanische Psychologe Howard Gardner legte mit dem Werk „Frames of Mind“ eine neue Intelligenztheorie vor, die Theorie der multiplen Intelligenzen (Kim & Hoppe-Graff, 2009). Das Werk erschien erstmals 1983. Gardner (1991) erkannte, dass Menschen keine allgemeingültige Art der Intelligenz besitzen, die in allen Aspekten des Lebens vollumfänglich angewandt werden kann, sondern dass verschiedene Formen der Intelligenz in jedem Individuum unterschiedlich stark ausgeprägt sein können, weshalb er den Begriff der multiplen Intelligenzen wählte. In seiner Theorie versteht er die kognitive Kompetenz als Summe verschiedener Fähigkeiten, Talente und geistiger Leistungen und geht davon aus, dass alle Menschen unabhängig voneinander über ein bestimmtes Spektrum an Begabungen verfügen. Gardner (1991) bezieht sich ursprünglich auf sieben Intelligenzen, die von einem besonderen Gefühl für Sprache, der Fähigkeit, logisch zu denken, oder einem hohen Maß an Einfühlungsvermögen von Mensch zu Mensch unterschiedlich ausgeprägt sind.

Gardner (1999) beschreibt Intelligenzen als biopsychologisches Potenzial zur Verarbeitung von Informationen, die innerhalb eines kulturellen Umfelds erzeugt werden können. Weiter verweist er im Konsens von Intelligenzen auf nicht visionär erfassbare Konstrukte und bezeichnet sie stattdessen als Potenziale neuronaler Herkunft, die in Abhängigkeit von kulturell stehenden Werten, sowie den verfügbaren kulturellen Möglichkeiten, entwickelt oder nicht entwickelt werden können. Als Voraussetzung intellektueller Kompetenz definiert Gardner (1991) ein vielfältiges Konstrukt diverser Fähigkeiten, die es den Besitzern ermöglichen, reale Probleme zu lösen und wenn nötig anwendbare Methoden zu entwickeln, sowie der Kompetenz, Probleme zu erkennen oder zu schaffen, um damit die Ausgangsposition für neues Wissen zu bilden. Mittels der

definierten Voraussetzungen soll sichergestellt werden, dass die Aufstellung seiner definierten Intelligenzen von Nutzen ist. Anhand der Kriterien stellt Gardner (1991) fest, welche Intelligenzen in den Katalog mit aufgenommen werden und welche nicht. In seiner ursprünglichen Aufstellung nennt er folgende sieben Intelligenzen (Gardner, 1991):

- Linguistische Intelligenz
- Musikalische Intelligenz
- Logisch-mathematische Intelligenz
- Räumliche Intelligenz
- Körperlich-kinästhetische Intelligenz
- Interpersonale Intelligenz
- Intrapersonelle Intelligenz

Unter dem Begriff der linguistischen Intelligenz versteht Gardner (1991) die Fähigkeit, durch Übung oder genetische Veranlagung ein hohes Maß an sprachlichen Fähigkeiten aufzuweisen. Im Hinblick auf die Hirnfunktionen ist ein intakter Schläfenlappen die Voraussetzung für ein grundlegendes Sprachverhalten. Die Sprache sieht Gardner (1991) als auditives Erzeugnis des Stimmtraktes, die als Nachricht an die Ohren weitergeleitet und durch Gesten oder schriftlichen Botschaften vermittelt werden kann. Darüber hinaus weist er darauf hin, bewusst darauf zu verzichten, diese Intelligenzform als auditiv-oral zu bezeichnen – aus dem Grund, dass auch taube Menschen die natürliche Sprache erlernen können und die Gebärdensprache vollständig beherrschen können. Dies spricht dafür, dass die linguistische Intelligenz nicht nur eine Ausprägung der auditiven Form ist (Gardner, 1991). Sie ist daher weder an physische Objekte noch an das Umfeld sozialer Interaktionspartner gebunden (Gardner, 1991).

Gardner (1991) geht davon aus, dass die musikalische Intelligenz auf verschiedene Voraussetzungen zurückzuführen ist. Dabei spricht er von musikalischer Frühreife aufgrund einer qualitativ hochwertigen Unterrichtsmethodik, einer Erziehung in einem musikalischen Haushalt oder aber auch als Bestandteil einer geistigen Behinderung. Zu den Komponenten musikalischer Intelligenz zählt Gardner (1991) die Melodie und den Rhythmus, sowie Laute, die in unterschiedlichen Frequenzen erzeugt werden. Weiter gliedert er die Musik einerseits in horizontale Bestandteile, nach der Verbindung der aufeinanderfolgenden Tonhöhen, und andererseits vertikal, indem eine Vielzahl an Tönen zeitgleich ausgelöst wird. Nach Gardner (1991) gehen Spezialisten davon aus, dass das affektive Kriterium der Musik als Kernmerkmal anzusehen ist (. Rein wissenschaft-

lich betrachtet scheint es relevanter zu sein, sich auf Tonhöhen und Rhythmen zu beschränken. Trotzdem ist es nicht möglich, ihre Wirkung auf die menschlichen Gefühle zu ignorieren oder die emotionale Ausdrucksweise zu verkennen. Einer Analyse von Gardner (1991) zufolge sind keine gemeinsamen Kerneigenschaften zwischen der Musik und anderen Intelligenzen nachweisbar, sodass die musikalische Intelligenz als eigenständiges Areal betrachtet werden kann.

Die mathematische Intelligenz ist im Gegensatz zu der linguistischen und musikalischen wenig verbreitet (Gardner, 1991). Die Fähigkeiten der logisch-mathematischen Intelligenz beziehen sich auf das logisch-deduktive Denken, um diverse mathematische Zusammensetzungen zu ergründen und zu verstehen, sowie das Verständnis für naturwissenschaftliche Konzepte (Rost, 2008). Die logisch-mathematische Intelligenz entspringt nicht wie andere Intelligenzen im auditiv-artikulatorischen Bereich, sondern ist vielmehr auf die direkte Auseinandersetzung mit Objekten zurückzuführen (Gardner, 1991). Bereits im Kleinkindalter beginnen Individuen, Objekte zu gruppieren bzw. diese wieder umzugruppieren, wobei bereits ein logisch-mathematischer Denkprozess stattfindet (Gardner, 1991). Im Zentrum der logisch-mathematischen Intelligenz steht das Interesse an der Ordnung von Mustern sowie das Wissen über logische Systeme (Gardner, 1991).

Die räumliche Intelligenz beschreibt eine Kompetenz, die es Individuen ermöglicht, sich real und kognitiv in Umgebungen unterschiedlichster Größenausprägungen zu orientieren (Rost, 2008). Die Voraussetzung, um räumliche Intelligenz abrufen zu können, liegt in der kognitiven Ausprägung, die visuelle Umgebung objektiv wahrnehmen zu können, diese zu transformieren und zu modifizieren sowie visuelle Erfahrungen das wiederherzustellen, ohne die dafür erforderlichen Reize bereitgestellt zu bekommen (Gardner, 1991). Gardner (1991) beschreibt die Bestandteile räumlicher Intelligenz, wie bei der musikalischen und der linguistischen Intelligenz, als Ausprägungen, die durchaus voneinander getrennt auftreten können. Beispielhaft stellt Gardner (1991) dies mit der Annahme dar, dass Individuen existieren, die eine stark ausgeprägte visuelle Wahrnehmung aufweisen, aber gegenwärtige Konstrukte weder in ihrer kognitiven Ausprägung wiedergeben noch diese physisch reproduzieren können. Intelligenzforscher wie Thurstone oder Kelley versuchten, das räumliche Vorstellungsvermögen in diverse Bestandteile aufzuteilen (Gardner, 1991). Die von Thurstone definierten Komponenten der räumlichen Intelligenz bestehen aus der Fähigkeit, Konstrukte objektiv aus diversen Sichtweisen zu erfassen, Veränderungen des Konstruktes in einer anderen

Konstellation zu erkennen und räumliche Darstellungen, die in Verbindung mit der körperlichen Ausrichtung eine maßgebliche Herausforderung bilden, zu verarbeiten (Gardner, 1991). Neuropsychologisch wird davon ausgegangen, dass sich der Sitz der räumlichen Intelligenz in der rechten Hemisphäre, genauer in der Hinterhauptregion, befindet. So wurde nachgewiesen, dass Verletzungen im Bereich der rechten Hinterhauptregion negative Auswirkungen auf das visuelle Erkennen von Objekten und Gesichtern sowie die Wahrnehmung präziser Details haben. Die räumliche Intelligenz bezieht sich, wie die logisch-mathematische, auf Objekte, mit dem Unterschied, dass sie in ihrer Ausprägung nicht zu Abstraktionen neigt, sondern immer den Kontakt zu realen Konstrukten aufrechterhält (Gardner, 1991).

Die dritte Ausprägung objektbezogener Intelligenzen bildet die körperlich-kinästhetische Intelligenz, die durch die enge Verbundenheit zu Individuen gekennzeichnet ist (Gardner, 1991). Die körperlich-kinästhetische Intelligenz befähigt den Körper, den Bewegungsapparat anzupassen und einzelne Bestandteile bzw. den vollumfänglichen Korpus bestimmt einzusetzen (Rost, 2008). Gardner (1991) merkt an, dass die körperliche Intelligenz von vielen Forschern als selbstverständlich gesehen wird und somit die Merkmale der körperlich-kinästhetischen Intelligenz weniger betrachtet werden als die Funktionen, die rein kognitiv gesteuert werden. Genauer betrachtet ist aber zu erkennen, dass Eingriffe in den Bewegungsapparat eine hochgradige Komplexität aufweisen, indem neurale und muskuläre Motorik in einem komplexen Zusammenspiel agieren. Als primäres Merkmal der körperlichen Intelligenz steht der Körper im Kontext zum Objekt. Individuen, die ihren Körper primär als Objekt nutzen, haben damit die Möglichkeit, ihre direkte Umwelt zu beeinflussen (Gardner, 1991). Der Körper bildet die bauliche Einhausung für das menschliche Bewusstsein und für individuelle Bedürfnisse, auf die wiederum andere Individuen unterschiedlich reagieren. Ein Individuum schreibt seinem Körper bereits zu Beginn seiner Existenz einen hohen Wert zu, nachdem es bemerkt hat, ein Ich zu besitzen, das sich in ständiger Überarbeitung befindet und auf kognitive und Verfahrensmuster Wirkung hat (Gardner, 1991).

Die personalen Intelligenzen bilden die Basis für Individuen, individuelle Höchstleistungen zu erzielen, stehen aber auch am Anfang jeglicher Verhaltensaushprägung (Gardner, 1991). Die interpersonale Intelligenz beschreibt die Fähigkeit, Kognitionen und Emotionen anderer Menschen so zu verstehen, als wären es die eigenen, um damit mit sozialen Interaktionspartnern zielorientierte Ergebnisse zu generieren (Rost,

2008). Die intrapersonale Intelligenz hingegen bezieht sich auf die individuelle Fähigkeit, sich selbst, seine eigenen Gedanken und Emotionen zu verstehen und reflektiert zu betrachten, um sich dementsprechend angebracht zu verhalten und diese Erkenntnisse in die persönliche Lebensplanung zu implementieren (Rost, 2008). Bei der Frage nach der Entstehung personaler Intelligenz von Individuen greift Gardner (1991) auf die Beziehung zwischen Kind und primärer Bezugsperson zurück. Die Bindung zwischen den beiden Interaktionspartnern, z. B. Kind und Mutter, lösen begleitende Gefühle aus, die als Basis personalen Wissens gesehen werden. Gardner (1991) nimmt an, dass einige Intelligenzformen, wie beispielsweise die räumliche Intelligenz, in allen Kulturen ähnlich ausgeprägt sind. Im Gegensatz dazu stehen die personalen Intelligenzen. Auf Basis wissenschaftlicher Untersuchungen legt sich Gardner (1991) fest, dass sowohl die inter- als auch die intrapersonale Intelligenz in kultureller Abhängigkeit stehen, da sich die personalen Intelligenzen auf Basis erlernbarer, kulturabhängiger Systeme entwickeln. Unter pathologischer Betrachtung der personellen Intelligenzen ist festzuhalten, dass sich der Sitz personalen Wissens im Bereich der Frontallappen befindet. Es ist bewiesen, dass Schädigungen in diesem Bereich die Entwicklung der inter- und intrapersonalen Fähigkeiten hemmen. Verletzungen dieser Art können aber nicht nur Persönlichkeitsveränderungen hervorrufen, sondern bei Schädigungen in höheren Regionen der Frontallappen auch zu depressiven Verstimmungszuständen führen (Gardner, 1991).

Das Konzept der emotionalen Intelligenz nach Salovey und Mayer (1990), das im weiteren Verlauf der Thesis vorgestellt wird, basiert auf den von Gardner definierten personalen Intelligenzen. Dabei zählen die inter- und intrapersonale Intelligenz als Grundbausteine der ursprünglichen Theorie der emotionalen Intelligenz, die sich demnach auf die Theorie der multiplen Intelligenzen nach Gardner zurückführen lässt.

2.1.7 Das Ursprungskonzept emotionaler Intelligenz nach Salovey und Mayer

Salovey und Mayer gelten als Begründer des Begriffs der emotionalen Intelligenz. 1990 beschrieben sie das Konstrukt der emotionalen Intelligenz erstmals in einem Bericht der Zeitschrift *Imagination Cognition and Personality*. Sie beschreiben das Konstrukt der emotionalen Intelligenz als Teil der sozialen Intelligenz, die Gardner als persönliche Intelligenzen bezeichnet (Salovey & Mayer, 1990).

Um die Frage nach der Beziehung zwischen Intelligenz und Emotion zu beantworten, sichteteten Salovey und Mayer (1990) diverse wissenschaftliche Beiträge zu bei-

den Begriffen und stellten daraufhin ein Konzept vor, das die beiden Begriffe „Intelligenz“ und „Emotion“ synthetisiert darstellt (Neubauer & Freudenthaler, 2006). Im Jahr 1990 veröffentlichten Salovey und Mayer das erste EI-Modell über interindividuelle Differenzen in der Eignung, Verarbeitung und Anpassung emotionaler Informationen (Neubauer & Freudenthaler, 2006). Emotionale Intelligenz definieren Salovey und Mayer (1990) als Teilbereich der sozialen Intelligenz, mit der Fähigkeit, eigene Gefühle und Emotionen sowie die anderer Individuen wahrzunehmen und zu regulieren. Durch die flexible Nutzung von Emotionen lässt sich die eigene Aufmerksamkeit umlenken und somit zur eigenen sowie zur Motivation anderer beitragen. Unter Betrachtung der Theorie der multiplen Intelligenzen nach Gardner vergleichen Salovey und Mayer (1990) die soziale Intelligenz, mit der von Gardner als personale Intelligenzen bezeichneten Konstrukte. Dabei weisen Salovey und Mayer (1990) darauf hin, dass sich die personellen Intelligenzen nach Gardner, wie auch das Konzept der emotionalen Intelligenz, auf die Wahrnehmung eigener und fremder Gefühle bezieht und schließen dabei auf einen engen Zusammenhang beider Theorien. Das Konzept der emotionalen Intelligenz bezieht sich also nicht auf die Einschätzung des individuellen Selbstbewusstseins, sondern primär darauf, eigene und fremde Emotionen zur Verhaltensregulation in situativen Bedarfsfällen zu erkennen und zu nutzen (Salovey & Mayer, 1990). Salovey und Mayer stellen diese Definition 1990 visuell in ihrem Modell der emotionalen Intelligenz vor. Das in Abbildung 3 dargestellte Modell nach Salovey und Mayer (1990) zeigt die drei fundamentalen Prozesse der emotionalen Intelligenz, in die emotionale Informationen münden.

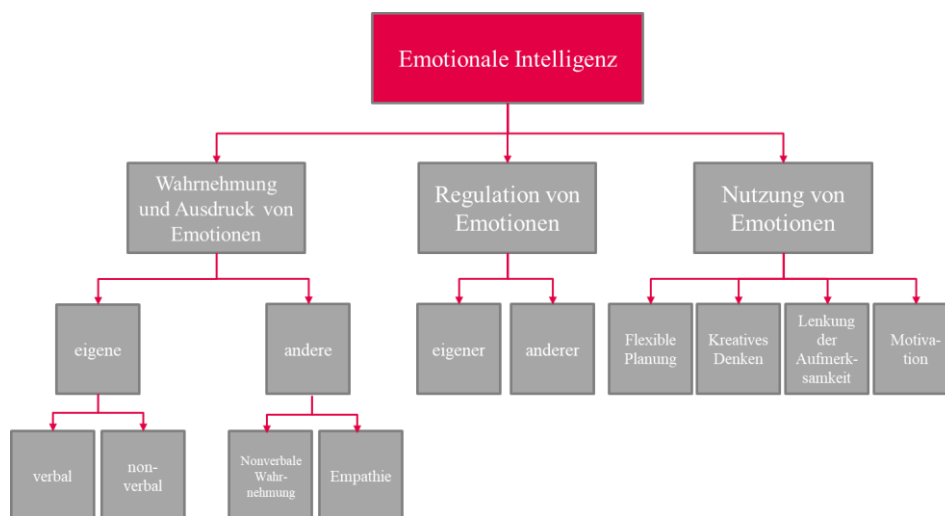


Abbildung 3. Modell der emotionalen Intelligenz von Salovey und Mayer (1990) (eigene Darstellung nach Salovey & Mayer, 1990, S. 190).

Das in Abbildung 3 dargestellte Modell zeigt an den zwei linken Abzweigungen eine weitere Untergliederung in „eigene“ und „andere“ (Neubauer & Freudenthaler, 2006). Salovey und Mayer differenzieren dabei die Dimensionen der Wahrnehmung und Regulation eigener und der Emotionen anderer Individuen (Neubauer & Freudenthaler, 2006). Der rechte Zweig, der die adaptive Nutzung von Emotionen beschreibt, gliedert sich in vier weitere Aspekte auf. Dabei handelt es sich um die Fähigkeiten des flexiblen Planens, des kreativen Denkens, der Lenkung der Aufmerksamkeit sowie der Motivation der eigenen Person und anderer Individuen (Neubauer & Freudenthaler, 2006). Salovey und Mayers Modell der emotionalen Intelligenz von 1990 folgend wird angenommen, dass emotional intelligente Individuen in diversen Lebensbereichen überdurchschnittlich erfolgreich agieren (Neubauer & Freudenthaler, 2006). Die konkreten Fähigkeiten bestehen darin (Mayer & Salovey, 1993),

- (a) die eigenen Emotionen als solche zu identifizieren und zu bewerten,
- (b) diese in Anbetracht der Situation anderen gegenüber präzise wiederzugeben,
- (c) die Emotionen anderer Personen zu verstehen, richtig zu interpretieren und menschenwürdig darauf zu reagieren,
- (d) eigene Emotionen und die Emotionen anderer gezielt zu lenken, um einen positiven Nutzen daraus ziehen zu können,
- (e) durch die Steuerung eigener Emotionen wandlungsfähiges Verhalten zu zeigen, um dieses zur Lösung von Problemen einzusetzen

Aufgrund diverser Kritiken an dem 1990 von Salovey und Mayer vorgelegten Modell der emotionalen Intelligenz stellten die beiden Psychologen Salovey und Sluyter 1997 ein modifiziertes Konzept vor. Die Kritik bezog sich vor allem auf das Konstrukt der Nutzung von Emotionen, da keine konkrete Bestimmung der einzelnen Aspekte ableitbar ist (Neubauer & Freudenthaler, 2006). So stellte sich die Frage nach der Bedeutung von flexibler Planung oder der Aufmerksamkeitslenkung (Neubauer & Freudenthaler, 2006). Zudem wählten Salovey und Mayer in ihrem Ursprungskonzept der emotionalen Intelligenz psychologische Grundbegrifflichkeiten wie Aufmerksamkeit und Motivation, die im Kontext ihrer Theorie für Verwirrung sorgten (Neubauer & Freudenthaler, 2006). In folgendem Abschnitt wird daher näher auf das modifizierte Konzept von Salovey und Sluyter (1997) eingegangen.

2.1.8 Das modifizierte Konzept emotionaler Intelligenz nach Salovey und Sluyter

Salovey und Sluyter legten 1997 aufgrund diverser Kritik ein überarbeitetes Modell zur emotionalen Intelligenz vor (Neubauer & Freudenthaler, 2006). Dieses unterscheidet sich von dem Ursprungskonzept dahingehend, dass der Zweig, der die Nutzung von Emotionen darstellt, entfällt und dafür ein leistungsbezogenes Konstrukt, nämlich das emotionsbasierte Denken, mit aufgenommen wurde (Neubauer & Freudenthaler, 2006; Salovey & Sluyter, 1997). Salovey und Sluyter (1997) definierten ihr modifiziertes Konzept der emotionalen Intelligenz mit der Fähigkeit,

- (a) Emotionen zu regulieren,
- (b) Emotionen zu verstehen und zu analysieren,
- (c) auf Denkprozesse zugreifen zu können und durch den Einfluss von Emotionen Schlussfolgerungen zu verbessern,
- (d) Emotionen exakt wahrzunehmen, diese zu bewerten und wiederzugeben.

Die genannten vier Dimensionen bilden die Basis der untergliederten Sammlung detaillierter Ausprägungen des jeweiligen Fähigkeitsprofils. Zur detaillierteren Betrachtung werden diese Dimensionen nun näher beschrieben: Die erste Dimension bildet die reflexive Emotionsregulation (Neubauer & Freudenthaler, 2006), worunter Salovey und Sluyter die Fähigkeit verstehen, eigene sowie die Emotionen anderer zu bewältigen, um damit das emotionale und intellektuelle Wachstum zu fördern (Neubauer & Freudenthaler, 2006). Die reflexive Emotionsregulation beinhaltet einerseits eine neutrale Betrachtung angenehmer und unangenehmer Gefühle, andererseits bildet sie die Fähigkeit ab, eigene und Fremdemotionen zu regulieren und dabei gezielt auf die Wirkung Einfluss zu nehmen. Beispielsweise bedeutet dies, angenehme Emotionen zu verstärken und unangenehme zu dämpfen (Neubauer & Freudenthaler, 2006). Die zweite Dimension betrifft die Fähigkeit, Emotionen zu verstehen und zu analysieren. Darin enthalten ist die kognitive Verarbeitung emotionaler Prozesse, die wiederum das Verständnis von und das Denken über Emotionen abbildet. Die dritte Dimension bezieht sich auf die Förderung des Denkverhaltens durch Emotionen, denn die gezielte Verwendung von Emotionen im Denkprozess führt zu einer Verbesserung des schlussfolgernden Denkens und leistet Hilfestellung bei der intellektuellen Verarbeitung (Neubauer & Freudenthaler, 2006). Die vierte Dimension, die die Fähigkeiten, Emotionen exakt wahrzunehmen, zu bewerten und wiederzugeben, beinhaltet, wird als grundlegende Fähigkeit emotionsbe-

zogener Fertigkeiten beschrieben. Sie umfasst beispielsweise das Verständnis, Emotionen aufzunehmen und auch als solche wahrzunehmen (Neubauer & Freudenthaler, 2006).

