

5. Persönlichkeitsvariablen als Determinanten der Arbeitszufriedenheit

Die bisher beschriebenen indirekten Studien zur dispositionellen Grundlage der AZ (besonders Untersuchungen zur Stabilität der AZ und Zwillingsstudien, vgl. Abschnitt 3.3) weisen trotz einiger Kritikpunkte auf dispositionelle Einflüsse der AZ hin. Diese Studien bieten jedoch keinen Einblick in die spezifischen Persönlichkeitsvariablen und die zugrunde liegenden Prozesse (Judge, 1992).

Unter dem Begriff *Persönlichkeit* werden in der Regel verschiedene Variablen, die individuelle Unterschiede beschreiben, zusammengefasst (Murphy, 1996). Pervin (1980) definiert Persönlichkeit als „...the set of characteristics of a person that accounts for consistent patterns of response to situations“. Der Begriff Persönlichkeit beinhaltet demnach die Gesamtheit der Persönlichkeitseigenschaften eines Individuums und damit seine zeitlich stabilen, interindividuellen Unterschiede des Erlebens und Verhaltens. Der Begriff *Persönlichkeitseigenschaft* (engl. *trait*) entstammt den Eigenschafts- oder Dispositionstheorien (engl. *trait theories*) und verweist auf Dispositionen, Gewohnheiten und Einstellungen, die individuelle Verhaltensaspekte in bestimmten Situationen vorhersagen sollen. Im Gegensatz dazu sind *aktuelle Zustände* (engl. *states*) sich über verschiedene Situationen hinweg verändernde Verhaltensaspekte.

Zahlreiche nachgewiesene Zusammenhänge zwischen diversen Persönlichkeitsmerkmalen und AZ unterstreichen die Relevanz von Persönlichkeitsmerkmalen im organisationalen Kontext. So konnten Diener, Nickerson, Lucas und Sandvik (2002) zeigen, dass die selbstberichtete Fröhlichkeit eines Menschen signifikant positiv mit der AZ zusammenhängt. In einer weiteren Studie konnten Gellatly, Paunonen, Meyer, Jackson und Goffin (1991) nachweisen, dass Personen mit einer impulsiven oder kreativen Persönlichkeit eine niedrige AZ berichten, während Personen, die eine Vorliebe für sich wiederholende Tätigkeiten haben, eine hohe AZ angeben. Gellatly et al. (1991) schlussfolgern daraus, dass AZ eher mit non-kognitiven als mit kognitiven Prädiktoren verbunden ist. Williamson, Pemberton und Lounsbury (2005) konnten anhand einer großen Stichprobe (N = 1 300) zeigen, dass die Variablen Optimismus, emotionale Belastbarkeit, Teamwork, visionärer Führungsstil und Entschlossenheit sogar 20% der Varianz in AZ

aufklären. Emotionale Belastbarkeit, Entschlossenheit und Optimismus erklären zusammen 18% der Varianz in AZ.

Judge et al. (1997) nennen drei Kriterien, die helfen, Persönlichkeitsmerkmale zu identifizieren, bei denen ein Einfluss auf die AZ denkbar ist. Zunächst kann der Evaluationsfokus (engl. *evaluation focus*) eines Persönlichkeitsmerkmals herangezogen werden. Da AZ ein evaluatives Konstrukt ist, liegt nahe, dass Persönlichkeitsmerkmale, die evaluierende Aspekte beinhalten, beispielsweise durch einen Prozess der emotionalen Generalisierung auch einen größeren Einfluss auf die AZ ausüben als eher beschreibende Merkmale. Ein Beispiel für ein evaluatives Persönlichkeitsmerkmal ist das Selbstwertgefühl. Im Gegensatz dazu ist die Durchsetzungsfähigkeit eher beschreibend.

Ein weiteres Kriterium, das zur Auswahl von bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen dienen kann, ist die Wesentlichkeit (engl. *fundamentality*). Wesentliche Persönlichkeitsmerkmale sind jene zentralen Persönlichkeitsmerkmale, die starke Beziehungen zu anderen Persönlichkeitsmerkmalen, Gedanken und Evaluationen aufweisen.

Schließlich wird der Umfang bzw. die Weite (engl. *scope*) eines Persönlichkeitsmerkmals als Kriterium genannt. Nach Judge, Heller und Mount (2002) ist ein Zusammenhang mit AZ bei globalen und breiten Persönlichkeitsmerkmalen wahrscheinlicher, da auch AZ ein breit angelegtes Konzept ist.

Persönlichkeitsmerkmale, die in der Vergangenheit am häufigsten mit AZ in Verbindung gebracht wurden, sind neben positiver und negativer Affektivität, die Dimensionen des Fünf-Faktoren-Modells der Persönlichkeit und arbeitsbezogener Affekt. Sowohl die Faktoren des Fünf-Faktoren-Modells als auch positive und negative Affektivität erfüllen die von Judge et al. (1997) genannten Kriterien, da diese Merkmale evaluativ, wesentlich und breit angelegt sind. In diesem Zusammenhang weist George (1992) darauf hin, dass positive und negative Affektivität auf der höchsten Hierarchiestufe der Persönlichkeitsdimensionen anzusiedeln und sehr breit anwendbar sind. Judge und Larsen (2001) gehen davon aus, dass positive und negative Affektivität sowie Extraversion und Neurotizismus des Fünf-Faktoren-Modells der Persönlichkeit die AZ am besten vorhersagen.

Im Folgenden werden zunächst die verschiedenen Persönlichkeitsvariablen dargestellt, Annahmen zum Zusammenhang zwischen den jeweiligen Personenfaktoren und AZ erläutert sowie anschließend Studien zum direkten Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitsmerkmalen und AZ beschrieben.

5.1 Positive und Negative Affektivität

Watson und Tellegen (1985) gehen in ihrem *Modell zur Struktur selbstberichteter Affekte*⁴ davon aus, dass zwei unabhängig voneinander variierende affektive Zustandsdimensionen bzw. emotionale Befindlichkeitsdimensionen existieren: *positiver Affekt (PA)* und *negativer Affekt (NA)*. Die Unterscheidung zwischen den beiden Dimensionen basiert auf häufig replizierten zweifaktoriellen Modellen, die selbstberichtete Emotionen in Form eines Zirkumplexmodells darstellen (Judge & Larsen, 2001). Ein Zirkumplex ist eine zwei-dimensionale zirkuläre Struktur. Zusammen klären die beiden Dimensionen PA und NA in etwa zwischen der Hälfte und drei Vierteln der Varianz in emotionsbezogenen Begriffen auf (Watson & Clark, 1992). Die beiden Dimensionen konnten in zahlreichen intra- und interindividuellen Analysen sowie anhand verschiedener Instrumente, Zeitrahmen, Antwortformate, Sprachen und Kulturkreise nachgewiesen werden (Watson & Tellegen, 1985).

