

3. Antezedenten der Arbeitszufriedenheit

Durch die zahlreichen positiven Konsequenzen der AZ, wie gesteigertes Organizational Citizenship Behavior und Commitment sowie negativen Konsequenzen der AUZ wie Fluktuation, haben die Antezedenten der AZ in den vergangenen Jahrzehnten ein großes Forschungsinteresse erfahren. Hinsichtlich der Antezedenten der AZ werden drei verschiedene Sichtweisen diskutiert, die im folgenden Abschnitt 3.1 näher beschrieben werden. Im Anschluss daran wird die Forschungshistorie zur dispositionellen Grundlage der AZ zusammengefasst (vgl. Abschnitt 3.2) sowie Indikatoren für personenspezifische Unterschiede in der AZ geliefert (vgl. Abschnitt 3.3). Hierzu zählen demographische, kulturelle und ethnische Faktoren sowie Studien zur Stabilität der AZ.

3.1 Die Person versus Situation versus Interaktion Debatte

Aus der Forschungsgeschichte zur AZ wird deutlich, dass AZ ursprünglich nur im Sinne der Arbeitsstrukturierung von Interesse war und Persönlichkeitsvariablen als Einflussgrößen der AZ eher als unbedeutend angesehen wurden (vgl. Abschnitt 2.3). Dennoch ist Mitte der 80er Jahre unter anderem durch den häufig replizierten Befund, dass auch Personen in wenig anspruchsvollen Jobs oftmals eine hohe AZ berichten, eine scharfe Diskussion bezüglich der personalen Determinanten der AZ entbrannt (Gruenberg, 1980). Dies widerspricht einer Sichtweise, die von reinen Situationsvariablen als Einflussgrößen der AZ ausgeht, da die Arbeitskomplexität dann einen stark positiven Einfluss auf die AZ ausüben müsste. Auch der Befund, dass trotz schiefer AZ-Verteilungen (Personen geben tendenziell eher eine hohe AZ an) immer noch eine gewisse Streuung in AZ vorhanden ist, deutet auf zusätzliche Faktoren hin. Des Weiteren legen Ergebnisse, die zeigen, dass Persönlichkeitsmerkmale wie Extraversion und geringer Neurotizismus die LZ beeinflussen, nahe, dass diese oder andere Persönlichkeitsmerkmale gleichermaßen einen Einfluss auf die AZ ausüben könnten (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999). Letztendlich deuten auch die positiven Zusammenhänge zwischen AZ und LZ auf Einflüsse von Merkmalen der beurteilenden Person in Bezug auf die AZ hin (Judge & Watanabe, 1993; vgl. Abschnitt 2.4.2).

Hinsichtlich der Determinanten der AZ lassen sich zunächst zwei Ansätze voneinander unterscheiden. Während die Vertreter des *situationalen* oder *situativen Ansatzes* davon

ausgehen, dass Unterschiede in der AZ aus Unterschieden in der Arbeitssituation, also aus rein situativen Faktoren wie der Arbeitskomplexität oder den Arbeitsinhalten resultieren, nehmen Vertreter des *dispositionellen Ansatzes*¹ an, dass Ungleichheiten in AZ durch Unterschiede in affektiven Dispositionen bzw. Persönlichkeitsfaktoren zustande kommen. Den Dispositionsbegriff beschreibt Asendorpf (2004) als „eine überdauernde Verhaltenstendenz einer Person“ (S. 454).

Abele, Cohrs und Dette (2006) bezeichnen diese beiden Ansätze in Anlehnung an Diener's (1984) *Theory of subjective well-being* als „Bottom-up“ Ansatz (situationaler Ansatz) und als „Top-down“ Ansatz (dispositioneller Ansatz). Nach Fischer und Fischer (2005) spiegeln diese beiden Perspektiven jeweils unterschiedliche Interessen wider. Während die Vertreter der situativen Perspektive (engl. *situationists*) ein organisatorisches Interesse verfolgen, liegt der Schwerpunkt bei den Vertretern der dispositionellen Perspektive (engl. *dispositionists*) im humanistischen Interesse. Beispiele für eine situative Sichtweise sind das Human-Relations-Konzept, bei dem zwischenmenschliche Beziehungen als Einflussgröße der AZ betrachtet werden, und die Zwei-Faktoren-Theorie der Arbeitsmotivation (Herzberg et al., 1957). Die Zwei-Faktoren-Theorie der Arbeitsmotivation beinhaltet, dass Defizite in Kontextfaktoren (sog. Hygienefaktoren, z. B. äußere Arbeitsbedingungen) zur AUZ beitragen, während das Vorhandensein von Kontextfaktoren (sog. Motivatoren, z. B. Anerkennung durch den Vorgesetzten) zur AZ führt. Implizit gehen die Vertreter der situativen Perspektive also davon aus, dass alle Personen die gleichen Bedürfnisse haben und durch deren Erfüllung AZ resultiert.

Bei der dispositionellen Perspektive werden zum einen direkte Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitsmerkmalen wie positive und negative Affektivität, zentrale Selbstbewertungen und den Faktoren des Fünf-Faktoren-Modells der Persönlichkeit mit AZ angenommen und querschnittlich untersucht. Auf diese direkten Zusammenhänge wird in Kapitel 5 näher eingegangen. Zum anderen werden Stabilitäten in der AZ längsschnittlich untersucht. Die Ergebnisse dieser Studien werden von den Vertretern der dispositionellen Perspektive als ein weiterer Indikator für den Einfluss von Personenfaktoren betrachtet (vgl. Abschnitt 3.3.4).

