

7. Von der Arbeitszufriedenheit zur Ausbildungszufriedenheit

In den vorherigen Kapiteln lag aus Mangel an empirischen Studien zur *Ausbildungszufriedenheit* (*AusbZ*) der Schwerpunkt bisher ausschließlich auf der AZ. Wie schon zu Beginn angedeutet, liegt der Fokus der vorliegenden Untersuchung nicht auf der AZ, sondern auf der Ausbildungszufriedenheit.

Im folgenden Abschnitt 7.1 wird zunächst erläutert, welche Vorteile das Gebiet der AusbZ und die damit verbundene Stichprobe in Bezug auf die Studie der dispositionellen Grundlage der beruflichen Zufriedenheit bieten. Anschließend wird ein Überblick über die Strukturen der Berufsausbildung im dualen System gegeben (vgl. Abschnitt 7.2). Schließlich wird das Konzept der AusbZ dargestellt, indem auf verschiedene Definitionen sowie das Modell der AusbZ von Jungkunz eingegangen wird (vgl. Abschnitt 7.3). Abschließend werden erste Forschungsergebnisse zur AusbZ im Allgemeinen und in Bezug auf die dispositionelle Grundlage der AusbZ beschrieben (vgl. Abschnitt 7.4).

7.1 Vorteile der Stichprobe

Wie bereits angedeutet ist die Ausbildungszufriedenheit ein bislang weitgehend vernachlässigtes Forschungsfeld. Wird AusbZ erhoben, dann eher beiläufig und nicht theorieleitet und zentral. Grund hierfür ist die implizite Vermutung, dass das Konstrukt in irgendeiner Form relevant sei (Jungkunz, 1996). Diettrich (2004) bezeichnet AusbZ daher auch als „Randthema“.

In Bezug auf die dispositionelle Grundlage der beruflichen Zufriedenheit liegen bisher hauptsächlich Studien mit Erwachsenen-Stichproben vor. Dies ist insofern erstaunlich, als Auszubildende als Probanden besondere Chancen bieten. Zunächst haben Auszubildende mit dem Ausbildungsbeginn zumindest teilweise ihren Berufseinstieg hinter sich und dadurch eine große Veränderung in Bezahlung, sozialem Status und sozialen Netzwerken erfahren (Newton & Keenan, 1991).

Im Vergleich zu länger Beschäftigten sind die Arbeitseinstellungen junger Auszubildender weniger gefestigt. Zudem erhalten die Jugendlichen in der Ausbildung einen „really realistic job preview“ (Heinz, Kelle, Witzel & Zinn, 1998). Hinzu kommt, dass auch die Persönlichkeitseigenschaften bei jungen Menschen weniger gefestigt sind

(McCrae & Costa, 1990). Des Weiteren sind fluide und kristallisierte Intelligenz bei jungen Menschen stärker ausgeprägt als bei älteren Personen (Beauducel et al., 2001). Aus diesen Gründen kann in der Population junger Auszubildender von einer geringeren temporären Stabilität der AusbZ im Vergleich zu Erwachsenen-Stichproben ausgegangen werden. Sollte es jedoch unter diesen Bedingungen möglich sein, den systematischen Einfluss von Personenfaktoren auf die AusbZ und eine temporäre Stabilität der AusbZ nachzuweisen, so deutete dies stärker noch als bei Erwachsenen-Stichproben auf eine dispositionelle Basis der beruflichen Zufriedenheit hin. Meulemann (1991) unterstreicht ebenfalls, dass Auszubildende besonders gut für Studien zur beruflichen Zufriedenheit geeignet sind. Auch Dunckel und Liepmann (1985) betonen, dass dem Bereich der AusbZ insgesamt ein größeres Forschungsinteresse zugemessen werden sollte. Bevor in Abschnitt 7.3 näher auf das Konstrukt der AusbZ eingegangen wird, werden im folgenden Abschnitt 7.2 zunächst die Besonderheiten der Berufsausbildung im dualen System skizziert.