Positiver Affekt (PA) beschreibt, inwiefern eine Person Enthusiasmus, Aktivität, Optimismus, Aufmerksamkeit und soziales Interesse zeigt. Personen mit hohen PA-Werten weisen hohe Energie, Konzentration und freudiges Engagement auf (Watson, 2000). Personen mit niedrigem PA hingegen erleben häufig Lethargie und Traurigkeit.

Negativer Affekt (NA) deutet sich durch negative Anspannung, Gereiztheit, Nervosität und Angst an. Personen mit hohen NA-Werten konzentrieren sich eher auf unangenehme Faktoren der eigenen Person, der Welt, der Zukunft und anderer Personen und werden häufig als „Kläger“ beschrieben. Diese Personen sind generell unzufrieden mit ihren Lebensumständen, ihren persönlichen Eigenschaften und anderen Personen (Larsen & Ketelaar, 1991). Im Gegensatz zu Personen mit hohen PA-Werten sind Personen mit hohen NA-Werten pessimistisch in Bezug auf ihre persönliche Zukunft (Necowitz & Roznowski, 1994). Personen mit niedrigen NA-Werten hingegen erfahren Ruhe und Ausgeglichenheit.

Sowohl die für PA typischen Zustände als auch die für NA typischen Zustände treten häufig simultan auf. So ist es sehr wahrscheinlich, dass eine Person gleichzeitig energievoll und hoch konzentriert oder gereizt und ängstlich ist. PA und NA haben unterschiedliche Korrelate, was wiederum auf unterschiedliche zugrunde liegende theoreti-

⁴ Der Begriff „Affekt“ stammt von der in der griechischen Philosophie geprägten Wortbedeutung von *páthos* (Gemütsbewegung, Leidenschaft), die in das Lateinische *afficere*, *affectum* (hinzutun, einwirken, anregen, behandeln) bzw. *affectus* (Zustand, vor allem Begierde, Leidenschaft) überführt wurde (Fröhlich, 1998).

sche Prozesse hinweist. Während PA Zusammenhänge mit sozialen Aktivitäten, allgemeiner Zufriedenheit und der Häufigkeit von angenehmen Erlebnissen zeigt, lassen sich Zusammenhänge zwischen NA und selbstberichtetem Stress, (geringem) Coping und gesundheitlichen Beschwerden nachweisen (Clark & Watson, 1986).

Tellegen (1985) konnte eine hohe Stabilität in positivem und negativem Affekt aufzeigen. Diese stabilen Dispositionen werden „positive Affektivität“ oder „positive Emotionalität“ und „negative Affektivität“ oder „negative Emotionalität“ genannt. PA bezeichnet demnach eine allgemeine Tendenz, positive Gefühle zu erleben, während Personen mit hohen NA-Werten eine Tendenz haben, negative Gefühle zu erleben. Gemeinsam konstituieren die beiden Dispositionen die affektive Komponente „Glücklichsein“, die wiederum durch das subjektive Wohlbefinden beeinflusst wird (Asendorpf, 2004, vgl. Abbildung 9).

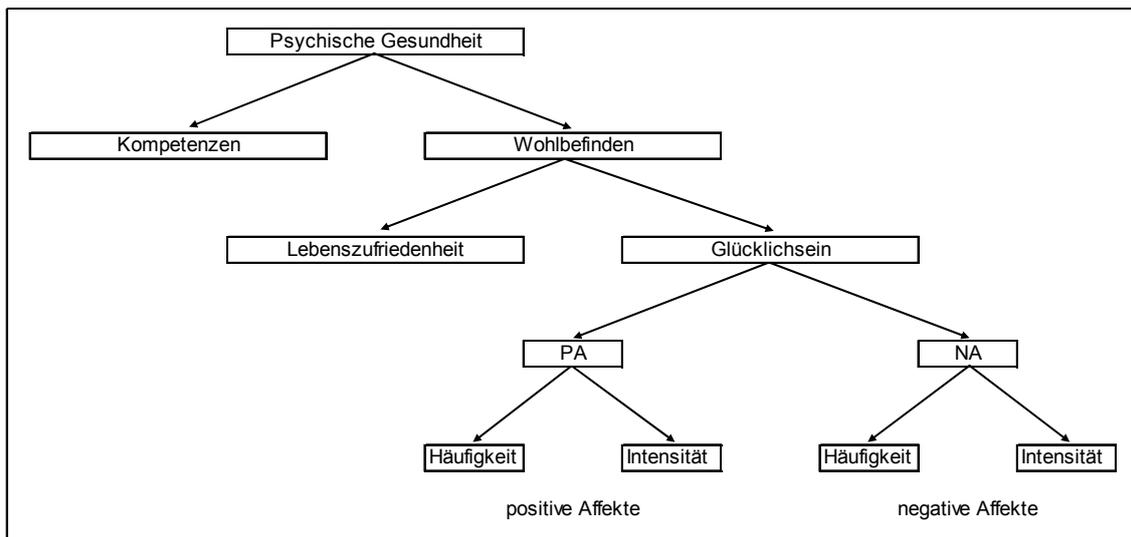


Abbildung 9. Dispositionshierarchie für psychische Gesundheit
(Asendorpf, 2004, S. 265)

PA und NA weisen nur geringe Zusammenhänge miteinander auf. Es ist also möglich, dass Personen sowohl hohe oder niedrige Werte auf beiden Dimensionen aufweisen als auch hohe Werte auf der einen und niedrige Werte auf der anderen Dimension. Dies lässt sich dadurch erklären, dass sich Individuen bezüglich der Häufigkeit und Intensität erlebter Affekte unterscheiden. Tellegen (1985) geht in diesem Zusammenhang davon aus, dass PA und NA mit unterschiedlichen psychobiologischen und psychodynamischen Konstrukten zur Sensitivität von Belohnungs- und Bestrafungssignalen korrespondieren.

Während PA häufig mit Extraversion gleichgesetzt wird, wird NA häufig mit Neurotizismus in Verbindung gebracht (Brief, 1998, vgl. Abschnitt 5.2). Dies kommt unter anderem dadurch, dass PA und Extraversion sowie NA und Neurotizismus hoch miteinander korrelieren (z. B. PA und Extraversion: $r = .48-.64$; Watson & Clark, 1992). Neurotizismus wird dabei als Ursache der NA betrachtet. Die Korrelationen zwischen NA und Neurotizismus sind in der Regel höher als jene zwischen PA und Extraversion. Burger und Caldwell (2000) konnten zeigen, dass sowohl PA als auch Extraversion eine hohe Vorhersagekraft bezüglich verschiedener Verhaltensweisen wie sozialem Verhalten aufweisen. PA klärt dabei jedoch Varianzanteile auf, die durch Extraversion nicht aufgeklärt werden können. Dies legt nahe, dass die beiden Konstrukte zwar Ähnlichkeiten aufweisen, jedoch bezüglich ihrer Vorhersagekraft unterschiedlich sind.

