

Hochschule Fresenius

Fachbereich Wirtschaft & Medien

Studiengang: Wirtschaftspsychologie

Studienort: Hamburg

**„Zum Einfluss von Neuro-Linguistischem Programmieren (NLP)  
als Coachingmethode auf berufsbezogene Anforderungen“**

Genehmigte Bachelorarbeit zur Erlangung des akademischen Grades eines Bachelor of Arts (B.A.)

Stella Hoppe

geboren in Mainz

HHWH115655

Erstprüfer: Herr Prof. Dr. Phil. Sören Schmidt

Zweitprüfer: Herr Stephan Landsiedel

Abgabe: 11.07.2016

## Zusammenfassung

Die vorliegende Bachelorarbeit befasst sich mit einer empirischen Untersuchung zum Einfluss der Coachingmethode Neuro-Linguistisches Programmieren (NLP) auf die beruflichen Anforderungen des arbeitenden Menschen.

Ziel dieser Arbeit ist es, die Coachingmethode NLP als weitere Möglichkeit zur Behandlung von Burnout und zur Erhöhung der Standhaftigkeit der beruflichen Anforderungen zu erforschen. Die beruflichen Anforderungen sind als Flexibilität, Konfliktfähigkeit, Arbeitsengagement, berufsbegleitende Emotionen und Widerstandskraft definiert. Dabei wurde anhand einer Querschnittstudie mit einer Stichprobe von  $N=283$  Berufstätigen untersucht, ob die Probanden mit einer NLP-Ausbildung unterschiedliche Ausprägungen der Skalen zu den beruflichen Anforderungen im Vergleich zu den Teilnehmern ohne NLP-Ausbildung aufweisen. Methodisch wurde zur Erfassung der beruflichen Anforderungen der Fragebogen zum arbeitsbezogenen Erlebens- und Verhaltensmuster (AVEM) von Schaarschmidt und Fischer (2008) verwendet.

Die Ergebnisse zeigen, dass Teilnehmer mit einer NLP-Ausbildung erhöhte Werte bei allen beruflichen Anforderungen signifikant bestätigen. Zudem wird auf den Einfluss von Alter und Geschlecht auf die beruflichen Anforderungen eingegangen. Dabei wird deutlich, dass das Arbeitsengagement von Probanden mit NLP-Ausbildung ebenfalls geschlechtsabhängig ist. Weiterhin wird festgestellt, dass die berufsbegleitenden Emotionen bei Teilnehmern ohne NLP-Ausbildung altersabhängig sind. Alle anderen Anforderungen wurden weder durch das Geschlecht noch das Alter beeinflusst.

Abschließend werden die Ursachen der höheren Ausprägungen erläutert, die vor allem mit Methoden der Coachingmethode belegt werden.

## **Abstract**

The present thesis addresses an empirical research concerning the influence of neuro-linguistic programming (NLP) as a coaching method on occupational demands from working individuals.

The purpose of this research is to proof the coaching method NLP as a possibility to treat burnout and increase the constancy of occupational demands. These are defined as flexibility, conflict managing competence, working engagement, occupational emotions and the power of resistance. The cross-sectional study, with a sample of  $N=283$  working individuals, examines wether the test person's scales of occupational demands with NLP-training differ from the ones without NLP-training. The questionnaire about work related experience and behaviour patterns (AVEM) from Schaarschmidt and Fischer (2008) was methodically used to determine the occupational demands.

The results confirm that the participants with NLP-training show significantly increased scales at all demands. Furthermore, the influence of gender and age on occupational demands is discussed. It becomes apparent that the working engagement from test person's with NLP-training is related to gender. Moreover, the occupational emotions from participants without NLP-training can be related to age. All the other demands were not influenced by age or gender. The sources for higher scales were evaluated and substantiated with methods of NLP.

# **Inhaltsverzeichnis**

<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>5</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	<b>6</b>
<b>1. Einleitung</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Theoretischer Hintergrund</b> .....	<b>8</b>
2.1. Definition der berufsbezogenen Anforderungen .....	8
2.2. Definition und Entstehung von NLP .....	13
2.3. Methoden des NLP .....	14
2.4. Forschungsstand zu NLP .....	18
2.5. Fragestellung und Hypothesen .....	21
<b>3. Methodik der Untersuchung</b> .....	<b>24</b>
3.1 Untersuchungsdesign .....	24
3.2 Fragebogenbeschreibung .....	25
3.2.1 Einleitung und Verabschiedung .....	25
3.2.2 Fragebogen zum arbeitsbezogenen Erlebens- und Verhaltensmuster .....	25
3.3 Stichprobenkonstruktion .....	28
3.4 Untersuchungsdurchführung .....	28
3.5 Gütekriterien der Untersuchung .....	29
<b>4. Auswertung der Ergebnisse</b> .....	<b>30</b>
4.1. Reliabilitäten .....	30
4.2. Stichprobenbeschreibung .....	31
4.3. Datenaufbereitung und Auswertung der Hypothesen .....	32
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>46</b>
<b>Anhangsverzeichnis</b> .....	<b>49</b>

## **Abbildungsverzeichnis**

Abb. 1: Therapeutische Einschätzung der Tampere Studie (Ojanen et al. , 2004).....19

## Tabellenverzeichnis

Tab.1.: Reliabilitäten zu den Skalen der berufsbezogenen Anforderungen.....	30
Tab.2.: T-Test für Flexibilität und die Gruppen NLP-Ausbildung Ja/Nein.....	33
Tab. 3.: T-Test für Arbeitsengagement abhängig vom Geschlecht und Gruppen NLP Ja/Nein.....	35
Tab. 4.: T-Test für berufliche Anforderungen im Bezug zu Alter und Gruppen NLP- Ja.....	36
Tab. 5.: T-Test für berufliche Anforderungen in Abhängigkeit von Alter und Gruppe NLP- Nein.....	37

# 1. Einleitung

*„Die Informations- und Kommunikationsgeschwindigkeit erlaubt Gleichzeitigkeit und erhöht die globale Geschwindigkeit fast aller Entwicklungen. Die Veränderung ist nicht mehr das Thema: Das Thema ist das Tempo der Veränderung.“ (Buchner, 1994, S. 11)*

Die Aufmerksamkeit der Unternehmen ist schon länger auf die Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und Veränderungsbereitschaft gezogen, um am Markt bestehen zu können (Glimecki & Gmür, 1997). Um den Anforderungen gerecht zu werden, müssen Unternehmen den Strukturwandel schneller durchführen. Der Marktvorteil entsteht also durch Geschwindigkeit (Taller, 2003). Durch die Globalisierung müssen rasante Veränderungen geschaffen werden, um dem Wettbewerb stand zu halten. Dafür ist die Anpassungs- und Reaktionsfähigkeit von allen Gruppen der Organisation notwendig (Müller, 2007). Die Anforderungen an die Individuen einer Organisation steigen dadurch enorm an, sodass sich die Anzahl der Erkrankungen an Burnout von 2004 bis 2012 um 700 Prozent gesteigert hat. Die Anzahl der Fehltag wurden seit 2004 sogar um 1400 Prozent gesteigert (BPtK, 2012). Die Behandlung von Burnout-Patienten sollte von Psychotherapeuten und Fachärzten durchgeführt werden, um eine chronische Entwicklung der Krankheit zu verhindern und die Menschen erneut in die Arbeitswelt einzugliedern. Aus der Studie der Bundespsychotherapeutenkammer geht allerdings deutlich hervor, dass die Wartezeiten bei Psychotherapeuten bis zum Erstgespräch durchschnittlich drei Monate (12,5 Wochen) dauern. Die Dauer variiert zwischen den Bundesländern, trotzdem ist eine eindeutige Tendenz zu erhöhter Wartezeit feststellbar (BPtK, 2011).

Um den Anforderungen der Globalisierung gerecht zu werden, müssen zunehmend weitere Methoden zur Reduzierung der Belastungen etabliert und erforscht werden.

Als Möglichkeit zur Reduzierung von Belastungen bietet sich die Coachingmethode Neuro-Linguistisches Programmieren (NLP) an. Diese beinhaltet Grundsätze der Gestalt- und Familientherapie, fokussiert sich aber auch auf die Entwicklung der Persönlichkeit und Verhaltensänderung (Birker, 1997).

Die vorliegende Bachelorarbeit „Zum Einfluss von Neuro-Linguistischem Programmieren (NLP) als Coachingmethode auf berufsbezogene Anforderungen“ hat das Ziel, die Wirksamkeit der Coachingmethode im Hinblick auf die beruflichen Anforderungen, zu überprüfen.

Zunächst wird das Hintergrundwissen zum Verständnis der Bachelorarbeit durch einen Theorieteil und den aktuellen Forschungsstand untermauert. Dabei werden zunächst die beruflichen Anforderungen erläutert, die sich aufgrund der Globalisierung an den arbeitenden Menschen ergeben. Weiterhin wird die Coachingmethode Neuro-Linguistisches Programmieren definiert und dessen Entwicklung dargestellt. Anschließend wird der aktuelle Forschungsstand aufgezeigt und auf Grundlage dessen werden Hypothesen entworfen. Zentrale Untersuchungen zu vergleichbaren Themen liegen nur vereinzelt vor, dass diese Literatur versucht eine empirische Grundlage für die Thematik zu

schaffen.

Im Hauptteil wird die durchgeführte Untersuchung erläutert und im Anschluss die Ergebnisse der Arbeit vorgestellt. Methodisch wird sich dabei an dem Fragebogen zum arbeitsbezogenen Erlebens- und Verhaltensmuster orientiert.

Die Arbeit schließt mit einer Interpretation, kritischen Würdigung, sowie Implikationen für die weitere Forschung und Praxis ab.

## **2. Theoretischer Hintergrund**

Das nachfolgende Kapitel stellt wichtige Definitionen zum Verständnis der Coachingmethode dar. Dabei wird als erstes auf die beruflichen Anforderungen eingegangen, die durch die Globalisierung an den Menschen gestellt sind. Diese werden definiert und anschließend auf die Skalen des Fragebogens bezogen. Weiterhin werden eine Definition des Begriffes Neuro-Linguistisches Programmieren (NLP) vorgestellt und Methoden erläutert, die zur Anwendung auf die beruflichen Anforderungen genutzt werden können. Diese werden mit relevanten theoretischen Grundlagen untermauert. Darüber hinaus wird der aktuelle Forschungsstand zum Thema NLP herausgearbeitet und zum Schluss werden die Hypothesen auf Grundlage von Forschungsstand und vorangegangener Theorie entwickelt.

### **2.1. Definition der berufsbezogenen Anforderungen**

Aufgrund des kurzlebigen und sich schnell verändernden Marktumfelds, werden Anforderungen an die Menschen innerhalb einer Organisation gestellt, die zum persönlichen und unternehmerischen Erfolg beitragen. Dabei geht es vor allem um die persönlichen Qualifikationen der Menschen. Diese werden im folgenden Abschnitt erläutert.

Als erste wichtige Anforderung an den arbeitenden Menschen ist die Flexibilität genannt. Die noch vor einigen Jahren vorherrschende Langfristplanung in der Unternehmensführung wurde durch die Globalisierung und schnelle technologische Veränderungen zunehmend reduziert (Gmür & Klimecki, 1997). Heutzutage sind die kurzfristige Planung und Unsicherheit beim Treffen von Entscheidungen zur Normalität geworden. So erkennen Klimecki und Gmür in dem Artikel zu Strategie und Flexibilität ebenfalls die Schnelllebigkeit:

*Dynamik und Komplexität sind inzwischen gleichsam Schlüsselbegriffe zur Charakterisierung der Bedingungen geworden, unter denen Management stattfindet, da die Sicherheit der Umfeldbedingungen zunehmend unsicher geworden sind (Klimecki & Gmür, 1997, S.1).*

Der Drang zur Flexibilisierung ist in den Vordergrund gerückt worden, da unsichere Entscheidungslagen mit unklaren Bedingungen bewältigt werden müssen und dieses Problem nur mit Flexibilität gelöst werden kann (Klimecki & Gmür, 1997). Die traditionelle Sichtweise von Repetition und Routinisierung von Handlungsmustern kann durch die volatile Umwelt nicht mehr garantiert werden und die Menschen müssen lernen,



sich an rapide verändernde Umweltbedingungen anzupassen. Durch die verschiedenen Kompetenzen der einzelnen Mitglieder des Unternehmens können die dynamischen Fähigkeiten verstärkt, und Innovationsfähigkeit erreicht werden. So entsteht die Anforderung an jeden arbeitenden Menschen flexibel und agil zu handeln (Hattke,& Günther& Frost, 2013).

Um Flexibilität im Unternehmen zu schaffen, müssen die Mitarbeiter ein gewisses Maß an Arbeitsengagement zeigen. Als Arbeitsengagement werden Berufsaufgaben beschrieben, die freiwillig und innovativ vom Mitarbeiter selbst übernommen werden, um die Unternehmensziele zu erreichen. In dem Fall, dass nur vertraglich festgehaltene Aufgaben erfüllt werden, kommt das Unternehmen kurzfristig in Schwierigkeiten, da jeder nach dem Mindestprinzip handelt und demnach niemand Verantwortung übernehmen will. Zunehmend wird Arbeitsengagement durch flache Hierarchien, wechselnde Verantwortungen und schnellere Veränderungen gefordert, damit die Mitglieder einer Organisation flexibel auf Wandlungen reagieren können und anpassungsfähig sind. (Hertel & Bretz, 2000). Dabei geht es laut der Studie von Hertel, Bretz und Moser um

*“Kooperation: Hilfe und Unterstützung für andere Organisationsmitglieder  
Schutz: Einsatz zur Sicherung von Mitgliedern und Gütern der Organisation  
Konstruktive Ideen: Vorschläge zur Optimierung der Arbeit  
Persönliche Weiterbildung: Anstrengungen zum Verwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten  
Positive Einstellung zur Organisation, die auch gegenüber Außenstehenden vertreten wird. (2000, S. 2).*

Diese fünf Aspekte des Arbeitsengagements sind die Basis für die Sicherung eines Unternehmens und bilden eine Win-Win-Situation auf Seiten des Arbeitgebers wie des Arbeitnehmers ab (Höge& Schnell, 2012). Von Bedeutung ist hierbei, dass das Verhalten freiwillig erfolgt und Verhaltensweisen gezeigt werden, die der Arbeit intensiv und zielgerichtet zugeordnet werden können (Hertel& Bretz, 2000).

Mithilfe des Fragebogens zum arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster wurde das Arbeitsengagement in fünf Skalen erfasst. Die erste Skala bezieht sich auf die subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit für die Person selbst und hat damit einen Einfluss auf die Gesundheit (Kahn, 1990). Perfektionsstreben manifestiert sich als das Verfolgen von ehrgeizigen Zielen und hohen Maßstäben, sodass es die Höchstleistungen und die eigene Selbstwirksamkeit fördert. Als oberstes Ziel steht die Vollkommenheit. Durch das Streben nach Optimierung können Menschen ihren Lebensstandard vergleichen und sich Ziele setzen, die dann durch Handlungen und Lebensweisen verwirklicht werden (Spitzer, 2016). Sobald Menschen sich darum bemühen, ihre hohen persönlichen Standards zu verwirklichen, beginnen sie oftmals zu zweifeln. Es wird nach Fehlern gesucht, um schlussendlich perfekt arbeiten zu können (Bergemann& Alstötter-Gleich, 2004). Das Konstrukt Perfektionsstreben wird in der Literatur sowohl positiv als auch negativ bewertet. Einerseits sind Vorteile des Perfektionsstrebens die Motivation, persönliche Höchstleistungen zu erreichen, den eigenen Status zu

optimieren und damit die eigene Selbstverwirklichung voranzubringen. Zusätzlich wirkt das Perfektionsstreben positiv auf die Förderung der Autonomie, indem Vergleiche mit anderen Menschen gezogen werden können und anschließend Handlungen zur Verwirklichung von Zielen entwickelt werden.

Andererseits kann das Perfektionsstreben Druck verstärken, der in Überlastung und Burnout endet. Im Beruf wird dieser Druck besonders aufgebaut, da die Ressourcen der Menschen optimal eingesetzt werden sollen und die Bewerkstelligung eines Ziels nur noch honoriert wird, wenn es besonders gut erlangt wurde. Die Bewältigung von Alltagsaufgaben wird nicht mehr gelobt, sodass ein Gefühl von Ungenügen entsteht, das sich auf die verschiedenen Lebensbereiche und das Selbstwertgefühl auswirkt (Spitzer, 2016).

Zu dem Perfektionsstreben kommt die Verausgabungsbereitschaft jedes Menschen. Diese beschreibt die Belastbarkeit über gewisse Zeitspannen hinweg (Brenner & Müller, 2005). Um Leistungen erbringen zu können, muss eine gewisse Verausgabungsbereitschaft vorhanden sein. Auch diese kann wie das Perfektionsstreben negative Auswirkungen mit sich bringen (Oesterreich, 2015). Der berufliche Ehrgeiz hat einen Einfluss auf die arbeitende Person. Walschburger fand heraus, dass eine „Je mehr, desto besser-Haltung“ keine positive Auswirkung auf die Gesundheit hat und eine zielgerichtete Übereinstimmung der eigenen Kräfte mit dem eigenen Schwerpunkt einen Vorteil erbringt (1990).

Der berufliche Ehrgeiz wird dabei als Erfolgsorientierung beschrieben. Menschen streben einen hohen Grad an Selbstbestimmung an und wählen Verhaltensweisen, die sie bei dem Verfolgen von Zielen unterstützen. Der Ehrgeiz diese Ziele zu erreichen, ist intrinsisch motiviert, da jeder Mensch versucht die anstehenden Aufgaben zufriedenstellend zu erledigen, um so das persönliche Ziel zu stecken (Graf, 2010).

Die Distanzierungsfähigkeit ist ebenfalls ein Merkmal des Arbeitsengagements und somit auch eine der beruflichen Anforderungen, die zum guten Gelingen in der Berufswelt beitragen. Dies wurde durch den Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung von Richter, Rudolf und Schmidt bestätigt (1996).

Die Distanzierungsfähigkeit spielt nicht nur im Arbeitsengagement eine Rolle, sondern ist auch charakteristisch für eine andere wichtige berufliche Anforderung, der Widerstandskraft. Diese setzt sich zusammen aus der Resignationstendenz bei Misserfolgen, der offensiven Problembewältigung und der inneren Ruhe und Ausgeglichenheit. Dabei spielt der Kohärenzsinn von A. Antonovsky eine wichtige Rolle. Dieser fand heraus, dass die Problembewältigung und die Fähigkeit, ein Problem zu lösen, auf drei Faktoren beruht. Das Verständnis hilft der Person, die Situation wahrzunehmen und mit den Sinnen aufzunehmen und zu verarbeiten. Das Gefühl von Bedeutsamkeit verleiht der Situation einen persönlichen Bezug, sodass das bewertete Gefühl erlebt wird und es eine persönliche Bedeutung aufweist. Schlussendlich wird durch die Handhab-

barkeit evaluiert, ob das Gefühl bewältigt werden kann oder ob es anders bewertet werden muss (Antonovsky, 1987). Die Selbstwirksamkeitstheorie von Bandura bestätigt die Wichtigkeit der Widerstandskraft im Beruf erneut. Als Selbstwirksamkeit wird dabei die Überzeugung einer Person gesehen, mit den eigenen Ressourcen eine schwierige Aufgabe zu lösen. Es wurde belegt, dass Personen mit einer höheren Auffassung von eigener Selbstwirksamkeit schwierigere Aufgaben besser lösen als Menschen mit einer niedrigen Auffassung von Selbstwirksamkeit (Bandura, 1997). Somit müssen Menschen sich abgrenzen und vom Beruf distanzieren können, um ein gesundes Lebensgefühl zu erreichen.

Ein weiteres Merkmal der Gesundheit im Beruf sind die berufsbegleitenden Emotionen, die sich aus dem Erfolgserleben im Beruf, der allgemeinen Lebenszufriedenheit und dem Erleben sozialer Unterstützung zusammensetzen. Dabei geht es um „die Erweiterung von gesundheitsfördernden Ressourcen und Kompetenzen eines Individuums bzw. einer Gruppe möglichst Hand in Hand gehend mit der Erweiterung der Gesundheit erhaltenden und fördernden Ressourcen und Handlungsspielräumen der Gesellschaft.“ (Franken, 2010, S.382).

Das Erfolgserleben im Beruf wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst.

Stückmann (1969) bewertet den Berufserfolg mit äußerlich wahrnehmbaren Kriterien wie der Einkommenshöhe, deren Veränderung und der Aufstieg innerhalb eines Unternehmens. Crites (1969) hingegen sieht Berufserfolg als ausschließlich subjektiven Aspekt. Crites begründet dies darin, dass Erfolg eine Größe sei, die an einem Standard gemessen werden müsse, der bei jeder Person unterschiedlich und nicht beobachtbar sei. Kleinbeck bringt sowohl den subjektiven, als auch den objektiven Aspekt zusammen: *„Berufserfolg ist das Ergebnis einer beruflichen Leistung. Ein Ergebnis ist dann als Berufserfolg zu werten, wenn ein persönliches berufliches Leistungsziel erreicht oder übertroffen wird“* (Kleinbeck, 1977, S. 345).

Berufserfolg wird in der Bachelorarbeit durch eine subjektive Abfrage gemessen, sodass keine objektiv messbaren Kriterien überprüft werden. In der Studie von Dette (2005) wird der Zusammenhang zwischen Berufserfolg und Lebenszufriedenheit gemessen. Dabei ergab sich, dass Berufserfolg und Lebenszufriedenheit ein Verhältnis aufweisen, sodass die einzelnen Skalen des Fragebogens der berufsbegleitenden Emotionen einen Einfluss auf den Zustand des Menschen aufweisen. Lebenszufriedenheit wird als umfassendes Konstrukt gesehen, das von vielen Autoren unterschiedlich erklärt wird.

Lebenszufriedenheit bezieht sich nach Diener, Emmons, Larsen & Griffin (1985) auf den kognitiven Bewertungsprozess der Qualität des eigenen Lebens. Dabei sollte nicht nur auf einzelne Aspekte des Lebens eingegangen werden, sondern das gesamte Leben betrachtet werden. Lebenszufriedenheit wird dabei ebenfalls wieder an eigenen subjektiven Kriterien gemessen. Zur Abfrage der Lebenszufriedenheit darf aus dem Grund nicht nur nach einzelnen Aspekten gefragt werden, sondern es muss eine Ge-

santmessung stattfinden (Diener, 1984), die sich an den Skalen der Person in früheren Lebensphasen oder im Vergleich mit anderen Personen und deren Lebensphasen betrachten lässt (Dette, 2005). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Lebenszufriedenheit subjektiv gemessen wird und somit ein Einfluss auf die persönlichen Bezugsvariablen unumgänglich ist.

Das Erleben von sozialer Unterstützung wurde in den letzten Jahren ebenfalls vermehrt erforscht, aufgrund des Wandels von persönlichen Freundschaften hin zu Online-Freundschaften.

Soziale Unterstützung wird in verschiedene Aspekte gegliedert. Kahn und Antonucci (1980) beschreiben Unterstützung erstens als die affektive Unterstützung (z.B. Liebe, Zuneigung, Bewunderung), zweitens als Bestätigung (d.h. Zustimmung und Richtigkeit von Handlungen und Aussagen) und drittens als Hilfe mit direkten Informationen zur Unterstützung von Problemen. Schachter (1959) stellte fest, dass soziale Unterstützung als primäres Bedürfnis dazu führt, dass Menschen in einem sozialen Verbund tätig sein wollen. Daraus lässt sich herleiten, dass die Lebenszufriedenheit und die berufs begleitenden Emotionen positiver sind, wenn soziale Unterstützung vorhanden ist. Zusätzlich wird durch soziale Unterstützung die Wahrnehmung des Stressfaktors reduziert. So können Menschen auch in emotional belastenden Situationen gelassen bleiben und nehmen die Stressbedingungen weniger stark wahr (Frese & Semmer, 1991). Soziale Unterstützung dient also zur Stressbewältigung und hilft einen positiven Einfluss auf die berufsbezogenen Emotionen zu entwickeln.

