

***Bezug von Dominanz und Prestige der erwerbstätigen
Personen***

*Eine quantitative empirische Untersuchung mit dem Schweizer-Haus-
halt Panel*

Bachelor-Thesis im Bachelor of Science Betriebsökonomie
der Fernfachhochschule Schweiz

Autor: *Andy Mathier*

Einreichdatum: *31.01.2024*

Referent: *Dr. phil. Cornelia Hüttenmoser Oliva*

Management Summary

Diese Bachelor-Thesis zeigt den Bezug von Dominanz und Prestige der erwerbstätigen Personen in der Schweiz auf. Ausgehend von der Problemstellung, dass die Wertschätzung nicht gleichzeitig mit anderen Mitarbeitenden geteilt wird – Nullsummenspiel – (Homans, 1972, S.137), wird vom Problem des dominanten Verhaltens aber auch des prestigebehafteten Verhaltens am Arbeitsplatz ausgegangen und wie dieses unterschiedlich beeinflusst wird. Es werden die folgende zwei Forschungsfragen formuliert.

Welche Charakteristiken beschreiben das Prestige am Arbeitsplatz?

Wie kommt Dominanz am Arbeitsplatz zustande?

In Anlehnung an die Macht-Status-Theorie (Kemper, 2006), werden in dieser Bachelor-Thesis die Charakteristika von Prestige und Dominanz, aber auch die Emotionen, der erwerbstätigen Personen in der Schweiz untersucht. So wurden vier Faktoren der Persönlichkeitsdimensionen ermittelt. Die eigene Wahrnehmung der Job Qualifikation, die negativen Emotionen, die hierarchische Jobposition sowie das Geschlecht und Alter wurden in dieser Analyse mit einbezogen. Nicht weiter betrachtet wurden die Bildung.

Die Sekundärdatenanalyse anhand der Daten des Schweiz-Haushalt Panels ermöglichte die Faktorenanalyse der Grössen Emotionen und Persönlichkeitsdimensionen und die Ausführung einer multiplen Regressionsanalyse. Das zentrale Ergebnis dieser Analyse ist, dass Prestige und Dominanz zwei eigenständige Konzepte sind. Die negativen Emotionen lösen ein signifikant tieferes Prestige und geringe Dominanz am Arbeitsplatz aus. Weiter zeigen sich die folgenden Unterschiede.

1. Es wird gezeigt, dass die Persönlichkeitsdimensionen, keine signifikanten Auswirkungen auf das Prestige, jedoch auf die Dominanz haben. Insbesondere ist es die Lebenszufriedenheit, welche die Dominanz prägt.
2. Die Wahrnehmung der Job Qualifikation hat keinen signifikanten Einfluss auf das Prestige. Im Gegensatz, zeigt sich ein signifikanter Einfluss der Jobqualifikationswahrnehmung auf die Dominanz.
3. Hier wird betont, dass das männliche Geschlecht einen signifikanten Einfluss auf die Dominanz hat.

Entlang dieser drei Unterschiede, wurden die Forschungsfragen beantwortet. Insbesondere zeigt sich, dass es verschiedene Einflüsse auf Dominanz und Prestige gibt. Die praktische Empfehlung ist, dass Unternehmungen je nach gelebtem Führungsstil, dominante Führungskräfte oder durch Prestige gekennzeichnete Personen einstellen. Die Ausprägungen lassen sich mithilfe der Erkenntnisse aus dieser Bachelor-Thesis steuern.

Inhaltsverzeichnis

Management Summary	I
Inhaltsverzeichnis	II
1 Einleitung	1
1.1 Ausgangslage.....	1
1.2 Problemstellung.....	2
1.3 Zielsetzung.....	4
1.4 Forschungsfragen.....	4
1.5 Abgrenzung.....	6
2 Theoretischer Ansatz	6
2.1 Theoretische Grundlagen	6
2.1.1 Wahrnehmung	6
2.1.2 Status	8
2.1.3 Prestige	10
2.1.4 Dominanz.....	11
2.1.5 Dominanz und Status: Hormonforschung Sozialwissenschaft....	12
2.1.6 Macht.....	13
2.1.7 Emotionen.....	13
2.1.8 Hierarchie	14
2.1.9 Kommunikation	15
2.1.10 Transaktionsanalyse	16
2.1.11 Kommunikationsverhalten	18
2.2 Hypothesen	18
2.3 Anordnung der Hypothesen.....	20
3 Methodisches Vorgehen	21
3.1 Forschungsdesign	21
3.2 Aufbereitung der Daten	21
3.2.1 Filter Beschäftigungsgrad	23
3.2.2 Hierarchische Position	23
3.2.3 Dominanz.....	23
3.2.4 Prestige	24
3.2.5 Persönlichkeitsdimension.....	25
3.2.6 Wahrnehmung Job Qualifizierung	27
3.2.7 Geschlecht.....	28
3.2.8 Alter	28

3.2.9	Emotionen.....	28
3.3	Daten des Schweizer-Haushalt Panels.....	30
3.3.1	Grundgesamtheit	30
3.3.2	Zeitspanne	30
3.3.3	Geografischer Geltungsbereich.....	30
3.3.4	Geografische Einheit.....	30
3.3.5	Stichprobe.....	30
4	Resultate.....	31
4.1	Deskriptive Statistik	31
4.2	Analyse der Zusammenhänge	33
4.3	Effekte auf Prestige und Dominanz	35
4.4	Interpretation der Resultate	36
4.4.1	Prestige	36
4.4.2	Dominanz.....	37
4.4.3	Emotionen.....	38
5	Diskussion.....	39
5.1	Beantwortung der Forschungsfrage.....	39
5.1.1	Prestige als Nullsummenspiel der Wertschätzung.....	39
5.1.2	Wie kommt Dominanz am Arbeitsplatz zustande?	40
5.2	Methodenkritik	41
5.3	Fazit und Empfehlungen.....	43
	Literaturverzeichnis.....	0
	Abbildungsverzeichnis.....	4
	Tabellenverzeichnis.....	5
	Anhang	6
	Selbständigkeitserklärung	8

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Täglich kommunizieren wir mit unseren Mitmenschen. Sei es mit Familienmitgliedern, Bekannten, Freunden und Freundinnen oder Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen. Die grundlegende Möglichkeit, sich zwischen Menschen zu verständigen, ist die Kommunikation. Sie ist für die Übertragung von Informationen gedacht. Um zu kommunizieren, sind mindestens zwei Personen erforderlich (Alter, 2018).

Dabei nehmen wir die Gegenpartei auf verschiedene Arten wahr, sei es dominant, unterlegen, respektvoll, freundlich oder einflussreich. Es kommt vor, dass wir Aussagen nicht richtig verstehen, falsch interpretieren oder eine Informationsasymmetrie vorliegt (Alter, 2018).

Informationen werden durch Kommunikation übertragen. Durch die Wahrnehmung des Empfängers werden diese gefiltert. Dieser WahrnehmungsfILTER hat eine Selektionsfunktion. Er schützt den Empfänger davor, mit Informationen überlastet zu werden, und hilft ihm, sie zu beurteilen, indem sie eingeordnet und mit Erfahrungen, Wissen und eigenen Werten in Verbindung gesetzt werden. Dies gibt dem kommunikativen Handeln die richtige Richtung (Alter, 2018).

Der Soziologe Kemper geht von der grundlegenden Annahme aus, dass es systematische Zusammenhänge zwischen den Eigenschaften einer sozialen Situation und den Emotionen der beteiligten Personen gibt (Kemper, 1978a). Gemäss Kemper existieren soziale Beziehungen zwischen Akteuren, welche für eine soziologische Analyse der Entstehung von Emotionen von Bedeutung. Seine theoretischen Perspektive beziehen sich auf soziale Beziehungen und die daraus resultierenden Emotionen (Kemper, 1978a).

Dominanz entsteht aus dem interaktiven Austausch von mindestens zwei Personen (Thimm, 1990). In sozialen Beziehungen, bestehen aus dem interaktiven Austausch von mindestens zwei Personen, dabei ist oftmals eine Person dominanter. Sie übernimmt die dominante Rolle. Die andere Person ist weniger dominant und übernimmt die Rolle der Submissiven (Thimm, 1990). Wenn eine Person nicht die Rolle der Submissiven spielt, spielt die andere Person nicht die Rolle der Dominanten (Thimm, 1990). Dominanz gilt in psychologischen Untersuchungen als Persönlichkeitsdisposition (Thimm, 1990). Unter die Persönlichkeitsdimension fallen unter anderem Aspekte wie die Lebenszufriedenheit und das Selbstbild, aber auch das Gefühl von Kontrolle.

1.2 Problemstellung

Emotionen eine Rolle in unserem Alltag sowie in unserer Arbeitswelt. Kemper geht von der grundlegenden Annahme aus, dass es systematische Zusammenhänge zwischen den Eigenschaften einer sozialen Situation und den Emotionen der beteiligten Akteure gibt. Er entwickelt ein Modell zur Analyse sozialer Beziehungen, das sich auf zwei zentralen Dimensionen des Sozialen stützt: Status und Macht (Kemper, 1978a). Die Auswirkungen von Emotionen auf Dominanz oder Prestige sind nicht bekannt. Zudem stellt sich die Frage, wie Dominanz und Prestige entstehen und wie die Dominanz und das Prestige am Arbeitsplatz beeinflusst werden können.

Im Laufe der Jahre hat sich die Kommunikation gewandelt. Ein Grund dafür ist nicht nur der technische Fortschritt, respektive die Digitalisierung, sondern auch die soziale Dimension. Gemäss Reinnarth et al. (2018) wird es eine höhere Schnelligkeit in der Kommunikation geben. Auch die Suche nach Sicherheit, Orientierung, Sinn und Aufgaben werden verstärkt. Dies spiegelt sich in der Digitalisierung 4.0 wider. Ein Grund hierfür ist das enorme Volumen an Daten, welches unter anderem durch Monopolbildungen von Grosskonzernen gebündelt wird (Reinnarth et al., 2018). Durch den schnellen technischen Fortschritt hat sich auch das Kommunikationsverhalten stärker verändert. Auffällig an Bedeutung hat Kommunikation und deren Einfluss auf interpersonale Beziehungsmuster gewonnen (Monge, 2003, S. 4 f).

Missverständnisse in der Kommunikation haben viel mit unseren Wahrnehmungsfähigkeiten zu tun (Alter, 2018). Führungskräfte sind häufig in Kommunikationssituationen, in denen sie Entscheidungen treffen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bewerten und Autorität ausüben müssen. Die Wahrnehmungsprobleme fordern sie besonders heraus. Eine Schulung der Wahrnehmung ist für Personen in Führungspositionen einer der Schlüssel zu guter Kommunikation (Alter, 2018). Bei der Wahrnehmung wirken immer alle Sinnesorgane zusammen, deshalb ist dieser Prozess mehr als nur Sehen, Hören, Riechen, Schmecken oder Fühlen (Bühler et al., 2017).

Wir nehmen von Person zu Person Situationen anders wahr und suchen uns aus der Fülle an Informationen, die für uns wichtigen heraus und verarbeiten diese (Bühler et al., 2017).

Die vier Maximen, Quantität, Qualität, Relevanz und Klarheit, sollen dazu beitragen, die Kommunikation zu verbessern und die Verständigung zu gewährleisten. Missverständnisse, Uneinigkeit und Zeitverlust entstehen, wenn gegen diese Maximen verstossen wird oder diese verletzt werden. Wenn Klaus Petra also sagen möchte, dass er sie gern hat, sollte er die Wahrheit sagen (Maxime der Qualität), weder zu viel noch zu wenig sagen (Maxime der Quantität), irrelevante Informationen

vermeiden (Maxime der Relevanz) und auf keinen Fall unklar oder verwirrend sprechen (Maxime der Klarheit) (Grice, 1975).

Abbildung 1

Verletzung der Maximen der Kommunikation nach Grice (1975)



Eine der wichtigsten Bezugspersonen im Arbeitsleben eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin ist die Führungskraft, die einen erheblichen Einfluss auf das Arbeitsverhalten, die Motivation, die Einstellungen und nicht zuletzt auch auf die Produktivität hat. Aus diesem Grund wird die Rolle der Führungskraft oder des Vorgesetzten sowie das Thema Führung heute sowohl in der Wissenschaft als auch in der Praxis immer wichtiger (Godde et al, 2011, S. 79-80).

Die Forscher und Forscherinnen im Bereich der Betriebswirtschaft und der angewandten Psychologie beschäftigen sich mit der Identifikation von Auswirkungen, die einen positiven Einfluss auf die Einstellungen, die Fähigkeiten und die Produktivität der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben. Diese Auswirkungen entstehen durch Verhaltensweisen oder Attributen von Führungskräften. Jedoch werden die Ansätze durch die Berücksichtigung der Situation oder der Merkmale der Führungskräfte immer komplexer, was zu sogenannten Kontingenzmodellen führt (Godde et al, 2011, S. 79-80). Diese Modelle untersuchen verschiedene Faktoren unabhängig voneinander. Dazu gehören die Auswirkungen von Wahrnehmungen und Einstellungen, Erwartungen und Wertsystemen, der Struktur der Aufgaben und/oder der Art der Beziehung zwischen einerseits Führungskräften und andererseits Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (Godde et al, 2011, S. 79-80).

Ressourcenkontrolle (Macht), Respekt und Ansehen (Status) können andere beeinflussen (French & Raven, 1959). Frühere Untersuchungen deuten darauf hin, dass Einfluss und Dominanzbilder miteinander verbunden sind (Fragale et al., 2011). Personen, die eine hohe Dominanz aufweisen oder dominante Verhaltensweisen, wie Intentionalität oder Zielgerichtetheit (Anderson & Kilduff, 2009), gewinnen in Gruppen mehr Einfluss. Denselben Einfluss gewinnt eine Person durch selbstbewusstes und

häufiges Sprechen (Bales, 1950). Häufig nutzen diejenigen, die das Potenzial für Einfluss haben, dieses, indem sie sich in ihren Interaktionen dominanter und durchsetzungsfähiger verhalten (Fragale et al., 2011). Starke Verhandlungspartner dominieren beispielsweise ihre Gesprächspartner, indem sie extremere, profitablere Angebote und weniger Zugeständnisse machen (Morris, Larrick & Su, 1999). Diese häufig beobachtete Kovarianz zwischen Einfluss und Dominanz deutet darauf hin, dass Personen mit Macht und/oder Status über potenziellen Einfluss am Arbeitsplatz verfügen (Fragale et al., 2011).

Für die hier vorliegende Bachelor-Thesis ergibt sich folgende Problemstellung.

Aus dem Zusammenspiel von Wahrnehmung, Dominanz, Prestige und der hierarchischen Position am Arbeitsplatz können Missverständnisse in der Kommunikation und auch in der Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern und Vorgesetzten entstehen.

Ein weiterer Aspekt zur Entstehung von Missverständnissen ist die Transaktionsanalyse nach Berne. Dieser erklärt in seinem Modell, warum Menschen in verschiedenen Situationen unterschiedlich kommunizieren (Berne, 1961). Er nennt die Kommunikationskette (A spricht mit B und B antwortet) eine Transaktion. Berne beobachtet, dass sich Menschen auf der Grundlage von drei verschiedenen Ich-Zuständen verhalten oder sprechen und auf die spezifischen Ich-Zustände anderer Menschen reagieren, indem sie mit anderen kommunizieren (Schirmer & Woydt, 2023). Mehr Informationen zur Transaktionsanalyse unter Punkt 2.1.8 Transaktionsanalyse.

1.3 Zielsetzung

Ziel der Arbeit ist es, die Entwicklung von Dominanz und Prestige anhand der hierarchischen Position mittels Fakten zu belegen. Es soll geprüft werden, welche Auswirkungen Faktoren wie Emotionen, hierarchische Position, Persönlichkeitsdimensionen, Geschlecht und Alter auf Dominanz und Prestige am Arbeitsplatz haben. Anhand des Datensatzes des Schweizer-Haushalt Panels, soll begründet werden, wie Dominanz am Arbeitsplatz entsteht und welche Eigenschaften das Prestige ausmachen.

1.4 Forschungsfragen

Die Covid-19-Pandemie hat das Verlangen nach Homeoffice in den letzten Jahren erhöht. Unternehmen waren gezwungen, den direkten Kontakt zu vermeiden und die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen so gut wie möglich ins Homeoffice zu verweisen. Die Umstellung auf das Homeoffice wurde auch durch die zunehmende Digitalisierung und die New-Work-Bewegung erheblich beeinflusst. Der direkte Kontakt zu den Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen wurde teilweise durch die Verlagerung der Arbeitsplätze ins Homeoffice verloren, da sich fast alles nur noch online abspielte. Die

Perspektiven und Erwartungen der Menschen haben sich ebenfalls verändert. Es gab Sitzungen und Gespräche vor der Kamera, und die privaten Gespräche während der Kaffeepause gingen häufig verloren.

Dies hat auch Auswirkungen auf die Kommunikation und das Führen von Teams, welchen sich die Führungskraft stellen muss. Auch für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und deren Kommunikationen untereinander und mit den Führungskräften hatte die Covid-19-Pandemie Auswirkungen. Dabei entstehen Unterschiede bei der Kommunikation mit den verschiedenen beruflichen Arbeitspositionen in Verbindung mit Dominanz und Prestige. Dieser Nachweis wurde bis dato noch nicht mittels Zahlen belegt.

In dieser Bachelor-Thesis soll in Bezug auf Dominanz und Prestige den nachfolgenden Fragen weiter auf den Grund gegangen werden.