Die von Watson und Tellegen (1985) postulierten Dimensionen wurden vielfach kritisiert. So gehen Carroll, Yik, Russell und Barrett (1999) davon aus, dass neben der Valenz des Affekts auch dessen Aktivierungsniveau (hoch, mittel oder niedrig) berücksichtigt werden sollte. Sie nehmen an, dass anstelle der beiden Affektivitätsdimensionen sechs Cluster bestehen, die jeweils aus den Kombinationen PA und NA mit hoher, mittlerer oder niedriger Aktivierung gebildet werden. Die von Watson und Tellegen (1985) eingeführte PA und NA repräsentiert nach Carroll et al. (1999) die beiden Cluster PA/hohe Aktivierung sowie NA/niedrige Aktivierung. Watson und Tellegen (1985) hingegen berücksichtigen den Aktivierungslevel aus dem Grund nicht, dass sie davon ausgehen, dass Affekte *immer* eine hohe Aktivierung bedeuten.

5.1.1 Annahmen zum Zusammenhang zwischen PA, NA und Arbeitszufriedenheit

Wie bereits im vorherigen Abschnitt erwähnt, hat PA ausschließlich positive Korrelate wie allgemeine Zufriedenheit zur Folge, während NA in rein negativen Zuständen wie gesundheitlichen Beschwerden resultiert. Aus diesen Gründen wurde vielfach angenommen, dass PA positiv und NA negativ mit AZ zusammenhängt. Judge und Larsen (2001) gehen davon aus, dass „...PA and NA dimensions may be the most proximal dispositional influences on job satisfaction“ (S. 82). Sie begründen dies durch die affektiven Inhalte und die emotionale Beschaffenheit der beiden Dimensionen, die dadurch enger mit AZ verbunden sind als beispielsweise die Persönlichkeitsmerkmale des Fünf-Faktoren-Modells.

Negative Affektivität und Arbeitszufriedenheit

Watson, Pennebaker und Folger (1986) gehen erstmalig von einem Zusammenhang zwischen NA und Arbeitsunzufriedenheit aus. Moyle (1995) erklärt einen möglichen negativen Zusammenhang zwischen NA und AZ dadurch, dass Personen mit hoher NA häufiger negative Affekte bei der Arbeit erleben, die wiederum zur AUZ beitragen. Des Weiteren nimmt die Forscherin an, dass Personen mit hohen NA-Werten ihre Arbeitssituation als insgesamt negativer wahrnehmen, was ebenfalls in AUZ resultiert.

Mit dieser Annahme korrespondieren die Ergebnisse einer Studie von Irving, Coleman und Bobocel (2005). In ihrer Studie liegt bei Personen mit niedrigen NA-Werten ein höherer Zusammenhang zwischen Verfahrensgerechtigkeit und AZ vor als bei Personen mit hohen NA-Werten. Die Befunde werden dahingehend interpretiert, dass die negative Affektivität die Wahrnehmung der Arbeitsumgebung beeinflusst.

Brief, Butcher und Roberson (1995) schlagen zwei Begründungen für einen möglichen Einfluss der NA auf die AZ vor. Zum einen ist denkbar, dass Personen mit hohen NA-Werten stärker auf eigene Misserfolge und Fehler und jene von Kollegen eingehen, was zu einer Verärgerung der Kollegen sowie Verschlechterung der kollegialen Beziehungen und schließlich zur AUZ führt. Zum anderen liegt nahe, dass Personen mit hohen NA-Werten stärker auf negative Stimuli im Arbeitsumfeld reagieren, was ebenfalls die AZ beeinträchtigt. In einer weiteren Publikation geht Brief (1998) ähnlich wie Moyle (a.a.O.) davon aus, dass Personen mit hohen NA-Werten mehrdeutige Stimuli negativer interpretieren und daher die Welt durch eine „negative Linse“ betrachten. Brief (a.a.O.) nimmt weiter an, dass Personen mit hohen NA-Werten eine höhere Reizschwelle für positive Stimuli haben, eine schwächere Stimmungsreaktion auf positive stimmungsinduzierende Ereignisse zeigen und deren Effekte kürzer andauern. Necowitz und Roberson (1995) berichten, dass hohe NA-Personen häufiger negative arbeitsrelevante Informationen erinnern, was wiederum in AUZ resultieren könne. Schaubroeck, Ganster und Kemmerer (1994) nehmen an, dass NA die AZ indirekt durch die Jobwahl beeinflusst. Sie gehen davon aus, dass Personen mit niedrigen NA-Werten bessere Jobs auswählen und diese auch erhalten.

Positive Affektivität und Arbeitszufriedenheit

Die möglichen positiven Zusammenhänge zwischen PA und AZ lassen sich dadurch erklären, dass Personen mit hoher PA allgemein zu einem besseren Wohlbefinden tendieren und damit einhergehend häufiger positive Emotionen erfahren. Wahrnehmung,

Denken und Verhalten sind bei diesen Personen darauf ausgerichtet, diese positiven Emotionen beizubehalten, was wiederum in AZ resultiert (George, 1996).

So zeigt eine kürzlich durchgeführte Untersuchung von Toegel, Anand und Kilduff (2007), dass Personen mit hohen PA-Werten ihre Kollegen häufiger emotional unterstützen als Personen mit niedrigen NA-Werten. Diese emotionale Unterstützung kann wiederum in AZ resultieren.

Connolly und Viswesvaran (2000) führen als Erklärung für die möglichen Zusammenhänge zwischen affektiven Dispositionen und AZ die Bedürfnistheorien der AZ an, die davon ausgehen, dass AZ aus der Erfüllung gewisser Bedürfnisse resultiert. Es wird angenommen, dass affektive Dispositionen beeinflussen, wie die Erfüllung der Bedürfnisse interpretiert wird und dies den Level der AZ bestimmt.

5.1.2 Forschungsergebnisse

Zum direkten Zusammenhang zwischen PA, NA und AZ liegt eine Vielzahl an Studien vor. Es fällt auf, dass deutlich mehr Studien zum Zusammenhang zwischen NA und AZ durchgeführt wurden als zum Zusammenhang zwischen PA und AZ. Im Folgenden sollen einige ausgewählte Studien beschrieben werden, welche die Zusammenhänge zwischen PA, NA und AZ untersucht haben.

