

10. Diskussion

Das Ziel der vorliegenden Arbeit lag darin, der Relevanz dispositioneller Faktoren hinsichtlich der Entstehung und Erhaltung der Ausbildungszufriedenheit (AusbZ) nachzugehen. In der Untersuchung wurden dabei erstmalig die kombinierten Einflüsse von Persönlichkeitsmerkmalen und Intelligenz auf die AusbZ erforscht. Darüber hinaus wurde längsschnittlich die Stabilität der AusbZ über eine Zeitspanne von einem Jahr untersucht. In bisherigen Studien lag der Fokus auf der allgemeinen Intelligenz als Einflussgröße der beruflichen Zufriedenheit. Die Auswirkungen von Intelligenzfacetten auf Zufriedenheitsfacetten sind bisher noch nicht untersucht worden. Zudem bietet die Auszubildendenstichprobe den Vorteil, den Einfluss dispositioneller Faktoren auf die berufliche Zufriedenheit von Berufseinsteigern zu untersuchen, bei denen aufgrund des jungen Alters von einer geringeren Stabilität der erhobenen Persönlichkeitseigenschaften ausgegangen wird. Ein unter diesen Umständen nachgewiesener Zusammenhang zwischen Personenfaktoren und der AusbZ wies deutlicher als bei den bisherigen Erwachsenenstichproben auf eine dispositionelle Grundlage der beruflichen Zufriedenheit hin.

Im Folgenden werden sowohl generelle Befunde zur AusbZ (vgl. Abschnitt 10.1) als auch Ergebnisse bezüglich des Einflusses von stabilen Personenfaktoren (vgl. Abschnitt 10.2) und Intelligenz (vgl. Abschnitt 10.3) auf die AusbZ diskutiert. Anschließend werden die Resultate der kombinierten Einflüsse von Persönlichkeitsmerkmalen und Intelligenz sowie von Persönlichkeitsmerkmalen, Intelligenz und situativen Merkmalen auf die AusbZ besprochen (vgl. Abschnitt 10.4). Des Weiteren werden Stabilitätsaspekte der AusbZ erörtert (vgl. Abschnitt 10.5). Eine kritische Auseinandersetzung mit möglichen Limitationen der vorliegenden Untersuchung sowie nachfolgende Hinweise auf praktische Implikationen und zukünftige Forschungsgebiete bilden den Abschluss der Arbeit (vgl. Abschnitte 10.6 und 10.7).

10.1 Ausbildungszufriedenheit

In Studien wird häufig eine auffallend hohe Arbeitszufriedenheit (AZ) berichtet, was die Validität der Verfahren zur Abbildung der AZ in Frage stellt (Fischer & Fischer, 2005). So kommt eine aktuelle Umfrage des Personaldienstleistungsunternehmens „Kelly Services“ unter deutschen Angestellten zu dem Ergebnis, dass 63% der Beschäftigten mit

ihrem momentanen Arbeitsplatz entweder zufrieden oder sogar sehr zufrieden sind (Kelly Services, 2006).

Eine hohe Zufriedenheit mit der Ausbildung nach dem dualen System wird ebenfalls häufig berichtet (vgl. Abschnitt 7.4; Diettrich, 2004; Ebner & Lauck, 1998; Harms, 2000; Jungkunz, 1996; Rose et al., 2003; Zielke, 1998). Auch in der vorliegenden Untersuchung zeigt sich, dass die meisten Auszubildenden sowohl mit der Ausbildung im Rahmen der Berufsschule als auch im Ausbildungsbetrieb zufrieden sind. Da die Frage nach einer theoretischen Wiederwahl des Ausbildungsberufs und -betriebs ebenso positiv beantwortet wird, stellt auch die insgesamt hohe Zufriedenheit der Auszubildenden kein messtheoretisches Problem dar.

Dabei zeigt sich in der vorliegenden Studie eine höhere Zufriedenheit im Rahmen des Ausbildungsbetriebs als mit der Berufsschule. Dieses Ergebnis entspricht den Befunden von Harms (2000), der davon ausgeht, dass die Tätigkeiten im Ausbildungsbetrieb positiver beurteilt werden, da dort im Vergleich zur Berufsschule eine bessere Möglichkeit besteht, Verantwortung zu übernehmen und neue Fähigkeiten zu erwerben. In Bezug auf die Zufriedenheit im Rahmen des Ausbildungsbetriebs zeigt sich in der vorliegenden Arbeit, dass die fachliche Anleitung durch den Ausbilder sowie dessen Anerkennung und Engagement neben den sozialen Bedingungen im Ausbildungsbetrieb von besonderer Bedeutung für die Jugendlichen sind. Dieses Resultat unterstreicht korrespondierend mit dem Modell der AusbZ von Jungkunz (1996) die zentrale Rolle des Ausbilders für die Auszubildenden.