Laut Salovey & Sluyter weist das modifizierte Modell nun wesentliche Kriterien auf, um das Konzept der emotionalen Intelligenz als eigenständiges Intelligenzkonstrukt anzusehen (Neubauer & Freudenthaler, 2006). Unter Betrachtung dieser Schlussfolgerung stellt sich die Frage, inwiefern die Ausprägung emotionaler Intelligenz Einfluss auf den beruflichen und privaten Erfolg von Menschen hat. Ausgeprägte Schlussfolgerungen und theoretische Erklärungsmodelle anhand der von Goleman definierten fünf Dimensionen der emotionalen Intelligenz erfolgen im nächsten Abschnitt.

2.1.9 Die fünf Dimensionen emotionaler Intelligenz nach Goleman

Goleman (1996) adaptierte das Konzept der emotionalen Intelligenz nach Salovey und Mayer (1990) und zeigte dabei auf, dass die Ausprägung emotionaler Intelligenz und somit der Umgang mit Gefühlen einen entscheidenden Einfluss auf das Erreichen beruflicher Ziele und auf das individuelle Lebensglück hat. Goleman (1996) definiert dabei fünf Dimensionen emotionaler Intelligenz (Goleman, 1996, S. 33–111):

- (a) „Eigenwahrnehmung,
- (b) Eigenmotivation,
- (c) Selbstkontrolle,
- (d) soziales Bewusstsein (Empathie) und
- (e) soziale Fähigkeiten“

Goleman und Griese (2011) gehen davon aus, dass Emotionen auf die Gedanken und Handlungen Einfluss haben und dadurch über Erfolg im Leben entscheiden. Durch die Motivation, die durch Emotionen ausgelöst wird, können emotionsbedingte Höchstleistungen, z. B. in sportlichen oder beruflichen Bereichen, erreicht werden (Goleman & Griese, 2011).

Insbesondere im Feld der Führungsforschung setzen Goleman et al. (2003) auf die Kompetenzen der Selbstwahrnehmung, des Selbstmanagements, des sozialen Bewusstseins und des Beziehungsmanagements. Goleman et al. (2003) sehen diese Kompetenzen als vordergründige Qualitäten, die Führungskräfte besitzen sollten. Die Dimension der Selbstwahrnehmung gliedern sie in die drei Aspekte einer emotionalen Selbstwahrnehmung, einer zutreffenden Selbsteinschätzung und des Selbstvertrauens.

Unter dem Begriff des Selbstmanagements fassen Goleman et al. (2003) die Selbstkontrolle, Transparenz, Anpassungsfähigkeit, Leistungsfähigkeit, Eigeninitiative und den Optimismus. Das soziale Bewusstsein unterteilen Goleman et al. (2003) in Empathie, Organisationsbewusstsein und Service. Den Begriff des Beziehungsmanagements untergliedern sie anhand der Begriffe der Inspiration, des direkten Einflusses auf Mitarbeiter, der Förderung von Mitarbeitern, der Bereitschaft für Veränderungen, eines ausgeprägten Konfliktmanagements und des Teamworks sowie der Kooperation.

Goleman (1997) erläutert, dass es sich bei emotionaler Intelligenz um ein Konstrukt handelt, das unterschiedlich ausgeprägt bereits natürlich in jedem Menschen existiert. Weiter geht Goleman (1997) aber davon aus, dass emotionale Intelligenz erlernbar ist. In der Weiterführung würde diese Annahme bedeuten, dass es jedem Menschen möglich ist, ein erfolgreiches Leben zu führen.

2.2 Das Konzept der Arbeitszufriedenheit

2.2.1 Definition von Arbeitszufriedenheit

Um den Begriff der Arbeitszufriedenheit zu erläutern, ist es zunächst erforderlich, auf die Arbeitsgestaltung und deren Wirkung auf Motivation und Zufriedenheit einzugehen. Im Zusammenspiel von Person und Situation ergibt sich Motivation (von Rosenstiel, 2007). Konkret bedeutet dies, dass Motive aktiviert werden, indem das Individuum situative Bedingungen erkennt und dadurch Anreize aktiviert werden, die das Verhalten der Individuen bestimmen. Demnach besteht die Möglichkeit, dass die tatsächliche Ausprägung der Arbeitsgestaltung in der Wahrnehmung von Arbeitnehmern als Anreiz gesehen wird. Wirkt sich die Arbeitsgestaltung positiv auf die Motive des Arbeitnehmers aus, so entsteht eine Bedürfnisbefriedigung, was wiederum zu Zufriedenheit führt (von Rosenstiel, 2007). Entsteht ein wiederholtes Zufriedenheitsgefühl durch die Ausführung der im Zusammenhang stehenden betrieblichen Tätigkeiten, so spricht von Rosenstiel (2007) von Arbeitszufriedenheit. Überdurchschnittlich hoch ausgeprägte Arbeitszufriedenheit bei Mitarbeitern führt von Rosenstiel (1975) auf eine überdurchschnittliche Bedürfnisbefriedigung im beruflichen Kontext zurück.

Eine weitere Definition zur Arbeitszufriedenheit legt Neuberger (1974) vor, der vorab erläutert, dass es sich dabei nicht um empirische Beschreibungsbegriffe, sondern um hypothetische Erklärungsbegriffe handelt. Den Begriff der Arbeitszufriedenheit gliedert Neuberger (1974) in vier Kategorien: die bedürfnisorientierten Konzeptionen

der Arbeitszufriedenheit, die anreiztheoretischen Konzeptionen, die kognitiven Konzeptionen sowie die humanistischen Konzeptionen. Bei der bedürfnisorientierten Konzeption wird angenommen, dass der Mensch diverse Bedürfnisse aufweist, die er zu befriedigen anstrebt, um einen Gleichgewichtszustand zu erreichen. In der anreiztheoretischen Konzeption findet das hedonistische Prinzip Anwendung. Die Grundannahme ist, dass das Individuum danach strebt, angenehme Zustände zu vermehren und unangenehme Zustände zu verringern (Neuberger, 1974). Der Unterschied zum bedürfnisorientierten Konzept liegt darin, dass in der anreiztheoretischen Betrachtung die Maximierung angenehmer Gefühle im Vordergrund steht und nicht die Herstellung befriedigender Zustände. Der Schwerpunkt der kognitiven Komponente liegt auf der Betrachtung der rationalen Verhaltensausrprägung. Individuen versuchen demnach, mögliche Entwicklungen vorab gedanklich einzuschätzen, um eventuelle Auswirkungen bereits vor Eintritt zu bewerten. Dadurch erzeugt das Individuum einen kognitiven Verhaltensplan. Die humanistische Komponente basiert auf dem Streben nach Sinnerfüllung bzw. nach Selbstverwirklichung. Dabei wird primär versucht, den Sinn des Handelns zu verstehen (Neuberger, 1974).

Hinzuzufügen ist, dass Wissenschaftler in der Definition zwischen Inhalts- und Prozesstheorien unterscheiden (von Rosenstiel, 2007). Hierbei beziehen sich die Inhaltstheorien auf die Klassifikation von Zielen, woraus dann die Priorisierungsreihenfolge von menschlichen Individuen abgeleitet wird. In der inhaltstheoretischen Betrachtung wird kein Bezug zu den damit einhergehenden dynamischen Prozessen hergestellt (von Rosenstiel, 2007). Zu den Vertretern inhaltstheoretischer Ausführungen zählen Maslow, Herzberg, Mausner und Snyderman (von Rosenstiel, 2007). Einen Gegensatz dazu bilden die sogenannten Prozesstheorien, in deren Fokus nicht die Bestimmung von Zielen steht, sondern die Annahme, dass menschliche Individuen nutzenmaximiert handeln (von Rosenstiel, 2007). Als Vertreter des prozesstheoretischen Ansatzes ist insbesondere Vroom mit der Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungs-Theorie zu nennen (von Rosenstiel, 2007).

2.2.2 Historische Entwicklung der Arbeitszufriedenheit

Der Begriff der Arbeitszufriedenheit fand vorrangig durch gesellschaftspolitische Diskussionen in Zeiten der Humanisierung der Arbeitswelt Anklang (Neuberger, 1974). Mitte des 20. Jahrhunderts setzte eine massive Gegenbewegung zu dem bisher gängigen Konzept des Taylorismus ein. Der tayloristische Ansatz entstand in einer Zeit von

schnell wachsenden Märkten und dem Beginn der Massenproduktion. Frederick Winslow Taylor (1856 – 1915) zählt als Gründer des Taylorismus und bot damals eine erste umfängliche theoretische Lösung in Richtung strategischer Ausrichtung von Unternehmen (Dahm & Handl, 2011). Im Vordergrund stand eine streng wissenschaftliche Optimierung von Unternehmen, Management und Arbeit (Dahm & Handl, 2011). Ziel war es, die Produktivität der Arbeiter zu steigern, um so die Unternehmensgewinne und somit gleichzeitig die Löhne der Arbeiter zu erhöhen (Henke, 2004). Taylors Ansatz bestand aus drei wesentlichen Prinzipien. Von der Annahme ausgehend, dass es zur Aufgabenbewältigung nur einen optimalen Lösungsweg gibt, verfolgte er das sogenannte One-Best-Way-Prinzip. Dabei soll die Arbeit auf präzisen, von der Unternehmensführung definierten Anleitungen basieren (Henke, 2004). Das One-Best-Way-Prinzip kann nur durch einen hohen Grad der Arbeitsteilung erreicht werden, was bedeutet, dass nur kleine und einfache Arbeitsschritte definiert und vorgeschrieben werden können (Dahm & Handl, 2011). Taylor sah Geld als einen wichtigen Motivationsfaktor an, sodass die Bezahlung abhängig von der erbrachten Leistung gemacht wurde. Daraus entstand der heutige Akkordlohn (Henke, 2004). Die Stückzahlentlohnung, als extrinsischer Motivator, bildet damit die Basis zur Erzielung von Höchstleistungen (Müller, 1989). Vertreter der Human-Relations-Bewegung drängten auf die Humanisierung und Demokratisierung der Arbeitswelt hin (Henke, 2004). Über das neue Menschenbild des „Social Man“ wurde u. a. über das Hawthorne-Experiment nachgewiesen, dass der arbeitende Mensch als Individuum durchaus für soziale Anreize empfänglich ist (Müller, 1989). Als zentrale Gegenthese zu Taylors Scientific Management stand die Annahme, dass der Arbeiter durchaus in der Lage ist, intensive Zugehörigkeitsgefühle zu entwickeln, insbesondere zu Interaktionspartner am Arbeitsplatz (Müller, 1989). So konnten Forscher feststellen, dass das Gemeinschaftsgefühl informeller Solidargemeinschaften so intensiv ist, dass es auf das Leistungsverhalten der Arbeiter mehr Einfluss hat als fixe Produktionsvorgaben (Müller, 1989). Diese Erkenntnis führte dazu, dass sich Unternehmen zunehmend mit der Wirkung von Arbeitszufriedenheit auseinandersetzten. Das Ziel, die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen, hat zum einen ethische Hintergründe (Nerdinger, 2012). Als Hauptindikatoren werden hierfür die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter genannt, zum anderen sieht das Unternehmen dahinter harte betriebswirtschaftliche Aspekte, wie z. B. Mitarbeiterfluktuation, Verringerung der Fehlzeiten sowie die qualitative Arbeitsausführung (Nerdinger, von der Oelsnitz & Weibler, 2012).

2.2.3 Theorien der Arbeitszufriedenheit

Wissenschaftlich bestätigte Theorien der Arbeitszufriedenheit liegen in einer Vielzahl vor. Die bekanntesten Theorien lauten (von Rosenstiel, 2007):

- die Motivationstheorie von Maslow
- die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg, Mausner und Snyderman
- das Job-Characteristics-Modell von Hackman und Oldham
- das Züricher Modell der Arbeitszufriedenheit von Bruggemann
- das Attraction-Selection-Attrition Framework von Schneider
- die Zielsetzungstheorie von Locke und Latham
- die Theorie affektiver Ereignisse (AET) von Weiss und Cropanzano

Nachfolgend werden vier Theorien näher betrachtet, beginnend mit der Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg und dem Job-Characteristics-Modell von Hackman und Oldham, gefolgt von der Zielsetzungstheorie von Locke und Latham, sowie der Theorie affektiver Ereignisse von Weiss und Cropanzano.

Dabei wurden die drei erstgenannten Theorien ausgewählt, da sie bis heute starke Beachtung finden und insbesondere in der Praxis im Bereich der Arbeitsgestaltung angewandt werden (von Rosenstiel, 2007). Vor allem die Ansätze von Locke und Latham, sowie Hackman und Oldham genießen heutzutage in der Wissenschaft Akzeptanz. Die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg zählt zwar zu den Ursprungskonzepten der Arbeitszufriedenheit und wird deshalb in dieser Arbeit näher betrachtet, ist jedoch bereits von verschiedenen Wissenschaftlern kritisch betrachtet worden (von Rosenstiel, 2007). Die Theorie affektiver Ereignisse von Weiss und Cropanzano bildet in der obigen Aufstellung der Theorien zur Arbeitszufriedenheit das jüngste Modell. Eine nähere Betrachtung findet statt, da es Dimensionen der Persönlichkeit diskutiert und somit im Kontext zur nachfolgenden Forschungsarbeit steht.

2.2.4 Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg, Mausner und Snyderman

Herzberg, Mausner und Snyderman stellten die Zwei-Faktoren-Theorie der Arbeitszufriedenheit erstmals 1959 vor (von Rosenstiel, 2007). Herzberg (1976) sah damals menschliche Bedürfnisse als entscheidende Einflusskriterien auf die Arbeitszufriedenheit. Somit schien es für Herzberg (1976) erforderlich, menschliche Bedürfnisse in der strategischen Unternehmensplanung miteinzubeziehen. Die Zwei-Faktoren-Theorie gilt als einflussreich bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und wird in der Wissenschaft zu den Inhaltstheorien gezählt (von Rosenstiel, 2007). Die praktische Bedeutsamkeit dieser

Theorie ist u. a. auf das Merkmal zurückzuführen, dass diesbezügliche Untersuchungen relativ einfach vorzunehmen sind, da eine breite empirische Basis vorliegt. Weiter bilden die Inhaltstheorien eine leichtere Handhabung in ihrer praktischen Anwendbarkeit als die Prozesstheorien. So ist es beispielsweise für alle Berufsgruppen möglich, das Konzept der Zwei-Faktoren-Theorie in der Arbeitsgestaltung anzuwenden (von Rosenstiel, 2007). Grundsätzlich ist diese Theorie Gegenstand der Arbeitszufriedenheitstheorien (von Rosenstiel, 2007). Jedoch ist die Verbreitung der Theorie auf die Anwendbarkeit in der Leistungsmotivationsforschung zurückzuführen (von Rosenstiel, 2007). Bevor detailliert auf das Zwei-Faktoren-Modell eingegangen werden kann, ist es notwendig, zwei Begrifflichkeiten aus der humanistischen Psychologie zu erläutern: das Defizitmotiv und das Wachstumsmotiv (von Rosenstiel, 2007). Maslow (1954, zitiert nach von Rosenstiel, 2007) geht davon aus, dass eine Nichtbefriedigung von Defizitmotiven zu Krankheit führt und eine Motivbefriedigung zu Gesundheit. Die Wachstumsmotive hingegen basieren auf befriedigten Defizitmotiven (von Rosenstiel, 2007). Dieses Abhängigkeitsprinzip stellt Maslow (1954, zitiert nach von Rosenstiel, 2007) in einer Bedürfnispyramide dar, wobei er zu den Defizitmotiven physiologische Bedürfnisse, wie beispielsweise das Bedürfnis nach Schlaf, Essen und Trinken, zählt (von Rosenstiel, 2007). Weiter werden die Sicherheitsbedürfnisse aufgeführt, wie beispielsweise Schutz und Vorsorge (von Rosenstiel, 2007). Die dritte Ebene der Defizitmotive bilden die sozialen Motive, wie Liebe und Zugehörigkeit, während die vierte Ebene durch die sogenannten Ich-Motive abgebildet wird, die den Aspekt der Anerkennung beinhalten (von Rosenstiel, 2007). Das Wachstumsmotiv stellt die Selbstverwirklichung, die an der Spitze der Pyramide abgebildet ist dar (von Rosenstiel, 2007). Defizitmotive werden befriedigt, indem Deprivatoren vermieden werden (von Rosenstiel, 2007). Die Befriedigung dieser Motive wird von Arbeitnehmern innerhalb der Organisation wahrgenommen und als Hygienefaktoren bezeichnet (von Rosenstiel, 2007).

Die Zwei-Faktoren-Theorie wird oftmals auch als Motivations-Hygiene-Theorie bezeichnet (Herzberg, 1974). Herzberg (1974) geht davon aus, dass Arbeitszufriedenheit und -unzufriedenheit auf Arbeitsfaktoren zurückzuführen sind. Faktoren, die sich auf die Arbeitszufriedenheit auswirken, sind Arbeitsinhalte, Leistungsanerkennung und Wertschätzung (Herzberg, 1974). Diese bezeichnet Herzberg (1974) als Wachstumsfaktoren, denen gegenüber die sogenannten Hygienefaktoren stehen, die somit nicht den Arbeitsinhalt, sondern Arbeitsbedingungen, Gehalt und Sicherheit beinhalten. Werden Hygienefaktoren nicht befriedigt, so entsteht Arbeitsunzufriedenheit (Herzberg,

1974). Der Begriff der Hygienefaktoren stammt aus der Medizin, da angenommen wird, dass medizinische Hygiene hilft, gesundheitsschädigende umweltbedingte Effekte fernzuhalten (von Rosenstiel, 2007). Hygienefaktoren wirken ähnlich, indem sie die Entstehung negativer Zustände verhindern sollen, haben aber keinen Einfluss auf die Steigerung der Zufriedenheit (von Rosenstiel, 2007). Die Wachstumsfaktoren werden demnach als Motivatoren bezeichnet, da sie sich im befriedigten Zustand positiv auf die Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitern auswirken (Herzberg, 1974). Dabei werden, wie in Abbildung 4 dargestellt, die Hygienefaktoren als Unzufriedenheitsfaktoren und die Motivatoren als Zufriedenheitsfaktoren bezeichnet.

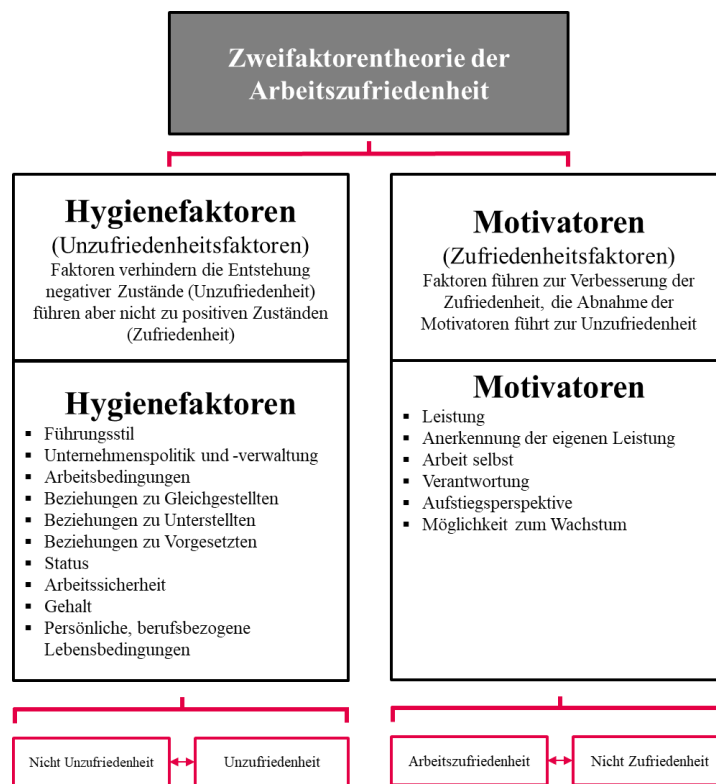


Abbildung 4. Modell der Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg (eigene Darstellung nach Herzberg, 1976, S. 49ff. und Rosenstiel, 2007, S. 88f.).

Die Theorie wird hauptsächlich in Form von Arbeitsanalysen und in der Führungsforschung eingesetzt (von Rosenstiel, 2007). Im Zuge der Pittsburgh-Studie erhob Herzberg die Daten, indem er die Teilnehmer nach besonders zufriedenstellenden und besonders unzufriedenstellende Faktoren aus ihrem beruflichen Kontext befragte (von Rosenstiel, 2007). Die daraus resultierenden Ergebnisse entsprechen der vorher erläuterten Gliederung in Hygienefaktoren und Motivatoren (von Rosenstiel, 2007).

2.2.5 Job-Characteristics-Modell von Oldham und Hackman

Der Ansatz des Job-Characteristics-Modell von Hackman und Oldham geht auf psychologisch orientierte Beurteilungsverfahren von Arbeitstätigkeiten zurück und wird 1974 erstmals veröffentlicht (von Rosenstiel, 2007). Dabei wird auf das Motivationspotenzial verwiesen, das in der Aufgabe liegt und davon ausgegangen, dass Mitarbeiter Energie, Talent und persönliche Bedürfnisse für die Tätigkeit mitbringen (von Rosenstiel, 2007). Im Gegensatz dazu stellen Arbeitsplätze auch Anforderungen an Mitarbeiter, die den Menschen die Möglichkeit bieten, in ihnen ihre Bedürfnisbefriedigung zu finden (Oldham & Hackman, 1978). Treffen Mitarbeiter und Arbeitsplatz in der passenden Konstellation zusammen, sodass die Anforderungen der Menschen an den Arbeitsplatz mit dessen Eigenschaften korrelieren, wirkt sich dies positiv auf die Produktivität und Arbeitszufriedenheit aus (Oldham & Hackman, 1978). Anhand des Modells wird zunächst die Vielseitigkeit, die Vollständigkeit und die Relevanz der Aufgaben erfasst und aus der ermittelten Summe ein Durchschnittswert gebildet (von Rosenstiel, 2007). Der zweite zu ermittelnde Wert gibt den Handlungsspielraum innerhalb einer Tätigkeit an, der als Autonomie bezeichnet wird, während der dritte Wert die Rückmeldung einer erfüllten Aufgabe darstellt, also das Feedback. Durch die Multiplikation dieser drei Werte ergibt sich das Motivationspotenzial (von Rosenstiel, 2007). Mittels Abbildung 5 wird diese Formel veranschaulicht.

$$\text{Motivationspotential} = \frac{(\text{Vielseitigkeit} + \text{Ganzheitlichkeit} + \text{Bedeutung})}{3} \times \text{Autonomie} \times \text{Rückmeldung}$$

Abbildung 5. Formel zur Berechnung des Motivationspotenzials (eigene Darstellung nach Rosenstiel, 2007, S. 99).