Ein weiterer wichtiger Aspekt für die Menschen in Berufen ist die Leistungsbereitschaft. Diese Anforderung an die Menschen wird erhöht und beschreibt

*„das Ausmaß an Herausforderung bei den vereinbarten Zielen, den Zielerreichungsgrad, das Ausmaß an selbstinitiierten Handeln und die Bereitschaft, auch selbstinitiiert einen Beitrag zu leisten“ (Sackmann, 2006, S. 14).*

Graf sieht die Leistungsbereitschaft als Selbstmanagement-Kompetenz, die zum einen der Identifikation mit dem Unternehmen entspringt, zum anderen aber auch eigenes Engagement beinhaltet. Identifikation ist dabei die Grundlage für Begeisterung, die aus einer Übereinstimmung der Werte und Bedürfnisse des Unternehmens, aber auch dem Mitglied der Organisation entsteht. Engagement ist die Basis für Erfolg, die die Mitglieder einer Organisation davon überzeugt, freiwillig eine Entscheidung zu treffen, die Leistungsbereitschaft in ein positives Verhalten umsetzt. Wenn diese beiden Aspekte gegeben sind, ist die Leistungsbereitschaft einer Person für das Unternehmen positiv und es kann zum Erfolg beitragen (Graf, 2012).

Zusammenfassend wurden Definitionen vorgestellt, die die einzelnen Konstrukte der berufsbezogenen Anforderungen beschreiben. Diese sind zum erfolgreichen Bestehen im Beruf von großer Bedeutung und werden nachfolgend in der Studie untersucht. Da-

bei wird auf die Unterschiede zwischen Menschen mit einer Neuro-Linguistischen Programmierungsausbildung und ohne diese Ausbildung geachtet. Im folgenden Abschnitt wird nun das Neuro-Linguistische Programmieren vorgestellt.

## **2.2. Definition und Entstehung von NLP**

Dieser Abschnitt stellt die Entwicklung und Definition von Neuro-Linguistischem Programmieren vor und beschreibt die verschiedenen Einflüsse auf die Coachingmethode. Richard Bandler, Robert Dilts, John Grinder und Leslie Cameron-Bandler setzten in der 70er Jahren den Grundstein für das Neurolinguistische Programmieren und seitdem wird es in verschiedenen Formen weiterentwickelt. Die Entwicklung von NLP wurde von unterschiedlichen psychologischen und therapeutischen Aspekten geprägt. Richard Bandler, der Philosophie und Psychologie studierte, kam 1970 in Kontakt mit dem Gestalttherapeuten Fritz Pearls und übernahm das Schreiben von Transkriptionen seiner Methoden. Dabei war Bandler fasziniert von den gestalttherapeutischen Ansätzen und übernahm diese in seine Seminar zur Gestalttherapie, das er an seiner Universität anbot. Durch das Seminar lernte Bandler John Grinder kennen, einen Linguisten, mit dem er abendliche Seminare anbot. Dabei untersuchte Grinder Bändlers Methoden der Gestalttherapie, während Bandler Grinder mit den Methoden vertraut machte, sodass Grinder nach einiger Zeit die Seminare selbst anbieten konnte. Grinder „modellierte“ spezifische Fähigkeiten von Bandler, sodass diese von ihm genutzt und übertragen werden konnten. Durch die Wirksamkeit der Seminare von Grinder, die nach Bändlers Modellen abgehalten wurden, wurde der Prozess des Modellierens zur weiteren Forschung verwendet. Aufgrund des Einflusses von Virginia Satir, einer Familientherapeutin, wurde das Wissen von Richard Bandler erweitert und Grinder und Bandler entwickelten anhand von Beobachtungen Modelle, die sie in verschiedenen Gruppen auf Wirksamkeit prüften. Durch weitere Forschung von Dilts, Wandlers zukünftiger Frau, und weiteren Therapeuten und Psychologen konnte ein Modell entwickelt werden, das die Sammlung von Informationen zu der Vorstellungswelt einer Person darlegte. Dabei wurden sowohl sprachliche als auch therapeutische Kommunikation untersucht. Diese Entwicklungen führten dazu, dass die Veränderung von Bewusstseinszuständen und Kommunikationsverhalten untersucht wurde und sich die Techniken des NLP's formen konnten (Walker, 2014).

Der Name „Neuro-Linguistisches Programmieren“ wurde gewählt, da die Aspekte die Methodik von Bandler und Grinder beschreiben. Dabei benennt der Begriff „Neuro“ die Verbindung zu unseren Sinnen und die Fähigkeit, Informationen und Erfahrungen in unserem Gehirn zu speichern, sodass diese unsere Vorstellungen von der Welt bestimmen (Bidot& Morat, 1993).

„Linguistik“ beschreibt die besondere Nutzung der Sprache. Diese strukturiert unser Denken und hat einen Einfluss auf die Kommunikation zu anderen Menschen. Die Wechselbeziehungen zwischen den Gedanken und der Sprache beschreiben die Zu-

gangsweise zu inneren Vorgängen.

Das Wort „Programmieren“ erläutert den Bezug zur Speicherung und Verarbeitung von Informationen. Während ihres Lebens erlernen die Menschen bestimmte Verhaltensweisen und Denkmuster, die als Programme gespeichert werden und schnell abgerufen werden können. Das bedeutet im Umkehrschluss auch, dass Programme durch Ergänzungen, neues Wissen oder Vervollkommnung weiterentwickelt und umprogrammiert werden können (Bidot & Morat, 1993; Birker, 1997).

Zusammenfassend ist NLP eine Methode zur Verhaltensänderung, sowohl in der psychologischen Beratung, als auch in der persönlichen Weiterentwicklung. NLP erläutert Wege zur Erreichung von Zielen, zu abgeschlossener zwischenmenschlicher Kommunikation und zum Umgang und zur Veränderung von Problemen und störenden Verhaltensweisen (Birker, 1997). Durch den Einfluss von verschiedenen psychologischen Ansätzen kann die Methode des NLP vielfältig angewendet werden.

### **2.3. Methoden des NLP**

Im folgenden Abschnitt werden verschiedene Methoden des NLP's erläutert, die dem Menschen helfen können den Anforderungen im Beruf gerecht zu werden. Diese setzen sich aus verschiedenen Ansätzen zusammen, die in Kapitel 2.2. beschrieben wurden.

Zum Aufbau einer positiven Beziehungs-Ebene und einem Ausdruck von Vertrauen wird Rapport genutzt (Rückerl & Rückerl, 2008). Der Ausdruck des Rapports kommt ursprünglich aus der Hypnose (Ötsch & Stahl, 1997).

*„Rapport ist eine positive Beziehung zwischen Individuen. Sie basiert auf Verständnis und Vertrauen. Rapport mit einem Klienten ist dann erreicht, wenn er/ sie das Gefühl hat, verstanden zu werden und wenn er/ sie fühlt, dass die Bedeutung und Komplexität seiner/ihrer persönlichen Erfahrung wertgeschätzt wird.“ (Yapko, 1995, S. 52).*

Durch verschiedene Methoden des NLP's wird der Rapport unterstützt und hergestellt. Das Ziel des Rapports ist es, eine funktionierende Kommunikation zu schaffen (Rückerl & Rückerl, 2008). Dieses wird durch die Technik des Spiegels erreicht, bei der sich die Person an den Gesprächspartner angleicht. Dies passiert auf unterschiedlichen Kanälen. In dem Artikel von Buchner und Frenzel wird auf die Methode des Rapports bei Verkaufsgesprächen eingegangen (Buchner, 1994). Dabei wird zuerst auf den Körper des Kunden hingewiesen. Der Verkäufer sollte die Körperhaltung einnehmen, die der Kunden hat, dies beginnt bereits beim Handschlag. Wenn dieser erste Schritt getan ist, geht der Verkäufer auf die Sprache des Kunden ein und gleicht sich an diese an, indem „Lautstärke, Sprechtempo, Tonhöhe und Akzentuierung“ beachtet werden (Buchner, 1994, S. 221). Anschließend kann der Verkäufer auf verschiedene Sinneskanäle eingehen. Mit Fragen über das Gefühl, das Bild oder den Geruch in einer bestimmten Situation werden mehrere Sinneskanäle angesprochen und können von dem Verkäufer

gespiegelt werden. Zudem kann der Verkäufer bei einer genaueren Beschreibung eines der drei Bilder vermehrt auf den angesprochenen Sinneskanal eingehen, um den Rapport weiter zu steigern (Buchner, 1994). Wenn der Rapport aufgebaut ist, kann der Verkäufer vom bloßen Spiegeln der Sprache, der Körperhaltung und der Sinne zum „Führen“ übergehen. Dabei vertritt der Verkäufer ein Ziel, zu dem er hinführen möchte; in diesem Fall wäre es der Verkauf eines Produktes. Den Aufbau des Rapports kann man überprüfen, indem der Verkäufer die Führung des Gesprächs übernimmt und der Käufer dieser Führung folgt. Wenn dies passiert, ist der Rapport hergestellt (Ötsch & Stahl, 1997). Im besten Fall ist der Rapport also ein Hin-und Her-Schwingen zwischen dem Führen und Spiegeln, sodass die Kommunikation gut aufeinander abgestimmt ist und ein Gespräch auf Vertrauensbasis geführt werden kann. Hinsichtlich der Anforderungen Flexibilität und Kommunikation im Unternehmen kann durch die Methode des Rapport ein großer Teil beigetragen werden.

Ein weiteres Grundprinzip des NLP's ist dabei die Methode des Reframings (Bandler & Grinder, 1985). Bei dem Prozess des Reframings wird einem bestimmten Verhalten eine neue Bedeutung gegeben und somit wird dieses anders wahrgenommen als die ursprüngliche Wahrnehmung. Häufig handelt es sich um ablehnendes Verhalten und Probleme, die durch die Methode des Reframings neu bewertet werden (Stahl, 1988). Es wird davon ausgegangen, dass jedes subjektive Verhalten eines Menschen eine positive Wirkung beinhaltet auch wenn objektiv betrachtet keine positive Wirkung erkennbar ist (Kliebisch, 1996). Es könnte also einen Mitarbeiter geben, der mit vielen Fragen und akribisch genauem Arbeiten versucht den hohen Arbeitsanforderungen gerecht zu werden und dieses meist nicht schafft. Durch die Methode des Reframing wird der Mitarbeiter dazu angehalten, seiner Arbeitsweise eine neue Bedeutung zu geben. Beim Reframing gibt es zwei Arten. Beim Kontext-Reframing geht man davon aus, dass ein Verhalten oder ein Reiz immer in einem von der Person bestimmten persönlichen Kontext steht. Beim Reframing wird nun der Kontext-Rahmen geändert. Wenn der Rahmen sich in den neuen Kontext-Rahmen gefügt hat, können das Verhalten und der Reiz anders bewertet werden (Ötsch & Stahl, 1997). Im Fall des perfektionistischen Mitarbeiters sieht ein Kontext-Reframing wie folgt aus:

Der Vorgesetzte beschwert sich, dass der Mitarbeiter die vorgegebene Deadline nicht einhalten konnte. Dieses Problem schreibt der Vorgesetzte dem Perfektionismus zu. Nun sollte das Verhalten in einen neuen Kontext gesetzt werden, indem der Anreiz gegeben wird, dass der Mitarbeiter perfektionistisch handelt, damit keine größeren Schäden passieren, zum Beispiel bei einer ungenauen Ausarbeitung eines Vertrags, der zur Folge haben könnte, dass Rechtsunsicherheit entsteht. Aus diesem Blickwinkel betrachtet, ist Perfektionismus eine sehr gute Eigenschaft und der Vorgesetzte kann nun weitere Herangehensweisen zu seiner Zufriedenheit entwickeln, indem er dem Mitarbeiter Aufgaben verteilt, die eine perfekte Ausarbeitung voraussetzen oder die Deadlines nach vorne bewegt, um einen weiteren Zeitraum zu schaffen.

Bei der zweiten Art des Reframings, dem Bedeutungs-Reframing, wird der Situation oder dem Verhalten „eine neue Bewertung verliehen, indem sie aus einer anderen Perspektive betrachtet werden.“ (Rückerl & Rückerl, 2008, S. 391). Die neue Definition der Bedeutung führt zu einer positiven Bewertung der Situation. Im Fall des Mitarbeiters wird die Bedeutung geändert, indem anerkannt wird, dass jeder Mensch ein eigenes Maß an Perfektionismus für die Bearbeitung von Aufgaben hat. So kann der Vorgesetzte nachvollziehen, dass der Mitarbeiter die Aufgaben gewissenhaft erledigen möchte und das sowohl für das Wohl des Unternehmens als auch die Zufriedenheit des Vorgesetzten tut. Der Vorgesetzte sieht das Perfektionismus-Verhalten nicht mehr aus dem Blickwinkel, dass der Mitarbeiter ihm extra Zeitdruck verschafft, da er die Deadlines nicht einhält, sondern vielmehr, dass der Mitarbeiter zum Wohl des Unternehmens agiert. Die Aufgabe der Führungskräfte ist dabei das Erkennen von Qualitäten der Mitarbeiter und das dementsprechende Ableiten von Aufgabenbeschreibungen. So könnte ein „Pedant“ als Controller eingesetzt werden, der „Kommunikative“ für die Kundenakquise und der „Einzelgänger“ sollte nicht zwingend Teamleiter werden.

So kann die Methode des Reframings negative Gefühle und Verhaltensweisen transformieren und den Menschen eine Unterstützung zur Bewerkstelligung der beruflichen Anforderungen bieten. Die Problemlösekompetenz wird mit der Methode des Reframings in einen ganz anderen Rahmen gestellt und gibt durch die Umdeutung Raum zur Flexibilität und Problemlösekompetenz frei.

Die Benutzung von Ressourcen ist ein weiterer wichtiger Bestandteil von NLP. Alle Mittel, die zu einer Zielerreichung gegeben sind, werden als Ressource bezeichnet. Dabei unterscheidet man innere und äußere Ressourcen. Zu den inneren Ressourcen gehören alle Mittel, die von der Person selbst gestaltet werden können, also persönliche Eigenschaften, Fähigkeiten und Stärken. Als äußere Ressourcen werden andere Menschen und ihre Mittel betrachtet (Ötsch & Stahl, 1997). Wie in der Definition des NLP's schon dargestellt wurde, ist die Coachingmethode ressourcenorientiert. Aus diesem Grund lenkt NLP die Aufmerksamkeit auf die positiven Ressourcen, die zur Erfüllung des Lebens beitragen können. Dabei geht es hauptsächlich um die Bewusstseinsänderung weg vom Problem-Fokus auf den Ressourcen Fokus (Ötsch & Stahl, 1997). Die Ressourcen können dabei mithilfe von Fragen aktiviert werden, indem ein Zustand oder eine Situation abgefragt wird, in dem die Ressource bereits vorhanden war (z.B. Kreativität). Anschließend kann die Ressource angewendet werden. Falls die Ressource nicht angewendet werden kann, können Fragen gestellt werden, was in der erlebten Situation anders war und welche zusätzlichen Ressourcen benötigt werden, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen (Rückerl & Rückerl, 2008).

Mithilfe der Ressourcenaktivierung können im Unternehmen Team-Ressourcen zu einem besseren Output führen. Dies geschieht, indem der Fokus auf die Fähigkeiten und Möglichkeiten des Teams gerichtet wird. So wird „die Wahrnehmung in Richtung Re-



spekt und Wertschätzung für das eigene Tun“ eröffnet (Schmidt-Tanger, 1998, S. 167) und die Ressourcen des Einzelnen können im Team zusammengefasst genutzt werden und führen zu mehr Flexibilität im Umgang mit Problemen.

Ein wichtiges Merkmal zur Schärfung der Sensibilität im zwischenmenschlichen Umgang ist die Kenntnis der verschiedenen Kommunikationstypen. Durch die gefilterte und subjektive Wahrnehmung von Menschen ist es besonders in Gesprächen und Entscheidungssituationen wichtig, dass die Beteiligten sich verstehen (Kliebisch, 1996). Die sogenannten Repräsentationssysteme beschreiben dabei die Wahrnehmung eines Menschen. Gabriele und Klaus Birker beschreiben in ihrer Abhandlung, dass „durch die Repräsentationssysteme erkannt werden kann, über welche Sinneswahrnehmung Informationen aufgenommen und Erfahrungen abgerufen werden“ (Birker, 1997, S.42), sodass eine sinnesspezifische Beschreibung jeder Person hilfreich ist. Dabei wird die Wahrnehmung durch die eigenen Ansichten und Auffassungen gefiltert und nur bestimmte Signale aufgenommen und bewertet, sodass „die menschliche Wahrnehmung aus einer permanenten Vermischung der externen Realität und der Projektion des eigenen Weltbilds“ besteht (Birker, 1997, S.40). Es gibt fünf verschiedene Wahrnehmungsebenen, die sich hauptsächlich in der Sprache (mitsamt des Sprechtempos und der Tonalität), aber auch in der Atmung und Augenbewegung des Gegenübers feststellen lassen. Der visuelle Wahrnehmungstyp wird seine Vorstellungen anhand von Bildern konstruieren. Dazu gehört die Beschreibung von Farben und Bildern durch Aussagen wie „das passt ins Bild“ oder „den Überblick gewinnen“. Der zweite Typ beschreibt den Fokus auf das Auditive. Menschen mit präferierter auditiver Wahrnehmung nutzen eher Wörter wie „im Einklang stehen“ oder „Harmonie, Totenstille“. Weitere Wahrnehmungstypen sind die kinästhetischen Menschen, die den Fokus auf das Berühren und Fühlen legen, die olfaktorischen Wahrnehmer, die sich auf den Geruch konzentrieren und die gustatorischen Wahrnehmer, die sich auf geschmackliche Reize spezialisieren. Die visuellen, auditiven und kinästhetischen Wahrnehmungstypen sind dabei häufiger vertreten (Birker, 1997).

Wenn nun die Kenntnis der Wahrnehmungstypen vorhanden ist, kann dies bei einer Gesprächsführung helfen, auf den Gegenüber einzugehen und die subjektive Aufnahme von Reizen gezielter zu gestalten. Weiterhin kann es in Entscheidungsprozessen und bei aktuellen Veränderungen des Gegenübers helfen, um den Rapport aufzubauen. Insgesamt kann so die Informationsverarbeitung bewusst zielführend gestaltet werden und eine Sensibilität für zwischenmenschliche Prozesse wird geschaffen (Rückerl & Rückerl, 2008).

In dem vorangegangenen Abschnitt wurden verschiedenen Methoden des NLP aufgezeigt, die durch Forschungen teilweise bestätigt werden konnten und somit einen Vorteil herausheben die beruflichen Anforderungen zu bestehen.

## 2.4. Forschungsstand zu NLP

Der Forschungsstand zu NLP wurde durch viele Studien, aber vor allem durch Richard Bandler geprägt. Insgesamt ist der Forschungsstand zu NLP aber noch jung und weitere Studien zur Wirksamkeit müssen durchgeführt werden, um eine breitere empirische Grundlage bilden zu können. Im folgenden Abschnitt werden verschiedene Studien zur Wirksamkeit von NLP zusammengestellt, sodass anschließend die Hypothesen anhand der vorhandenen Forschung erstellt werden.

In der explorativen Untersuchung von Lois M. Brunner im Jahr 1993 ging es um die Wirksamkeit von NLP in Bezug auf die Reduktion und den Umgang mit Vortragsangst. Dabei wurden 17 Studenten befragt, die Teil eines Kommunikationskurses an der Naval Post Graduate School in Kalifornien waren. Die Studenten trugen eine Präsentation vor, die durch ein Video aufgezeichnet wurde, anschließend wurde die Technik des NLP innerhalb des Kommunikationskurses unterrichtet. Nach Abschluss des Kurses wurde ein zweiter Vortrag gehalten und wiederum aufgenommen. Anhand von Kriterien wurden diese zwei Videoaufnahmen verglichen und es wurde ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Training und der Reduktion von Vortragsangst bei allen 17 Probanden festgestellt. Die Hauptkriterien bei der Untersuchung bezogen sich auf die Klangstruktur, die Tonhöhe, das Volumen und das Sprechtempo. Eine weitere Skala bezog sich auf die kinästhetischen Bewegungen und die Körperhaltung. Besonders wurde auf die Öffnung des Oberkörpers, die Hin- und Her Bewegung von einem auf das andere Bein und die Bewegung der Augen geachtet. Weiterhin wurde die Atmung berücksichtigt.

Das Ergebnis der Untersuchung war hauptsächlich an der Reduktion der Muskelspannung, aber auch an der Tonhöhe und dem Sprechtempo zu sehen. Jeder Proband zeigte unterschiedliche Reduktionen, insgesamt konnte aber eine Verbesserung der Präsentation erreicht werden. Zusätzlich wurde eine Vergleichsgruppe gefilmt, die an keinem Training zwischen den beiden Messzeitpunkten teilnahm. Bei dieser Gruppe konnte nur eine kleinere Verbesserung gefunden werden.

In der Langzeitstudie „Tampere-Study“ von Ojanen et al. im Jahr 2004 wurde festgestellt, dass NLP-Psychotherapie wirksam ist. Es wurden 62 Probanden (50 weiblich, 12 männlich), die psychische Störungen und Depressionen aufwiesen von Therapeuten behandelt, die bereits 20 Jahre Therapie-Erfahrung mitbrachten, die NLP Master-Ausbildung absolviert hatten und bei den Probanden NLP-Methoden sowie verwandte Methoden anwandten. Gemessen wurden vier verschiedene Skalen. Als erstes wurde der subjektive Gesundheitszustand der Probanden erfragt. Anschließend wurde der Therapeut zur persönlichen Einschätzung herangezogen und schlussendlich sollten die Teilnehmer beurteilen, ob die Therapie als hilfreich angesehen werden kann. Zusätzlich wurde abgefragt, ob die Probanden nach Abschluss der Therapie Medikamente nehmen, nach professioneller Hilfe gesucht haben oder eine Arbeitslosigkeit besteht.

Die Messzeitpunkte waren unmittelbar vor- und nach der Therapie, sechs Monate und eineinhalb bis zwei Jahre nach der Therapie. Die Sitzungsanzahl variierte je nach individuellem Krankheitsbild von zwei-23 Mal.

Insgesamt wurde deutlich, dass bei der therapeutischen Einschätzung der Probanden die verschiedenen Skalen wie zum Beispiel Wut, Stimmung und Angst signifikant niedriger wurden. Als Beispiel sieht man in der Tabelle verdeutlicht den Mittelwert vor der Therapie für Angst (Anxiety) bei 56.5. Nach der Therapie ist dieser signifikant auf 20.4 gesunken.

Table 8. The means, standard deviations and t-tests of therapist DVAS scales before and after therapy of the client group (60)

	Before mean/sd	After mean/sd	t-test	p
1. Anxiety	56.5 20.8	20.4 15.6	13.30	.0001
2. Anger	23.3 19.3	10.4 13.1	5.60	.0001
3. Mood	43.6 19.6	75.9 13.5	12.00	.0001
4. Vigour	55.8 21.8	78.0 11.8	9.24	.0001
5. Relaxation	41.6 17.3	73.5 13.4	13.90	.0001
6. Working ability	70.6 21.8	87.0 15.2	6.93	.0001
Total TWB	55.3 16.5	80.6 11.4	13.29	.0001

Abb. 1: Therapeutische Einschätzung der Tampere Studie (Ojanen et al., 2004)

Auch die Frage nach der Arbeitslosigkeit, der Versuch, professionelle Hilfe zu erlangen, und die Medikamenteneinnahme konnten signifikant verringert werden, sodass nach zwei Jahren nur noch 2 % arbeitslos waren und auch die Suche nach professioneller Hilfe von 51% vor der Therapie auf 27 % nach der Therapie verringert wurde.

Zusammenfassend konnte die Wirksamkeit der NLP-Psychotherapie empirisch belegt werden und dient als Grundlage für weitere Forschung.

2007 führten Frommer-Eisenlohr und Weber eine Studie zur Wirksamkeit der NLP-Practitioner Ausbildung durch. Es wurde gemessen, inwiefern die Ausbildung eine nachhaltige Veränderung bewirkt hat. Es wurde ein standardisierter Fragebogen an die Teilnehmer der NLP-Practitioner Ausbildung gesendet, 29 Frauen und Männer antworteten auf diesen. Dabei sagten 82,7 Prozent aus, dass die einjährige Ausbildung eine persönliche Veränderung ausgelöst hat. Diese sei bei allen Befragten „eher positiv“. Zusätzlich wurde festgestellt, dass die Personen positive Ressourcen erlernten, die die

persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten förderten. Dazu gehören unter anderem die Kommunikationsfähigkeit und die Techniken des NLP's wie in Kapitel 2.3. beschrieben. Insgesamt konnte durch die Evaluationsstudie ein signifikantes Ergebnis für eine Veränderung nach der NLP-Practitioner Ausbildung gemessen werden.