Forschungsfrage 1

Welche Charakteristiken beschreiben das Prestige am Arbeitsplatz?

Unterfragen

1. Wie prägen Emotionen das Prestige?
2. Wie prägen die Persönlichkeitsdimensionen das Prestige?
3. Wie lässt sich die eigene Wahrnehmung der Qualifizierung für den Job in Bezug auf Prestige beschreiben?
4. Wie spielt die hierarchische Position mit Prestige?
5. Wie verhält sich das Geschlecht in Bezug auf das Prestige?
6. Geht das Prestige mit dem Alter der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einher?

Forschungsfrage 2

Wie kommt Dominanz am Arbeitsplatz zustande?

Unterfragen

1. Wie tragen Emotionen zur Einbusse der Jobposition bei?
2. Welche Dimensionen der Persönlichkeit sind für die Dominanz zentral?
3. Wie lässt sich die eigene Einschätzung der Qualifizierung für den Job in Bezug auf Dominanz beschreiben?
4. Welche hierarchischen Positionen stehen in Relation zur Dominanz?
5. Wie verhält sich das Geschlecht in Bezug auf die Dominanz?
6. Sind ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dominanter als jüngere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen?

1.5 Abgrenzung

Für die Forschungsarbeit werden folgende Abgrenzungen vorgenommen:

1. Die Haushalte in der Schweiz werden untersucht.
2. Der Fokus liegt auf den Erwerbstätigen.
3. Die verwendeten Datensätze sind ausschliesslich vom Schweizer-Haushalt Panel, Welle 23.

2 Theoretischer Ansatz

In diesem Kapitel folgen einige Definitionen der Begriffe, welche ich in meiner Arbeit nutze, um ein gemeinsames Verständnis zu schaffen.

2.1 Theoretische Grundlagen

2.1.1 Wahrnehmung

Informationen werden überall und ständig wahrgenommen. Die Informationen helfen Menschen, sich in ihrer Umwelt zu orientieren, Gefahren zu erkennen, aber auch um die Stimmung ihres Gegenübers bewerten zu können. Deshalb ist Wahrnehmung überlebenswichtig für uns Menschen. Unsere Sinne nehmen Informationen auf und verarbeiten und bewerten diese. All das geschieht in einem kontinuierlichen Prozess. Diese Tätigkeit oder Vorgang wird als Wahrnehmung beschrieben. Bei der Wahrnehmung wirken immer alle Sinnesorgane zusammen, deshalb ist dieser Prozess mehr als nur Sehen, Hören, Riechen, Schmecken oder Fühlen (Bühler et al., 2017). So nehmen wir beispielsweise Situationen auf unterschiedliche Art und Weise wahr, je nachdem wie wohl wir uns in einer Umgebung fühlen. Aus der Fülle der Informationen die uns angeboten werden, suchen wir uns nur die für uns subjektiv relevanten Informationen aus. Oftmals sind es Informationen betreffend Gegebenheiten der Umwelt, die uns direkt anbelangen, da sie unsere Erfahrungen, Handlungsmöglichkeiten und Bewertungen beeinflussen. Somit ist Wahrnehmung niemals wertfrei (Bühler et al., 2017).

Wahrnehmung ist ein wichtiger Prozess im Kontext der Sozialisation und Persönlichkeitsentwicklung. Wahrnehmung beschreibt den Prozess, durch den Menschen Sinnesindrücke nutzen, um Informationen aus der Umwelt aufzunehmen. Diese Informationen werden weiterverarbeitet, um das daraus entstehende Wissen, die Werte und Normen anzusammeln (Schirmer & Woydt, 2023). Führungsverhalten bedeutet, dass sich das soziale Bewusstsein auf den Prozess konzentriert, durch den

Menschen ihre eigenen persönlichen Eigenschaften sowie die anderer wahrnehmen, verstehen und interpretieren (Schirmer & Woydt, 2023).

Reizintensität und Wahrnehmungsschwelle (Aufmerksamkeitsgerichtetheit) geben vor, welche Reize wahrgenommen werden. Dadurch nimmt der Mensch nicht alle Reize in der Umgebung wahr, sondern „erlebt“ sie aufgrund einer selektiven Wahrnehmung. Starke Reizempfindungen werden somit eher wahrgenommen als weniger intensive Reize. Unter reizintensive Eindrücke fallen beispielsweise besondere Ereignisse, prominente Führungskräfte oder ungewöhnliches menschliches Verhalten. Auch der Kontext, indem dem Menschen die Reize präsentiert werden, hat einen erheblichen Einfluss auf ihre Wahrnehmung. Ein autoritär argumentierendes Familienmitglied fällt vor allem dann auf, wenn andere zurückhaltend und ruhig wirken. Über die Wahrnehmung werden entsprechende Sozialnormen herausgebildet, wenn das autoritär argumentierende Familienmitglied es schafft, seine Meinung durchzusetzen. Das Wahrnehmen von Umfeldsignalen wird durch die Reizeindeutigkeit unterstützt. Wahrnehmung ist kein objektiver Prozess, der die Realität beschreibt, sondern ein subjektiv konstruktiver. Die Wahrnehmung unterliegt vielen Verzerrungen und Einflüssen, die als kognitive Vorurteile und Urteile bezeichnet werden. Schliesslich gilt im Umgang mit Führungskräften und Mitarbeitern: Realität ist das, was als solche im menschlichen Geist kreiert wird (Schirmer & Woydt, 2023).

Laut der Relativen Deprivationstheorie (Crosby, 1984) entwickeln Menschen aufgrund ihrer Ausbildung, Erfahrungen und Fähigkeiten bestimmte Erwartungen an ihre Arbeitsstelle. Das heisst, sie möchten eine Stelle haben, in der sie ihre Fähigkeiten voll ausschöpfen können. Personen erleben ein Gefühl der Deprivation, was mit Frustration und Verärgerung einhergeht, wenn diese Erwartung nicht erfüllt wird. Dies kann beispielsweise bei Überqualifizierung vorkommen. Die Theorie besagt, dass diese emotionalen Zustände zu ungünstigen Arbeitsbedingungen führen. Dies zeigt sich beispielsweise in einer reduzierten Arbeitszufriedenheit und einem abnehmenden Engagement für das Unternehmen (Debus & Körner, 2018).

Die Person-Environment (P-E) Fit Theorie besagt, dass Menschen in der Regel zufrieden und glücklich sind, wenn es eine starke Übereinstimmung zwischen ihren Fähigkeiten und den Anforderungen ihrer Arbeit gibt und/oder zwischen ihren Bedürfnissen und den Angeboten ihrer Arbeit (Debus & Körner, 2018). Fehlpassungen zwischen Qualifikation und Anforderungen werden erlebt, wenn Personen überqualifiziert sind. Wenn dies passiert, kann es sein, dass es schlechte Arbeitsbedingungen, ein geringeres Wohlbefinden und höhere Wechselabsichten geben wird (Debus & Körner, 2018).

In dieser Bachelor-Thesis werden das Prestige und die Dominanz betrachtet. Dabei spielt auch die eigene und persönliche Einstellung der eigenen Qualifikation gegenüber dem aktuellen Job, der gegenwärtig ausgeführt wird, eine zentrale Rolle. Es wird davon ausgegangen, dass bei Personen mit einer Über-, respektive Unterqualifikation Unterschiede in Bezug auf die Ausprägung des Prestiges oder der Dominanz beobachtet werden können.

2.1.2 Status

In "Status"-, "Prestige"-, "Macht"- oder "Dominanz"-Differenzen werden soziale Asymmetrien uneinheitlich und unterschiedlich klassifiziert, da sich Sozialwissenschaftler nicht auf eine gemeinsame Taxonomie geeinigt haben (Weber, 1946, 1958).

Einige Wissenschaftler sehen nur eine einzige Statusdimension, ob sie diese nun "Status", "Macht" oder "Prestige" nennen (Leach, 1997, S. 10). Andere machen feinere Unterscheidungen, beanspruchen aber dennoch eine konzeptionelle Einheit für das Ganze (Cartwright, 1959). Viele Evolutionsforscher tendieren dazu, den gesamten menschlichen Status als homolog zu nichtmenschlichen Statusprozessen zu betrachten, die bei Nichtmenschen fehlen. Auch wenn keine Gewalt oder Gewaltandrohung im Spiel ist, wird Status als „Dominanz“ bezeichnet (Ellis, 1995). Status kann als eine Liste von Belohnungen oder Anzeigen betrachtet werden, oder beides gleichzeitig. Status als Belohnung erfordert eine Rangfolge von Privilegien. Ein hoher Status bedeutet einen besseren Zugang zu wünschenswerten Dingen, und Untergebene unterbinden diesen Zugang normalerweise nicht aktiv. Wir können von einer Tabelle mit häufigen Gewinnern und Verlierern sprechen, aber nicht von einer Statushierarchie, wenn diejenigen, die normalerweise ihren Willen durchsetzen, jedes Mal darum kämpfen. Für den Status brauchen wir genau genommen eine relativ stabile Duldung durch die "Habenichtse" (Weisfeld & Beresford, 1982).

Status und Qualifikationen stammen bei Menschen häufig aus nicht-aggressiven Quellen, insbesondere aus herausragenden Leistungen in geschätzten Bereichen, auch ohne glaubwürdigen Anspruch auf überlegene Kraft (Henrich & Gil-White, 2001).

Theodor Geigers Arbeit konzentriert sich auf die Themen der sozialen Spaltung und der sozialen Bewegung. Anfangs von Karl Marx beeinflusst, grenzt er sich später bewusst von ihm und dem antagonistischen Klassenmodell in seinem Schichtmodell ab. Bei Geiger bestehen Schichten aus "vielen Personen", die ein gemeinsames Merkmal haben (z. B. Familien). Sie besitzen „einen gewissen Status in der Gesellschaft und im Verhältnis zu anderen Schichten“ als "Träger dieses Merkmals" (Geiger, 1962).

Lebensstandard, Chancen, Risiken, Glücksmöglichkeiten, Privilegien, Diskriminierung, Rang und öffentliches Ansehen bestimmen den Status eines Mitglieds der Gesellschaft nach Geiger. Eine gemeinsame soziale Lage ergibt sich aus dem Status mehrerer Personen (Geiger, 1962).

In seinem Schichtenmodell untersucht Geiger fünf Schichten:

- Kapitalisten (ungefähr 0,9% der Gesamtbevölkerung)
- Der mittlere und kleinere Mittelstand
- Der neue Mittelstand (höher qualifizierte Lohn- und Gehaltsbezieher)
- Proletaroiden (Tagewerker auf eigenen Kosten)
- Proletariat (Lohn- und Gehaltsbezieher mit niedriger Qualifikation)

Diese Schichten sind vertikal angeordnet, jedoch können sie sich in sich wiederum unterscheiden. Obwohl eine grosse Anzahl von Mitarbeitern derselben Schicht dieselbe Einstellung teilen, gibt es einige, die dies nicht tun. Wenn es innerhalb einer Schicht Menschen gibt, deren Mentalität von der der Mehrheit abweicht, ist dies eine Abweichung vom Normalfall, aber die Person ist immer noch Mitglied der Schicht.

Es gibt verschiedene Eigenschaften, die verwendet werden können, um Schichten zu bilden. Zu diesen Eigenschaften (oder Prinzipien) gehören beispielsweise Einkommen, Beruf und Geburtsstand. Bestimmte Schichtungsprinzipien sind zeitabhängig dominant in einer Gesellschaft, während andere vergleichsweise unbedeutend sind. Im Mittelalter war beispielsweise die Schichtung nach Berufsart dominant. Daher hat das dominante Prinzip der Schichtung eine historische Dynamik (Geiger, 1962).

Gemäss des Psychologen Alexander Thomas bezieht sich Status auf das Ansehen und die Rechte, die einer Person in einer Organisation oder Gruppe offiziell oder inoffiziell zugestanden werden. Qualifikation, Einkommen, Prestige und Machtbefugnisse bestimmen den Status einer Fach- oder Führungskraft. Auch ihre Position in Bezug auf die Gesamtgesellschaft und die Statuskriterien sind ausschlaggebend für ihren Status. Zugeschriebener Status liegt vor, wenn einer Person ein bestimmter Status aufgrund ihrer Abstammung, Familienzugehörigkeit oder sonstiger Gruppenzugehörigkeit zugeschrieben wird, unabhängig von ihren Leistungen und Fähigkeiten. Der erworbene Status wird hingegen durch individuelle Leistung und die dadurch erlangte soziale Position sowie die damit verbundene Wertschätzung wie beispielsweise Berufsstand und Branche definiert (Thomas, 2011).

2.1.3 Prestige

Prestige wird mit folgenden zwei Unterteilungen erklärt:

1. Ansehen oder Wertschätzung in den Augen der Menschen; Gewicht oder Anerkennung in der allgemeinen Meinung.
2. Dominierende Position in den Köpfen der Menschen.

Vereinfacht ausgedrückt, bedeuten diese zwei Unterteilungen, dass der Person zugehört wird und ihre Meinung stark gewichtet wird. Die Person genießt Ansehen, Wertschätzung oder Ansehen in der allgemeinen Wahrnehmung (Henrich & Gil-White, 2001).

In den 1970er Jahren wurde versucht, eine standardisierte berufliche Prestigeskala zu entwickeln, um ein Instrument für den internationalen Vergleich zur Verfügung zu haben (Treiman 1975; 1977). Jeder bekannte Beruf erhält in jeder Gesellschaft denselben Wert, wenn er sich auf dieser standardisierten Prestigeskala befindet. Die Grundlage dafür ist, dass berufliche Prestige-Hierarchien zeitlich und räumlich invariabel sind (Treiman 1977). Dank der standardisierten Prestigeskala ist es möglich, die berufliche Prestige-Hierarchie in jedem Land korrekt zu schätzen (Hoffmeyer-Zlotnik & Geis, 2003).

Prestigeskalen zeigen hierarchische Rangordnungen sozialer Bewertungssysteme auf. Es ist entscheidend, wie diese Positionen in einer bestimmten Gesellschaft etabliert sind und auch, wie Prestige in denjenigen definiert wird. Laut Treiman (1977) sind die Eigenschaften der beruflichen Position selbst Massstab für die Rangordnung. Die Skala stellt somit eine Bewertungsstruktur dar, die sich an der Komplexität der Tätigkeit und der Autonomie des Handelnden orientiert und die Wahrnehmung des zu einer Berufsausübung notwendigen Aufwands an Bildung und Ausbildung berücksichtigt (Hoffmeyer-Zlotnik & Geis, 2003).

In Bezug auf Wertschätzung lässt sich ein interessanter Ansatz von Homans aus dem Jahr 1968 finden. Er erwähnt, dass eine Beziehung zwischen den Aktivitäten von Mitgliedern einer Gruppe und den Sympathien oder sozialen Anerkennungen, die ihnen von anderen Mitgliedern entgegengebracht wird, besteht (Homans, 1968). Bei den Aktivitäten handelt es sich um Akte der Erfüllung von Erwartungen, respektive um Handlungen, bei denen die Mitglieder entweder Gruppenregeln oder die Wünsche anderer Mitglieder befolgen. In dem Masse, in dem sie diese Erwartungen erfüllten, gleichen sie sich in Bezug auf ihre Konformität und auch in Bezug auf die soziale Anerkennung, die sie von anderen erhalten (Homans, 1968).

In der Realität ist die Unterscheidung zwischen den Mitgliedern einer Gruppe hinsichtlich der Aktivitäten, die sie anderen Mitgliedern zur Verfügung stellen, bei weitem

komplexer (Homans, 1968). Die Unterschiede sind grösser bezüglich der Anerkennung, die ihnen von anderen zuteil wird (Homans, 1968). Priorisiert werden Mitgliedern, die aussergewöhnliche und wertvolle Leistungen erbringen können und daher von vielen anderen grosse Anerkennung erhalten (Homans, 1968).

Für diese Bachelor-Thesis bedeutet das, dass die Wertschätzung nicht gleichzeitig mit anderen Mitgliedern geteilt wird (Homans 1972, S. 137). Die Wertschätzung kann als Nullsummenspiel betrachtet werden. Das heisst, dass wenn eine Person etwas erhält, kann es eine andere Person nicht erhalten.

2.1.4 Dominanz

Die Dominanz wurde in der Verhaltensforschung anhand einer Reihe von Kriterien vorgestellt und untersucht. Ähnlich wie in neueren Studien zur Machttheorie, wird ein klarer Unterschied zwischen der Vorstellung von Dominanz als Eigenschaft und der Vorstellung von Dominanz als Beziehung festgestellt (Thimm, 1990).

„A dominance interaction is not defined by the hypothesis that a particular interaction in a particular context reveals the existence of a dominance relationship. Indeed, dominance is a relationship and not an activity or an attribute” (Bernstein 1980, S. 78).

Die Antwort auf die Frage nach den Kriterien der Dominanz ist widersprüchlich. Die Häufigkeit aggressiver Handlungen ist nicht immer ein Zeichen für Dominanz. Es ist möglich, dass ständiges Sich-zur-Wehr-setzen auch ein Zeichen für Dominanz darstellt (Thimm, 1990).

Aggressivität und Handlungsinitiative sollten nicht als eindeutige Zeichen von Dominanz angesehen werden. Die initiierende Person ist nicht immer dominant. Die beharrliche Resistenzstrategie kann jedoch auf eine Dominanzbeziehung hinweisen. Dominanz ist eine spezifische Beziehung, die in jeder Interaktion vorhanden sein muss (Thimm, 1990).

