

4. Theorien zum Einfluss von individuellen Unterschieden auf die Arbeitszufriedenheit

Elaborierte Theorien und Modelle zum Einfluss von Personenfaktoren auf die AZ nehmen leider nur einen kleinen Raum in der großen und weiter zunehmenden Anzahl von Studien und Veröffentlichungen zur AZ ein (Brief, 1998). Bisher fehlen vor allem Modelle zum *direkten* Einfluss von spezifischen Personenfaktoren auf die AZ (Spector, 1997).

Allgemein können Personenfaktoren die AZ durch die drei Prozesse Kognition, affektive Erlebnisse und Verhalten, die der Kategorisierung von Einstellungen nach Eagly und Chaiken (1993) entsprechen, beeinflussen. Die wenigen vorliegenden Modelle sind überwiegend *Prozessmodelle*, die erklären, wie Persönlichkeitsmerkmale die Interpretation und die Erinnerung von Ereignissen in der Arbeitsumgebung beeinflussen und dadurch die AZ bestimmen (Brief, 1998; Motowidlo, 1996; Staw & Cohen-Charash, 2005). In diesen Modellen wird davon ausgegangen, dass Personenfaktoren die AZ durch kognitive Prozesse beeinflussen.

Die „Affective events theory“ beinhaltet, dass affektive Erlebnisse bei der Arbeit in Kombination mit affektiven Dispositionen die AZ beeinflussen (Weiss & Cropanzano, 1996).

Zwei weitere Modelle gehen davon aus, dass das Konzept „zentrale Selbstbewertungen“ in engem Zusammenhang mit der AZ steht (Judge et al., 1997; Judge & Larsen, 2001).

Schließlich nehmen *indirekte Modelle* an, dass die Passung zwischen Merkmalen der Person und der Situation die AZ entscheidend beeinflusst (Schneider, 1987). Bei den indirekten Modellen steht der Einfluss von Personenfaktoren auf das Verhalten im Vordergrund, welches wiederum beispielsweise durch Selektionswirkungen die AZ beeinflusst.

Das „S-O-R Modell“ von Judge und Larsen (2001) integriert verschiedene Aspekte der vorherigen Modelle und kann daher als übergeordnetes Modell betrachtet werden. Im Folgenden werden einige ausgewählte Modelle vorgestellt, die eine Beziehung zwischen Personenfaktoren und AZ postulieren.

4.1 Prozessmodelle

4.1.1 Modell von Staw und Cohen-Charash (2005)

In ihrem stark vereinfachten Modell gehen Staw und Cohen-Charash (2005) davon aus, dass der AZ-Prozess aus mehreren Informationsverarbeitungsschritten besteht (vgl. Abbildung 2).