Connolly und Viswesvaran (2000) unterstreichen anhand einer Metaanalyse, dass PA positiv mit AZ korreliert ($\rho = 0.49$, $N = 3\,326$, $k = 15$), NA hingegen negativ ($\rho = -0.33$, $N = 6\,233$, $k = 27$). Sie gehen aufgrund ihrer Ergebnisse davon aus, dass die beiden Persönlichkeitsdimensionen gemeinsam zwischen 10 und 25% der Varianz in AZ aufklären. Eine weitere Metaanalyse von Paradowski (2001) mit den Daten von 90 seit dem Jahr 1990 publizierten Artikeln ergibt, dass PA 11% der Varianz in AZ aufklärt und NA 15%. In einer Metaanalyse von Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren und de Chermont (2003) zeigen sich Korrelationen zwischen NA und AZ zwischen $r = -.33$ und $-.40$.

Agho, Mueller und Price (1993) berichten ebenfalls die erwarteten Zusammenhänge, allerdings liegen die Korrelationen etwas unter den Werten der Metaanalyse von Connolly und Viswesvaran (a.a.O.). In ihrer Studie kann gezeigt werden, dass PA signifikant positiv mit AZ korreliert ($r = .44$), während NA signifikant negativ mit AZ korreliert ($r = -.27$). Brief et al. (1995) zeigen ebenfalls, dass NA signifikant negativ mit AZ korreliert ($r = -.34$). In einer weiteren Studie von Brief, Burke, George, Robinson und Webster (1998) korreliert NA auch signifikant mit AZ ($r = -.24$). Necowitz und Roz-

nowski (1994) zeigen, dass NA negativ mit drei von fünf AZ-Facetten korreliert (Zufriedenheit mit der Arbeit: $r = -.29$; Zufriedenheit mit der Supervision: $r = -.22$; Zufriedenheit mit den Kollegen: $r = -.20$). NA weist hingegen keine signifikanten Zusammenhänge mit Zufriedenheit mit der Bezahlung und den Beförderungsmöglichkeiten auf.

Chiu und Kosinski (1999) untersuchten den Einfluss von PA und NA auf die AZ in kollektivistischen und individualistischen Gesellschaften. Sie können zeigen, dass Probanden in individualistisch orientierten Ländern (USA und Australien) höhere PA-Werte sowie eine höhere AZ aufweisen als Probanden in kollektivistischen Ländern (Hong Kong und Singapur). Es zeigt sich weiter, dass sowohl der positive Zusammenhang zwischen PA und AZ als auch der negative Zusammenhang zwischen NA und AZ bei Individualisten stärker ausgeprägt ist als bei Kollektivisten. Die Autoren erklären die Ergebnisse dahingehend, dass Kollektivisten traditionsgemäß eher in der Lage sind, mit schwierigen Situationen zurecht zu kommen, da sie Misserfolge external attribuieren. Affektive Dispositionen haben daher bei Kollektivisten einen geringeren Einfluss auf die AZ.

Watson und Keltner (1991) konnten anhand einer längsschnittlichen Studie nachweisen, dass NA und PA zwei Jahre später erhobene AZ-Levels signifikant vorhersagen. Zahlreiche weitere Studien können die positiven Zusammenhänge zwischen PA und AZ (z. B. Ilies & Judge, 2002; Judge & Ilies, 2004; Strumpfer, Danana, Gouws & Viviers, 1998) sowie die negativen Zusammenhänge zwischen NA und AZ replizieren (z. B. Brief et al., 1995; Hochwarter, Zellars, Perrewé & Harrison, 1999; Levin & Stokes, 1989; Payne & Morrison, 2002; Spector, Fox & van Katwijk, 1999). Motowidlo (1996) fasst die Ergebnisse der bisherigen Studien insofern zusammen, als die Korrelationen zwischen PA, NA und AZ zwischen $r = .17$ und $r = .40$ mit einem Mittelwert von $r = .28$ liegen, wobei die Korrelationen mit NA negativ sind.

Auf Basis der bisherigen Annahmen und Forschungsergebnisse liegt die Vermutung nahe, dass sich die positiven Zusammenhänge zwischen PA und AZ und die negativen Zusammenhänge zwischen NA und AZ auch in der Ausbildungssituation abbilden lassen. So können die in Abschnitt 5.1.1 genannten Annahmen alle auch auf die Situation junger Auszubildender in der Berufsschule und im Ausbildungsbetrieb angewendet werden. Da PA und NA bei jungen Menschen weniger gefestigt sind, würden die Zusammenhänge zwischen Affektivität und Zufriedenheit besonders bestätigt werden. Die zweite Fragestellung der vorliegenden Untersuchung lautet daher:

2. *In welchem Ausmaß zeigen sich signifikante Zusammenhänge zwischen positiver und negativer Affektivität und Ausbildungszufriedenheit im Rahmen der Berufsschule und des Ausbildungsbetriebs?*

- 1) Es zeigen sich positive Zusammenhänge zwischen positiver Affektivität und Ausbildungszufriedenheit.
- 2) Negative Affektivität weist negative Zusammenhänge mit Ausbildungszufriedenheit auf.

Die Unterscheidung zwischen den beiden affektiven Zustandsdispositionen PA und NA bringt neben den bereits genannten Vorteilen jedoch auch einige Nachteile mit sich. So weisen Judge et al. (2002) darauf hin, dass in Bezug auf die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Personenfaktoren und AZ die Faktoren des Fünf-Faktoren-Modells der Persönlichkeit vorgezogen werden sollten. Sie begründen dies unter anderem damit, dass das Fünf-Faktoren-Modell das Persönlichkeitsmerkmal Gewissenhaftigkeit beinhaltet, das sich weder in PA- noch in NA-Komponenten finden lässt. Daher ist denkbar, dass das Fünf-Faktoren-Modell die Zusammenhänge zwischen Persönlichkeit und AZ präziser abbilden kann als PA und NA. Des Weiteren hat sich gezeigt, dass die Dimensionen PA und NA eine geringere Stabilität als die Faktoren des Fünf-Faktoren-Modells aufweisen und eventuell mit Lebenszufriedenheit konfundiert sind (Judge & Bretz, 1993; Judge & Locke, 1993). Außerdem ist rätselhaft, warum trotz der durchweg höheren Korrelationen zwischen PA und AZ im Vergleich zu NA und AZ mehr Studien zum Zusammenhang zwischen NA und AZ und teilweise sogar ausschließlich zur NA vorliegen. Schließlich wird weiterhin die postulierte Unabhängigkeit der beiden Dimensionen angezweifelt (Carroll et al., 1999).