Wie bei Machtverständnissen in Beziehungen muss auch bei der Dominanzbeziehung von einem dynamischen Modell ausgegangen werden, da sich die Positionen ständig verändern. Bernstein betont deutlich, wie wichtig Interaktionspartner und Interaktionspartnerinnen für den Komplex der Dominanzbeziehungen sind (Thimm, 1990).

„A dominance relationship between two individuals is inferred not because one or both 'assert' their dominance, but because one readily submits” (Bernstein 1980, S. 80).

Dominanz entsteht aus dem interaktiven Austausch von mindestens zwei Personen, nicht von einer Person. Das Verständnis von Dominanz als relational und dynamisch zeigt, dass die Interagierenden voneinander abhängig sind. Wenn eine Person nicht

die Rolle der Submissiven spielt, spielt die andere Person nicht die Rolle der Dominanten (Thimm, 1990).

Dominanz wird in den meisten psychologischen Untersuchungen als Persönlichkeitsdisposition angesehen (Thimm, 1990). Herrmann (1976) deutet darauf hin, dass der Persönlichkeitspsychologe Cattell (1945) beispielsweise ein Verständnis von Dominanz anhand von 16 grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen entwickelt hat. Für ihn ist Dominanz ein Grundwesenszug der Persönlichkeitsdimensionen, während „Untergebenheit“ als Gegensatz fungiert. Während Dominanz durch "bestimmt, gebieterisch, sich behauptend" gekennzeichnet ist, wird Submissivität durch "nachgeben, sich hingeben, sich unterwerfen" gekennzeichnet (Herrmann, 1976). Das Dominanzstreben wird daher auch als Streben nach einer Machtposition innerhalb einer Gruppe definiert. „Als Charakteristika für Dominanzstreben gelten unter anderem machtorientiert, direktiv, hart, bestimmend, befehlsgebend, selbstbehauptend“ werden gemäss Herrmann (1976, S. 298) Persönlichkeitsmerkmale für die Beschreibung von Dominanz unterbereitet.

2.1.5 Dominanz und Status: Hormonforschung Sozialwissenschaft

Auch die Hormonforschung wird langsam in die sozialwissenschaftliche Forschung integriert. Hormone, die neurologische Funktionen beeinflussen, sind bedeutende Verhaltensregulatoren. Es gibt jedoch nur wenige Studien, die die Auswirkungen von Hormonen auf die Führung im Arbeitsumfeld untersucht. Beispielsweise ist Testosteron vielversprechend, um Führungsqualitäten vorherzusagen, da es mit Dominanz und somit mit sozialem Einfluss verbunden wird. Testosteron wurde auch mit Status und Risikobereitschaft in Verbindung gebracht, was auf theoretisch Führungsqualitäten hinweisen kann (Antonakis, 2011).

Es wurde festgestellt, dass Testosteron das Unternehmertum prognostiziert, was mit Führungsrollen in Verbindung gebracht wird, aber nicht gleichbedeutend ist. Obwohl Testosteron ein endogen gesteuertes Hormon ist, reagiert es auch auf situative Einflüsse. Männer mit hohen Testosteronspiegeln, die motiviert sind, ihren Status zu verbessern, zeigen beispielsweise nach einem Sieg in einem Wettbewerb positive endokrinologische Reaktionen, wie beispielsweise einen niedrigen Cortisolwert. Bei Niederlage hingegen, steigen ihre Cortisolwerte an. Testosteron beeinflusst das Verhalten von Frauen und Männern in ähnlicher Weise, insbesondere in Bezug auf Dominanz (Antonakis, 2011).

2.1.6 Macht

“Macht soll jede wesentliche Beeinflussung heissen, die ein Bestandteil der Gesellschaft über einen anderen ausübt bzw. ausüben kann, ohne dass dieser in der Lage ist, sich dem Einfluss zu entziehen” (Hradil, 1980, S. 22).

Die Unterscheidung zwischen relationaler und attributiver Macht muss zu dieser allgemeinen Definition hinzugefügt werden. Die attributiven Konzepte beziehen sich auf ein Machtverständnis, das die Besonderheiten einer Partei ins Zentrum stellt, sowie die Konstellation mit dem Gegenüber in Relation zueinander setzt. Die behavioristischen Theorien sind ein Beispiel für den attributiven Ansatz. In diesem wird davon ausgegangen, dass eine Person agiert, deren konkrete Handlungen Machterscheinungen hervorrufen, und dass diese Person die Macht befähigenden Eigenschaften haben muss. Relationale, im weitesten Sinne handlungstheoretische Ansätze sind besonders für Dominanz in der Interaktion interessanter als attributive Ansätze. Es handelt sich nicht um eine Vorstellung von Reiz und Reaktion, sondern um eine Vorstellung von Ziel und Mittel. Die bekannte Machtdefinition von Max Weber dient als Grundlage für relationale Theorien (Thimm, 1990).

„Macht bedeutet jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel, worauf die Chance beruht“ (Weber, 1972, S. 28).

Macht und Dominanz unterscheiden sich darin, dass Macht ein potenzieller Faktor sein kann, während Dominanz dies nicht kann. Dominanz muss auf einen bestimmten Zeitpunkt bezogen sein, da sie nur aus der Interaktion selbst erkennbar ist (Thimm, 1990).

2.1.7 Emotionen

Gemäss Kemper (1978a) wird von der grundlegenden Annahme ausgegangen, dass es systematische Zusammenhänge zwischen den Eigenschaften einer sozialen Situation und den Emotionen der beteiligten Akteure gibt. Gemäss Kemper sind soziale Beziehungen zwischen Akteuren entscheidend für eine soziologische Analyse der Entstehung von Emotionen. Laut seinem theoretischen Ansatz stammen Emotionen hauptsächlich aus den tatsächlichen, vorgestellten, antizipierten oder erinnerten Ergebnissen sozialer Beziehungen (Kemper, 1978a). Kemper entwickelt ein Modell zur Analyse sozialer Beziehungen, das sich auf zwei zentralen Dimensionen des Sozialen stützt: Status und Macht. Das Modell basiert auf diesem Emotionsverständnis und dem Ziel, die Entstehung von Emotionen systematisch aus den Strukturen sozialer Beziehungen abzuleiten. Kemper definiert Macht als die Fähigkeit, den eigenen

Willen auch gegen den Widerstand anderer Personen durchzusetzen (Weber, 1922). Attribute wie forcieren, erzwingen oder nötigen prägen die Machtdimension sozialer Beziehungen. Wenn eine Person genug Autorität hat, fühlt sie sich sicher. Wenn ihr ihre Macht unzureichend erscheint, wird sie ängstlich. Wenn sie einen hohen Status hat, ist sie glücklich, wenn das nicht der Fall ist, ist sie es nicht. Im Gegensatz dazu symbolisiert die Dimension Status die freiwillige Bereitstellung von Ressourcen, wie beispielsweise Anerkennung. Gemäss Kemper (1978b) können die Dimensionen Macht und Status entweder strukturell oder Prozessbedingt sein. Kemper (1978a) unterscheidet aufgrund des angenommenen Prozess- und Strukturcharakters der Status- und Machtdimension, drei Arten von Emotionen: strukturelle, antizipatorische und folgernde. Strukturelle Emotionen stammen aus vergleichweisen stabilen und rekurrierenden sozialen Beziehungen und deren Status- und Machtstrukturen. Antizipatorische Emotionen werden durch die Vorhersage einer strukturellen oder akuten Veränderung der Status- und Machtverhältnisse zwischen Akteuren ausgelöst, die das tatsächliche Ergebnis einer Interaktion gewissermassen vorwegnehmen. Interaktionsprozesse führen zu einer tatsächlichen und sofortigen Veränderung des Status- und Machtgefüges und weisen somit Prozesscharakter auf. Da sie antizipatorische Emotionen entweder bestätigen oder falsifizieren und diese entweder entscheidend verändern oder weitestgehend unangetastet lassen. Je nachdem, wie regelmässig eine bestimmte folgernde Emotion auftritt, können folgernde Emotionen auch als Bindeglied zwischen antizipatorischen und strukturellen Emotionen interpretiert werden (Kemper 1978a).

2.1.8 Hierarchie

Hierarchie basiert auf der Über- oder Unterordnung von Personen, Funktionen oder Organisationen, respektive Organisationselementen. Hierarchie beschreibt das Prinzip der Organisationen oder des Verfahrens (Morstein Marx, 1965).

Hierarchie findet nicht nur in der öffentlichen Verwaltung statt, sondern auch in allen Arten von Organisationen mit bürokratischen Merkmalen. Unternehmen oder andere private Organisationen können auch hierarchische Merkmale aufweisen (Weber, 1925).

Zum einen tritt Hierarchie als bereits vorhandener Ordnungsmechanismus auf und wirkt aufgrund stillschweigender Akzeptanz. Zum anderen ist es möglich, Hierarchie absichtlich als Steuerungstechnik zu verwenden. Diese Technik muss häufig aktiv angewendet werden, um Widerstände oder Ausweichverhalten hervorzurufen (Döhler, 2007).

Die Hierarchie wird als Koordinations- oder Steuerungsmechanismus verwendet und kann als typologisches Element betrachtet werden. Typologien dieser Art werden typischerweise als Kontinua strukturiert und unterscheiden erstens zwischen Markt als Mechanismus, zweitens der Transaktionen zwischen Akteuren über den Preis organisiert und drittens der Bürokratien oder Organisationen, in denen Regeln die wechselseitigen Rechte und Pflichten der Mitglieder festlegen (Döhler, 2007). Oliver Williamson (1975), der die Hierarchie als Methodik zur Reduzierung von Transaktionskosten beschrieben hat, ist der Vorreiter dieser Einordnung. Es handelt sich in erster Linie um Organisationen, die sowohl als private Unternehmen, als auch als staatliche Verwaltungen geführt werden. Aus diesem Grund wird Organisation häufig als Synonym für Hierarchie betrachtet (Döhler, 2007).

2.1.9 Kommunikation

Kommunikation ist der Austausch zwischen Menschen mithilfe von Sprache oder Zeichen (Studienkreis, Die Nachhilfe, 2021). Die Verbindung zwischen Sender und Empfänger wird durch je einen Sender und Empfänger hergestellt. Genauer gesagt, aus dem Sender und dem Empfänger der Nachricht (Mohokum & Dördelmann, 2018).

Die menschliche Kommunikation umfasst nicht nur den sachlichen Austausch von Informationen, sondern auch das Senden und Empfangen von Informationen. Watzlawick (2006) betonte bereits in seinem Kommunikationsmodell, dass dieser Prozess von Interesse geleitet ist (Röhner & Schütz, 2016, S. 39).

Schulz von Thun, Kommunikationspsychologe und Wissenschaftler, geht in seinem 4-Ohren-Kommunikationsmodell ebenfalls von einem Sender und Empfänger aus (Schulz von Thun, 1994). In seinem Modell geht es darum, dass der Sender vier Schnäbel und der Empfänger vier Ohren hat (Röhner & Schütz, 2016, S. 31). In beiden Situationen gibt es vier Ebenen in denen kommuniziert werden kann. Die vier Ebenen werden in Sachebene, Beziehungsebene, Appell und Selbstoffenbarung unterteilt (Mohokum & Dördelmann, 2018, S. 217).

Ziel ist es, dass der Sender und der Empfänger auf der gleichen Ebene kommunizieren, sodass das Gesagte auch richtig aufgenommen werden kann. Kommunizieren Sender und Empfänger nicht gleich, kann es zu Misskommunikation und Missverständnissen kommen.

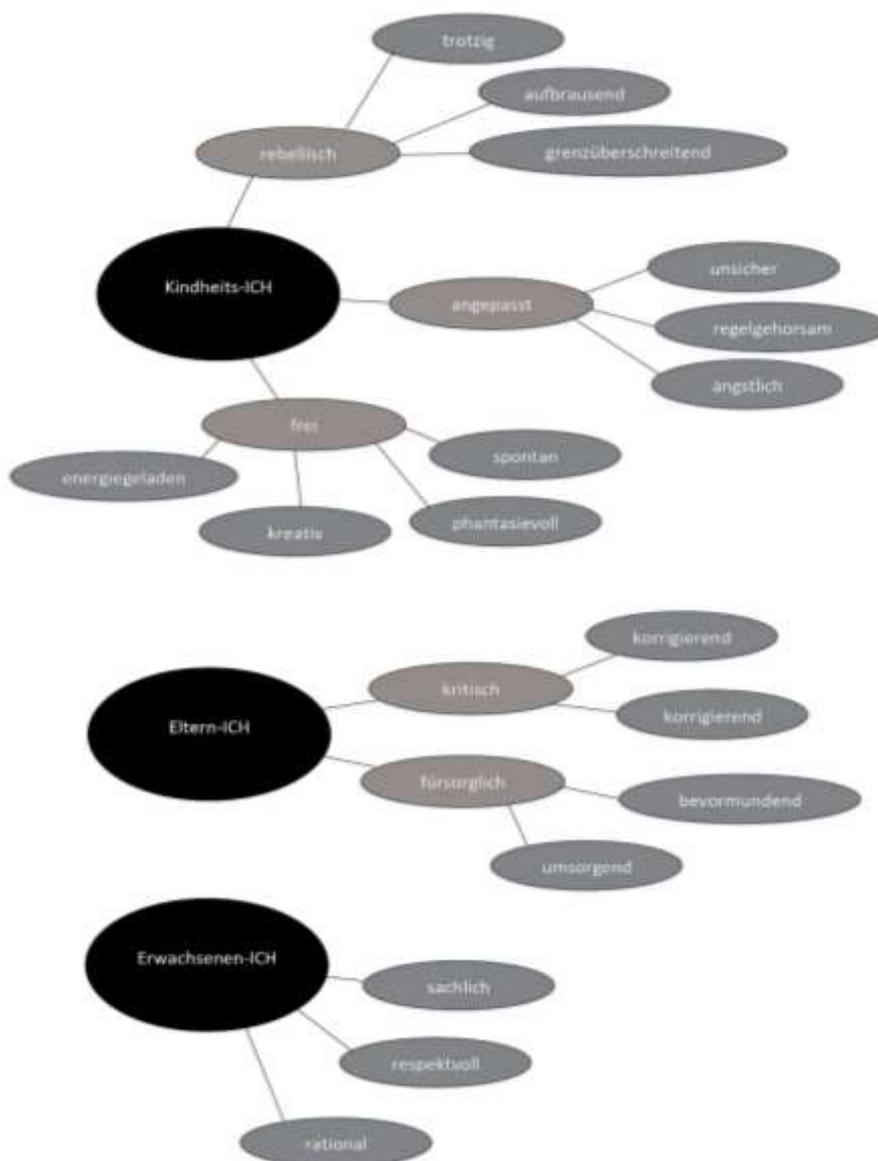
Es gibt Unterschiede zwischen verbaler und nonverbaler Kommunikation. Die verbale Kommunikation erfordert Sprache, während die nonverbale Kommunikation ohne Worte funktioniert. Gestik oder Mimik, die auch unbewusst stattfinden kann, sind die häufigsten Beispiele für nonverbale Kommunikation. Dies unterstreicht Watzlawick (2006) mit folgendem Zitat: „Man kann nicht nicht kommunizieren“ (Watzlawick, 2006).

2.1.10 Transaktionsanalyse

Die Ursprünge der Transaktionsanalyse gehen auf Berne zurück, der in den 1960er Jahren ein Modell entwickelte, das erklärt, warum Menschen in verschiedenen Situationen unterschiedlich kommunizieren (Berne, 1961). Er nennt die Kommunikationskette (A spricht mit B und B antwortet) eine Transaktion. Eine detaillierte Analyse davon ist für ihn ein Hilfsmittel, um seinen Kunden zu helfen. Berne beobachtet, dass sich Menschen auf der Grundlage von drei verschiedenen Ich-Zuständen verhalten oder sprechen und auf die spezifischen Ich-Zustände anderer Menschen reagieren, indem sie mit anderen kommunizieren (Schirmer & Woydt, 2023).

Abbildung 2

Übersicht *Ich-Zustände nach Schirmer & Woydt (2023)*



Die drei Ich-Zustände stehen jedem zur Verfügung. Welcher Ich-Zustand in einer bestimmten Situation dominant ist, hängt von den Reizen ab, die in dieser Situation wahrgenommen werden und auf die reagiert wird. Anhand der Wortwahl (sowie non-verbaler Hinweise) lässt sich erkennen, aus welchem Ich-Zustand gesprochen wird (Schirmer & Woydt, 2023). Theoretisch gibt es nun sechs mögliche Optionen, wie zwei Menschen miteinander kommunizieren. In der Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeiter besteht eine unbewusste Verbindung zwischen dem Eltern-Ich und dem Kindheits-Ich (Schirmer & Woydt, 2023). Wenn beide aus dem entsprechenden Ich-Zustand heraus kommunizieren, wird die Kommunikation effektiv sein und funktionieren (Schirmer & Woydt, 2023).

2.1.11 Kommunikationsverhalten

Im Laufe der Jahre hat sich die Kommunikation gewandelt. Nicht nur der technische Fortschritt, respektive die Digitalisierung, sondern auch die soziale Dimension sind ein Grund für diesen Wandel. Durch den schnellen technischen Fortschritt hat sich auch das Kommunikationsverhalten stärker verändert. Auffällig an Bedeutung hat Kommunikation und deren Einfluss auf interpersonale Beziehungsmuster gewonnen. Dies durch die sinkenden Kommunikationskosten und die steigenden Kommunikationsmöglichkeiten (Monge, 2003, S. 4 f).