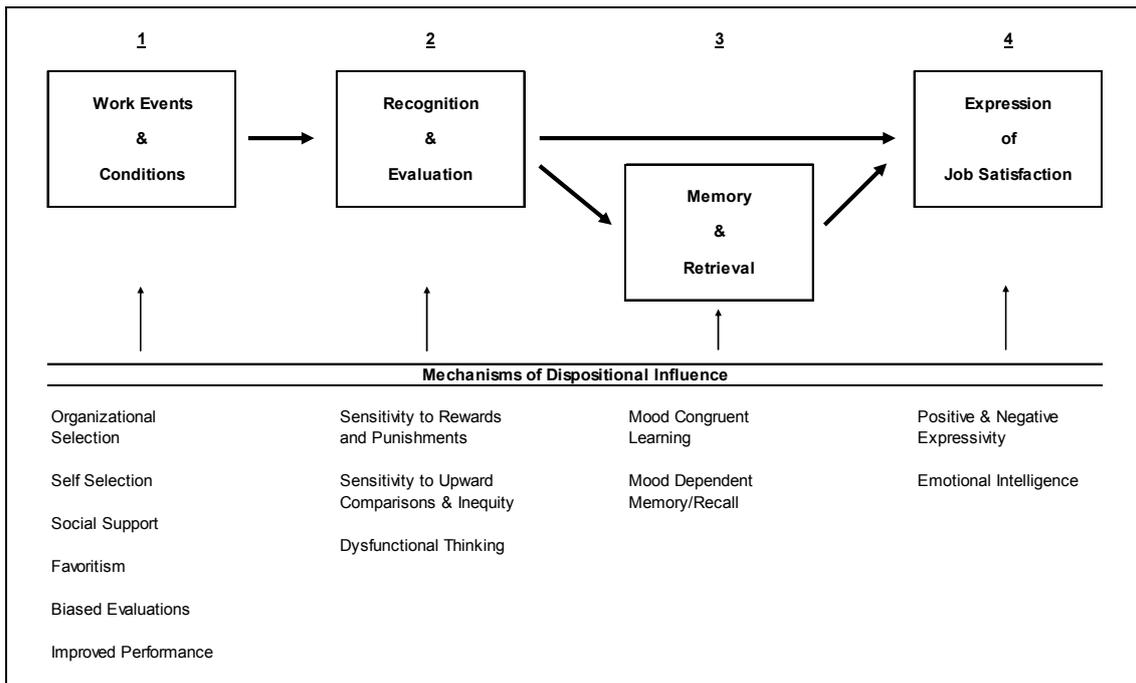


Abbildung 2. Erleben und Ausdruck der AZ (Staw & Cohen-Charash, 2005, S. 72)

Dispositions may influence the conditions an individual faces at work, how he or she perceives these conditions, the way evaluations are stored and recalled from memory, and finally how and whether these evaluations are expressed to others (including researchers). (S. 75)

Im ersten Schritt ist der Mitarbeiter verschiedenen Arbeitsbedingungen oder –erlebnissen ausgesetzt. Diese werden im zweiten Schritt wahrgenommen und evaluiert. Im dritten Schritt werden die Erlebnisse abgespeichert und Erinnerungen an vorherige positive sowie negative Erlebnisse abgerufen. Im letzten Schritt wird die AZ dann schließlich anderen Personen gegenüber zum Ausdruck gebracht. Persönlichkeitsmerk-

male können in allen vier Schritten indirekt eine Rolle spielen, jedoch nur im letzten Schritt direkt. Wie dieser direkte Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen auf die AZ konkret aussehen könnte und welche Persönlichkeitsmerkmale relevant sind, wird von den Forschern jedoch nicht näher spezifiziert. Beispielhaft werden positive und negative Affektivität sowie emotionale Intelligenz als beeinflussende Personenfaktoren genannt.

4.1.2 Theory of individual differences in job satisfaction

Die „Theory of individual differences“ von Motowidlo (1996) beschreibt den Zusammenhang zwischen AZ und den im Gedächtnis gespeicherten Informationen. AZ wird wie in dem vorherigen Modell von Staw und Cohen-Charash (2005) als eine Reihe von Informationsverarbeitungsschritten betrachtet. Nach Motowidlo (a.a.O.) bilden Personen AZ-Beurteilungen anhand von positiven und negativen Informationen, die zum Zeitpunkt der Beurteilung verfügbar sind. Je mehr positive Informationen vorliegen, desto positiver fällt die Beurteilung der AZ aus.

Das Modell setzt sich aus vier Stufen zusammen. Die erste Stufe bilden Ereignisse oder Bedingungen der Arbeitsumgebung, die positive oder negative affektive Reaktionen auslösen. Danach werden einige dieser Ereignisse oder Bedingungen enkodiert und abgespeichert. Anschließend werden einige Ereignisse abgerufen. Im letzten Schritt wird die AZ auf Basis der abgerufenen Ereignisse bestimmt. Dabei wird jeder der vier Schritte durch individuelle Unterschiede beeinflusst.

Des Weiteren unterscheidet Motowidlo (a.a.O.) zwischen vier AZ-Konstrukten, den „normativ günstigen Bedingungen“ (engl. *normative favorability*), den „erlebten günstigen Bedingungen“ (engl. *experienced favorability*), den „erinnerten günstigen Bedingungen“ (engl. *remembered favorability*) und den „gewollten günstigen Bedingungen“ (engl. *volitional favorability*), die sich jeweils den vier Stufen zuordnen lassen. Abbildung 3 verdeutlicht, welche unterschiedlichen Prozesse die vier AZ-Konstrukte beeinflussen.