Auch der Befund, dass die AusbZ insofern mit den Ausbildungsjahren variiert, als Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr zufriedener mit der Ausbildung in der Berufsschule und im Ausbildungsbetrieb sind als jene im zweiten, dritten und vierten Ausbildungsjahr, wurde bereits wiederholt berichtet (vgl. Abschnitt 7.4; Ebner, 2003; Ebner & Lauck, 1998; Laatz, 1974; Liepmann et al., 1984; Rose et al., 2003). Mögliche Erklärungen für dieses Ergebnis liegen darin, dass das organisationale Lernen mit zunehmenden Ausbildungsjahren nachlässt, während Routine und Monotonie in Bezug auf die Arbeitstätigkeiten im Ausbildungsbetrieb ein größeres Ausmaß annehmen (Ebner, 1997).

Des Weiteren deuten die Ergebnisse darauf hin, dass weibliche Teilnehmerinnen zufriedener mit der Ausbildung in der Berufsschule und im Ausbildungsbetrieb sind als männliche. In diesem Zusammenhang ist denkbar, dass eine unterschiedliche Geschlechterverteilung über die Ausbildungsgänge für die Unterschiede in der Beurteilung

der AusbZ verantwortlich sein kann. Ebner (1997) geht davon aus, dass in einigen Ausbildungsberufen die Arbeitsbedingungen positiver wahrgenommen werden als in anderen. Weitere Unterschiede in der Evaluierung der AusbZ lassen sich in Bezug auf die Ausbildungsbereiche, die Ausbildungsberufe und die Größe der Ausbildungsbetriebe finden.

10.2 Persönlichkeit und Ausbildungszufriedenheit

Vorherige Studien zeigten, dass vier der fünf Big Five Faktoren sowie die beiden Affektivitätsdimensionen signifikante Zusammenhänge mit der AZ zeigen (vgl. Abschnitte 5.1.2 und 5.2.2). Diese Ergebnisse konnten in der vorliegenden Untersuchung anhand einer jungen Stichprobe, bei der die Persönlichkeitseigenschaften weniger gefestigt sind als bei erwachsenen Probanden (Costa & McCrae, 1990), repliziert werden.

Es zeigt sich, dass Personen mit hohen Extraversions-, Verträglichkeits- und Gewissenhaftigkeitswerten sowie einer hohen positiven Affektivität und einem hohen positiven arbeitsbezogenen Affekt eine hohe Zufriedenheit im Rahmen der Ausbildung in der Berufsschule und im Ausbildungsbetrieb aufweisen.

Eine Unzufriedenheit sowohl im Rahmen der Berufsschule als auch im Ausbildungsbetrieb lässt sich hingegen unter jenen Auszubildenden feststellen, die hohe Neurotizismuswerte sowie eine hohe negative Affektivität und einen hohen negativen arbeitsbezogenen Affekt aufweisen. Es lassen sich insgesamt höhere Zusammenhänge zwischen den genannten Persönlichkeitsmerkmalen und der AusbZ im organisationalen als im schulischen Umfeld nachweisen.

Hypothesenkonform lassen sich höhere Korrelationen zwischen den beiden arbeitsbezogenen Affektdimensionen und der AusbZ als allen anderen Personenmerkmalen aufzeigen. Eine mögliche Erklärung für diesen Befund liegt darin, dass arbeitsbezogene Affekte direkt durch die Arbeitssituation hervorgerufen werden und daher der AusbZ sehr ähnlich sind (Brief, 1998). Da die bisher dargestellten Ergebnisse auf bivariaten Zusammenhängen basieren, sollte darauf hingewiesen werden, dass die Kausalität der Zusammenhänge unklar ist.

Anhand von Regressionsanalysen kann gezeigt werden, dass Persönlichkeitsvariablen den größten Varianzanteil in der Zufriedenheit mit dem Betriebsklima aufklären, während der geringste Einfluss auf die Zufriedenheit im Rahmen der Berufsschule ausgeübt wird. Die Betriebsgröße des Ausbildungsbetriebs, das Anspruchsniveau der Probanden

sowie deren berufliche Selbstwirksamkeitserwartung fungieren als Moderatorvariablen hinsichtlich der Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitsvariablen und AusbZ. Da sich die in der vorliegenden Untersuchung identifizierten Moderatoreffekte jedoch nur auf einige Persönlichkeitsvariablen und Ausbildungszufriedenheitsfacetten beschränken, kann davon ausgegangen werden, dass der Einfluss der untersuchten Moderatorvariablen als eher gering einzuschätzen ist.

Abele et al. (2006) nennen Erklärungen für vermittelnde Prozesse hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Personenmerkmalen und der AZ, die sich auch auf die identifizierten Moderatorvariablen anwenden lassen. So gehen die Autoren davon aus, dass Arbeitssituationen, zum Beispiel durch Variationen in der Höhe des Anspruchsniveaus und der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartungen, auf vielfältige Art und Weise wahrgenommen werden können. Zudem ist denkbar, dass divergente Arbeitssituationen aufgesucht werden. Es wird auch darauf hingedeutet, dass die Arbeitsumgebung unterschiedlich auf Personen reagiert und Arbeitgeber bestimmte Personen für bestimmte Arbeitsplätze auswählen.