Erkenntlich wird dies, durch die von Eigenbrodt & Stang (2014, S. 13 f) genannte Steigerung der:

- Interaktivität: Jede Person, die an einem Kommunikationsprozess beteiligt ist, hat eine Doppelrolle im Verhalten, genauer gesagt, sie sendet und empfängt gleichzeitig.
- Anonymität, die zu einer erhöhten Interaktionsfrequenz und einem abnehmenden Verantwortungsbewusstsein für Inhalte führt.
- Individualisierung: Die Teilnehmer können sich in verschiedene Rollen versetzen und ihr eigenes Kommunikationsverhalten verbessern.
- Hypermedialität, die sich auf die Verbindung von Kommunikationswegen und Wissensquellen bezieht.
- Aktualität und Globalität, bei denen Wissen, Nachrichten, Produkte und Informationen unabhängig von Raum und Zeit zur Verfügung stehen.

2.2 Hypothesen

Im Folgenden werden die Forschungsfragen mit den nachstehenden Hypothesen vorläufig beantwortet.

Hypothese 1 (H1)

H₁: Je positiver die Emotionen von erwerbstätigen Personen in der Schweiz, umso höher ist das Prestige.

Hypothese 2 (H2)

H₁: Je höher die Zufriedenheit von erwerbstätigen Personen in der Schweiz, umso höher ist das Prestige.

Hypothese 3 (H3)

H₁: Je mehr die Jobqualifikation mit dem aktuellen Job von erwerbstätigen Personen in der Schweiz übereinstimmt, umso höher ist das Prestige.

Hypothese 4 (H4)

Je höher die hierarchische Position, umso höher das Prestige.

Hypothese 5 (H5)

H₁: Die erwerbstätigen Männer in der Schweiz zeigen im Vergleich zu erwerbstätigen Frauen in der Schweiz eine höhere Ausprägung des Prestiges.

Hypothese 6 (H6)

H₁: Die älteren erwerbstätigen Personen in der Schweiz zeigen im Vergleich zu den jüngeren erwerbstätigen Personen in der Schweiz eine höhere Ausprägung des Prestiges.

Hypothese 7 (H7)

H₁: Je positiver die Emotionen von erwerbstätigen Personen in der Schweiz, umso höher ist die Dominanz.

Hypothese 8 (H8)

H₁: Je höher die Lebenszufriedenheit von erwerbstätigen Personen in der Schweiz, umso höher ist die Dominanz.

Hypothese 9 (H9)

H₁: Je mehr die Jobqualifikation mit dem aktuellen Job von erwerbstätigen Personen in der Schweiz übereinstimmt, umso höher ist die Dominanz.

Hypothese 10 (H10)

Je höher die hierarchische Position, umso höher ist die Dominanz.

Hypothese 11 (H11)

H₁: Die erwerbstätigen Männer in der Schweiz zeigen im Vergleich zu erwerbstätigen Frauen in der Schweiz eine höhere Ausprägung der Dominanz.

Hypothese 12 (H12)

H₁: Die älteren erwerbstätigen Personen in der Schweiz zeigen im Vergleich zu den jüngeren erwerbstätigen Personen in der Schweiz eine höhere Ausprägung der Dominanz.

2.3 Anordnung der Hypothesen

Eine erste Anordnung der Hypothesen zeigt sich in den untenstehenden Abbildungen (Abb. 3 und Abb. 4).

Abbildung 3

Anordnung der Hypothesen für Prestige

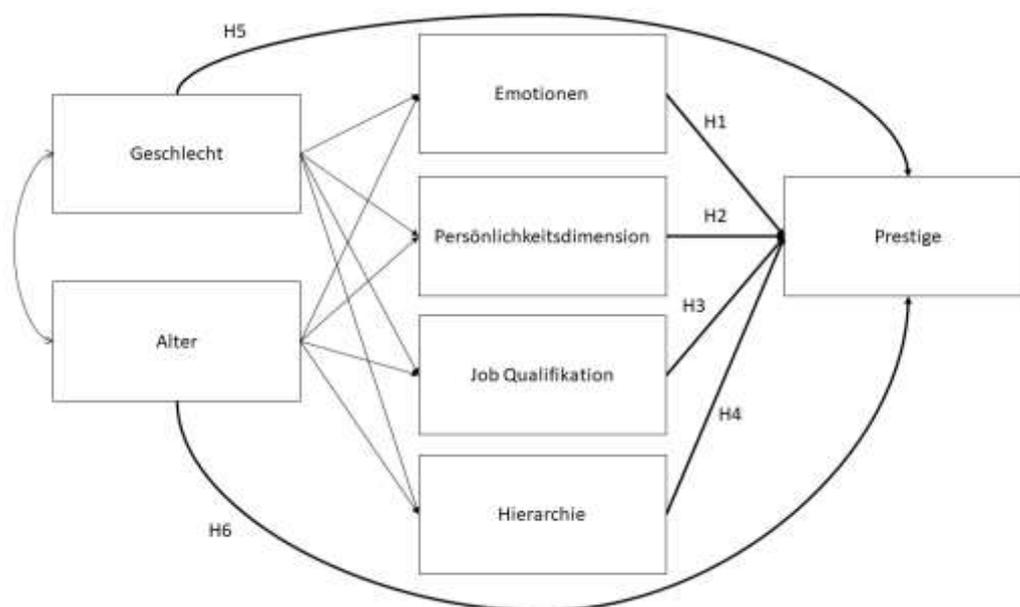
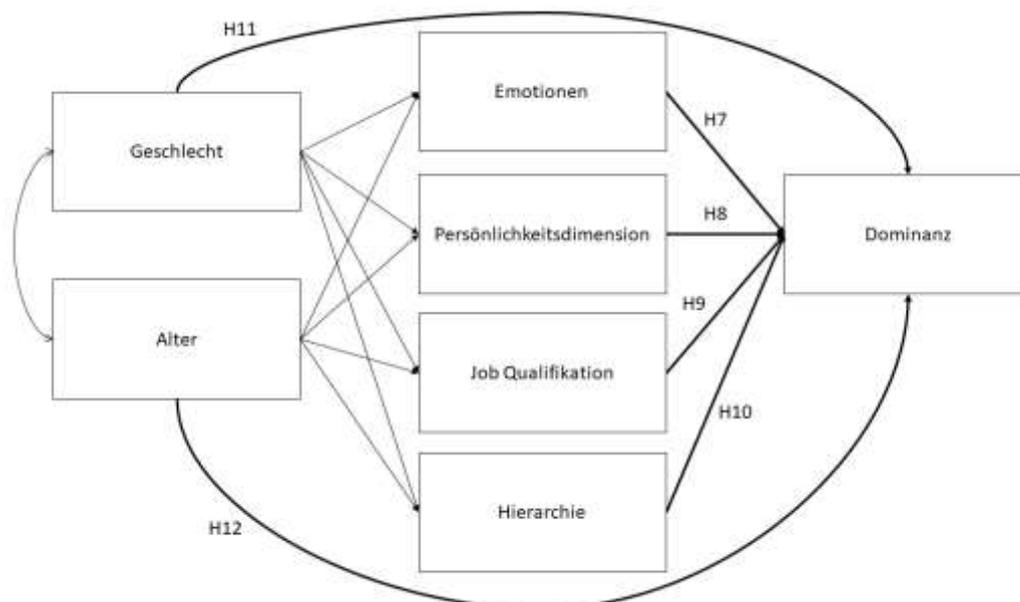


Abbildung 4

Anordnung der Hypothesen für Dominanz



3 Methodisches Vorgehen

Erläuterung des Forschungsdesigns sowie des Ablaufs und der Informationen zur Stichprobe.

3.1 Forschungsdesign

Mit Hilfe der empirischen und quantitativen Analyse werden Sekundärdaten des Schweizer-Haushalt Panel analysiert. Dabei handelt es sich um eine Querschnittsanalyse bei der die Monomethode angewendet wird. Die Daten basieren auf Befragungsdaten der Welle 23.

Die Erhebungsstrategie wird gewöhnlich mit dem deduktiven Ansatz in Verbindung gebracht. Sie wird am häufigsten zur Beantwortung der Fragen "Wer, was, wo, wie viel" verwendet und ist eine beliebte und weit verbreitete Strategie in der Unternehmens- und Managementforschung, Sie wird daher in der Regel für die explorative und deskriptive Forschung verwendet (Saunders et al., 2007). Erhebungen sind beliebt, weil sie eine wirtschaftliche Untersuchung einer grossen Menge von Daten aus einer grossen Population ermöglichen. Häufig werden diese Daten durch einen Fragebogen erhoben, der einer Stichprobe vorgelegt wird. Diese Daten sind standardisiert, um einen einfachen Vergleich zu ermöglichen (Saunders et al., 2007). Die Erhebungsstrategie wird allgemein als verbindlich angesehen und ist vergleichsweise einfach zu erklären und zu verstehen (Saunders et al., 2007). Die Erhebung quantitativer Daten durch die Verwendung der Erhebungsstrategie ermöglicht die quantitative Analyse durch deskriptive Statistiken. Darüber hinaus können die mit einer Erhebungsstrategie gesammelten Daten verwendet werden, um Ursachen für bestimmte Beziehungen zwischen Variablen zu finden und Modelle dieser Beziehungen zu erstellen (Saunders et al., 2007). Eine Erhebungsstrategie ermöglicht es den Forschern, mehr Kontrolle über den Prozess zu erhalten (Saunders et al., 2007).

Eine Querschnittsstudie ist die Untersuchung eines bestimmten Phänomens zu einem bestimmten Zeitpunkt. Querschnittsstudien verwenden häufig die Erhebungsstrategie (Easterby-Smith et al., 2002; Robson, 2002).

3.2 Aufbereitung der Daten

In diesem Kapitel werden der Zugriff auf die Sekundärdaten, die Auswahl der hier verwendeten Variablen sowie das methodische Vorgehen beschrieben.

Zuerst wird auf die Auswahl der Variablen eingegangen, dies wird Operationalisierung der Hypothesen genannt. Die Tabelle 1 zeigt für jede Hypothese diesen Ablauf.

Tabelle 1*Verwendete Variablen des Schweizer-Haushalt Panels*

	Variablen- name	Beschriftung	Messni- veau
Prestige	TR1MAJ21	Treimans Prestigskala: Aktuelle Haupttätigkeit	Intervall
Dominanz	P21W615	Aktuelle Haupttätigkeit: Zufriedenheit: Vorgesetzte	Intervall
	P21W616	Aktuelle Haupttätigkeit: Zufriedenheit: Aufstiegs- chancen	Intervall
	P21W228	Aktuelle Haupttätigkeit: Zufriedenheit: Arbeit im All- gemeinen	Intervall
	P21W230	Aktuelle Haupttätigkeit: Zufriedenheit: Arbeitsum- fang	Intervall
Emotionen	P21C47	Gefühle: Freude: Häufigkeit	Intervall
	P21C48	Gefühle: Ärger: Häufigkeit	Intervall
	P21C49	Gefühle: Traurigkeit: Häufigkeit	Intervall
	P21C50	Gefühle: Sorge: Häufigkeit	Intervall
	P21C44	Allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben	Intervall
Persönlichkeitsdi- mension	P21C100	Lebenszufriedenheit: Leben entspricht dem Ideal	Intervall
	P21C101	Lebenszufriedenheit: Lebensbedingungen sind her- vorragend	Intervall
	P21C102	Lebenszufriedenheit: wichtige Sachen vom Leben bekommen	Intervall
	P21C103	Lebenszufriedenheit: Würde fast nichts am Leben ändern	Intervall
	P21C104	Kontrollgefühl: alles erreichen können	Intervall
	P21C105	Kontrollgefühl: finde meistens einen Weg	Intervall
	P21C106	Kontrollgefühl: liegt in meinen eigenen Händen	Intervall
	P21C107	Kontrollgefühl: Zukunft hängt von mir selber ab	Intervall
	P21C108	Kontrollgefühl: meistens von anderen Menschen abhängig	Intervall
	P21C109	Kontrollgefühl: hin- und her geschubst werden Selbstbild : Unfähigkeit Pläne zu machen, da zuviel	Intervall
	P21C70	Unvorhergesehenes	Intervall
	P21C71	Selbstbild : wenig Einfluss auf Ereignisse im Leben	Intervall
	P21C72	Selbstbild : Fähigkeit mit unerwarteten Problemen klar zu kommen	Intervall
	P21C73	Selbstbild: Fähigkeit sich zwischen zwei Möglich- keiten zu entscheiden	Intervall
	P21C74	Selbstbild: sich nutzlos fühlen	Intervall
P21C75	Selbstbild: Gefühl der Selbstzufriedenheit	Intervall	
Wahrnehmung Job			
Qualifikation	P21W100	Aktuelle Haupttätigkeit: Qualifikation für Arbeit	Nominal
Position Mitarbeiter	P21W34A	Aktuelle Haupttätigkeit: Position: Direktion, Kader	Ordinal
Geschlecht	AGE21	Alter zum Zeitpunkt des Interviews	Intervall
Alter	SEX21	Geschlecht	Nominal

3.2.1 Filter Beschäftigungsgrad

Im ersten Schritt wurden die Variablen zum Beschäftigungsgrad gesucht. Im Datensatz besteht die Variable OCCUPA21, Aktuelle Beschäftigung, mit der ein Filter gesetzt wurde, damit nur die Erwerbstätigen berücksichtigt werden. Anschliessend wurde die deskriptive Statistik erstellt, um herauszufinden, welche die Altersgruppe der Teilnehmenden ist. Aus der deskriptiven Statistik erschliesst sich das die Erwerbstätigen zwischen 17 und 83 Jahre alt sind.

3.2.2 Hierarchische Position

Um die hierarchische Jobposition zu ermitteln wurde die Variable P21W34A, Aktuelle Haupttätigkeit: Position: Direktion, Kader, recodiert. Dabei wurden dem Manager und dem Supervisor der Wert null zugeschrieben. Dem Mitarbeiter wurde der Wert 1 zugeschrieben. Mit der recodierten Variable wird die Position Mitarbeiter ermittelt.

Die Variable P21W34A, Aktuelle Haupttätigkeit: Position: Direktion, Kader, wurde nochmals recodiert, diesmal jedoch mit den Werten -1 für Produktion, 1 für Manager und 0 für Supervisor. Mit der recodierten Variable wird neu die Position Mitarbeiter ermittelt.

3.2.3 Dominanz

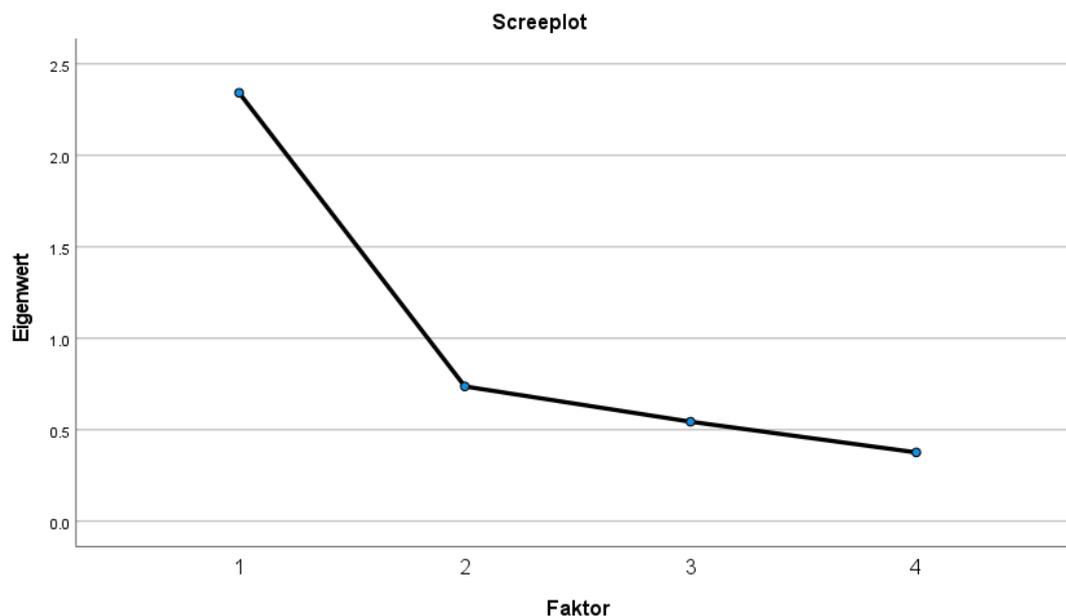
Die einzelnen Fragebogenbatterien werden mittels der Methode der Hauptkomponentenanalyse, auch Faktorenanalyse, zusammengefasst.

1. P21W615 Aktuelle Haupttätigkeit: Zufriedenheit: Vorgesetzte
2. P21W616 Aktuelle Haupttätigkeit: Zufriedenheit: Aufstiegschancen
3. P21W228 Aktuelle Haupttätigkeit: Zufriedenheit: Arbeit im Allgemeinen
4. P21W230 Aktuelle Haupttätigkeit: Zufriedenheit: Arbeitsumfang

Eine Hauptkomponentenanalyse wurde mit den vier Items zur Zufriedenheit in Bezug auf den Job mittels einer orthogonalen Rotation (Varimax) ausgeführt. Das K-M-O Mass verifiziert die Angemessenheit der Stichprobe ($KMO = .743$). Der Bartlett's-Test für Sphärizität $\chi^2 = 6065.587$, $p < .001$ zeigt, dass die Korrelationen zwischen den Items hinreichend für eine Hauptkomponentenanalyse sind. Es resultierte eine Hauptkomponente. Für die Anfangslösung wurde das Eigenwertkriterium nach Kaiser ($\lambda > 1$) eingesetzt und es wurde 58.549 % der Varianz erklärt. Der Screeplot (Gerölldiagramm) zeigt, dass eine Komponente resultiert (Abb. 5).