7.2 Die Strukturen der Berufsausbildung im dualen System

Etwa zwei Drittel (zwischen 65 und 70%) aller Jugendlichen im Alter von 16 bis 19 Jahren starten in Deutschland jährlich mit einer *Berufsausbildung im dualen System* in das Berufsleben (Ertl, 2002). Dabei erlernen sie einen von 345 staatlich anerkannten Ausbildungsberufen, die sich zahlreichen verschiedenen Wirtschaftszeigen zuordnen lassen. Die Berufsausbildung im dualen System stellt somit eine „...bridge for noncollege youths between the prevocational and occupational life course“ dar (Heinz et al., 1998, S. 77).

Nach Angaben des Bundesagentur für Arbeit und den Wirtschaftsverbänden sind für das Ausbildungsjahr 2007/2008 bis Ende des Berufsberatungsjahres am 30. September 2007 im Bereich Industrie und Handel 331 700 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen worden (9.3% mehr als im Vorjahr), im Bereich Handwerk 155 900 (+ 8.3%) sowie im Bereich Freie Berufe 43 100 (+ 2.3%). Zusammen mit den weiteren Ausbildungsbereichen werden im Ausbildungsjahr 2007/2008 demnach mehr als 600 000 Auszubildende nach der Berufsausbildung im dualen System ausgebildet. 29 100 Bewerberinnen und Bewerber haben bis zu diesem Zeitpunkt noch keinen Ausbildungsvertrag erhalten und 18 400 Ausbildungsplätze sind noch nicht vergeben worden (Bundesagentur für Arbeit, 2007).

Duale Ausbildung ist die verkürzte Bezeichnung für die Berufsausbildung im dualen System in Deutschland, Österreich und der Schweiz und durch eine parallele Ausbildung an den beiden Lernorten Berufsschule und Ausbildungsbetrieb gekennzeichnet. Während die theoretischen Kenntnisse durch die Berufsschule vermittelt werden, ist der Ausbildungsbetrieb für die praktischen Fertigkeiten zuständig. In der Ausbildungsordnung ist somit auch festgelegt, dass in der dualen Ausbildung zum einen eine breit angelegte berufliche Grundbildung und zum anderen die zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden müssen. Außerdem sollte in der dualen Ausbildung der Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen ermöglicht werden (§ 1 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz). Die für die Berufsschule und den Ausbildungsbetrieb geltenden Ausbildungsvorschriften werden parallel entwickelt und inhaltlich miteinander abgestimmt (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2007).

Das duale System setzt frühe Berufsfindungsprozesse voraus und steht für eine enge Vernetzung zwischen Ausbildung, Berufswahl und zukünftiger beruflicher Laufbahn. Über die Hälfte der Auszubildenden bleiben nach Ausbildungsabschluss in dem ausgebildeten Beruf, während die restlichen Auszubildenden eine andere Beschäftigung suchen (Deissinger, 1997).

Im Gegensatz zu den USA und Großbritannien kann in Deutschland durch das duale System von einem stabilisierten Übergang in das Erwachsenenalter gesprochen werden, die duale Ausbildung kann jedoch besonders in den heutigen Zeiten hoher Arbeitslosigkeit nicht als Garantie für einen festen Arbeitsplatz nach Abschluss der Ausbildung betrachtet werden.

In den folgenden beiden Abschnitten wird die Ausbildung in der Berufsschule (vgl. Abschnitt 7.2.1) und im Ausbildungsbetrieb (vgl. Abschnitt 7.2.2) näher beschrieben.