Die Auswirkung von NLP wurde ebenfalls 2015 durch eine weitere Studie von Alexander Gleisberg-Almstetter untersucht. Drei zentrale Fragestellungen sollten beantwortet werden. Als erstes wurde nach den Auswirkungen auf das Leben der Probanden gefragt, zusätzlich sollte herausgefunden werden, wie sich die Ausbildung auf das berufliche und private Leben auswirkte und schlussendlich sollte dargestellt werden, welche Veränderungen und NLP-Methoden genutzt wurden. Mithilfe eines Fragebogens wurde die quantitative Methode durchgeführt. Dabei wurden 15 Männer und 15 Frauen befragt, deren Ausbildung länger als sechs Monate zurück lag, um den Effekt der Anfangseuphorie auszuschließen. Das Durchschnittsalter der Probanden lag bei 43,8 Jahren. Es konnte festgestellt werden, dass die Ausbildung ein Nutzen für das berufliche und private Leben der Teilnehmer hat. Dies wurde anhand einer Zufriedenheitsskala gemessen, die nach der Ausbildung signifikant höher war im Vergleich zum Beginn. 20 % der Probanden gaben an in ihrem Beruf befördert worden zu sein. Die Methode des Kommunikationsverhaltens und der Selbstwirksamkeit wurde anhand von Fragen überprüft. Dabei wurde deutlich, dass die NLP-Techniken in unterschiedlichen Lebensbereichen eingesetzt werden und die Teilnehmer ein selbstbestimmteres und glücklicheres Leben führen als vor der Ausbildung. Insgesamt konnte belegt werden, dass Menschen nach einer NLP-Ausbildung eine Veränderung in ihrem Leben wahrnehmen, die sich positiv sowohl auf den Beruf-als auch das Privatleben auswirkt. Die eigene Selbstwirksamkeit steht dabei im Vordergrund, die durch Kommunikation und Meistern der eigenen Leistung und Ziele erhöht werden kann.

Yapko überprüfte 1981 den Zusammenhang zwischen unterschiedlichen Kommunikationstypen, die bereits in den Methoden des NLP erklärt wurden. Dabei wurde empirisch belegt, dass Menschen, bei denen der präferierte Kommunikationskanal angesprochen wurde, deutlich entspannter waren als bei denjenigen, bei denen dies nicht der Fall war. Für die Studie wurden 30 Probanden mit drei unterschiedlichen hypnotischen Einstiegen in die Hypnose versetzt. Die drei sprachlichen Einstiege wurden auf die Kommunikationskanäle angepasst. So wurden zum Beispiel für den visuellen Einstieg Ausdrucksweisen wie „den Überblick gewinnen oder in einem anderen Licht betrachten“ gewählt. Bei dem auditiven Anfang wurde der Fokus auf Wörter wie „ im Einklang stehen und unüberhörbar“ sowie bei dem kinästhetischen Einstieg auf „ sich in der Haut wohl fühlen und warm um das Herz werden“ gelegt. Die Probanden wurden mithilfe der Elektromyografie, die die elektrische Muskelaktivität misst, überprüft. Die Entspannung der Probanden war am höchsten, wenn der präferierte Kommunikationskanal zum Einstieg in die Hypnose benutzt wurde ( $p < .05$ ). Zusätzlich wurde festgestellt, dass der Rapport und Einfluss durch den bevorzugten Kanal erhöht wurden. Der zweite be-

vorzugte Kanal führte ebenfalls zu mehr Entspannung als die Tertiärpräferenz (Yapko, 1981).

Im Bereich des NLP gibt es ebenfalls Studien, die die Wirksamkeit von NLP in Frage stellen und diese kritisch beurteilen. So fertigte Tomasz Witkowski 2009 eine Studie zu dem Thema „Thirty-Five Years of Research on Neuro-Linguistic Programming. NLP Research Data Base. State of Art or Pseudoscientific Decoration“ (Witkowski, 2009, S. 1) an. Dabei untersuchte er die empirische Literatur von 1974-2009 in einer deutschen Datenbank für NLP. Von den 315 Artikeln, die in der Datenbank vorhanden waren, standen 63 auf der „Master Journal List“, die Witkowski als Anhaltspunkt für die Reliabilität der Autoren nutzte. Er schließt bei der Veröffentlichung der Artikel in unterschiedlichen Magazinen eine voreingenommene Beeinflussung aus. Von den 63 ausgewählten Artikeln fand Witkowski 33 Artikel mit einem Zusammenhang zu NLP. Die anderen Artikel wurden als nebensächlich und nicht im NLP Bezug gesehen. Von diesen 33 Artikeln wurden nach den Beurteilungskriterien 27,3 % für empirisch belegt befunden, in 54,5 % konnten keine Hypothesen bestätigt und somit auch keine empirische Grundlage geschaffen werden. Bei 18,2 % gab es kein konkretes Ergebnis. Witkowski schließt daraus, dass die Grundlage von NLP keine empirischen Befunde aufweisen kann. Weiterhin merkt Witkowski an, dass bei der Mehrheit der Studien keine Kontrollgruppen einbezogen wurden und nur eine Hypothese oder Variable getestet wurde. In seinem Fazit kritisiert Witkowski die Methode des NLP, indem er sagt, dass NLP als Coachingmethode, Persönlichkeitsentwicklung und Therapie nicht wirksam ist (Witkowski, 2009). Dies wird deutlich in der Aussage „My analysis leads undeniably to the statement that NLP represents pseudoscientific rubbish, which should be mouthballed forever.“ (Witkowski, 2009, S. 7).

Die vorgestellten Studien werden in der Diskussion erneut aufgegriffen und kritisch hinterfragt.

## **2.5. Fragestellung und Hypothesen**

Der theoretische Hintergrund und der aktuelle Forschungsstand zeigen auf, dass Menschen mit einer NLP-Ausbildung durch die Methoden des NLP Vorteile im Umgang mit den beruflichen Anforderungen haben können. Im Rahmen dieser Bachelorarbeit ist es interessant herauszufinden, welche beruflichen Anforderungen durch die NLP-Ausbildung andere Ausprägungen schaffen und wodurch die Unterschiede entstehen. Die definierten beruflichen Anforderungen Flexibilität, Konfliktfähigkeit, Arbeitsengagement, berufliche Emotionen und Widerstandskraft werden in dieser Studie mit Hilfe des Fragebogens für das arbeitsbezogene Erlebens- und Verhaltensmuster im Hinblick auf Unterschiede zwischen den Gruppen untersucht. Im folgenden Abschnitt werden nun die Hypothesen auf Grundlage der relevanten Fachliteratur und dem Forschungsstand hergeleitet.

Eine Studie zur verbesserten Flexibilität durch NLP konnte noch nicht aufgezeigt wer-

den. Die Skala Flexibilität setzt sich in diesem Fragebogen aus den beiden Subskalen offensive Problembewältigung und Distanzierungsfähigkeit zusammen. Die Methode des Reframings (Bandler & Grinder, 1985) könnte den Subskalen einen Vorteil verschaffen, dadurch, dass die Arbeit im Rahmen einer anderen Bedeutung oder eines anderen Kontexts bewertet wird und somit Flexibilität durch die Trennung von Emotion und Handlung gegeben ist. Auch die Problembewältigung kann mit der Methode des Reframings besser angegangen werden, sodass sich aus der betrachteten Methode folgende Hypothese ableiten lässt:

*H1<sub>0</sub>: Es besteht ein Unterschied zwischen den Ausprägungen der Flexibilität von Personen mit einer NLP-Ausbildung im Vergleich zu Personen ohne NLP-Ausbildung.*

*H1<sub>1</sub>: Es besteht kein Unterschied zwischen den Ausprägungen der Flexibilität von Personen mit einer NLP-Ausbildung im Vergleich zu Personen ohne NLP-Ausbildung.*

Die Studie von Brunner (1993) belegte, dass durch ein NLP-Coaching die Vortragsangst reduziert werden konnte. Die Skala Konfliktfähigkeit besteht aus den Subskalen der offenen Problembewältigung, der inneren Ruhe und Ausgeglichenheit und der Distanzierungsfähigkeit. Durch das NLP-Coaching konnte bei den Probanden eine Reduktion der Muskelanspannung, eine Verlangsamung des Sprechtempos und eine Normalisierung der Tonhöhe erreicht werden, sodass diese eine höhere innere Ruhe und Ausgeglichenheit beim Vortrag bewahren konnten. Diese Verbesserung ist übertragbar auf die Konfliktsituation, in der die Person ebenfalls ausgeglichen reagieren muss. Zusätzlich wurde durch die Studie von Gleisberg-Almstetter (2015) bestätigt, dass die Methoden des NLP nach der Ausbildung in das Leben der Personen integriert wurden. Für die Skala Konfliktfähigkeit ist dabei die Methode der Ressourcen und die Theorie der Selbstwirksamkeit nach Antonovsky (1987) von besonderer Bedeutung. Durch den Gebrauch von Ressourcen können Konflikte schneller gelöst werden und Probleme mit der Überzeugung von eigener Wirksamkeit behandelt werden. Aus den Studien und den Methoden lässt sich die nächste Hypothese ableiten.

*H2<sub>0</sub>: Personen mit NLP-Ausbildung sind konfliktfähiger als Personen ohne NLP-Ausbildung.*

*H2<sub>1</sub>: Personen mit NLP-Ausbildung sind genauso konfliktfähig wie Personen ohne NLP-Ausbildung.*

Die Skala des Arbeitsengagements setzt sich aus fünf Subskalen zusammen: Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit, beruflicher Ehrgeiz, Verausgabungsbereitschaft, Perfektionsstreben und Distanzierungsfähigkeit. Auch hier wird durch die Studie von Gleisberg-Almstetter (2015) bestätigt, dass Personen sich in ihrem Leben positiver fühlen, wenn sie Methoden des NLP's integrieren. So könnte durch die Methode der Ressourcenaktivierung das Arbeitsengagement gesteuert werden. Der berufliche Ehrgeiz, sowie die Verausgabungsbereitschaft würden abhängig sein von den Ressourcen, die die Person benutzt, um sich zu engagieren. Weiterhin könnte durch die Methode des Re-

frainings (Bandler & Grinder, 1985) die Distanzierungsfähigkeit unterstützt werden. Aus Basis dieser Methoden ist die nächste Hypothese entstanden:

*H3<sub>0</sub>: Personen mit NLP-Ausbildung können der beruflichen Anforderung des Arbeitsengagements besser gerecht werden als Menschen ohne NLP-Ausbildung.*

*H3<sub>1</sub>: Personen mit einer NLP-Ausbildung können der beruflichen Anforderung des Arbeitsengagements gleich gerecht werden wie Menschen ohne NLP-Ausbildung.*

Durch die Studie von Yapko (1981) zu den Auswirkungen bei Ansprache des präferierten Kommunikationskanals wurde deutlich, dass die Menschen entspannter reagierten. Zudem spielt die Methode des Rapports und des Spiegels eine große Rolle in zwischenmenschlicher Kommunikation (Rückerl & Rückerl, 2008). Die Skala der berufs begleitenden Emotionen setzt sich zusammen aus den Subskalen Erfolgserleben, Erleben sozialer Unterstützung und Lebenszufriedenheit. Alle drei Subskalen sind eng mit zwischenmenschlicher Kommunikation verbunden. Welche Art zur Kommunikation genutzt wird und wie kommuniziert wird, spielen aus diesem Grund im Bereich des Zusammenlebens eine besondere Rolle, sodass sich aus diesen Resultaten folgende Hypothese ergibt:

*H4<sub>0</sub>: Es besteht ein Unterschied in der Ausprägung der Skala berufsbegleitende Emotionen bei Personen mit NLP-Ausbildung und ohne NLP-Ausbildung.*

*H4<sub>1</sub>: Es besteht kein Unterschied in der Ausprägung der Skala berufsbegleitende Emotionen bei Personen mit NLP-Ausbildung und ohne NLP-Ausbildung.*

Um Widerstandskraft zeigen zu können, müssen eine gewisse innere Ruhe und Ausgeglichenheit vorhanden sein, die in der Studie von Brunner (1993) zur Reduktion von Vortragsangst durch ein NLP-Coaching nachgewiesen wurde. Diese Ruhe und Ausgeglichenheit dient als eine der Subskalen für die Skala Widerstandskraft. Des Weiteren gehören zu dieser Skala die Resignationstendenz, die offensive Problembewältigung und die Distanzierungsfähigkeit. Die Tampere-Studie (Ojanen, 2004) beschrieb eine Skalenreduktion bei der Selbsteinschätzung von psychisch kranken Menschen. Diese Skalen wurden vorher durch Methoden des NLP's behandelt und waren anschließend niedriger angesiedelt. Daraus lässt sich schließen, dass der Fokus auf ein bestimmtes Thema bei einem NLP-Coaching eine Wirksamkeit auf diese Skalen hat. Somit könnte mit Fokus auf Resignation, Problembewältigung und Distanzierung im Beruf ein Vorteil geschaffen werden. Aus diesen Erkenntnissen ergibt sich die nächste Hypothese:

*H5<sub>0</sub>: Die Ausprägung der Skala Widerstandskraft unterscheidet sich zwischen Personen mit NLP-Ausbildung und Personen ohne NLP-Ausbildung.*

*H5<sub>1</sub>: Es gibt keinen Unterschied im Grad der Ausprägung der Skala Widerstandskraft zwischen Personen ohne und mit NLP-Ausbildung.*

Zusätzlich sind andere interessante Fragestellungen zu erforschen. Diese werden im folgenden Absatz erläutert und in der Auswertung und Interpretation ebenfalls berücksichtigt.

Es ist von Interesse, ob die Unterschiede zwischen den Skalen der beruflichen Anforderungen und den Gruppen NLP/Nicht-NLP durch Geschlechtsunterschiede beeinflusst werden. Zu diesem Thema wurde im Bereich des NLP bisher wenig erforscht, sodass erste Vermutungen aus dieser Arbeit gezogen werden können. Des Weiteren ist es interessant zu überprüfen, inwiefern die Altersgruppen einen Einfluss auf die Unterschiede vorweisen können.

Die Prüfung dieser allgemeinen Hypothese wird durchgeführt, um herauszufinden, ob die Geschlechter oder die Altersgruppen einen Einfluss haben. Wenn das Geschlecht/Alter einen Einfluss hätte, wäre es als Störvariable zu betrachten und weitere Implikationen würden daraus folgen.

Aus diesem Grund ergibt sich die Hypothese:

*H<sub>0</sub>: Es besteht kein Unterschied bei Geschlechtsausprägungen/ Altersgruppen und der Ausprägung der Skalen zwischen den Gruppen NLP/Nicht-NLP.*

*H<sub>1</sub>: Es besteht ein Unterschied bei Geschlechtsausprägungen/Altersgruppen und der Ausprägung der Skalen zwischen den Gruppen NLP/Nicht-NLP.*

### **3. Methodik der Untersuchung**

Im folgenden wird beschrieben, wie die oben genannten Fragestellungen und abgeleiteten Hypothesen durch eine Untersuchung methodisch erfasst wurden. Zudem werden die Gewinnung einer geeigneten Stichprobe, die konkrete Durchführung der Datenerhebung und die Erklärung der elf Skalen des Fragebogens erläutert. Abschließend werden die Gütekriterien der verwendeten Studie dargestellt.

#### **3.1 Untersuchungsdesign**

Bei der Untersuchung handelt es sich um ein quasi-experimentelles Design.

Die Eigenschaft der Randomisierung wie beim Experiment kann nicht durchgeführt werden, da die Aufteilung in Gruppen aufgrund des Untersuchungsdesigns bereits festgelegt ist. Die anderen Merkmale des Experiments sind erfüllt. Es gibt zwei Experimentalgruppen (NLP/Nicht-NLP) und die unabhängige Variable wird manipuliert. Zusätzlich fungiert die Nicht-NLP-Gruppe als Kontrollgruppe. Diese wird zur Parallelisierung verwendet, damit die Störvariablen Alter und Bildungsstand so gut wie möglich ausgeglichen sind (Bortz & Döring, 2012). Es wurden durch die Theorie und den aktuellen Forschungsstand eigene Hypothesen entwickelt und anschließend überprüft. Weiterhin wurde eine quantitative Datenerhebung gewählt, die anhand eines Online-Fragebogens durchgeführt wurde. Die Mehrzahl der Fragen stellten geschlossene Fragen dar. Aufgrund des eingeschränkten Zeitrahmens wurde eine Querschnittstudie durchgeführt, bei der verschiedene Stichproben zum gleichen Zeitpunkt befragt wurden



konnten (Bortz & Döring, 2006). Für das Ausfüllen des Fragebogens wurden circa zehn Minuten Zeit in Anspruch genommen.

### **3.2 Fragebogenbeschreibung**

Der Fragebogen, der für die Untersuchung genutzt wurde, besteht aus insgesamt drei Teilen. Einleitend gibt es ein kurzes Informationsschreiben und einen Einleitungstext, bevor die eigentliche Datenerhebung beginnt (s.3.2.1.) Anschließend beginnt der Hauptteil mit der Hauptuntersuchung. Beendet wird der Fragebogen mit einem kurzen Text, in dem dem Teilnehmer für seine Mithilfe gedankt wird und in dem die Möglichkeit besteht, sich die Auswertung der Untersuchung zukommen zu lassen.

#### **3.2.1 Einleitung und Verabschiedung**

In dem Informationsschreiben zu Beginn des Fragebogens wird das Thema der Untersuchung kurz vorgestellt und es fundiert als Deckblatt zu der Befragung. Der Teilnehmer wird darauf aufmerksam gemacht, dass der Fragebogen zehn Minuten Zeit in Anspruch nimmt. Weiterhin wird die Gewährleistung der Anonymität während der Teilnahme am Fragebogen und der anschließenden Auswertung betont und darauf hingewiesen, dass es bei der Beantwortung der Fragen keine richtigen und falschen Antworten gibt, sondern eine wahrheitsgemäße und spontane Beantwortung der Fragen von Bedeutung ist.

Auf der letzten Seite des Fragebogens wird den Teilnehmern für die Beantwortung der Umfrage gedankt. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit, durch die Angabe einer Emailadresse an den Ergebnissen der Untersuchung teilzuhaben und sich diese nach Abschluss zukommen zu lassen.

#### **3.2.2 Fragebogen zum arbeitsbezogenen Erlebens- und Verhaltensmuster**

Die Datenerhebung wird mithilfe des Fragebogens durchgeführt und besteht aus zwei Teilen. Als erstes werden grundlegende Daten zur Stichprobe abgefragt und die Teilnahme an einem NLP-Seminar herausgefiltert. Den zweiten Teil bildet der Fragebogen zum Arbeitsbezogenen Erlebens- und Verhaltensmuster, kurz AVEM (Schaarschmidt & Fischer, 2008).

Zu Beginn des ersten Teils werden die demographischen Daten abgefragt. Die Teilnehmer werden nach Geschlecht, Alter, höchstem Bildungsabschluss und derzeitigem Beruf gefragt. Es folgt eine Erhebung zu dem Ausbildungsgrad von NLP. Hierbei wird ein Filter gesetzt: Probanden, die keine NLP-Ausbildung absolviert haben, werden direkt zu dem zweiten Teil, dem AVEM-Fragebogen, weitergeleitet. Probanden, die an einer NLP -Ausbildung teilgenommen haben, müssen ankreuzen, bis zu welchem Grad sie an einer Ausbildung teilgenommen haben. Die Abstufungen gehen vom Practitioner über den Master bis zum Trainer und Coach. So ist bei der Auswertung eine Aufteilung in kleinere Gruppen der Stichprobe möglich. Anschließend erfolgt auch bei dieser

Stichprobengruppe die Durchführung des AVEM's. Die Skalen des AVEM's werden im folgenden Abschnitt erläutert. Diese werden auf die berufsbezogenen Anforderungen an den Menschen übertragen und angewendet.

Der AVEM ist ein mehrdimensionales persönlichkeitsdiagnostisches Verfahren, das von Uwe Schaarschmidt und Andreas Fischer entwickelt wurde und elf Skalen im Rahmen einer Selbsteinschätzung abfragt. Diese elf Skalen sind bereits theoretisch und fakto-renanalytisch belegt und werden aufgeteilt in drei inhaltliche Bereiche.

Insgesamt beinhaltet der AVEM 66 Fragen zur den elf Skalen, das heißt es wird pro Skala jeweils nach sechs Items gefragt. Beim Antwortformat wird das metrische Format des AVEM's übernommen. Die Likert-Skala beginnt bei „Die Aussage trifft überhaupt nicht zu“, „Die Aussage trifft überwiegend nicht zu“, „Die Aussage trifft teils, teils zu“, „Die Aussage trifft überwiegend zu“ und gibt als letzte Möglichkeit „ Die Aussage trifft völlig zu“ an. Die fünf-stufige- Likert Skala wurde gewählt, da verschiedene Abstufungen abgefragt werden, die in gleichem Abstand zueinander stehen. Diese wird als objektiv und ökonomisch sinnvolle Abfrage für Interessen- und Persönlichkeitstest verwendet und liefert differenzierte Informationen (Schmidt-Atzert & Ameland, 2012).

Der AVEM wurde ursprünglich konstruiert, um die Art und Weise von dem persönlichen Umgang mit beruflichen Anforderungen zu erforschen. Dieses wird durch die drei Merkmale des Arbeitsengagements, der Widerstandskraft und den Emotionen abgefragt. So wird schnell deutlich, dass es einen Unterschied macht, wenn eine Person wegen höherer Belastbarkeit und anschließender Wahrnehmung als Erfolg mehr Arbeitsengagement zeigt oder im Gegenteil eine andere Person bei geringer Widerstandskraft schnell überfordert ist und die Lebenszufriedenheit sinkt. Das Ziel des AVEM ist es, „nach Haltungen und Einstellungen, erlebten Kompetenzen und Gefühlen“ (Schaarschmidt & Fischer, 2008, S. 7) zu fragen und die aktive Rolle des Menschen in den Vordergrund zu stellen, um die individuellen Ressourcen, Erlebensweisen und Aufnahme von Belastungen nachzuvollziehen. Dabei steht die Nutzung von eigenen Ressourcen im Mittelpunkt. Im folgenden Abschnitt werden die einzelnen Dimensionen näher betrachtet.

Der erste Bereich, das Arbeitsengagement, wird durch fünf Dimensionen abgefragt. Die subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit beschreibt den „Stellenwert der Arbeit im persönlichen Leben“ (Schaarschmidt & Fischer, 2008, S.8) und wird zum Beispiel dem Item „Die Arbeit ist für mich der wichtigste Lebensinhalt“ zugeordnet.

Weiterhin besteht die Skala aus den Dimensionen beruflicher Ehrgeiz, Verausgabungsbereitschaft, Perfektionsstreben und Distanzierungsfähigkeit. Dabei wird bei der Skala des Arbeitsengagements besonders auf die eigene Erholung nach der Arbeit und die persönliche Bewertung von Arbeit eingegangen (Schaarschmidt & Fischer, 2008). Auf Grundlage von Kahn (1990), der herausfand, dass das Sinnerleben von Arbeit und die Auswirkung auf das Engagement einen wichtigen Teil der Gesundheit ausmachen, wird in den Dimensionen nach den persönlichen Schwerpunkten gefragt. Dabei stellten

Richter, Rudolf und Schmidt (1996) fest, dass die Distanzierungsfähigkeit und somit auch die Erholung von der Arbeit ein wichtiger Auslöser sind, um ein hohes Maß an Arbeitsengagement auszugleichen.

Die zweite Skala, die psychische Widerstandskraft, wird durch die Dimensionen der Resignationstendenz bei Misserfolg, die offensive Problembewältigung und die innere Ruhe und Ausgeglichenheit abgefragt. Widerstandskraft lässt sich durch den Umgang mit Misserfolgen und mit dem Gefühl von Stabilität und Ausgeglichenheit messen. Das Item „Wenn mir etwas nicht gelingt, sage ich mir: Jetzt erst recht!“ gehört zu der Dimension offensive Problembewältigung (Schaarschmidt & Fischer, 2008). Durch die Befunde von Antonovsky (1987) zu der Bedeutung von Ressourcen und dem Kohärenzsinn spielt der Umgang mit Problemen und die Fähigkeit, diese zu lösen eine große Rolle. Diese drei Dimensionen beruhen auf der Annahme, dass Menschen sich selbst mit eigenen Ressourcen helfen können, um Strategien zum Umgang mit Problemen zu entwickeln. Dieses wird auch durch die Selbstwirksamkeitstheorie von Bandura bestätigt (1977).