¹ von lat. *dispositio*: Aufteilung, Zuweisung. Bezeichnung für eine bestimmte Eigenart oder Eigenschaft eines Individuums, auf eine Klasse von Situationen in einer ihm spezifischen Weise zu reagieren. Dabei kann auf angeborene Bereitschaften (Anlagen), auf relativ überdauernde Eigenschaften oder auf die Wechselwirkung von Anlage und Umwelt Bezug genommen werden (Fröhlich, 1998).

Ein dritter Ansatz liegt in der *interaktionistischen Sichtweise*, die davon ausgeht, dass Personen- und Situationsfaktoren interagieren und diese Interaktion die Höhe der AZ bestimmt. Bezüglich der interaktionistischen Sichtweise lässt sich zwischen zwei Formen differenzieren. Ein Interaktionsmodell postuliert, dass AZ aus der Beziehung zwischen Merkmalen der Arbeitssituation und situationspezifischen Bedürfnissen oder Werten resultiert. Ein weiterer Interaktionsansatz ist der „Person-Job-Fit“ Ansatz, der eine Kombination zwischen dem dispositionellen und dem situativen Ansatz darstellt. Es wird davon ausgegangen, dass eine hohe Passung zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Merkmalen der Arbeitssituation zu einer maximalen AZ führt (Joyce, Slocum & von Glinow, 1982; Sekiguchi, 2004).

In der Soziologie werden die drei Perspektiven als strukturelle, dispositionelle und hybride Perspektive bezeichnet. Der strukturelle Ansatz entspricht dem oben beschriebenen situativen Ansatz. Hier liegt der Schwerpunkt auf der Untersuchung externer Faktoren wie Organisationsstrukturen, Arbeitsinhalte, Aufstiegschancen und Wirtschaftszweige. Bei der dispositionellen Perspektive wird auf interindividuelle Unterschiede und die Fähigkeit, sich an die Organisation anzupassen, fokussiert. Die hybride Perspektive bezieht sich auf die Interaktion zwischen dispositionellen und situativen Faktoren. Gruenberg (1980) bezeichnet aus soziologischer Sicht den situativen Ansatz als „Marx’sches Set theoretischer Annahmen“ (engl. *Marxian set of theoretical assumptions*) und den dispositionellen Ansatz als „Durkheim’sche Sozialtheorie“ (engl. *Durkheimian social theory*).

Während theoretische Modelle häufig eine interaktionistische Sichtweise favorisieren, weisen empirische Studien hauptsächlich auf situative und dispositionelle Einflussgrößen hin (Abele et al., 2006). Da vergleichsweise wenig Forschungsarbeit zur dispositionellen Grundlage der AZ geleistet wurde, widmet sich die vorliegende Studie dem Einfluss von dispositionellen Variablen auf die Zufriedenheit mit der Arbeit bzw. der Ausbildung.

Im folgenden Abschnitt 3.2 wird zunächst ein Überblick über die Forschungshistorie zur dispositionellen Grundlage der AZ gegeben. Anschließend werden Ergebnisse dargestellt, die nahelegen, dass die AZ zumindest teilweise durch demographische Faktoren beeinflusst wird (vgl. Abschnitt 3.3.1). Auch kulturelle Unterschiede lassen sich in Bezug auf die AZ nachweisen (vgl. Abschnitt 3.3.3). Abschließend wird die Forschungsliteratur zur zeitlichen Stabilität der AZ aufgegriffen, deren Ergebnisse die Person-Situations-Diskussion noch verstärkt hat (vgl. Abschnitt 3.3.4).

3.2 *Forschungshistorie zur dispositionellen Grundlage der Arbeitszufriedenheit*

Nachdem in Abschnitt 2.3 bereits ein geschichtlicher Abriss zur allgemeinen Forschung der AZ erfolgte, liegt in der nachfolgenden Darstellung der Forschungshistorie der Schwerpunkt auf der dispositionellen Grundlage der AZ.

Münsterberg wies im Jahr 1913 erstmalig auf die Bedeutung dispositioneller Faktoren im organisationalen Kontext hin. Er ging davon aus, dass das Ziel der angewandten Psychologie darin läge, Personal zu selektieren, bei dem die mentalen Fähigkeiten den Anforderungen der Arbeit entsprächen. Insgesamt lag bereits in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts der Schwerpunkt auf den interindividuellen Unterschieden hinsichtlich Persönlichkeit, Intelligenz und Arbeitseinstellungen der Beschäftigten. Dies wurde unter anderem auch in den bereits beschriebenen Hawthorne-Studien deutlich, in denen aufgezeigt wurde, dass individuelle Unterschiede in Arbeitseinstellungen vorliegen, die durch soziale Kontakte und gruppenspezifische Prozesse beeinflusst werden. Auch Fisher und Hanna (1931) betonten die dispositionellen Einflüsse der AZ, indem sie davon ausgingen, dass AUZ das Ergebnis einer „emotionalen Unausgeglichenheit“ sei. Hoppock (1935) vertrat die Ansicht, dass AZ eine individuelle Veranlagung sei. Fragen hinsichtlich der emotionalen Anpassung bzw. Ausgeglichenheit könnten seiner Ansicht nach dabei zwischen zufriedenen und unzufriedenen Mitarbeitern unterscheiden. Roethlisberger (1941) ging davon aus, dass chronisch unzufriedene Personen jene seien, „...whose dissatisfactions were more deeply rooted in factors relating to their personal histories. For such people the simple remedy of changing the object of the complaint was not enough“ (S. 18).