Insgesamt stützen die in der vorliegenden Untersuchung aufgezeigten, engen Zusammenhänge zwischen Personenmerkmalen und der AusbZ zunächst die dispositionelle Sichtweise der beruflichen Zufriedenheit. Ob dispositionelle Faktoren die AusbZ direkt beeinflussen oder aber die Wahrnehmung einer bestimmten Arbeitssituation, lässt sich hingegen nicht abschließend klären. Auch indirekte Einflüsse dispositioneller Faktoren in Form von Selektionsprozessen sind denkbar. Es bedarf daher weiterer Forschung, um die konkreten Wirkungsweisen von Persönlichkeitsvariablen auf die berufliche Zufriedenheit zu entschlüsseln.

10.3 *Intelligenz und Ausbildungszufriedenheit*

Neben den Zusammenhängen zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und AusbZ wurde der Frage nachgegangen, inwiefern die Intelligenz als eine kognitive Variable ebenfalls Zusammenhänge mit der AusbZ aufweist. Die bisherigen Studien lieferten uneinheitliche Ergebnisse, da einige Studien positive, andere negative und wieder andere keine signifikanten Zusammenhänge zwischen den beiden Konstrukten aufzeigen (vgl. Abschnitt 6.6).

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung widersprechen überwiegend dem der Arbeit zugrunde liegenden kausalen Modell von Ganzach (1998). Es zeigt sich weder

ein direkter negativer Zusammenhang zwischen Intelligenz und AusbZ im Rahmen der Berufsschule und des Ausbildungsbetriebs *innerhalb* von Berufsgruppen bzw. Ausbildungsgängen (d.h. in Teilstichproben) noch ein indirekter positiver Zusammenhang zwischen Intelligenz und AusbZ mit der Berufsschule und dem Ausbildungsbetrieb *zwischen* Berufsgruppen bzw. Ausbildungsgängen (d.h. in der Gesamtstichprobe). Lediglich innerhalb einiger Berufsgruppen lassen sich zum Teil negative Zusammenhänge zwischen Intelligenz und AusbZ aufweisen.

Stattdessen lässt sich in der Gesamtstichprobe (d.h. zwischen Berufsgruppen) ein schwach negativer Zusammenhang zwischen Intelligenz und der AusbZ im Rahmen der Berufsschule aufzeigen. Dieses Ergebnis gibt Anlass zur Annahme, dass intelligente Auszubildende möglicherweise aus Unterforderung mit der Ausbildung im Rahmen der Berufsschule unzufrieden sind. Auch die Ergebnisse der Extremgruppenanalysen stützen diese Interpretation.

In einer Vielzahl publizierter Studien wurden in der Vergangenheit bereits negative Zusammenhänge zwischen dem Ausbildungsniveau als einem Indikator der kognitiven Fähigkeit und der AZ aufgezeigt (Clark et al., 1996; Robie, Ryan, Schmeider, Parra & Smith, 1998; Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000; Wharton et al., 2000). Meulemann (1991) begründet den in seiner Studie nachgewiesenen negativen Einfluss der Intelligenz auf die AZ dahingehend, dass intelligente Personen höhere Ansprüche an ihre Arbeit stellen. Auch Super und Crites weisen darauf hin, dass „...intellectual ability far in excess of job demands actually contributed to job dissatisfaction and poor occupational adjustment“ (1962, zitiert nach Morris & Levinson, 1995).

Korrelationen zwischen Intelligenz und der Zufriedenheit im Rahmen des Ausbildungsbetriebs lassen sich in der vorliegenden Untersuchung hingegen nicht aufzeigen. Diener und Fujita (1995) nennen verschiedene Gründe für diesen Befund. So ist denkbar, dass eine Gewöhnung an das individuelle Intelligenzniveau stattfindet und daher keine erhöhte Zufriedenheit resultiert. Es besteht auch die Möglichkeit, dass nicht nur die Intelligenz die berufliche Zufriedenheit beeinflusst, sondern die Kombination mit anderen Faktoren wie Persönlichkeitsvariablen und situativen Merkmalen entscheidend ist (vgl. Abschnitt 10.4). Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die bisher dargestellten Ergebnisse die Annahme untermauern, dass die Intelligenz nur einen geringen direkten Einfluss auf die AusbZ ausübt. Diese Schlussfolgerung wird auch durch die Ergebnisse der Regressionsanalysen bestätigt.

Überraschend ist der in der vorliegenden Arbeit aufgezeigte negative Zusammenhang zwischen Intelligenz und der subjektiven Arbeitskomplexität (AK). Andere Autoren berichten hier über positive Zusammenhänge zwischen den beiden Konstrukten (Axtell et al., 2002; Fried et al., 2001; Grebner et al., 2003; Schneider, Reichers & Mitchell, 1982). Dieses Ergebnis unterstützt die Vermutung, dass intelligente Auszubildende einen nicht ausreichend komplexen Ausbildungsberuf erlernen und insbesondere in der Berufsschule nicht ausreichend gefordert werden.