Die berufsbegleitenden Emotionen werden als dritte Skala abgefragt. Diese besteht aus dem Erfolgserleben im Beruf, der allgemeinen Lebenszufriedenheit und dem Erleben von sozialer Unterstützung. Es wird geprüft, ob die Probanden mit ihrer beruflichen Leistung zufrieden sind und inwiefern eine Unterstützung von nahestehenden Menschen vorliegt. Das Item „Mein bisheriges Berufsleben war recht erfolgreich.“ bezieht sich auf die Dimensionen Erfolgserleben im Beruf. Dabei werden sowohl die persönliche Entwicklung im Beruf als auch die Unterstützung von außen abgefragt. Insgesamt bilden die Emotionen die Grundlage für den Umgang mit den beruflichen Anforderungen. Aus diesem Grund wird mit dieser Skala der Hintergrund abgefragt, auf dem der Umgang mit den Anforderungen stattfindet (Schaarschmidt & Fischer, 2008).

In der vierten Skala, der Flexibilität, spielen die offensive Problembewältigung, sowie die Distanzierungsfähigkeit eine wichtige Rolle. Auch hier ist die Selbstwirksamkeitstheorie von Bandura (1977) von Bedeutung, da durch diese Probleme angegangen werden können und sich ebenfalls davon distanziert werden kann. Ohne das Selbstvertrauen in die eigene Person ist eine Distanzierung oder Bewertung des Problems schwieriger. Das Item „Für mich sind Schwierigkeiten dazu da, dass ich sie überwinde“ stammt aus der Skala offensive Problembewältigung und setzt die Fähigkeit voraus, die Schwierigkeiten zu bewerten und einen Umgang mit ihnen zu finden. Dies erfordert eine flexible Handhabung des Problems, die mit Hilfe der Items abgefragt wird.

Die fünfte Skala beschreibt die Konfliktfähigkeit. Um Konflikte lösen zu können, muss zuvor eine Bewertung erfolgen, die sich mit der Subskala offensive Problembewältigung abfragen lässt. Zusätzlich ist die Distanzierungsfähigkeit von Bedeutung, da Konflikte möglichst objektiv betrachtet werden sollten, um diese im besten Sinn zu lösen.

Die Auswirkung einer hohen Distanzierungsfähigkeit auf die Gesundheit wurde durch Richter, Rudolf und Schmidt (1996) bereits bestätigt. Auch die Skala der inneren Ruhe und Ausgeglichenheit trägt zu einer hohen Konfliktfähigkeit bei.

Diese fünf Skalen ergeben die Grundlage für die berufsbezogenen Anforderungen, die in Kapitel 2.5. bereits erläutert wurden und nun überprüft werden.

### **3.3 Stichprobenkonstruktion**

Die Zielpersonen der Stichprobe waren Menschen, die bereits an einer NLP-Ausbildung teilgenommen hatten und berufstätig sind. Durch die Kosten der Ausbildung richtete sich der Fragebogen eher an berufstätige Erwachsene. Als Vergleichsgruppe sollten Personen befragt werden, die ebenfalls berufstätig sind und keine Erfahrung im Bereich von NLP ausweisen können. Studenten, die einen Nebenjob wahrnehmen, können ebenfalls an der Umfrage teilnehmen. Eine gewisse Erfahrung im Beruf ist interessant, um die beruflichen Anforderungen richtig wahrnehmen zu können. Zusätzlich sind bei einiger Berufserfahrung Erfahrungen entstanden, die sowohl negativ, als auch positiv sein können und eine Lösung dieser Situationen erforderten, sodass die Anforderungen hervorgehoben wurden.

Der Online-Fragebogen wurde mit Hilfe der Software „Unipark“ erstellt und erreichte die Teilnehmer auf unterschiedliche Weise. Als erstes wurde der relevante Link in dem sozialen Netzwerk Facebook veröffentlicht und erreichte dort vor allem Studenten und die Altersgruppe 18-25 Jähriger, da diese in der Freundschaftsliste verstärkt vertreten sind und diese durch die Sichtbarkeit auf der Seite „Neuigkeiten“ benachrichtigt wurden. Zusätzlich wurde der Link in die Gruppe „NLP-Die Welt des Neuro-Linguistischen Programmierens“ bei dem sozialen und beruflichen Netzwerk Xing verbreitet. Unterstützt durch eines der Gruppenmitglieder, wurde der Link noch einmal mit mehr Reichweite geteilt. Des Weiteren wurde der Link mit persönlichen Emails an Freunde der Familie geleitet. Diese befinden sich in einem Arbeitsverhältnis oder sind selbstständig und dienen hauptsächlich der Kontrollgruppe. Durch die Unterstützung des Landsiedel Instituts für NLP in Berlin wurde der Link in einer monatlichen Rundmail an die Empfänger dieser Rundmail gesendet, die hauptsächlich aus Menschen mit einer NLP-Ausbildung bestehen.

### **3.4 Untersuchungsdurchführung**

Der Link, der direkt zu der Online-Befragung führt, war vom 23.05.2016 bis zum 20.05.2016 aktiviert. In den 28 Tagen konnten die Probanden folglich an der Umfrage teilnehmen. Vor der Aktivität wurde der Fragebogen von Personen, die den Fragebogen noch nicht kannten, auf Vollständigkeit, Rechtschreibung und Verständlichkeit kontrolliert. Die Bearbeitungszeit wurde in den Tests ebenfalls ermittelt und die Verständlichkeit anhand der Aufgaben und Items überprüft. Die Vollständigkeit wurde mithilfe der Items des AVEM's verglichen.

### 3.5 Gütekriterien der Untersuchung

Zu der Bewertung einer Untersuchung müssen drei Kriterien erfüllt sein, die die Brauchbarkeit der Daten überprüfen. Dazu gehören die Objektivität, die Reliabilität und die Validität (Bortz & Döring, 2006). Der folgende Abschnitt überprüft die Einhaltung von Objektivität, Reliabilität und Validität bei der vorliegenden Untersuchung.

Die Objektivität beschreibt die objektive Betrachtungsweise der Beobachter, das heißt, dass alle Informationen dem Beobachter zugänglich sind, wenn sie an der Beobachtung teilnehmen und zusätzlich möglichst gleich wahrgenommen werden. Damit soll die Unabhängigkeit vom Beobachter gewährleistet werden (Ameland & Schmidt, 2006). Dabei wird die Objektivität in drei Teile getrennt. Die Durchführungsobjektivität beschreibt die Standardisierung des Tests und die klaren Anweisungen für die Teilnehmer. Diese ist bei dem AVEM hoch, da klare Instruktionen vor der Teilnahme und während der Teilnahme als Hilfestellung gegeben werden. Der Test ist bereits standardisiert und überprüft.

Die Auswertungsobjektivität bezieht sich auf die Auswertungsbeurteilungen und Schablonen sowie standardisierte Verfahren, die zur Auswertung genutzt werden sollen. Diese ist ebenfalls hoch angesiedelt, da die Antwortskala keine Möglichkeit für Spielraum lässt, da die Mehrheit der Fragen geschlossen sind. Die offenen Fragen lassen sich ebenfalls genau interpretieren, da diese sich nur auf den höchsten Schulabschluss und Beruf beziehen (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012).

Die Interpretationsobjektivität ist gegeben, da bei dem AVEM bereits Normen vorhanden sind, die mit den aktuellen Normen verglichen werden können. Die Ergebnisse sollten immer möglichst im Vergleich zu bereits gefertigten Normen gesehen werden (Bortz & Döring, 2006). Somit ist die Interpretationsobjektivität vorhanden.

Das zweite Kriterium, die Reliabilität, beschreibt die Genauigkeit einer Messung bei unterschiedlichen Messzeitpunkten. Schmidt-Atzert und Ameland (2006) beschreiben die Reliabilität als „Resultate, (die) bei einer erneuten Realisierung der betreffenden Bedingungskonstellationen bei den erfassten Merkmalsträgern in etwa denselben Verhaltensäußerungen auftreten“ (S.30). Die Reliabilität des AVEM wurde sowohl bei der Eichstichprobe mittels der internen Konsistenz als auch der Spearman-Brown Formel berechnet und beträgt bei allen Items bei der Spearman Brown Formel zwischen .76 und .88, sowie bei Cronbachs  $\alpha$  zwischen .78 und .87; somit ist der AVEM als reliabel zu bewerten.

Die Reliabilität für diese Untersuchung wird anhand von verschiedenen Rechnungen in Kapitel 4.1. näher beschrieben.

Die Validität unterteilt sich in Inhaltsvalidität, Kriteriumsvalidität und Konstruktvalidität und beschreibt, inwiefern die einzelnen Skalen und der gesamte Test misst, wofür er eingesetzt wurde (Bortz & Döring, 2006).

Der AVEM weist eine hohe Trennschärfe der einzelnen Items nach, was für eine hohe

Konstruktvalidität spricht. Des Weiteren ist die Inhaltsvalidität hoch, da die Struktur mittels einer Faktorenanalyse inhaltlich überprüft wurde. Die Kriteriumsvalidität, die eine Korrelation mit anderen Konstrukten außerhalb des Tests darlegt, wurde aufgrund von Vergleichen mit anderen Tests hoch bewertet (Schaarschmidt & Fischer, 2008). Zusätzlich wurde bei dieser Untersuchung eine Kontrollgruppe zur Parallelisierung verwendet, um die interne Validität zu erhöhen (Bortz & Döring, 2012).

## 4. Auswertung der Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Reliabilitäten der Untersuchung vorgestellt. Weiterhin wird die Stichprobe genauer beschrieben. Anschließend werden die Hypothesen überprüft und ausgewertet und darüber hinausgehende Ergebnisse vorgestellt.

### 4.1. Reliabilitäten

Die Reliabilität, also die Messgenauigkeit, wird mit Hilfe der internen Konsistenz (Cronbachs Alpha) berechnet. Diese gibt an, inwiefern die einzelnen Items eine Skala bzw. Dimension messen und homogen sind. Ein hohes Cronbachs Alpha spricht dabei für eine homogene Zusammenstellung und hohe Interkorrelation von Items für eine Skala. Ein mittelhohes Cronbachs Alpha ( $\alpha=.5-.7$ ) beschreibt eine heterogenere Zusammenstellung der Items einer Skala. Insgesamt spricht ein hohes Alpha für eine hohe Reliabilität (Schmidt-Atzert & Ameland, 2012).

Mit Hilfe des Programms SPSS werden nachfolgend die Reliabilitäten der Skalen Flexibilität, Konfliktfähigkeit, Arbeitsengagement, berufliche Emotionen und Widerstandskraft aufgeführt.

Skala	Cronbachs Alpha (N=283)	Anzahl der Items
Flexibilität	.744	12
Konfliktfähigkeit	.786	18
Arbeitsengagement	.678	30
Berufliche Emotionen	.870	18
Widerstandskraft	.480	23

Tab.1. Reliabilitäten zu den Skalen der berufsbezogenen Anforderungen

Eine zufriedenstellende interne Konsistenz ergibt sich bei den Skalen Flexibilität, Konfliktfähigkeit und berufliche Emotionen. Die Werte liegen zwischen  $\alpha=.744$  und  $.87$ . Das bedeutet, dass die Skalen inhaltlich relativ homogen sind. Die interne Konsistenz der Skalen Arbeitsengagement ( $\alpha= .678$ ) und Widerstandskraft ( $\alpha=.420$ ) sind dabei wesentlich niedriger, da die verwendeten Items heterogen sind, um die Einstellungen zu den Konstrukten genau erfassen zu können. Somit fällt die Skala Arbeitsengagement mit einem Wert von  $\alpha=.678$  noch in den Akzeptanzbereich. Bei der Skala Wider-

standskraft wurde zur Verbesserung der Reliabilität das sechste Item der Subskala Resignationstendenz aussortiert. Die Skalen der Widerstandskraft sind inhaltlich sehr heterogen, sodass sie eine niedrige Reliabilität aufweisen.

## **4.2. Stichprobenbeschreibung**

Insgesamt haben 727 Personen auf den Link von Unipark geklickt und kamen zu der Startseite der Online-Umfrage. Von diesen 727 Personen haben 283 Personen den Fragebogen vollständig beendet. Die Beendigungsquote liegt also bei 38,93 %. Diese Quote könnte durch die Abschlussseite des Fragebogens zustande gekommen sein, da auf der letzten Seite die freiwillige Angabe einer Emailadresse erfolgen konnte. Die Personen, die keine Email hinterlassen haben, haben den Fragebogen also nicht beendet, sodass die Abbruchquote hoch ist.

Auffallend ist zudem, dass die meisten Abbrüche bereits auf der Startseite (Einleitungstext) stattfanden, sodass nur noch 51,99 % die zweite Seite mit der Abfrage des Geschlechts aufrufen. Es lässt sich daher vermuten, dass die abbrechenden Personen nicht aufgrund der Fragenschwierigkeit aufhörten, sondern aus Interesse auf den Link geklickt haben. Der Datensatz wurde anschließend bereinigt, sodass die Berechnung und Überprüfung der Hypothesen mit den Antworten von 283 Personen berechnet wird. Im folgenden Abschnitt wird die Stichprobe genauer charakterisiert.

Durch die Erfassung der demographischen Daten kann die Stichprobe näher beschrieben werden. Die Stichprobe setzt sich aus 47 % männlichen Probanden (133) und 53 % weiblichen Probanden (150) zusammen. Der Altersdurchschnitt der Probanden beträgt zwischen 46-55 Jahren (35%).

Die Verteilung des höchsten Bildungsabschlusses sieht wie folgt aus: 153 Personen (54,1%) geben an ein Studium absolviert zu haben. 20,8 % der Teilnehmer (59) haben da Abitur absolviert. Der Rest der Probanden wählte als höchsten Abschluss entweder die Real- oder Hauptschule (42 Teilnehmer, 14,8 %), eine Ausbildung (7,4%) oder die Kategorie Sonstiges (1,8 %).

Von den 283 Teilnehmern haben 172 Probanden (60,8 %) eine NLP-Ausbildung abgeschlossen. Von den Personen, die eine NLP-Ausbildung absolviert haben, sind 52 Personen (18,4% der Gesamtanzahl) Practitioner des NLP, das heißt, sie haben die erste Stufe der Ausbildung gemeistert. 49 Probanden (17,3%) sind Master des NLP's, 13,8 % (39 Personen) als Trainer zertifiziert und 11,3 % (32 Teilnehmer) haben den höchsten Abschluss des Coaches erreicht. 87 (50,6 %) der Teilnehmer mit NLP sind männlich, 85 (49,4%) sind weiblich. Der Altersdurchschnitt bei den Teilnehmern liegt im Rahmen von 46-55 Jahren (40,1%). Bei den Teilnehmern mit einer NLP-Ausbildung haben 60,5% ein Studium absolviert, bei 15,7% ist das Abitur der höchste Abschluss und 12,8% haben eine Real- oder Hauptschule absolviert.

111 Teilnehmer (39.8%) haben keine Erfahrung mit NLP vorzuweisen beziehungsweise an keiner Ausbildung teilgenommen. Von diesen Teilnehmern sind 46 (41,4%) männlich und 65 (58,6%) weiblich. Der Altersdurchschnitt liegt im Rahmen von 26-35 Jahren, wobei die Aufteilung der Altersgruppen homogen ist. In der Gruppe von 18-25 Jahren sind 26,1% angesiedelt, die Gruppe von 26-35 Jahre sind mit 19,8% vertreten, die Gruppe von 36-45 Jahren mit 16,2% und die Gruppe von 46-55 Jahren mit 27,0%. Bei den Probanden ohne eine NLP-Ausbildung haben 44,1% ein Studium abgeschlossen, 28,8% haben das Abitur erfolgreich bestanden und 18% die Real- oder Hauptschule als höchsten Abschluss verlassen.

### **4.3. Datenaufbereitung und Auswertung der Hypothesen**

Im folgenden Abschnitt werden die aufgestellten Hypothesen H1-H5 aus Kapitel 2.5. überprüft und ausgewertet. Die statistische Auswertung der Daten erfolgte mit Hilfe des Programms SPSS.

Die erste zu prüfende Hypothese lautete wie folgt:

*H1<sub>0</sub>: Es besteht ein Unterschied zwischen den Ausprägungen der Flexibilität von Personen mit einer NLP-Ausbildung im Vergleich zu Personen ohne NLP-Ausbildung.*

*H1<sub>1</sub>: Es besteht kein Unterschied zwischen den Ausprägungen der Flexibilität von Personen mit einer NLP-Ausbildung im Vergleich zu Personen ohne NLP-Ausbildung.*

Bei der Hypothese H1 handelt es sich um eine Unterschiedshypothese, bei der die abhängige Variable metrisch skaliert ist und die Stichproben unabhängig voneinander sind (Ohne NLP-Ausbildung vs. Mit NLP-Ausbildung). Aus diesem Grund muss zur Überprüfung ein t-Test für unabhängige Stichproben gewählt werden (Bortz & Döring, 2006). Zuvor wurden Tests auf Normalverteilung (Shapiro-Wilk-Tests) durchgeführt, die im Anhang zu finden sind. Es konnte eine Normalverteilung bei den Skala Flexibilität festgestellt werden.

Beim Vergleich der Personen, die eine NLP Ausbildung absolviert haben mit denen, die an keiner NLP-Ausbildung teilgenommen haben, konnte ein signifikanter Unterschied bei der Skala Flexibilität festgestellt werden. Für die Skala Flexibilität ergab sich- wie auch aus Tabelle Tab.1 zu entnehmen ist- ein Wert von  $t(281)=-3.079$ ,  $p<.05$ , wobei der Mittelwert für die Personen mit NLP-Ausbildung bei  $M=29.31$  ( $SD=5.83$ ) lag und für die Personen ohne NLP-Ausbildung bei  $M=31.57$  ( $SD=6.3$ ).



Test bei unabhängigen Stichproben						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
Flexibilität	Varianzen sind gleich	,807	,370	-3,079	281	,002
	Varianzen sind nicht gleich			-3,028	221,718	,003

Tab.2.: T-Test für Flexibilität und die Gruppen NLP-Ausbildung Ja/Nein

Aufgrund der Ergebnisse kann die Hypothese  $H1_0$  (*Es besteht ein Unterschied zwischen den Ausprägungen der Flexibilität von Personen mit einer NLP-Ausbildung im Vergleich zu Personen ohne NLP-Ausbildung.*) angenommen werden. Es besteht ein signifikanter Unterschied zwischen der Ausprägung von Personen mit NLP-Ausbildung im Vergleich zu keiner NLP-Ausbildung. Anhand des Mittelwertes und der Standardabweichung kann festgestellt werden, dass Personen mit der Ausbildung weniger flexibel ( $M=29.31$ ,  $SD=5.83$ ) sind als Menschen ohne NLP-Ausbildung ( $M=31.57$ ,  $SD=6.3$ ).

Die Hypothese  $H2$  beschäftigt sich mit dem Unterschied von Konfliktfähigkeit zwischen den beiden Gruppen NLP/Nicht-NLP. Es handelt sich um eine gerichtete Unterschiedshypothese, bei der die abhängige metrische Variable die Skala Konfliktfähigkeit ist. Zur Unterscheidung der beiden Gruppen wird ein t-Test für unabhängige Stichproben genutzt (Bortz & Döhring, 2006). Die Tests auf Normalverteilung sind im Anhang zu finden.

Betrachtet man die beiden Gruppen NLP/Nicht-NLP wird deutlich, dass der Mittelwert der NLP-Gruppe ( $M=44,18$ ,  $SD=7,8$ ) deutlich unter dem Wert der Gruppe Nicht-NLP ( $M=47,71$ ,  $SD=7,78$ ) liegt. Die Auswertung des t-Tests besagt, dass  $t(281)=-3,71$ ,  $p<.05$ . Somit kann die Hypothese  $H2_0$  (Personen mit NLP-Ausbildung sind konfliktfähiger als Personen ohne NLP-Ausbildung.) bestätigt werden. Die Werte wurden jedoch so kodiert, dass die Zahlen von „1-stimme völlig zu“ bis „5-stimme überhaupt nicht zu“ reichten, sodass eine höhere Ausprägung bei kleinerem Ergebnis aufgezeigt wurde. Die NLP-Gruppe weist somit eine höhere Ausprägung auf.

Zur Prüfung der Hypothese  $H3$  wird ebenfalls ein t-Test für unabhängige Stichproben durchgeführt. Die Skala ist metrisch skaliert und die abhängige Variable ist das Arbeitsengagement. Es wird wieder unterschieden in die beiden Gruppen NLP/Nicht-NLP. Der Shapiro-Wilk Test auf Normalverteilung ist im Anhang auffindbar. Dabei wird deutlich, dass  $t(281)=3,652$ ,  $p<.05$  ist, sodass die Mittelwerte von der NLP Gruppe mit  $M=91,95$  ( $SD=10,98$ ) signifikant höher sind als die Mittelwerte der Gruppe Nicht-NLP

mit  $M=87,14$  ( $SD=10,57$ ). Somit kann die  $H_{3_0}$  (*Personen mit NLP-Ausbildung können der beruflichen Anforderung des Arbeitsengagements besser gerecht werden, als Menschen ohne NLP-Ausbildung.*) angenommen werden.

Die Hypothese  $H_{4_0}$  (*Es besteht ein Unterschied in der Ausprägung der Skala berufsbegleitende Emotionen bei Personen mit NLP-Ausbildung und ohne NLP-Ausbildung.*) wird als Unterschiedshypothese anhand eines t-Test für unabhängige Stichproben ausgewertet. Die abhängige Variable ist die Skala berufsbegleitende Emotionen, die mit der Gruppe NLP/Nicht-NLP verglichen werden. Dabei wurde deutlich, dass  $t(281)=-2,640$ ,  $p<.05$  die Hypothese  $H_{4_0}$  bestätigt werden kann. Der Test auf Normalverteilung besagt, dass hier nicht von einer Normalverteilung gesprochen werden kann. Die Mittelwerte der Skala für Personen mit NLP-Ausbildung lag bei  $M=40,37$  ( $SD=9,03$ ) und der Mittelwert der Personen ohne NLP-Ausbildung lag bei  $M=43,37$  ( $SD=9,82$ ).

Schlussendlich wurde die fünfte Hypothese mit Hilfe eines t-Test für unabhängige Stichproben untersucht. Die Unterschiedshypothese  $H_{5_0}$  (*Die Ausprägung der Skala Widerstandskraft unterscheidet sich zwischen Personen mit NLP-Ausbildung und Personen ohne NLP-Ausbildung.*) wird anhand der Skala Widerstandskraft gemessen. Dabei werden die Gruppen NLP-Ausbildung und keine NLP-Ausbildung unterschieden. Der Test auf Normalverteilung ist im Anhang abzulesen.

Das Ergebnis des t-Tests sieht folgendermaßen aus: Es ergab sich ein Wert von  $t(281)=-2.842$ ,  $p<.05$ , wobei der Mittelwert der Personen mit NLP-Ausbildung bei  $M=65,23$  ( $SD=5,77$ ) liegt und der Mittelwert der Personen ohne NLP-Ausbildung bei  $M=67,27$  ( $SD=6,02$ ). Daraus folgend kann die Hypothese  $H_{5_0}$  angenommen werden.

Bezüglich der Frage, ob das Geschlecht eine Auswirkung auf die Signifikanz der Ergebnisse hat, wurde der Datensatz in die zwei Gruppen NLP/Nicht-NLP unterteilt. Weiterhin wurden die Skalen der beruflichen Anforderungen mit den Geschlechtern anhand eines t-Tests für unabhängige Stichproben untersucht. Die unabhängige Variable war dabei das Geschlecht, die abhängige Variable wurde jeweils mit einer Skala gemessen. Dabei bildeten sich Ergebnisse für die Gruppe mit einer NLP-Ausbildung und ohne einer NLP-Ausbildung ab.

Für die Gruppe mit NLP-Ausbildung aufgeteilt auf die Geschlechter ergaben sich folgende Ergebnisse: Bei der Skala Flexibilität konnte kein signifikanter Unterschied festgestellt werden mit  $t(170)=-.752$ ,  $p>.05$ , bei einem Mittelwert von  $M=28,98$  ( $SD=5,52$ ) bei männlichen Probanden und  $M=29,65$  ( $SD=6,15$ ) bei weiblichen Probanden. Weiterhin wurde die Skala Konfliktfähigkeit untersucht. Dabei ergab sich  $t(170)=-1.380$ ,  $p>.05$ , mit einem Mittelwert von  $M=43,3678$  ( $SD=7,18$ ) bei Männern und  $M=45,01$  ( $SD=8,3$ ) bei Frauen. Aus diesem Grund kann kein signifikanter Unterschied zwischen Männern und Frauen festgestellt werden.