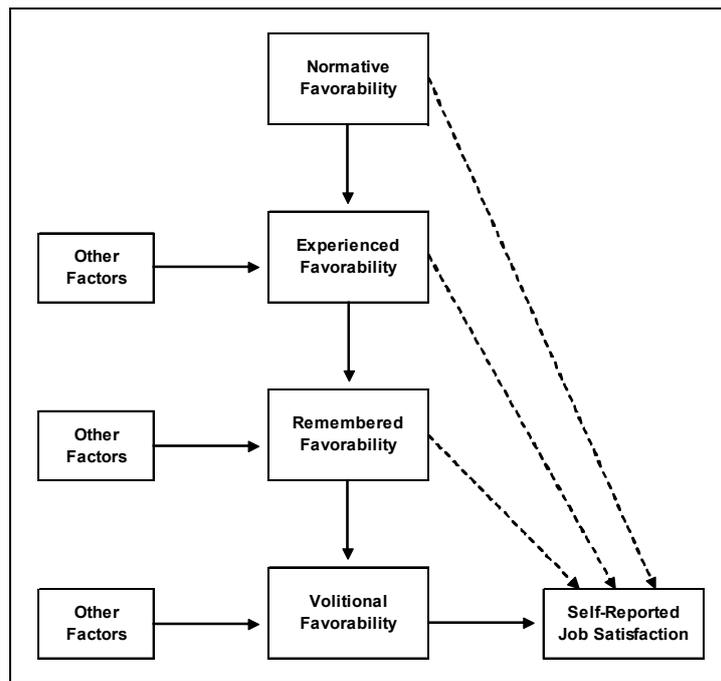


Abbildung 3. Theory of individual differences in job satisfaction (Motowidlo, 1996, S. 198)

4.1.3 Integriertes Modell der Arbeitszufriedenheit

Brief (1998) stellt ein vereinfachtes integriertes Modell vor, in dem sowohl Persönlichkeitsmerkmale als auch die objektiven Merkmale der Arbeitssituation die Interpretation der Arbeitssituation beeinflussen (vgl. Abbildung 4). Diese Interpretationen wiederum beeinflussen die AZ. Persönlichkeit wird von Brief (a.a.O.) beispielhaft als negative Affektivität operationalisiert.

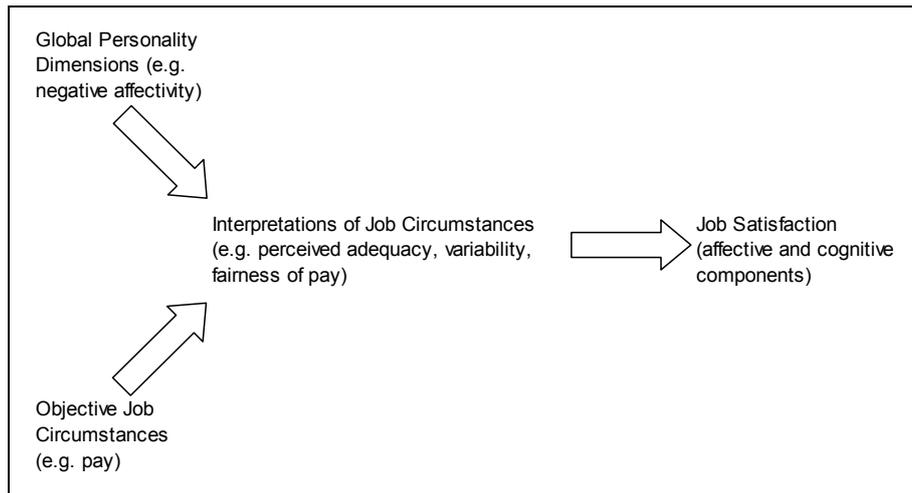


Abbildung 4. Integriertes Modell der Arbeitszufriedenheit (Brief, 1998, S. 96)

Die objektiven Merkmale der Arbeitssituation sind nach Brief (1998) „...mean facets of a job that exist external to the mind of the job occupant whose job satisfaction is of interest“ (S. 95). Beispiele für objektive Merkmale der Arbeitssituation sind neben sozialen Hinweisen Boni, Arbeitsstunden, Wiederholbarkeit der durchgeführten Arbeiten, Anzahl und Qualität der erforderlichen und zugelassenen sozialen Interaktionen und der mit dem Job verbundene Status. Die Interpretationen der objektiven Merkmale der Arbeitssituation sind beschreibender Natur und werden durch Erinnerungen beeinflusst. Die damit verbundenen Gefühle bestimmen die affektiven und kognitiven Komponenten der AZ. Die Beziehung zwischen den Persönlichkeitsdimensionen und den objektiven Merkmalen der Arbeitssituation wird von Brief (a.a.O.) nicht näher erläutert.