Im Hinblick auf potentielle Moderatorvariablen zeigt sich, dass die subjektive AK die Beziehung zwischen Intelligenz und der Zufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb moderiert. So lässt sich bei weniger intelligenten Personen ein stärkerer positiver Zusammenhang zwischen der subjektiven AK und der AusbZ im Rahmen des Ausbildungsbetriebs nachweisen als bei intelligenteren Personen. Dieses Ergebnis widerspricht der Gravitationshypothese, die beinhaltet, dass Individuen aktiv solche Arbeitsumgebungen aufsuchen, die ihren persönlichen Eigenschaften und daher auch ihren kognitiven Fähigkeiten entsprechen (Wilk et al., 1995). Das Ausbleiben einer Passung zwischen Intelligenz und AK führt durch eine Unter- bzw. Überforderung der Beschäftigten langfristig zu Arbeitsunzufriedenheit und beruflicher Mobilität (Maynard, Joseph & Maynard, 2006).

Die hier erstmals durchgeführte Varianzaufklärung der AusbZ durch die Intelligenzfacetten liefert ebenfalls neue und interessante Befunde. So zeigt sich, dass die fluide und kristallisierte Intelligenz die AusbZ besser vorhersagen als die allgemeine Intelligenz (IQ). Während die fluide Intelligenz einen schwach positiven Einfluss auf die AusbZ ausübt, zeigt sich ein schwach negativer Einfluss der kristallisierten Intelligenz. Dieses Ergebnis ist insofern erstaunlich, als davon ausgegangen wird, dass fluide und kristallisierte Intelligenz miteinander zusammenhängen (Cattell, 1963). Beauducel et al. (2001) weisen jedoch darauf hin, dass besonders bei jungen Menschen häufig Unterschiede in der Höhe der fluiden und kristallisierten Intelligenz zu finden sind. Da ausschließlich junge Probanden an der vorliegenden Untersuchung teilgenommen haben, ist es möglich, dass fluide und kristallisierte Intelligenz unterschiedliche Einflüsse auf die AusbZ ausüben.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die Beziehung zwischen Intelligenz und AusbZ komplexer ist als jene zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und AusbZ, da Faktoren wie die Berufsgruppe, verschiedene Intelligenz- und Zufriedenheitsfacetten, Ar-

beitskomplexität und weitere potentielle Moderatorvariablen unbedingt berücksichtigt werden sollten.

10.4 Kombinierte Ansätze

Betrachtet man den gemeinsamen Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen und Intelligenz auf die AusbZ, fällt auf, dass Persönlichkeitsmerkmale einen größeren Einfluss ausüben als die Intelligenz. Ebenso wird deutlich, dass mit Ausnahme der Zufriedenheit im Rahmen der Berufsschule die positive Affektivität den größten Einfluss auf die AusbZ ausübt. Am stärksten wirken sich die dispositionellen Faktoren auf die Zufriedenheit mit dem Betriebsklima aus.

Analog zu früheren Studien ist der Anteil der durch Personenfaktoren aufgeklärten Varianz in der vorliegenden Untersuchung ähnlich hoch. So werden in einer Studie von Abele et al. (2006) mit berufstätigen Absolventinnen des Studiengangs Mathematik 10% der Varianz in AZ durch die Big Five Faktoren aufgeklärt. In der vorliegenden Studie liegt die aufgeklärte Varianz durch dispositionelle Faktoren in Abhängigkeit von den Zufriedenheitsfacetten zwischen 5.3% (Zufriedenheit mit der Berufsschule) und 15.5% (Zufriedenheit mit dem Betriebsklima). Offensichtlich üben dispositionelle Faktoren selbst bei Auszubildenden als Berufseinsteigern einen ähnlich hohen Einfluss auf die berufliche Zufriedenheit aus wie bei längerfristig Beschäftigten.

Die Ergebnisse des kombinierten Person-Situation-Ansatzes zeigen, dass Personenfaktoren sogar dann relevant in Bezug auf die AusbZ sind, wenn situative Variablen berücksichtigt werden. Auf die Zufriedenheit mit dem Betriebsklima übt die positive Affektivität sogar den größten Einfluss aus. Weitere Persönlichkeitseigenschaften, die auch dann noch relevant in Bezug auf die AusbZ sind, wenn situative Faktoren eingeschlossen werden, sind negative Affektivität, Neurotizismus und Verträglichkeit. Die Zufriedenheit mit dem Ausbilder und den organisationalen Bedingungen hingegen wird maßgeblich von der situativen Variable Aufgabenvielfalt beeinflusst.

In bisherigen Studien, in denen ebenfalls die Big Five Dimensionen als Einflussgrößen der AZ eingeschlossen wurden, nicht jedoch die Affektivitätsdimensionen, wurden vergleichsweise geringere Einflüsse der Persönlichkeitseigenschaften aufgezeigt. In der bereits zitierten Studie von Abele et al. (2006) üben Personenfaktoren (Gewissenhaftigkeit und Neurotizismus sowie berufliche Selbstwirksamkeitserwartung) einen deutlich geringeren Einfluss auf die AZ aus als Situationsfaktoren. In einer Untersuchung von

Schjoedt et al. (2005) zeigt sich ebenfalls, dass die situationale Herangehensweise den größten Varianzanteil in der AZ aufklärt, gefolgt von den Big Five Faktoren.