Aus diesen Gründen werden in der vorliegenden Studie neben den emotionalen Befindlichkeitsdispositionen PA und NA die Merkmale des Fünf-Faktoren-Modells der Persönlichkeit eingeschlossen. Dieses Modell sowie Annahmen und Studien zur Beziehung mit AZ werden im folgenden Abschnitt 5.2 ausführlich beschrieben.

5.2 *Das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit*

Hinsichtlich der Klassifikation von Persönlichkeitseigenschaften orientieren sich heutzutage die meisten Wissenschaftler an dem weltweit akzeptierten *Fünf-Faktoren-Modell*

der Persönlichkeit (Goldberg, 1981, 1993), den sogenannten *Big Five* Faktoren (Digman, 1989; McCrae & John, 1992), die dem Eigenschaftsansatz zugrunde liegen. Dieses Modell geht davon aus, dass die fünf Haupteigenschaften *Extraversion (Begeisterungsfähigkeit)*, *Neurotizismus (emotionale Instabilität)*, *Verträglichkeit (Freundlichkeit)*, *Gewissenhaftigkeit (Beharrlichkeit)* und *Offenheit für (neue) Erfahrungen (Kultur)* Charaktere definieren (Gebert & von Rosenstiel, 2002).

Das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit basiert auf dem lexikalischen Ansatz. Diesem Ansatz liegt die Sedimentationshypothese und damit die Annahme zugrunde, dass ein gewisser Persönlichkeitszug dann relevant ist, wenn sich in der natürlichen Sprache zahlreiche Wörter und hauptsächlich Adjektive finden lassen, die das Vorhandensein bzw. Nicht-Vorhandensein dieses Persönlichkeitszugs beschreiben (erstmalig erwähnt durch Sir Francis Galton, 1884). Konkret bedeutete dies, dass zunächst Wörter der natürlichen Sprache, die Persönlichkeitseigenschaften und somit interindividuelles Verhalten beschreiben, anhand von Lexika identifiziert wurden und anschließend faktoranalytisch die fünf Eigenschaftsdimensionen extrahiert wurden. Weinert (1998) weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Entwicklung des Fünf-Faktoren-Modell auf einer Struktur von Beobachter-Ratings basiert und daher die Persönlichkeit aus der Sicht des Beobachters widerspiegelt.

Das Fünf-Faktoren-Modell konnte in anderen Sprachen (z. B. japanisch, russisch, chinesisch, spanisch, deutsch und kroatisch), Kulturen, bei beiden Geschlechtern und mit unterschiedlichen Messinstrumenten und Faktorextraktions- und Rotationsmethoden repliziert werden (McCrae & John, 1992). Ostendorf (1990) konnte die fünf Faktoren im deutschen Sprachraum replizieren. Des Weiteren zeigten sich Übereinstimmungen zwischen Selbst- und Fremdeinschätzungen sowie längsschnittliche Stabilitäten ab einem Alter von 30 Jahren (Costa & McCrae, 1988; Costa & McCrae, 1994; Digman, 1989; Goldberg, 1990; McCrae & Costa, 1990).

Es zeigte sich außerdem, dass Extraversion und Neurotizismus jene Persönlichkeitszüge sind, die in den meisten Studien repliziert werden konnten. Gewissenhaftigkeit konnte ebenfalls häufig repliziert werden, während Verträglichkeit und besonders Offenheit für Erfahrung deutlich seltener repliziert werden konnten (Hough & Furnham, 2003). Zusätzlich dienen die Big Five ebenfalls der Beschreibung von Persönlichkeitsunterschieden bei Kindern und Jugendlichen (Asendorpf, 2004). Loehlin (1992) fasste Studien zur Erblichkeit der Big Five Faktoren zusammen und konnte zeigen, dass alle fünf Persön-

lichkeitsfaktoren auch genetisch bedingt sind, was wiederum darauf hindeutet, dass die Big Five „source traits“ und keine „surface traits“ sind.

Personen mit hohen *Extraversionswerten* zeigen hohe Geselligkeit, Aktivität, Gesprächigkeit, Personen-Orientierung, Herzlichkeit, Optimismus und Heiterkeit und bevorzugen Anregungen und Aufregungen. Extraversion ist somit das Pendant zu positiver Affektivität. In Bezug auf die Extraversion lassen sich Personen an einem Kontinuum anordnen, bei dem sehr extravertierte Personen am einen Ende des Kontinuums und sehr Introvertierte am anderen Ende anzusiedeln sind (Burger & Caldwell, 2000).

Menschen mit hohen *Neurotizismuswerten* neigen zu Nervosität, Ängstlichkeit, Traurigkeit, Unsicherheit und Verlegenheit, Schlaflosigkeit, Selbstzweifeln sowie zur Besorgtheit um ihre Gesundheit. Judge, Higgins, Thoresen und Barrick (1999) klassifizieren die Folgen von Neurotizismus in die Bereiche Ängstlichkeit (Instabilität und Stressneigung) sowie gemindertem Wohlbefinden durch persönliche Unsicherheit und Depressionen. Neurotizismus wird als das Gegenteil des Selbstwertgefühls betrachtet und ist das Pendant zu negativer Affektivität.

Personen mit hohen *Verträglichkeitswerten* sind altruistisch, verständnisvoll und wohlwollend. Sie verfügen über ein starkes zwischenmenschliches Vertrauen sowie Kooperativität und haben ein starkes Harmoniebedürfnis. *Gewissenhafte* Personen zeichnen sich durch Ordentlichkeit, Zuverlässigkeit, Disziplin, Pünktlichkeit, Ehrgeiz und Systematik aus. Sie arbeiten hart und sind penibel. Personen mit hohen Werten in *Offenheit für Erfahrung* haben eine hohe Wertschätzung für neue Erfahrungen und Abwechslung. Sie zeigen Wissbegier, Kreativität und Phantasie und fällen unabhängige Urteile. Des Weiteren haben sie ein starkes Interesse für Kultur und öffentliche Ereignisse (Borkenau, 1993). Die Eigenschaftsdimension Offenheit für Erfahrung ist die heterogenste der fünf Dimensionen und sollte nicht mit Intelligenz gleichgesetzt werden, da Offenheit für Erfahrung wesentlich umfassender angelegt ist. Costa und McCrae (1995) gehen von einer hierarchischen Struktur des Fünf-Faktoren-Modells der Persönlichkeit aus und ordnen in ihrem revidierten Persönlichkeitsinventar NEO-PI-R den fünf Faktoren jeweils sechs Unterfaktoren bzw. Facetten zu.