Nach dem Zweiten Weltkrieg erfolgte ein partieller Paradigmenwechsel. Die Forschungsschwerpunkte lagen nun nicht mehr auf individuellen Unterschieden sondern eher auf den Auswirkungen sozialer Bedingungen auf Einstellungen und Verhalten. Hierzu zählt auch das „Social-information processing (SIP) model of job attitudes“ von Salancik und Pfeffer (1978), das beinhaltet, dass Arbeitseinstellungen ausschließlich durch soziale Einflüsse wie beispielsweise die Anmerkungen eines Kollegen gebildet werden. Weder situative noch dispositionelle Faktoren finden in dem SIP Modell Berücksichtigung.

Trotz des vorherrschenden Interesses der Forschungsarbeit bezüglich des Einflusses der sozialen Umgebung verfolgten einige Forscher weiterhin einen dispositionellen Ansatz.

Weitz (1952) nahm in diesem Zusammenhang an, dass Personen, welche die Tendenz haben, sich über etwas zu beschweren, auch unzufriedener mit ihrem Job sind.

Generell gab es jedoch bezüglich der direkten dispositionellen Determinanten der AZ zu diesem Zeitpunkt nur ein geringes Forschungsinteresse. So berichteten Herzberg et al. im Jahr 1957, dass in der Forschungsliteratur überwiegend Faktoren, welche die Arbeitsinhalte betreffen, als Determinanten der AZ genannt werden.

Sowohl Locke (1976) als auch Mitchell (1979) wiesen darauf hin, dass der dispositionelle Ansatz ergiebig sein könne, dass dieser jedoch kaum empirisches Forschungsinteresse erhalten habe. Weiss und Adler (1984) unterstützten ebenfalls den dispositionellen Ansatz. Sie merkten an, dass „...researchers barely have scratched the surface on the ways in which personality constructs may enter into theoretical systems“ (S. 43). Sie verwiesen auf die schwachen Designs bisheriger Studien, die ihrer Ansicht nach hauptsächlich für die Untersuchung von situativen Faktoren konzipiert seien.

Mitte der 80er Jahre wurde das Interesse bezüglich des Einflusses von Personenfaktoren auf die AZ wiederbelebt (Levin & Stokes, 1989; Pulakos & Schmitt, 1983; Staw & Ross, 1985). Zunächst untersuchten mehrere Forscher die Stabilität der AZ über längere Zeiträume und zum Teil unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse. Anschließend wurden die systematischen Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitsvariablen wie positiver und negativer Affektivität und den Big Five Merkmalen mit AZ erforscht (Judge & Locke, 1993; Staw, Bell & Clausen, 1986; Watson & Slack, 1993). Die Studien zur Stabilität der AZ werden in Abschnitt 3.3.4 näher beschrieben. In Kapitel 5 erfolgt eine Darstellung von Studien zu den direkten Zusammenhängen zwischen Persönlichkeit und AZ.

Im Zuge des erneuten Interesses hinsichtlich der dispositionellen Grundlage der AZ bildeten sich in den 80er Jahren zwei Gruppen. Zum einen wurde eine rein dispositionelle Basis der AZ befürwortet (Staw & Ross, 1985), zum anderen eine rein situative Sichtweise vertreten (Cropanzano & James, 1990; Davis-Blake & Pfeffer, 1989; Gerhart, 1987; Gutek & Winter, 1992). Ende der 80er Jahre etablierte sich ein weiterer Forschungsansatz, der die genetische Basis der AZ in den Mittelpunkt rückte (Arvey, Bouchard, Segal & Abraham, 1989; Arvey et al., 1991; Arvey, McCall, Bouchard, Taubman & Cavanaugh, 1994, vgl. Abschnitt 3.3.1).

In den letzten Jahren wurden verstärkt die direkten Zusammenhänge zwischen spezifischen Personenfaktoren wie den Big Five Persönlichkeitsmerkmalen, zentralen Selbstbewertungen (engl. *core self-evaluations*), mentaler Fähigkeit und AZ untersucht (z. B.

Bono & Judge, 2003; Furnham, Petrides, Jackson & Cotter, 2002; Lounsbury et al., 2004).

3.3 Indikatoren für personenspezifische Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit

3.3.1 Demographische Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit

Als Indikatoren für personenspezifische Unterschiede in der AZ werden im vorliegenden Abschnitt zunächst demographische Verschiedenheiten in der AZ herangezogen. In zahlreichen Studien wurden geschlechts- und altersspezifische Unterschiede in der AZ untersucht. Des Weiteren wurden Zwillingsstudien durchgeführt, um eine genetische Grundlage der AZ zu identifizieren. Auch der Einfluss von Ausbildungsunterschieden auf die AZ wurde erforscht (vgl. Abschnitt 3.3.2). Kulturell und ethisch bedingte Abweichungen in der AZ und die Stabilität der AZ über längere Zeiträume und unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse hinweg standen ebenfalls im Mittelpunkt der Untersuchungen (vgl. Abschnitte 3.3.3 und 3.3.4).