Basierend auf den Ergebnissen der kombinierten Ansätze lässt sich somit festhalten, dass positive und negative Affektivität eine mindestens ebenso große Rolle hinsichtlich der AusbZ spielen wie die Big Five Dimensionen und daher im organisationalen Kontext zukünftig stärker berücksichtigt werden sollten.

10.5 Stabilität der Ausbildungszufriedenheit

Als ein weiterer möglicher Indikator der dispositionellen Grundlage der AusbZ wurde die Stabilität der AusbZ über einen Zeitraum von einem Jahr überprüft.

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung lassen keinen eindeutigen Nachweis der zeitlichen Stabilität in der AusbZ zu. Betrachtet man die Resultate der Regressionsanalysen der ersten Kohorte, so unterstützen diese die dispositionelle Sichtweise, da ausschließlich die vorherige AusbZ (t1) zur Varianzaufklärung in der AusbZ (t2) beiträgt. Persönlichkeitseigenschaften und Intelligenz haben keinerlei Einfluss auf die beim zweiten Messzeitpunkt erhobene AusbZ. Der Einfluss einer Veränderung in der Arbeitskomplexität auf die AusbZ scheint ebenfalls gering zu sein, weil die vorherige AusbZ (t1) bei allen korrespondierenden Zufriedenheitsfacetten (t2) einen größeren Varianzanteil aufklärt als eine Veränderung in der Arbeitskomplexität zwischen den beiden Wellen.

Gegen eine temporäre Stabilität der AusbZ sprechen die Ergebnisse der Analysen zu den Mittelwertsunterschieden der ersten Kohorte. Diese deuten darauf hin, dass weder die Zufriedenheit im Rahmen der Berufsschule noch die Zufriedenheit im Rahmen des Ausbildungsbetriebs über einen Zeitraum von einem Jahr konstant bleibt. Eine Erklärung für diesen Befund liegt in dem jungen Alter der Probanden. Es ist davon auszugehen, dass die zeitliche Stabilität der beruflichen Zufriedenheit mit dem Alter zunimmt (Gerhart, 1987). Auch die Ergebnisse der zweiten Kohorte widersprechen der dispositionellen Perspektive, da bei vergleichbaren situativen Bedingungen die AusbZ von unterschiedlichen Probanden gleicher Ausbildungsjahre zu den beiden Messzeitpunkten nahezu identisch beurteilt wird. Dieser Befund deutet darauf hin, dass nicht nur individuelle Personenmerkmale, sondern auch situative Faktoren für die Beurteilung der AusbZ verantwortlich sind. Sowohl die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung als auch jene von Elfering et al. (2000) legen nahe, dass bei jungen Berufseinsteigern im

Vergleich zu längerfristig Beschäftigten eine geringere temporäre Stabilität in der beruflichen Zufriedenheit vorliegt.

Betrachtet man die Ergebnisse der beiden Erhebungswellen zusammen, so deuten diese auf eine Interaktionssichtweise hin (Pervin, 1989). Einerseits üben bestimmte Personenmerkmale, insbesondere positive Affektivität in Bezug auf den organisationalen Kontext, sowie Intelligenz und Verträglichkeit in Bezug auf den schulischen Kontext, einen gewissen Einfluss auf die Beurteilung der AusbZ aus. Andererseits zeigen die Ergebnisse der Längsschnittuntersuchung wie auch die Interaktionseffekte, dass Faktoren wie die Arbeitsumgebung besonders bei Berufseinsteigern ebenfalls im Vordergrund stehen.

Bowling, Beehr, Wagner und Libkuman (2005) haben unlängst eine integrierte Theorie zur Stabilität der AZ entwickelt, die den dispositionellen Ansatz mit einbezieht. Es wird davon ausgegangen, dass Dispositionen sowie die „Adaptation-level theory“ und die „Opponent-process theory“ jeweils unterschiedliche Erklärungen für die Stabilität der AZ liefern, die integriert werden sollten. Die Autoren nehmen basierend auf der „Adaptation-level theory“ an, dass Dispositionen zum einen den individuellen Adaptierungslevel der AZ beeinflussen. So wird davon ausgegangen, dass Personen mit hohen PA-Werten im Gegensatz zu jenen mit hohen NA-Werten einen hohen AZ-Level aufweisen. Zum anderen wird in Anlehnung an die „Opponent-process theory“ vermutet, dass die Sensitivität für Ereignisse in der Arbeitsumgebung und die Geschwindigkeit, mit der sich die AZ nach Ereignissen wieder der typischen AZ annähert, ebenfalls von stabilen Personenmerkmalen beeinflusst werden. Nach der „Opponent-process theory“ wird durch die Wahrnehmung eines positiven oder negativen Stimulus der sogenannte „Primary process“ aktiviert. Dieser wird von dem „Opponent process“ gefolgt, der durch eine Neutralisierung des „Primary process“ zurück zum Gleichgewichtszustand gekennzeichnet ist. Häufig kommt es dabei zum sogenannten „Overshoot effect“, bei dem nach der Aktivierung des „Primary process“ die genau entgegengesetzten Emotionen erfahren werden, bevor erneut der Gleichgewichtszustand erreicht wird.