Um das Motivationspotenzial zu erhöhen, ist es erforderlich, die Ausprägung aller fünf Komponenten zu verstärken (von Rosenstiel, 2007). Zur Operationalisierung haben Oldham und Hackman den Job-Diagnostic-Survey (JDS) entwickelt (von Rosenstiel, 2007). Der empirische Nutzen des Modells ist mittlerweile bewiesen: Fehlzeiten und Fluktuationsraten sinken, wenn das Motivationspotenzial positiv eingestuft wird (von Rosenstiel, 2007). Hinzuzufügen ist jedoch, dass Menschen mit einer stärkeren Ausprägung des Wachstumsmotivs auch eine stärkere Reaktion auf das Modell zeigen (von Rosenstiel, 2007).

2.2.6 Zielsetzungstheorie von Locke und Latham

Nur wenige psychologische Ansätze innerhalb der Arbeitszufriedenheit konnten so eindeutige Ergebnisse erzielen wie die von Locke und Latham entwickelte Zielsetzungstheorie, die erstmals 1990 veröffentlicht wurde (von Rosenstiel, 2007). Locke und Latham konnten anhand ihrer Forschungen aufzeigen, dass schwierige, herausfordernde Ziele zu besseren Leistungen führen als vage definierte Ziele (von Rosenstiel, 2007). Des Weiteren führen präzise und spezifisch formulierte Ziele zu einer erhöhten Leistungsmotivation, und in Folge zu Arbeitszufriedenheit, als unspezifisch formulierte Erwartungen (von Rosenstiel, 2007). Innerhalb der Zielsetzungstheorie von Locke und Latham (2012) wird der Begriff des Ziels als Objektergebnis einer Handlung oder als ein zu erreichendes Leistungsniveau definiert. Die Ziele sind anhand von Attributen zu definieren, wobei Locke und Latham (2012) den Inhalt, die Intensität und die Ausdauer einer Handlung als Zieldefinitionsgrundlage nennen. Die Zieleigenschaften werden, wie in Abbildung 6 dargestellt, als Wirkmechanismen bezeichnet.

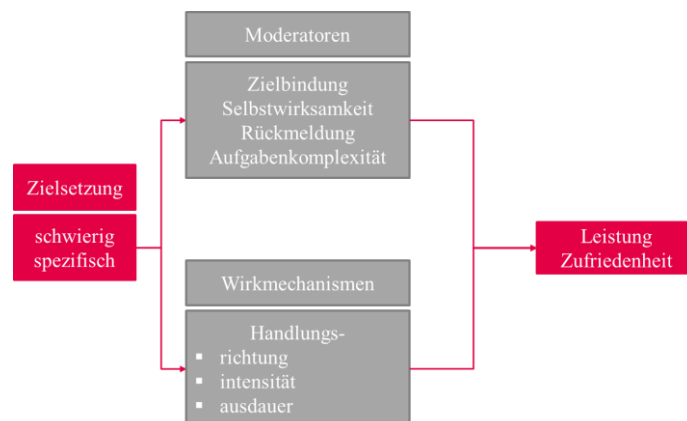


Abbildung 6. Zielsetzungstheorie von Locke und Latham (eigene Darstellung nach Locke und Latham, 2012, S. 3ff. und von Rosenstiel, 2007, S. 95f.).

Der Zielinhalt bezieht sich auf das Objekt oder Ergebnis, das gesucht oder erreicht werden soll, und die Wirkmechanismen stellen sich primär als Motivatoren dar (Locke & Latham, 2013). Locke und Latham (2013) bezogen aus rund 400 empirischen Studien Ergebnisse, die das Konstrukt der Zielsetzungstheorie empirisch belegen sollten, und fassten diese Informationen in zwei Kernstudien zusammen. Innerhalb der ersten Kernstudie konnte nachgewiesen werden, dass eine lineare Beziehung zwischen dem Grad der Zielschwierigkeit und der Leistung besteht (Locke und Latham, 2013). Locke stellte fest, dass die Leistung der Teilnehmer mit höher definierten Zielen über 250 Prozent höher war als die Leistung derjenigen, die einfache Zielvorgaben erhielten. Die zweite

Kernstudie bezog sich auf die Aussage, dass spezifizierte Zielvorgaben zu einer höheren Leistung führen als vage formulierte Ziele. Nachgewiesen werden konnte, dass die Leistungssteigerung bei spezifisch formulierten im Vergleich zu vage formulierten Zielen bis zu 16 Prozent beträgt (Latham & Locke, 2013). Diese Ergebnisse sind darauf zurückzuführen, dass anspruchsvolle und präzise formulierte Ziele der Arbeitshandlung Richtung und Ausdauer verleihen und somit mit stärkerer Intensität versucht wird, diese Ziele zu erreichen (von Rosenstiel, 2007). Die in Abbildung 6 dargestellten Moderatoren, Zielbindung, Selbstwirksamkeit, Rückmeldung und Aufgabenkomplexität, tragen zur Steigerung der Ziel-Leistungs-Beziehung bei (Latham & Locke, 2013). Die Moderatorenvariable wirkt sich demnach auf die Leistungsbeziehung und somit auf die Leistungserbringung aus (Latham & Locke, 2013). Gesamtheitlich betrachtet bildet die Zielsetzungstheorie von Latham und Locke aus dem Jahr 1990 ein wissenschaftlich belegtes Konstrukt zur Steigerung der Arbeitsleistung. Das Erreichen schwieriger Ziele führt zur Befriedigung von Bedürfnissen und trägt somit zu einer gesteigerten Arbeitszufriedenheit bei (von Rosenstiel, 2007).

2.2.7 Theorie affektiver Ereignisse – Affective Events Theory (AET) von Cropanzano und Weiss

Trotz einer Vielzahl an existierenden Begriffsbestimmungen der Arbeitszufriedenheit existieren nur wenige Berichte über Ursachen und Folgen affektiver Erfahrungen in Arbeitsumgebungen (Weiss & Cropanzano, 1996). Dies änderte sich als Weiss und Cropanzano in 1996 die Theorie affektiver Ereignisse veröffentlichten. Die nachfolgend beschriebene Theorie beschäftigt sich mit affektiven Erfahrungen im beruflichen Kontext und der Rolle von Arbeitsereignissen, die als unmittelbare Ursache affektive Reaktionen hervorrufen. Im Gegensatz zu klassischen Arbeitszufriedenheitstheorien konzentriert sich die Theorie affektiver Ereignisse auf die Struktur, Ursachen und Folgen affektiver Erfahrungen am Arbeitsplatz. Diese können im Bereich der Arbeitsumgebung die Arbeitszufriedenheit beeinflussen, die in der beschriebenen Theorie als Folge affektiver Erfahrungen gilt. Ein weiterer Schwerpunkt der Theorie liegt auf der Betrachtung von Ereignissen oder Situationen als unmittelbare Ursache affektiver Reaktionen. Im beruflichen Kontext können angenehme, aber auch unangenehme Situationen auftreten, beispielsweise können Mitarbeiter von ihren Vorgesetzten Lob erhalten oder auch mit Kollegen in Konflikt geraten. Auf diese Ereignisse reagieren Menschen emotional und die emotionalen Erfahrungen eines Mitarbeiters haben wiederum direkten Einfluss auf das

Verhalten und die Zufriedenheit (Weiss & Cropanzano, 1996). In Abbildung 7 wird die Theorie affektiver Ereignisse von Weiss und Cropanzano (1996) dargestellt.

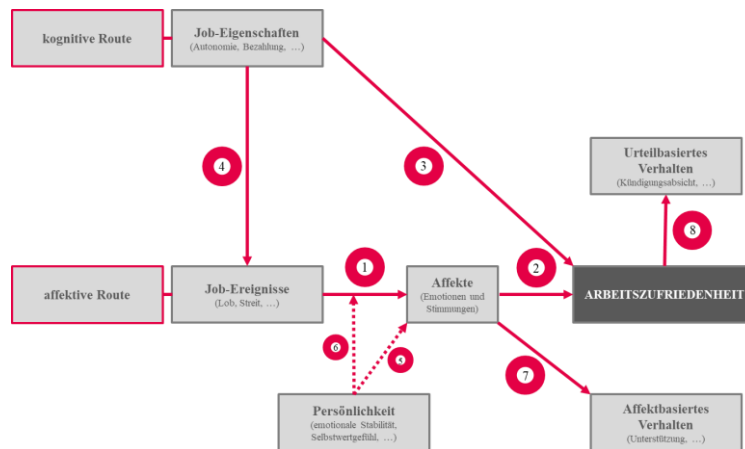


Abbildung 7. Theorie affektiver Ereignisse von Weiss und Cropanzano (1996) (eigene Darstellung nach Weiss & Cropanzano, 1996, S. 10ff.).

Ersichtlich ist der beschriebene Zusammenhang von beruflichen Ereignissen und der Arbeitszufriedenheit unter Betrachtung der auf die situativen Ereignisse folgenden emotionalen Stimmungen (Weiss & Cropanzano, 1996). Des Weiteren wird bei der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen hervorgerufenen Gefühlen in der Arbeitsumgebung und der Arbeitszufriedenheit auch die Dimension Zeit miteinbezogen. Bei der Erforschung von Stimmungen und Emotionen wird deutlich, dass die Konzentration im Laufe der Zeit stark schwankt und die Muster dieser Schwankungen vorhersehbar sind. Weiss und Cropanzano (1996) gehen davon aus, dass diese Muster affektiver Reaktionen das Verhalten am Arbeitsplatz und die Einstellung zur Arbeit beeinflussen. Je nachdem ob sich Menschen beispielsweise glücklich, stolz oder frustriert fühlen, wirkt sich dies unterschiedlich auf ihr weiteres Verhalten aus. Zusätzlich wirken externe Faktoren, die in Abbildung 7 als Job-Eigenschaften dargestellt werden, auf die individuelle Arbeitszufriedenheit ein. So spielen Aspekte wie die Bezahlung oder Autonomie ebenfalls eine Rolle in der Betrachtung. Die Job-Eigenschaften wiederum stehen in Verbindung mit den Job-Ereignissen, was bedeutet, dass Faktoren wie Autonomie am Arbeitsplatz einen Einfluss auf die folgenden Job-Ereignisse haben. Weiter werden in diesem Modell die Persönlichkeitseigenschaften betrachtet, wobei davon auszugehen ist, dass emotional stabile Mitarbeiter eine andere emotionale Reaktion zeigen als beispielsweise Mitarbeiter mit einem geringen Selbstwertgefühl. Weiss und Cropanzano (1996) sehen Persönlichkeitseigenschaften als fundamentale Einflussgröße im Zusammenhang mit der

Arbeitszufriedenheit. In der weiteren Modellbetrachtung wird auf die Beziehung zwischen Emotionen und affektbasiertem Verhalten eingegangen: Ein Ereignis löst eine Emotion aus und diese löst ein Verhalten aus. Beispielsweise kann das Lob eines Vorgesetzten als Ereignis zu der Emotion der Freude führen und ein überdurchschnittliches Leistungsverhalten auslösen. In der abschließenden Betrachtung beschreiben Weiss und Cropanzano (1996) den Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und urteilsbasiertem Verhalten beschrieben. So sehen sie einen Zusammenhang zwischen der beruflichen Zufriedenheit und der Fluktuationsrate. Das Urteil über Zufriedenheit oder Unzufriedenheit ist der Ausgangspunkt der folgenden Entscheidungen und des Verhaltens. Die Theorie affektiver Ereignisse ist im Gegensatz zu klassischen Theorien der Arbeitszufriedenheit spezifiziert auf die Entstehung affektiver Ereignisse und den daraus resultierenden Verhalten (Weiss & Cropanzano, 1996).

2.3 Trait-Modelle der Persönlichkeit

2.3.1 Definition von Persönlichkeitseigenschaften

In der Persönlichkeitsforschung werden Persönlichkeitseigenschaften als stabile, dispositionelle Charakterausprägungen bezeichnet (Schulze, 2006). Diese sogenannten Traits können von menschlichen Fähigkeiten abgegrenzt werden, da Traits das Verhalten von Menschen und nicht die Leistungsfähigkeit wiedergeben (Schulze, 2006).

Die Erforschung der Persönlichkeitseigenschaften geht bereits auf das frühe 20. Jahrhundert zurück (Schulze, 2006). Seither beschäftigt sich die Wissenschaft vor allem mit zwei zentralen Fragestellungen. Die erste Frage bezieht sich auf die Anzahl der unterscheidbaren Traits einer Person, wobei die Antworten eine starke Streuung aufweisen. Im Laufe der Zeit zeichnete sich jedoch ab, dass fünf Faktoren am häufigsten als unterscheidbare Traits auftreten. Diese fünf Faktoren bilden die sogenannten Big Five. Die zweite Fragestellung beschäftigt sich mit der theoretischen Grundlage von Traits oder genauer gesagt damit, welche Basisprozesse für interindividuelle Differenzen persönlicher Charaktereigenschaften verantwortlich sind. Zurückführend auf neurowissenschaftliche Erkenntnisse ist davon auszugehen, dass das menschliche Erbgut Einfluss auf die Persönlichkeit hat (Schulze, 2006).

2.3.2 Persönlichkeitstheorien

Bei der Vorstellung der Persönlichkeitstheorien ist vorab anzumerken, dass diese in zwei Gruppen aufgeteilt sind (Höfner, 1975): einerseits die faktoriellen und andererseits

die tiefenpsychologischen Persönlichkeitstheorien. Die faktoriellen Trait-Modelle beschäftigen sich mit allgemeingültigen Faktoren, die individuellem Verhalten zugrunde liegen. Experimentell auftretende Verhaltensweisen können dann über Korrelationstabellen analysiert werden. Hierbei handelt es sich um ein anwendungsbezogenes Verfahren, das voraussetzt, dass ein gezeigtes Verhalten, das immer wieder wiederholt wird, als Disposition anzusehen ist. Jedoch ist nach Höfner (1975) hinzuzufügen, dass ein Mensch nicht nur wiederholt auftretendes, sondern auch situationsbezogenes Verhalten zeigt. Dabei stellt sich die Frage, wann eine Verhaltensweise als Disposition gesehen und wann sie als situationsbezogenes Verhalten deklariert werden kann. Die faktorielle Persönlichkeitsforschung beschäftigt sich nicht primär damit, wie die Verhaltensweisen entstehen, sondern ist darauf gerichtet, wie über sichtbare Grundeigenschaften der Persönlichkeit eines Menschen nähergekommen werden kann. Die tiefenpsychologischen Theorien basieren ursprünglich auf dem Ziel, psychisch kranke Menschen möglichst individuell bezogen auf das Krankheitsbild behandeln zu können. Aus diesem Grund richten sich die tiefenpsychologischen Persönlichkeitstheorien nach dem Nutzen und der Wirksamkeit zugrundeliegender Aspekte. Somit ist festzustellen, dass sich die beiden Theorien in der Bewertung und Betrachtung einzelner Verhaltensweisen unterscheiden (Höfner, 1975).

2.3.3 Big Five oder Fünf-Faktoren-Modell (FFM)

Das Fünf-Faktoren-Modell (FFM) bzw. die Big Five entsprechen einem weit verbreiteten Verständnis für die Anzahl der zu unterscheidenden Persönlichkeitseigenschaften (Schulze, 2006), weshalb es in vorliegender Forschungsarbeit weitergehend betrachtet wird. Das Fünf-Faktoren-Modell stützt sich auf Befunde wie faktorenanalytische Studien, die auf analysierten Persönlichkeitsfragebögen basieren oder Bezug zu psychologisch bedeutsamen Konstrukten aufweisen, wie z. B. aus den Bereichen der Genforschung oder der Experimentalforschung (Schulze, 2006). Die Big Five geben folgende Persönlichkeitseigenschaften wieder (Schulze, 2006):

- Extraversion
- Neurotizismus
- Verträglichkeit
- Gewissenhaftigkeit
- Offenheit

Das Konstrukt der Extraversion zeichnet sich nach Schulze (2006) durch die Ausprägung der Geselligkeit, Lebendigkeit sowie Gesprächigkeit aus. Personen, die gerne in Gesellschaft anderer sind und Lebendigkeit und Aktivität ausstrahlen, erfüllen die Kennzeichnung extravertierter Individuen. Neurotisch geprägte Personen werden als emotional instabil, unruhig und ängstlich beschrieben und stehen im Gegensatz zu emotional stabilen Personen, die durch persönliche Stabilität gekennzeichnet sind. Die Dimension der Verträglichkeit ist geprägt durch sympathisches Verhalten wie Großzügigkeit oder die Fähigkeit, Mitgefühl aufzubringen. Diese Verhaltensdimensionen lassen sich primär in interpersonalem Verhalten wiedererkennen. Die Gewissenhaftigkeit spiegelt dagegen das Leistungsverhalten und die Einstellung zu persönlicher Leistungsbereitschaft wider. Zudem weisen gewissenhafte Personen ein hohes Organisationsgeschick sowie Verantwortungsgefühl auf. Menschen, deren Offenheit für neue Erfahrungen stark ausgeprägt ist, sind bereit, für neue Ideen einzustehen und entgegen der Norm verbreitete Werte zu vertreten. Die Big-Five-Dimensionen der Persönlichkeit enthalten Bestandteile anderer Eigenschaften, z. B. ist die Geselligkeit in den Dimensionen Extraversion und Verträglichkeit wiederzufinden, während der Umgang mit Emotionen im Neurotizismus abgebildet wird und die individuelle Verhaltensorganisation in Gewissenhaftigkeit. Die Fähigkeit, Gefühle anzunehmen und zuzulassen, spiegelt sich in der Dimension Offenheit wider (Schulze, 2006).

2.4 Aktueller Forschungsstand

2.4.1 Emotionale Intelligenz und Arbeitszufriedenheit

Mittlerweile liegt eine Vielzahl empirischer Untersuchungen vor, die den Zusammenhang zwischen emotionaler Intelligenz und der individuellen Arbeitszufriedenheit aufzeigen. Nachfolgend wird bewusst eine Studie vorgestellt, die im Jahr 2016 in Indien durchgeführt wurde, um in den folgenden Abschnitten der vorliegenden Arbeit Unterschiede in der Ausprägung emotionaler Intelligenz in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit festzustellen, die evtl. auf kulturelle Erfahrungen und Werte zurückzuführen sind. Die Studie wurde im Jahr 2016 von Shukla, Adhikari und Ray erhoben, während die Datenerhebung von einer indischen Organisation durchgeführt wurde. Die Stichprobe wurde in einem indischen Dienstleistungsunternehmen durchgeführt und beträgt 120 Teilnehmer (Shukla et al., 2016) ($N = 120$). Die Stichproben wurden aus unterschiedlichsten Abteilungen gezogen, sodass sich 45 Teilnehmer aus dem Bereich HR, 33 Teilnehmer aus dem Verkauf, 33 Teilnehmer aus dem Bereich der IT und 9 Teilnehmer aus

dem Finanzbereich rekrutieren ließen. Die Studie erfasste unter anderem auch soziodemografische Daten der Testteilnehmer, wie Alter, Geschlecht, Familienstand, Berufserfahrung und Qualifikation. Insgesamt konnten 36 männliche und 94 weibliche Personen analysiert werden. Zur Erfassung der emotionalen Intelligenz wurde der TEIQue von Petrides und Furnham verwendet (Shukla et al., 2016). Dieser Test bildet 30 Items ab, die in 15 Dimensionen gegliedert sind: Anpassungsfähigkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Wahrnehmung von Gefühlen (eigene und andere), Ausdruck von Emotionen, die Regulierung von Emotionen anderer, Regulierung von eigenen Emotionen, Impulsivität, Beziehungsfähigkeit, Selbstachtung, Selbstmotivation, soziales Bewusstsein, Stressmanagement, Einfühlungsvermögen, Glücksempfinden und Optimismus. Diese Dimensionen werden wiederum in die vier Bereiche Wohlbefinden, Selbstkontrolle, Emotionalität und Geselligkeit kategorisiert. Die Arbeitszufriedenheit wurde mittels des von Singh und Sharma entwickelten Fragebogens ermittelt, der 30 Items aufweist und zwei Bereiche der Arbeitszufriedenheit misst (Shukla et al., 2016): einerseits die Faktoren, die direkt mit der Arbeit in Verbindung stehen, und andererseits die Faktoren, die mit dem Berufsumfeld in Verbindung stehen. Der Bereich der direkten Faktoren wurde wiederum in zwei weitere Kategorien untergliedert: messbare Faktoren, wie beispielsweise Schulungen, und nicht messbare Faktoren wie zwischenmenschliche Beziehungen. Der extrinsische Faktor beinhaltet die drei Aspekte der psychosozialen und finanziellen Einflüsse sowie des Unternehmenswachstums. Bezogen auf die emotionale Intelligenz stellten Shukla et al. (2016) in der Auswertung fest, dass die Mitarbeiter eine überdurchschnittlich hohe Ausprägung aufwiesen. Die Werte lagen im Durchschnitt bei „4.12“ (S. 57) einer siebenstufigen Likert-Skala. Im zweiten Teil wurde die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter ausgewertet, wobei sich ein Durchschnittswert von „2.69“ (S. 58) ergab, ausgehend von einer vierstufigen Skala. Zur Erfassung der Beziehung zwischen emotionaler Intelligenz und Arbeitszufriedenheit wurde eine Korrelationsanalyse nach Pearson angewandt (Shukla et al., 2016). Dabei stellte das Konstrukt der emotionalen Intelligenz die unabhängige Variable und die Arbeitszufriedenheit die abhängige Variable dar. Die Ergebnisse bestätigen den Zusammenhang der beiden Konstrukte, denn es wurden positive moderate bis signifikante Zusammenhänge ermittelt. Insbesondere die Dimension der Selbstkontrolle weist eine hohe Signifikanz mit der Arbeitszufriedenheit auf. Um herauszufinden, wie hoch der Einfluss emotionaler Intelligenz auf die Arbeitszufriedenheit ist, wurde eine Regressionsanalyse durchgeführt. Shukla et al. (2016) konnten darstellen, dass die unabhängige Variable, d. h. die emotionale Intelligenz, eine

signifikante Beziehung zur abhängigen Variable, d. h. der Arbeitszufriedenheit, aufweist. Bei „11,6 %“ (S. 59) der Mitarbeiter war die Variation der Arbeitszufriedenheit auf die Ausprägung der emotionalen Intelligenz zurückzuführen. Das Ergebnis zeigt somit, dass Mitarbeiter mit einer stärker ausgeprägten emotionalen Intelligenz beruflich zufriedener sind. Shukla et al. (2016) stützen sich in ihrer Argumentation auch auf frühere Studien, u. a. von Goleman (1996), in denen ähnliche Zusammenhänge festgestellt werden konnten (Shukla et al., 2016).