Abbildung 5

Screepplot zur Faktorenanalyse Dominanz



Weiter wurde die Zuverlässigkeit nach Cronbach für diesen Indikator geprüft. Das Cronbach's α ($\alpha = .727$) wird als zufriedenstellend eingestuft.

3.2.4 Prestige

Die Prestigeskala nach Treiman (TR1MAJ21, Treimans Prestigskala: Aktuelle Haupttätigkeit) wurde recodiert. Dabei wurden fünf Gruppen gebildet.

- 1: sehr geringe Handlungsautonomie, manuelle Tätigkeiten, Un- und Angelernte
 - 2: geringe Handlungsautonomie, einfache Tätigkeiten, vorkommend unter anderem in Produktion, Dienstleistung und traditionellem Handwerk
 - 3: beschränkte Handlungsautonomie, schwierige Aufgaben nach Anweisung, mittlerer Ausbildungsabschluss
 - 4: abhängige oder selbstständige Position, begrenzte Personalverantwortung, verantwortungsvollere Tätigkeit mit selbstständiger Leistung, noch kein hohes Prestige, Fachhoch- oder Hochschulausbildung
 - 5: hohe Handlungsautonomie, freiberufliche Akademiker, Personen in leitender Funktion mit umfassenden Führungs- und Entscheidungsbefugnissen
- (Hoffmeyer-Zlotnik & Warner, 2011)

3.2.5 Persönlichkeitsdimension

Um die Angaben zur Persönlichkeitsdimension zu erhalten wurden mittels folgenden Variablen eine Faktorenanalyse erstellt um geeignete Indikatoren zu erhalten:

1. P21C44: Lebenszufriedenheit: Allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben
2. P21C100: Lebenszufriedenheit: Leben entspricht dem Ideal
3. P21C101: Lebenszufriedenheit: Lebensbedingungen sind hervorragend
4. P21C102: Lebenszufriedenheit: Wichtige Sachen vom Leben bekommen
5. P21C103: Lebenszufriedenheit: Würde fast nichts am Leben ändern
6. P21C104: Kontrollgefühl: alles erreichen können
7. P21C105: Kontrollgefühl: Finde meistens einen Weg
8. P21C106: Kontrollgefühl: Liegt in meinen eigenen Händen
9. P21C107: Kontrollgefühl: Zukunft hängt von mir selber ab
10. P21C108: Kontrollgefühl: Meistens von anderen Menschen abhängig
11. P21C109: Kontrollgefühl: Hin- und her geschubst werden
12. P21C70: Selbstbild: Unfähigkeit Pläne zu machen, da zu viel Unvorhergesehenes
13. P21C71: Selbstbild: wenig Einfluss auf Ereignisse im Leben
14. P21C72: Selbstbild Fähigkeit mit unerwarteten Problemen klar zu kommen
15. P21C73: Selbstbild: Fähigkeit sich zwischen zwei Möglichkeiten zu entscheiden
16. P21C74: Selbstbild: Sich nutzlos fühlen
17. P21C75: Selbstbild: Gefühl der Selbstzufriedenheit

In einem ersten Schritt werden die einzelnen Fragebogenbatterien mittels der Methode der Hauptkomponentenanalyse, auch Faktorenanalyse, zusammengefasst. Die Faktorenanalyse erlaubt bestimmte Muster der Daten zu entdecken. Insgesamt wird auf die folgenden drei Faktoren eingegangen. Das sind die Lebenszufriedenheit, Kontrollgefühl und Selbstbild.

Eine Hauptkomponentenanalyse wurde mit den 17 obenstehenden Items mittels einer orthogonalen Rotation (Varimax) ausgeführt. Das K-M-O Mass verifiziert die Angemessenheit der Stichprobe ($KMO = .899$). Der Bartlett's-Test für Sphärizität $\chi^2 = 71299.30$, $p < .001$ zeigt, dass die Korrelationen zwischen den Items hinreichend für

eine Hauptkomponentenanalyse sind. Es resultierten vier Faktoren. Für die Anfangslösung wurde das Eigenwertkriterium nach Kaiser ($\lambda > 1$) eingesetzt und es wurde 58.656 % der Varianz erklärt. Der Screeplot (Gerölldiagramm) zeigt, dass vier Komponenten resultierten (Abb. 6).

Abbildung 6

Screeplot zur Faktorenanalyse Persönlichkeitsdimension

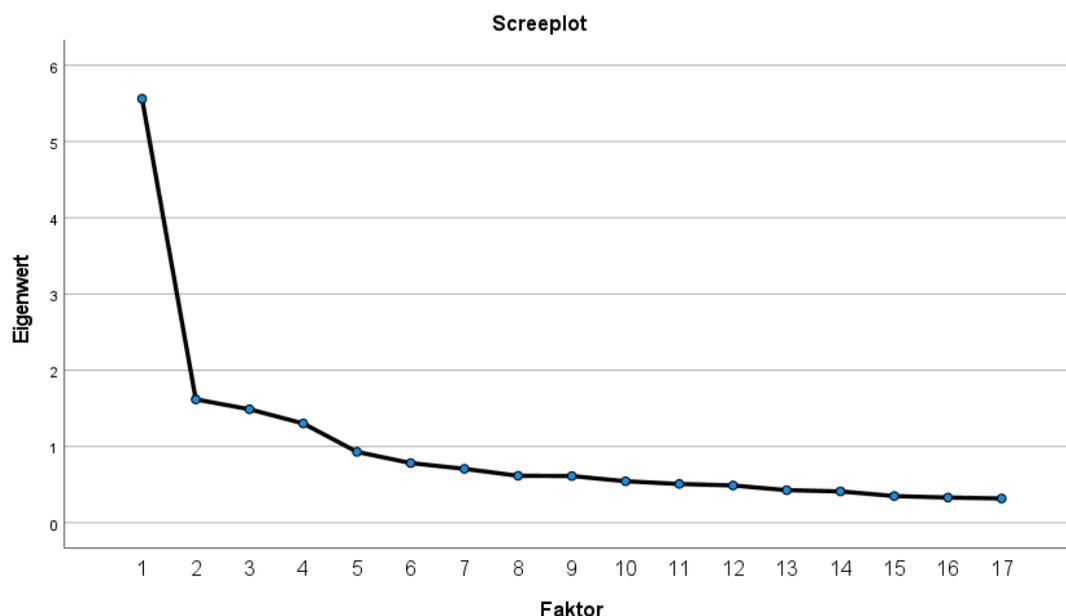


Tabelle 2

Rotierte Komponentenmatrix Persönlichkeitsdimension

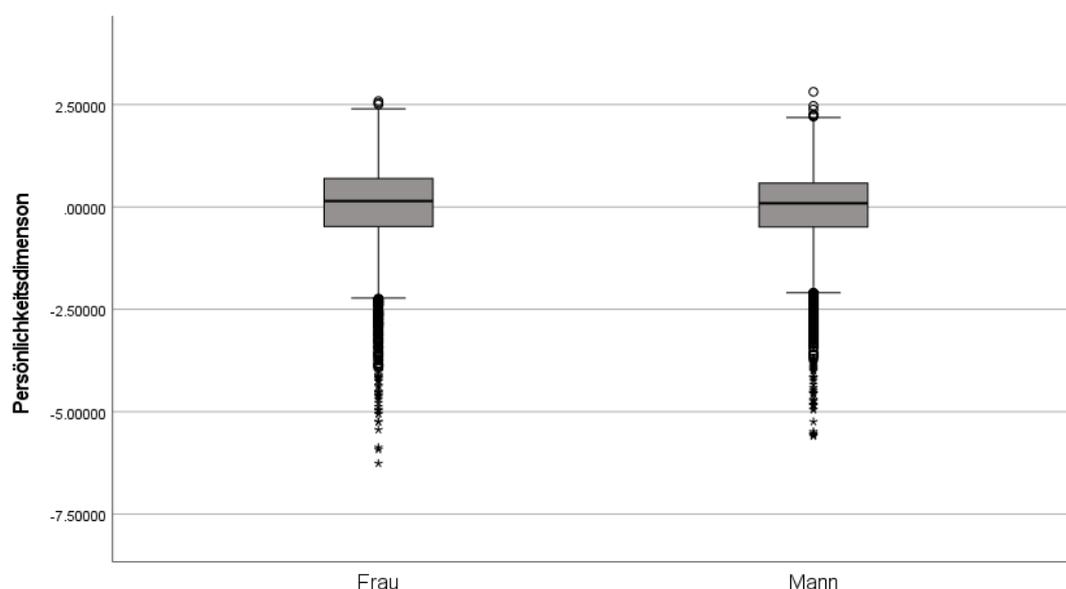
Variablen	Faktoren			
	I	II	III	IV
Allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben	.786	.146	.184	-.067
Lebenszufriedenheit: Leben entspricht dem Ideal	.810	.151	.172	-.066
Lebenszufriedenheit: Lebensbedingungen sind hervorragend	.799	.186	.015	-.114
Lebenszufriedenheit: Wichtige Sachen vom Leben bekommen	.782	.162	.116	-.083
Lebenszufriedenheit: Würde fast nichts am Leben ändern	.692	.109	.137	-.041
Kontrollgefühl: alles erreichen können	.352	.658	.167	-.131
Kontrollgefühl: Finde meistens einen Weg	.332	.645	.279	-.141
Kontrollgefühl: Liegt in meinen eigenen Händen	.135	.811	.117	-.062
Kontrollgefühl: Zukunft hängt von mir selber ab	.070	.775	.007	-.069
Kontrollgefühl: Meistens von anderen Menschen abhängig	-.010	-.267	-.200	.507
Kontrollgefühl: Hin- und her geschubst werden	-.319	-.053	-.445	.407
Selbstbild: Unfähigkeit Pläne zu machen, da zuviel Unvorhergesehenes	-.032	.002	.126	.748
Selbstbild: Wenig Einfluss auf Ereignisse im Leben	-.123	-.112	-.025	.793
Selbstbild: Fähigkeit mit unerwarteten Problemen klar zu kommen	.100	.236	.667	.014
Selbstbild: Fähigkeit sich zwischen zwei Möglichkeiten zu entscheiden	.042	.080	.736	.084
Selbstbild: Sich nutzlos fühlen	-.258	.018	-.528	.406
Selbstbild: Gefühl der Selbstzufriedenheit	.453	.141	.561	-.098

Die Tabelle 2 zeigt die rotierte Komponentenmatrix für die Persönlichkeitsdimensionen. Auf Faktor I laden die Items Allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben und die viere Lebenszufriedenheitsitems hoch, auf dem Faktor II die Items Kontrollgefühl, auf den Faktor III die Items Selbstwahrnehmung und auf dem Faktor IV die Kombination von Selbstkontrolle und Selbstwahrnehmung, die negativ ausgeprägt sind. Im Folgenden wird Faktor I für die weiteren Schritte der Analyse eingesetzt. Weiter wurde die Zuverlässigkeit nach Cronbach für diesen Indikator geprüft. Das Cronbach's α ($\alpha = .859$) wird als sehr zufriedenstellend eingestuft.

Der Mittelwert der Persönlichkeitsdimension ist bei Frauen und Männer identisch (Abb. 7). Bei den Frauen ist er nur leicht höher als bei den Männern. Jedoch ist zu sehen, dass bei den Frauen die Ausreisser nach unten stärker sind als bei den Männern.

Abbildung 7

Boxplot zu Persönlichkeitsdimension bei Frau und Mann



3.2.6 Wahrnehmung Job Qualifizierung

Um die Wahrnehmung der eigenen Jobqualifizierung herauszufinden, wurde die Variable P21W100, Aktuelle Haupttätigkeit: Qualifikation für Arbeit recodiert. Dabei wurden alle Werte von -8 bis 1 zu 0, was Nein entspricht. Auch die Werte 3 und 4 wurden zu 0. Der Wert 1 blieb 1, was Ja entspricht.

3.2.7 Geschlecht

Die Variabel Geschlecht, also SEX21 wurde recodiert, wobei die Frauen den Wert 0 erhalten haben und die Männer den Wert 1.

3.2.8 Alter

Das Alter mit der Variable AGE21 dient als Indikator für das Alter der Teilnehmer zu Zeitpunkt der Befragung.

3.2.9 Emotionen

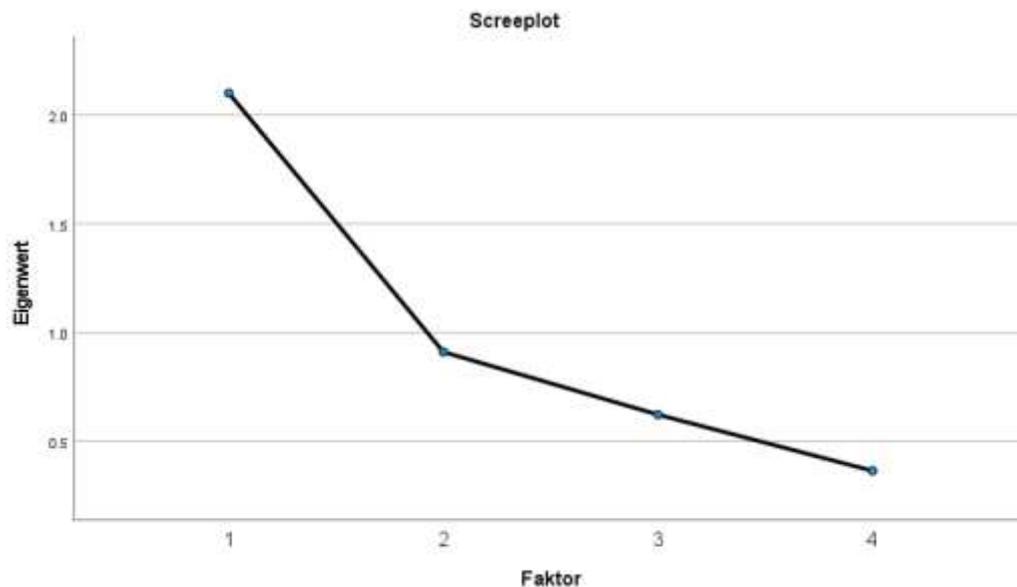
Die Emotionen wurden mittels einer Faktorenanalyse der vier Faktoren Freude, Wut, Traurigkeit und Sorge über die untenstehenden Variablen ermittelt:

1. P21C47 Gefühle: Freude: Häufigkeit
2. P21C48 Gefühle: Ärger: Häufigkeit
3. P21C49 Gefühle: Traurigkeit: Häufigkeit
4. P21C50 Gefühle: Sorge: Häufigkeit

Eine Hauptkomponentenanalyse wurde mit den 4 obenstehenden Items mittels einer orthogonalen Rotation (Varimax) ausgeführt. Das K-M-O Mass verifiziert die Angemessenheit der Stichprobe ($KMO = .675$). Der Bartlett's-Test für Sphärizität $\chi^2 = 10802.311$, $p < .001$ zeigt, dass die Korrelationen zwischen den Items hinreichend für eine Hauptkomponentenanalyse sind. Es resultierte eine Hauptkomponente. Für die Anfangslösung wurde das Eigenwertkriterium nach Kaiser ($\lambda > 1$) eingesetzt und es wurde 52.505 % der Varianz erklärt. Der Screeplot (Gerölldiagramm) zeigt, dass eine Komponente resultiert (Abb. 8). Auf der nicht rotierten Komponentenmatrix laden die Items Wut, Traurigkeit und Sorge hoch. Das Item Freude hat ein negatives Vorzeichen und die Ladung ist negative und $< .5$.

Abbildung 8

Screepplot zur Faktorenanalyse Emotionen

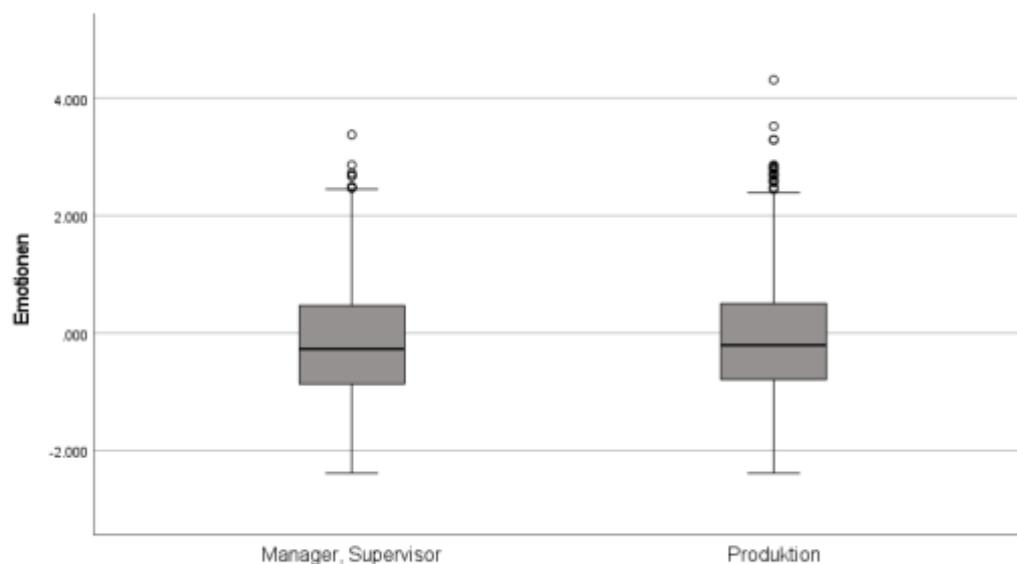


Weiter wurde die Zuverlässigkeit nach Cronbach für diesen Indikator geprüft. Das Cronbach's α ($\alpha = .532$) wird als bescheiden eingestuft. Wird das Item Freude weggelassen, dann resultiert eine sehr zufriedenstellende Reliabilität ($\alpha = .739$).