Die zukünftige Forschung sollte sich dieser neuen integrierten Theorie von Bowling et al. (2005) widmen, auch wenn dies mit methodischen Schwierigkeiten verbunden ist. Hierzu zählen neben dem erforderlichen Längsschnittdesign unklare optimale Zeitabstände zwischen den AZ-Messungen, um den „Overshoot effect“ aufzudecken.

Abschließend lässt sich festhalten, dass die in der vorliegenden Studie erstmals aufgezeigten systematischen Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und der

AusbZ die Relevanz dispositioneller Faktoren im organisationalen Kontext selbst bei Berufseinsteigern unterstreichen. Dabei wurde zum ersten Mal die besondere Bedeutsamkeit der positiven Affektivität hinsichtlich der beruflichen Zufriedenheit identifiziert, da in bisherigen Studien der Fokus überwiegend auf der negativen Affektivität und den Big Five Dimensionen lag. Des Weiteren zeigt sich in der ersten Studie, die sowohl Persönlichkeitsmerkmale als auch die Intelligenz als Einflussgrößen der AusbZ einschließt, dass Persönlichkeit in Bezug auf die AusbZ bedeutsamer ist als die Intelligenz. Die in der vorliegenden Untersuchung erstmalig vorgenommene Unterscheidung von Intelligenzfacetten deutet auf den Nutzen dieser Differenzierung hin, da Intelligenzfacetten einen größeren Einfluss auf die AusbZ ausüben als die allgemeine Intelligenz. Der negative Zusammenhang zwischen Intelligenz und der AusbZ im Rahmen der Berufsschule weist schließlich auf eine Unterforderung intelligenter Auszubildender hin.

10.6 Limitationen

Neben den dargestellten Erkenntnissen der vorliegenden Arbeit sollte auch auf mögliche Limitationen hingewiesen werden. Zunächst ist das Längsschnittdesign neben den genannten Vorteilen (vgl. Abschnitt 9.1) auch mit einigen Nachteilen verbunden. Ein Nachteil liegt in der Schwierigkeit, identische Untersuchungsbedingungen zu schaffen. In der vorliegenden Arbeit lassen sich zwischen den beiden Messzeitpunkten Unterschiede in den Testleitern (externe Person versus Berufsschullehrer) und den Messinstrumenten finden, da der Intelligenztest nur in der ersten Erhebung eingesetzt werden konnte. Beide Abweichungen können zu einer vergleichsweise höheren Beurteilung der AusbZ in der ersten Befragung beigetragen haben. Eine weitere Problematik von längsschnittlichen Untersuchungen sind Paneleffekte (Schnell et al., 2005). So ist nicht vollkommen auszuschließen, dass die Evaluierung der AusbZ beim ersten Messzeitpunkt eine Einstellungsänderung hervorgerufen haben könnte.

In zukünftigen Untersuchungen sollten zudem die Zeitabstände zwischen den beiden Wellen variiert werden. In einer Studie von Dormann und Zapf (2001) konnte gezeigt werden, dass zwischen der test-retest Korrelation der AZ und dem gewählten Zeitintervall eine Korrelation von $r = .41$ vorliegt. Darüber hinaus bemerken Davis-Blake und Pfeffer (1989) sowie Newton und Keenan (1991), dass in Bezug auf die Messung der Stabilität der AZ eine anhaltende situationale Stabilität problematisch sei, da diese eben-

falls für eine Stabilität in der AZ verantwortlich sein könnte. Zukünftig sollte daher die situationale Stabilität ebenfalls berücksichtigt werden (Staw & Ross, 1985).

Des Weiteren sollten die Ergebnisse bezüglich der Zusammenhänge zwischen Intelligenz und arbeitsbezogenem Affekt mit der AusbZ zukünftig anhand zusätzlicher Operationalisierungen der beiden Konstrukte abgesichert werden. So zeigen sich in einem quantitativen Review von Judge, Ilies und Colbert (2004) tendenziell höhere Zusammenhänge zwischen Intelligenz und Führung bei einer perzeptuellen Operationalisierung der Intelligenz anstelle von Paper & Pencil Instrumenten. Darüber hinaus sollte der arbeitsbezogene Affekt zukünftig auch durch die „Experience-Sampling-Methode“ operationalisiert werden, da retrospektive Messungen durch momentane Stimmungen, Erwartungen und „Peak Effekte“ während der Erinnerungsphase beeinflusst werden können (Fisher, 2002).