Bei der Skala berufsbegleitender Emotionen konnte ebenfalls keine Signifikanz nach-

gewiesen werden. Mit den Daten  $t(170)=-.866$ ,  $p>.05$ , wurde ein Mittelwert von  $M=39,78$  ( $SD=8,38$ ) bei den Männern und  $M=40,97$  ( $SD=9,66$ ) bei den Frauen festgestellt.

Auch die Skala der Widerstandskraft wurde nicht signifikant. Mit den Mittelwerten von  $M=65,61$  ( $SD=5,15$ ) bei den Männern und  $M=64,85$  ( $SD=6,34$ ) bei den Frauen konnte der nächste t-Test folgen. Daraus ergaben sich  $t(170)=.852$ ,  $p>.05$  und wurde somit nicht signifikant.

Eine Besonderheit ergibt sich bei der Skala des Arbeitsengagements. Bei der Gruppe mit NLP-Ausbildung wurde hier ein signifikanter Unterschied zwischen Männern und Frauen deutlich ( $t(170)=2.945$ ,  $p<.05$ ). Der Mittelwert für Frauen lag bei  $M=89,51$  ( $SD=10,65$ ), für Männer lag dieser bei  $M=94,34$  ( $SD=10.83$ ).

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
ArbeitsengagementZ	Varianzen sind gleich	,012	,911	2,945	170	,004
	Varianzen sind nicht gleich			2,945	169,992	,004

Tab. 3.: T-Test für Arbeitsengagement abhängig vom Geschlecht und Gruppen NLP Ja/Nein

Auch in der Gruppe ohne NLP-Ausbildung konnten keine signifikanten Geschlechtsunterschiede in Bezug auf die Ausprägungen festgestellt werden. In der Skala Flexibilität lagen die Werte bei  $t(109)=-1.025$ ,  $p>.05$ , mit einem Mittelwert von  $M=30,84$  ( $SD=5,68$ ) bei den Männern und einem Mittelwert von  $M=32,09$  ( $SD=6,7$ ) bei den Frauen. Somit wurde der Unterschied nicht signifikant.

Des Weiteren ist die Skala Arbeitsengagement als Unterschied nicht signifikant befunden worden ( $t(109)=-.684$ ,  $p>.05$ , mit Männlich  $M=86,32$ ;  $SD=11,24$  und Weiblich  $M=87,72$ ;  $SD=10,13$ ).

Darüber hinaus wurde die Skala Konfliktfähigkeit auf Unterschiede zwischen Männern und Frauen ohne NLP-Ausbildung untersucht. Der Mittelwert der Männer  $M=46,28$  ( $SD=6,77$ ) wurde im Vergleich mit den Frauen ( $M=48,72$ ,  $SD=8,33$ ) als nicht signifikant befunden ( $t(109)=.280$ ,  $p>.05$ ).

Die Skala der berufsbegleitenden Emotionen brachte ebenfalls keinen signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern hervor. Die Mittelwerte der Männer und Frauen lagen bei  $M=44,71$  ( $SD=9,71$ ) und  $M=42,43$  ( $SD=9,86$ ), sodass sich beim t-Test für unabhängige Stichproben die Werte  $t(109)=.850$ ,  $p>.05$  ergaben und der Unterschied nicht signifikant ist.

Daneben wurde auch die letzte Skala Widerstandskraft nicht durch Geschlechtsunterschiede beeinflusst. Dies wird aus den Werten des t-Tests deutlich:  $t(109)=.784$ ,  $p>.05$ .

Mit Mittelwerten für die Männer bei  $M=67,80$  ( $SD=5,74$ ) und bei den Frauen von  $M=66,89$  ( $SD=6,23$ ) wurde der Unterschied nicht signifikant.

Im Bezug auf die Altersgruppen wurde hier unterschieden in Gruppen, die älter als 35 Jahre und jünger als 35 Jahre sind. Die Datei wurde in die Gruppen NLP und Nicht-NLP aufgeteilt und anschließend ein t-Test für unabhängige Stichproben durchgeführt mit den einzelnen Skalen zu den beruflichen Anforderungen.

Dabei ergab sich, wie aus der Tabelle 4 zu entnehmen ist, bei der Gruppe der NLP-Ausbildung kein signifikanter Unterschied. Die  $t(170)$  Werte reichen alle von  $t(170)=-,9$  bis  $t(170)=1.575$  mit  $p>.05$ , sodass keine Unterschiede signifikant werden.

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
WiderstandskraftZ	Varianzen sind gleich	,426	,515	,081	170	,936
	Varianzen sind nicht gleich			,084	35,763	,933
Berufliche EmotionenZ	Varianzen sind gleich	1,327	,251	-,548	170	,584
	Varianzen sind nicht gleich			-,460	30,583	,649
KonfliktfähigkeitZ	Varianzen sind gleich	1,335	,250	-,851	170	,396
	Varianzen sind nicht gleich			-,748	31,459	,460
ArbeitsengagementZ	Varianzen sind gleich	1,804	,181	1,575	170	,117
	Varianzen sind nicht gleich			1,818	39,770	,077
FlexibilitätZ	Varianzen sind gleich	,259	,612	-,900	170	,369
	Varianzen sind nicht gleich			-,853	33,090	,400

Tab. 4. :T-Test für berufliche Anforderungen im Bezug zu Alter und Gruppe NLP-Ja

Bei der Gruppe der Nicht-NLP'ler konnte bei der Skala der beruflichen Emotionen ein signifikanter Unterschied festgestellt werden. Mit Mittelwerten von  $M=45,5$  ( $SD=10,98$ ) bei der Gruppe unter 35 Jahren und einem Mittelwert von  $M=41,05$  ( $SD=7,83$ ) bei der Gruppe ab 35 Jahren ergab sich ein Wert  $t(109)=.015$ ,  $p<.05$ , sodass der Unterschied zwischen den Altersgruppen signifikant ist. Die anderen Unterschiede wurden nicht si-

gnifikant, wie aus der folgenden Tabelle 5 zu entnehmen ist. Dabei reichten die Werte von  $t(109)=1.291$  bis  $t(109)=1.783$ ,  $p>.05$ .

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
WiderstandskraftZ	Varianzen sind gleich	,012	,914	1,66 2	109	,099
	Varianzen sind nicht gleich			1,66 2	108, 057	,099
BeruflicheEmotionenZ	Varianzen sind gleich	6,154	,015	2,43 2	109	,017
	Varianzen sind nicht gleich			2,46 9	103, 121	,015
KonfliktfähigkeitZ	Varianzen sind gleich	2,513	,116	1,11 7	109	,266
	Varianzen sind nicht gleich			1,13 1	105, 606	,261
ArbeitsengagementZ	Varianzen sind gleich	,599	,441	1,29 1	109	,200
	Varianzen sind nicht gleich			1,29 1	108, 103	,200
FlexibilitätZ	Varianzen sind gleich	4,827	,030	1,78 3	109	,077
	Varianzen sind nicht gleich			1,80 2	106, 852	,074

Tab. 5.: T-Test für berufliche Anforderungen in Abhängigkeit von Alter und Gruppe NLP-Nein

## 5. Diskussion und Ausblick

Im vorherigen Kapitel wurden die statistischen Ergebnisse der Hypothesen vorgestellt. Nun folgt die Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse. Des Weiteren werden Stärken und Schwächen der Abschlussarbeit analysiert und Implikationen für die weitere Forschung und Praxis abgeleitet und aufgezeigt.

### 5.1. Ergebnisinterpretation und Diskussion

Das Ziel dieser Arbeit war es den Einfluss der Coachingmethode des Neuro-Linguistischen Programmierens auf die beruflichen Anforderungen aufzuzeigen und einen Unterschied zwischen Personen mit und ohne Ausbildung festzustellen.

Durch das Herausfiltern des Geschlechts im letzten Abschnitt der Auswertung wurde verdeutlicht, dass die Skalen unabhängig vom Geschlecht zu betrachten sind, da die Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei allen Skalen, bis auf die Skala des Arbeitsengagements bei der Gruppe mit NLP-Ausbildung, nicht signifikant wurden. Somit kann gesagt werden, dass das Geschlecht keinen Einfluss auf die Untersuchung nimmt und die Unterschiede durch andere Ursachen entstanden sind. Die Störvariable Geschlecht ist somit herausgefallen. Bei der Skala des Arbeitsengagements zeigte sich ein signifikanter Zusammenhang bei der Gruppe mit NLP-Ausbildung. Diese Signifikanz ist insofern interpretierbar, dass deutlich wird, dass das Geschlecht einen Einfluss auf die Ausprägung hat. Es ist im Umkehrschluss also nicht eindeutig, ob die Ausprägungen durch den Einfluss von NLP verändert sind und welchen Anteil das Geschlecht bei der Antwortauswahl gespielt hat. Dafür müsste eine weitere Studie durchgeführt werden, in der Persönlichkeitsmerkmale von Geschlechtern erhoben werden, um zu schauen, ob diese einen Einfluss auf das Ergebnis haben.

Des Weiteren wurden die Unterschiede im Zusammenhang mit den Altersgruppen überprüft. Zur Rechnung wurden die Altersgruppen in zwei Gruppen zusammengefasst, sodass sich eine Gruppe der über 35 Jahre alten Probanden ergab und eine Gruppe der unter 35 Jahre alten Teilnehmer. Diese Zusammenfassung wurde ausgeführt, da vorher bei der Häufigkeitsverteilung deutlich wurde, dass 84% der Probanden der NLP-Ausbildungsgruppe über 35 Jahre alt waren. Bei der NLP-Ausbildungsgruppe konnte kein signifikanter Unterschied durch die Altersgruppen erklärt werden, sodass die Störvariable wegfällt und die Unterschiede auf andere Ursachen zurückzuführen sind.

Die Gruppe der Nicht-NLP'ler wurde ebenfalls untersucht. Auch hier konnten keine signifikanten Unterschiede gefunden werden, die auf das Alter zurückzuführen sind, bis auf eine Ausnahme bei der beruflichen Anforderung der berufsbegleitenden Emotionen. Hier konnte ein signifikanter Unterschied festgestellt werden, sodass bei der Skala nicht eindeutig klar wird, ob der Unterschied durch die Variable des NLP's beeinflusst wurde oder ob Altersstrukturen einen Unterschied ausmachen. Zur weiteren Untersuchung ist es deswegen wichtig, dass die berufsbegleitenden Emotionen mit dem Hintergrund betrachtet werden, dass das Alter ebenfalls eine Auswirkung auf die Unterschiede aufweist. Weitere Ursachen für die Unterschiede werden im folgenden Abschnitt anhand der Theorie erläutert.

Die Ergebnisse zu den einzelnen beruflichen Anforderungen verdeutlichen einen Unterschied zwischen Personen mit der NLP-Ausbildung im Vergleich zu Personen ohne NLP-Ausbildung. Die einzelnen Skalen zu den beruflichen Anforderungen werden nun interpretiert.

Die berufliche Anforderung der Flexibilität wurde bei den beiden Gruppen unterschiedlich bewertet. Die Gruppe ohne Ausbildung schätzte die Items weniger flexibel ab als die Gruppe mit NLP-Ausbildung. Durch die Skalen offensive Problembewältigung und Distanzierungsfähigkeit wurde das Konstrukt Flexibilität abgefragt. Personen mit einer NLP-Ausbildung lernen in dieser den Umgang mit Problemen. Durch die Studie von Gleisberg-Almstetter (2015) wurde aufgezeigt, dass Methoden nach der Ausbildung weiter in das Leben integriert wurden. Vor allem die Methode des Reframings beeinflusst die Wahrnehmung von Problemen sowie die Distanz zwischen der betroffenen Person und dem Problem. So können diese Personen Probleme durch das Kontext- und Bedeutungsreframing (Bandler & Grinder, 1985) flexibel bewerten. Der Kontext könnte im Bezug auf die Distanzierungsfähigkeit zum Beispiel in der Hinsicht geändert werden, dass eine klare Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben gezogen wird, sodass, sobald der Kontext verändert, wird auch die Handlungen und Denkweisen wechseln und die Person sich entspannen kann. Die offensive Problembewältigung könnte durch die Fähigkeit, Rapport aufzubauen und gute Kommunikation zu schaffen, besser bewältigt werden. Probleme können so durch genaue Wortwahl und bessere Einstellung auf das Gegenüber besser besprochen und gelöst werden.

Klimecki und Gmür (1997) haben bereits festgestellt, dass der Umgang mit Problemen nur noch durch Flexibilität gelöst werden kann. Die Fähigkeit, Probleme in einem anderen Rahmen zu sehen und objektiver zu betrachten, kann zur flexiblen Klärung beitragen. Zusätzlich können durch Kommunikation und genaues Beobachten der Umwelt Flexibilität und Schnelligkeit geschaffen werden.

Der Unterschied zwischen den Ausprägungen der NLP/ Nicht-NLP Gruppe konnte bei dem Konstrukt Konfliktfähigkeit ebenfalls bestätigt werden. Dieses wurde aus den Skalen innere Ruhe, offensive Problembewältigung und Distanzierungsfähigkeit entwickelt. Auch hier lag der Mittelwert der Gruppe ohne NLP-Ausbildung deutlich über dem Wert der NLP-Ausbildungsgruppe. Dies könnte auf verschiedene Ursachen zurückgehen. Zum einen wurde durch Brunner (1993) bestätigt, dass die Reduktion von Vortragsangst durch NLP möglich ist. Übertragen auf die Skala der inneren Ruhe und Ausgeglichenheit bedeutet dies, dass die Personen mit Kenntnis ihrer Reaktionen in bestimmten Situationen ihre innere Ruhe bewahren können. Zusätzlich ist beim NLP die Fähigkeit angelernt, dass jeder Mensch sein eigenes Werte- und Menschenbild vertritt, sodass die Anerkennung dieser Erkenntnis zu mehr Ausgeglichenheit führen kann (Bandler & Grinder, 1985). Auch die Studien von Gleisberg-Almstetter (2015) und Frommer-Eisenohr & Weber (2007) bestätigen, dass der NLP-Practitioner sowie die Methoden des NLP's eine Veränderung im Leben der Personen auslösen. Auch hier stehen wieder die Methoden im Vordergrund. Durch die Methode des Reframings kann, ähnlich wie bei der Flexibilität, an Konflikten gearbeitet werden, sowohl an einer Umdeutung des Konflikts an sich als auch an der Situation bzw. Umgebung. Zusätzlich erhält hier noch die Methode der Ressourcengewinnung Bedeutung. Bei Konflikten geht es meis-

tens um die Erreichung eines Ziels. Um dieses Ziel erreichen zu können, werden innere und äußere Ressourcen gebraucht. Dabei lenken Personen mit einer NLP-Ausbildung den Blick auf die Ressourcen und beschäftigen sich nicht weiter mit dem Problem-Fokus (Ötsch & Stahl, 1997). Aus diesem Grund kann sich der Unterschied zwischen NLP'ern und Nicht NLP'ern erklären lassen, denn die Fähigkeit, distanzierter zu urteilen, Probleme anders zu bewerten und Ausgeglichenheit zu zeigen, stellt eine gute Grundlage für Konfliktfähigkeit dar.

Eine weitere berufliche Anforderung wurde bereits in der Theorie als Arbeitsengagement beschrieben. Dieses steht im Zusammenhang mit Flexibilität, da ein Unternehmen ohne das Einbringen von Arbeitsengagement nicht flexibel handeln kann. Auch bei der Skala des Arbeitsengagements konnte in der Auswertung ein signifikanter Unterschied festgestellt werden. Dabei war der Mittelwert der Werte von der Gruppe NLP höher als der Gruppe Nicht-NLP. Daraus wird deutlich, dass die NLP-Gruppe ein höheres Arbeitsengagement aufzeigt. Als Arbeitsengagement wurden die Kooperation, der Schutz, konstruktive Ideen, persönliche Weiterbildung und positive Einstellung zum Unternehmen vorgestellt (Hertel, Bretz & Moser, 2000). Diese wurden durch die einzelnen Skalen von subjektiver Bedeutsamkeit der Arbeit, beruflichem Ehrgeiz, Verausgabungsbereitschaft, Distanzierungsfähigkeit und Perfektionsstreben gemessen. Die höhere Ausprägung der Skala Arbeitsengagement der NLP-Gruppe sagt aus, dass Personen sich in diesen fünf Skalen mehr engagieren. Eine „je mehr, desto besser“ Haltung wurde allerdings von Walschburger (1990) in Bezug auf die Gefahr von Burnout widerlegt. Vielmehr ist die ausgeglichene Verteilung dieser fünf Skalen von Bedeutung. Es kann also festgehalten werden, dass durch Methoden des NLP's eine höhere Ausprägung entstehen kann. Durch die Ressourcengewinnung wird das Perfektionsstreben höher getrieben, da die optimalen Ressourcen zur schnelleren Erreichung des Ziels dienen (Splitzer, 2016). Die Bewusstheit von Ressourcen und deren Verwendung kann also dazu führen, dass Personen diese schneller einsetzen und aus diesem Grund ein höherer Wert entsteht. Die Verausgabungsbereitschaft, oder auch Belastbarkeit (Brenner & Müller, 2005) kann durch die Methode des Reframings geformt werden. Nur wenn die Person die Situation als belastend ansieht, führt diese zu negativen gesundheitlichen Auswirkungen. Durch das Reframing kann die Belastbarkeit der einzelnen Personen steigen, indem Situationen und Bedeutungen in einem anderen Rahmen gesehen werden und die Belastung dadurch verringert wird.

Die Studie von Yapko (1981) besagt, dass Personen, die mit den präferierenden Kommunikationskanälen (auditiv, visuell, kinästhetisch) angesprochen werden, entspannter reagieren und der Rapportaufbau ebenfalls unterstützt wird. Im Fall des Arbeitsengagements kann die Kenntnis der Kommunikationskanäle von großer Bedeutung sein, da viele Arbeitsschritte auf funktionierende Kommunikation aufbauen. Wenn diese funktioniert, wird die eigene Selbstwirksamkeit erhöht, dadurch das Ziele erreicht werden können (Bandura, 1997). Dadurch erhöht sich die Identifikation mit dem Unternehmen,



sodass schlussendlich ein höheres Arbeitsengagement entsteht.

Das Arbeitsengagement steht in einem Zusammenhang mit den berufsbegleitenden Emotionen. Diese wurden mit den Skalen Erfolgserleben im Beruf, Erleben sozialer Unterstützung und der allgemeinen Lebenszufriedenheit abgefragt. Crites (1969) sieht den Berufserfolg als subjektiven Aspekt, der durch das Erreichen persönlicher Ziele gesteigert werden kann. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass Personen mit NLP-Ausbildung eine höhere Ausprägung der Skala der berufsbegleitenden Emotionen aufweisen. Der Berufserfolg kann daher so interpretiert werden, dass diese Personen aufgrund der Methode der Ressourcengewinnung sich erstens eigene Ziele setzen und diese mit Hilfe der Ressourcen erreichen, sodass der subjektiv eingeschätzte Berufserfolg zunimmt. Des Weiteren wird in der Studie von Dette (2005) ein Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Berufserfolg erkannt. Die Lebenszufriedenheit wird ebenfalls an subjektiven Kriterien gemessen und bewertet die Qualität des eigenen Lebens. Der erhöhte Wert der Untersuchung könnte also durch die Selbstwirksamkeitstheorie von Bandura (1997) erklärt werden, denn durch die Nutzung der NLP Methoden, kann an den eigenen Bewertungen im Sinne des Reframings gearbeitet werden. Zusätzlich kommt durch den Aufbau von Rapport und die Nutzung der Kommunikationskanäle nach Yapko (1981) eine hohe erfolgreiche Kommunikation zustande, die sich in der Bewertung auswirkt. Lebenszufriedenheit als subjektives Konstrukt wird ebenfalls durch äußere Faktoren beeinflusst (Diener, 1984). Diese werden bei der Untersuchung mit der Skala „Erleben sozialer Unterstützung“ abgefragt. Schachter (1959) stellte fest, dass Menschen in einem Verbund leben möchten. Im Umkehrschluss heißt das, dass Personen die soziale Unterstützung erleben, ebenfalls lebenszufriedener und erfolgreicher sein müssten. Durch den Fokus auf die Kommunikation beim NLP wird die soziale Unterstützung gestärkt, da durch Kommunikation zwischenmenschliche Beziehungen aufgebaut werden. Rapport, Spiegeln und die Nutzung der Kommunikationskanäle verhelfen zu einer besseren Kommunikation, die sich dann in sozialer Unterstützung auswirkt und einen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit und das Erfolgserleben hat. Aus diesem Grund könnte die Skala der berufsbegleitenden Emotionen im Beruf bei NLP'ern höher ausgeprägt sein.

Die Ergebnisse der beruflichen Anforderung Widerstandskraft verdeutlichen ebenfalls eine stärkere Ausprägung bei der Gruppe der Personen mit NLP-Ausbildung. Es wurde ein signifikanter Unterschied zwischen den beiden Gruppen festgestellt. Antonovsky (1987) bestätigte bereits, dass Personen Situationen besser wahrnehmen können, wenn Verständlichkeit, Bedeutsamkeit und Handhabbarkeit vorliegen, sodass der Kohärenzsinn beeinflusst werden kann und die Personen Situationen objektiver bewerten. Die innere Ruhe und Ausgeglichenheit spielt dabei eine Rolle. Diese wird bei der Untersuchung im Bereich Widerstandskraft abgefragt. Die Tampere-Studie (2004) hat offengelegt, dass durch die Behandlung mit NLP-Psychotherapie die Skalen der Eigeneinschätzung zu Wut bzw. Angst deutlich gesunken sind. Übertragbar auf die Wider-

standskraft ist die Studie in dem Ausmaß, dass die Fokussierung auf bestimmte Gefühle wie offensive Problembewältigung oder Resignation durch NLP reduziert bzw. erhöht werden können. Wenn bei einer Person die Resignationstendenz sehr hoch ist, kann durch Methoden des NLP, z.B. die Ressourcengewinnung, eine Skala behandelt werden und diese würde sich zu einer niedrigen Resignationstendenz verändern. Auch die offensive Problembewältigung kann durch Ressourcen gesteigert werden, sodass aus diesem Grund die Skala bei den NLP'ern höher angesiedelt ist.

Durch Brunner's Untersuchung (1993) zur Vortragsangst wird ebenfalls deutlich, dass die Übung von Widerstandskraft mit Unterstützung von NLP-Methoden zu einer verbesserten Widerstandskraft führen kann. Die Widerstandskraft ist durch die Methoden des NLP's erhöht worden im Vergleich zu den Personen ohne NLP-Ausbildung.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Ansätze über die Wirksamkeit der NLP-Methoden in den Studien von Gleisberg-Almstetter (2015), Frommer-Eisenlohr & Weber (2007) und Ojanen (2004) in dieser Untersuchung bestätigt werden konnten. In allen beruflichen Skalen wurde eine erhöhte Ausprägung signifikant belegt. Die höheren Ausprägungen lassen sich dabei vor allem durch die Methoden des NLP's erklären, die sich auf Kommunikation, Selbstwirksamkeit, eigene Darstellung und zwischenmenschliche Betrachtungsweisen beziehen und bei optimalem Einsatz einen besseren Umgang mit den beruflichen Anforderungen ermöglichen können.

## **5.2. Reflexion der Untersuchung**

Durch die Auswertung in SPSS und die dortige Kodierung der Items ist es für den Leser schwerer verständlich geworden, warum die Skalen bei der NLP-Gruppe höher ausgeprägt waren, da die Mittelwerte niedriger sind. Diese wurden jedoch so kodiert, dass die Zahlen von „1-stimme völlig zu“ bis „5-stimme überhaupt nicht zu“ reichten, sodass eine höhere Ausprägung bei kleinerem Ergebnis aufgezeigt wurde. Zum Verständnis sollte in der nächsten Untersuchung vermehrt darauf geachtet werden, dass der Lesefluss nicht durch die Kodierung innerhalb des Auswertungsprogramms beeinträchtigt wird.

Weiterhin wurden die Variablen Alter und Geschlecht zur Überprüfung der Unterschiede mit einbezogen. Zusätzlich hätte die Variable Ausbildung überprüft werden können sowie andere demographische Daten. Der Beziehungsstatus wäre eine Variable gewesen, die besonders im Kontext der berufsbegleitenden Emotionen von Bedeutung gewesen wäre, da die Kommunikation mit Mitmenschen im Mittelpunkt steht.

