

## **1. Einleitung**

*“Happiness depends, as nature shows,  
less on exterior things than one might suppose.”*

*William Cowper (1731-1800;*

*Zeile 246-247 aus Table Talk, veröffentlicht 1782; zitiert nach Warr, 2006)*

Forschungsaktivitäten zum Thema Arbeitszufriedenheit (AZ) können bereits seit den 30er Jahren des vergangenen Jahrhunderts in den Vereinigten Staaten und seit den 70er Jahren in Deutschland registriert werden (Locke, 1976). Innerhalb der Arbeits- und Organisationspsychologie stellt die AZ bis heute eines der bedeutsamsten Konstrukte dar. Das hohe Forschungsinteresse ist hauptsächlich in den erwarteten Konsequenzen der AZ begründet, die sich sowohl auf die Organisation, zum Beispiel in Form von gesteigerter Arbeitsleistung, als auch auf den Mitarbeiter, unter anderem durch eine Verbesserung des allgemeinen Wohlbefindens, positiv auswirken.

Gegenwärtig ist das Wirtschaftsklima durch flexible Organisationsformen, Fusionierungen, Personalabbau und gesamtwirtschaftliche Unsicherheit gekennzeichnet, was häufig zu Besorgnis und Arbeitsunzufriedenheit (AUZ) auf Seiten der Mitarbeiter beiträgt (Six & Felfe, 2004). Darüber hinaus schätzen Kristensen, Juhl und Eskildsen (2003), dass AUZ gemeinsam mit Kundenzufriedenheit für mehr als die Hälfte des Bilanzwertes in den Vereinigten Staaten und in Europa verantwortlich ist.

In der Tradition der Arbeitszufriedenheitsforschung konzentriert sich das Forschungsinteresse heute, nachdem der Forschungsstand bezüglich der positiven Einflüsse der AZ sowie der negativen Auswirkungen der AUZ gesichert scheint, besonders auf die Determinanten der AZ. Im Wesentlichen wird dabei zwischen situativen und dispositionellen Determinanten differenziert. Situative Determinanten wie die Bezahlung oder die Arbeitsatmosphäre haben dabei in der Vergangenheit ein deutlich größeres Forschungsinteresse erfahren als der Einfluss dispositioneller Faktoren wie Persönlichkeitsmerkmale oder Intelligenz. In der heutigen Zeit, die, wie angeführt, durch eher ungünstige Arbeitsbedingungen gekennzeichnet ist, stellt sich daher die Frage, in welchem Maße personenbezogene Faktoren eine Rolle hinsichtlich der Entstehung und Aufrechterhaltung der AZ spielen.

Während weitgehend Einigkeit darüber herrscht, dass sowohl Merkmale der Arbeitssituation als auch personenspezifische Faktoren einzubeziehen sind, ist unklar, welche spezifischen personenbezogenen Faktoren als Einflussgrößen der AZ anzusehen sind (Arvey, Carter & Buerkley, 1991; Judge, Locke & Durham, 1997). Diese personenorientierte Herangehensweise deckt sich mit den zunehmenden Forschungsaktivitäten hinsichtlich der Zusammenhänge zwischen differentiell- und organisationspsychologischen Fragestellungen (Weinert, 1998). Dabei liegt das besondere Interesse darin, spezifische Reaktions- und Verhaltensweisen am Arbeitsplatz anhand von differentiell psychologischen Variablen vorherzusagen. Des Weiteren wurde in der Vergangenheit vielfach darauf hingewiesen, dass der *kombinierte* Einfluss zeitlich stabiler Personenmerkmale wie Intelligenz oder Persönlichkeitseigenschaften auf die AZ untersucht werden sollte (Brief, 1998; Schjoedt, Balkin & Baron, 2005).

Eine Population, die hinsichtlich der Studie der dispositionellen Grundlage der AZ bisher vernachlässigt wurde, obwohl sie besondere Chancen bietet, ist die der jungen Auszubildenden in der betrieblichen Berufsausbildung nach dem dualen System. Bedingt durch globale Integration und die in Folge dessen häufig komplexen und uneindeutigen Problemsituationen, auf die das erlernte Wissen nicht mehr ohne weiteres angewendet werden kann, entsteht unter den Auszubildenden häufig Desorientierung und Perspektivlosigkeit. Diese werden durch die Angst vor drohender Arbeitslosigkeit weiter verstärkt (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2001). Zusätzlich tragen steigende Heterogenität und ein erhöhtes Durchschnittsalter der Auszubildenden, hervorgerufen durch sogenannte *Altbewerber*, zur erwähnten Desillusionierung bei. Unter derart erschwerten Bedingungen zeigt sich, dass eine positive Einstellung zur Ausbildungssituation die Chance auf einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss erhöht.