4.2 *Affective events theory*

In der „Affective events theory“ (AET) beschreiben Weiss und Cropanzano (1996), wie Stimmungen und Emotionen neben der Arbeitsleistung auch die AZ beeinflussen (vgl. Abbildung 5). AZ wird hier als eine Bewertung der Arbeit aus affektiv-emotionalen Arbeiterfahrungen betrachtet. Es wird davon ausgegangen, dass stabile Merkmale der Arbeitssituation bestimmte Arbeitsereignisse auslösen, die wiederum vorübergehende positive oder negative Emotionen (engl. *state affect*) hervorrufen. Diese Emotionen oder Stimmungen beeinflussen schließlich die AZ. Der Einfluss von Arbeitsmerkmalen auf die AZ kann entweder direkt über kognitive Bewertungsprozesse oder indirekt über Situationen oder vorübergehende Affekte geschehen. Vorübergehende Affekte werden neben den Merkmalen der Arbeitssituation auch von endogenen Faktoren wie positiver

oder negativer Affektivität beeinflusst. Es wird also davon ausgegangen, dass der Einfluss von affektiven Dispositionen (d.h. positive und negative Affektivität) auf die AZ durch vorübergehende affektive Erlebnisse während der Arbeit mediiert wird. Fisher (2002) kann die Annahmen der „Affective events theory“ weitgehend bestätigen.

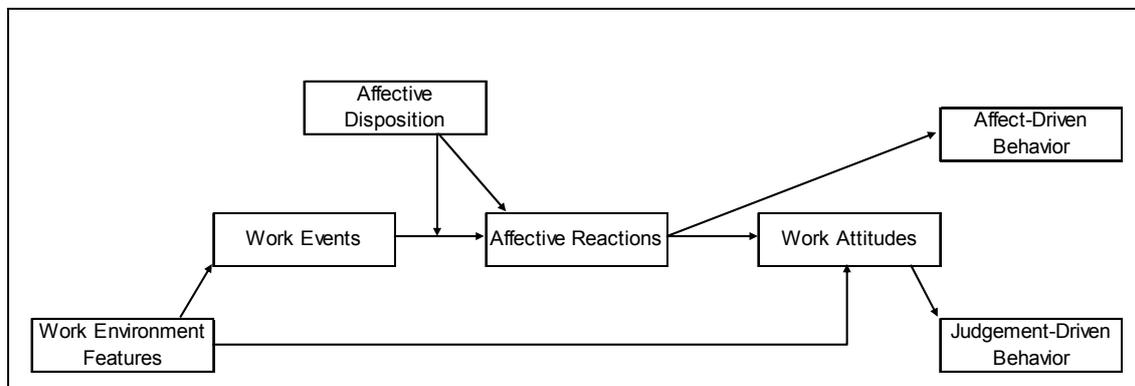


Abbildung 5. Affective events theory (Weiss & Cropanzano, 1996, S. 12)

4.3 Dispositionelles Modell der Arbeitszufriedenheit

Judge und Mitarbeiter (1997) stellen ein „Dispositionelles Modell der Arbeitszufriedenheit“ vor, das die Zusammenhänge zwischen ihrem Konstrukt „zentrale Selbstbewertungen“ und AZ beschreibt (vgl. Abbildung 6). Zentrale Selbstbewertungen werden als „...basic conclusions, bottom-line evaluations, that we all hold subconsciously“ definiert (Packer, 1985, S. 3). Sie werden durch genetische Faktoren und Lebenserfahrungen beeinflusst und beziehen sich auf positive oder negative Evaluationen der eigenen Person (u.a. Neurotizismus), anderer Personen und der Welt insgesamt. Des Weiteren wird davon ausgegangen, dass die affektiven Dispositionen positive und negative Affektivität sowohl die AZ als auch die LZ beeinflussen. Die Kausalität der Beziehung zwischen den zentralen Selbstbewertungen und positiver und negativer Affektivität ist unklar. Es wird nicht beschrieben, auf welche Art und Weise zentrale Selbstbewertungen die AZ konkret beeinflussen. Brief (1998) kritisiert das Konstrukt der zentralen Selbstbewertungen, da es seiner Ansicht nach zu diffus ist.