2.4.2 Arbeitszufriedenheit und Big Five

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) stellte 2011 unter dem Titel „Wer schaffen will, muss fröhlich sein!“ (Fietze, 2011, S. 1) eine Studie zum Thema Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeit vor, die den Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften auf die Arbeitszufriedenheit untersucht. Die Daten basieren nach Fietze (2011) auf einer Längsschnittstudie des Sozioökonomischen Panels (SOEP). Das SOEP ermittelt Daten, die seit 1984 deutschlandweit von mehr als 22.000 Personen in ca. 12.000 Haushalten erhoben werden. Aus vorherig ermittelten Daten werden anhand des SOEP diverse Einflusskriterien auf die Arbeitszufriedenheit analysiert. Dazu zählen beispielsweise das Einkommen, die berufliche Handlungsfreiheit und das Verhältnis zum Vorgesetzten. Tendenziell ist festzustellen, dass die Arbeitszufriedenheit in den letzten Jahren kontinuierlich abgenommen hat, was u. a. auf die fehlenden Möglichkeiten, seinen Arbeitsplatz zu wechseln, sowie auf flexibilisierte Arbeitsmodelle, wie z. B. Modelle der Vertrauensarbeitszeit, zurückzuführen ist. Übergreifend ist jedoch festzuhalten, dass der Einfluss der Persönlichkeit auf die Arbeitszufriedenheit über alle Bereichszufriedenheiten durch das SOEP ermittelt werden konnte (Fietze, 2011). Zur Datenermittlung wurden alle gültigen Stichproben aus den Jahren 2005 und 2006 herangezogen (Fietze, 2011). Als gültige Werte galten dabei die Proben von Personen im Alter zwischen 18 bis 65 Jahren, die sich in einem nicht selbstständigen Voll- und Teilzeitarbeitsverhältnis befanden und 2005 keinen Arbeitsplatzwechsel durchgeführt haben. Davon wiesen „6.605“ (S. 15) Personen keine fehlenden Werte in den Variablen auf ($N = 6.605$), wobei der Datenbezugspunkt auf das Jahr 2006 beschränkt war. Zur Erfassung der Persönlichkeitseigenschaften wurde auf das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit zurückgegriffen. Die Ergebnisse weisen unter der Betrachtung eines Signifikanzniveaus von $p < 0.001$ schwache, bis moderat positiv korrelierende Zusammenhänge zwischen der Arbeitszufriedenheit und den Persönlichkeitsdimensionen Extraversion, Verträglichkeit,

Gewissenhaftigkeit und Offenheit auf (Fietze, 2011). Dabei korreliert die Dimension Gewissenhaftigkeit mit „ $r = .12^{***}, p < 0.001$ “ (S. 21) am stärksten mit dem Konstrukt der Arbeitszufriedenheit. Die Dimensionen Extraversion korreliert mit „ $r = .10^{***}, p < 0.001$ “ (S. 21), die Dimension Verträglichkeit mit „ $r = .11^{***}, p < 0.001$ “ (S. 21) und Offenheit mit „ $r = .09^{***}, p < 0.001$ “ (S. 21). Auffällig ist, die negative Korrelation zwischen Neurotizismus und Arbeitszufriedenheit. So weist Neurotizismus einen Korrelationswert von „ $r = -.21^{***}, p < 0.001$ “ (S. 21) auf. Festzuhalten ist, dass mit steigender emotionaler Instabilität auch die Arbeitszufriedenheit abnimmt (Fietze, 2011). Hinsichtlich der Frage nach dem Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften auf die Arbeitszufriedenheit zeigt die Studie, dass vier der fünf Persönlichkeitsdimensionen positiv mit Arbeitszufriedenheit korrelieren und eine Dimension stark negativ. Somit lässt sich schlussfolgern, dass insbesondere die emotionale Stabilität, also die Ausprägung der Dimension Neurotizismus, eine entscheidende Rolle im Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit bzw. -unzufriedenheit aufweist.

3 Methodik

3.1 Untersuchungsdesign und Beschreibung der Stichprobe

In folgendem Gliederungspunkt wird näher auf das Untersuchungsdesign eingegangen und erläutert, wie und mit welchen Hilfsmitteln die Untersuchung stattgefunden hat. Zudem werden Informationen zur Stichprobe, wie beispielsweise zu der Rekrutierung der Versuchspersonen und des Befragungszeitraums, gegeben. Auf die Stichprobenqualität wird in den nachfolgenden Punkten eingegangen und die Stichprobengröße wird im Kapitel Ergebnisse näher betrachtet.

Die Untersuchung wurde über ein Online-Tool auf soscisurvey.de abgebildet, in dem zunächst die Items der zuvor beschriebenen Messinstrumente hinterlegt wurden. Der Fragebogen wurde in vier Rubriken gegliedert: die erste beinhaltet soziodemografische Items, abgekürzt SD, die die Testpersonen näher eingrenzen sollen, während in der zweiten Rubrik, als BF abgekürzt, die Items aus dem Big Five Inventory (BFI-10) von Rammstedt, Kemper, Klein, Beierlein und Kovaleva(2014) abgebildet werden. Kategorie drei beinhaltet die Items aus der Kurzform des Fragebogens zur Allgemeinen Arbeitszufriedenheit von Fischer und Lück (2014), im Fragebogen auch als AZ gekennzeichnet. Die vierte Kategorie weist die Items des Messinstrumentes der emotionalen Intelligenz, auch als EI bezeichnet, auf. Hierzu wurde das Emotional Intelligence Inventar von Satow (2012) verwendet. Gesamtheitlich wurden somit 5 Items aus der Rubrik SD, 10 Items der Rubrik BF, 8 Items der Rubrik AZ und 28 Items aus der Rubrik EI abgefragt. Dies ergibt eine Gesamtsumme von 51 Items, die von jeder Testperson zu beantworten waren. Der Fragebogen ist in Anhang A detailliert dargestellt. Da es sich um eine Onlinebefragung handelt, wird hierbei von einer Felduntersuchung gesprochen – eine Untersuchung, die nicht unter künstlich erzeugten Rahmenbedingungen, z. B. in einem Labor, stattfindet. Vor Beginn der Umfrage wurde am 2. August 2019 anhand der G-Power-Analyse die Stichprobengröße ermittelt. Unter Betrachtung einer 80-prozentigen β -Power, eines Signifikanzniveaus von $p < .05$ und einer kleinen bis moderaten Effektstärke von $r = .25$ wurde eine Mindeststichprobengröße von 95 Personen ermittelt. Zur Sicherstellung der Reliabilität und Validität wurde am 1. August 2019 ein Pretest durchgeführt. Daraus resultierten keinerlei Auffälligkeiten, sodass die Umfrage gestartet werden konnte. Der Umfragezeitraum lag bei vier Wochen, vom 2. August bis zum 2. September 2019. Der Zugriff auf den Fragebogen wurde mittels eines Links verteilt, der

sowohl von Smartphones als auch von Desktop-PCs genutzt werden konnte. Das Recruiting der Testteilnehmer fand im Bekannten- und Freundeskreis über eine detaillierte Erläuterung der Studie statt. Alle weiteren Teilnehmer stammten aus dem beruflichen Umfeld oder waren Kommilitonen, denen der Link zum Fragebogen per E-Mail weitergeleitet wurde. Zusätzlich wurde der Link auf Internet Communities wie beispielweise Facebook und Instagram geteilt. Die Onlinebefragung als Erhebungsmethode bietet den Vorteil, dass Informationen innerhalb kürzester Zeit verbreitet werden können und mehrere Teilnehmer parallel an der Befragung teilnehmen können. Zusätzlich wahrt die Onlinebefragung die Anonymität der Teilnehmer. Infolgedessen zeichnete sich die Onlinebefragung als Zieldesign zur Erhebung der Daten ab.

3.2 Darstellung der Hypothesen

3.2.1 Hypothesen zu emotionaler Intelligenz und Arbeitszufriedenheit

Bezugnehmend auf die Forschungsfrage, wie sich die Ausprägung emotionaler Intelligenz auf die Arbeitszufriedenheit unter Betrachtung stabiler Persönlichkeitseigenschaften von Berufstätigen auswirkt, wurden nachfolgende Hypothesen aufgestellt. Als Grundlage der Hypothesenbildung wurden aktuelle Forschungen herangezogen, die u. a. zuvor erläutert wurden. Zudem basiert H1(c) auf einer Studie von Judge, Bono, Iles und Gerhardt (2002), die einen Zusammenhang zwischen emotionaler Stabilität und der Arbeitszufriedenheit darlegen.

Für die Testung der ersten Forschungsfrage wurden folgende Haupt- und Nullhypothese benannt:

H0: Es gibt keinen positiven Zusammenhang zwischen der Ausprägung der individuellen emotionalen Intelligenz und der Arbeitszufriedenheit von Berufstätigen.

H1: Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen der Ausprägung der individuellen emotionalen Intelligenz und der Arbeitszufriedenheit von Berufstätigen.

Hinzuzufügen ist, dass die emotionale Intelligenz im nachfolgend beschriebenen Erhebungsinstrument in vier Kategorien untergliedert ist. Im angewandten Test wurden die Kategorien Einfühlungsvermögen, Menschenkenntnis, emotionale Selbstkontrolle und Überzeugungskraft verwendet, die in den Hypothesen berücksichtigt wurden. Somit ergaben sich folgende Nebenhypothesen:

H1(a): Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen der Ausprägung der individuellen emotionalen Intelligenz (Einfühlungsvermögen) und der Arbeitszufriedenheit von Berufstätigen.

H1(b): Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen der Ausprägung der individuellen emotionalen Intelligenz (Menschenkenntnis) und der Arbeitszufriedenheit von Berufstätigen.

H1(c): Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen der Ausprägung der individuellen emotionalen Intelligenz (emotionale Selbstkontrolle) und der Arbeitszufriedenheit von Berufstätigen.

H1(d): Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen der Ausprägung der individuellen emotionalen Intelligenz (Überzeugungskraft) und der Arbeitszufriedenheit von Berufstätigen.

Zur Testung der Gesamtausprägung der emotionalen Intelligenz und deren Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit von Berufstätigen wird folgende Hypothese benannt:

H1(e): Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen der Ausprägung der individuellen emotionalen Intelligenz (Gesamtskala) und der Arbeitszufriedenheit von Berufstätigen.

Anhand der Hypothesen können die unabhängige Variable, auch als Prädiktor bezeichnet, und die abhängige Variable, auch Kriterium genannt, abgeleitet werden. Die unabhängige Variable steht für die Ursache einer Veränderung und die abhängige bildet die Wirkung bzw. die Veränderung ab. Im obigen Fall bedeutet dies also, dass die Ausprägung der emotionalen Intelligenz den Prädiktor wiedergibt und die Arbeitszufriedenheit als Kriterium angenommen wird.

3.2.2 Hypothesen zu den Big Five und der emotionalen Intelligenz

In einem zweiten Schritt wurden Hypothesen gebildet, anhand derer der Zusammenhang von Persönlichkeitseigenschaften und emotionaler Intelligenz zu überprüfen ist. Die Untersuchung soll zeigen, ob einzelne Persönlichkeitseigenschaften positiv oder negativ mit der Ausprägung emotionaler Intelligenz korrelieren. Da Persönlichkeitsmerkmale als relativ stabil und schwer veränderbar gesehen werden und emotionale Intelligenz als ein erlernbares Konstrukt bezeichnet wird, führt das Interesse dieser Forschungsfrage zu einem Forschungspunkt möglicher weiterführender Studien. Dabei könnte die Frage betrachtet werden, ob sich durch die stärkere Ausprägung der emotionalen Intelligenz auch die Ausprägung der Persönlichkeitseigenschaften verändert und somit eine Verhaltensänderung bewirkt werden kann. Im Falle dieser Untersuchung gilt das primäre Interesse aber den positiven und negativen Zusammenhängen einzelner Persönlichkeitseigenschaften mit der Ausprägung emotionaler Intelligenz, um Rückschlüsse zu ziehen,

inwiefern welche Persönlichkeitseigenschaften grundlegend höhere oder niedrigere Ausprägungswerte emotionaler Intelligenz aufweisen. In diesem Fall wird der Prädiktor durch die Big Five abgebildet und das Kriterium durch die emotionale Intelligenz. Folgende Haupthypothese konnte identifiziert werden:

H0: Die Persönlichkeitseigenschaften der Big Five zeigen keine Zusammenhänge mit der Ausprägung emotionaler Intelligenz.

H2: Die Persönlichkeitseigenschaften der Big Five zeigen Zusammenhänge mit der Ausprägung emotionaler Intelligenz.

Da die Big Five in fünf Dimensionen unterteilt sind, werden auch hier Nebenhypothesen aufgestellt:

H2(a): Extraversion hängt positiv mit emotionaler Intelligenz zusammen.

H2(b): Offenheit hängt positiv mit emotionaler Intelligenz zusammen.

H2(c): Gewissenhaftigkeit hängt positiv mit emotionaler Intelligenz zusammen.

H2(d): Neurotizismus hängt negativ mit emotionaler Intelligenz zusammen.

H2(e): Verträglichkeit hängt negativ mit emotionaler Intelligenz zusammen.

3.2.3 Hypothesen zu den Big Five und der Arbeitszufriedenheit

Als dritter Schritt galt es, die Zusammenhänge zwischen den Big Five und der Arbeitszufriedenheit zu überprüfen. Dabei wurde angenommen, dass einige Persönlichkeiten beruflich zufriedener sind als andere. Die getroffenen Annahmen innerhalb der Hypothesen, welche Persönlichkeitseigenschaften positiv und welche negativ mit Arbeitszufriedenheit zusammenhängen, basieren auf einer Studie von Judge et al. (2002). Somit ergibt sich folgende Haupthypothese:

H0: Die Persönlichkeitseigenschaften der Big Five zeigen keine Zusammenhänge mit der Arbeitszufriedenheit.

H3: Die Persönlichkeitseigenschaften der Big Five zeigen Zusammenhänge mit der Arbeitszufriedenheit.

Da auch hier wieder die einzelnen Dimensionen der Big Five betrachtet werden, ergeben sich folgende Nebenhypothesen:

H3(a): Extraversion hängt positiv mit der Arbeitszufriedenheit zusammen.

H3(b): Offenheit hängt positiv mit der Arbeitszufriedenheit zusammen.

H3(c): Gewissenhaftigkeit hängt positiv mit der Arbeitszufriedenheit zusammen.

H3(d): Neurotizismus hängt negativ mit der Arbeitszufriedenheit zusammen.

H3(e): Verträglichkeit hängt negativ mit der Arbeitszufriedenheit zusammen.

Im nächsten Gliederungspunkt werden die einzelnen Datenerhebungsinstrumente vorgestellt. Die Fragebögen werden inhaltlich betrachtet und nach ihren Gütekriterien, der Objektivität, Reliabilität und Validität, bewertet.

3.3 Datenerhebungsinstrumente

3.3.1 Soziodemografische Daten

Zu Beginn des Fragebogens werden die soziodemografischen Daten der Teilnehmer abgefragt, die dazu dienen, Rückschlüsse auf das Alter, das Geschlecht oder den Bildungsabschluss zu ziehen. Zusätzlich beinhaltet der Fragebogen eine Filterfrage, da sich die Zielgruppe der Erhebung auf berufstätige Personen beschränkt. Somit wurden nur die Personen weiter betrachtet, die dieses Item mit „ja“ beantworteten.

3.3.2 Emotional Intelligence Inventar (EI4) von Satow (2012)

Das Emotional Intelligence Inventar (EI4) zielt darauf ab, die vier Kernbereiche der emotionalen Intelligenz zu erfassen (Satow, 2012). Satow (2012) definiert die vier Dimensionen mit Einfühlungsvermögen, Menschenkenntnis, emotionaler Selbstkontrolle und Überzeugungskraft. Diese vier Bereiche werden über die Items des Emotional Intelligence Inventar abgebildet. Der Test beinhaltet insgesamt 28 Items, wobei Satow (2012) jeder der vier Dimensionen sieben Items zuteilt. Die Antworten werden in einer vierstufigen Likert-Skala erfasst, die den Vorteil hat, dass die Befragten keine neutrale, mittlere Antwortmöglichkeit haben. Dabei bildet der Skalenwert eins die Aussage „trifft gar nicht zu“ ab und der Skalenwert vier „trifft genau zu“. Um jedoch eine einheitliche Formulierung der Skalen abzubilden, werden die Skalen für die Online-Befragung auf „trifft überhaupt nicht zu“ bis „trifft voll und ganz zu“ abgewandelt. Zusätzlich beinhaltet der EI4 drei negativ gepolte Items, zwei davon in der Dimension emotionale Selbstkontrolle und eine in der Dimension Überzeugungskraft. Zur weiteren Testbeschreibung werden die vier Dimensionen näher betrachtet. Die Skala, die das Einfühlungsvermögen misst, gibt Auskunft, ob die Testperson sich in andere hineinversetzen kann, und zeigt die Sensibilität zwischenmenschlicher Beziehungen auf. Anhand der Kategorie Menschenkenntnis soll ermittelt werden, wie gut die Testpersonen andere Personen in ihrem Verhalten und in ihren Handlungen einschätzen können. Die Überzeugungskraft einer Person wird daran gemessen, inwiefern die Testpersonen in der Lage sind, andere Menschen von ihren Ideen und Meinungen zu überzeugen. In der Skala der emotionalen Selbstkontrolle wird gemessen, wie gut es einer Person gelingt, ihre eigenen Emotionen

zu kontrollieren, um damit bewusst auf andere Menschen Einfluss zu nehmen (Satow, 2012).

Satow (2012) merkt an, dass zwei Möglichkeiten bestehen, einen Fragebogen zur Messung emotionaler Intelligenz zu erstellen: zum einen mittels Fragebögen, die rein auf Selbsteinschätzungen der Testteilnehmer basieren, und zum anderen kann die emotionale Intelligenz über die Herangehensweise an eine Aufgabe ermittelt werden. Da es den Selbstbeschreibungsbögen es des Öfteren an Objektivität mangelt und den aufgabenbasierten Tests an Validität, versucht Satow (2012) mit dem EI4 einen Kompromiss zu finden und setzt dabei auf verhaltensbezogene Selbstbeschreibungsskizzen, die konkret auf Kompetenzen Bezug nehmen.

Zur Ermittlung der Gütekriterien zieht Satow (2012) eine Stichprobe aus dem Zeitraum von Februar bis Mai 2012 heran, die eine Gesamtteilnehmerzahl von $N = 5758$ aufweist. Die Reliabilität wird über Cronbachs Alpha (α) angegeben und misst die Trennschärfe. Diese beträgt für die Dimension Einfühlungsvermögen (Em) .70, für Menschenkenntnis (Mk) .82, für emotionale Selbstkontrolle (eS) .74 und für die Überzeugungskraft (Ue) .84. Die Reliabilität ist somit gegeben, da angenommen wird, dass sich gute bis sehr gute Reliabilitätsergebnisse zwischen den Alpha-Werten .70 bis .80 befinden. Die Validität gibt die Aussagekraft eines psychologischen Tests an. Zur Überprüfung der Validität wird eine Faktorenanalyse durchgeführt, die eine eindeutige Identifikation der Skalen ermöglicht. Alle Items können die höchste Ladung auf ihren eigenen Faktor nachweisen. Dies gilt als entscheidendes Kriterium in der Messung der Validität (Satow, 2012). Zur Testobjektivität ist keine Angabe hinterlegt, da es sich aber um einen standardisierten Test handelt, ist davon auszugehen, dass das Testergebnis unabhängig von Testauswerter oder Untersuchungsleiter gleich interpretierbar ist.

3.3.3 Big Five Inventory (BFI-10) von Rammstedt, Kemper, Klein, Beierlein und Kovaleva (2014)

Das Big Five Inventory, abgekürzt BFI-10, erfasst die Persönlichkeitseigenschaften nach dem Fünf-Faktoren-Modell der Big Five (Rammstedt et al., 2014). Die Big Five gliedern sich nach den Ausprägungen Extraversion, Neurotizismus, Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit und Offenheit. Das Modell der Big Five findet seinen Ursprung innerhalb des lexikalischen Ansatzes, der davon ausgeht, dass Persönlichkeitseigenschaften auch im Rahmen linguistischer Fähigkeiten abbildbar sind. Rammstedt et al. (2014) entwickelten eine Kurzform, die 10 Items aufweist, d. h., es stehen zwei Items pro Trait zur

Verfügung. Dabei wird jede Dimension durch je ein positiv und je ein negativ gepoltes Item abgefragt. Das Instrument grenzt die Befragungszielgruppe auf volljährige deutschsprachige Bürger der Allgemeinbevölkerung ein. Zur Messung wird auf eine fünfstufige Likert-Skala zurückgegriffen. Die Skalenausprägung wurde von „trifft überhaupt nicht zu“ mit dem Wert eins bis „trifft voll und ganz zu“ mit dem Wert fünf definiert. Rammstedt et al. (2014) sehen die Objektivität des Messinstruments als gegeben, insofern sich die Anwender an die im Manual angegebenen Durchführungsinstruktionen halten. Bei der Erfassung des Reliabilitätsmaßes wurde auf die Retest-Korrelation zurückgegriffen. Dabei wurden in der ersten Validierungsstudie ausreichende bis gute Reliabilitätskoeffizienten ermittelt. Die Testvalidität wurde sichergestellt, indem die Formulierung der Items nah an die Definition der Konstrukte angelehnt wurde. Die faktorielle Validität sehen Rammstedt et al. (2014) dadurch als gegeben, dass die Struktur der Persönlichkeitsdimensionen messbar ist. Durch die Untersuchung der Gütekriterien ergibt sich ein standardisiertes Messinstrument, das in nachfolgender Studie zur Ermittlung der Persönlichkeitsausprägungen angewandt wurde.

3.3.4 Fragebogen zur Allgemeinen Arbeitszufriedenheit von Fischer und Lück (2014)

Zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit wurde die Kurzform des Fragebogens zur Arbeitszufriedenheit von Fischer und Lück (2014) gewählt. Die kurze Fassung beinhaltet acht Items, die aus den Kategorien Selbstverwirklichung, Resignation, Zufriedenheit mit der Bezahlung und Einschätzung der Firma bestehen (Fischer & Lück, 2014). Das Instrument ist frei verfügbar und darf für Forschungszwecke angewandt werden. Fischer und Lück (2014) gehen davon aus, dass physische, physiologische und soziale Reaktionen von Mitarbeitern mit diversen Faktoren am Arbeitsplatz in Zusammenhang stehen, sodass sich die Arbeitszufriedenheit in der Fehlzeitenquote und der Qualität von erzeugten Produkten widerspiegelt. Die Antworten können in einer fünfstufigen Likert-Skala angegeben werden, wobei die Skalierung hierbei wie im BFI-10 mit „trifft überhaupt nicht zu“, Kennwert eins, bis „trifft voll und ganz zu“, Kennwert fünf, bezeichnet wird. Der Fragebogen weist zudem zwei negativ gepolte Items auf. Im Zuge der Testentwicklung wurden auch die Gütekriterien betrachtet. Dabei wurde die Reliabilität anhand der Split-Half-Stabilität nach Spearman und Brown ermittelt und der berechnete Wert beläuft sich auf .95. Um die Validität zu bestimmen, wurden diverse Zielgruppen herangezogen. Beispielsweise wurden die Antworten der Befragten mit den geringsten und

stärksten Ausprägungen gewählt, um anhand der deutlichen Differenz mögliche Signifikanzangaben ermitteln zu können. Es liegen somit Hinweise für die Kriteriumsvalidität vor und die Objektivität ist unter der Einhaltung der Testinstruktionen ebenfalls gegeben (Fischer & Lück, 2014). Das Messinstrument bietet somit die Möglichkeit, auch in der Kurzform standardisierte Werte zu erzielen.