Die Kritik aus der Studie von Witkowski (2009) bezüglich der Kontrollgruppen wurde in dieser Studie aufgegriffen, indem eine Gruppe befragt wurde, die keinen Bezug zu NLP hatte. Die Kontrollgruppe wurde auf demographische Daten mit der NLP-Gruppe verglichen und die Ähnlichkeit der Gruppen spricht dafür, dass die Personengruppe ohne NLP-Ausbildung als Kontrollgruppe verwendet werden kann, da die Kontrollgruppen annähernd gleiche Verteilungen aufweisen sollen (Bortz & Döring, 2012).

Durch die Veröffentlichung des Links für bestimmte Gruppen und Kreise wurde die

Stichprobe homogener. Da Aussagen über die Grundgesamtheit aber nur bei repräsentativen Stichproben getroffen werden können, beziehen sich diese Aussagen hauptsächlich auf diese Untersuchung und müssten bei einer größeren Untersuchung weiter belegt werden (Bortz & Döring, 2012).

Die Risikomuster des AVEM's, die zur Auswertung möglich waren, wurden nicht verwendet, da diese sich eher auf den Bereich Burnout mitsamt Handlungsanweisungen bezüglich des Umgangs mit den Risikomustern beziehen und nicht auf die beruflichen Anforderungen, die im Mittelpunkt dieser Arbeit stehen. Zusätzlich wäre die Frage aufgekomen, inwiefern Persönlichkeitseigenschaften Einfluss auf die Risikomuster haben, die in dieser Arbeit nicht mit abgefragt wurden, sodass eine Auswertung auf Grundlage der zwei Gruppen (NLP/Nicht-NLP) sinnvoller erschien als die Auswertung mit der Schablone.

Darüber hinaus könnte die Qualität des Fragebogens durch einen Pre-Test verbessert werden, auch wenn der AVEM-Fragebogen schon vielfältig eingesetzt wurde. Aufgrund der zeitlichen Einschränkung war ein Pre-Test in dem Umfang aber nicht möglich. Zusätzlich wäre es erstrebenswert eine Längsschnittstudie durchzuführen, da diese eine höhere interne Validität vorweisen kann, die bei der durchgeführten Querschnittstudie nicht erreicht werden kann (Bortz & Döring, 2012).

Der Effekt der sozialen Erwünschtheit spielt ebenfalls eine Rolle in dem AVEM-Fragebogen. Dadurch, dass die Selbsteinschätzung der eigenen Persönlichkeit abgefragt wird, tritt das Problem der sozialen Erwünschtheit auf. Dies hat zur Folge, dass die Probanden ihre Antworten aufgrund von verbreiteten Normen und Erwartungen geben (Bortz & Döring, 2012).

Positiv anzumerken ist, dass der AVEM-Fragebogen bereits mehrfach verwendet wurde und die Reliabilität, Validität und Objektivität aus diesem Grund zufriedenstellend gegeben sind. Zusätzlich liegt die Irrtumswahrscheinlichkeit bei einem Großteil der Hypothesen bei unter einem Prozent ( $p < .01$ ). Dies spricht für eine hohe Signifikanz der einzelnen beruflichen Anforderungen. Durch die Untersuchung wird außerdem eine Grundlage für den Bereich NLP im Zusammenhang mit beruflichen Anforderungen geschaffen, der für weitere Studien verwendet werden kann.

### **5.3. Implikationen für weitere Forschung**

Für die weitere Forschung wäre eine tiefergehende Analyse der Ursachen bezüglich der stärkeren Ausprägungen bei den beruflichen Anforderungen interessant. Dabei könnte das Freiburger Persönlichkeitsinventar (FPI-R) oder der NEO-FFI Fragebogen verwendet werden, um Persönlichkeitseigenschaften herauszufiltern und anschließend eine Aufteilung in zwei Gruppen vorzunehmen. Beide Fragebogen beziehen sich auf die Persönlichkeit, wobei das FPI-R sich eher auf Konzepte der Selbstbeschreibung und der NEO-FFI ausschließlich auf die Big-Five Persönlichkeitsmerkmale bezieht. So könnte festgestellt werden, ob und wenn ja, welchen Einfluss Persönlichkeitsvariablen auf den beruflichen Einfluss im Zusammenhang mit NLP haben.

Weiterhin wäre es interessant die verschiedenen Ausbildungsstufen zu untersuchen. Dabei entsteht die Frage, ob die Ausprägungen höher werden, je mehr Ausbildungen im Bereich NLP absolviert wurden. Eine Vermutung wäre, dass sich durch die Implementierung von Methoden des NLP's im Alltag bei mehreren Ausbildungen eine höhere Implementierung und deswegen auch Ausprägung feststellen lässt.

Der Vergleich der beiden Stichproben könnte noch weiter vorgenommen werden. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass auch der höchste Bildungsabschluss und das Alter gleichermaßen gewählt sind. Dies ist möglich, wenn eine Stichprobe gefunden wird, die sich als repräsentativ erweist und die Grundgesamtheit abbildet.

Zusätzlich entsteht die Frage, ob sich der Einsatz von den Methoden des NLP's als Auswirkung auf die Ausprägung der beruflichen Anforderungen zurückverfolgen lässt. Einige Studien bestätigen die Auswirkung bereits, allerdings müsste weitergehend geforscht werden. Dazu könnten Studien angefertigt werden, die sich mit den einzelnen beruflichen Anforderungen auseinandersetzen und diese tiefergehend beschreiben. Die Methoden könnten anhand eines Experiments überprüft und anschließend auf die ausgewählte berufliche Anforderung übertragen werden, sodass eine breite empirische Grundlage geschaffen wird. Zusätzlich könnten durch einen Fragebogen berufliche Anforderungen abgefragt werden. Die Unterscheidung in persönliche und unternehmensbezogene Anforderungen würde helfen, den Bereich zu unterteilen und anschließend Studien zu jedem einzelnen Bereich aufzuführen.

So könnte ein weiterer empirischer Beleg im Bereich NLP entwickelt und die Wirksamkeit festgestellt werden.

Mit Hilfe einer Längsschnittstudie würde es langfristig spannend sein zu erforschen, inwiefern sich die Ausprägungen verändern, wenn Personen ohne NLP-Ausbildung eine NLP-Ausbildung beginnen. Dabei wäre es wichtig, zu verschiedenen Messzeitpunkten die Skalen abzufragen, um Unterschiede und Entwicklungen sowie Tendenzen herauszufiltern. Es könnte beleuchtet werden, ob es den Effekt der Anfangseuphorie gibt und wie lange dieser andauert. Zusätzlich wäre es interessant zu wissen, ob es ebenfalls Tiefpunkte in der Messung gibt. Abschließend wäre es interessant herauszufinden, welche Methoden mit Hintergrund der Globalisierung den Personen helfen, beruflichen Anforderungen zu genügen und diese in die Unternehmen zu integrieren.

#### **5.4. Implikationen für die Praxis**

Zusammenfassend hat diese Bachelorarbeit verdeutlicht, dass die Coachingmethode NLP einen Einfluss auf die beruflichen Anforderungen hat. Dieser Einfluss ließ sich in erhöhten Ausprägungen auf den Skalen Flexibilität, Konfliktfähigkeit, Arbeitsengagement, berufsbegleitende Emotionen und Widerstandsfähigkeit aufzeigen. Verschiedene Faktoren lassen sich aus diesem Grund für die Praxis ableiten.

Zur langfristigen Existenzsicherung müssen Unternehmen schnell und agil bleiben (Klimecki & Gmür, 1997). Diese Agilität entsteht unter anderem durch eine gute Kommunikationsstruktur. Durch die Nutzung der NLP-Methoden bezüglich der Kommunika-

tion könnte diese Struktur in vielen Unternehmen angewendet werden. Dazu gehören die Nutzung der Kommunikationskanäle, der Aufbau von Rapport und die Technik des Spiegels. Diese könnten nicht nur in einer NLP-Ausbildung in den Alltag implementiert werden, sondern sind auch bei einer einmaligen Schulung erlernbar. Die Implementierung in das Unternehmen sollte dann durch Wiederholungen stattfinden, sodass die Kommunikationsstruktur offener, schneller und flexibler wird.

Des Weiteren entstehen immer wieder zwischenmenschliche Probleme durch das Fehlen von Aufmerksamkeit, sowohl beruflich als auch privat. Diese Probleme können ebenfalls durch die Nutzung der NLP-Methoden für Kommunikation verbessert und gelöst werden. Je öfter diese in das Leben der Personen implementiert wird, desto stärker werden die Auswirkungen auf die zwischenmenschliche Kommunikation. Auch bestimmte Regeln helfen in Unternehmen, die Kommunikation zu verbessern. Die Regeln könnten ebenfalls bei einer Schulung bzw. einem Workshop entwickelt werden.

Weiterhin ist es wichtig, dass die beruflichen Anforderungen an den arbeitenden Menschen anerkannt werden und ein Fokus auf den Umgang mit diesen Anforderungen gelegt wird. Zur Entwicklung eines Umgangs mit Stresssituationen und Ängsten im Alltag können ein NLP-Seminar und Workshop weiterhelfen. Durch die lange Wartezeit bei Psychotherapeuten (BPtK, 2011) müssen zunehmend Wege entwickelt werden, wie Personen sich selbst helfen können. Durch ein NLP-Coaching könnte ein Beitrag zur Reduzierung der Burnoutfälle geschaffen und die Resilienz erhöht werden.

Persönlich könnte NLP genutzt werden, um das Wohlbefinden, das Erreichen persönlicher Ziele und die Beendigung von ungewollten Gewohnheiten zu schaffen und eine persönliche Weiterentwicklung zu durchleben. Dazu sollten die Institute, die NLP-Ausbildungen bereits anbieten, eine noch größere Öffentlichkeitsarbeit betreiben und durch die Förderung von weiteren Studien eine breitere empirische Grundlage schaffen.

Es muss eine Veränderung in den Unternehmen stattfinden, um Prozesse besser gestalten zu können, der Schnelligkeit gerecht zu werden und sich langfristig einen Platz am Markt zu sichern. Diese Veränderungen können auf unterschiedlichen Wegen erreicht werden. Die Coachingmethode des Neuro-Linguistischen Programmierens ist dabei hilfreich.

## Literaturverzeichnis

- Altstätter-Gleich, C. & Bergemann, N. (2006). *Testgüte einer deutschsprachigen Version der Mehrdimensionalen Perfektionismus Skala von Frost, Marten, Lahart und Rosenblate (MPS-F)*. Diagnostica, H. 52, S. 105-118.
- Andreas, C. & S. (1988). *Gewußt wie. Arbeit mit Submodalitäten und weitere NLP-Interventionen nach Maß*. Paderborn: Junfermann.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bandler, R & Grinder, J. (1995). *Reframing. Ein ökologischer Ansatz in der Psychotherapie (NLP)*. Paderborn: Junfermann.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman
- Bidot, N. & Morat, B. (1993). *D'un monde á un autre“-NLP-leichtgemacht*. Paris: Inter Éditions.
- Birker, G & K. (1997). *Was ist NLP? Grundlagen und Begriffe des Neuro-Linguistischen Programmierens*. Reinbek: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Bortz, J. & Döring, N. (2012). *Forschungsmethoden und Evaluation: für Human und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer Verlag
- Brenner, D. & Müller, R. (2005). *Mitarbeiterbeurteilungen und Zielvereinbarungen. Von der Planung über die Durchführung bis zur Auswertung*. Zürich: Praxium Verlag
- Brunner, Lois M. (1993). *An exploratory study of euro linguistic programming and communication anxiety*. Calhoun: Institutional Archive of Naval Postgraduate School. (Verfügbar unter: <http://calhoun.nps.edu/handle/10945/39664> (06.06.2016).
- Buchner, D. (1994). *NLP im Business. Konzepte für schnelle Veränderungen*. Wiesbaden: Gabler.
- BundesPsychotherapeutenKammer. (2011). *BPTK-Studie zu Wartezeiten in der ambulanten psychotherapeutischen Versorgung*. Umfrage der Landespsychotherapeutenkammern und der BPTK. Verfügbar unter: [http://www.bptk.de/uploads/media/110622\\_BPTK-Studie\\_Langfassung\\_Wartezeiten-in-der-Psychotherapie\\_01.pdf](http://www.bptk.de/uploads/media/110622_BPTK-Studie_Langfassung_Wartezeiten-in-der-Psychotherapie_01.pdf) (Datum: 20.06.2016)
- BundesPsychotherapeutenKammer. (2012). *BPTK-Studie zur Arbeitsunfähigkeit. Psychische Erkrankungen und Burnout*. Verfügbar unter: [http://www.bptk.de/uploads/media/20120606\\_AU-Studie-2012.pdf](http://www.bptk.de/uploads/media/20120606_AU-Studie-2012.pdf) (Datum: 16.05.2016).
- Crites, J.O. (1969). *Vocational Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Detle, D. (2005). *Berufserfolg und Lebenszufriedenheit. Eine längsschnittliche Analyse der Zusammenhänge*. Verfügbar unter: <https://opus4.kobv.de/opus4-fau/frontdoor/index/index/year/2005/docId/137> (20.04.2016).
- Diener, E., Emmons, R. A., Larson, R. J., & Griffin, S. (1985). *The Satisfaction with Life Scale*. Journal of Personality Assessment, 49, 71-75.
- Diener, E. (1984). *Subjective well-being*. Psychological Bulletin, 95, S. 542-575.
- Franken, S. (2010). *Verhaltensorientierte Führung. Handeln, Lernen und Diversity im Unternehmen*. Wiesbaden: Gabler Verlag

- Frese, M. (1991). *Stress und neue Techniken. Was verändert sich?* In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Stress am Arbeitsplatz* (S. 222-240). Göttingen: Hogrefe.
- Frommer-Eisenlohr, K., Weber, K. (2007). *Wie NLP wirkt*. Kommunikation & Seminar, 5, S. 42-43. Verfügbar unter: <http://tuebingen-akademie.com/wcms/ftp//tuebingen-akademie.com/uploads/nlpwirktartikel.pdf>
- Graf, A. (2012). *Selbstmanagement- Kompetenz im Unternehmen nachhaltig sicher. Leistung, Wohlbefinden und Balance als Herausforderung*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Graf, K.J. (2010). *Auswirkungen der Aufgabenverteilung in Führungsteams im Lichte organisationstheoretischer Erkenntnisse*. München: Rainer Hampp Verlag
- Gleisberg-Almstetter, A. (2015). *Veränderung des subjektiven Erlebens nach Abschluss einer NLP-Ausbildung*. Donau-Universität Krems. Verfügbar unter: <http://www.w.grin.com/de/e-book/296344/neuro-linguistisches-programmieren-im-coaching>
- Hattke, F. , Günther, H. & Forst, J. (2013). *Stabile Flexibilität. Unternehmen in volatilen Umwelten erfolgreich steuern*. In: Zeitschrift Führung und Organisation. Ausgabe 03/2013. Schöffer-Poeschel Verlag
- Hertel, G. , Bretz, E. % Moser, K. (2000). *Freiwilliges Arbeitsengagement: Begriffserklärung und Forschungsstand*. In: Gruppendynamik, 31. Jahrg. Heft 2, 2000. S. 121-140, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Höge, T. & Schnell, T. (2012). *Kein Arbeitsengagement ohne Sinnerfüllung. Eine Studie zum Zusammenhang von Work Engagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen*. Wirtschaftspsychologie Heft 1, 2012. Verfügbar unter : [https://www.w.uibk.ac.at/psychologie/mitarbeiter/schnell/docs/hoege\\_schnell\\_arbeitsengagement\\_sinnerfuellung.pdf](https://www.w.uibk.ac.at/psychologie/mitarbeiter/schnell/docs/hoege_schnell_arbeitsengagement_sinnerfuellung.pdf) (20.05.2016).
- Kahn R. L., Antonucci T. C. (1980). *Convoys over the life course: Attachment, roles, and social support*. In Baltes P. B., Brim O . (Eds.), *Life-span development and behavior* (Vol. 3, pp. 254–283). New York: Academic Press.
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. *Academy of Management Journal*, 33, S.692-724.
- Kleinbeck, U. (1977). *Berufserfolg-Berufszufriedenheit-Berufliche Entwicklung*. In K. H. Seifert, H.-H. Eckhardt, & W. Jaide (Hrsg). *Handbuch der Berufspsychologie* (S. 345-396). Göttingen: Hogrefe.
- Kliebisch, U. (1996). *Psycho-Coaching*. Hohengehren: Schneider Verlag.
- Klimecki, R. & Gmür, M. (1997). *Strategie und Flexibilität. Wenn Erfolgspotentiale zu Risikopotentialen werden*. In: Zeitschrift Führung und Organisation. Ausgabe 04/1997. Schöffer-Poeschel Verlag
- Müller, M. (2007). *Die Identifikation kultureller Erfolgsfaktoren bei grenzüberschreiten den Fusionen: Eine Analyse am Beispiel der DaimlerChrysler AG*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag, Springer
- Oesterreich, C. (2015). *Gesunde Lehrkräfte-guter Unterricht?* Wiesbaden: Springer Fachmedien
- Ojanen, M.; Kotakorpi, S.; Kumpulainen, S.; Tankklu, M.; Vadén, T.; Vikeväinen- Tervonen, L.; Kiviäho, M. & Hiltunen, S. (2004): *Terapiastako ratkaisu – NLP – perustaisen psykoterapian tuloksellisuudesta*. Helsinki: Mielikirjat. Verfügbar unter: <http://www.landsiedel-seminare.de/nlp-blog/category/nlp-forschung/>
- Ötsch, W. & Stahl, T. (1997). *Das Wörterbuch des NLP*. Paderborn: Junfermann.

- Richter, P., Rudolf, M. & Schmidt, C.F. (1996). *Fragenbogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung (FABA)*. Frankfurt/M.: Swets & Zeitlinger.
- Rückerl, T. & Rückerl, T. (2008). *Coaching mit NLP-Werkzeugen*. Weinheim: WILEY-VCH Verlag GmbH & Co. KGaA.
- Sackmann, S.A. (2006). *Assessment, Evaluation, Improvement: Success through Corporate Culture*. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung. [www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-0A000F0A-5C4DBD1D/bst/hs.xsl/prj\\_7521.htm](http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-0A000F0A-5C4DBD1D/bst/hs.xsl/prj_7521.htm). (20.05.2016).
- Schaarschmidt, U. & Fischer, A. (2008). *AVEM. Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster*. Pearson.
- Schachter, S. (1959). *The Psychology of Affiliation. Experimental Studies of the Sources of Gregariousness*. Stanford: Stanford University Press.
- Schmidt-Atzert, L. & Amelang, M. (2012). *Psychologische Diagnostik*. 5. Auflage. Heidelberg: Springer.
- Schmidt-Tanger, M. (1998). *Veränderungcoaching. Kompetent verändern*. (2. Aufl.) Paderborn: Junfermann.
- Spitzer, N. (2016). *Perfektionismus und seine vielfältigen psychischen Folgen. Ein Leitfaden für die Psychotherapie und Beratung*. Heidelberg: Springer Verlag Berlin
- Stahl, T. (1996). *Neurolinguistisches Programmieren(NLP)*. Mannheim: PAL
- Stahl, T. (1988). *Triffst Du ´nen Frosch unterwegs. NLP für die Praxis*. Paderborn: Junfermann.
- Stückmann, G. (1968). *Der Berufserfolg als Motivationsphänomen*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Taller, M. (2003). *Future Brands-Markenführung in einer vernetzten Welt*. Hamburg: Diplomica GmbH.
- Walker, W. (2014). *Abenteuer Kommunikation. Bateson, Perls, Satir, Erickson und die Anfänge des Neurolinguistischen Programmierens (NLP)*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Walschburger, P. (1990). *Biopsychologische Aspekte der Gesundheit*. In R. Schwarzer (Hrsg), *Gesundheitspsychologie-Ein Lehrbuch* (S.25-34). Göttingen: Hofgrede
- Witkowski, T. (2009). *Thirty-Five Years of Research on Neuro-Lingustic Programming. Research Data Base. State of Art or Pseudoscientific Decoration?* Polish Psychological Bulletin, vol. 40
- Yapko, M. (1981). *The effect of matching primary representational system predicates on hypnotic relaxation*. American Journal of Clinical Hypnosis 23. S. 169-175.



## Anhangsverzeichnis

<b>Anhang A: Online- Fragebogen .....</b>	<b>50</b>
<b>Anhang B: Tabellen.....</b>	<b>55</b>
Häufigkeiten .....	55
Reliabilitäten .....	58
T-Tests für unabhängige Stichproben .....	70
Tests auf Normalverteilung .....	92

# Anhang A: Online-Fragebogen

Druckversion

[http://www.unipark.de/www/print\\_survey.php?syid=748623&\\_](http://www.unipark.de/www/print_survey.php?syid=748623&_)

## Fragebogen

### 1 Anfang

Sehr geehrte Damen und Herren,

Im Rahmen meiner Bachelorarbeit an der Hochschule Fresenius Hamburg untersuche ich den Einfluss von Neuro-Linguistischem Programmieren (NLP) als Coachingmethode.

Hierbei bin ich auf Ihre Hilfe angewiesen und sehr dankbar, dass Sie sich die 5- Minuten Bearbeitungszeit nehmen.

Ihre Antworten werden gänzlich anonym und vertraulich behandelt und nur im Kontext des Datensatzes ausgewertet. Es gibt zu den folgenden Fragen keine richtigen und falschen Antworten, vielmehr ist eine spontane und wahrheitsgemäße Beantwortung von Bedeutung.

Wenn Sie die Auswertung meiner Bachelorarbeit gerne zugesendet haben möchten, haben Sie am Ende die Möglichkeit eine E-Mail-Adresse zu hinterlassen.

Vielen Dank und viel Spaß!

### 2 Geschlecht

#### Geschlecht

- Männlich  
 Weiblich

### 3 Alter

#### Alter

- <18 Jahre  
 18-25 Jahre  
 26-35 Jahre  
 36-45 Jahre  
 46-55 Jahre  
 56-65 Jahre  
 66+ Jahre

### 4 Schulabschluss

Bitte tragen Sie hier Ihren höchsten Bildungsabschluss ein.

### 5 Beruf

Bitte tragen Sie Ihre Berufsbezeichnung ein.

### 6 NLP

Haben Sie bereits eine Neuro-Linguistisches-Programmieren (NLP) Ausbildung absolviert?

- Ja  
 Nein

### 7 Ausbildungsgrad

Welchen Ausbildungsgrad im Neuro-Linguistischen-Programmieren (NLP) haben Sie bereits erreicht?

- Practitioner  
 Master  
 Trainer  
 Coach

**8 Start AVEM**

Ich bitte Sie, einige Ihrer üblichen Verhaltensweisen, Einstellungen und Gewohnheiten zu beschreiben, wobei vor allem auf Ihr Arbeitsleben Bezug genommen wird. Dazu finden Sie im Folgenden eine Reihe von Aussagen. Lesen Sie jeden dieser Sätze gründlich durch und entscheiden Sie, in welchem Maße er auf Sie persönlich zutrifft.

Bitte kreuzen Sie das jeweilige Zeichen an.

	Die Aussage trifft völlig zu	Die Aussage trifft überwiegend zu	Die Aussage trifft teils/teils zu	Die Aussage trifft überwiegend nicht zu	Die Aussage trifft überhaupt nicht zu
Die Arbeit ist für mich der wichtigste Lebensinhalt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich möchte beruflich weiter kommen, als es die meisten meiner Bekannten geschafft haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn es sein muss, arbeite ich bis zur Erschöpfung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeit soll stets ohne Fehl und Tadel sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zum Feierabend ist die Arbeit für mich vergessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich keinen Erfolg habe, resigniere ich schnell.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für mich sind Schwierigkeiten dazu da, dass ich sie überwinde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mich bringt so leicht nichts aus der Ruhe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein bisheriges Berufsleben war erfolgreich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mit meinem bisherigen Leben kann ich zufrieden sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**9 AVEM Seite 1**

Ich bitte Sie, einige Ihrer üblichen Verhaltensweisen, Einstellungen und Gewohnheiten zu beschreiben, wobei vor allem auf Ihr Arbeitsleben Bezug genommen wird. Dazu finden Sie im Folgenden eine Reihe von Aussagen. Lesen Sie jeden dieser Sätze gründlich durch und entscheiden Sie, in welchem Maße er auf Sie persönlich zutrifft.

Bitte kreuzen Sie das jeweilige Zeichen an.