Die Beurteilung der AusbZ kann zudem durch kognitive Bewertungsprozesse beeinflusst worden sein. So kann nicht mit Sicherheit ausgeschlossen werden, dass die Auszubildenden trotz der Vergabe anonymer Codes an der Anonymität der Erhebung gezweifelt haben (Neuberger, 1985; Six & Felfe, 2004). Die Vermeidung kognitiver Dissonanz könnte ebenfalls zu einer zu positiven Evaluation der AusbZ beigetragen haben (Neuberger & Allerbeck, 1978). Abschließend sollte darauf hingewiesen werden, dass die gewählte Stichprobe neben den überwiegenden Vorteilen (vgl. Abschnitt 7.1) aufgrund ihrer Homogenität auch einen Nachteil mit sich bringt, da besonders durch die Differenzierung zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb eine Generalisierung hinsichtlich der AZ problematisch ist (Elfering et al., 2000).

Obgleich die hier angeführten Limitationen und weiterführenden Anregungen berücksichtigt werden sollten, lassen sich aus den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit einige interessante praktische Implikationen ableiten, auf die im folgenden Abschnitt 10.7 näher eingegangen wird.

10.7 Ausblick und praktische Implikationen

In der Eignungsdiagnostik werden sowohl Verfahren zur Abbildung der Intelligenz als auch Persönlichkeitsinventare eingesetzt (Rothstein & Goffin, 2006). Eine Befragung unter US-amerikanischen Personalern im Jahr 2003 ergab, dass 30% der US-amerikanischen Unternehmen Persönlichkeitstests in der Personalauswahl verwenden (Heller, 2005).

Robertson (1993) weist darauf hin, dass der Einsatz von Persönlichkeitsverfahren neben der Abbildung kognitiver Fähigkeiten zu einer Steigerung der inkrementellen Validität führen kann, zumal nur eine minimale Überlappung zwischen Persönlichkeitstests und kognitiven Tests vorliegt (Murphy, in Morgeson et al., 2007). Die Gründe für die Verwendung von Persönlichkeitsinventaren im Personalauswahlkontext liegen heute überwiegend in der Optimierung des „Person-Job-Fit“ und somit der Arbeitsleistung sowie in der Reduzierung von Fluktuation (Morgeson et al., 2007; Rothstein & Goffin, 2006). Der Einfluss von stabilen Persönlichkeitseigenschaften auf die AZ bzw. AusbZ blieb bisher unberücksichtigt.

In der vorliegenden Untersuchung zeigt sich, dass Persönlichkeitsmerkmale auch der Vorhersage der beruflichen Zufriedenheit dienen. Insbesondere die affektive Disposition positive Affektivität sollte in der Personalauswahl stärker beachtet werden, da diese Tendenz den größten Einfluss auf die AusbZ ausübt. Während die Relevanz der Big Five Faktoren bereits im Personalauswahlkontext diskutiert wurde (Rothstein & Goffin, 2006; Schmit & Ryan, 1993), ist dies in Bezug auf die Affektivitätsdimension bislang nicht zu beobachten.

Lässt sich aus den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung nun schlussfolgern, dass Persönlichkeitsmerkmale wie die positive Affektivität in der Personalauswahl uneingeschränkt berücksichtigt werden sollten? Zur Beantwortung dieser Frage müssen weitere Faktoren beachtet werden (vgl. Gerhart, 2005). So sollte in erster Linie zwischen der Vorhersage von Einstellungen (wie der AZ bzw. AusbZ) und der Vorhersage von Verhalten (wie der Arbeitsleistung) differenziert werden. Während von einem Einfluss der Persönlichkeitseigenschaften auf die berufliche Zufriedenheit ausgegangen werden kann, ist dies in Bezug auf das konkrete Verhalten weniger zu vermuten. So ist denkbar, dass die positive Affektivität die AZ beeinflusst, und diese wiederum einen Einfluss auf das konkrete Verhalten ausübt. Diese kausalen Zusammenhänge sollten zukünftig verstärkt untersucht werden. Des Weiteren sollten die Validitäten von Persönlichkeitsverfahren im Hinblick auf eignungsdiagnostische Situationen sowohl anhand von konkurrenten als auch prädiktiven Designs überprüft werden. Dabei ist neben den genannten Persönlichkeitseigenschaften auch der organisationale Kontext zu berücksichtigen, um „Person-Job Fit“ und „Person-Organization Fit“ ebenfalls überprüfen zu können.