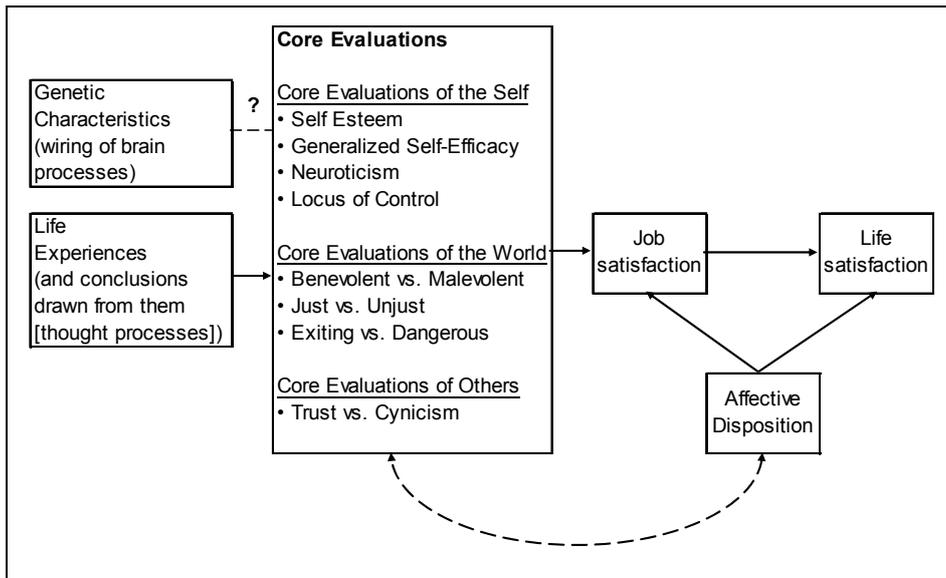


Abbildung 6. Dispositionelles Modell der AZ (Judge et al., 1997, S. 175)

4.4 Indirektes Modell

4.4.1 A-S-A-framework von Schneider (1987)

In dem „Attraction-Selection-Attrition (A-S-A) Framework“ von Schneider (1987) liegt der Schwerpunkt auf der Passung bzw. dem Fit zwischen dem Mitarbeiter und dem Job. So geht Schneider (a.a.O.) in seinem Modell davon aus, dass ein ständiger Kreislauf besteht, indem Personen sich aufgrund ihrer Persönlichkeitseigenschaften für Jobs interessieren und auch für jene ausgewählt werden, die zu ihren Persönlichkeitseigenschaften passen (engl. *attraction* und *selection*, vgl. Abbildung 7).



Abbildung 7. A-S-A framework (Schneider, 1987, S. 445)

Personen, deren Eigenschaften nicht zu dem Job und den Mitarbeitern passen, haben hingegen die Tendenz, den Job zu verlassen (engl. *attrition*). Des Weiteren beeinflussen Mitarbeiter durch ihre Persönlichkeit selbst ihre Arbeitsumgebung. Brief (1998) kritisiert an dem Modell, dass direkte Einflüsse von dispositionellen Faktoren auf die AZ nicht deutlich herausgestellt werden.