	Die Aussage trifft völlig zu	Die Aussage trifft überwiegend zu	Die Aussage trifft teils/teils zu	Die Aussage trifft überwiegend nicht zu	Die Aussage trifft überhaupt nicht zu
Mein Partner/Partnerin zeigt Verständnis für meine Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Arbeit ist mein Ein und Alles.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufliche Karriere bedeutet mir wenig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Arbeit könne ich keine Schonung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kontrolliere lieber noch dreimal nach, als dass ich fehlerhafte Arbeitsergebnisse abliefern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch in der Freizeit beschäftigen mich viele Arbeitsprobleme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Misserfolge kann ich nur schwer verkraften.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn mir etwas nicht gelingt, sage ich mir: "Jetzt erst recht!"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**10 AVEM Seite 2**

Ich bitte Sie, einige Ihrer üblichen Verhaltensweisen, Einstellungen und Gewohnheiten zu beschreiben, wobei vor allem auf Ihr Arbeitsleben Bezug genommen wird. Dazu finden Sie im Folgenden eine Reihe von Aussagen. Lesen Sie jeden dieser Sätze gründlich durch und entscheiden Sie, in welchem Maße er auf Sie persönlich zutrifft.

Bitte kreuzen Sie das jeweilige Zeichen an.

	Die Aussage stimmt völlig zu	Die Aussage stimmt überwiegend zu	Die Aussage stimmt teils/teils zu	Die Aussage stimmt überwiegend nicht zu	Die Aussage trifft überhaupt nicht zu
Ich bin ein ruhiger Mensch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

In meiner bisherigen Berufslaufbahn habe ich mehr Erfolge als Enttäuschungen erlebt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Großen und Ganzen bin ich glücklich und zufrieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Familie interessiert sich nur wenig für meine Arbeitsprobleme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich könnte auch ohne meine Arbeit ganz glücklich sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Was meine beruflichen Entwicklung angeht, so halte ich mich für ziemlich ehrgeizig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich arbeite mehr als ich sollte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei meiner Arbeit habe ich den Ehrgeiz, keinerlei Fehler zu machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nach der Arbeit kann ich ohne Probleme abschalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufliche Fehlschläge können mich leicht entmutigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Misserfolge werfen mich nicht um, sondern veranlassen mich zu noch stärkerer Anstrengung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich glaube, dass ich ziemlich hektisch bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**11 AVEM Seite 2a**

Ich bitte Sie, einige Ihrer üblichen Verhaltensweisen, Einstellungen und Gewohnheiten zu beschreiben, wobei vor allem auf Ihr Arbeitsleben Bezug genommen wird. Dazu finden Sie im Folgenden eine Reihe von Aussagen. Lesen Sie jeden dieser Sätze gründlich durch und entscheiden Sie, in welchem Maße er auf Sie persönlich zutrifft.

Bitte kreuzen Sie das jeweilige Zeichen an.

	Die Aussage trifft völlig zu	Die Aussage trifft überwiegend zu	Die Aussage trifft teils/teils zu	Die Aussage trifft überwiegend nicht zu	Die Aussage trifft überhaupt nicht zu
Wirkliche berufliche Erfolge sind mir bisher versagt geblieben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe allen Grund, meine Zukunft optimistisch zu sehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Von meinem Partner/meiner Partnerin wünsche ich mir mehr Rücksichtnahme auf meine beruflichen Aufgaben und Probleme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich brauche die Arbeit wie Luft zum Atmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich strebe nach höheren beruflichen Zielen als die meisten anderen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich neige dazu, über meine Kräfte hinaus zu arbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Was immer ich tue, es muss perfekt sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feierabend ist Feierabend, da verschwende ich keine Gedanken mehr an die Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich in der Arbeit erfolglos bin, deprimiert mich das sehr.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin mir sicher, dass ich auch die künftigen Anforderungen des Lebens gut bewältigen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich glaube, ich bin ein ruhender Pol in meinem Umfeld.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In meiner beruflichen Entwicklung ist mir bisher fast alles gelungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich über mein Leben in keiner Weise beklagen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei meiner Familie finde ich jede Unterstützung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich wüsste nicht, wie ich ohne Arbeit leben sollte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**12 AVEM Seite 3**

Ich bitte Sie, einige Ihrer üblichen Verhaltensweisen, Einstellungen und Gewohnheiten zu beschreiben, wobei vor allem auf Ihr Arbeitsleben Bezug genommen wird. Dazu finden Sie im Folgenden eine Reihe von Aussagen. Lesen Sie jeden dieser Sätze gründlich durch und entscheiden Sie, in welchem Maße er auf Sie persönlich zutrifft.

Bitte kreuzen Sie das jeweilige Zeichen an.

	Die Aussage trifft völlig zu	Die Aussage trifft überwiegend zu	Die Aussage trifft teils/teils zu	Die Aussage trifft überwiegend nicht zu	Die Aussage trifft überhaupt nicht zu
Für meine berufliche Zukunft habe ich mir viel vorgenommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Tagesablauf ist durch chronischen Zeitmangel bestimmt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für mich ist die Arbeit erst dann getan, wenn ich rundum mit dem Ergebnis zufrieden bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsprobleme beschäftigen mich eigentlich den ganzen Tag.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich verliere leicht den Mut, wenn ich trotz Anstrengung keinen Erfolg habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ein Misserfolg kann bei mir neue Kräfte wecken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich in fast allen Situationen ruhig und bedächtig verhalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein bisheriges Leben ist durch beruflichen Erfolg gekennzeichnet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Von manchen Seiten des Lebens bin ich ziemlich enttäuscht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manchmal wünsche ich mir mehr Unterstützung durch die Menschen in meiner Umgebung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt Wichtigeres im Leben als Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**13 AVEM Seite 3a**

Ich bitte Sie, einige Ihrer üblichen Verhaltensweisen, Einstellungen und Gewohnheiten zu beschreiben, wobei vor allem auf Ihr Arbeitsleben Bezug genommen wird. Dazu finden Sie im Folgenden eine Reihe von Aussagen. Lesen Sie jeden dieser Sätze gründlich durch und entscheiden Sie, in welchem Maße er auf Sie persönlich zutrifft.

Bitte kreuzen Sie das jeweilige Zeichen an.

	Die Aussage trifft völlig zu	Die Aussage trifft überwiegend zu	Die Aussage trifft teils/teils zu	Die Aussage trifft überwiegend nicht zu	Die Aussage trifft überhaupt nicht zu
Beruflicher Erfolg ist für mich ein wichtiges Lebensziel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In der Arbeit verausgabe ich mich stark.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es widerstrebt mir, wenn ich eine Arbeit abschließen muss, obwohl sie noch verbessert werden könnte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Gedanken kreisen fast nur um die Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich irgendwo versagt habe, kann mich das ziemlich mutlos machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn mir etwas nicht gelingt, bleibe ich hartnäckig und strenge mich um so mehr an.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hektik und Aufregung um mich herum lassen mich kalt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine beruflichen Leistungen können sich sehen lassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es dürfte nur wenige glücklichere Menschen geben als ich es bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich mal Rat und Hilfe brauche, ist immer jemand da.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**14 Abschluss**

Nun sind Sie am Ende des Fragebogens angekommen. Ich danke Ihnen für Ihre Unterstützung!

Wenn Sie die Bachelorarbeit nach Abschluss zugesendet bekommen möchten, haben Sie nun die Möglichkeit eine E-mailadresse anzugeben.

---

**15 Endseite**

Vielen Dank, dass Sie an der Befragung teilgenommen haben.

Stella Hoppe

[Close window](#)

---

## Anhang B: Tabellen

### Häufigkeiten

		<b>Geschlecht</b>			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Pro- zente	Kumulierte Prozente
Gültig	Männlich	133	47,0	47,0	47,0
	Weiblich	150	53,0	53,0	100,0
	Gesamt	283	100,0	100,0	

		<b>Alter</b>			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Pro- zente	Kumulierte Prozente
Gültig	<18 Jahre	2	,7	,7	,7
	18-25 Jahre	33	11,7	11,7	12,4
	26-35 Jahre	44	15,5	15,5	27,9
	36-45 Jahre	63	22,3	22,3	50,2
	46-55 Jahre	99	35,0	35,0	85,2
	56-65 Jahre	37	13,1	13,1	98,2
	66< Jahre	5	1,8	1,8	100,0
	Gesamt	283	100,0	100,0	

		<b>Höchster Abschluss</b>			
		Häufig- keit	Prozent	Gültige Pro- zente	Kumulierte Prozente
Gültig	Studium	153	54,1	54,6	54,6
	Abitur	59	20,8	21,1	75,7
	Real/hauptschu- le	42	14,8	15,0	90,7
	Sonstiges	5	1,8	1,8	92,5
	Ausbildung	21	7,4	7,5	100,0
	Gesamt	280	98,9	100,0	
Feh- lend	-77,00	3	1,1		
Gesamt		283	100,0		

NLP-Ausbildung Ja/Nein					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Pro- zente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	172	60,8	60,8	60,8
	Nein	111	39,2	39,2	100,0
	Gesamt	283	100,0	100,0	

NLP-Ausbildungsgrad					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Pro- zente	Kumulierte Prozente
Gültig	Practitioner	52	18,4	30,2	30,2
	Master	49	17,3	28,5	58,7
	Trainer	39	13,8	22,7	81,4
	Coach	32	11,3	18,6	100,0
	Gesamt	172	60,8	100,0	
Fehlend	-77	111	39,2		
Gesamt		283	100,0		

#### Aufteilung der Häufigkeiten nach NLP Ja/Nein

Geschlecht-NLP-Ja					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Pro- zente	Kumulierte Prozente
Gültig	Männlich	87	50,6	50,6	50,6
	Weiblich	85	49,4	49,4	100,0
	Gesamt	172	100,0	100,0	

Alter-NLP-Ja					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Pro- zente	Kumulierte Prozente
Gültig	18-25 Jahre	4	2,3	2,3	2,3
	26-35 Jahre	22	12,8	12,8	15,1
	36-45 Jahre	45	26,2	26,2	41,3
	46-55 Jahre	69	40,1	40,1	81,4
	56-65 Jahre	28	16,3	16,3	97,7
	66< Jahre	4	2,3	2,3	100,0



Gesamt	172	100,0	100,0	
--------	-----	-------	-------	--

		<b>Abschlusszahl<sup>NLP-Ja</sup></b>			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Pro-zente	Kumulierte Pro-zente
Gültig	Studium	104	60,5	60,8	60,8
	Abitur	27	15,7	15,8	76,6
	Real/hauptschu-le	22	12,8	12,9	89,5
	Sonstiges	3	1,7	1,8	91,2
	Ausbildung	15	8,7	8,8	100,0
	Gesamt	171	99,4	100,0	
Feh-lend	-77,00	1	,6		
Gesamt		172	100,0		

		<b>Geschlecht-NLP-Nein</b>			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Pro-zente	Kumulierte Pro-zente
Gültig	Männlich	46	41,4	41,4	41,4
	Weiblich	65	58,6	58,6	100,0
	Gesamt	111	100,0	100,0	

		<b>Alter-NLP-Nein</b>			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Pro-zente	Kumulierte Pro-zente
Gültig	<18 Jahre	2	1,8	1,8	1,8
	18-25 Jahre	29	26,1	26,1	27,9
	26-35 Jahre	22	19,8	19,8	47,7
	36-45 Jahre	18	16,2	16,2	64,0
	46-55 Jahre	30	27,0	27,0	91,0
	56-65 Jahre	9	8,1	8,1	99,1
	66< Jahre	1	,9	,9	100,0
	Gesamt	111	100,0	100,0	

		Abschlusszahl <sup>NLP-Nein</sup>			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Studium	49	44,1	45,0	45,0
	Abitur	32	28,8	29,4	74,3
	Real/hauptschule	20	18,0	18,3	92,7
	Sonstiges	2	1,8	1,8	94,5
	Ausbildung	6	5,4	5,5	100,0
	Gesamt	109	98,2	100,0	
Fehlend	-77,00	2	1,8		
Gesamt		111	100,0		

## Reliabilitäten

### Reliabilität (Konfliktfähigkeit)

Reliabilitätsstatistiken	
Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,786	18

Itemstatistiken			
	Mittelwert	Standardabweichung	N
Für mich sind Schwierigkeiten dazu da, dass ich sie überwinde.	1,9541	,79983	283
Wenn mir etwas nicht gelingt, sage ich mir: ^Jetzt erst recht!^	2,4594	,93073	283
Misserfolge werfen mich nicht um, sondern veranlassen mich zu noch stärkerer Anstrengung.	2,4735	,82202	283
Ich bin mir sicher, dass ich auch die künftigen Anforderungen des Lebens gut bewältigen kann.	1,6572	,69892	283
Ein Misserfolg kann bei mir neue Kräfte wecken.	2,5265	,89235	283

Wenn mir etwas nicht gelingt, bleibe ich hartnäckig und strenge mich um so mehr an.	2,4240	,81021	283
DisFäh2Neu	2,7491	1,06056	283
DisFä6Neu	2,1837	,89610	283
DisFä5Neu	2,6537	1,06535	283
Zum Feierabend ist die Arbeit für mich vergessen.	3,1378	1,11347	283
Nach der Arbeit kann ich ohne Probleme abschalten.	2,7491	1,07054	283
Feierabend ist Feierabend, da verschwende ich keine Gedanken mehr an die Arbeit.	3,2367	1,12851	283
InnRu2Neu	3,4417	1,00317	283
InnRu3Neu	2,0495	,99877	283
Mich bringt so leicht nichts aus der Ruhe.	2,3286	,90397	283
Ich glaube, ich bin ein ruhender Pol in meinem Umfeld.	2,3710	1,02460	283
Ich kann mich in fast allen Situationen ruhig und bedächtig verhalten.	2,3993	,91845	283
Hektik und Aufregung um mich herum lassen mich kalt.	2,7703	,94545	283

<b>Item-Skala-Statistiken</b>				
	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Für mich sind Schwierigkeiten dazu da, dass ich sie überwinde.	43,6113	58,643	,369	,776
Wenn mir etwas nicht gelingt, sage ich mir: ^Jetzt erst recht!^	43,1060	59,840	,215	,786

Misserfolge werfen mich nicht um, sondern veranlassen mich zu noch stärkerer Anstrengung.	43,0919	58,864	,338	,778
Ich bin mir sicher, dass ich auch die künftigen Anforderungen des Lebens gut bewältigen kann.	43,9081	58,467	,454	,772
Ein Misserfolg kann bei mir neue Kräfte wecken.	43,0389	58,116	,360	,776
Wenn mir etwas nicht gelingt, bleibe ich hartnäckig und strenge mich um so mehr an.	43,1413	61,774	,108	,791
DisFäh2Neu	42,8163	54,512	,522	,764
DisFä6Neu	43,3816	56,960	,447	,771
DisFä5Neu	42,9117	55,244	,469	,768
Zum Feierabend ist die Arbeit für mich vergessen.	42,4276	55,763	,409	,773
Nach der Arbeit kann ich ohne Probleme abschalten.	42,8163	52,874	,629	,755
Feierabend ist Feierabend, da verschwende ich keine Gedanken mehr an die Arbeit.	42,3286	54,938	,454	,769
InnRu2Neu	42,1237	67,442	-,282	,819
InnRu3Neu	43,5159	57,768	,332	,778
Mich bringt so leicht nichts aus der Ruhe.	43,2367	55,961	,520	,766
Ich glaube, ich bin ein ruhender Pol in meinem Umfeld.	43,1943	56,384	,414	,772
Ich kann mich in fast allen Situationen ruhig und bedächtig verhalten.	43,1661	56,827	,443	,771
Hektik und Aufregung um mich herum lassen mich kalt.	42,7951	56,986	,415	,772

## Reliabilität (Arbeitsengagement)

Reliabilitätsstatistiken	
Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,678	30

Itemstatistiken			
	Mittelwert	Standardabweichung	N
Die Arbeit ist für mich der wichtigste Lebensinhalt.	2,9258	,86591	283
SubBe3Neu	3,2792	1,17743	283
SubBe6NEu	4,0000	1,00354	283
Die Arbeit ist mein Ein und Alles.	3,5053	,96892	283
Ich brauche die Arbeit wie Luft zum Atmen.	3,3710	1,13931	283
Ich wüsste nicht, wie ich ohne Arbeit leben sollte.	3,7208	1,08658	283
BeEhr2Neu	2,5053	1,04634	283
BeEhr6Neu	3,5583	,99962	283
Ich möchte beruflich weiter kommen, als es die meisten meiner Bekannten geschafft haben.	2,8516	1,24023	283
Ich könnte auch ohne meine Arbeit ganz glücklich sein.	2,7208	1,17743	283
Ich strebe nach höheren beruflichen Zielen als die meisten anderen.	2,8905	1,19634	283
Für meine berufliche Zukunft habe ich mir viel vorgenommen.	2,2473	1,01528	283
Wenn es sein muss, arbeite ich bis zur Erschöpfung.	3,0883	1,21572	283
Bei der Arbeit kenne ich keine Schonung.	3,3746	,99698	283
Ich arbeite mehr als ich sollte.	2,8445	1,13481	283
Ich neige dazu, über meine Kräfte hinaus zu arbeiten.	3,2792	1,07014	283

Mein Tagesablauf ist durch chronischen Zeitmangel bestimmt.	3,1237	1,10234	283
In der Arbeit verausgabe ich mich stark.	3,0424	,99910	283
Meine Arbeit soll stets ohne Fehl und Tadel sein.	2,4452	,99271	283
Ich kontrolliere lieber noch dreimal nach, als dass ich fehlerhafte Arbeitsergebnisse abliefern.	2,7385	1,01172	283
Bei meiner Arbeit habe ich den Ehrgeiz, keinerlei Fehler zu machen.	2,4735	1,05949	283
Was immer ich tue, es muss perfekt sein.	2,9435	1,08028	283
Für mich ist die Arbeit erst dann getan, wenn ich rundum mit dem Ergebnis zufrieden bin.	2,5512	,92638	283
Es widerstrebt mir, wenn ich eine Arbeit abschließen muss, obwohl sie noch verbessert werden könnte.	2,7173	1,03380	283
DisFäh2Neu	2,7491	1,06056	283
DisFä5Neu	2,6537	1,06535	283
DisFä6Neu	2,1837	,89610	283
Zum Feierabend ist die Arbeit für mich vergessen.	3,1378	1,11347	283
Nach der Arbeit kann ich ohne Probleme abschalten.	2,7491	1,07054	283
Feierabend ist Feierabend, da verschwende ich keine Gedanken mehr an die Arbeit.	3,2367	1,12851	283

<b>Item-Skala-Statistiken</b>				
	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Die Arbeit ist für mich der wichtigste Lebensinhalt.	85,9823	92,025	,368	,660
SubBe3Neu	85,6290	92,121	,238	,668

SubBe6NEu	84,9081	93,140	,245	,668
Die Arbeit ist mein Ein und Alles.	85,4028	89,688	,450	,653
Ich brauche die Arbeit wie Luft zum Atmen.	85,5371	88,370	,431	,651
Ich wüsste nicht, wie ich ohne Arbeit leben sollte.	85,1873	89,224	,413	,654
BeEhr2Neu	86,4028	90,312	,376	,657
BeEhr6Neu	85,3498	110,136	-,584	,724
Ich möchte beruflich weiter kommen, als es die meisten meiner Bekannten geschafft haben.	86,0565	86,174	,486	,644
Ich könnte auch ohne meine Arbeit ganz glücklich sein.	86,1873	108,436	-,446	,723
Ich strebe nach höheren beruflichen Zielen als die meisten anderen.	86,0177	85,677	,532	,641
Für meine berufliche Zukunft habe ich mir viel vorgenommen.	86,6608	89,374	,442	,652
Wenn es sein muss, arbeite ich bis zur Erschöpfung.	85,8198	86,687	,474	,646
Bei der Arbeit kenne ich keine Schonung.	85,5336	89,023	,472	,650
Ich arbeite mehr als ich sollte.	86,0636	88,826	,410	,653
Ich neige dazu, über meine Kräfte hinaus zu arbeiten.	85,6290	87,149	,530	,644
Mein Tagesablauf ist durch chronischen Zeitmangel bestimmt.	85,7845	91,843	,276	,665
In der Arbeit verausgabe ich mich stark.	85,8657	88,741	,486	,649
Meine Arbeit soll stets ohne Fehl und Tadel sein.	86,4629	90,299	,403	,656

Ich kontrolliere lieber noch dreimal nach, als dass ich fehlerhafte Arbeitsergebnisse ab-liefere.	86,1696	90,397	,388	,657
Bei meiner Arbeit habe ich den Ehrgeiz, keinerlei Fehler zu machen.	86,4346	88,459	,467	,650
Was immer ich tue, es muss perfekt sein.	85,9647	88,282	,465	,649
Für mich ist die Arbeit erst dann getan, wenn ich rundum mit dem Ergebnis zufrieden bin.	86,3569	90,067	,453	,653
Es widerstrebt mir, wenn ich eine Arbeit abschließen muss, obwohl sie noch ver-bessert werden könn-te.	86,1908	89,063	,449	,652
DisFäh2Neu	86,1590	103,858	-,282	,707
DisFä5Neu	86,2544	106,439	-,395	,715
DisFä6Neu	86,7244	105,044	-,379	,707
Zum Feierabend ist die Arbeit für mich vergessen.	85,7703	100,830	-,142	,698
Nach der Arbeit kann ich ohne Probleme abschalten.	86,1590	101,319	-,166	,699
Feierabend ist Feier-abend, da ver-schwende ich keine Gedanken mehr an die Arbeit.	85,6714	102,087	-,196	,703

### Reliabilität (Berufsbezogene Emotionen)

Reliabilitätsstatistiken	
Cronbachs Al-pha	Anzahl der Items
,890	18



## Reliabilität (Widerstandskraft)

Reliabilitätsstatistiken		
Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,480	,481	23

Itemstatistiken			
	Mittelwert	Standardabweichung	N
DisFäh2Neu	2,7491	1,06056	283
DisFä5Neu	2,6537	1,06535	283
DisFä6Neu	2,1837	,89610	283
InnRu3Neu	2,0495	,99877	283
InnRu2Neu	3,4417	1,00317	283
Zum Feierabend ist die Arbeit für mich vergessen.	3,1378	1,11347	283
Für mich sind Schwierigkeiten dazu da, dass ich sie überwinde.	1,9541	,79983	283
Wenn ich keinen Erfolg habe, resigniere ich schnell.	3,7173	,95536	283
Mich bringt so leicht nichts aus der Ruhe.	2,3286	,90397	283
Misserfolge kann ich nur schwer verkraften.	3,3428	,96343	283
Wenn mir etwas nicht gelingt, sage ich mir: ^Jetzt erst recht!^	2,4594	,93073	283
Berufliche Fehlschläge können mich leicht entmutigen.	3,5901	,91181	283
Misserfolge werfen mich nicht um, sondern veranlassen mich zu noch stärkerer Anstrengung.	2,4735	,82202	283
Nach der Arbeit kann ich ohne Probleme abschalten.	2,7491	1,07054	283

Feierabend ist Feierabend, da verschwende ich keine Gedanken mehr an die Arbeit.	3,2367	1,12851	283
Wenn ich in der Arbeit erfolglos bin, deprimiert mich das sehr.	3,3251	1,07534	283
Ich bin mir sicher, dass ich auch die künftigen Anforderungen des Lebens gut bewältigen kann.	1,6572	,69892	283
Ich glaube, ich bin ein ruhender Pol in meinem Umfeld.	2,3710	1,02460	283
Hektik und Aufregung um mich herum lassen mich kalt.	2,7703	,94545	283
Wenn mir etwas nicht gelingt, bleibe ich hartnäckig und strenge mich um so mehr an.	2,4240	,81021	283
Ich verliere leicht den Mut, wenn ich trotz Anstrengung keinen Erfolg habe.	3,6502	,94600	283
Ein Misserfolg kann bei mir neue Kräfte wecken.	2,5265	,89235	283
Ich kann mich in fast allen Situationen ruhig und bedächtig verhalten.	2,3993	,91845	283

<b>Item-Skala-Statistiken</b>					
	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
DisFäh2Neu	60,4417	33,035	,408	,647	,412
DisFä5Neu	60,5371	33,739	,344	,620	,425
DisFä6Neu	61,0071	34,660	,348	,592	,432
InnRu3Neu	61,1413	35,625	,211	,429	,454
InnRu2Neu	59,7491	41,756	-,280	,407	,542