Der Einsatz von Persönlichkeitsinventaren im Personalauswahlkontext ist zudem mit weiteren Schwierigkeiten verbunden. So konnten Schmit und Ryan (1993) die Big Five Faktorenstruktur in einer Bewerber-Stichprobe nicht replizieren. Sie erklären dies da-

durch, dass die Bewerber ein besonders positives Bild von sich darstellen wollten, indem sie einen „Ideal-employee“ Bezugsrahmen verwendeten („Job desirability response style“). Für diese Annahme spricht der Befund, dass nur ein einziger Faktor identifiziert werden konnte, auf dem hauptsächlich Gewissenhaftigkeitsitems luden. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass die Big Five für eine Beschreibung der Persönlichkeit in eignungsdiagnostischen Situationen nicht ausreichend sind und dass besonders die Augenscheinvalidität ein Problem darstellt. Die beiden Affektivitätsdimensionen sind im Vergleich mit den Big Five im Personalauswahlkontext ebenfalls problematisch. So konnte in einer Studie von Vaidya, Gray, Haig und Watson (2002) aufgezeigt werden, dass positive und negative Affektivität eine geringere temporäre Rangfolgestabilität aufweisen als die Big Five Dimensionen. Daraus wird gefolgert, dass Verfahren zur Abbildung der beiden Affektivitätsdimensionen im Personalauswahlkontext eine geringere Validität besitzen als die durch den NEO-FFI erhobenen Big Five Dimensionen.

Die größte Schwierigkeit, die mit dem Einsatz von Persönlichkeitsinventaren in Personalauswahlverfahren verbunden ist, liegt in dem Vermeiden von *Faking*. Morgeson et al. (2007) weisen darauf hin, dass *Faking* bei Persönlichkeitstests im Gegensatz zu kognitiven Tests nicht vermieden werden kann. Rothstein und Goffin (2006) nennen „*Faking-warning*“ und/oder „*Forced-choice*“ Persönlichkeitstests als Möglichkeiten, dem *Faking* entgegenzuwirken.

Die in der vorliegenden Untersuchung aufgezeigten, engen Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogenem positiven und negativen Affekt und der AusbZ weisen darauf hin, dass Organisationen darauf achten sollten, die Stimmungen und Emotionen ihrer Mitarbeiter zu verbessern. Dabei sind Stimmungen weitaus schwieriger zu beeinflussen als Emotionen, da sie undeutlichere Ursachen haben (Fisher, 2000).

Hinsichtlich des Einflusses der Intelligenz auf die AusbZ zeigt sich zunächst, dass ein Instrument zur Abbildung verschiedener Intelligenzfacetten, das auf einem hierarchischen und facettierten Intelligenzstrukturmodell basiert und konstruktirrelevante Varianz reduziert, im organisationalen Kontext äußerst nützlich ist. Der schwach negative Zusammenhang zwischen Intelligenz und AusbZ sowie die Ergebnisse der Extremgruppenanalysen legen eine Unterforderung der intelligenten Auszubildenden in der Berufsschule nahe. Daraus folgt, dass besonders in der Berufsschule stärker nach kognitiven Fähigkeitsniveaus unterschieden werden und daher eine binnendifferenzierte Ausbildung angestrebt werden sollte (Büchele & Werdecker, 2003). In diesem Zusammenhang betont Manstetten (1997), dass in der Berufsausbildung Begabung bislang ignoriert

wurde, da lediglich standardisierte Abschlüsse und Mindestanforderungen reglementiert werden. Die heutzutage höheren Bildungsabschlüsse und heterogenen Bildungsvoraussetzungen tragen ebenfalls zu der Problematik der Unterforderung begabter Auszubildender in der Berufsausbildung bei. Obwohl in der Vergangenheit bereits verschiedene Maßnahmen zur Förderung begabter Auszubildender initiiert wurden, werden diese von Manstetten (a.a.O.) überwiegend kritisiert. So orientieren sich die sogenannten *Spezialklassen* zu wenig an der beruflichen Leistungsfähigkeit sondern nur an dem zuvor erworbenen allgemeinen Bildungsabschluss. Der *Zusatzunterricht* beinhaltet lediglich allgemeinbildende Lehrinhalte und keine berufsbezogenen bzw. berufsübergreifenden Inhalte. Schließlich ermöglichen sogenannte *doppelqualifizierende Maßnahmen* nur den Erwerb von Studienberechtigungen und keine beruflichen Doppelqualifizierungen. Nach Ansicht Manstettens (a.a.O.) verdeutlicht dies, dass „...die heutige Berufsschule, die schon damit zu kämpfen hat, das vorgesehene Mindestmaß an Unterrichtsversorgung zu gewährleisten, wohl kaum in der Lage ist, attraktive, leistungsorientierte Innovationen anzubieten“ (S. 195).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sowohl dispositionelle als auch situative Faktoren in Bezug auf die Zufriedenheit im organisationalen Kontext berücksichtigt werden sollten. Da kein perfekter Zusammenhang zwischen stabilen Dispositionen und der AusbZ vorliegt, können im Gegensatz zu der vor über 20 Jahren geäußerten Ansicht von Staw und Ross (1985) organisationale Maßnahmen durchaus erfolgreich sein, um die AusbZ zu steigern. Die Unzufriedenheit der intelligenten Auszubildenden im Rahmen der Berufsschule legt nahe, dass insbesondere eine Passung zwischen den Merkmalen der Person und jenen der Berufsschul- und Arbeitssituation angestrebt werden sollte. Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung entsprechen demnach der Sicht Gerharts (2005): „Both dispositional and situational factors can have substantial effects simultaneously on job attitudes“ (S. 94).