Während Einigkeit bezüglich der Anzahl der Faktoren besteht, ergab sich Kritik an der inhaltlichen Interpretation und der Präzision der fünf Faktoren. Dieser Kritikpunkt konnte u. a. durch den Prototypenansatz von John (1990) entkräftigt werden. Weitere Kritikpunkte liegen darin, dass die Big Five keine theoretische Fundierung haben und die Persönlichkeit zu komplex sei, um anhand von nur fünf Persönlichkeitszügen abge-

bildet zu werden (McAdams, 1992; Tett, Jackson & Rothstein, 1991). Des Weiteren wird die rein beschreibende Art des Modells kritisiert und dass nichts darüber ausgesagt wird, wie sich Persönlichkeitszüge entwickeln, wie sie beibehalten werden und sich eventuell ändern können (Judge & Larsen, 2001). Zur Klärung der Kritikpunkte ist weitere Forschung nötig, insbesondere in Bezug auf andere Analysemethoden als die Faktoranalyse. Block (1995) sowie Hough und Schneider (1996) nennen ausführlich weitere Kritikpunkte an dem Fünf-Faktoren-Modell.

5.2.1 Annahmen zum Zusammenhang zwischen den Big Five und Arbeitszufriedenheit

Da die Faktoren des Fünf-Faktoren-Modells Zusammenhänge mit Lebenszufriedenheit, dem subjektiven Wohlbefinden und Zufriedenheit mit der beruflichen Laufbahn und damit der AZ verwandten Konstrukten aufweisen, vermuteten einige Wissenschaftler, dass die Big Five auch mit AZ zusammenhängen (Boudreau, Boswell & Judge, 2001; DeNeve & Cooper, 1998; Diener, Oishi & Lucas, 2003; Headey & Wearing, 1989).

Bisher liegen jedoch keine konkreten Modelle zum Zusammenhang zwischen den Faktoren des Fünf-Faktoren-Modells der Persönlichkeit und der AZ vor (vgl. Kapitel 4). Im Folgenden werden einige Annahmen bezüglich des Zusammenhangs zwischen den einzelnen Big Five Merkmalen und AZ im betrieblichen Kontext vorgestellt. Ausführliche Annahmen für den Zusammenhang zwischen den Variablen im schulischen Kontext lassen sich in de Raad und Schouwenburg (1996) finden.

Neurotizismus und Arbeitszufriedenheit

Abele et al. (2006) nehmen an, dass Neurotizismus bzw. emotionale Instabilität zu einer ungünstigen subjektiven Konstruktion und Rekonstruktion der beruflichen Situation und dadurch zur AUZ führt. Konkreter gehen Judge et al. (2002) davon aus, dass Personen mit hohen Neurotizismuswerten unter anderem dadurch, dass sie selbst Situationen auswählen, in denen häufiger negative Affekte ausgelöst werden, eine hohe AUZ erfahren. Des Weiteren liegt nahe, dass hohe NA-Personen durch dysfunktionale Gedankenprozesse wie Übergeneralisierung, Perfektionismus, Abhängigkeit von anderen und Verlangen nach Anerkennung eine hohe AUZ erleben („Cognitive theory of depression“). Für einen negativen Zusammenhang zwischen Neurotizismus und AZ spricht ebenfalls der Befund, dass Neurotizismus in einer längsschnittlichen Studie über einen

Zeitraum von 30 bis 40 Jahren einen signifikant negativen Zusammenhang mit sozioökonomischem Lebenserfolg, gemessen anhand des Einkommens und des beruflichen Status', aufweist (Judge et al., 1999).

Extraversion und Arbeitszufriedenheit

Im Gegensatz zu Neurotizismus wird in Bezug auf Extraversion angenommen, dass extravertierte Personen zu positiven Erlebnissen neigen und sich dies wiederum positiv auf die AZ auswirkt. Des Weiteren wird davon ausgegangen, dass Personen mit hohen Extraversionswerten ein positives soziales Arbeitsumfeld schätzen und pflegen und dies die AZ erhöht (Judge et al., 2002). Eine Gegenposition wird von Eysenck (1992) vertreten, der hinsichtlich der Extraversionslevels von Jugendlichen davon ausgeht, dass „...the extravert socializes, instead of concentrating on his work, seeks non-academic outlets (sports, sex) for his energies, and has difficulty in concentrating“ (S. 137). Dies wiederum beeinträchtigt nach Ansicht Eysencks (a.a.O.) die Leistung und führe dadurch zu Unzufriedenheit.

Studien im organisationalen Kontext unterstreichen, dass Extraversion positiv mit der Arbeitsleistung zusammenhängt, die wiederum die AZ positiv beeinflusst (Barrick & Mount, 1991; Tett et al., 1991).

Gewissenhaftigkeit und Arbeitszufriedenheit

Organ und Lingl (1995) gehen davon aus, dass gewissenhafte Personen durch Arbeitsmotivation, Ehrgeiz, Selbstdisziplin und einen stark organisierten, systematischen und effizienten Arbeitsstil sowohl formelle Anerkennung in Form von Gehaltserhöhungen oder Beförderungen als auch informelle Anerkennung von Kollegen und Vorgesetzten erhalten, was wiederum in AZ resultiert. Die Ergebnisse einer Metaanalyse von Barrick und Mount (1991) unterstreichen diese Annahme. Sie können nachweisen, dass Gewissenhaftigkeit als einziges Big Five Merkmal in fünf verschiedenen Berufsgruppen signifikant positive Zusammenhänge mit drei Leistungskriterien (Arbeits- und Weiterbildungsleistung sowie Personaldaten) aufweist. Auch die Ergebnisse einer Metaanalyse von Hough und Furnham (2003) zeigen, dass Gewissenhaftigkeit von allen Big Five Merkmalen die höchsten Zusammenhänge mit Arbeitsleistung aufweist.

Auf einen Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit und AZ deuten ebenfalls die signifikant positiven Zusammenhänge zwischen Gewissenhaftigkeit und sozioökonomi-

schem Lebenserfolg (Einkommen und beruflicher Status) und effektiver Stellensuche hin (Judge et al., 1999; Wanberg, Watt & Rumsey, 1996).