Es sollte bereits an dieser Stelle darauf verwiesen werden, dass die Ergebnisse der Studien häufig uneinheitlich sind. Teilweise lässt sich nicht eindeutig klären, ob die Unterschiede in der AZ tatsächlich durch personenspezifische Merkmale zustande kommen oder ob gewisse Arbeitssituationen für unterschiedliche Ausprägungen der AZ verantwortlich sind.

Physische Unterschiede

Geschlecht

Hinsichtlich geschlechtsspezifischer Unterschiede in der AZ liegen keine einheitlichen Befunde vor. Es werden Ergebnisse berichtet, die zeigen, dass Frauen insgesamt mit ihrer Arbeit zufriedener sind als Männer, obwohl sie in der Regel weniger verdienen und schlechtere Aufstiegschancen haben (Gazioglu & Tansel, 2006; Sousa-Poza & Sousa Poza, 2000; Wharton, Rotolo & Bird, 2000). Clark (1997) begründet die höhere AZ der Frauen damit, dass Frauen niedrigere Erwartungen an ihre Arbeit haben. Für diese Interpretation spricht, dass die Unterschiede in der AZ bei jungen, gut ausgebildeten Frauen, und jenen in Männer-dominierten Bereichen, nicht mehr vorhanden sind. Clark

(a.a.O.) betont weiterhin, dass derartig ausgebildete Frauen höhere Erwartungen haben und ihre AZ dadurch jener der Männer entspricht. Andere Erklärungen für eine höhere AZ bei Frauen im Vergleich zu Männern liegen in genetischen Unterschieden, unterschiedlichen Vergleichsgruppen und einer Überrepräsentierung von Frauen in Teilzeitjobs.

In vielen Studien können jedoch keine Geschlechterunterschiede in der AZ, selbst in unterschiedlich anspruchsvollen Jobs, aufgezeigt werden. So berichten Witt und Nye (1992) anhand einer Metaanalyse sowie Eskildsen, Kristensen und Westlund (2003) anhand einer umfangreichen Befragung (N = 9 600) keine signifikanten Geschlechterunterschiede. Diese Studien legen nahe, dass Frauen eine ebenso hohe AZ aufweisen wie Männer.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass der Einfluss des Geschlechts auf die AZ nach wie vor unklar ist und es zu dieser Frage weiteren Forschungsbedarf gibt.

Alter

Es gilt hingegen als weitgehend gesichert, dass das Alter mit der AZ der Mitarbeiter korreliert. Die Art des Zusammenhangs ist dabei jedoch unklar. Einige Studien weisen *U-förmige* Zusammenhänge zwischen dem Alter und der AZ nach, andere zeigen *lineare* Zusammenhänge.

Brush, Mock und Pooyan (1987) berichten in ihrer Metaanalyse mit 19 Studien (N = 5 000), dass ältere Mitarbeiter zufriedener sind als jüngere. Dabei weisen sie in Großbritannien einen U-förmigen Zusammenhang zwischen dem Alter und der AZ nach. Diese Art des Zusammenhangs kann in den USA jedoch nicht bestätigt werden. Hier sind jüngere Mitarbeiter unzufriedener als ältere. Auch Gazioglu und Tansel (2006) berichten in ihrer Studie einen U-förmigen Zusammenhang zwischen dem Alter und der AZ.

Eskildsen et al. (2003) hingegen weisen keinen U-förmigen sondern einen linearen Zusammenhang zwischen dem Alter und der AZ in mehreren nordischen Staaten nach. Clark, Oswald und Warr (1996) untersuchen in ihrer Studie Geschlechterunterschiede hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen dem Alter und der AZ. Sie zeigen, dass bei Männern ein U-förmiger Zusammenhang zwischen dem Alter und der AZ besteht, bei Frauen hingegen ein linearer. Neben möglichen Geschlechtereffekten sind gleichermaßen die Altersspanne der Probanden und methodische Schwierigkeiten hinsichtlich der U-förmigen Zusammenhänge als Erklärungen für die uneinheitlichen Beziehungen

denkbar. Ausführliche Darstellungen zu Altersunterschieden in der AZ lassen sich bei Schulte (2005) finden.

Zwillingsstudien

Um die dispositionelle Grundlage der AZ zu unterstreichen, widmeten sich einige Forscher den Zufriedenheitsniveaus von monozygoten² und dizygoten³ Zwillingspaaren. Der Grund hierfür liegt in der Annahme, dass eine Übereinstimmung in der AZ besonders bei monozygoten Zwillingen, die voneinander getrennt aufgewachsen sind, für eine genetische Basis der AZ spräche. Die Ergebnisse der Zwillingsforschung unterstreichen, dass die AZ selbst dann ähnlich hoch ist, wenn die Zwillinge unter verschiedenen Bedingungen aufgewachsen sind.

Arvey et al. (1989) evaluierten die AZ von 34 monozygoten Zwillingspaaren, die nicht zusammen aufgewachsen sind. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass 30% der Varianz der AZ durch genetische Faktoren aufgeklärt wird und dass diese Varianzaufklärung auch nach der Kontrolle von Merkmalen der Arbeitssituation erhalten bleibt.