Anschliessend wurde eine Untersuchung der Verteilung nach Manger und Produktion gemacht. In der Abbildung 9 ist der Boxplot separat nach beruflicher Position dargestellt. Es wird gezeigt, dass die Mediane in der etwa die gleichen Positionen aufweisen und es sind Ausreisser im oberen Bereich zu sehen.

Abbildung 9

Boxplot zu Emotionen bei Manager, Supervisor und Produktion



3.3 Daten des Schweizer-Haushalt Panels

3.3.1 Grundgesamtheit

Das Schweizer Haushalt-Panel (SHP) ist ein umfangreiches Haushaltspanel, das von FORS geführt und hauptsächlich vom Schweizerischen Nationalfonds finanziert wird. Das Hauptziel des Schweizer Haushalt-Panels ist die Überwachung des sozialen Wandels, insbesondere der Dynamik der sich verändernden Lebensbedingungen und sozialen Repräsentationen in der Schweizer Bevölkerung.

Seit 1999 beobachtet das Schweizer Haushalt-Panel eine Zufallsstichprobe von Personen, die über einen längeren Zeitraum in der Schweiz wohnen. Das Schweizer Haushalt-Panel ist ein unbefristetes, einfaches Panel. Es werden jedes Jahr dieselben Personen und Haushalte befragt.

Das Schweizer Haushalt-Panel sammelt in jährlichen Fragebögen Daten und Informationen über den Haushalt und die einzelnen Haushaltsmitglieder mit Hilfe von drei Arten von Fragebögen:

- ein Rasterfragebogen zur Beurteilung der Haushaltszusammensetzung (ausgefüllt von der Haushaltsbezugsperson).
- ein Haushaltsfragebogen (ausgefüllt von der Bezugsperson des Haushalts).
- individuelle Fragebögen (ausgefüllt von Haushaltsmitgliedern ab 14 Jahren) (Tillmann et al., 2023).

3.3.2 Zeitspanne

Die Befragung umfasst die Zeitspanne vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2021.

3.3.3 Geografischer Geltungsbereich

Der geografische Geltungsbereich ist die Schweiz. Der verwendete Datensatz des Schweizer-Haushalt Panel beinhaltet ausschliesslich Personen, die in der Schweiz leben oder wohnen.

3.3.4 Geografische Einheit

Die geografische Einheit bezieht sich auf die Schweiz. Entsprechend der Forschungsfrage wird als geografische Einheit die Schweiz festgelegt.

3.3.5 Stichprobe

Die Stichprobe ist vom Schweizer-Haushalt Panel, Welle 23. Dabei handelt es sich um eine repräsentative Befragung von Personen aus der Schweiz. Diese Befragungen werden jährlich durchgeführt.

4 Resultate

In diesem Kapitel werden die Resultate auf Basis der hier durchgeführten elektronischen Befragung unterbreitet. In Zentrum stehen dabei die in Kapitel 3.2.2 bis 3.2.9 beschriebenen Variablen.

4.1 Deskriptive Statistik

Tabelle 3

Beschreibende Statistik der zentralen Studienvariablen

	M	SD	Min.	Max.
5er Treiman Prestige Skala	2.966	1.049	1	4
Dominanz	-0.027	0.985	-4.795	1.787
Emotionen	-0.093	0.958	-2.389	4.313
Persönlichkeitsdimension	-0.082	0.939	-5.871	2.239
Wahrnehmung Job Qualifizierung	0.796	0.403	0	1
Position: Mitarbeiter	0.510	0.500	0	1
Geschlecht	0.720	0.447	0	1
Age in year of interview	44.370	12.883	17	83

Prestige–.

Bei dem Faktor Treimans Prestige Skala liegt der Median bei einem Maximum von 5 und Minimum von 1 bei 2.966. Das bedeutet, beschränkte Handlungsautonomie. Es sind zwar schwierige Aufgaben zu lösen, diese werden aber nach Erhalt einer Erläuterung, respektive Einführung gelöst. Es herrscht ein mittleres Niveau.

Dominanz–.

Der Faktor Dominanz weist einen Median von -0.027 auf, wobei das Maximum bei 1.787 und das Minimum bei -4.795 liegt.

Emotionen–.

Die Emotionen weisen einen Mittelwert von -0.093 vor. Dabei liegt das Maximum bei 4.313 und das Minimum bei -2.389.

Persönlichkeitsdimensionen–.

Der Faktor Persönlichkeitsdimension zeigt einen Median von -0.082. Bei der Persönlichkeitsdimension lag das Maximum bei 2.239 und das Minimum bei -5.871.

Wahrnehmung Job Qualifikation–.

Ein Median von 0.796 liegt bei dem Faktor Wahrnehmung Job Qualifizierung vor. Das Maximum liegt bei 1 (Ja), und das Minimum bei 0 (Nein). Das Maximum Ja besagt, dass die Qualifikationen zum Job passen und das Minimum (Nein), dass die Qualifikationen nicht passen, also die Person über- oder unterfordert ist.

Hierarchische Jobposition–.

Die Position: Mitarbeiter hat den Median von 0.51. Das heisst, dass die Mitarbeiter und Managern ungefähr gleich häufig vertreten sind. Das Maximum liegt bei 1 und beinhaltet alle Mitarbeiter. Das Minimum liegt bei 0 und umfasst die Supervisor und Manager.

Geschlecht–.

Beim Faktor Geschlecht liegt der Mittelwert bei 0.71. Das bedeutet, dass mehr Männer als Frauen vertreten sind, da das Maximum 1 gleich Mann und das Minimum 0 gleich Frau ist.

Alter–.

Der Faktor Alter zum Zeitpunkt des Interviews weist einen Median von 44.370 auf. Somit zeigt es, dass der Altersdurchschnitt bei rund 44 Jahren liegt. Das Maximum liegt bei 83 Jahren und das Minimum bei 17 Jahren.

4.2 Analyse der Zusammenhänge

Die Tabelle 4 zeigt die Zusammenhänge der Faktoren und weiteren Kontrollvariablen. Der Signifikanztest mit einer p-Wert Statistik von unter 5% zeigt, dass die Nullhypothese verworfen werden kann und es einen hoch signifikanten Zusammenhang zwischen den Merkmalen gibt.

Tabelle 4

Korrelationsmatrix der Studienvariablen

	1.	2.	3.	4	5.	6.	7.	8.
1. 5er Treiman Prestige Skala	1.000	-.009	-.085**	.068**	.054**	-.203**	.028	.035*
2. Dominanz		1.000	-.299**	.397**	.227**	-.087**	.063**	.010
3. Emotionen			1.000	-.388**	-.107**	.025	-.095**	-0.003
4. Persönlichkeitsdimension				1.000	.158**	-.063**	.005	.037*
5. Wahrnehmung Job Qualifizierung					1.000	-.056**	.000	.030
6. Position: Mitarbeiter						1.000	-.120**	-.233**
7. Geschlecht							1.000	.168**
8. Alter im Jahr der Befragung								1.000

Zwischen dem Faktor 5er Treiman Prestige Skala also dem Prestige und Dominanz besteht kein signifikanter Zusammenhang ($r = -.009$, $p > .05$).

Der Faktor Prestige und der Faktor Emotionen weisen eine negative und signifikante Korrelation ($r = -.085$, $p = .01$) auf. Je ausgeprägter die negativen Emotionen sind, umso tiefer ist das Prestige.

Bei den Faktoren Prestige und Persönlichkeitsdimension wird ein positiver, signifikanter Zusammenhang beobachtet ($r = .068$, $p = .01$). Es gibt eine schwache Korrelation zwischen Prestige und Persönlichkeitsdimension. Je höher die Persönlichkeitsdimension, umso stärker ausgeprägt ist das Prestige.

Weiter wird eine positive und signifikante Korrelation zwischen der Wahrnehmung der Job Qualifizierung und der beruflichen Prestigeskala nach Treiman festgestellt ($r = .054$, $p = .01$).

Zwischen der Prestigeskala und der Position für die Mitarbeiter wird eine negative und signifikante Korrelation beobachtet ($r = -.203$, $p = .01$). Das heisst, für die höheren Positionen der Mitarbeiter wie Manager und Supervisor existiert ein mittlerer und signifikanter Zusammenhang mit der beruflichen Prestigeskala nach Treiman. Mit anderen Worten je höher die Position der Mitarbeiter, umso höher das berufliche Prestige. Das berufliche Prestige nach Treiman zeigt keinen signifikanten Zusammenhang mit dem Geschlecht ($r = .028$, $p > .05$). Das heisst, das berufliche Prestige kommt

unabhängig vom Geschlecht zustande. Gleichzeitig wird aber ein positiver und schwacher Zusammenhang zwischen dem Alter und dem beruflichen Prestige beobachtet ($r = .035$, $p = .05$). Dies lässt sich als Hinweis beschreiben, dass das berufliche Prestige mit zunehmendem Alter einher geht.

Zwischen Dominanz und Emotion herrscht eine negative und signifikante Korrelation ($r = -.299$, $p = .01$). Negative Emotionen wirken sich auf die Dominanz aus. Je höher die negativen Emotionen, umso niedriger die Dominanz.

Ein positiver und signifikanter Zusammenhang ist zwischen der Dominanz und der Persönlichkeitsdimension zu sehen ($r = .397$, $p = .01$). Es gibt eine schwache Korrelation zwischen Dominanz und Persönlichkeitsdimension. Das heisst, umso höher die Dominanz, desto geringer die Persönlichkeitsdimension.

Bei Dominanz und Wahrnehmung der Job Qualifikation lässt sich ein positiver und signifikanter Zusammenhang beobachten ($r = .227$, $p = .01$).

Zwischen Dominanz und der Position für die Mitarbeiter ist ein negativer und signifikanter Zusammenhang ersichtlich ($r = -.087$, $p = .01$). Das heisst, für die höheren Positionen der Mitarbeiter wie Manager und Supervisor existiert ein mittlerer und signifikanter Zusammenhang mit der Dominanz. Mit anderen Worten je höher die Position der Mitarbeiter, umso höher die Dominanz.

Weiter lässt sich zwischen der Dominanz und dem Geschlecht ein positiver und signifikanter Zusammenhang beobachten ($r = .063$, $p = .01$). Das heisst, den Männern wird mehr Dominanz zugeschrieben.

Zum Schluss wird zwischen Dominanz und Alter ein positiver und signifikanter Zusammenhang beobachtet ($r = .010$, $p > .05$). Dies lässt sich als Hinweis beschreiben, dass die Dominanz mit zunehmendem Alter einher geht.

4.3 Effekte auf Prestige und Dominanz

Die hier eingeführten Modelle für Prestige und Dominanz werden entlang der Hypothesen untersucht (Abb. 3 und Abb. 4). Hierfür wird eine multiple lineare Regressionsanalyse ausgeführt. Die Tabelle 5 zeigt die standardisierten Regressionskoeffizienten für Prestige (Modell 1) und Dominanz (Modell 2).

Tabelle 5

Standardisierte Regressionskoeffizienten für Prestige und Dominanz

	Modell 1	Modell 2
	Prestige	Dominanz
	β	β
Emotionen	-.005**	-.143***
Persönlichkeitsdimension	.030	.310***
Wahrnehmung Job Qualifikation	.032	.155***
Position: Mitarbeiter (1 = Produktion)	-.194***	-.053**
Geschlecht (1 = Mann)	-.004	.037*
Alter	-.003	-.017
$R^2_{(korr.)}$.044	.202
F-Wert	23.067***	114.440***

Negativen Emotionen reduzieren signifikant die Dominanz ($\beta = -.143$, $p < .001$). Die Persönlichkeitsdimension (Lebenszufriedenheit) vermag im Unterschied zu Modell 1 die Dominanz signifikant und positiv zu beeinflussen ($\beta = .310$, $p < .001$). Ähnlich verhält sich der Einfluss der Wahrnehmung Job Qualifikation, der die Dominanz signifikant und positiv verstärkt ($\beta = .155$, $p < .001$) im Gegensatz zu Prestige, wo sich kein signifikanter Effekt beobachten lässt ($\beta = .032$, n.s.). Erwartungsgemäss reduziert die tiefe Position signifikant das Prestige ($\beta = -.194$, $p < .001$), ähnlich verhält sich die tiefe Position und der geringe, aber signifikante Einfluss auf Dominanz ($\beta = -.053$, $p < .01$). Interessant ist, zu beobachten, dass das männliche Geschlecht einen schwach signifikanten Einfluss auf die Dominanz hat ($\beta = .037$, $p < .05$). Beim Prestige lässt sich kein signifikanter Effekt beobachten ($\beta = -.004$, n.s.). Das Prestige ($\beta = -.003$, n.s.) und die Dominanz sind unabhängig vom Alter ($\beta = -.017$, n.s.).

Das Modell 1 vermag 4.4 % der Varianz zu erklären ($R^2_{(korr.)} = .044$) und ist signifikant (F-Wert = 23.067, $p < .001$). Das Modell vermag 20.2 % der Varianz zu erklären ($R^2_{(korr.)} = .202$) und ist signifikant (F-Wert = 114.440, $p < .001$). Die Daten sind homoskedastisch (Anhang A). Die Prüfung der Multikollinearität zeigt, dass der Varianzinflationsfaktor (VIF) kleiner als 10 ist.

4.4 Interpretation der Resultate

Im folgenden Kapitel werden die Interpretationen und Resultate des Datensatzes erläutert. Diese sind unterteilt nach Prestige, Dominanz und Emotionen.

4.4.1 Prestige

Zwischen der beruflichen Prestigeskala nach Treiman und dem Indikator Dominanz existiert kein Zusammenhang, das heisst, dass das Prestige und die Dominanz unabhängig voneinander sind. Bei hohem Prestige sind die negativen Emotionen weniger stark respektive geringer ($\beta = -.005$, $p < .001$) als bei positiven Emotionen. Das weist darauf hin, dass das Ego mit Sicherheit ausgestattet ist, da die Emotionen kontrolliert werden können. Die Hypothese besagt, je positiver die Emotionen von erwerbstätigen Personen in der Schweiz, umso höher ist das Prestige. Die Nullhypothese 1 wird verworfen.

Es wird deutlich, dass gemäss Bernstein (1980) von einer Beziehung ausgegangen wird. In der hier vorliegenden Analyse wirkt eine positive und signifikante Beziehung zwischen den Persönlichkeitsdimensionen ($r = .397$, $p = .01$). Personen mit einer stärkeren Ausprägung in der Persönlichkeitsdimension weisen einen höheren Wert in der beruflichen Prestigeskala nach Treiman auf ($\beta = .030$, n.s.). Die Hypothese 2 besagt, je höher die Zufriedenheit von erwerbstätigen Personen in der Schweiz, umso höher ist das Prestige. Die Nullhypothese 2 wird nicht verworfen.

Zudem wird auch eine positive und signifikante Beziehung zwischen der Wahrnehmung für die Job Qualifizierung ($r = .227$, $p = .01$) festgestellt ($\beta = .032$, n.s.). Die Hypothese 3 lautet, je mehr die Jobqualifikation mit dem aktuellen Job von erwerbstätigen Personen in der Schweiz übereinstimmt, umso höher ist das Prestige. Die Nullhypothese 3 wird verworfen.

Wie in der Regressionsanalyse erwähnt, reduziert die tiefe Position signifikant das Prestige ($\beta = -.194$, $p < .001$). Die Hypothese 4 gibt vor, je höher die hierarchische Position, umso höher das Prestige. Die Nullhypothese 4 wird verworfen.

Das Geschlecht hat keinen Einfluss auf das Prestige. Beim Prestige lässt sich kein signifikanter Effekt beobachten ($\beta = -.004$, n.s.). Die Hypothese 5 sagt aus, dass die erwerbstätigen Männer in der Schweiz im Vergleich zu erwerbstätigen Frauen in der Schweiz eine höhere Ausprägung des Prestiges zeigen. Die Nullhypothese 5 wird nicht verworfen.

Auch das Alter ist unabhängig vom Prestige ($\beta = -.003$, n.s.). Ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen weisen nicht mehr Prestige auf als jüngere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Die Hypothese 6 lautet, die älteren erwerbstätigen Personen in der Schweiz

zeigen im Vergleich zu den jüngeren erwerbstätigen Personen in der Schweiz eine höhere Ausprägung des Prestiges. Die Nullhypothese 6 wird nicht verworfen.