Verträglichkeit und Arbeitszufriedenheit

Hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Verträglichkeit und AZ wird angenommen, dass verträgliche Personen durch ihre Tendenz, intakte kollegiale Beziehungen aufrecht zu erhalten, auch zufriedener mit ihrer Arbeit sind (Judge et al., 2002). Dies trifft insbesondere auf jene Arbeitsumgebungen zu, in denen Teamwork und eine hohe Kundenorientierung vorausgesetzt werden. Des Weiteren weisen signifikant positive Zusammenhänge zwischen Verträglichkeit und Lebenszufriedenheit auf einen Einfluss der Verträglichkeit auch auf die AZ hin (McCrae & Costa, 1991). In Bezug auf den Zusammenhang zwischen Verträglichkeit und AZ ist jedoch auch eine negative Beziehung denkbar, wenn sich Personen zu sehr auf das Wohl ihrer Kollegen konzentrieren und dabei das eigene Wohlbefinden aus dem Auge verlieren.

Offenheit für Erfahrung und Arbeitszufriedenheit

Während bei den bisher genannten Big Five Merkmalen offenbar denkbar ist, dass sie Zusammenhänge mit AZ aufweisen, so trifft dies nicht auf Offenheit für Erfahrung zu. Die Korrelate des Faktors wie Liberalismus deuten nicht auf eine Beziehung mit AZ hin.

5.2.2 Forschungsergebnisse

Mit Ausnahme der Persönlichkeitsdimension Offenheit für Erfahrung wurden in der Vergangenheit alle Big Five Faktoren mit AZ in Verbindung gebracht. Judge et al. (2002) können anhand einer ersten Metaanalyse mit 334 Korrelationen aus 163 unabhängigen Stichproben zeigen, dass vier der fünf Haupteigenschaften moderat mit AZ korrelieren. Die Autoren berichten positive Zusammenhänge zwischen Extraversion, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit mit AZ sowie einen negativen Zusammenhang zwischen Neurotizismus und AZ. Dabei zeigt sich der stärkste Zusammenhang zwischen Neurotizismus und AZ ($\rho = -.29$), gefolgt von Gewissenhaftigkeit und AZ ($\rho = .26$), Extraversion und AZ ($\rho = .25$) und Verträglichkeit und AZ ($\rho = .17$). Des Weiteren zeigt sich, dass sich nur die Zusammenhänge zwischen Neurotizismus, Extraversion und AZ in *allen* Studien nachweisen ließen. Judge et al. (a.a.O.) liefern gleichzeitig Kri-

tik an den bisherigen Forschungsansätzen, da bisher vor allem der Zusammenhang zwischen Neurotizismus und AZ untersucht wurde, kaum aber die Zusammenhänge zwischen allen fünf Big Five Faktoren und AZ. Außerdem merken sie an, dass bisher kaum Studien zum Einfluss von Personenfaktoren auf verschiedene *AZ-Facetten* vorliegen.

Furnham und Zacherl (1986) weisen anhand einer kleinen Stichprobe (N = 88) nach, dass Extraversion signifikant positiv und Neurotizismus signifikant negativ mit AZ korreliert. Organ und Lingl (1995) können ebenfalls anhand einer kleinen Stichprobe (N = 99) zeigen, dass Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit die AZ signifikant vorhersagen. Seibert und Kramer (2001) untersuchten die Zusammenhänge zwischen den Big Five Faktoren und der Zufriedenheit mit der beruflichen Laufbahn. Sie berichten negative Zusammenhänge mit Neurotizismus sowie positive Zusammenhänge mit Extraversion. Da AZ als ein Element der Zufriedenheit mit der beruflichen Laufbahn betrachtet werden kann (vgl. Abschnitt 2.2), sind diese Zusammenhänge auch in Bezug auf die AZ wahrscheinlich.

Judge et al. (1999) können anhand einer US-amerikanischen Generationsstudie, welche die Probanden von der Kindheit bis zur Pensionierung begleitet hat, zeigen, dass Gewissenhaftigkeit als einziges Persönlichkeitsmerkmal die AZ signifikant vorhersagt. Bozionelos (2004) kann in Anlehnung an die Studie von Judge et al. (1999) in einer britischen Untersuchung mit 308 Angestellten und den gleichen Instrumenten den Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit und AZ *nicht* replizieren. Bozionelos (a.a.O.) berichtet hingegen, dass Neurotizismus die AZ negativ beeinflusst, während Verträglichkeit die AZ positiv beeinflusst. In einer Längsschnittstudie von Abele et al. (2006) lassen sich signifikante Zusammenhänge zwischen drei der fünf Persönlichkeitseigenschaften und AZ nachweisen. Neurotizismus korreliert signifikant negativ mit AZ, während Extraversion und Gewissenhaftigkeit signifikant positiv mit AZ korrelieren.

Die berichteten Zusammenhänge zwischen den Big Five und AZ lassen sich theoretisch auch auf die Ausbildungssituation anwenden. So ist zum Beispiel denkbar, dass gewissenhafte Jugendliche durch organisiertes und sorgfältiges Verhalten bessere Schulleistungen erzielen, dadurch interessante und anspruchsvolle Ausbildungsplätze erhalten, und sich dies wiederum in einer hohen AusbZ niederschlägt. Ähnlich wahrscheinlich ist, dass junge Menschen, die offen für neue Erfahrungen sind, durch die Wahl eines herausfordernden Ausbildungsberufs zufriedener sein werden.

In Anlehnung an die Kritik von Judge et al. (2002) werden in der vorliegenden Studie die Zusammenhänge zwischen *allen* fünf Persönlichkeitsdimensionen und verschiede-

nen Ausbildungszufriedenheits*facetten* untersucht. Aufgrund der beschriebenen meta-analytischen Befunde werden signifikante Zusammenhänge zwischen AZ und vier der fünf Persönlichkeitsfaktoren erwartet. Die in der vorliegenden Studie untersuchte Forschungsfrage und die entsprechenden Annahmen lauten daher wie folgt:

3. *Lassen sich signifikante Zusammenhänge zwischen den Faktoren des Fünf-Faktoren-Modells der Persönlichkeit und Ausbildungszufriedenheit im Rahmen der Berufsschule und des Ausbildungsbetriebs aufzeigen?*

- 1) Extraversion, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit weisen positive Zusammenhänge mit Ausbildungszufriedenheit auf.
- 2) Zwischen Neurotizismus und Ausbildungszufriedenheit zeigen sich negative Zusammenhänge.
- 3) Offenheit für Erfahrung steht in keinem systematischen Zusammenhang mit Ausbildungszufriedenheit.