3.4 Darstellung betrachteter Gütekriterien bei der Datenerhebung

Zur Abbildung der Reliabilität wurde die interne Konsistenz über Cronbachs Alpha (α) ermittelt. Die Reliabilität gilt ab einen Alphawert von 0.7 als gegeben und ab einem Wert von 0.8 als sehr gut ausgeprägt. Innerhalb des Fragebogens wurden die Messwerte der einzelnen Ausprägungen bestimmt. So ergab sich für das Konstrukt der Arbeitszufriedenheit ein Alphawert von 0.72. Die Gesamtskala der emotionalen Intelligenz zeigt einen Alphawert von 0.71, während die untergliederte Dimension Einfühlungsvermögen einen Wert von 0.73, die Dimension der Menschenkenntnis einen Wert von 0.82, die Dimension emotionale Selbstkontrolle einen Wert von 0.54 und die Dimension Überzeugungskraft einen Wert von 0.80 aufweisen. Die Cronbachs-Alpha-Werte, die für die Ausprägungen der Persönlichkeitseigenschaften ermittelt wurden, sind als gering anzusehen. Extraversion lieferte den höchsten Wert mit einer Ausprägung von 0.60. Für die Dimensionen Neurotizismus, Offenheit und Gewissenhaftigkeit konnten Werte von 0.57, 0.48 und 0.31 bestimmt werden. Am schwächsten ausgeprägt war die Trennschärfe der Verträglichkeit, die einen Alphawert von lediglich 0.16 abbildet. Zurückzuführen könnten diese relativ niedrigen Cronbachs-Alpha-Werte innerhalb der Persönlichkeitsdimensionen auf die Anzahl der Items sein, da jede Dimension nur durch zwei Items im Fragebogen abgebildet wird. Da die Items der drei verwendeten Messinstrumente inhaltlich nicht verändert wurden und diese in ihrer Validität geprüft und als valide eingestuft wurden, kann auch im Zuge der durchgeführten Studie die Validität der Messinstrumente als gegeben betrachtet werden. Die Objektivität wurde durch eine klare Testinstruktion, die im Zuge der Testeinleitung auf der Onlineplattform platziert wurde, gewährleistet.

4 Darstellung der Ergebnisse

4.1 Stichprobenumfang

Anhand der vorliegenden Rücklaufstatistik ist zu erkennen, dass die meisten Teilnehmer bereits in der ersten Woche und vermehrt in der letzten Woche, nach einem weiteren Aufruf in einer Social-Media-Community, an dem Test teilnahmen. Insgesamt konnten 243 Klicks im dargestellten Zeitraum ermittelt werden, wobei der Begriff „Klick“ sich auf alle Personen bezieht, die sich mit dem Onlinelink in die Umfrage einwählten – unabhängig davon, ob sie den Test erst gar nicht begonnen, mittendrin beendet oder vollständig ausgefüllt beendet haben. Die Anzahl aller gültigen Datensätze beläuft sich auf 135. Dies bedeutet, dass 45 Prozent aller Personen, die auf den Link zugegriffen haben, den Test nicht oder nicht vollständig hochgeladen haben. Von den 135 Teilnehmern wurden anschließend diejenigen herausgefiltert, die Frage Nummer vier mit „Nein“ beantwortet haben, da nur diejenigen für die Betrachtung in Frage kamen, die in den letzten drei Monaten mehr als 20 Stunden pro Woche berufstätig waren. Demnach mussten nochmals 14 Personen abgezogen werden und es ergab sich eine erste Stichprobengröße, ohne eine genauere Betrachtung der Rohdaten, von 121 Teilnehmern. Im Zuge der Datenvorbereitung wurden weitere 10 Datensätze herausgefiltert, die auf zu schnelles Ausfüllen und somit eine inhaltlich unvollständige Testbetrachtung zurückzuführen sind. Die weiteren Auswertungen basierten auf der finalen Gesamtstichprobengröße von 111 Datensätzen ($N = 111$). Von den 111 Testpersonen konnten 53 weibliche und 58 männliche Teilnehmer ausgewertet werden. Unter den Teilnehmern waren 3 Personen, die ihre Schullaufbahn ohne einen Abschluss beendeten, 10 Personen konnten einen Volks-, Hauptschulabschluss oder einen Qualifizierenden Hauptschulabschluss (Quali) nachweisen, 12 Personen mittlere Reife, einen Realschul- oder gleichwertigen Abschluss, 29 Personen konnten auf eine abgeschlossene Lehre zurückgreifen, 14 hatten Fachabitur oder Fachhauptschulreife, 17 Abitur oder Hochschulreife, 24 einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss, 2 Personen wiesen eine andere Art von Abschluss auf und keiner gab an, Schüler zu sein. Die Teilnehmer waren im Alter von 18 bis 67 Jahren. Aufgrund dessen, dass weder Schüler noch unter 18-Jährige an dem Test teilnahmen, wurden zwei weitere Testkriterien erfüllt.

4.2 Deskriptive Statistik

Die deskriptiven Daten wurden in Tabelle 2 konsolidiert und werden im weiteren Verlauf dargestellt. Der ersten Spalte ist eine Auflistung der betrachteten Variablen zu entnehmen. Spalte zwei, gekennzeichnet mit „ N “, gibt die Anzahl der Gesamtstichprobe je betrachteter Variable wieder. Betrachtet wurden die Mittelwerte, die Standardabweichung, der Median, der jeweils niedrigste und höchste angegebene Ausprägungswert sowie die Schiefe und Wölbung der Verteilung bezugnehmend auf eine Normalverteilung. Die Schiefe kann dabei, je nach Ausprägung von positiven oder negativen Werten, Hinweise auf die Verteilung der Stichprobe geben. Bei einem positiven Wert der Schiefe wird von einer rechtsschiefen Verteilung gesprochen, negative Werte werden als linkschief bezeichnet. Die Kurtosis, auch Wölbung einer Verteilung genannt, beschreibt die Ausprägung der Spitze einer Kurve im Vergleich zu einer Normalverteilung. Der Wert gibt Auskunft darüber, ob die Verteilung durch starke Ausreißer nach oben hin auffällt und nach unten hin breit ausläuft oder ob im Vergleich zur Normalverteilung die Stichproben abgeflacht verteilt sind.

Tabelle 2

Zusammenfassung der ermittelten deskriptiven Daten

Variablen	N	M	SD	$Median$	$Min.$	$Max.$	skew	kurtosis
Alter	111	33.59	10.76	30.00	18.00	67.00	1.13	0.78
Extraversion	111	3.62	0.88	3.50	1.00	5.00	-0.40	-0.10
Neurotizismus	111	2.64	0.92	2.50	1.00	5.00	0.44	-0.22
Offenheit	111	3.33	0.95	3.50	1.50	5.00	0.13	-0.83
Verträglichkeit	111	3.37	0.79	3.50	1.50	5.00	-0.23	-0.45
Gewissenhaftigkeit	111	4.05	0.74	4.00	2.00	5.00	-0.34	-0.67
Arbeitszufriedenheit	111	3.65	0.62	3.75	1.50	4.88	-0.89	0.87
Einfühlungsvermögen	111	2.78	0.55	2.71	1.43	4.00	0.02	-0.22
Menschenkenntnis	111	2.67	0.52	2.71	1.00	3.88	-0.01	0.24
emotionale Selbstkontrolle	111	2.77	0.46	2.86	1.14	3.57	-0.70	0.68
Überzeugungskraft	111	2.80	0.50	2.86	1.29	4.00	0.11	-0.06
Emotionale Intelligenz	111	2.71	0.28	2.71	2.00	3.50	-0.07	0.03

Anmerkung. N = Stichprobenumfang; M = Mittelwert; SD = Standardabweichung; $Median$ = Zentralwert; $Min.$ = kleinster Stichprobenwert; $Max.$ = größter Stichprobenwert; skew = Schiefe einer Verteilung; kurtosis = Wölbung einer Verteilung, (eigene Darstellung).

Die erste Wertebetrachtung bezieht sich auf das Alter der Testteilnehmer. Anhand der Tabelle 2 ist abzuleiten, dass das Durchschnittsalter der befragten Teilnehmer bei 33.59 Jahren liegt. Die Standardabweichung, als SD in Tabelle 2 gekennzeichnet, verweist auf die Streuung der Stichprobe ausgehend vom Mittelwert. In Bezug auf das Alter der Teilnehmer wurde eine Standardabweichung von 10.76 festgestellt. Der Median, auch

Zentralwert genannt, gibt den Wert an, der unter Betrachtung der Gesamtstichprobe genau mittig liegt. Demnach sind 50 Prozent der Testpersonen unter 30 Jahre alt und die anderen 50 Prozent über 30 Jahre alt, da der Median der Variable Alter in vorliegender Studie 30 beträgt. Bezugnehmend auf das Alter bedeutet dies, dass der jüngste Teilnehmer 18 und der älteste 67 Jahre alt war. Für die Variable Alter wurde ein Wert von 1.13 ermittelt. Der Kurtosiswert der Variable Alter beträgt hierbei 0.78. Die zweite Gruppierung bildet die Werte der Big Five ab. Hierzu ist vorab anzumerken, dass die Werte der Persönlichkeitsdimensionen anhand einer fünfstufigen Likert-Skala abgeleitet werden. Die Mittelwerte der Dimensionen Extraversion, Offenheit und Verträglichkeit liegen mit 3.62, 3.33, 3.37 relativ nah zusammen, während die Dimensionen Neurotizismus einen niedrigeren Mittelwert von 2.64 aufweist. In der Dimension Gewissenhaftigkeit wurde der höchste Mittelwert von 4.05 erzielt. In der Persönlichkeitsausprägung Extraversion beträgt die Standardabweichung 0.88, im Bereich Neurotizismus 0.92 und in der Kategorie der Offenheit wurde die höchste Standardabweichung mit einem Wert von 0.95 festgestellt. Somit ist hierbei eine hohe Varianz der Werte bezugnehmend auf die Streuung abzuleiten. Die Verträglichkeit weist eine Standardabweichung von 0.79 auf und die Gewissenhaftigkeit von 0.74. Der Median beträgt in den Dimensionen Extraversion, Offenheit und Verträglichkeit jeweils 3.50. Der niedrigste Median konnte in der Dimension Neurotizismus mit 2.50 festgestellt werden und der höchste in der Gewissenhaftigkeit mit einem Wert von 4.00. In den Bereichen Extraversion und Neurotizismus konnten Minimalwerte von jeweils 1.00 nachgewiesen werden, in den Kategorien Offenheit und Verträglichkeit jeweils Werte von 1.50. Der höchste Minimalwert konnte in der Dimension der Gewissenhaftigkeit ermittelt werden und liegt bei 2.00. Der Maximalwert liegt in allen fünf Dimensionen bei fünf. Dies ist darauf zurückzuführen, dass mindestens eine Testperson Werte aufweist, die vollständig den Ausprägungen der jeweiligen Dimension entsprechen. Dem ist hinzuzufügen, dass der maximal zu erreichende Wert einzelner Persönlichkeitsdimensionen bei einer fünfstufigen Likert-Skala den Wert fünf nicht übersteigen kann. Die Dimensionen Extraversion, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit weisen jeweils negative Werte der Schiefe aus. Dabei liegt der ermittelte Wert der Dimension Extraversion bei -0.40, der Wert von Verträglichkeit bei -0.23 und der Wert der Gewissenhaftigkeit bei -0.34. Die Dimensionen Neurotizismus und Offenheit weisen positive Schiefewerte von 0.44 und 0.13 auf. Die ermittelten Kurtosiswerte liegen alle im negativen Bereich, sodass in sämtlichen Dimensionen von

einer mehr oder wenig stark abgeflachten Verteilung auszugehen ist. Während die Dimensionen Extraversion und Neurotizismus Werte von -0.10 und -0.22 aufweisen, misst die Dimension Verträglichkeit einen mittleren Wölbungswert von -0.45 und die Dimensionen Offenheit und Gewissenhaftigkeit zeigen Werte von -0.83 und -0.67. Eine weitere Variable bildet die Arbeitszufriedenheit ab, wobei ein Mittelwert von 3.65, eine Standardabweichung von 0.62 und ein Median von 3.75. ermittelt wurden. Da auch bei der Erfassung der Arbeitszufriedenheit eine fünfstufige Likert-Skala eingesetzt wurde, bewegen sich die minimalen und maximalen Werte wieder zwischen eins und fünf. Der Minimalwert liegt hierbei bei 1.50 und der Maximalwert bei 4.88. Der negative Wert von -0.89 bezieht sich wiederum auf die Ausprägung der Schiefe. Der Wert, der die Kurtosis angibt, beträgt 0.87. Die letzten Werte innerhalb der deskriptiven Statistik werden durch die Betrachtung der einzelnen Dimensionen emotionaler Intelligenz geliefert. Vorab ist darauf hinzuweisen, dass die Ausprägungen emotionaler Intelligenz anhand einer vierstufigen Likert-Skala ermittelt wurden und somit die Werte nicht direkt mit denen der vorherigen Variablen verglichen werden können. Die Dimensionen Einfühlungsvermögen, Menschenkenntnis, emotionale Selbstkontrolle und Überzeugungskraft weisen alle ähnliche Mittelwerte auf. Dabei erreichte das Konstrukt des Einfühlungsvermögens einen Mittelwert von 2.78, die Dimension Menschenkenntnis einen Mittelwert von 2.67 und die emotionale Selbstkontrolle einen Mittelwert von 2.77. Der höchste Mittelwert konnte in der Dimension Überzeugungskraft mit 2.80 erzielt werden. Auch die Werte der Standardabweichung weisen annähernd kongruente Werte auf. Besonders die Dimensionen Einfühlungsvermögen mit einem Wert von 0.55, Menschenkenntnis mit 0.52 und Überzeugungskraft mit 0.50 zeigen relativ ähnliche Standardabweichungen. Für die Dimension der emotionalen Selbstkontrolle konnte eine niedrigere Standardabweichung von 0.46 ermittelt werden. Der Median, also der Mittelwert einer Gesamtstichprobe, liegt in den Dimensionen Einfühlungsvermögen und Menschenkenntnis bei jeweils 2.71 und in den Dimensionen der emotionalen Selbstkontrolle und der Überzeugungskraft bei je 2.86. Der Minimalwert in der Kategorie Einfühlungsvermögen beträgt 1.43, in der Kategorie der Menschenkenntnis 1.00, in der emotionalen Selbstkontrolle 1.143 und in der Überzeugungskraft bei 1.29. Der Maximalwert von 4.00 ließ sich in der Kategorie Einfühlungsvermögen und Überzeugungskraft errechnen, während der maximale Wert der Dimension Menschenkenntnis bei 3.86 und der der emotionalen Selbstkontrolle bei 3.57 liegt. Die Dimensionen Menschenkenntnis und emotionale Selbstkontrolle weisen eine negative Schiefe von -0.01 und -0.70 auf. Dies deutet an,

dass die Werte, die sich auf die Menschenkenntnis beziehen, sehr nah an der Standardverteilung orientiert sind. Die Werte der Dimensionen Einfühlungsvermögen und Überzeugungskraft befinden sich im positiven Bereich: Einfühlungsvermögen bildet einen Wert von 0.02 und Überzeugungskraft von 0.11 ab. Somit bildet die Dimension Einfühlungsvermögen auch eine relativ ähnliche Verteilungskurve wie die Normalverteilung ab. Die Kurtosiswerte der Dimensionen Einfühlungsvermögen und Überzeugungskraft liegen im negativen Bereich, denn Einfühlungsvermögen weist einen Wert von -0.22 und Überzeugungskraft einen Wert von -0.06 auf. Hinsichtlich der Dimensionen Menschenkenntnis und emotionale Selbstkontrolle konnten positive Kurtosiswerte festgestellt werden, nämlich 0.24 und 0.68. Zuletzt wurde das Gesamtkonstrukt der emotionalen Intelligenz betrachtet und dabei ein Mittelwert von 2.71 mit einer Standardabweichung von 0.28 und einen Median von 2.71 ermittelt. Der kleinste ermittelte Wert beträgt dabei bei 2.00 und der höchste bei 3.50, während der ermittelte Schiefewert bei -0.07 und der Kurtosiswert bei 0.16 liegt.

Die in Tabelle 2 hinterlegten Werte geben somit einen Gesamtüberblick der deskriptiven Ergebnisse bezugnehmend auf die Variablen, die in der nachfolgenden inferenzstatistischen Auswertung in der Testung der Hypothesen betrachtet werden.

4.3 Inferenzstatistik

Nachfolgend werden die Ergebnisse der getesteten Hypothesen dargestellt. Die Testung erfolgte mittels der Korrelationsanalyse nach Pearson. Zur Veranschaulichung der Gesamtergebnisse wurde eine Interkorrelationstabelle erstellt, siehe Tabelle 3, die alle getesteten Variablen abbildet.

Tabelle 3

Interkorrelationstabelle; Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen mit Konfidenzintervallen

Variable	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Alter	33.59	10.76											
2. Extraversion	3.62	0.88	-.03 [-.21, .16]										
3. Neurotizismus	2.64	0.92	.23* [.05, .40]	-.29** [-.45, -.11]									
4. Offenheit	3.33	0.95	-.01 [-.20, .18]	.09 [-.10, .27]	.12 [-.06, .30]								
5. Verträglichkeit	3.37	0.79	-.14 [-.32, .04]	.10 [-.09, .28]	.14 [-.04, .32]	.10 [-.09, .28]							
6. Gewissenhaftigkeit	4.05	0.74	.23* [.04, .40]	.18 [-.01, .35]	-.02 [-.20, .17]	.19* [.01, .37]	.19* [.00, .36]						
7. Arbeitszufriedenheit	3.65	0.62	.04 [-.14, .23]	.16 [-.03, .33]	-.30** [-.46, -.12]	-.01 [-.20, .17]	-.08 [-.26, .11]	-.00 [-.19, .19]					
8. Einfühlungsvermögen	2.78	0.55	-.08 [-.26, .11]	-.05 [-.24, .14]	.32** [.14, .48]	.45** [.29, .59]	.03 [-.16, .21]	-.08 [-.26, .11]	-.08 [-.26, .11]				
9. Menschenkenntnis	2.67	0.52	.12 [-.07, .30]	.20* [.01, .37]	-.09 [-.27, .10]	.16 [-.03, .34]	.03 [-.16, .21]	.10 [-.08, .29]	.12 [-.07, .30]	.37** [.19, .52]			
10. emotionale Selbstkontrolle	2.77	0.46	-.22* [-.39, -.04]	.10 [-.09, .28]	-.48** [-.61, -.32]	.06 [-.13, .24]	.09 [-.10, .27]	-.15 [-.33, .04]	.05 [-.14, .23]	-.03 [-.22, .16]	.28** [.10, .45]		
11. Überzeugungskraft	2.80	0.50	.01 [-.18, .19]	.48** [.32, .61]	-.35** [-.50, -.18]	.23* [.05, .40]	.03 [-.15, .22]	.09 [-.10, .27]	.19* [.00, .36]	.14 [-.05, .32]	.53** [.38, .65]	.36** [.18, .51]	
12. emotionale Intelligenz	2.71	0.28	-.05 [-.24, .13]	.27** [.09, .44]	-.08 [-.26, .11]	.38** [.21, .53]	.09 [-.09, .28]	-.01 [-.20, .17]	.05 [-.13, .24]	.66** [.54, .75]	.69** [.58, .78]	.45** [.29, .59]	.74** [.64, .81]

Anmerkung. *M* and *SD* are used to represent mean and standard deviation, respectively. Values in square brackets indicate the 95% confidence interval for each correlation. The confidence interval is a plausible range of population correlations that could have caused the sample correlation. * indicates $p < .05$. ** indicates $p < .01$., (eigene Darstellung).

4.3.1 Hypothesentestung der Konstrukte emotionale Intelligenz und Arbeitszufriedenheit

Bezugnehmend auf H1 bzw. auf die unter 3.2.1 erstellten Nebenhypothesen H1a, H1b, H1c, H1d, H1e wurde mittels einer Korrelationsanalyse nach Pearson überprüft, ob es einen positiven Zusammenhang zwischen emotionaler Intelligenz als Gesamtkonstrukt sowie den einzelnen Dimensionen der emotionalen Intelligenz und der Arbeitszufriedenheit gibt. Zwischen den Dimensionen Einfühlungsvermögen, Menschenkenntnis, emotionaler Selbstkontrolle sowie dem Gesamtkonstrukt der emotionalen Intelligenz

und der Arbeitszufriedenheit konnte keine positiv signifikante Korrelation ermittelt werden. Für die Dimension Einfühlungsvermögen ergab sich ein Korrelationskoeffizient von $r = -.08$; 95% $CI = [-.26; .11]$ was gegen einen Zusammenhang zwischen dem Einfühlungsvermögen und der Arbeitszufriedenheit spricht. Auch bezüglich der Dimensionen Menschenkenntnis mit $r = .12$; 95% $CI = [-.07; .30]$, emotionale Selbstkontrolle mit $r = .05$; 95% $CI = [-.14; .23]$ sowie das Gesamtkonstrukt der emotionalen Intelligenz mit $r = .05$; 95% $CI = [-.13; .24]$ ließ sich kein signifikanter positiver Effekt im Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit erzielen. Somit gelten die Hypothesen H1, H1a, H1b, H1c, H1e als nicht bestätigt. Ein positiver Zusammenhang konnte jedoch zwischen der Dimension Überzeugungskraft und der Arbeitszufriedenheit herausgestellt werden. Die Überzeugungskraft korreliert mit $r = .19^*$; 95% $CI = [.00; .36]$, $p < .05$ schwach positiv mit dem Konstrukt der Arbeitszufriedenheit. Hypothese H1d kann auf Basis obiger Erläuterungen angenommen werden. Zur graphischen Darstellung der H1d wurde ein Streudiagramm erstellt. Auf Abbildung 8, die das Streudiagramm wiedergibt, ist anhand der Korrelationsgerade ein leichter positiver Zusammenhang zwischen der Überzeugungskraft und der Arbeitszufriedenheit erkennbar.