4.4.2 Dominanz

Reziprozität, also das positive oder negative Handeln einer anderen Person in gleicher Weise zu erwidern (Stegbauer, 2010) kann dann beobachtet werden, wenn ein Überschuss an Macht vorliegt. Das Ego wird infolge der Reziprozität in Angst münden (Kemper, 1978a). Das sind negative Emotionen. Wird jedoch eine angemessene Kontrolle über die Emotionen geleistet, dann lassen sich entsprechende Ausprägungen des Verhaltens, die Dominanz beschreiben, beobachten. Sobald die negativen Emotionen Überhand gewinnen, dann wird am Arbeitsplatz eine Einbusse der Begünstigung erwartet. Die Hypothese 7 besagt, je positiver die Emotionen von erwerbstätigen Personen in der Schweiz, umso höher ist die Dominanz. Die Nullhypothese 7 wird verworfen. Dies macht auch die Regressionsanalyse deutlich, die zeigt, dass negative Emotionen die Dominanz signifikant reduzieren ($\beta = -.143, p < .001$).

Die Hypothese 8 bezieht sich auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Die Persönlichkeitsdimension (Lebenszufriedenheit) vermag die Dominanz signifikant und positiv zu beeinflussen ($\beta = .310, p < .001$). Die Hypothese 8 lautet, je höher die Lebenszufriedenheit von erwerbstätigen Personen in der Schweiz, umso höher ist die Dominanz. Die Nullhypothese 8 wird verworfen. Dominanz am Arbeitsplatz wird geprägt durch bestimmte Persönlichkeitsdimensionen, hier die Lebenszufriedenheit. Dieses Resultat ist in Übereinstimmung mit Thimm (1990), der davon ausgeht, dass geringe Ausprägungen der Lebenszufriedenheit wie beispielsweise aggressive Handlungen, nicht Dominanz zur Folge haben.

Ähnlich verhält sich der Einfluss der Wahrnehmung Job Qualifikation, der die Dominanz signifikant und positiv verstärkt. Anhand des Resultates der Regressionsanalyse, welches aufzeigt, dass sich der Einfluss der Wahrnehmung Job Qualifikation und die Dominanz signifikant und positiv verstärken ($\beta = .155, p < .001$). Die Hypothese 9 meint, je mehr die Jobqualifikation mit dem aktuellen Job von erwerbstätigen Personen in der Schweiz übereinstimmt, umso höher ist die Dominanz. Die Nullhypothese 9 wird verworfen.

In den Studien von Kim und Guinote aus dem Jahr 2022 trug Dominanz zu der positiven Beziehung zwischen beruflicher Macht und Unehrllichkeit in natürlichen Situationen bei (Kim & Guinote, 2022, S. 1661). Verschiedene Arten von Macht hatten verschiedenen Auswirkungen auf Unehrllichkeit (Kim & Guinote, 2022, S. 1651). Unehrllichkeit steht nicht in Zusammenhang mit Prestige (Kim & Guinote, 2022, S. 1662). Der Zusammenhang von Macht und Unehrllichkeit kann möglicherweise auf

Selbstselektionsprozesse und nicht auf die Macht selbst zurückgeführt werden. Diese Deutung ergibt sich aus dem Fakt, dass dominante Personen an der Spitze überrepräsentiert waren (Kim & Guinote, 2022, S. 1651).

Einer der stärksten Prädiktoren für den Einfluss in persönlichen Gesprächen ist das Merkmal Dominanz. Das war lange Zeit ein Rätsel, weil Menschen hauptsächlich durch Kompetenz Einfluss gewannen. Anderson und Kilduff haben festgestellt, dass dominante Personen sich so verhalten, dass sie den Eindruck erwecken, dass sie über ihre tatsächliche Fähigkeit hinaus kompetent sind. Diese offensichtliche Fähigkeit hilft ihnen, in den sozialen Hierarchien aufzusteigen (Anderson & Kilduff, 2009). Die tiefe hierarchische Jobposition und ihr geringer, aber signifikanter Einfluss auf Dominanz ($\beta = -.053$, $p < .01$) zeigt, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in höheren Positionen wie Manager oder Supervisor, dominanter auftreten und wahrgenommen werden. Die Hypothese 10 besagt, je höher die hierarchische Position, umso höher ist die Dominanz. Die Nullhypothese 10 wird verworfen.

Das männliche Geschlecht hat gemäss der Regressionsanalyse einen schwach signifikanten Einfluss auf die Dominanz ($\beta = .037$, $p < .05$). Das bedeutet, dass Männer dominanter wirken als Frauen. Die Hypothese 11 lautet, die erwerbstätigen Männer in der Schweiz zeigen im Vergleich zu den erwerbstätigen Frauen in der Schweiz eine höhere Ausprägung der Dominanz. Die Nullhypothese 11 wird verworfen.

Das Alter und die Dominanz sind unabhängig voneinander ($\beta = -0.17$, n.s.), es kann nicht gesagt werden, dass ältere Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen dominanter wahrgenommen werden als jüngere Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen. Die Hypothese 12 meint, die älteren erwerbstätigen Personen in der Schweiz zeigen im Vergleich zu den jüngeren erwerbstätigen Personen in der Schweiz eine höhere Ausprägung der Dominanz. Die Nullhypothese 12 wird nicht verworfen.

4.4.3 Emotionen

Wenn Personen von Emotionen geleitet sind, dann weist dies auf eine tiefe Ausprägung in Persönlichkeitsdimension hin.

Vorausschauende Emotionen – sogenannte geplante Interaktionsprozesse – zeigen, dass solange eine Person durch optimistische und selbstbewusst Haltung geprägt ist, also positive Emotionen, hat sie entsprechend eine stärkere Ausprägung in der Persönlichkeitsdimension, der Lebenszufriedenheit. Würde sich hingegen in der Persönlichkeitsdimension eine Einbusse zeigen, dann würde auch eine strukturelle Veränderung eintreten.

5 Diskussion

In der Diskussion wird die Arbeit durch die Beantwortung der Forschungsfragen, der Methoden- und Selbstkritik sowie dem Fazit und Empfehlungen abgeschlossen.

5.1 Beantwortung der Forschungsfrage

Im folgenden Kapitel werden die Forschungsfragen aus Kapitel 2.2 anhand der Resultate und Erkenntnisse dieser Bachelor-Thesis beantwortet.

5.1.1 Prestige als Nullsummenspiel der Wertschätzung

Die Eingangs gestellte Forschungsfrage 1 lautete wie folgt.

Welche Charakteristiken beschreiben das Prestige am Arbeitsplatz?

Die Beantwortung der Forschungsfrage 1 wird entlang der Unterfragen vorgenommen.

Wie prägen Emotionen das Prestige?

Die Resultate zeigen, dass sich Emotionen auf das berufliche Prestige auswirken. Das Resultat zeigt, dass je höher die negativen Emotionen ausfallen, umso tiefer ist das berufliche Prestige nach Treiman.

Wie prägen die Persönlichkeitsdimensionen das Prestige?

Die Persönlichkeitsdimensionen, also die Allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben, das Kontrollgefühl, die Selbstwahrnehmung und das Selbstbild wirken sich nicht auf das berufliche Prestige am Arbeitsplatz aus. Die Persönlichkeitsdimension (Lebenszufriedenheit) vermag die Dominanz nicht zu beeinflussen ($\beta = .030$, n.s.).

Es lässt sich nicht sagen, dass Personen mit einer stärkeren Ausprägung in der Persönlichkeitsdimension einen höheren Wert in der beruflichen Prestigeskala nach Treiman aufweisen.

Wie lässt sich die eigene Wahrnehmung der Qualifizierung für den Job in Bezug auf Prestige beschreiben?

Die Wahrnehmung der Job Qualifikation hat keinen Einfluss auf das Prestige am Arbeitsplatz. Es lässt sich kein signifikanter Effekt der Wahrnehmung Job Qualifikation in Bezug auf das Prestige beobachten ($\beta = .032$, n.s.).

Wie spielt die hierarchische Position mit Prestige?

Mitarbeiter mit einer höheren Jobposition, also Manager und Supervisor verzeichnen ein höheres berufliches Prestige als Mitarbeiter, die eine niedrigere Jobposition, beispielsweise Produktion, besetzen. Aus dem Datensatz des Schweizer-Haushalt Panels resultiert das Ergebnis, dass je höher die Position der Mitarbeiter, umso höher ist das berufliche Prestige am Arbeitsplatz.

Wie verhält sich das Geschlecht in Bezug auf das Prestige am Arbeitsplatz?

In den vergangenen Jahren wurde vermehrt Wert daraufgelegt, dass Männer und Frauen die gleichen Ansprüche haben und dass Frauen gleichberechtigt werden. Somit war es nicht zu erwarten, dass Männer ein höheres berufliches Prestige vorweisen als Frauen. Passend zu dieser Annahme hat das Resultat des Datensatzes gezeigt, dass das berufliche Prestige am Arbeitsplatz unabhängig vom Geschlecht zustande kommt.

Geht Prestige mit dem Alter der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einher?

Oftmals besetzten ältere und erfahrenere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die hierarchisch höheren Positionen in den Unternehmen. Dies zeigt auch die Studie von Guido Schilling von Schilling Partners, die im schillingnews flash am 25. November 2022 publiziert wurde. In dieser Studie wurde vermerkt, dass im Jahr 2010 das Durchschnittsalter der CEOs der 100 grössten Schweizer Arbeitgeber bei 52 Jahre lag. Zum Zeitpunkt der Studie im Jahr 2022 lag das Durchschnittsalter bei 54 Jahren. Auch das Durchschnittsalter der Geschäftsleitungsmitglieder hat sich in demselben Zeitraum von 50 auf 53 Jahren erhöht (Schilling, 2022).

Aus der Korrelationsanalyse des Datensatzes des Schweizer Haushalt-Panel (SHP) resultiert ein positiver und schwacher Zusammenhang zwischen dem Alter und dem beruflichen Prestige ($r = .035$, $p = .05$). Die Regressionsanalyse zeigt jedoch auf, dass das berufliche Prestige nicht mit zunehmendem Alter einher geht. Das Prestige ($\beta = -.003$, n.s.) ist unabhängig vom Alter. Somit wird festgehalten, dass das Prestige mit dem zunehmenden Alter nicht steigt.

5.1.2 Wie kommt Dominanz am Arbeitsplatz zustande?

Die zu Beginn gestellt Forschungsfrage 2 lautete wie folgt.

Wie kommt Dominanz am Arbeitsplatz zustande?

Die Beantwortung der Forschungsfrage 2 wird entlang der Unterfragen vorgenommen.

Wie tragen Emotionen zur Einbusse der Jobposition bei?

Negative Emotionen haben eine Einbusse der Jobposition zur Folge. Sobald die negativen Emotionen Überhand gewinnen, wird am Arbeitsplatz eine Einbusse der Begünstigung erwartet.

Welche Dimensionen der Persönlichkeit sind für die Dominanz zentral?

Ein wichtiger Faktor für die Dominanz am Arbeitsplatz ist die Lebenszufriedenheit, die den grössten Einfluss hat. Darunter fällt die allgemeine Zufriedenheit im Leben, ob das Leben dem Ideal entspricht, wie die Lebensbedingungen sind und ob die Person

wichtige Sachen im Leben bekommt. Diese Faktoren resultieren aus der rotierten Komponentenmatrix.

Des Weiteren haben auch das Kontrollgefühl sowie das Selbstbild einen Einfluss auf die Dominanz am Arbeitsplatz. Durch die schwache Korrelation zwischen Dominanz und Persönlichkeitsdimension kann davon ausgegangen werden, dass umso höher die Dominanz, desto geringer die Persönlichkeitsdimension.

Wie lässt sich die eigene Einschätzung der Qualifizierung für den Job in Bezug auf Dominanz beschreiben?

Bei Dominanz hat die Wahrnehmung Job Qualifikation einen positiven Effekt. Der Einfluss der Wahrnehmung Job Qualifikation verstärkt die Dominanz signifikant und positiv ($\beta = .155, p < .001$).

Welche hierarchischen Positionen stehen in Relation zur Dominanz?

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einer höheren Jobposition, also Manager oder Supervisor, wird mehr Dominanz zugeschrieben als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in einer hierarchisch niedrigeren Jobposition wie beispielsweise die Produktion.

Wie verhält sich das Geschlecht in Bezug auf die Dominanz?

Dem männlichen Geschlecht wird mehr Dominanz zugeschrieben.

Zwischen der Dominanz und dem Geschlecht wird ein positiver und signifikanter Zusammenhang beobachtet ($r = .063, p = .01$). Wie in der Regressionsanalyse erwähnt, ist zu beobachten, dass das männliche Geschlecht einen schwach signifikanten Einfluss auf die Dominanz hat ($\beta = .037, p < .05$).

Sind ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dominanter als jüngere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen?

Die Dominanz ($\beta = -0.17, n.s.$) ist unabhängig vom Alter. Somit lässt sich sagen, dass älteren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht dominanter sind als jüngere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

5.2 Methodenkritik

Sowohl im Theorieteil als auch zu Beginn der Arbeit ging es vermehrt um Kommunikation. Nach dem Aufbereiten des Datensatzes wurden jedoch keine passenden Variablen gefunden, um die individuellen Aspekte der Kommunikation in Bezug auf Dominanz und Prestige zu untersuchen. Somit musste diese Sichtweise, respektive diese Variable verworfen werden und konnte nicht weiterverfolgt werden.

Zugleich wurden auch die Aspekte der Digitalisierung und der Auswirkung der Covid-19-Pandemie nicht weiterverfolgt. Mit der Analyse eines Datensatzes aus einem beliebigen Jahr vor der Pandemie, könnte ein Vergleich zur jetzigen Situation gemacht

werden. Dies könnte Änderungen im Verhalten der Menschen aufzeigen, welche bislang nicht in Betracht gezogen wurden.

Es hätte zudem eine eigene Datenerhebung ausgeführt werden können, um passende Variablen zur Kommunikation zu erhalten. Mittels eigener Datenerhebung hätten noch passendere Variablen erzeugt werden können, indem die Fragen so gestellt werden, dass sie auf das gewünschte Ziel, respektive Resultat hinarbeiten würden. Der Nachteil der eigenen Datenerhebung ist, die Repräsentativität der Stichprobe zu gewährleisten. In dieser Bachelor-Thesis wurden die Daten des Schweizerischen Haushalt Panel angewendet. Es wurden die folgenden Variablen Emotionen, Hierarchische Position, Persönlichkeitsdimension, Wahrnehmung Job Qualifikation, Geschlecht und Alter verwendet. Die Resultate lassen somit einen Schluss auf die Grundgesamtheit zu, also auf die erwerbstätigen Personen in der Schweiz.

Der Bezug von Prestige und Dominanz sollte mit Blick auf die Bildungsjahre untersucht werden. Die Theorie von Blau und Duncan aus dem Jahre 1967 zeigt, dass die Bildungsjahre und die Bildung des Vaters einen Einfluss auf das Prestige seiner Nachkommen haben. Dies müsste in einem nächsten Schritt mittels Datensatz und Auswertung überprüft werden und ebenfalls auf das Modell Dominanz übertragen werden. Somit könnte die Bildung als weitere Variable in die Modelle Prestige und Dominanz übernommen und geprüft werden.

In der Bachelor-Thesis wurde eine multiple lineare Regression durchgeführt, um die Kausalität zu überprüfen. Um noch einen Schritt weiter zu gehen, könnte die Anordnung der Hypothesen in einen Konzeptmodell überführt werden. Die Prüfung des Konzeptmodells wird an dieser Stelle mittels der Pfadanalyse empfohlen.

Die Variable P21C47 Gefühle: Freude: Häufigkeit kann umgepolt werden, damit sie dieselbe Ausprägung hat wie die negativen Emotionen. Momentan ist der Wert 0 Nie und der Wert 10 Immer. Die gleiche Skalierung ist bei den negativen Emotionen. Somit könnte die Variable für Freude umgepolt werden, damit der Wert 0 der Aussage Immer entspricht und der Wert 10 der Aussage Nie. Nach der Umpolung und Zusammenfassung des Indikators wird die Reliabilität zufriedenstellender ausfallen. Den Männern wird anhand der Resultate nach wie vor mehr Dominanz zugewiesen. Es stellt sich nun die Frage, ob bei dem aktuellsten Datensatz 2023 des Schweizer-Haushalt Panels dies immer noch der Fall sein wird oder ob eine Veränderung stattgefunden hat. Dies könnte in einem weiteren Schritt geprüft werden.

5.3 Fazit und Empfehlungen

Je häufiger Wertschätzung am Arbeitsplatz zugeteilt wird, aufgrund von Persönlichkeitsdimensionen und der eigenen Wahrnehmung der Job Qualifikation, umso höher ist wahrscheinlich die Dominanz am Arbeitsplatz.

Diese Wertschätzung wird nicht gleichzeitig mit anderen Mitgliedern geteilt (Homans, 1972, S. 137). So gesehen ist die Wertschätzung ein Nullsummenspiel, die sich in dieser Bachelor-Thesis insbesondere in Bezug auf das dominante Verhalten am Arbeitsplatz gezeigt hat. An erster Stelle sind es die Persönlichkeitsdimensionen, dann aber auch die negativen Emotionen wie auch die Wahrnehmung der Job Qualifikation, die zu diesem Nullsummenspiel beitragen. In Bezug auf das Prestige lässt sich nicht das Identische berichten.

Dominante Personen setzen sich gerne durch und übernehmen Entscheidungen. Es stellt sich nun also die Frage, wann ein Unternehmen auf eine Führungskraft setzen sollte, die eine hohe Ausprägung der Dominanz hat.