### **1.1 Hintergrund der Fragestellungen**

In Studien zur AZ konnte gezeigt werden, dass die AZ selbst über lange Zeiträume und Beschäftigungsverhältnisse hinweg sehr stabil bleibt. Daraus wurde vielfach geschlossen, dass dauerhafte Personenmerkmale wie Intelligenz oder Persönlichkeitseigenschaften die AZ entscheidend beeinflussen (Arvey et al., 1991; Gerhart, 1987; Schneider & Dachler, 1978; Staw, Bell & Clausen, 1986; Staw & Ross, 1985; Steel & Rentsch, 1997).

Die Ausbildungszufriedenheit (AusbZ) bezieht sich im Unterschied zu der AZ auf mehrere unterschiedliche Tätigkeits- bzw. Lernbereiche. Da die Auszubildenden gerade erst in das Berufsleben eingetreten sind und weniger gefestigte Arbeitseinstellungen haben, scheint diese Population ganz besonders für eine Analyse des Einflusses stabiler Persönlichkeitsmerkmale auf die Zufriedenheit mit dem Job geeignet (Elfering, Semmer & Kälin, 2000; vgl. Abschnitt 7.1). Könnten selbst unter solchen Bedingungen systematische Zusammenhänge nachgewiesen werden, so spräche dies stark für die Relevanz dispositioneller Faktoren hinsichtlich der beruflichen Zufriedenheit. Dieses Wissen wiederum könnte zukünftig unter anderem bei der Personalauswahl berücksichtigt werden, indem stabile Persönlichkeitsfaktoren stärker in den Vordergrund rückten (Gerhart, 2005).

### 1.2 Fragestellungen

In der vorliegenden Untersuchung werden erstmalig die systematischen Zusammenhänge zwischen *Persönlichkeitsmerkmalen*, *Intelligenzfacetten* und *Ausbildungszufriedenheit* abgebildet. Des Weiteren wird untersucht, ob verschiedene Moderatorvariablen den Zusammenhang zwischen stabilen Personenfaktoren und AusbZ beeinflussen.

Darüber hinaus wird die Stabilität der AusbZ über einen Zeitraum von einem Jahr hinweg überprüft. Da die bisherige Forschung zu diesem Gegenstandsbereich kaum Ergebnisse zur Ableitung der Fragestellungen liefert, müssen im Folgenden Forschungsergebnisse aus dem Gebiet der Arbeitszufriedenheit als Herleitung für die AusbZ dienen. Dies scheint insofern gerechtfertigt, als die AusbZ häufig als eine Kategorie der AZ betrachtet wird (Diettrich, 2004; vgl. Abschnitt 7.3.1).

### 1.3 Struktur der Arbeit

Zunächst wird in Kapitel 2 dieser Arbeit das Konstrukt der Arbeitszufriedenheit eingeführt. Ausgehend von verschiedenen Definitionen der AZ erfolgt eine Abgrenzung der AZ von verwandten Konstrukten. Des Weiteren wird die Forschungsgeschichte der AZ skizziert und es werden zahlreiche Konsequenzen der AZ sowohl für die Organisation als auch den Mitarbeiter beschrieben.

In Kapitel 3 wird die Person versus Situation versus Interaktion Diskussion hinsichtlich der Determinanten der AZ aufgegriffen. Nach einer Beschreibung der Forschungshistorie zur dispositionellen Grundlage der AZ werden anschließend anhand empirischer

Studien verschiedene Indikatoren für personenspezifische Unterschiede in der AZ identifiziert. Im folgenden Kapitel 4 werden Theorien und Modelle zum Einfluss von individuellen Unterschieden auf die AZ kurz vorgestellt. Im fünften Kapitel werden Persönlichkeitsvariablen beschrieben, die als Determinanten der AZ vorgeschlagen wurden. Hierzu zählen positive und negative Affektivität sowie die Faktoren des Fünf-Faktoren-Modells der Persönlichkeit.

Anschließend wird in Kapitel 6 die Intelligenz als eine weitere Determinante der AZ eingeführt. Dieses Kapitel behandelt neben Definitionen, Intelligenztheorien und -strukturmodellen und Erfassung von Intelligenz ein Modell zum Einfluss der Intelligenz auf die AZ. Des Weiteren werden verschiedener Moderatorvariablen dargestellt.

In Kapitel 7 wird von der Arbeitszufriedenheit zur Ausbildungszufriedenheit übergeleitet, indem auf die Vorteile der Stichprobe hingewiesen sowie die Berufsausbildung nach dem dualen System und das Konstrukt der Ausbildungszufriedenheit beschrieben werden.

Im empirischen Teil werden anhand der ersten Studie in Kapitel 8 zunächst systematische Zusammenhänge zwischen Persönlichkeit, Intelligenz und AusbZ abgebildet. Anhand der Wiederholungsbefragung wird in Kapitel 9 die Stabilität der AusbZ über einen Zeitraum von einem Jahr hinweg untersucht.

Abschließend werden die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung diskutiert, und es wird auf Limitationen und praktische Implikationen der Studie hingewiesen.