7.2.1 Die schulische Ausbildung

Die Berufsschule ist die Pflichtschule für fast alle Abgänger aus den allgemeinbildenden Schulen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr (bei später eingegangenem Ausbildungsverhältnis bis zum 21. Lebensjahr), die sich in einer Berufsausbildung befinden oder in einem Arbeitsverhältnis stehen (Kuhlmeier, 2003). Sie stellt im deutschen Schulsystem die Schulform mit den meisten Schülerzahlen dar. Die Pflicht des Berufsschulbesuchs endet mit dem Abschluß der beruflichen Erstausbildung bzw. mit

dem 18. Lebensjahr. Die Voraussetzung für eine Aufnahme an einer Berufsschule ist ein abgeschlossener Berufsausbildungsvertrag mit einem Betrieb, wobei die zu besuchende Berufsschule durch den Ort des Ausbildungsbetriebs bestimmt wird. Die Ausbildung in der Berufsschule basiert auf den Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz der Länder (Deissinger, 1997).

Der Berufsschulunterricht lässt sich in berufsübergreifende bzw. allgemeine Lernbereiche und berufsbezogene bzw. fachtheoretische Bereiche unterteilen. Zu den berufsübergreifenden Bereichen zählen Deutsch/Kommunikation, Politik/Gesellschaftslehre, Religionslehre und Sport/Gesundheitsförderung. Im berufsbezogenen Lernbereich lässt sich zwischen grob kaufmännischen und nicht-kaufmännischen Bereichen differenzieren. Sowohl zum kaufmännischen als auch zum nicht-kaufmännischen Lernbereich zählen verschiedene berufsspezifische Fächer, dazu kommen im nicht-kaufmännischen Bereich die Fächer Wirtschafts- und Betriebslehre, ein Differenzierungsbereich sowie Stütz- und Förderkurse.

Der Unterricht wird entweder im Teilzeit- (wöchentlich ein oder zwei Tage, Richtwert 12 Std./Woche) oder im Blockunterricht (mehrere Wochen nacheinander) geführt. Die Dauer der Berufsausbildung beträgt je nach Ausbildungsberuf zwei, drei oder dreieinhalb Jahre. Die Berufsschulausbildung endet mit dem Berufschulabschluss, der dem Sekundarabschluss I (Hauptschulabschluss nach Klasse 10) entspricht.

Kuhlmeier (2003) macht auf verschiedene zukünftige Herausforderungen der Berufsschule aufmerksam. Er weist zunächst darauf hin, dass die Zusammenarbeit zwischen den Lernorten Ausbildungsbetrieb und überbetrieblicher Ausbildungsstätte nicht institutionell geregelt und daher häufig unzufriedenstellend sei. Eine weitere Herausforderung ist nach Kuhlmeier (a.a.O.) die Heterogenität der Schüler in Bezug auf das schulische Ausbildungsniveau. Auch die Übernahme neuer Aufgabenfelder wie beispielsweise Weiterbildungen sowie die Verzahnung mit der beruflichen Erstausbildung werden als Problemfeld der Berufsschule angeführt. Ein weiteres zukünftiges Ziel der Berufsschule ist die spezielle Förderung außergewöhnlicher Schülergruppen. Hierzu könnten Zusatzqualifikationen für Hochbegabte und Förderunterricht für leistungsschwache Lernende zählen. Als letzte Herausforderung wird die methodisch-didaktische Innovation durch ständig sich ändernde Qualifikationsanforderungen genannt.

7.2.2 Die betriebliche Ausbildung

Die Grundlage der betrieblichen Ausbildung wird von der Ausbildungsordnung des jeweiligen Ausbildungsberufs gebildet, die wiederum durch das Bundesinstitut für Berufsbildung mit Sachverständigen von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite entwickelt und von der Bundesregierung erlassen wird (Deissinger, 1997).

Die betriebliche Ausbildung erfolgt in Abstimmung mit der Berufsschule entweder kontinuierlich drei bis vier Tage pro Woche in Teilzeitform oder wochenweise im Blockunterricht. Neben der betrieblichen Ausbildung wird in Form von jährlich drei- bis vierwöchigen Lehrgängen auch eine überbetriebliche Ausbildung angeboten, um einer zu spezialisierten Ausbildung durch die teilweise starke Spezialisierung der Ausbildungsbetriebe entgegenzuwirken. Die überbetriebliche Ausbildung wird in Deutschland in den Werkstätten der Handwerksinnungen und Kammern durchgeführt.