Eine zweite Studie repliziert diese Ergebnisse (Arvey et al., 1994). Bei dieser Studie wurden 95 monozygote und 80 dizygoten Zwillingspaare, die im Unterschied zur ersten Studie zusammen aufgewachsen sind, untersucht. Die Ergebnisse bestätigen einen genetischen Einfluss auf die intrinsische AZ, nicht jedoch auf die extrinsische AZ und nur einen geringen Einfluss auf die globale AZ. Eine weitere Studie mit einer größeren Stichprobe (1 236 monozygote und 1 165 dizygoten, zusammen aufgewachsene Zwillingspaare) kann ebenfalls einen genetischen Einfluss auf die AZ nachweisen.

Abele et al. (2006) weisen darauf hin, dass in Bezug auf die genetischen Einflüsse in der AZ auch vermittelnde Prozesse denkbar sind. Cropanzano und James (1990) stehen den Ergebnissen der Studien von Arvey et al. (1989, 1994) ebenfalls kritisch gegenüber. Sie merken an, dass Verletzungen der „statistical conclusion“ Validität („range restriction“ und Genotyp-Umgebung Korrelationen), der internen und externen Validität sowie der Konstruktvalidität möglich sind. Die Ergebnisse der Zwillingsstudien können demnach nicht uneingeschränkt als Indikator für die genetische Grundlage in der AZ verwendet werden.

² eineiig

³ zweieiig

3.3.2 Ausbildungsunterschiede

Das Ausbildungsniveau weist sowohl positive, als auch negative oder keine signifikanten Zusammenhänge mit der AZ auf. Eskildsen und Mitarbeiter (2003) zeigen, dass Personen mit einem hohen Ausbildungsniveau generell mit ihrer Arbeit zufriedener sind. Es werden jedoch auch negative Zusammenhänge zwischen Ausbildungsniveau und AZ berichtet (Clark, 1997; Clark et al., 1996; Gazioglu & Tansel, 2006). Brush et al. (1987) führten eine Metaanalyse mit 21 Studien durch ($N > 10\,000$). Sie berichten sowohl positive als auch negative Zusammenhänge zwischen dem Ausbildungsniveau und der AZ. Eine mögliche Erklärung für den Befund, dass gut ausgebildete Personen unzufriedener sind, liegt darin, dass sie höhere Erwartungen an ihre Arbeit haben als weniger gut ausgebildete Personen. Die unterschiedlichen Ergebnisse können zudem auch durch unterschiedliche Ausprägungen der Arbeitskomplexität entstehen (Ganzach, 1998). Auf die Rolle der Arbeitskomplexität hinsichtlich der Beziehung zwischen Intelligenz und Arbeitszufriedenheit wird in Kapitel 6 näher eingegangen.

Hinsichtlich der Zusammenhänge zwischen dem Ausbildungsniveau und der AZ sollte darauf hingewiesen werden, dass unterschiedliche Bezugsrahmen Einflüsse ausüben können. So ist möglich, dass positive Korrelationen zwischen dem Ausbildungsniveau und der AZ dadurch zustande kommen, dass Personen mit einer besseren Ausbildung in einer günstigeren Arbeitsumgebung beschäftigt sind (Motowidlo, 1996). Diese Vermutung wird durch Befunde bestätigt, die zeigen, dass sich positive Beziehungen zwischen dem Ausbildungsniveau und der AZ nur dann finden lassen, wenn die Zusammenhänge bei großen Stichproben untersucht werden, die viele unterschiedliche Arbeitskonditionen umfassen (Arvey et al., 1991).

3.3.3 Kulturelle und ethnische Unterschiede

Ländervergleiche

In Bezug auf die Ländervergleiche der AZ liegen bisher nur sehr wenige Studien mit überwiegend uneinheitlichen Ergebnissen vor. Es sollte an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass die ausgewählten Studien und die damit verbundenen Ergebnisse nur exemplarisch einen kleinen Einblick in die Wirklichkeit bieten können.

Eskildsen et al. (2003) berichten, dass dänische Staatsbürger zufriedener mit ihrer Arbeit sind als die Einwohner anderer nordischer Staaten. In einigen Studien wird aufge-

zeigt, dass US-Amerikaner eine höhere Arbeitsunzufriedenheit aufweisen als Mittel- und Südamerikaner (Marion-Landais, 1993; Slocum & Topichak, 1972). In anderen Studien wird nachgewiesen, dass US-Amerikaner wiederum zufriedener sind als Japaner (Smith & Misumi, 1989).

Problematisch in Bezug auf diese Studien ist, dass unterschiedliche AZ-Instrumente eingesetzt und nur selten Ländervergleiche hinsichtlich verschiedener AZ-Facetten durchgeführt wurden. Des Weiteren bieten die rein bivariaten Studien keine Informationen über die Ursachen der Unterschiede in der AZ. Es ist denkbar, dass unterschiedliche Arbeitsbedingungen (dies spricht wiederum für eine situationale Perspektive), unterschiedliche Erwartungen, „biases“ (AZ wird unterschiedlich operationalisiert) und ungleiche Stichproben zu den inkonsistenten Resultaten geführt haben (Spector, 1997). Die zukünftige Forschung sollte daher besonders Ländervergleiche mit einheitlichen Messinstrumenten, die auch verschiedene AZ-Facetten erheben, durchführen. Eine ausführliche Bearbeitung der kulturellen Einflüsse auf die AZ lässt sich in Müller (2006) finden.