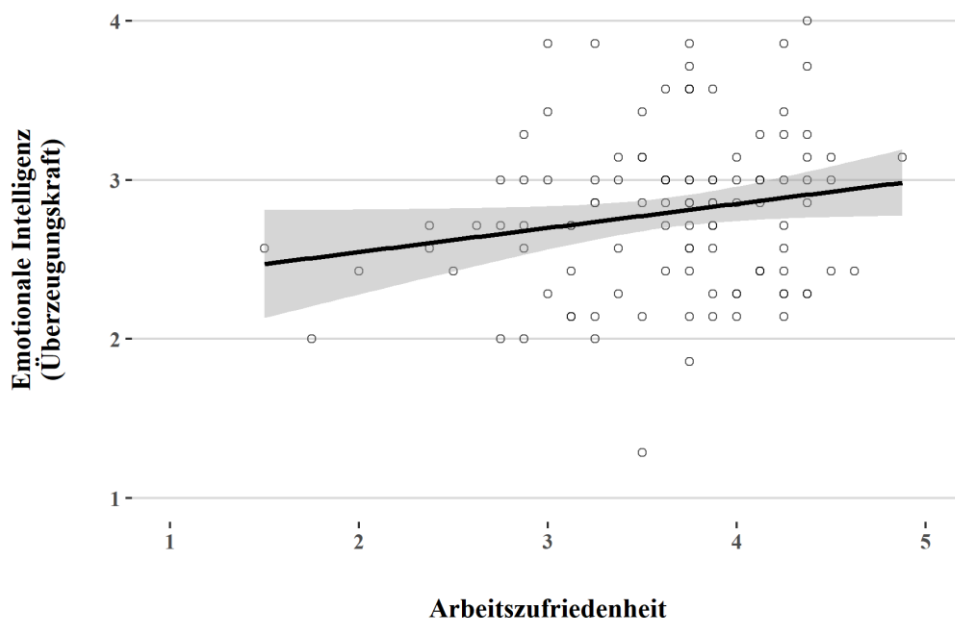


Abbildung 8. Streudiagramm zum Zusammenhang zwischen Überzeugungskraft und Arbeitszufriedenheit (eigene Darstellung).

4.3.2 Hypothesentestung der Konstrukte Big Five und emotionale Intelligenz

Unter Betrachtung der H2 bzw. der ermittelten Nebenhypothesen H2a, H2b, H2c, H2d und H2e wurde wiederum mit der Korrelationsanalyse nach Pearson ermittelt, ob Zusammenhänge zwischen den einzelnen Dimensionen der Big Five und der emotionalen Intelligenz vorliegen. Dabei wurden sowohl positive als auch negative Zusammenhänge untersucht. Die Hypothesen H2a, H2b und H2c gehen von einem positiven Zusammenhang zwischen Extraversion, Offenheit, Gewissenhaftigkeit und emotionaler Intelligenz aus, während die Hypothesen H2d und H2e einen negativen Zusammenhang zwischen Neurotizismus und Verträglichkeit in Bezug auf die emotionale Intelligenz voraussetzen. Bezugnehmend auf Tabelle 3 ist festzustellen, dass die Hypothesen H2c, H2d und H2e nicht bestätigt werden konnten. Zwischen der Dimension Gewissenhaftigkeit, mit einem Korrelationswert von $r = -0.1$; 95% $CI = [-.20; .17]$ und der Arbeitszufriedenheit konnte kein positiver Zusammenhang hergestellt werden. Somit ist H2c zu verwerfen. Die Hypothesen H2d und H2e sind ebenfalls zu verwerfen, denn H2d weist einen Wert von $r = -0.8$; 95% $CI = [-.26; .11]$ auf und korreliert somit nicht signifikant negativ mit der Arbeitszufriedenheit und die Hypothese H2e, die ebenfalls eine negative Korrelation aufweisen sollte, zeigt einen positiven Korrelationskoeffizienten von $r = .09$; 95% $CI = [-.09; .28]$. Die Hypothesen H2a und H2b weisen positiv signifikante Ergebnisse auf. Mit einem Korrelationskoeffizienten von $r = .27^{**}$; 95% $CI = [.09; .44]$, $p < .01$ ist ein positiv signifikanter Zusammenhang zwischen der Ausprägung der Extraversion und der emotionalen Intelligenz anzunehmen. Durch die Testung der H2b konnte ein positiv signifikanter Effekt zwischen der Offenheit und der emotionalen Intelligenz festgestellt werden. Offenheit korreliert dabei signifikant und mittelstark mit einem Wert von $r = .38^{**}$; 95% $CI = [.21; .53]$, $p < .01$ mit der Ausprägung emotionaler Intelligenz. Somit können die Hypothesen H2a und H2b angenommen werden. Zur Veranschaulichung der Korrelationen wurden, nachfolgend als Abbildung 9 und 10 bezeichnet, zwei Streudiagramme erstellt.

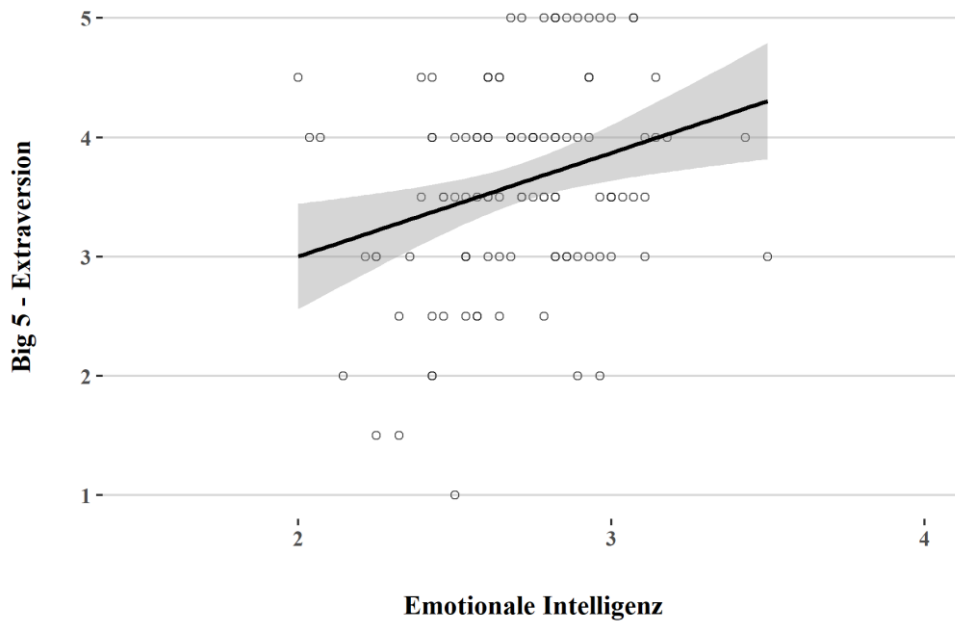


Abbildung 9. Streudiagramm zum Zusammenhang zwischen Extraversion und emotionaler Intelligenz (eigene Darstellung).

Abbildung 9 nimmt Bezug auf die positiv signifikante Korrelation zwischen der Extraversion und der emotionalen Intelligenz.

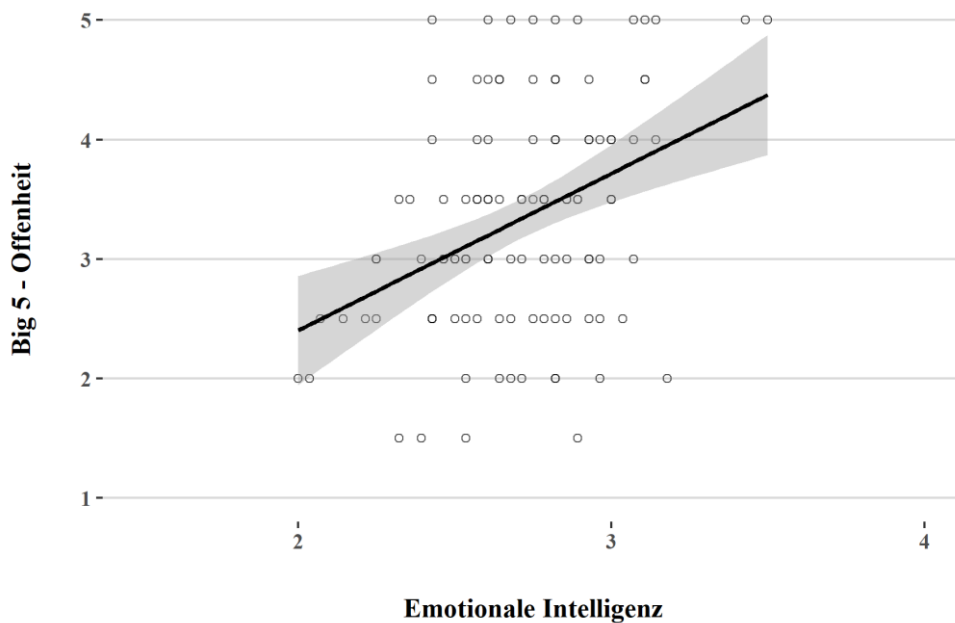


Abbildung 10. Streudiagramm zum Zusammenhang zwischen Offenheit und emotionaler Intelligenz (eigene Darstellung).

Abbildung 10 zeigt die positiv signifikante Korrelation zwischen der Offenheit und der emotionalen Intelligenz.

4.3.3 Hypothesentestung der Konstrukte Big Five und Arbeitszufriedenheit

Die ermittelten Nebenhypothesen H3a, H3b, H3c, H3d und H3e, entstanden aus H3, wurden wiederum mit einer Korrelationsanalyse nach Pearson auf den Zusammenhang von Extraversion, Offenheit, Gewissenhaftigkeit, Neurotizismus und Verträglichkeit mit dem Konstrukt der Arbeitszufriedenheit untersucht. Dabei gehen die Hypothesen H3a, H3b und H3c von positiven Zusammenhängen zwischen den Dimensionen Extraversion, Offenheit und Gewissenhaftigkeit hinsichtlich der Betrachtung der Arbeitszufriedenheit aus. Bezugnehmend auf Tabelle 3 ist ersichtlich, dass die Dimension der Extraversion mit einem Korrelationskoeffizienten von $r = .16$; 95% $CI = [-.03; .33]$ nicht signifikant mit Arbeitszufriedenheit korreliert. Somit wird die H3a verworfen. Die H3b betrifft die Persönlichkeitsausprägung der Offenheit, wobei festzustellen war, dass diese einen Korrelationskoeffizienten von $r = -.01$; 95% $CI = [-.20; .17]$ aufweist. Das heißt, dass wiederum kein Zusammenhang zwischen der Offenheit und der emotionalen Intelligenz erkennbar ist. Somit wird die Hypothese H3b ebenfalls verworfen. Hypothese H3c betrachtet die Dimension Gewissenhaftigkeit auf ihren Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit. Bei einem Wert von $r = -.00$; 95% $CI = [-.19; .19]$ muss die Hypothese H3c verworfen werden. Die Hypothesen H3d und H3e gehen von einem negativen Zusammenhang zwischen Neurotizismus und Verträglichkeit in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit aus. Dabei zeigte sich in Bezug auf die H3d, mit einen ermittelten Korrelationskoeffizienten von $r = -.30^{**}$; 95% $CI = [-.46; .12]$, $p < .01$, ein negativ signifikanter Zusammenhang zwischen der Ausprägung des Neurotizismus und der Arbeitszufriedenheit. Unter Betrachtung des Korrelationskoeffizienten von $p < .01$ kann bei einem Wert von $r = -.30^{**}$; 95% $CI = [-.46; .12]$ von einer mittleren bis stark ausgeprägten Effektstärke ausgegangen werden. Somit kann die Hypothese H3d als bestätigt angenommen werden. Zur Veranschaulichung wird der negativ signifikante Effekt in Abbildung 11 anhand eines Streudiagramms dargestellt.

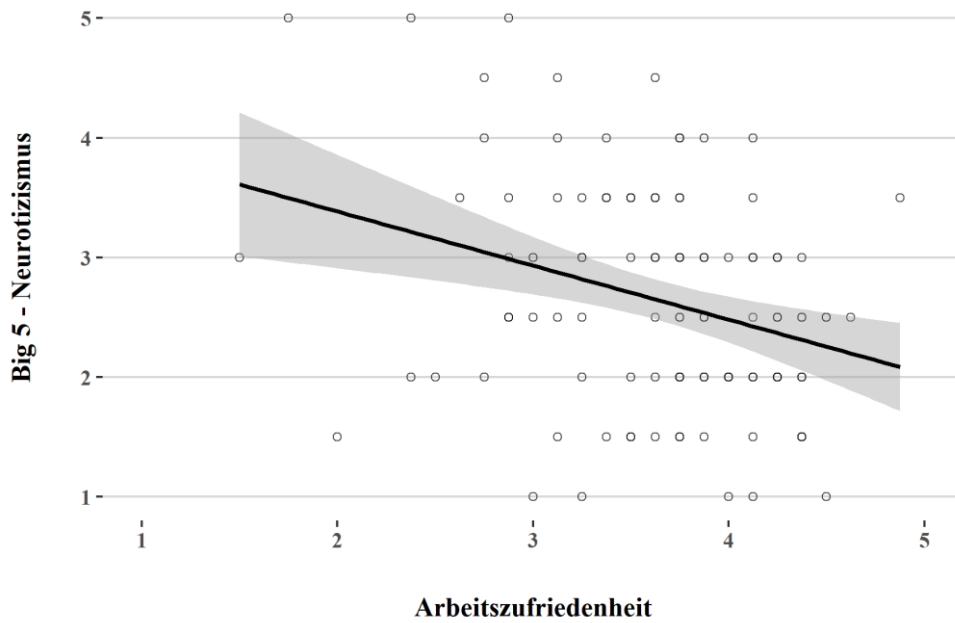


Abbildung 11. Streudiagramm zum negativen Zusammenhang zwischen Neurotizismus und Arbeitszufriedenheit (eigene Darstellung).

Für die Hypothese H3e konnte ein Korrelationskoeffizient von $r = -.08$; 95% $CI = [-.26; .11]$ ermittelt werden. Somit wird die Hypothese H3e verworfen.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass in jeder Hypothesenkategorie signifikante Zusammenhänge gefunden werden konnten, die im weiteren Verlauf der Arbeit näher interpretiert werden.

5 Diskussion

5.1 Interpretation der Forschungsergebnisse

In der vorliegenden Arbeit wurde der Zusammenhang von emotionaler Intelligenz, Persönlichkeitseigenschaften und Arbeitszufriedenheit von berufstätigen Personen anhand mehrerer Hypothesen untersucht. Ein positiver Zusammenhang wurde zwischen der Dimension Überzeugungskraft und Arbeitszufriedenheit ermittelt. Des Weiteren konnten für die Persönlichkeitseigenschaften Extraversion und Offenheit mittlere bis stark positiv signifikante Zusammenhänge mit der Ausprägung emotionaler Intelligenz ermittelt werden. Demnach ist zu interpretieren, dass je stärker die Persönlichkeitseigenschaften Extraversion und Offenheit ausgeprägt sind, umso höher ist auch die Ausprägung der emotionalen Intelligenz. Im weiteren Verlauf wurde der Zusammenhang zwischen den Big Five und der Arbeitszufriedenheit betrachtet. Anders als erwartet, konnte hier nur ein negativer Zusammenhang zwischen der Dimension Neurotizismus und der Arbeitszufriedenheit ermittelt werden. Das bedeutet, dass je stärker die Persönlichkeitseigenschaft Neurotizismus ausgeprägt ist, umso geringer ist die Arbeitszufriedenheit von berufstätigen Personen. In nachfolgendem Abschnitt werden die Forschungsergebnisse interpretiert und mit zuvor angeführten Resultaten der Forschung in Verbindung gebracht und diskutiert.

5.1.1 Interpretation der Forschungsergebnisse zu Hypothese H1

In der ersten Hypothese wurde davon ausgegangen, dass zwischen der Ausprägung emotionaler Intelligenz und der Arbeitszufriedenheit ein positiver Zusammenhang vorliegt. Bezugnehmend auf die Daten aus der deskriptiven Statistik ist erst einmal festzustellen, dass die Mittelwerte der Dimensionen der emotionalen Intelligenz eine Ausprägung zwischen 2.67 und 2.80 aufweisen. Der Mittelwert der Arbeitszufriedenheit weist ebenso auf eine überdurchschnittliche Ausprägung bei den Teilnehmern hin. Im Durchschnitt lag die Arbeitszufriedenheit der Testteilnehmer bei einem Wert von 3.65 auf einer fünfstufigen Likert-Skala. Unter Betrachtung des Zusammenhangs zwischen der individuellen Ausprägung emotionaler Intelligenz und der Arbeitszufriedenheit konnte lediglich ein positiv signifikanter Zusammenhang zwischen der Ausprägung der Überzeugungskraft mit der Arbeitszufriedenheit von berufstätigen Personen hergestellt werden. Die betrachteten Dimensionen aus vorliegender Forschungsarbeit können zum Teil mit den Dimensionen aus der Studie von Shukla et al. (2016) verglichen werden, denn übereinstimmend wies in beiden Untersuchungen nur eine Dimension positiv signifikante

Zusammenhänge zur Arbeitszufriedenheit auf. Ein Unterschied liegt allerdings dahingehend vor, dass in vorliegender Forschungsarbeit ein positiv signifikanter Zusammenhang zwischen der Ausprägung der Überzeugungskraft und der Arbeitszufriedenheit ermittelt werden konnte und in der Forschungsarbeit von Shukla et al. (2016) zwischen der Selbstkontrolle und der Arbeitszufriedenheit. Die Dimension der Selbstkontrolle wurde in vorliegender Forschungsarbeit auch betrachtet. Hierzu konnte aber kein signifikanter Zusammenhang nachgewiesen werden. Unter Betrachtung der genaueren Definition der beiden Begrifflichkeiten der emotionalen Selbstkontrolle und der Überzeugungskraft konnte jedoch eine Gemeinsamkeit in der Zielausprägung festgestellt werden. Satow (2012) definiert die Dimension der emotionalen Selbstkontrolle als bewusstes Kontrollieren und Regulieren eigener und der Emotionen anderer, um damit gezielt Einfluss auf die Gedanken und das Handeln anderer Personen nehmen zu können. Bei der Überzeugungskraft geht Satow (2012) davon aus, dass es die Fähigkeit beinhaltet, andere Menschen von den eigenen Werten, Ideen und Ansichtsweisen zu überzeugen und somit die Gedanken und Handlungen anderer nach eigenen Wünschen hin zu beeinflussen. Die Gemeinsamkeit der Dimensionen emotionale Selbstkontrolle und Überzeugungskraft liegt also in der Folge beider Dimensionen: die Einflussnahme von Gedanken und Handlungen anderer. Die Differenzen in der Ausprägung indischer und deutscher Menschen könnte auf kulturelle Wertevorstellungen zurückzuführen sein. So können bereits im Kindesalter erlernte und geprägte Werte Aufschluss über spätere Ausprägungen diverser Verhaltensweisen geben. Während in Indien evtl. die Einflussnahme auf andere über das Verstehen von Emotionen hergeleitet werden kann, kann es deutschen Eltern ein Anliegen sein, ihren Kindern früh zu vermitteln, wie wichtig es ist, andere Menschen von ihren Ideen und Einstellungen zu überzeugen, um Gedanken und Handlungen anderer bewusst zu steuern. Abbildung 12 zeigt die erläuterten Zusammenhänge in der Zielausprägung.

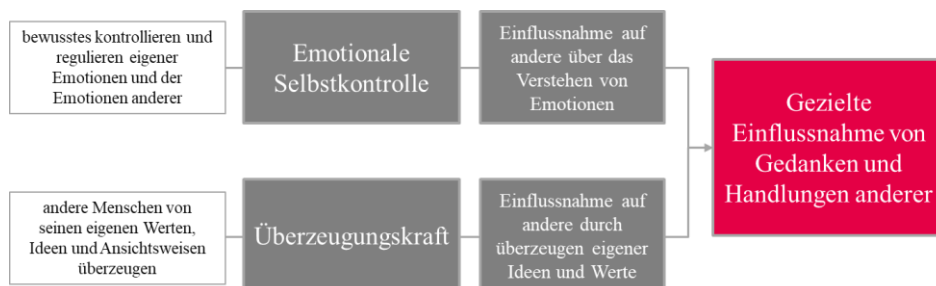


Abbildung 12. Zusammenhänge zwischen emotionaler Selbstkontrolle und Überzeugungskraft unter Betrachtung der gemeinsamen Zielausprägung (eigene Darstellung).

Bisher nicht betrachtet wurde die Frage, warum Menschen mit einer stärker ausgeprägten emotionalen Selbstkontrolle und Überzeugungskraft eine höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen als andere. Erklärbar ist dies durch die Annahme, dass Menschen, die andere Menschen von ihren Bedürfnissen, Wünschen und Ideen überzeugen können, dadurch an Selbstbestätigung gewinnen, dass andere Menschen ihre Ideen annehmen und somit Zuspruch vermitteln. Shukla et al. (2016) führen die Ergebnisse darauf zurück, dass emotional intelligente Mitarbeiter durch ihr erhöhtes emotionales Kontrollvermögen, dass sich in der kompetenten Steuerung ihrer eigenen und der Emotionen anderer widerspiegelt, in der Interaktion mit unterschiedlichsten Charakteren die Situationen besser bewältigen können und somit auch zufriedener in ihrem Arbeitsalltag agieren. Ein Mitarbeiter fühlt sich wertgeschätzt, wenn seine Ideen und Einwände berücksichtigt und umgesetzt werden. Laut einer Studie von Badura et al. (1999) aus dem damaligen Fehlzeitenreport spielt vor allem der Faktor der Beteiligung von Mitarbeitern an Entscheidungen eine wesentliche Rolle in der Betrachtung der Arbeitszufriedenheit und der daraus resultierenden Fehlzeiten. Mitarbeiter wünschen sich, in den Entscheidungen mit ihrer Meinung einbezogen zu werden. Wird diese Meinung, Ansicht oder Idee dann umgesetzt, so fühlt sich der Mitarbeiter wertgeschätzt. Je stärker ein Mensch also in der Lage ist, andere Menschen von seinen Einstellungen, Bedürfnissen und Ideen zu überzeugen, umso zufriedener scheint er beruflich zu sein.

5.1.2 Interpretation der Forschungsergebnisse zu Hypothese H2

Anhand der Hypothese zwei wird davon ausgegangen, dass Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitseigenschaften und der Ausprägung emotionaler Intelligenz bestehen. Dabei wurden die Dimensionen Extraversion, Neurotizismus, Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit und Offenheit auf ihren Zusammenhang mit dem Gesamtkonstrukt emotionaler Intelligenz betrachtet. Bezugnehmend auf die emotionale Intelligenz als Gesamtkonstrukt wurde anhand einer vierstufigen Likert-Skala ein Mittelwert von 2.71 ermittelt, sodass auch hier eine überdurchschnittliche bis starke Ausprägung anzunehmen ist.