Explorativ wird zudem die folgende Fragestellung untersucht:

4. *Welche Rolle spielen die Moderatorvariablen Arbeitskomplexität, Größe des Ausbildungsbetriebs, Zukunftserwartung hinsichtlich der beruflichen Laufbahn, berufliche Zukunftserwartung, individuelle Kontrollerwartung hinsichtlich der beruflichen Zukunft, Anspruchsniveau und berufliche Selbstwirksamkeitserwartung hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Persönlichkeit und Ausbildungszufriedenheit im Rahmen des Ausbildungsbetriebs?*

5.3 *Arbeitsbezogener Affekt als Determinante der AZ*

Auch die Variable *Affekt* wurde in der Vergangenheit mit der AZ in Verbindung gebracht. Der Begriff *Affekt* steht übergeordnet für die beiden Konstrukte *Stimmung* und *Emotion*. Während Stimmungen als schwache, diffuse und allgemeine Reaktionen betrachtet werden und länger anhalten, sind Emotionen auf einen bestimmten Gegenstand oder eine bestimmte Person gerichtet, intensiver und nur von kurzer Dauer (Weiss, 2002). Stimmungen werden ohne einen besonderen Grund hervorgerufen und variieren sehr stark (Brief, 1998; Fisher, 2002).

Zur Kategorisierung von Stimmungen hat sich ein zweidimensionales Stimmungsmo-
dell etabliert. Es besteht jedoch Uneinigkeit bezüglich der Bezeichnung der beiden Di-
mensionen. So lassen sich Stimmungen nach Larsen und Diener (1992) den beiden Di-
mensionen Annehmlichkeit (engl. *hedonic tone/pleasantness*) und Aktivierung (engl.
arousal/activation) oder positiver und negativer Affekt (vgl. Abschnitt 5.1) zuordnen.
Hinsichtlich der Dimensionen positiver und negativer Affekt muss generell zwischen
grundsätzlich relativ stabilen Tendenzen, positiv oder negativ zu reagieren, wie den
beiden affektiven Dispositionen positive und negative Affektivität (vgl. Abschnitt 5.1),
und Affekten, die sich auf bestimmte Ereignisse, wie beispielsweise Ereignisse am Ar-
beitsplatz, beziehen, differenziert werden (Murphy, 1996).

Arbeitsbezogene Affekte sind durch die Arbeitssituation ausgelöste Stimmungen und
Emotionen (Brief, 1998). Dabei können inter- und intraindividuelle Verschiedenheiten
sowie kulturelle Einflüsse zu unterschiedlichen Reaktionen führen.

Die in Abschnitt 4.2 erläuterte „Affective events theory“ beschreibt den Zusammenhang
zwischen arbeitsbezogenem Affekt und AZ (Weiss & Cropanzano, 1996). Es wird an-
genommen, dass sowohl Stimmungen als auch Emotionen während der Arbeit das af-
fektive Element der AZ beeinflussen. Weiss und Cropanzano (a.a.O.) gehen weiter da-
von aus, dass Emotionen von größerer Bedeutung sind als Stimmungen, da sie durch
konkrete Ereignisse ausgelöst werden und dadurch besser erinnert werden. Nach Weiss
und Cropanzano (a.a.O.) ist es denkbar, dass Arbeitsumgebungsfaktoren arbeitsbezoge-
ne Affekte auslösen und in Kombination mit individuellen Unterschieden die AZ beein-
flussen.

5.3.1 Forschungsergebnisse

Zum Zusammenhang zwischen arbeitsbezogenem Affekt und AZ liegen bislang nur
wenige Studien vor. Da Emotionen und Stimmungen zeitlich vorübergehende Zustände
darstellen, sind diese nur schwer zu erheben. Eine Messmöglichkeit besteht darin, den
retrospektiven Affekt über einen Referenzrahmen von einer Arbeitswoche zu erheben.
Bei einem längeren Referenzrahmen bestünde die Gefahr, dass anstelle des Affekts die
zeitlich stabilen Persönlichkeitszüge positive und negative Affektivität erhoben würden.
Eine weitere Erhebungsmöglichkeit ist die „Experience-Sampling-Methode“ (ESM), bei
der im Tagesverlauf durch einen Taschencomputer Emotionen und Stimmungen erfasst

werden. Stimmungen und Emotionen lassen sich anhand dieser Methode detailliert und ereignisnah abbilden.

Fisher (2002) erhob mit der „Experience-Sampling-Methode“ bei 121 Mitarbeitern über einen Zeitraum von zwei Wochen fünf Mal täglich momentane Stimmungen und Emotionen. Es zeigte sich, dass sowohl momentane Stimmungen als auch positive und negative Emotionen signifikante Zusammenhänge mit drei unterschiedlichen AZ-Instrumenten aufweisen. Des Weiteren zeigte sich, dass der Affekt zwar mit der AZ korreliert, die beiden Konstrukte jedoch nicht äquivalent sind.

Weiss, Nicholas und Daus (1999) erhoben vier Mal täglich über einen Zeitraum von drei Wochen den hedonistischen Tonus (gemittelte positive Grundstimmung) und das Aktivierungsniveau. Ihre Ergebnisse zeigen, dass der hedonistische Tonus signifikant mit der AZ korreliert, während das Aktivierungsniveau keine signifikanten Korrelationen mit der AZ aufweist. Sie erklären dies dadurch, dass der hedonistische Tonus durch den evaluativen Charakter der AZ eine bedeutsamere Rolle spielt als das Aktivierungsniveau. Brief und Roberson (1989) konnten durch ihre Studie unterstreichen, dass retrospektive Stimmung bei der Arbeit bezogen auf die letzte Arbeitswoche signifikant mit AZ zusammenhängt.

In der vorliegenden Studie sollen die Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogenem positivem und negativem Affekt und AZ abgebildet werden. In Anlehnung an die beschriebenen Zusammenhänge zwischen den stabilen Dispositionen positive und negative Affektivität und AZ wird in der vorliegenden Untersuchung davon ausgegangen, dass arbeitsbezogener PA und NA Zusammenhänge mit AZ in dieselbe Richtung aufweist.

Durch die hohe Ähnlichkeit mit dem AZ-Konstrukt, das ebenfalls als eine affektive Reaktion betrachtet wird, ist anzunehmen, dass arbeitsbezogener Affekt höhere Zusammenhänge mit der AZ aufweist als die bisher dargestellten Persönlichkeitsmerkmale. Die zu untersuchende Fragestellung und die dazugehörigen Hypothesen lauten daher:

5. Lassen sich signifikante Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogenem positiven und negativen Affekt und Ausbildungszufriedenheit im Rahmen des Ausbildungsbetriebs aufzeigen?

- 1) Arbeitsbezogener positiver Affekt steht in einem positiven Zusammenhang mit Ausbildungszufriedenheit.

- 2) Es zeigen sich negative Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogenem negativen Affekt und Ausbildungszufriedenheit.
- 3) Es lassen sich höhere Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogenem positiven Affekt und arbeitsbezogenem negativen Affekt und Ausbildungszufriedenheit als zwischen den Persönlichkeitsvariablen und Ausbildungszufriedenheit aufzeigen.