Zur Mitte der Ausbildung wird eine Zwischenprüfung abgelegt und am Ende der Ausbildung erfolgt die Abschlussprüfung. Aus Sicht der Auszubildenden hat die betriebliche Ausbildung einen deutlich höheren Stellenwert als die schulische Ausbildung (Jungkunz, 1996, vgl. Abschnitt 7.4).

7.3 *Ausbildungszufriedenheit*

Forscher aus den Disziplinen Arbeits- und Organisationspsychologie, Soziologie, Arbeitswissenschaft- und medizin sowie Berufs- und Wirtschaftspädagogik haben sich bisher mit der Ausbildungszufriedenheit beschäftigt (Diettrich, 2004).

Obwohl die AusbZ als eine Kategorie der AZ betrachtet werden kann und auch oft aus dieser abgeleitet wird (vgl. Abschnitt 7.3.1), kann das Ausbildungsverhältnis jedoch nicht mit dem Arbeitsverhältnis gleichgesetzt werden. Grundlegende Unterschiede betreffen vor allem die Wahrnehmung und Beurteilung pädagogischer Situationen in der Berufsausbildung und die Berücksichtigung des Lernfeldes Berufsschule. Zu den Zielen der Berufsausbildung zählen neben der Persönlichkeitsförderung die Vermittlung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten sowie praktischer Berufserfahrungen (Albers, 1977). Die in der AZ-Forschung verwendeten Faktoren wie die Beurteilung von Entlohnungssystemen, Kollegen, Gestaltung der Arbeit und der organisatorische Kontext sind in der Ausbildung von unterschiedlicher Relevanz (vgl. Abschnitt 2.1). In der Berufsausbildung ist sowohl der materielle als auch der berufliche Erfolg der Auszubildenden von

deutlich geringerer Bedeutsamkeit als der nach berufspädagogischen Zielkategorien und –dimensionen zu beurteilende Berufsausbildungserfolg. Besonders die Bezahlung und die hierarchische Position spielen in der Ausbildung nur eine untergeordnete Rolle, da die Erwartungen der Auszubildenden in der Regel niedrig sind (Lauck, 1995). Von größerer Wichtigkeit hingegen scheint das Verhältnis zu den anderen Auszubildenden und den Berufsschullehrern bzw. den Kollegen und dem Ausbildungspersonal zu sein, da die Auszubildenden auf Hilfe und Unterstützung der Kollegen und Ausbilder angewiesen sind. Auf die besondere Rolle der Lehrer bzw. Ausbilder nimmt auch das in Abschnitt 7.3.2 erläuterte Modell der Ausbildungszufriedenheit von Jungkunz Bezug.

Im folgenden Abschnitt 7.3.1 sollen zunächst jedoch verschiedene Definitionen der AusbZ vorgestellt werden.

7.3.1 Definitionen und Operationalisierungen

Die wenigen vorliegenden Definitionen der Ausbildungszufriedenheit entstammen überwiegend dem Bereich der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. In diesem Gebiet wird die AusbZ teilweise mit der AZ gleichgesetzt. So definiert Albers (1997) die berufliche Zufriedenheit als „...subjektiven Befriedigungswert der Arbeit bzw. der Ausbildung“ (S. 48). Diettrich (2004) hingegen betrachtet die AusbZ als eine Unterkategorie der AZ. Zielke (1998) bezeichnet die AusbZ als „...hypothetisches Konstrukt, das die Anstrengungsbereitschaft der Jugendlichen erklärt und damit auch für den Erfolg der Auszubildenden bedeutsam ist“ (S. 10). Harms (2000) definiert AusbZ als „...subjektiven Gefühlszustand, der durch die beiden Partner des dualen Systems, nämlich die Schule (respektive die Lehrerinnen und Lehrer) und den Ausbildungsbetrieb mit seinen Mesosystemen beeinflusst wird“ (S. 384).