Ethnische Gruppenvergleiche

Insgesamt deuten die Ergebnisse der Studien zu ethnischen Unterschieden in Bezug auf die AZ darauf hin, dass dunkelhäutige Personen eine höhere AUZ angeben als hellhäutige Menschen. Ganzach (1998) zeigt, dass dunkelhäutige Personen unzufriedener mit ihrer Arbeit sind als lateinamerikanische hellhäutige Personen. Er sieht eine mögliche Erklärung darin, dass dunkelhäutige Personen häufig unter Diskriminierung durch die Kollegen zu leiden haben. Weitere mögliche Ursachen liegen in negativen Mitarbeiterbeurteilungen durch die Vorgesetzten sowie in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen der ethnischen Gruppen.

Clark (1997) kann in seiner Studie nachweisen, dass dunkelhäutige Mitarbeiter unzufriedener mit ihrer Bezahlung sind als hellhäutige Mitarbeiter. Gazioglu und Tansel (2006) replizieren dieses Ergebnis indem sie zeigen, dass dunkelhäutige Personen unzufriedener mit ihrer Bezahlung sind als Asiaten. Hellhäutige Menschen kaukasischer Abstammung wiederum sind in ihrer Studie zufriedener mit ihrer Bezahlung als Asiaten. Eine Metaanalyse von Brush et al. (1987) mit 15 Studien kann hingegen keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der AZ hellhäutiger und dunkelhäutiger Personen feststellen.

Die Ergebnisse geben insgesamt eher Anlass zu der Annahme, dass dunkel- und hellhäutige Personen in unterschiedlichen Arbeitsbedingungen beschäftigt sind und dass die Unterschiede in der AZ daher insbesondere durch situative Differenzen zustande kommen.

3.3.4 Temporäre Stabilität der Arbeitszufriedenheit

Neben direkten beziehungsweise querschnittlichen Studien zum Zusammenhang zwischen Personenfaktoren und AZ (vgl. Kapitel 5 und 6) wurden zur Untersuchung der dispositionellen Grundlage der AZ längsschnittliche Studien zu ihrer temporären Stabilität durchgeführt. Die bereits erwähnte Person-Situation-Kontroverse (vgl. Kapitel 3.1) ist besonders in Bezug auf diese Studien zur zeitlichen Stabilität der AZ entstanden.

Ein Erkenntnisinteresse für die Untersuchung der zeitlichen Stabilität der AZ lag unter anderem in dem Befund, dass die Lebenszufriedenheit (LZ) eine hohe zeitliche Stabilität zeigt. So konnten Diener, Emmons, Larsen und Griffin (1985) nachweisen, dass die LZ nach einer Zeitspanne von vier Jahren eine Retest-Korrelation von $r = .58$ aufweist. Es scheint daher nahe liegend, dass neben der LZ auch die AZ als ein verwandtes Konstrukt zeitlich stabil ist. Hinter den Studien zur Stabilität der AZ steht des Weiteren die Annahme, dass eine Stabilität der AZ über verschiedene (Arbeits-) Situationen und verschieden lange Zeiträume hinweg auf ein dauerhaftes Personenmerkmal hinweist (Staw & Cohen-Charash, 2005).

Grundsätzlich wird im organisationalen Kontext zwischen temporärer Stabilität (engl. *temporal stability*), querschnittlicher Konsistenz (engl. *cross-situational consistency*), funktional äquivalenten Situationen (engl. *functionally equivalent situations*) und unterschiedlichen Situationen (engl. *different situations*) differenziert (James & Mazerolle, 2002). In erster Linie ist in Bezug auf die Stabilität der AZ die temporäre Stabilität von Interesse, die davon ausgeht, dass „...repeated measures taken on the same trait behavior over occasions from the same situation are roughly the same“ (S. 63). Kann also eine Stabilität der AZ in den *gleichen* Situationen nachgewiesen werden, so spricht dies für eine dispositionelle Grundlage in der AZ. Auch eine Stabilität der AZ in funktional äquivalenten Situationen bezieht sich auf gleiche Situationen. Als funktional äquivalente Situationen werden jene bezeichnet, „...if the pertinent mental, motivational, social and physical competencies required of the individuals to perform in the situations are the same or similar“ (S. 64). Darüber hinaus ist die querschnittliche Konsistenz von

noch größerer Bedeutung. Sie bezieht sich darauf, dass die AZ über *verschiedene* Situationen hinweg stabil bleibt, die jedoch funktional äquivalent sind. Am aufschlussreichsten für die Studie der dispositionellen Basis der AZ sind Untersuchungen der Stabilität in *unterschiedlichen Situationen*.

Stabilität als Indikator für eine dispositionelle Grundlage der Arbeitszufriedenheit

Schneider und Dachler (1978) weisen erstmalig indirekt eine temporäre Stabilität der AZ nach. Sie zeigen, dass AZ-Messungen der fünf Subskalen des „Job Descriptive Index (JDI)“ über einen Zeitraum von 16 Monaten stabil bleiben (Retest-Korrelation von $r = .57$). Auch Pulakos und Schmidt (1983) zeigen indirekt eine temporäre Stabilität der AZ. In ihrer Studie untersuchten sie den Zusammenhang zwischen den von Universitätsabsolventen an ihren zukünftigen Job gerichteten Erwartungen und der intrinsischen AZ 20 Monate nach dem Eintritt in das Berufsleben. Sie berichten einen Zusammenhang von $r = .28$.