4.5 S-O-R Modell

Das „S-O-R Modell“ von Judge und Larsen (2001) kann als ein übergeordnetes Modell betrachtet werden, da es verschiedene Elemente aus den vorherigen Modellen beinhaltet und integriert. Judge und Larsen (a.a.O.) betrachten AZ als einen affektiven Prozess, der aus den drei Komponenten Stimulus, Organismus und emotionale Reaktion besteht (vgl. Abbildung 8). Der affektive Prozess lässt sich in eine Stimulus-Input Seite und eine Reaktion-Output Seite differenzieren. Judge und Larsen (a.a.O.) gehen zum einen davon aus, dass Persönlichkeitsvariablen beeinflussen, wie empfindlich Personen gegenüber verschiedenen Stimuli sind (engl. *stimulus sensitivity*). Zum anderen nehmen Judge und Larsen (a.a.O.) an, dass Persönlichkeitsvariablen einen Einfluss auf die Regulierung und die Kontrolle der emotionalen Reaktion ausüben. Hierzu zählen kognitive Prozesse, Selektionsprozesse und evozierende Prozesse. Den kognitiven Prozessen der Reaktion-Output Seite lassen sich das Modell von Staw und Cohen-Charash (2005, vgl. Abschnitt 4.1.1), das integrierte Modell von Brief (1998, vgl. Abschnitt 4.1.3) und das dispositionelle Modell der AZ von Judge et al. (1997, vgl. Abschnitt 4.3) zuordnen. Das ASA-Modell von Schneider (1987, vgl. Abschnitt 4.4.1) entspricht den Selektionsprozessen der Reaktion-Output-Seite.

Judge und Larsen (a.a.O.) gehen weiter davon aus, dass Persönlichkeitsmerkmale den Einfluss von Stimuli aus der Umgebung auf den Organismus bzw. die Person und damit die Stimulus-Sensitivität moderieren. Der Zusammenhang zwischen dem Organismus und der emotionalen Reaktion – folglich der AZ – wird von Personenfaktoren mediiert.

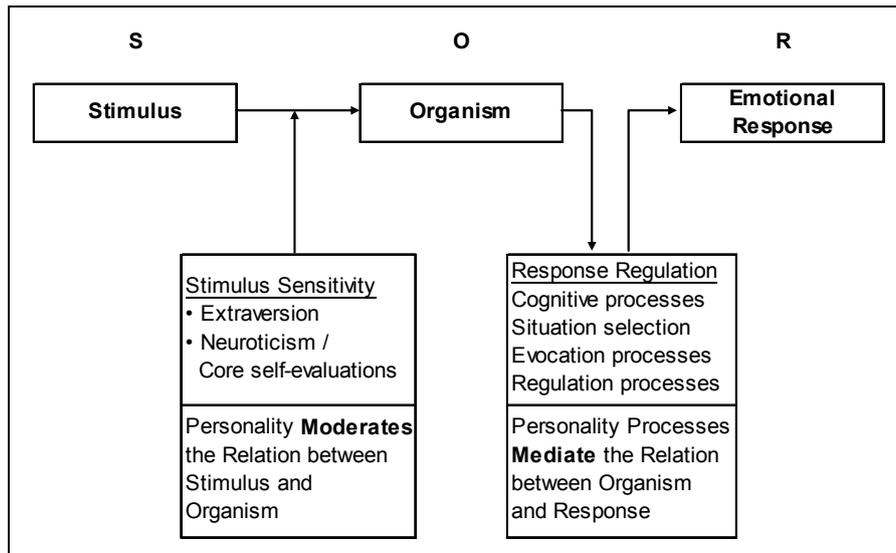


Abbildung 8. S-O-R Modell (Judge & Larsen, 2001, S. 84)

Die bisher vorgestellten Modelle gehen bezüglich der konkreten Persönlichkeitsmerkmale überwiegend davon aus, dass negative Affektivität (Brief, 1998) oder sowohl positive als auch negative Affektivität die AZ beeinflussen (Staw & Cohen-Charash, 2005; Weiss & Cropanzano, 1996). Die Merkmale Neurotizismus und Extraversion des Fünf-Faktoren-Modells der Persönlichkeit werden ebenfalls als Einflussgrößen der AZ genannt (Judge & Larsen, 2001; Judge et al., 1997). Im folgenden Kapitel 5 werden neben positiver und negativer Affektivität weitere Persönlichkeitsmerkmale vorgestellt, die häufig mit AZ in Verbindung gebracht wurden. Des Weiteren werden Studien beschrieben, in denen die direkten Zusammenhänge zwischen diesen Persönlichkeitsmerkmalen und AZ untersucht wurden. Diese Darstellungen dienen zur Ableitung weiterer Forschungsfragen der vorliegenden Untersuchung.