Bezüglich der aufgestellten Hypothesen konnte eine signifikant positive Korrelation zwischen Extraversion und Offenheit mit emotionaler Intelligenz ermittelt werden. Ein signifikant negativer Zusammenhang der Dimension Neurotizismus mit emotionaler Intelligenz konnte nicht hergestellt werden. Auch die Ergebnisse betreffend der Dimensionen Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit konnten die Hypothesen nicht stützen.

Rammstedt et al. (2014) weisen den Persönlichkeitsdimensionen jeweils identifizierbare Eigenschaften zu. So definieren sie für die Dimension Extraversion die Charaktereigenschaften „Herzlichkeit, Geselligkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Aktivität, Erlebnishunger und Frohsinn“ (Rammstedt et al., 2014, S. 5). Der Dimension Offenheit wiesen sie die Eigenschaften „Fantasie, Ästhetik, Gefühle, Handlungen, Ideen und Werte“ (Rammstedt et al., 2014, S. 5) zu. Bezüglich der Definitionen von Satow (2012) zu den Dimensionen emotionaler Intelligenz fällt auf, dass hierbei Zusammenhänge zwischen den Persönlichkeitseigenschaften Extraversion und Offenheit geschlossen werden können. Satow (2012) sieht in der Dimension Einfühlungsvermögen die „allgemeine Sensibilität für emotionale, zwischenmenschliche Beziehungen“ (S. 5) von Personen, die Menschenkenntnis als „kognitive Komponente des Einfühlungsvermögens“ (S. 5), die Überzeugungskraft als Fähigkeit, „andere Menschen von den eigenen Ideen und Ansichten zu überzeugen“ (S. 5), und die emotionale Selbstkontrolle als Fähigkeit, „die eigenen Emotionen bewusst zu kontrollieren, um andere Menschen gezielt zu beeinflussen“ (S. 5). Zusammengefasst kann daraus abgeleitet werden, dass sich Persönlichkeitsausprägungen wie beispielsweise Herzlichkeit und Geselligkeit in den Dimensionen Einfühlungsvermögen und Durchsetzungsfähigkeit in der Überzeugungskraft wiederfinden lassen. Gleiches gilt für das Konstrukt der Offenheit, das die Eigenschaft Fantasie in der Dimension Einfühlungsvermögen widerspiegelt und die Eigenschaft Gefühle in Menschenkenntnis und emotionaler Selbstkontrolle. Die Eigenschaftsausprägungen Handlungen, Ideen und Werte lassen sich in der Überzeugungskraft erkennen. Somit kann ein direkter Bezug zwischen dem Konstrukt der emotionalen Intelligenz und einzelnen Persönlichkeitsausprägungen hergestellt werden. Die Ausprägung einzelner Persönlichkeitseigenschaften hat demnach Einfluss auf die Ausprägung emotionaler Intelligenz. Im weiteren Sinne zeigt dieses Ergebnis, dass stabile Persönlichkeitseigenschaften bereits eine Basis für die Ausprägungsstärke emotionaler Intelligenz liefern. Laut Goleman (1997) ist emotionale Intelligenz ein erlernbares Konstrukt. Interessant hierbei wäre eine Untersuchung, ob sich durch eine veränderte Ausprägung emotionaler Intelligenz auch Persönlichkeitsausprägungen verändern. Auf Hintergründe dieser Forschungsfrage wird zu einem späteren Zeitpunkt näher eingegangen. Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass je stärker die Persönlichkeitseigenschaften Extraversion und Offenheit einer Person ausgeprägt sind, umso höher ist die Ausprägung emotionaler Intelligenz.

5.1.3 Interpretation der Forschungsergebnisse zu Hypothese H3

Die dritte Hypothese besagt, dass es Zusammenhänge zwischen den Persönlichkeitseigenschaften und der Ausprägung von Arbeitszufriedenheit gibt. Dabei wurden die Persönlichkeitsdimensionen Extraversion, Neurotizismus, Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit und Offenheit in der jeweiligen Ausprägung auf ihren Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit untersucht. Die deskriptiven Werte aus betrachteten Konstrukten wurden bereits in den vorherigen Interpretationsteilen wiedergegeben und werden deshalb nicht erneut angeführt.

Unter Betrachtung der Hypothesen konnte nur eine negativ signifikante Korrelation zwischen Neurotizismus und der Arbeitszufriedenheit nachgewiesen werden. Zwischen den Dimensionen Extraversion, Offenheit und Gewissenhaftigkeit ließ sich keine positiv signifikante Korrelation feststellen, sodass diese Hypothesen nicht weiterverfolgt werden. Zwischen der Verträglichkeit und der Arbeitszufriedenheit konnte zwar ein negativer Wert ermittelt werden, der aber kein entsprechendes Signifikanzniveau aufweist, um von einem Zusammenhang sprechen zu können.

Bezugnehmend auf die Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) aus 2011 ist ein Zusammenhang mit vorliegender Forschungsarbeit erkennbar. Fietze (2011), der die Studie für die DIW erstellte, konnte leichte bis moderat positiv korrelierende Zusammenhänge zwischen den Ausprägungen Extraversion, Offenheit, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit mit der Arbeitszufriedenheit feststellen, die in vorliegender Arbeit nicht bestätigt werden konnten. Zurückzuführen könnte dies auf die unzureichende Testreliabilität sein, da der Test nur zwei Items je Persönlichkeitsdimension erfasste. Die nähere Betrachtung gilt aber der Dimension Neurotizismus, denn in der vorliegenden Forschungsarbeit konnte ein signifikant negativer Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit ermittelt werden. Dies bedeutet, je stärker die neurotische Persönlichkeitseigenschaft ausgeprägt ist, umso geringer ist die Arbeitszufriedenheit. Diesen negativen Zusammenhang konnte auch Fietze (2011) ermitteln. Weiter sieht Fietze (2011) den primären Zusammenhang zwischen Neurotizismus und der beruflichen Unzufriedenheit darin, dass sich emotional labile Personen oftmals unbewusst Situationen aussetzen, die das Hervorrufen negativer Gefühlszustände fördern. Des Weiteren ist davon auszugehen, dass neurotische Personen dazu tendieren, Arbeitsbedingungen subjektiv wahrzunehmen. Fietze (2011) geht deshalb davon aus, dass emotional labile Personen vorhandene Arbeitsbedingungen, wie beispielsweise fehlende Wertschätzung oder eine hohe Arbeitsbelastung aufgrund von Verantwortung, pessimistischer aufnehmen

und bewerten als emotional stabile Personen. Bezogen auf die Eigenschaften von Neurotizismus ist festzustellen, dass sich vor allem negativ wirkende Gefühlszustände darunter befinden. Rammstedt et al. (2014) definieren „Ängstlichkeit, Reizbarkeit, Depression, Befangenheit, Impulsivität und Verletzlichkeit“ (S. 5) als Komponenten des Neurotizismus. Unter Betrachtung dieser Komponenten ist darauf zu schließen, dass Menschen mit hoch ausgeprägten Werten im Bereich Neurotizismus weder eine hohe Lebenszufriedenheit noch eine hohe Arbeitszufriedenheit aufweisen. Den negativen Zusammenhang zwischen Neurotizismus und Lebenszufriedenheit konnte Fietze (2011) in erläuterter Studie ebenfalls nachweisen. Zusammenfassend ist demnach festzuhalten, dass die Ausprägung der Persönlichkeitsdimension Neurotizismus negativ signifikant mit der Ausprägung von Arbeitszufriedenheit korreliert und dies vorrangig auf subjektive Betrachtungen und Bewertungen neurotischer Personen zurückzuführen ist.

5.1.4 Konsolidierte Interpretation der Forschungsergebnisse

Die Beantwortung der Forschungsfrage, inwiefern die Ausprägung emotionaler Intelligenz Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat und welche Rolle dabei Persönlichkeitseigenschaften spielen, kann nun anhand ermittelter Ergebnisse konsolidiert dargestellt werden. Anhand der Resultate aus vorliegender Forschungsarbeit ist kein vollumfänglicher Zusammenhang zwischen der Ausprägung des Gesamtkonstrukts emotionaler Intelligenz und der Arbeitszufriedenheit ableitbar. Dies gilt auch für das Gesamtkonstrukt der betrachteten Persönlichkeitseigenschaften. Unter genauerer Betrachtung sind jedoch Parallelen und Zusammenhänge einzelner Forschungsergebnisse in Bezug zur Arbeitszufriedenheit sichtbar. Wie bereits erläutert, konnten positiv signifikante Korrelationen zwischen den Persönlichkeitseigenschaften Extraversion und Offenheit mit emotionaler Intelligenz ermittelt werden. Beide Persönlichkeitseigenschaften konnten anhand der von Rammstedt et al. (2014) definierten Ausprägungen, wie beispielsweise Extraversion mit der Ausprägung der Durchsetzungsfähigkeit sowie Offenheit mit Handlungen, Ideen und Werten, der Dimension Überzeugungskraft zugeordnet werden. Die inhaltlichen Zusammenhänge der Ausprägungen der Durchsetzungsfähigkeit und Handlungen, Ideen und Werte mit der Überzeugungskraft konnten anhand der Begriffsdefinition von Satow (2012) für die Dimension Überzeugungskraft abgeleitet werden. Die Überzeugungskraft zeigte wiederum eine positiv signifikante Korrelation mit der Arbeitszufriedenheit. Abbildung 13 zeigt die erläuterten Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitseigenschaften, deren Ausprägung und der Dimension Überzeugungskraft.

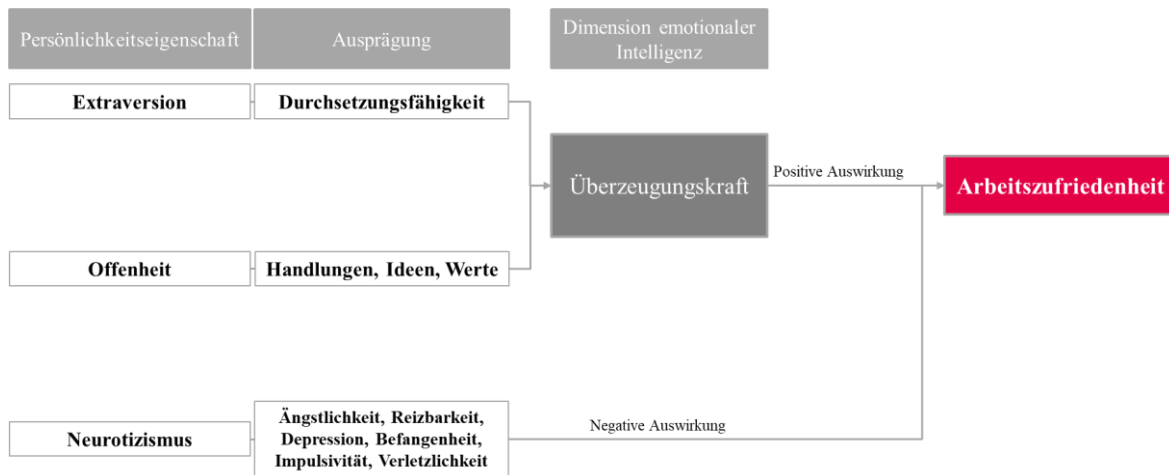


Abbildung 13. Ableitung der Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitseigenschaften, emotionaler Intelligenz und der Arbeitszufriedenheit (eigene Darstellung).

Ausgehend von diesen Erläuterungen ist festzuhalten, dass ein Zusammenhang zwischen den ermittelten Persönlichkeitseigenschaften und einer Ausprägung emotionaler Intelligenz besteht und somit ein Bezug zur Arbeitszufriedenheit hergestellt werden kann. Des Weiteren ist der Abbildung 13 zu entnehmen, dass ein negativer Zusammenhang zwischen der Ausprägung von Neurotizismus auf die Arbeitszufriedenheit ermittelt wurde. Je stärker die neurotische Persönlichkeitseigenschaft einer Person ausgeprägt ist, umso unzufriedener scheint sie im beruflichen Kontext zu sein. Dieser negative Zusammenhang wurde bereits zuvor anhand ähnlicher Ergebnisse aus Vergleichsstudien interpretiert. Um einen Bezug zur praktischen Relevanz der Ergebnisse herzustellen, werden diese in nachfolgendem Punkt erläutert.

5.2 Implikationen für die Praxis

Wie bereits erläutert, konnten in den vergangenen Jahren Zusammenhänge zwischen der Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitern und dem wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen hergestellt werden (Badura, Schröder & Vetter, 2008). Aufgrund der zunehmenden Anforderungen, die der Markt an die Unternehmen stellt, sind diese gezwungen, ihre zur Verfügung stehenden Ressourcen effektiv und effizient einzusetzen. Der Leistungsdruck an die Mitarbeiter steigt, wobei vor allem die Arbeitskultur im Vordergrund steht. Die Arbeitskultur stellt dabei ein gesamtunternehmerisches Konstrukt dar, das das Thema Arbeitsqualität und somit die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens sicherstellt, aber auch zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter beiträgt, um langfristig den Unternehmenserfolg zu steigern (Badura et al., 2008). Wie Badura et al.

(2008) nachwiesen, ist das individuelle Engagement eines Mitarbeiters auf die Arbeitszufriedenheit zurückzuführen und beeinflusst die Krankenquote. Anhand der vorliegenden Forschungsergebnisse wurde festgestellt, dass sich der Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit nicht ausschließlich auf externale Einflussgrößen beschränkt, sondern direkt mit kognitiven Fähigkeiten und Ausprägungen diverser Persönlichkeitseigenschaften in Zusammenhang steht. Aufgrund dessen, dass die Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitern im Sinne von Fehlzeiten Einfluss auf den wirtschaftlichen Unternehmenserfolg hat, können vorliegende Forschungsergebnisse zukünftigen Personalentwicklungsstrategien zugrunde liegen. Da Goleman (1996) davon ausgeht, dass emotionale Intelligenz erlernbar ist, stellt sich für weiterführende Forschungen die Frage, ob sich durch die Ausprägungsverstärkung emotionaler Intelligenz auch die Persönlichkeitseigenschaften, die als zeitlich stabil angesehen werden, verändern können. Anhand einer gezielten Förderung bestimmter Fähigkeiten, wie beispielsweise der Überzeugungskraft, ließe sich somit indirekt Einfluss auf die Ausprägung der Arbeitszufriedenheit nehmen. Unter der Annahme, dass die Ausprägung emotionaler Intelligenz Einfluss auf die Ausprägung von Persönlichkeitseigenschaften nimmt, schließt sich die Frage an, ob es anhand kognitiver Entwicklungen personaler Fähigkeiten möglich ist, die neurotische Persönlichkeitsausprägung von Mitarbeitern zu reduzieren, um direkt Einfluss auf das Ausmaß der Arbeitszufriedenheit und somit auf die Krankenquote und indirekt auf den Unternehmenserfolg zu nehmen. Dem ist aber hinzuzufügen, dass für eine praxisorientierte Betrachtung weitere Einflusskriterien der Arbeitszufriedenheit mit einbezogen werden sollten. Zur Steigerung des gesamtunternehmerischen Erfolges, in Bezugnahme auf die Arbeitszufriedenheit, ist es also erforderlich, sowohl gemeinsam mit dem Mitarbeiter personale Entwicklungsziele festzuhalten als auch förderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen.

5.3 Kritische Würdigung

Aufgrund des Einflusses der Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitern auf den Unternehmenserfolg weckt diese Kennzahl zunehmend das Interesse der Arbeitgeber. Umso bedeutsamer scheint daher die Erforschung der Einflusskriterien, die zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit beitragen. Im Rahmen der vorliegenden Forschungsarbeit wurde versucht, das Konstrukt der Arbeitszufriedenheit zu erfassen, die theoretischen Hintergründe zu beleuchten sowie mögliche Einflusskriterien, wie das Konzept der emotionalen Intelligenz und stabile Persönlichkeitseigenschaften, anhand einer quantitativen Studie zu erfassen. Die dabei ermittelten Studienergebnisse konnten einen indirekten Bezug

zwischen einzelnen personalen Fähigkeiten und den in Verbindung stehenden Persönlichkeitseigenschaften mit dem Konstrukt der Arbeitszufriedenheit aufzeigen. Anhand der vorgestellten Theorien ist aber davon auszugehen, dass die Ausprägung der Arbeitszufriedenheit nicht nur anhand von Persönlichkeitseigenschaften und personalen Fähigkeiten bestimmt wird. Weiss und Cropanzano (1996) bezeichnen diese weiteren Einflussfaktoren als Job-Eigenschaften, unter die beispielsweise Arbeitsbedingungen oder auch extrinsische Motivationen wie z. B. die Bezahlung fallen. In vorliegender Forschungsarbeit wurde aber nur untersucht, ob genannte Komponenten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben, nicht jedoch, inwiefern andere Einflussgrößen, z. B. Arbeitsbedingungen, die Ausprägung des Konstrukts beeinflussen. Diese Betrachtung könnte Gegenstand einer nachfolgenden Forschungsarbeit sein.

In Bezug auf die vorliegende Untersuchung ist anzumerken, dass die ermittelten Forschungsergebnisse auf Basis der verwendeten Messinstrumente erhoben wurden und die Ergebnisse auch nur so valide sein können wie die Güte der verwendeten Fragebögen. Die nicht ausreichend erzielte Reliabilität des BFI-10 ist womöglich darauf zurückzuführen, dass der Fragebogen aus nur zwei Items je Persönlichkeitseigenschaft besteht. Bei der Fragebogenkonzeptualisierung stand zur Klärung, ein umfangreicheres Instrument, also beispielsweise die Langform des BFI-10, einzusetzen und damit das Risiko einzugehen, dass das Gesamtinstrument in seinem Umfang zu lang wird und die Testteilnehmer aufgrund einer längeren Bearbeitungszeit die Umfrage vorzeitig abbrechen und somit die benötigte Stichprobengröße nicht erreicht wird. In vorliegender Forschungsarbeit wurde sich gegen die Langform entschieden, um dieses Risiko ausschließen zu können. Dass daraus eine eingeschränkte Testreliabilität entstand, wurde erst im Zuge der Ermittlung der internen Konsistenz ersichtlich, da die Kurzform des BFI-10 in der im Manual erwähnten Vergleichsstudie verwendbare Reliabilitätskennzahlen aufwies.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Forschungsarbeit Zusammenhänge zwischen den genannten Einflussgrößen und der Arbeitszufriedenheit herstellen konnte. Zu ergänzen ist jedoch, dass sich der Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit nicht ausschließlich auf die erläuterten Wirkgefüge beschränkt. Da dies aber kein Betrachtungsgegenstand vorliegender Arbeit war, wird darauf im Ausblick auf die weitere Forschung nochmals Bezug genommen.

6 Ausblick

Unter Betrachtung der zuvor reflektierten Forschungsergebnisse und des erläuterten Praxisbezugs stellt sich hinsichtlich weiterführender Forschungen die Frage nach der tatsächlichen Einflussgröße emotionaler Intelligenz auf die Arbeitszufriedenheit unter Einbeziehung weiterer Einflusskriterien. Dabei steht die Ermittlung weiterer Konstrukte im Fokus, die Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit nehmen, und es ist zu spezifizieren, wie stark die einzelnen Konstrukte auf die Arbeitszufriedenheit wirken. Dies ermöglicht eine Gesamtbetrachtung des zu operationalisierenden Konstrukts und gibt weiter darüber Aufschluss, welches Konstrukt den stärksten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit aufweist und wie sie zueinanderstehen. Somit ist eine zielgerichtete Entwicklung der Einflüsse, die die Arbeitszufriedenheit fördern, sowie eine Senkung der Konstrukte, die die berufliche Unzufriedenheit steigern, möglich.

Die Ergebnisse aus der Hypothese H2 weisen darauf hin, dass die Dimensionen Extraversion und Offenheit positiv mit der emotionalen Intelligenz korrelieren. Das heißt, je stärker die Extraversion und die Offenheit einer Person ausgeprägt sind, umso stärker scheint auch die emotionale Intelligenz einer Person ausgeprägt zu sein. Es wurde jedoch nicht untersucht, inwiefern die Ausprägung der emotionalen Intelligenz Einfluss auf die Ausprägungen der Persönlichkeitseigenschaften hat. Demnach stellt sich die Frage, ob emotionale Intelligenz Einfluss auf die Veränderung von Persönlichkeitseigenschaften nimmt. In vorliegender Forschungsarbeit konnte ein negativer Zusammenhang zwischen Neurotizismus und der Arbeitszufriedenheit hergestellt werden. Unter Betrachtung dieses Aspekts ergibt sich für weiterführende Untersuchungen die Frage, inwiefern es möglich ist, die neurotische Persönlichkeitsausprägung durch die Steigerung personaler Fähigkeiten im Sinne emotionaler Intelligenz zu reduzieren, um somit die Arbeitszufriedenheit beeinflussen zu können. Konkret lässt sich fragen, ob durch die gezielte Entwicklung personaler Fähigkeiten förderliche Persönlichkeitseigenschaften in ihrer Ausprägung gesteigert und negativ wirkende Merkmale in ihrer Ausprägung eingeschränkt werden können. Das Interesse dieser Fragestellung gilt primär dem Aspekt, dass die Persönlichkeit eines Menschen als zeitlich stabil und schwer veränderbar gilt. Durch diese erweiterte Betrachtung besteht die Möglichkeit, der emotionalen Intelligenz eine weitere Wirkung zuzuschreiben, nämlich durch gezielte Entwicklung Einfluss auf die Ausprägung von Persönlichkeitseigenschaften zu nehmen bzw. diese zu verändern.