Jungkunz (1996) leitet seine Definition der AusbZ aus dem anreiztheoretischen Ansatz der Arbeitszufriedenheitsforschung ab und definiert AusbZ als die „...kognitiv-evaluative Einstellung der Auszubildenden zur Ausbildungssituation“ (S. 403). Diese Betrachtung liegt der vorliegenden Untersuchung als Arbeitsdefinition zugrunde.

Obwohl in der Forschung zur Arbeitszufriedenheit häufig Skalen verwendet werden, die auf Soll-Ist Differenzen basieren (vgl. Abschnitt 2.1), wurden diese Differenzen nicht in die in der vorliegenden Untersuchung verwendeten „Skala zur Messung der Ausbildungszufriedenheit“ aufgenommen. Dies liegt zum einen daran, dass es sich bei der vorliegenden Stichprobe um Berufseinsteiger handelt, die gerade erst beginnen zu ler-

nen, Arbeitssituationen einzuschätzen und zu beurteilen. Zum anderen sind die Auszubildenden in den höheren Ausbildungsjahren im Vergleich zu jüngeren Auszubildenden eher in der Lage, ihre Wünsche (Soll-Zustände) zu erkennen und ihre Situation angemessen zu evaluieren (Ist-Zustände). Dies würde die Vergleichbarkeit zwischen den Ausbildungsjahren verzerren. Daher werden mit der Skala zur Messung der Ausbildungszufriedenheit nur die Ist-Zustände erhoben, nicht jedoch die Soll-Zustände.

Eine weitere Möglichkeit, AusbZ zu erheben, ist, die Auszubildenden nach der hypothetischen Wiederwahl des Ausbildungsberufs oder des Ausbildungsbetriebs zu befragen (Bäumer, Ebner & Lauck, 1997). Diese Messmethode wird ebenfalls in der vorliegenden Studie eingesetzt.

Im folgenden Abschnitt 7.3.2 wird das der vorliegenden Arbeit zugrunde liegende Modell der Ausbildungszufriedenheit von Jungkunz (1996) dargestellt.

7.3.2 Das Modell der Ausbildungszufriedenheit von Jungkunz

Das Modell der Ausbildungszufriedenheit von Jungkunz (1996) ist das bisher einzige vorliegende Modell, das geeignete Komponenten der AusbZ beschreibt. Jungkunz (a.a.O.) betont ebenfalls die Unterschiede zwischen AZ und AusbZ und macht deutlich, dass die Faktoren der AZ nicht denen der AusbZ gleichen.

Sein „Modell der Ausbildungszufriedenheit“ geht auf die besonderen Determinanten der AusbZ in der Ausbildungssituation ein und wird in der vorliegenden Arbeit als theoretische Basis herangezogen (vgl. Abbildung 11). AusbZ setzt sich nach Jungkunz (a.a.O.) zusammen aus der „...Summe der Wahrnehmungen und Beurteilungen von unterscheidbaren Informationselementen, die von den Auszubildenden in der Berufsausbildung wahrgenommen und beurteilt werden“ (S. 403).

In der dualen Berufsausbildung werden die zu bewertenden Erfahrungen an zwei Lernorten gesammelt, in der Berufsschule und im Ausbildungsbetrieb. Die beiden Lernorte werden von Jungkunz (a.a.O.) als zentrale *Mesosysteme* bezeichnet. Die Zufriedenheit mit der Berufsschule wird als *Unterrichtszufriedenheit* bezeichnet, die Zufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb als *betriebliche Ausbildungszufriedenheit*. Die Unterrichtszufriedenheit wiederum ist nach den *Mikrosystemen* Unterrichtsfächer und Berufsschullehrer zu differenzieren, die betriebliche Ausbildungszufriedenheit nach den Mikrosystemen betriebliche Lernorte und Ausbilder. Auf diese spezielle Differenzierung wird in dem betrachteten Modell jedoch nicht näher eingegangen.