Die erste direkte Studie zur temporären Stabilität der AZ, die gleichzeitig die stärksten Kontroversen auslöste, ist jene von Staw und Ross (1985). Die Autoren gehen davon aus, dass Personen eine dispositionelle Tendenz aufweisen, mit ihrer Arbeit zufrieden oder eher unzufrieden zu sein. Die Forscher untersuchten korrelativ die temporäre Stabilität der AZ bei über 5 000 Probanden über drei Messzeitpunkte mit unterschiedlich großen Zeitintervallen hinweg. Eine Besonderheit der Stichprobe war, dass ein Teil der Probanden den Beruf und/oder den Arbeitgeber wechselte und demnach die querschnittliche Konsistenz in unterschiedlichen Situationen untersucht werden konnte. Nach einem Zeitintervall von zwei Jahren zeigten sich Retest-Korrelationen von $r = .42$. Nach Ablauf von drei Jahren sank die Retest-Korrelation auf $r = .32$. Bei einer wiederholten Messung nach fünf Jahren konnten die Forscher noch eine Retest-Korrelation von $r = .29$ nachweisen. Wechselten die Mitarbeiter sowohl den Arbeitgeber als auch die Arbeitstätigkeit, so bestand fünf Jahre später immer noch eine Retest-Korrelation von $r = .19$. Die Forscher interpretieren die Ergebnisse als eine hohe querschnittliche Konsistenz der AZ selbst in unterschiedlichen Situationen. Sie gehen mit ihren Interpretationen sogar so weit anzunehmen, dass Interventionen wie Personalentwicklungsmaßnahmen aufgrund der hohen temporären Stabilität kaum Erfolge erzielen.

Eine Generationsstudie von Staw, Bell und Clausen (1986) zeigte, dass affektive Dispositionen im frühen und späten Jugendalter sogar 50 Jahre später signifikant mit AZ korrelieren.

Bowling, Beehr und Lepisto (2006) führten eine Längsschnittstudie zur Stabilität der AZ über einen Zeitraum von fünf Jahren durch. Korrelationsanalysen ($r = .53$), Untersuchungen zu Mittelwertsunterschieden sowie Regressionsanalysen deuten auf eine Stabilität der AZ über diese Periode hin. Eine Stabilität der AZ konnte sogar bei jenen Probanden nachgewiesen werden, die während des Untersuchungszeitraumes den Arbeitgeber wechselten ($r = .40$).

Weitere Studien legen eine dispositionelle Grundlage der AZ nahe (Dormann, Fay, Zapf & Frese, 2006; Gupta, Jenkins & Beehr, 1992; Kinicki, McKee-Ryan, Schriesheim & Carson, 2002).

Stabilität ist kein ausreichender Indikator für eine dispositionelle Grundlage der Arbeitszufriedenheit

Gerhart (1987) reagiert mit Kritik auf die Studie von Staw und Ross (1985). Er repliziert die Korrelationen mit linearen Strukturgleichungsmodellen, bei denen Messfehler korrigiert werden, und weist auf die Bedeutsamkeit von situationalen Faktoren und im Besonderen Arbeitskomplexität hin, die bei dem korrigierten Modell deutlich werden. Die Ergebnisse seiner Studie zeigen, dass Bezahlung, Status und Arbeitskomplexität die AZ nach einer Zeitspanne von drei Jahren besser vorhersagen als die vorherige AZ. Arbeitskomplexität ist der beste Prädiktor. Sein Fazit ist, dass sowohl dispositionelle als auch situative Faktoren die AZ beeinflussen.

Auch Davis-Blake und Pfeffer (1989) üben scharfe Kritik an den Studien und Implikationen von Staw und Ross (1985) sowie Staw et al. (1986). Der Hauptkritikpunkt liegt darin, dass sie davon ausgehen, dass für eine Stabilität der AZ andere Faktoren außer den dispositionellen Faktoren verantwortlich sein können. Sie betonen, dass auch die Arbeitssituation selbst bei einem Wechsel des Arbeitgebers eine gewisse Stabilität aufweist (sog. „situational stability hypothesis“). Des Weiteren beanstanden sie, dass Korrelationsanalysen keine adäquate Methode zur Überprüfung der Stabilität in der AZ darstellen. Stattdessen sollten Mittelwertdifferenzen verwendet werden. Außerdem sind sie der Ansicht, dass die einzigen Personenfaktoren, welche die AZ beeinflussen, physische Unterschiede wie das Geschlecht, die ethnische Gruppe oder die Attraktivität seien. Zusätzlich unterstreichen sie, dass Organisationen einen so starken Druck auf den Mitarbeiter ausüben, dass dispositionelle Faktoren irrelevant werden. Auch ethische Gründe werden angeführt. So tragen nach Ansicht von Davis-Blake und Pfeffer (a.a.O.) die Studien und Erkenntnisse zu Personenfaktoren als Einflussgrößen der AZ weiter zu

bereits bestehenden Diskriminierungen in Form von Geschlecht und ethnischer Gruppe bei.

Newton und Keenan (1991) kritisieren ebenfalls die in der Staw und Ross (1985) Studie verwendete Methodik sowie die Stichprobe und die Operationalisierungen. Sie untersuchen explorativ die Stabilität der AZ beim Übergang von der Universität ins Berufsleben. In Übereinstimmung mit Staw und Ross (1985) berichten sie hohe Korrelationen in der AZ zwischen den verschiedenen Messzeitpunkten. Die Ergebnisse der Unterschiedsprüfungen und Regressionsanalysen sprechen jedoch gegen dispositionelle Einflüsse.