Zum Feierabend ist die Arbeit für mich vergessen.	60,0530	32,873	,393	,567	,412
Für mich sind Schwierigkeiten dazu da, dass ich sie überwinde.	61,2367	35,827	,279	,372	,447
Wenn ich keinen Erfolg habe, resigniere ich schnell.	59,4735	40,959	-,224	,385	,529
Mich bringt so leicht nichts aus der Ruhe.	60,8622	34,318	,378	,569	,426
Misserfolge kann ich nur schwer verkraften.	59,8481	42,519	-,343	,421	,549
Wenn mir etwas nicht gelingt, sage ich mir: ^Jetzt erst recht!^	60,7314	36,467	,160	,527	,464
Berufliche Fehlschläge können mich leicht entmutigen.	59,6007	43,375	-,422	,568	,556
Misserfolge werfen mich nicht um, sondern veranlassen mich zu noch stärkerer Anstrengung.	60,7173	36,409	,207	,589	,458
Nach der Arbeit kann ich ohne Probleme abschalten.	60,4417	31,304	,558	,607	,377
Feierabend ist Feierabend, da verschwende ich keine Gedanken mehr an die Arbeit.	59,9541	32,150	,446	,585	,399
Wenn ich in der Arbeit erfolglos bin, deprimiert mich das sehr.	59,8657	42,230	-,304	,465	,551
Ich bin mir sicher, dass ich auch die künftigen Anforderungen des Lebens gut bewältigen kann.	61,5336	35,909	,327	,366	,444

Ich glaube, ich bin ein ruhender Pol in meinem Umfeld.	60,8198	34,226	,322	,579	,432
Hektik und Aufregung um mich herum lassen mich kalt.	60,4205	34,890	,300	,374	,439
Wenn mir etwas nicht gelingt, bleibe ich hartnäckig und strenge mich um so mehr an.	60,7668	37,697	,078	,522	,477
Ich verliere leicht den Mut, wenn ich trotz Anstrengung keinen Erfolg habe.	59,5406	42,285	-,329	,514	,545
Ein Misserfolg kann bei mir neue Kräfte wecken.	60,6643	36,046	,214	,538	,455
Ich kann mich in fast allen Situationen ruhig und bedächtig verhalten.	60,7915	34,683	,333	,579	,433

### Reliabilität (Flexibilität)

Reliabilitätsstatistiken		
Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,774	,771	12

Itemstatistiken			
	Mittelwert	Standardabweichung	N
Für mich sind Schwierigkeiten dazu da, dass ich sie überwinde.	1,9541	,79983	283

Wenn mir etwas nicht gelingt, sage ich mir: ^Jetzt erst recht!^	2,4594	,93073	283
Ich bin mir sicher, dass ich auch die künftigen Anforderungen des Lebens gut bewältigen kann.	1,6572	,69892	283
Misserfolge werfen mich nicht um, sondern veranlassen mich zu noch stärkerer Anstrengung.	2,4735	,82202	283
Ein Misserfolg kann bei mir neue Kräfte wecken.	2,5265	,89235	283
Wenn mir etwas nicht gelingt, bleibe ich hartnäckig und strenge mich um so mehr an.	2,4240	,81021	283
DisFäh2Neu	2,7491	1,06056	283
DisFä5Neu	2,6537	1,06535	283
DisFä6Neu	2,1837	,89610	283
Zum Feierabend ist die Arbeit für mich vergessen.	3,1378	1,11347	283
Nach der Arbeit kann ich ohne Probleme abschalten.	2,7491	1,07054	283
Feierabend ist Feierabend, da verschwende ich keine Gedanken mehr an die Arbeit.	3,2367	1,12851	283

Item-Skala-Statistiken					
	Skalenmittelwert, wenn Item weglassen	Skalenvarianz, wenn Item weglassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weglassen
Für mich sind Schwierigkeiten dazu da, dass ich sie überwinde.	28,2509	33,444	,352	,314	,764
Wenn mir etwas nicht gelingt, sage ich mir: ^Jetzt erst recht!^	27,7456	33,729	,254	,512	,775

Ich bin mir sicher, dass ich auch die künftigen Anforderungen des Lebens gut bewältigen kann.	28,5477	33,575	,405	,299	,761
Misserfolge werfen mich nicht um, sondern veranlassen mich zu noch stärkerer Anstrengung.	27,7314	33,502	,332	,547	,766
Ein Misserfolg kann bei mir neue Kräfte wecken.	27,6784	32,985	,347	,491	,765
Wenn mir etwas nicht gelingt, bleibe ich hartnäckig und strenge mich um so mehr an.	27,7809	35,158	,159	,475	,781
DisFäh2Neu	27,4558	29,752	,559	,626	,741
DisFä5Neu	27,5512	30,887	,449	,608	,754
DisFä6Neu	28,0212	31,808	,468	,575	,753
Zum Feierabend ist die Arbeit für mich vergessen.	27,0671	30,347	,469	,546	,752
Nach der Arbeit kann ich ohne Probleme abschalten.	27,4558	29,235	,601	,535	,735
Feierabend ist Feierabend, da verschwende ich keine Gedanken mehr an die Arbeit.	26,9682	29,832	,506	,575	,747

## T-Test für die berufsbezogenen Anforderungen

### T-Test für Flexibilität und NLP Ja/Nein

Gruppenstatistiken					
	Einfachauswahl untereinander	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
FlexibilitätZ	Ja	172	29,3198	5,83367	,44481
	Nein	111	31,5766	6,30087	,59805

Test bei unabhängigen Stichproben						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
FlexibilitätZ	Varianzen sind gleich	,807	,370	-3,079	281	,002
	Varianzen sind nicht gleich			-3,028	221,718	,003

Test bei unabhängigen Stichproben					
		T-Test für die Mittelwertgleichheit			
		Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
				Untere	Obere
FlexibilitätZ	Varianzen sind gleich	-2,25681	,73304	-3,69975	-,81386
	Varianzen sind nicht gleich	-2,25681	,74533	-3,72566	-,78796

### T-Test für Arbeitsengagement und NLP Ja/Nein

Gruppenstatistiken					
	NLP	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
ArbeitsengagementZ	Ja	172	91,9593	10,98663	,83772
	Nein	111	87,1441	10,57858	1,00407

Test bei unabhängigen Stichproben						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
ArbeitsengagementZ	Varianzen sind gleich	,206	,650	3,652	281	,000
	Varianzen sind nicht gleich			3,682	241,246	,000

<b>Test bei unabhängigen Stichproben</b>					
T-Test für die Mittelwertgleichheit					
		Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
				Untere	Obere
ArbeitsengagementZ	Varianzen sind gleich	4,81516	1,31839	2,21998	7,41034
	Varianzen sind nicht gleich	4,81516	1,30765	2,23929	7,39102

### T-Test für Konfliktfähigkeit und NLP Ja/Nein

<b>Gruppenstatistiken</b>					
	NLP	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
KonfliktfähigkeitZ	Ja	172	44,1802	7,82985	,59702
	Nein	111	47,7117	7,78622	,73904

<b>Test bei unabhängigen Stichproben</b>						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
KonfliktfähigkeitZ	Varianzen sind gleich	,118	,731	-3,713	281	,000
	Varianzen sind nicht gleich			-3,717	235,815	,000

<b>Test bei unabhängigen Stichproben</b>					
T-Test für die Mittelwertgleichheit					
		Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
				Untere	Obere
KonfliktfähigkeitZ	Varianzen sind gleich	-3,53148	,95120	-5,40387	-1,65909
	Varianzen sind nicht gleich	-3,53148	,95006	-5,40316	-1,65980



### T-Test für berufliche Emotionen

Gruppenstatistiken					
	NLP	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
BeruflicheEmotionenZ	Ja	172	40,3721	9,03670	,68904
	Nein	111	43,3784	9,82580	,93262

### Test bei unabhängigen Stichproben

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
BeruflicheEmotionenZ	Varianzen sind gleich	,321	,571	-2,640	281	,009
	Varianzen sind nicht gleich			-2,593	220,584	,010

### Test bei unabhängigen Stichproben

		T-Test für die Mittelwertgleichheit			
		Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
				Untere	Obere
BeruflicheEmotionenZ	Varianzen sind gleich	-3,00629	1,13879	-5,24793	-,76465
	Varianzen sind nicht gleich	-3,00629	1,15955	-5,29151	-,72106

### T-Test für Widerstandskraft und NLP-Ja/Nein

Gruppenstatistiken					
	NLP	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
WiderstandskraftZ	Ja	172	65,2384	5,77108	,44004
	Nein	111	67,2703	6,02864	,57221

Test bei unabhängigen Stichproben						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
WiderstandskraftZ	Varianzen sind gleich	,007	,932	-2,842	281	,005
	Varianzen sind nicht gleich			-2,815	227,413	,005

Test bei unabhängigen Stichproben					
		T-Test für die Mittelwertgleichheit			
		Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
				Untere	Obere
WiderstandskraftZ	Varianzen sind gleich	-2,03190	,71507	-3,43946	-,62433
	Varianzen sind nicht gleich	-2,03190	,72185	-3,45426	-,60953

### T-Test mit Aufteilung in NLP Ja/Nein in Bezug zu Alter und Geschlecht

#### Flexibilität-Geschlecht

#### NLP-Ja

Gruppenstatistiken <sup>a</sup>					
	Einfachauswahl untereinander	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
FlexibilitätZ	Männlich	87	28,9885	5,52267	,59209
	Weiblich	85	29,6588	6,15002	,66706

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
FlexibilitätZ	Varianzen sind gleich	1,458	,229	-,752	170	,453
	Varianzen sind nicht gleich			-,752	167,156	,453

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>					
		T-Test für die Mittelwertgleichheit			
		Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
				Untere	Obere
FlexibilitätZ	Varianzen sind gleich	-,67032	,89082	-2,42880	1,08817
	Varianzen sind nicht gleich	-,67032	,89193	-2,43122	1,09059

### NLP-Nein

Gruppenstatistiken <sup>a</sup>					
Einfachauswahl untereinander		N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
FlexibilitätZ	Männlich	46	30,8478	5,68025	,83751
	Weiblich	65	32,0923	6,70057	,83110

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
FlexibilitätZ	Varianzen sind gleich	,414	,521	-1,025	109	,307
	Varianzen sind nicht gleich			-1,055	105,400	,294

<b>Test bei unabhängigen Stichproben<sup>a</sup></b>					
T-Test für die Mittelwertgleichheit					
		Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
				Untere	Obere
FlexibilitätZ	Varianzen sind gleich	-1,24448	1,21374	-3,65007	1,16111
	Varianzen sind nicht gleich	-1,24448	1,17989	-3,58389	1,09493

### Arbeitsengagement-Geschlecht

#### NLP-Ja

<b>Gruppenstatistiken<sup>a</sup></b>					
Einfachauswahl untereinander		N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
ArbeitsengagementZ	Männlich	87	94,3448	10,83580	1,16172
	Weiblich	85	89,5176	10,65767	1,15599

<b>Test bei unabhängigen Stichproben<sup>a</sup></b>						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
ArbeitsengagementZ	Varianzen sind gleich	,012	,911	2,945	170	,004
	Varianzen sind nicht gleich			2,945	169,992	,004

<b>Test bei unabhängigen Stichproben<sup>a</sup></b>					
T-Test für die Mittelwertgleichheit					
		Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
				Untere	Obere

ArbeitsengagementZ	Varianzen sind gleich	4,82718	1,63919	1,59139	8,06297
	Varianzen sind nicht gleich	4,82718	1,63887	1,59202	8,06234

### NLP-Nein

Gruppenstatistiken <sup>a</sup>					
	Einfachauswahl untereinander	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
ArbeitsengagementZ	Männlich	46	86,3261	11,24091	1,65738
	Weiblich	65	87,7231	10,13272	1,25681

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
ArbeitsengagementZ	Varianzen sind gleich	,235	,629	-,684	109	,496
	Varianzen sind nicht gleich			-,672	90,575	,504

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>					
T-Test für die Mittelwertgleichheit					
		Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
				Untere	Obere
ArbeitsengagementZ	Varianzen sind gleich	-1,39699	2,04318	-5,44651	2,65253
	Varianzen sind nicht gleich	-1,39699	2,08002	-5,52896	2,73498

## Konfliktfähigkeit-Geschlecht

### NLP-Ja

Gruppenstatistiken <sup>a</sup>					
Einfachauswahl untereinander		N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
KonfliktfähigkeitZ	Männlich	87	43,3678	7,18868	,77071
	Weiblich	85	45,0118	8,39713	,91080

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
KonfliktfähigkeitZ	Varianzen sind gleich	2,495	,116	-1,380	170	,169
	Varianzen sind nicht gleich			-1,378	164,822	,170

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>						
		T-Test für die Mittelwertgleichheit				
		Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz		
				Untere	Obere	
KonfliktfähigkeitZ	Varianzen sind gleich	-1,64395	1,19097	-3,99495	,70705	
	Varianzen sind nicht gleich	-1,64395	1,19312	-3,99972	,71182	

**NLP-Nein**

Gruppenstatistiken <sup>a</sup>					
Einfachauswahl untereinander		N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
KonfliktfähigkeitZ	Männlich	46	46,2826	6,77795	,99935
	Weiblich	65	48,7231	8,33012	1,03322

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
KonfliktfähigkeitZ	Varianzen sind gleich	1,181	,280	-1,639	109	,104
	Varianzen sind nicht gleich			-1,698	106,810	,092

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>						
		T-Test für die Mittelwertgleichheit				
		Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz		
				Untere	Obere	
KonfliktfähigkeitZ	Varianzen sind gleich	-2,44047	1,48884	-5,39130	,51036	
	Varianzen sind nicht gleich	-2,44047	1,43745	-5,29010	,40916	

## Berufliche Emotionen-Geschlecht

NLP-Ja

Gruppenstatistiken <sup>a</sup>					
	Einfachauswahl untereinander	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
BeruflicheEmotionenZ	Männlich	87	39,7816	8,38662	,89914
	Weiblich	85	40,9765	9,66951	1,04881

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
BeruflicheEmotionenZ	Varianzen sind gleich	1,431	,233	-,866	170	,388
	Varianzen sind nicht gleich			-,865	165,519	,388

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>					
		T-Test für die Mittelwertgleichheit			
		Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
				Untere	Obere
BeruflicheEmotionenZ	Varianzen sind gleich	-1,19486	1,37918	-3,91739	1,52767
	Varianzen sind nicht gleich	-1,19486	1,38147	-3,92243	1,53270



**NLP-Nein**

<b>Gruppenstatistiken<sup>a</sup></b>					
	Einfachauswahl untereinander	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
BeruflicheEmotionenZ	Männlich	46	44,7174	9,71520	1,43243
	Weiblich	65	42,4308	9,86783	1,22395

<b>Test bei unabhängigen Stichproben<sup>a</sup></b>						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
BeruflicheEmotionenZ	Varianzen sind gleich	,036	,850	1,210	109	,229
	Varianzen sind nicht gleich			1,214	97,975	,228

<b>Test bei unabhängigen Stichproben<sup>a</sup></b>					
		T-Test für die Mittelwertgleichheit			
		Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
				Untere	Obere
BeruflicheEmotionenZ	Varianzen sind gleich	2,28662	1,88920	-1,45771	6,03096
	Varianzen sind nicht gleich	2,28662	1,88412	-1,45237	6,02561

## Widerstandskraft-Geschlecht

### NLP-Ja

Gruppenstatistiken <sup>a</sup>					
	Einfachauswahl untereinander	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
WiderstandskraftZ	Männlich	87	65,6092	5,15877	,55308
	Weiblich	85	64,8588	6,34551	,68827

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
WiderstandskraftZ	Varianzen sind gleich	2,938	,088	,852	170	,395
	Varianzen sind nicht gleich			,850	161,667	,397

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>					
		T-Test für die Mittelwertgleichheit			
		Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
				Untere	Obere
WiderstandskraftZ	Varianzen sind gleich	,75037	,88085	-,98844	2,48918
	Varianzen sind nicht gleich	,75037	,88295	-,99324	2,49398

## NLP-Nein

Gruppenstatistiken <sup>a</sup>					
	Einfachauswahl untereinander	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
WiderstandskraftZ	Männlich	46	67,8043	5,74503	,84706
	Weiblich	65	66,8923	6,23780	,77370

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
WiderstandskraftZ	Varianzen sind gleich	,113	,737	,784	109	,435
	Varianzen sind nicht gleich			,795	101,657	,428

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>					
		T-Test für die Mittelwertgleichheit			
		Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
				Untere	Obere
WiderstandskraftZ	Varianzen sind gleich	,91204	1,16361	-1,39420	3,21828
	Varianzen sind nicht gleich	,91204	1,14722	-1,36357	3,18765

## Flexibilität-Alter

### NLP-Ja

Gruppenstatistiken <sup>a</sup>					
	Einfachauswahl untereinander	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
FlexibilitätZ	>= 4	146	29,1507	5,76714	,47729
	< 4	26	30,2692	6,22612	1,22104

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
FlexibilitätZ	Varianzen sind gleich	,259	,612	-,900	170	,369
	Varianzen sind nicht gleich			-,853	33,090	,400

### NLP-Nein

Gruppenstatistiken <sup>a</sup>					
Einfachauswahl untereinander		N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
FlexibilitätZ	>= 4	58	32,5862	6,88511	,90406
	< 4	53	30,4717	5,44414	,74781

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
FlexibilitätZ	Varianzen sind gleich	4,827	,030	1,783	109	,077
	Varianzen sind nicht gleich			1,802	106,852	,074

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>						
		T-Test für die Mittelwertgleichheit				
		Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz		
				Untere	Obere	
FlexibilitätZ	Varianzen sind gleich	2,11451	1,18562	-,23536	4,46438	
	Varianzen sind nicht gleich	2,11451	1,17326	-,21138	4,44040	

## Arbeitsengagement-Alter

NLP-Ja

Gruppenstatistiken <sup>a</sup>					
	Einfachauswahl untereinander	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
ArbeitsengagementZ	>= 4	146	92,5137	11,22204	,92874
	< 4	26	88,8462	9,12882	1,79031

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
ArbeitsengagementZ	Varianzen sind gleich	1,804	,181	1,575	170	,117
	Varianzen sind nicht gleich			1,818	39,770	,077

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>					
		T-Test für die Mittelwertgleichheit			
		Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
				Untere	Obere
ArbeitsengagementZ	Varianzen sind gleich	3,66754	2,32859	-,92913	8,26422
	Varianzen sind nicht gleich	3,66754	2,01687	-,40944	7,74453

## NLP-Nein

Gruppenstatistiken <sup>a</sup>					
	Einfachauswahl untereinander	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
ArbeitsengagementZ	>= 4	58	88,3793	10,54619	1,38478
	< 4	53	85,7925	10,54725	1,44878

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
ArbeitsengagementZ	Varianzen sind gleich	,599	,441	1,291	109	,200
	Varianzen sind nicht gleich			1,291	108,103	,200

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>					
		T-Test für die Mittelwertgleichheit			
		Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
				Untere	Obere
ArbeitsengagementZ	Varianzen sind gleich	2,58686	2,00413	-1,38526	6,55898
	Varianzen sind nicht gleich	2,58686	2,00414	-1,38565	6,55937

## Konfliktfähigkeit-Alter

### NLP-Ja

Gruppenstatistiken <sup>a</sup>					
	Einfachauswahl untereinander	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
KonfliktfähigkeitZ	>= 4	146	43,9658	7,59166	,62829
	< 4	26	45,3846	9,12612	1,78978

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
KonfliktfähigkeitZ	Varianzen sind gleich	1,335	,250	-,851	170	,396
	Varianzen sind nicht gleich			-,748	31,459	,460

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>					
		T-Test für die Mittelwertgleichheit			
		Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
				Untere	Obere
KonfliktfähigkeitZ	Varianzen sind gleich	-1,41886	1,66804	-4,71160	1,87387
	Varianzen sind nicht gleich	-1,41886	1,89686	-5,28524	2,44752

### NLP-Nein

Gruppenstatistiken <sup>a</sup>					
Einfachauswahl untereinander		N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
KonfliktfähigkeitZ	>= 4	58	48,5000	8,70219	1,14265
	< 4	53	46,8491	6,61698	,90891

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)

KonfliktfähigkeitZ	Varianzen sind gleich	2,513	,116	1,117	109	,266
	Varianzen sind nicht gleich			1,131	105,606	,261

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>					
T-Test für die Mittelwertgleichheit					
		Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
				Untere	Obere
KonfliktfähigkeitZ	Varianzen sind gleich	1,65094	1,47791	-1,27822	4,58011
	Varianzen sind nicht gleich	1,65094	1,46006	-1,24389	4,54578

### Berufliche Emotionen-Alter

#### NLP-Ja

Gruppenstatistiken <sup>a</sup>					
	Einfachauswahl untereinander	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
BeruflicheEmotionenZ	>= 4	146	40,2123	8,64408	,71539
	< 4	26	41,2692	11,14471	2,18566

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
BeruflicheEmotionenZ	Varianzen sind gleich	1,327	,251	-,548	170	,584
	Varianzen sind nicht gleich			-,460	30,583	,649



Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>					
T-Test für die Mittelwertgleichheit					
		Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
				Untere	Obere
BeruflicheEmotionenZ	Varianzen sind gleich	-1,05690	1,92753	-4,86188	2,74807
	Varianzen sind nicht gleich	-1,05690	2,29976	-5,74988	3,63608

### NLP-Nein

Gruppenstatistiken <sup>a</sup>					
	Einfachauswahl untereinander	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
BeruflicheEmotionenZ	>= 4	58	45,5000	10,98524	1,44243
	< 4	53	41,0566	7,83831	1,07667

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
BeruflicheEmotionenZ	Varianzen sind gleich	6,154	,015	2,432	109	,017
	Varianzen sind nicht gleich			2,469	103,121	,015

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>					
		T-Test für die Mittelwertgleichheit			
		Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
				Untere	Obere
BeruflicheE-motionenZ	Varianzen sind gleich	4,44340	1,82677	,82281	8,06399
	Varianzen sind nicht gleich	4,44340	1,79996	,87366	8,01313

### Widerstandskraft-Alter

#### NLP-Ja

Gruppenstatistiken <sup>a</sup>					
	Einfachauswahl untereinander	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
WiderstandskraftZ	>= 4	146	65,2534	5,83546	,48295
	< 4	26	65,1538	5,50412	1,07945

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
WiderstandskraftZ	Varianzen sind gleich	,426	,515	,081	170	,936
	Varianzen sind nicht gleich			,084	35,763	,933

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>					
T-Test für die Mittelwertgleichheit					
		Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
				Untere	Obere
WiderstandskraftZ	Varianzen sind gleich	,09958	1,23204	-2,33248	2,53164
	Varianzen sind nicht gleich	,09958	1,18256	-2,29931	2,49847

### NLP-Nein

Gruppenstatistiken <sup>a</sup>					
Einfachauswahl untereinander		N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
WiderstandskraftZ	>= 4	58	68,1724	5,97403	,78443
	< 4	53	66,2830	5,98838	,82257

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>						
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
WiderstandskraftZ	Varianzen sind gleich	,012	,914	1,662	109	,099
	Varianzen sind nicht gleich			1,662	108,057	,099

Test bei unabhängigen Stichproben <sup>a</sup>					
T-Test für die Mittelwertgleichheit					
		Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
				Untere	Obere
WiderstandskraftZ	Varianzen sind gleich	1,88939	1,13651	-,36314	4,14193
	Varianzen sind nicht gleich	1,88939	1,13664	-,36360	4,14239

## Tests auf Normalverteilung

Tests auf Normalverteilung						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifi- kanz	Statistik	df	Signifi- kanz
Flexibili- tätZ	,059	283	,020	,993	283	,231

Tests auf Normalverteilung						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statis- tik	df	Signifi- kanz	Statis- tik	df	Signifi- kanz
Arbeitsengage- mentZ	,044	283	,200*	,995	283	,470

Tests auf Normalverteilung						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statis- tik	df	Signifi- kanz	Statis- tik	df	Signifi- kanz
Konfliktfähig- keitZ	,058	283	,023	,993	283	,205

Tests auf Normalverteilung						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statis- tik	df	Signifi- kanz	Statis- tik	df	Signifi- kanz
BeruflicheEmotio- nenZ	,086	283	,000	,962	283	,000

Tests auf Normalverteilung						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statis- tik	df	Signifi- kanz	Statis- tik	df	Signifi- kanz
Widerstands- kraftZ	,056	283	,032	,992	283	,110

## **Eidesstattliche Erklärung**

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit mit dem Titel „Zum Einfluss von Neuro-Linguistischem Programmieren (NLP) als Coachingmethode auf berufsbezogene Anforderungen“ selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel verwendet habe.

Die Stellen der Arbeit, einschließlich der Tabellen und Abbildungen, die anderen Werken dem Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen sind, habe ich in jedem einzelnen Fall kenntlich gemacht und die Herkunft nachgewiesen.

Die Arbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen und wurde auch noch nicht veröffentlicht.

Hamburg, den 07.07.2016

Stella Hoppe