7 Literaturverzeichnis

- Arvey, R., Carter, G. & Buerkley, D. (1991). Job Satisfaction: Dispositional and Situational Influences. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 360–383.
- Badura, B., Litsch, M. & Vetter, C. (1999). *Psychische Belastung Am Arbeitsplatz: Zahlen, Daten, Fakten aus Allen Branchen der Wirtschaft*. Berlin, Deutschland: Springer.
- Badura, B., Schröder, H. & Vetter, C. (2008). *Fehlzeiten-Report 2008. Betriebliches Gesundheitsmanagement: Kosten und Nutzen*. Berlin, Deutschland: Springer.
- Dahm, M. H. & Haindl, C. (2014). *Lean Management und Six Sigma: Qualität und Wirtschaftlichkeit in der Wettbewerbsstrategie*. Berlin, Deutschland: Schmidt, Erich Verlag.
- Damasio, A. R. (2013). *Selbst ist der Mensch: Körper, Geist und die Entstehung des menschlichen Bewusstseins*. München, Deutschland: Pantheon.
- Damasio, A. R. (1995). *Descartes' Irrtum: Fühlen, Denken und das menschliche Gehirn*. München, Deutschland: List.
- Dudenredaktion (Hrsg.). (2018a). Die Emotion. *Duden Online*. Abgerufen von <https://www.duden.de/node/39853/revision/39882>
- Dudenredaktion (Hrsg.). (2018b). Die Intelligenz. *Duden Online*. Abgerufen von <https://www.duden.de/node/71635/revision/71671>
- de Saint-Exupéry, A. (1998). *Der kleine Prinz* (57. Aufl.). Düsseldorf: Karl Rauch Verlag.
- Fietze, S. (2011). EconStor: Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeit: „Wer schaffen will, muss fröhlich sein!“ Abgerufen am 28.10.2019, von <https://www.econstor.eu/handle/10419/150933>

- Fischer, L. & Lück, H. E. (2014). Allgemeine Arbeitszufriedenheit. Abgerufen am 5.11.2019, von <https://zis.gesis.org/skala/Fischer-L%C3%BCck-Allgemeine-Arbeitszufriedenheit>
- Gardner, H. (1991). *Abschied vom IQ: Die Rahmen-Theorie der vielfachen Intelligenzen*. Stuttgart, Deutschland: Klett-Cotta.
- Gardner, H. (1999). *Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21st Century*. New York, NY: Basic Books.
- Goleman, D. (1996). *Emotional Intelligence: Why it Can Matter More Than IQ*. London, England: Bloomsbury.
- Goleman, D. (1997). *Emotionale Intelligenz*. München, Deutschland: Dt. Taschenbuch-Verlag.
- Goleman, D., Boyatzis, R. E. & McKee, A. (2003). *Emotionale Führung*. Berlin, Deutschland: Ullstein-Verlag.
- Goleman, D. & Grieser, F. (2011). *Emotionale Intelligenz*. München, Deutschland: Dt. Taschenbuch-Verlag.
- Götz, T., Frenzel, A. C., Dresel, M. & Pekrun, R. (2011). *Emotion, Motivation und selbstreguliertes Lernen*. Paderborn: Ferdinand Schöningh.
- Hauser, F., Schubert, A. & Aicher, M. (2008). Unternehmenskultur, Arbeitsqualität und Mitarbeiterengagement in den Unternehmen in Deutschland. Abgerufen von <http://www.cbdata.de/hv-sales/HVConsult/Abschlu%C3%9Fbericht.pdf>
- Henke, J. (2004). Infoblatt Taylorismus. Abgerufen am 1.11.2019, von https://www.klett.de/sixcms/detail.php?template=terrasse_artikel__layout__pdf&art_id=1010818
- Herzberg, F. (1974). Motivation-hygiene profiles: Pinpointing what ails the organization. *Organizational Dynamics*, 3(2), 18–29. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(74\)90007-2](https://doi.org/10.1016/0090-2616(74)90007-2)

- Herzberg, F. (1976). *The managerial choice: To be efficient and to be human*. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.
- Höfner, E. (1975). *Persönlichkeitsstruktur und Arbeitszufriedenheit*. München, Deutschland: tuduv-Verlagsgesellschaft.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R. & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765–780. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.765>
- Kim, H.-O. & Hoppe-Graff, S. (2009). Multiple Intelligenzen, multiple Perspektiven. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 23(1), 65–74. <https://doi.org/10.1024/1010-0652.23.1.65>
- Kleinginna, P. R. & Kleinginna, A. M. (1981). A categorized list of emotion definitions, with suggestions for a consensual definition. *Motivation and Emotion*, 5(4), 345–379. <https://doi.org/10.1007/BF00992553>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (Eds.). (2012). New developments in goal setting and task performance. Retrieved from <https://ebookcentral-1proquest-1com-10083951100dd.emedia1.bsb-muenchen.de>
- LeDoux, J. E. (1994). Emotion, Memory and the Brain. *Scientific American*, 270(6), 68–75. <https://doi.org/10.1038/scientificamerican0694-50>
- Maier, G. (14.03.2018). Definition: Intelligenz. Abgerufen am 21.10.2019, von <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/intelligenz-37696/version-261129>
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17(4), 433–442. [https://doi.org/10.1016/0160-2896\(93\)90010-3](https://doi.org/10.1016/0160-2896(93)90010-3)
- Müller, G. (1989). Menschenbilder in der Organisationspsychologie: Kritik und Perspektiven. Abgerufen am 1.11.2019, von <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/24977>
- Nerdinger, F. W., von der Oelsnitz, D. & Weibler, J. (2012). *Grundlagen des Verhaltens in Organisationen*. Stuttgart, Deutschland: Kohlhammer.

- Neubauer, A. C. & Freudenthaler, H. H. (2006). Modelle emotionaler Intelligenz. In R. Schulze, P. A. Freund, & R. D. Roberts (Hrsg.), *Emotionale Intelligenz: Ein internationales Handbuch* (S. 39–59). Göttingen, Deutschland: Hogrefe.
- Neuberger, O. (1974). *Theorien der Arbeitszufriedenheit*. Stuttgart, Deutschland: Kohlhammer.
- Neumann, R. (2019). Dorsch Lexikon der Psychologie. Abgerufen am 21.10.2019, von <https://m.portal.hogrefe.com/dorsch/emotionsdimensionen/>
- Oldham, G. R. & Hackman, R. J. (1978). Work Design in the Organizational Context. *Amity Global HRM*, 17(2), Review, 54–58. Abgerufen von <https://apps.dtic.mil/docs/citations/ADA063090>
- Piaget, J. (2015). *Psychologie der Intelligenz*. Stuttgart, Deutschland: Klett-Cotta.
- Pons. (n. D.). *Pons*. Abgerufen am 30. August 2019 von Pons online Wörterbuch: <https://de.pons.com/%C3%BCbersetzung/latein-deutsch/intelligentia>
- Rammstedt, B., Kemper, C. J., Klein, M. C., Beierlein, C. & Kovaleva, A. (2014). Big Five Inventory (BFI-10). Abgerufen am 5.11.2019, von [https://zis.gesis.org/skala/Rammstedt-Kemper-Klein-Beierlein-Kovaleva-Big-Five-Inventory-\(BFI-10\)](https://zis.gesis.org/skala/Rammstedt-Kemper-Klein-Beierlein-Kovaleva-Big-Five-Inventory-(BFI-10))
- Reuter, W. (2015). Neuroanatomische Grundlagen neurophysiologischer Untersuchungen. *Das Neurophysiologie-Labor*, 37(4), 205–228. <https://doi.org/10.1016/j.neulab.2015.08.001>
- Rost, D. H. (2008). Multiple Intelligenzen, multiple Irritationen. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 22(2), 97–112. <https://doi.org/10.1024/1010-0652.22.2.97>
- Russell, J. A. (1980). A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(6), 1161–1178. <https://doi.org/10.1037/h0077714>
- Salovey, P. & Sluyter, D. J. (1997). *Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications*. New York, NY: Basic Books.

- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Satow, L. (2012). Emotional Intelligence Inventar (EI4). Test- und Skalendokumentation. Abgerufen am 5.11.2019, von <https://www.drsatow.de/tests/emotional-intelligence-inventar/>
- Scherer, K. R. (1990). Theorien und aktuelle Probleme der Emotionspsychologie. In K. R. Scherer (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie: Psychologie der Emotionen* (Bd. 3, S. 2–22). Göttingen, Deutschland: Verlag für Psychologie.
- Schmidt-Atzert, L. (2000). Emotionspsychologie: ein Handbuch. In J. H. Otto, H. A. Euler & H. Mandl (Hrsg.), *Struktur der Emotionen* (S. 30–44). Weinheim, Deutschland: Beltz, Psychologie-Verlag-Union.
- Schulze, R. (2006). *Emotionale Intelligenz: ein internationales Handbuch*. Göttingen, Deutschland: Hogrefe.
- Schulze, R., Roberts, R. D., Zeidner, M., Matthews, G., Kuhn, J.-T. & Freund, P. A. (2006). Theorie, Messung und Anwendungsfelder emotionaler Intelligenz: Rahmenkonzepte. In R. Schulze, P. A. Freund & R. D. Roberts (Hrsg.), *Emotionale Intelligenz: Ein internationales Handbuch* (S. 11–35). Göttingen, Deutschland: Hogrefe.
- Shukla, S., Adhikari, B. & Ray, M. (2016). Emotional Intelligence and Job Satisfaction: An Empirical Investigation. *Amity Global HRM Review*. Abgerufen am 21.10.2019, von <https://www.researchgate.net/publication/322976907>
- Tewes, U. & Wildgrube, K. (1999). *Psychologie-Lexikon*. München, Deutschland: Oldenbourg.
- von Rosenstiel, L. (1975). *Die motivationalen Grundlagen des Verhaltens in Organisationen, Leistung und Zufriedenheit*. Berlin, Deutschland: Duncker & Humblot.
- von Rosenstiel, L. (2007). *Grundlagen der Organisationspsychologie: Basiswissen und Anwendungshinweise* (6. Aufl.). Stuttgart, Deutschland: Schäffer-Poeschel.

Weiss, H. M. & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Organizational Behavior*, 18, 1–74.

Wengel, A. (23.07.2019). Die Bedeutung von Emotionen. Abgerufen am 21.10.2019, von https://www.planet-wissen.de/gesellschaft/psychologie/emotionen_wegweiser_durchs_leben/index.html

Anhang A

Fragebogen

Einleitung & Soziodemografie

Seite 01

Die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter gewinnt in den letzten Jahren immer mehr an Relevanz für die Unternehmen - Zufriedene Mitarbeiter tragen einen wesentlichen Teil zum Unternehmenserfolg bei.

Doch warum sind manche Mitarbeiter zufriedener als andere - liegt es vll. an deren Persönlichkeit oder sind es erlernbare Werte?

Das ist das Thema meiner Bachelorarbeit, dass im nachfolgendem Fragebogen untersucht wird.

Die Beantwortung der Fragen dauert ca. 5 Minuten und ist anonym.

Vielen Dank für eure Unterstützung

Seite 02

Soziodemografie

Alter und Geschlecht

1. Wie alt sind Sie?

Ich bin Jahre

2. Welches Geschlecht haben Sie?

weiblich

männlich

andere

Seite 03

Beruf, formale Bildung

3. Welchen Bildungsabschluss haben Sie?

Bitte wählen Sie den höchsten Bildungsabschluss, den Sie bisher erreicht haben.

Schule beendet ohne Abschluss

Noch Schüler

Volks-, Hauptschulabschluss, Quali

Mittlere Reife, Realschul- oder gleichwertiger Abschluss

Abgeschlossene Lehre

Fachabitur, Fachhochschulreife

Abitur, Hochschulreife

Fachhochschul-/Hochschulabschluss

Anderer Abschluss, und zwar:

4. Waren Sie in den letzten 3 Monaten mindestens 20 Std. in der Woche erwerbstätig?

Ja

Nein

5. Was machen Sie beruflich?

In Ausbildung

Angestellte/r

Beamte/r

Selbstständig

Sonstiges:

Wie viele Jahre sind Sie bereits berufstätig?

Fragebogen zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit; Allgemeine Arbeitszufriedenheit

Seite 04
AZ

6. Im nachfolgendem Teil sind Meinungen zusammengestellt, die man über seinen Arbeitsplatz haben kann. Beurteilen Sie bitte, ob diese Meinungen auf Sie persönlich zutreffen oder nicht zutreffen, wenn Sie an Ihre eigene Arbeit denken.

	trifft überhaupt nicht zu	trifft voll und ganz zu
Meine Arbeit macht mir wenig Spaß, aber man sollte nicht zu viel erwarten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe richtige Freude an der Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeit läuft immer im gleichen Trott; daran kann man nichts machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es wird zu viel Druck auf mich ausgeübt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Was meinen Sie: Insgesamt gesehen: Würden Sie sagen, dass Ihre Arbeit wirklich interessant und befriedigend ist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gibt Ihnen Ihre Arbeit genügend Möglichkeiten, Ihre Fähigkeiten zu gebrauchen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sind Sie mit Ihren Aufstiegsmöglichkeiten zufrieden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn Sie noch einmal zu entscheiden hätten, würden Sie dann wieder den gleichen Beruf wählen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fragebogen zur Erfassung der Persönlichkeitseigenschaften; Big Five Inventory (BFI-10)

Seite 05
BF

7. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft voll und ganz zu
Ich bin eher zurückhaltend, reserviert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich schenke anderen leicht Vertrauen, glaube an das Gute im Menschen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin bequem, neige zur Faulheit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin entspannt, lasse mich durch Stress nicht aus der Ruhe bringen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe nur wenig künstlerisches Interesse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich gehe aus mir heraus, bin gesellig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich neige dazu, andere zu kritisieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erledige Aufgaben gründlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich werde leicht nervös und unsicher.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe eine aktive Vorstellungskraft, bin fantasievoll.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fragebogen zur Erfassung der Emotionalen Intelligenz; Emotional Intelligence Inventar (EI4)

Seite 06
EI1

8. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft voll und ganz zu
Ich bin einfühlsam und sensibler als andere.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es interessiert mich sehr, was andere fühlen und denken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich verbringe viel Zeit damit, meine Gefühle zu erforschen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich gut in andere hinein versetzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In Büchern und Filmen interessiere ich mich am meisten für die Charaktere und Motive der dargestellten Personen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich merke sofort, wenn sich meine Stimmung ändert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich reagiere sehr sensible auf falsches Lob.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft voll und ganz zu
Ich merke es sofort, wenn mir andere nicht die Wahrheit erzählen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe ein sehr feines Gespür für die wirklichen Motive anderer Menschen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann andere Menschen meist richtig einschätzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann in den Gesichtern anderer Menschen lesen wie in einem offenen Buch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich merke es sofort, wenn andere mich ausnutzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere beneiden mich oft um meine gute Menschenkenntnis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich ein Paar sehe, wird mir oft sehr schnell klar, was für eine Beziehung sie führen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Seite 07
EI2

10. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft voll und ganz zu
Ich habe meine Gefühle immer unter Kontrolle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch wenn mich etwas sehr aufregt, kann ich die Ruhe bewahren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manchmal gehen meine Gefühle einfach mit mir durch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oft kommt es mir vor, als ob ich meinen Gefühlen hilflos ausgeliefert bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich will, kann ich sehr ruhig wirken, obwohl ich es innerlich nicht bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch wenn ich sehr aufgeregt bin (vor einer Prüfung oder vor einem öffentlichen Auftritt), gelingt es mir, mich zu beruhigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann meine Stimmungen bewusst beeinflussen, z.B. um mich zu motivieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft voll und ganz zu
Ich kann andere sehr schnell für neue Ziele begeistern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es fällt mir leicht, andere von meinen Ideen zu überzeugen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mir gelingt es schnell, andere Menschen für mich zu gewinnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es fällt mir leicht, andere für meine Interessen einzusetzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oft gelange ich durch geschicktes Auftreten an mein Ziel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es passiert mir immer wieder, dass ich mich nicht durchsetzen kann, obwohl ich die besseren Argumente habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich weiß genau, wie ich auf andere wirke.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Letzte Seite

Vielen Dank für deine Unterstützung

Anhang B

Klassifikation von Emotionen

Unter Betrachtung der strukturellen Beschaffenheit von Emotionen stellt sich die Frage, ob Emotionen in verschiedene Arten klassifiziert werden können und wenn ja, anhand welcher Ausprägungen Differenzen ausgemacht werden können (Schmidt-Atzert, 2000). In anderen Wissenschaftsbereichen ist es anhand anerkannter Methoden möglich, die im Forschungsschwerpunkt stehenden Konstrukte mittels sachlich bewertbarer Ausprägungen zu klassifizieren. Bis dato existieren nach Schmidt-Atzert (2000) keine kongruenten, sachlich bewertbaren Ausprägungen für Emotionen. Unbestritten ist, dass sich Emotionen voneinander abgrenzen, jedoch herrscht Uneinigkeit bei der Frage nach den divergierenden Merkmalen. In den Versuchen, Emotionen zu klassifizieren, kristallisierten sich drei Ansätze heraus: erstens die Definition diverser Grundemotionen, zweitens die Ermittlung von Gemeinsamkeiten unterschiedlicher Emotionen über die Empirie und drittens, diese kategorisiert in ähnliche Exemplare einzuteilen und sie dann einigen wenigen Dimensionen zuzuordnen. Unter Grundemotionen verstehen Emotionsforscher Emotionen mit einem besonderen Status. Jedoch unterscheiden sich die Aufstellungen einzelner Emotionsforscher, sodass keine Einigkeit besteht, welche und wie viele Emotionen zu den Grundemotionen zählen. Als Grund für die unterschiedliche Definition einer Emotion nennt Schmidt-Atzert (2000), dass keine einheitlichen, übereinstimmenden Meinungen darüber bestehen. Emotionen wie beispielsweise Überraschung und Interesse werden bis dato weiterhin strittig gesehen, da sie ihrer theoretischen Herleitung nach keine vermeintliche Funktion erfüllen, was wiederum essentiell ausschlaggebend für die Definition von Grundemotionen zu sein scheint. Als ausschlaggebende Aspekte von grundlegenden Emotionen werden beispielsweise universelle Gesichtsausdrücke, das Darstellen bisher nicht erlernter Reaktionen sowie die direkte Verbindung zur Verhaltensbereitschaft gesehen. Im zweiten Ansatz wird versucht, Emotionen über die Empirie zu klassifizieren. Detailliert betrachtet soll dieser Ansatz eine Einigkeit darüber schaffen, wie ähnlich bzw. unterschiedlich einzelne Emotionen sind, um daraus ein Modell ableiten zu können, das Auskunft über die einzelnen Strukturen gibt. Dabei gilt es, vorab zwei Aspekte zu berücksichtigen: Zum einen ist es erforderlich, eine gemeinsame Grundgesamtheit an Emotionen zu definieren, um diese im späteren Verlauf gefiltert als Prämisse für die weitere Ähnlichkeitsmessung bereitzustellen, und zum anderen muss die Ähnlichkeit der definierten Emotionsexemplare so ausgewählt werden, dass sie

übereinstimmend beurteilt und somit empirisch untersucht werden können. (Schmidt-Atzert, 2000). Im dritten Ansatz wird versucht, das Konstrukt in Emotionskategorien einzuteilen und in einigen wenigen Dimensionen abzubilden (Schmidt-Atzert, 2000). In Tabelle 4 werden Ergebnisse aus unterschiedlichen Studien zur Kategorisierung von Emotionen dargestellt, die aus methodisch ähnlichen Untersuchungen hervorgingen.

Tabelle 4

Empirisch ermittelte Kategorien von Emotionswörtern

Emotionskategorie	Quelle				
	Schwed. Studien	Shaver et al.	Schmidt-Atzert ^a	Schmidt-Atzert ^b	DES-Studien
Abneigung/Ekel	x		x	x	x
Ärger	x	x	x	x	x
Neid			x		
Unruhe	x		x	x	
Traurigkeit	x	x	x	x	x
Sehnsucht	x				
Angst/Furcht	x	x	x	x	x
Scham			x	x	x
Schuldgefühl				x	x
Freude	x	x	x	x	x
Zuneigung	x	x	x	x	
Sexuelle Erregung			x		
Überraschung		x		x	x
Interesse					x

Anmerkungen. ^aSortieren nach Ähnlichkeit, ^bÄhnlichkeit von umgangssprachlichen Umschreibungen. (Eigene Darstellung nach Schmidt-Atzert 2000, S. 37).

Hinzuzufügen ist, dass die Kategorien Ärger, Angst, Traurigkeit und Freude in allen Forschungsergebnissen genannt werden und die Kategorien Abneigung/Ekel, Unruhe, Scham, Zuneigung und Überwindung in mindestens drei der fünf aufgeführten (Schmidt-Atzert, 2000). Erste Anfänge, Emotionen in Dimensionen zu kategorisieren, legte bereits Wundt in einem System dar. Demnach basiert das emotionale Erleben auf den Dimensionen Lust und Unlust sowie Spannung und Beruhigung (Neumann, 2019). Abbildung 14 zeigt das Circumplex-Modell des Affekts nach Russell (1980), dass die beiden von Wundt benannten Dimensionen in rechtwinkligen Achsen darstellt.

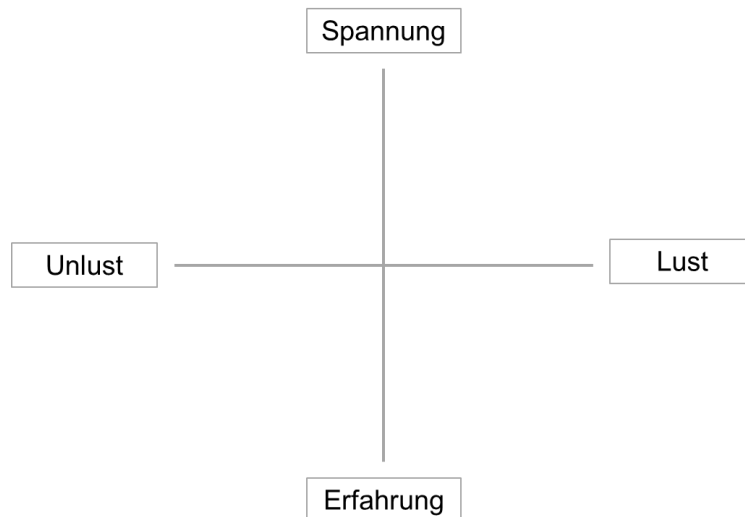


Abbildung 14. Circumplex-Modell des Affekts (eigene Darstellung nach Russell, 1980, S. 1164).

Dabei gliedert Russell im Circumplex-Modell des Affekts Emotionen kreisförmig um den Achsschnittpunkt und benennt die erste Dimension, Lust und Unlust, als die divergente Empfindsamkeit von Emotionen (Schmidt-Atzert, 2000). Die zweite Dimension Spannung und Beruhigung, auch Erregung und Ruhe genannt, bezieht sich auf den Erregungsgrad im Zusammenhang mit einer Emotion (Schmidt-Atzert, 2000). Als elementare Annahme des Modells gilt, dass affektiv positive Zustände eher zur Assimilation und affektiv negative Zustände zur Vermeidungshaltung tendieren (Neumann, 2019). Der Nutzen des Modells in der Deskription von Zuständen ist jedoch begrenzt, da Zustände, die qualitativ eindeutig abgrenzbar sind, im zweidimensionalen Modell auf fast genau einen Punkt zusammentreffen, wie es beispielsweise bei Angst und Ärger der Fall ist (Schmidt-Atzert, 2000).

Ehrenwörtliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass die vorliegende Arbeit von mir selbstständig und ohne unerlaubte Hilfe angefertigt worden ist, insbesondere dass ich alle Stellen, die wörtlich oder annähernd wörtlich aus Veröffentlichungen entnommen sind, durch Zitate als solche gekennzeichnet habe. **Ich versichere auch, dass die von mir eingereichte schriftliche Version mit der digitalen Version übereinstimmt.** Weiterhin erkläre ich, dass die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde / Prüfungsstelle vorgelegen hat. Ich erkläre mich damit nicht einverstanden, dass die Arbeit der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wird. Ich erkläre mich damit einverstanden, dass die Digitalversion dieser Arbeit zwecks Plagiatsprüfung auf die Server externer Anbieter hochgeladen werden darf. Die Plagiatsprüfung stellt keine Zurverfügungstellung für die Öffentlichkeit dar.

(München, 02.12.2019)

(KatrIn Breitner)