Brief (1998) fasst die Kritikpunkte der Vertreter der situativen Perspektive in drei Kategorien zusammen. Die Vertreter der situativen Perspektive sind zunächst gegen eine strikte Interpretation der dispositionellen Perspektive, insofern als *ausschließlich* dispositionelle Faktoren die AZ beeinflussen. Des Weiteren kritisieren sie die weitgehend unklaren Definitionen des Dispositionsbegriffs sowie dessen Messungen und Operationalisierungen. Zuletzt kritisieren sie, dass bisher keine konkreten Erklärungen für dispositionelle Einflüsse geliefert wurden.

Steel und Rentsch (1997) plädieren für eine interaktionistische Sichtweise. Ihre Ergebnisse zeigen, dass nach einem 10-Jahres-Intervall die Retest-Korrelationen der AZ im Bereich von $r = .40$ liegen. Dabei fallen die Korrelationen höher aus bei Personen, die zu beiden Zeitpunkten die gleiche Arbeitstätigkeit ausüben als bei Personen, die nach zehn Jahren einer anderen Arbeitstätigkeit nachgehen. Die Ergebnisse dieser Untersuchung weisen daher zum einen auf eine temporäre Stabilität der AZ hin, zum anderen scheinen situationale Faktoren wie ein Wechsel der Arbeitstätigkeit diese Stabilität jedoch zu beeinflussen.

Dormann und Zapf (2001) schlussfolgern aus ihren Ergebnissen, dass Dispositionen sich indirekt über Selektionsprozesse auf die AZ auswirken. Sie führten eine Metaanalyse mit 60 Stichproben aus 42 längsschnittlichen Studien zur Stabilität der AZ durch und weisen nach, dass die Retest-Korrelation bei Personen, die den Job beibehalten, bei $r = .48$ liegt. Bei Personen, welche die Arbeitsstelle gewechselt haben, sinkt die Retest-Korrelation hingegen auf $r = .35$. Die beiden Korrelationen unterscheiden sich zudem signifikant voneinander. Um zu überprüfen, ob die Stabilität in der AZ selbst bei Personen, die den Job gewechselt haben, durch eine Stabilität in den Arbeitsbedingungen verursacht wird, kontrollierten sie in einer weiteren Studie in einem zweiten Schritt die Arbeitsbedingungen. Die Ergebnisse zeigen, dass gewisse Arbeitsbedingungen sogar

bei jenen Personen, die den Job gewechselt haben, stabil bleiben. Es lässt sich daher nicht mit Sicherheit sagen, dass die temporäre Stabilität der AZ nicht zumindest teilweise auf eine Stabilität in den Arbeitsbedingungen zurückzuführen ist.

Gerhart (2005) weist darauf hin, dass eine direkte Untersuchung des Einflusses dispositioneller Faktoren auf die AZ wichtiger sei als eine indirekte, in der lediglich die temporäre Stabilität überprüft wird.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Studien zur temporären Stabilität der AZ erste Hinweise für eine dispositionelle Grundlage der AZ liefern. Problematisch ist jedoch, dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass sich nach einem Wechsel der Arbeitstätigkeit auch die Arbeitssituationen ähneln und dies zu einer Stabilität in der AZ führen könnte.

In der vorliegenden Studie soll an die bisherigen Studien und deren Kritik angeknüpft werden. So wird die temporäre Stabilität der AZ anhand zusätzlicher Analysen wie Mittelwertdifferenzen und Regressionsanalysen überprüft. Auch die Stichprobenwahl wurde in der Vergangenheit kritisiert. Daher werden in der vorliegenden Studie junge Auszubildende verschiedener Ausbildungsjahre befragt, die gerade erst in das Berufsleben eingetreten sind. Auf weitere Vorteile der Stichprobe junger Auszubildender wird in Abschnitt 7.1 ausführlich eingegangen. Basierend auf den bisherigen Darstellungen, lautet die erste Forschungsfrage daher:

1) Inwieweit lässt sich eine querschnittliche Konsistenz in funktional äquivalenten Situationen in der Ausbildungszufriedenheit über einen Zeitraum von einem Jahr nachweisen?

Erstmalig wird in der vorliegenden Studie ein Längsschnittdesign in Anlehnung an Goitein (1977) gewählt. Die querschnittliche Konsistenz in funktional äquivalenten Situationen bezieht sich dabei auf jene Auszubildende, die bei der zweiten Erhebung in einem höheren Ausbildungsjahr sind. Das Längsschnittdesign wird in Abschnitt 9.1 ausführlich erläutert.

Auch wenn die temporäre Stabilität der AZ häufig nachgewiesen werden konnte, so stellt sich besonders den Kritikern der dispositionellen Perspektive dennoch die Frage, ob diese tatsächlich durch dauerhafte dispositionelle Faktoren entsteht (Judge & Larsen, 2001). Daher sind neben der Stabilität der AZ auch direkte Zusammenhänge zwischen

klar definierten Personenfaktoren wie Persönlichkeit, Intelligenz und AZ von Interesse. Diese Themen werden in den beiden Kapiteln 5 und 6 behandelt. Zunächst werden jedoch einige Modelle dargestellt, die theoretische Beziehungen zwischen Personenfaktoren und AZ aufzeigen (vgl. Kapitel 4).