Jungkunz (a.a.O.) legt in seinem Modell den Schwerpunkt auf die Lehrer und Ausbilder als jeweilige Zentren der Mikrosysteme. Bei der Beurteilung der Lehrer und Ausbilder spielen das so genannte *Leistungs-* und *Vertrauensthema* eine Rolle (Hofer, 1982). Das Leistungsthema wird durch die fachliche und didaktische Kompetenz des Lehrers bzw. Ausbilders sowie dessen Disziplin und Durchsetzungsfähigkeit bestimmt. Es beinhaltet also, inwiefern Lehrer bzw. Ausbilder ihrer Qualifikationsfunktion nachkommen. Hinsichtlich des Leistungsthemas dürften sich Auszubildenden- und Lehrerperspektive weitgehend treffen. Das Vertrauensthema enthält die drei Unterfaktoren Bedürfnis nach Wärme, Verständnis und Zuneigung, Bedürfnis nach Empathie sowie Bedürfnis nach individueller Wunscherfüllung. In Bezug auf das Vertrauensthema unterscheidet sich die Auszubildenden- von der Lehrerperspektive.

Nach Jungkunz (a.a.O.) sollten Instrumente zur Messung der AusbZ zwischen der Unterrichtszufriedenheit und der betrieblichen Ausbildungszufriedenheit differenzieren und die bisher genannten Unterfaktoren enthalten. Die individuelle AusbZ ist nach Jungkunz (a.a.O.) weiter abhängig von der Einwirkung situativer Faktoren wie dem Erhebungszeitpunkt und dem subjektiv empfundenen Ausbildungserfolg und folgt demnach nicht systematisch aus dem objektiven Ausbildungserfolg.

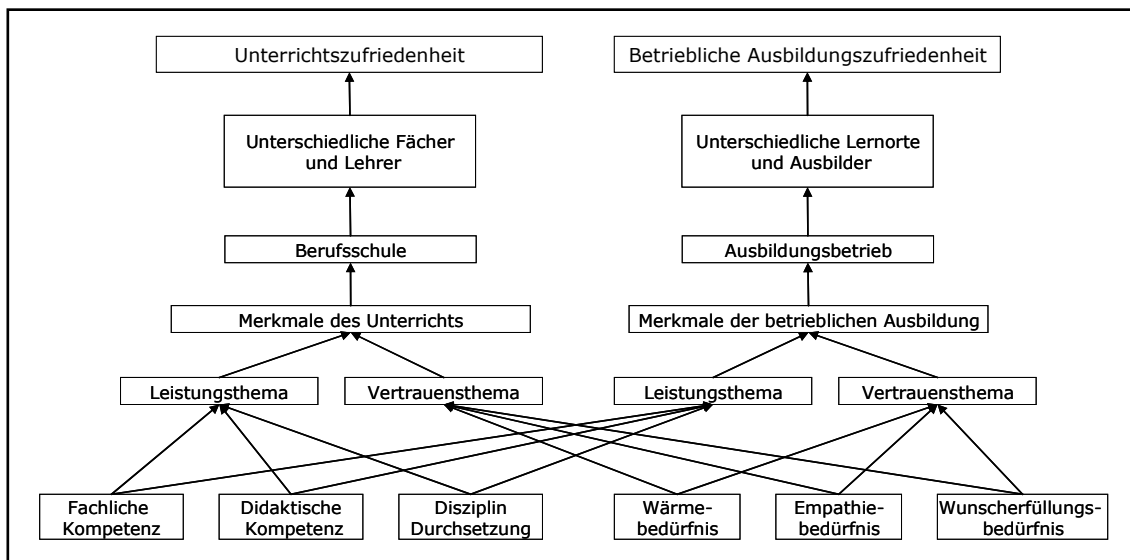


Abbildung 11. Das Modell der Ausbildungszufriedenheit nach Jungkunz (1996)

Jungkunz (a.a.O.) unterscheidet wie Bruggemann (1974, 1976) verschiedene Formen der AusbZ bzw. der Ausbildungsunzufriedenheit (AusbUZ). Hierzu zählen progressive, stabilisierte und resignative AusbZ sowie fixierte und konstruktive AusbUZ. Diese

Formen werden in der vorliegenden Arbeit jedoch nicht berücksichtigt und daher nicht näher erläutert.