Bei der Kaderauswahl empfehle ich den Unternehmen, Führungspersonen anhand des im Unternehmen gelebten Führungsstils auszuwählen. Bevorzugt das Unternehmen Führungspersonen, die einen autoritären Führungsstil leben, empfiehlt es sich, dominantere Personen auszuwählen. Durch die Erkenntnis, dass negative Emotionen und eine geringe Lebenszufriedenheit eine tiefe Ausprägung der Dominanz zur Folge haben, können Unternehmen diese bewusster steuern. Unternehmen können sicherstellen, dass die Zufriedenheit der Angestellten garantiert wird. Dominante Führungskräfte können Innovationen ermöglichen und bei allfälligen negativen Rückmeldungen, dennoch für diese einstehen und sie vorantreiben.

Bei einem demokratischen Führungsstil, sollte die Dominanz weniger stark ausgeprägt sein. Jedoch sollte sich die Führungskraft trotzdem durchsetzen können, um nicht einen Kontrollverlust zu riskieren.

Beim partizipativen Führungsstil ist eine niedrige Ausprägung an Dominanz entscheidend, da Entscheidungen als Team getroffen werden und alle Mitglieder ein Mitspracherecht haben.

Personen mit Prestige weisen eine hohe Handlungsautonomie auf und gelten als Personen in leitender Funktion mit umfassenden Führungs- und Entscheidungsbefugnissen (Hoffmeyer-Zlotnik & Warner, 2011). Sie haben einen akademischen Abschluss und sind somit interessant für Unternehmen, da sie die nötigen Diplome vorweisen, um eine Führungsposition auszuüben.

Literaturverzeichnis

- Alter, U. (2018). *Kommunikation verstehen*. In U. Alter, Grundlagen der Kommunikation für Führungskräfte. Springer, 3-10. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21680-1_2
- Anderson, C., & Kilduff, G. J. (2009). *Why do dominant personalities attain influence in face-to-face groups? The competence-signaling effects of trait dominance*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(2), 491–503. <https://doi.org/10.1037/a0014201>
- Antonakis, J. (2011). *Predictors of leadership: The usual suspects and the suspect traits*.
- Bales, R. F. (1950). *Interaction process analysis: A method for the study of small groups*. University of Chicago Press.
- Berne, E. (1961). *Transactional analysis in psychotherapy: A systematic individual and social psychiatry*. Grove Press. <https://doi.org/10.1037/11495-000>
- Bernstein, I. S. (1980). *Dominance: A theoretical perspective for ethologists*. In D. R. Omark, F. F. Strayer, & D. G. Freedman (Hrsg.), *Dominance relations: An ethological view of human conflict and social interaction (S.71-84)*. Garland STPM Press.
- Blau, P. M., & Duncan, O. D. (1967). *The American occupational structure*. John Wiley & Sons Inc.
- Bühler, P., Schlaich, P., & Sinner, D. (2017). *Visuelle Kommunikation: Wahrnehmung - Perspektive - Gestaltung*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-53770-1>
- Cartwright, D. (Hrsg.). (1978). *Studies in social power* (5. printing). The Univ. of Michigan.
- Cattell, R. B. (1945). The Description of Personality: Principles and Findings in a Factor Analysis. *The American Journal of Psychology*, 58(1), 69–90. <https://doi.org/10.2307/1417576>
- Darics, E. (2020). *E-Leadership or "How to Be Boss in Instant Messaging?" The Role of Nonverbal Communication*. *International Journal of Business Communication*, 57(1), 3–29. <https://doi.org/10.1177/2329488416685068>
- Debus, M. E., & Körner, B. (2018). *Überqualifizierung im Kontext organisationaler Karrieren: Die Signalwirkung von proaktivem Verhalten*. *Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 49(1), 34–41. <https://doi.org/10.1007/s11612-018-0400-3>

- Döhler, M. (2007). *Hierarchie*. In: Benz, A., Lütz, S., Schimank, U., Simonis, G. (eds) Handbuch Governance. VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90407-8_3
- Easterby-Smith, M., Thorpe, R. and Lowe, A. (2002) *Management Research: An Introduction (2nd ed.)* Sage.
- Eigenbrodt, O., Stang, R. (2014). *Formierungen von Wissensräumen: Optionen des Zugangs zu Information und Bildung*. Walter de Gruyter.
- Ellis, L. (1995). *Dominance and reproductive success among nonhuman animals: A cross-species comparison*. *Ethology and Sociobiology*, 16(4), 257–333. [https://doi.org/10.1016/0162-3095\(95\)00050-U](https://doi.org/10.1016/0162-3095(95)00050-U)
- Fragale, A. R., Overbeck, J. R., & Neale, M. A. (2011). *Resources versus respect: Social judgments based on targets' power and status positions*. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(4), 767–775. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.03.006>
- French, J. R. P., Jr., & Raven, B. (1959). *The bases of social power*. In D. Cartwright (Hrsg.), *Studies in social power* (S. 150-167). University of Michigan Press.
- Geiger, T. (1962). *Theorie der sozialen Schichtung. Arbeiten zur Soziologie*. Luchterhand.
- Godde, B., Heidemeier, H. & Staudiger, U. (2011). *Den demografischen Wandel meistern: Eine Frage der Passung*. wbv Publikation. <https://dx.doi.org/10.3278/6004197w>
- Grice, H. P. (1975). *Logic and conversation*. In P. Cole & J. Morgan (Hrsg.), *Syntax and semantics* (S. 41-58). Academic Press.
- Henrich, J., & Gil-White, F. J. (2001). *The evolution of prestige: Freely conferred deference as a mechanism for enhancing the benefits of cultural transmission*. *Evolution and Human Behavior*, 22(3), 165–196. [https://doi.org/10.1016/S1090-5138\(00\)00071-4](https://doi.org/10.1016/S1090-5138(00)00071-4)
- Herrmann, T. (1976). *Lehrbuch der empirischen Persönlichkeitsforschung*. Hogrefe.
- Hoffmeyer-Zlotnik, J. H. P., & Geis, A. J. (2003). *Berufsklassifikation und Messung des beruflichen Status/ Prestige*. *ZUMA Nachrichten*, 27(52), 125-138. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-207823>
- Hoffmeyer-Zlotnik, J. H. P., & Warner, U. (2011). *Measuring occupation and labour status in cross-national comparative surveys*. GESIS, Leibniz Institute for the Social Sciences.
- Homans, G.C. (1968). *Wertschätzung*. In: *Elementarformen sozialen Verhaltens*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-322-83730-1_8

- Homans, G. C. (1972). *Elementarformen sozialen Verhaltens*. Westdeutscher Verlag, 128-138.
- Hradil, S. (1980). *Die Erforschung der Macht*. Kohlhammer.
- Kemper, T. D. (1978a). *A social interactional theory of emotions*. Wiley & Sons.
- Kemper, T. D. (1978b). *Toward a sociology of emotions: Some problems and some solutions*. *The American Sociologist*.
- Kemper, T.D. (2006). *Power and Status and the Power-Status Theory of Emotions*. In: Stets, J.E., Turner, J.H. (eds) *Handbook of the Sociology of Emotions*. *Handbooks of Sociology and Social Research*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-0-387-30715-2_5
- Kim, K.-H., & Guinote, A. (2022). *Cheating at the Top: Trait Dominance Explains Dishonesty More Consistently Than Social Power*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 48(12), 1651–1666. <https://doi.org/10.1177/01461672211051481>
- Mohokum, M., & Dördelmann, J. (2018). *Betriebliche Gesundheitsförderung: Ein Leitfaden für Physiotherapeuten*. Springer. <https://doi.org/10.1007/9783-662-54694-9>
- Monge, P. (2003). *Theories of Communication Networks*. Oxford University Press.
- Morris, M. W., Larrick, R. & Su, S. (1999). *Misperceiving negotiation counterparts: When situationally determined bargaining behaviors are attributed to personality traits*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 52-67.
- Morstein Marx, F. (1965). *Hierarchie und Entscheidungsweg. Verwaltung*. Eine einführende Darstellung. *Duncker & Humblot*, 109-126.
- Reinnarth, J., Schuster, C., Möllendorf, J., & Lutz, A. (2018). *Chefsache Digitalisierung 4.0*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-15877-4>
- Robson, C. (2002). *Real World Research (2. Auflage)*. Blackwell Publishers Ltd.
- Röhner, J., & Schütz, A. (2016). *Psychologie der Kommunikation (3. Auflage)*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-10024-7>
- Saunders, M. N. K., Lewis, P., & Thornhill, A. (2007). *Research methods for business students (4. Auflage)*. Financial Times/Prentice Hall.
- Schilling, G. (2022, 25. November). *Warum CEOs immer älter werden*. Schilling Partners. <https://www.schillingpartners.ch/de/news/warum-ceos-immer-alter-werden/#:~:text=Heute%20liegt%20das%20Durchschnittsalter%20bei,von%2050%20auf%2053%20Jahre>.
- Schirmer, U., & Woydt, S. (2023). *Mitarbeiterführung*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-65650-1>

- Schultz von Thun, F. (1944). *Miteinander reden. /1 Störungen und Klärungen: Allgemeine Psychologie der Kommunikation* (Orig.-Ausg., 530.). Rowohlt Taschenbuch-Verlag.
- Stegbauer, C. (2010). Reziprozität. In: Stegbauer, C., Häussling, R. (eds) *Handbuch Netzwerkforschung*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92575-2_10
- Studienkreis, Die Nachhilfe. (2021). *Was ist Kommunikation?* Studienkreis.de. <https://www.studienkreis.de/deutsch/kommunikation-ueberblick/>.
- Thimm, C. (1990). *Dominanz und Sprache*. Deutscher Universitätsverlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-663-14630-8>
- Thomas, A. (2011). *Interkulturelle Handlungskompetenz: Versiert, angemessen und erfolgreich im internationalen Geschäft (1. Auflage)*. Gabler.
- Tillmann, R., Voorpostel, M., Lebert, F. Kuhn, U., Lipps, O., Ryser, V.A., Antal, E., Dasoki, N., Wernli, B. (2023). *Swiss Household Panel User Guide (1999 – 2021)*. Wave 23. https://forscenter.ch/wp-content/uploads/2023/04/01_shp_user_guide_w23.pdf
- Treiman, D.J., (1975). *Problems of Concept and Measurement in the Comparative Study of Occupational Mobility*. *Social Science Research* 4, 183-230.
- Treiman, D.J. (1977). *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. Academic Press.
- Watzlawick, P., & Feldmann, R.S. (2006). *Menschliche Kommunikation: Formen, Störungen, Paradoxien* (10. Auflage). Hans Huber.
- Weber, Max (1922). *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie* (5. revidierte Auflage). Mohr Siebeck.
- Weber, M. (1925). *Wirtschaft und Gesellschaft*. Mohr Siebeck.
- Weber, M. (1946). *For Max Weber: essays in sociology*. Oxford University Press.
- Weber, M. (1958). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*. Scribner.
- Weber, M. (1972). *Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriss der verstehenden Soziologie* (5. revidierte Auflage). Mohr Siebeck.
- Weisfeld, G. E., & Beresford, J. M. (1982). *Erectness of posture as an indicator of dominance or success in humans*. *Motivation and Emotion*, 6(2), 113–131. <https://doi.org/10.1007/BF00992459>
- Williamson, O. E. (1975). *Markets and hierarchies: analysis and antitrust implications: a study in the economics of internal organization*. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Verletzung der Maximen der Kommunikation nach Grice (1975)	3
Abbildung 2	Übersicht Ich-Zustände nach Schirmer & Woydt (2023)	17
Abbildung 3	Anordnung der Hypothesen für Prestige	20
Abbildung 4	Anordnung der Hypothesen für Dominanz	20
Abbildung 5	Screeplot zur Faktorenanalyse Dominanz	24
Abbildung 6	Screeplot zur Faktorenanalyse Persönlichkeitsdimension	26
Abbildung 7	Boxplot zu Persönlichkeitsdimension bei Frau und Mann	27
Abbildung 8	Screeplot zur Faktorenanalyse Emotionen	29
Abbildung 9	Boxplot zu Emotionen bei Manager, Supervisor und Produktion	29

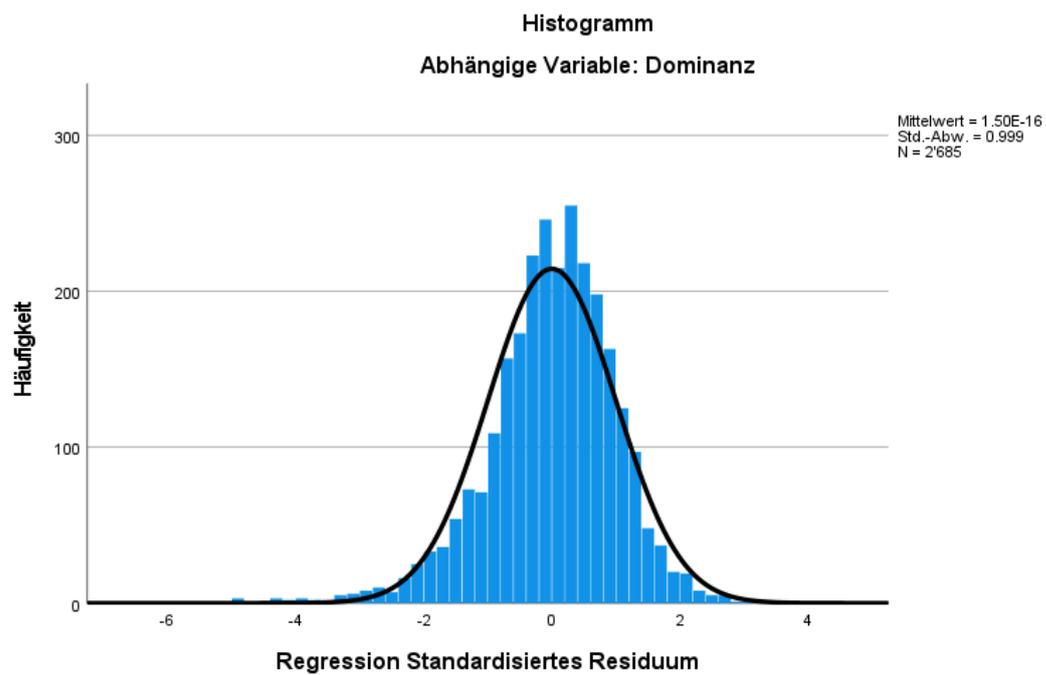
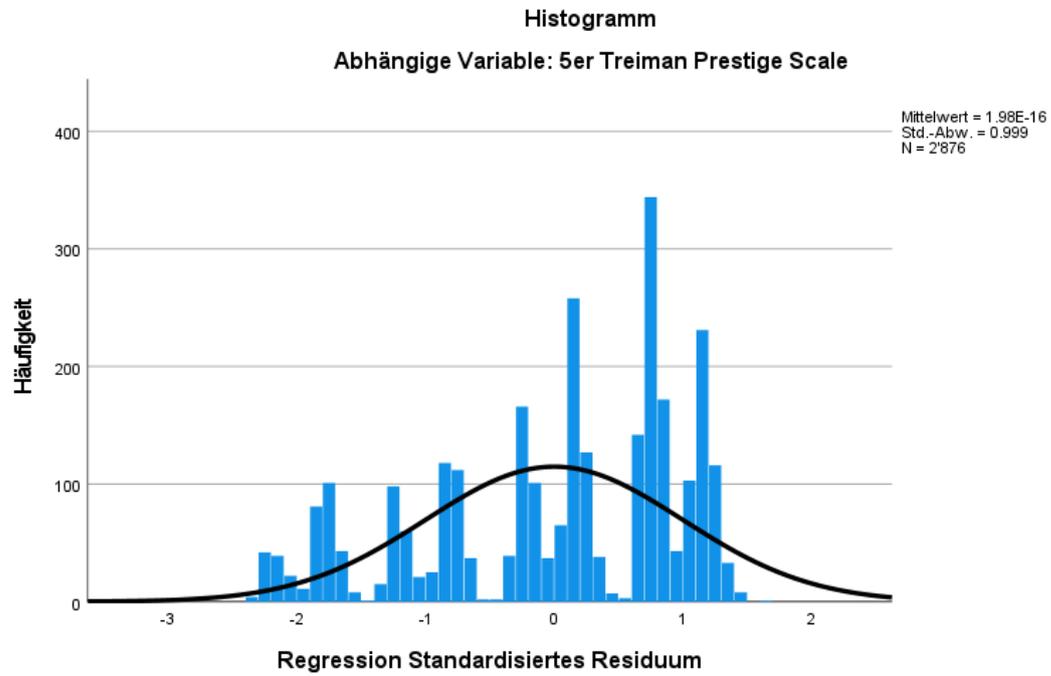
Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Verwendete Variablen des Schweizer-Haushalt Panels.....	22
Tabelle 2 Rotierte Komponentenmatrix Persönlichkeitsdimension.....	26
Tabelle 3 Beschreibende Statistik der zentralen Studienvariablen.....	31
Tabelle 4 Korrelationsmatrix der Studienvariablen	333
Tabelle 5 Standardisierte Regressionskoeffizienten für Prestige und Dominanz .	355

Anhang

Anhang A

Prüfung der Homoskedastizität



Anhang B

Hilfsmittelverzeichnis

Hilfsmittel	Verwendung	Betroffene Stellen
Privates Lektorat	Rechtschreibkorrektur	Gesamtes Dokument
Scribbr Textumschreiber	Umschreiben der Sätze	Kapitel 1 + 2 S. 1 – 18
Zotero	Literaturverzeichnis und Quellenangabe (Zitieren nach APA 7)	Quellen im Text und Literaturverzeichnis
SPSS	Datenanalyse	Kapitel 3 + 4 S. 21 - 38
SHP 21, Welle 23	Datensatz	Kapitel 3 + 4 S. 21 - 38