7.4 Forschungsergebnisse zur Ausbildungszufriedenheit

Betrachtet man zunächst die allgemeinen Befunde zur Ausbildungszufriedenheit, so fällt auf, dass die Auszubildenden insgesamt hohe Ausbildungszufriedenheitsniveaus im Rahmen der Berufsschule und der betrieblichen Ausbildung berichten (Diettrich, 2004; Ebner & Lauck, 1998; Harms, 2000; Jungkunz, 1996; Rose, Staack & Wittwer, 2003; Zielke, 1998). Dabei lässt sich eine vergleichsweise höhere Zufriedenheit mit der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb als im Rahmen der Berufsschule nachweisen (Harms, 2000).

Des Weiteren konnte gezeigt werden, dass Auszubildende im dritten oder vierten Lehrjahr ihre Ausbildungssituation stärker reflektieren als Auszubildende im ersten oder zweiten Lehrjahr und ihre Ausbildung sowie das Ausbildungspersonal durchweg negativer beurteilen (Ebner, 2003; Ebner & Lauck, 1998; Laatz, 1974; Liepmann, Dunkel & Welke, 1984; Rose et al., 2003).

Hinsichtlich des Einflusses demographischer Merkmale auf die AusbZ liegen bisher uneinheitliche Forschungsergebnisse vor. Zielke (1998) konnte zeigen, dass die AusbZ in der betrieblichen Berufsausbildung unabhängig ist von der schulischen Vorbildung, dem Geschlecht, dem Alter und dem Ausbildungsjahr. In seiner Studie zeigten sich jedoch berufsspezifische Unterschiede bei den Zufriedenheitsaussagen. Die Befunde einer Studie von Stegmann (1986) deuten hingegen darauf hin, dass männliche Auszubildende zufriedener sind als weibliche Auszubildende.

Hinsichtlich der einzelnen Komponenten der betrieblichen AusbZ zeigt sich, dass die Auszubildenden das Ausbildungspersonal als „Kristallisationspunkt“ betrachten und es daher auch am meisten zur AusbZ beiträgt (Ebner, 2003; Harms, 2000, S. 9). Je besser oder schlechter die Bewertung des Ausbildungspersonals ausfällt, desto zufriedener bzw. unzufriedener sind die Auszubildenden mit ihrer Ausbildungssituation.

Während bereits Zusammenhänge zwischen Personenfaktoren und Arbeitszufriedenheit unterstrichen werden konnten (vgl. Kapitel 5), liegen trotz der in Abschnitt 7.1 beschriebenen Vorteile der Stichprobe erst wenige Studien zum Einfluss von Personenvariablen auf die AusbZ vor.

Karatzias, Power, Flemming, Lennan und Swanson (2002) untersuchten den Einfluss von positiver und negativer Affektivität auf die selbstberichtete Zufriedenheit mit der Schule und konnten zeigen, dass sowohl positive als auch negative Affektivität die Zufriedenheit mit der Schule signifikant vorhersagen.

Die Ergebnisse von Elfering et al. (2002) unterstreichen, dass sowohl Persönlichkeitsmerkmale als auch die berufliche Zufriedenheit im Übergang von der Ausbildung zur Berufstätigkeit eine gewisse Stabilität aufweist, Persönlichkeitsmerkmale jedoch stabiler bleiben als die berufliche Zufriedenheit.

Nachdem in den bisherigen Kapiteln die theoretische Grundlage der vorliegenden Untersuchung vorgestellt wurde, folgt im nächsten Kapitel 8 mit der Beschreibung der ersten Studie der empirische Teil.