

# SOEPpapers

on Multidisciplinary Panel Data Research

# 388

Simon Fietze

**Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeit:  
„Wer schaffen will, muss fröhlich sein!“**

Berlin, Juni 2011

## **SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research** at DIW Berlin

This series presents research findings based either directly on data from the German Socio-Economic Panel Study (SOEP) or using SOEP data as part of an internationally comparable data set (e.g. CNEF, ECHP, LIS, LWS, CHER/PACO). SOEP is a truly multidisciplinary household panel study covering a wide range of social and behavioral sciences: economics, sociology, psychology, survey methodology, econometrics and applied statistics, educational science, political science, public health, behavioral genetics, demography, geography, and sport science.

The decision to publish a submission in SOEPpapers is made by a board of editors chosen by the DIW Berlin to represent the wide range of disciplines covered by SOEP. There is no external referee process and papers are either accepted or rejected without revision. Papers appear in this series as works in progress and may also appear elsewhere. They often represent preliminary studies and are circulated to encourage discussion. Citation of such a paper should account for its provisional character. A revised version may be requested from the author directly.

Any opinions expressed in this series are those of the author(s) and not those of DIW Berlin. Research disseminated by DIW Berlin may include views on public policy issues, but the institute itself takes no institutional policy positions.

The SOEPpapers are available at  
**<http://www.diw.de/soeppapers>**

### **Editors:**

Georg **Meran** (Dean DIW Graduate Center)

Gert G. **Wagner** (Social Sciences)

Joachim R. **Frick** (Empirical Economics)

Jürgen **Schupp** (Sociology)

Conchita **D'Ambrosio** (Public Economics)

Christoph **Breuer** (Sport Science, DIW Research Professor)

Elke **Holst** (Gender Studies)

Martin **Kroh** (Political Science and Survey Methodology)

Frieder R. **Lang** (Psychology, DIW Research Professor)

Jörg-Peter **Schräpler** (Survey Methodology, DIW Research Professor)

C. Katharina **Spieß** (Educational Science)

Martin **Spieß** (Survey Methodology, DIW Research Professor)

ISSN: 1864-6689 (online)

German Socio-Economic Panel Study (SOEP)  
DIW Berlin  
Mohrenstrasse 58  
10117 Berlin, Germany

Contact: Uta Rahmann | [soeppapers@diw.de](mailto:soeppapers@diw.de)

# Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeit: „Wer schaffen will, muss fröhlich sein!“

Simon Fietze\*

## Abstract

The research on job satisfaction has a long history and is one of the most intensively studied subjects – not only in the field of industrial and organizational psychology. The various studies can roughly be classified into situational, dispositional, and hybrid approaches, depending on whether working conditions, personality traits or their interaction are emphasized as determinants. So far, only few studies consider all of these determinants in a common model. In addition, many studies both in the consideration of personality variables as well as the influence of factors to explain job satisfaction, do not offer a theoretical framework.

This paper investigates the influence of personality characteristics and working conditions as well as the interaction of these two groups of variables on job satisfaction by means of the German Socio-Economic Panel (SOEP) study. For this purpose, the Five-Factor Model (FFM) of personality (*P. T. Costa* und *R. R. McCrae* 1985; *L. R. Goldberg* 1981) and the Effort-Reward Imbalance Model (*J. Siegrist* et al. 1986) will be used as a theoretical and conceptual framework. OLS regressions show that both personality and (subjective) working conditions are relevant predictors of job satisfaction. None of the moderator variables of personality and working conditions increase the explained variance of the overall model. Working conditions (effort-reward imbalance and autonomy) have the highest explanatory power. Four of the five personality traits show highly significant effects. These findings suggest both a situational and a dispositional approach. Working conditions (especially a low effort-reward imbalance and high autonomy) and personality (especially emotional stability) play a crucial role in achieving higher job satisfaction.

**Keywords:** job satisfaction, personality, Five-Factor Model, Big Five, Effort-Reward Imbalance

**JEL Classification:** J28, M12

---

\*Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Professur für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Leadership and Labour Relations der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg. Arbeitsgebiete: Personalentwicklung, Persönlichkeit und Führung, finanzielle Mitarbeiterbeteiligung. E-Mail: fietze@hsu-hh.de

## Zusammenfassung

Die Arbeitszufriedenheitsforschung hat eine fast 100-jährige Geschichte und gehört – nicht nur in der Arbeits- und Organisationspsychologie – zu den am intensivsten untersuchten Gebieten. Die vielfältigen Arbeiten lassen sich grob in situative, dispositionelle und hybride Ansätze klassifizieren, je nachdem ob Arbeitsbedingungen, Persönlichkeitseigenschaften oder deren Interaktion als Determinanten betont werden. Bisher liegen wenige Studien vor, die alle Bestimmungsgrößen in einem gemeinsamen Modell betrachten. Darüber hinaus verzichten viele Studien auf einen theoretischen Bezugsrahmen, sowohl bei der Berücksichtigung von Persönlichkeitvariablen als auch um den Einfluss verschiedener Faktoren auf Zufriedenheitsäußerungen zu erklären.

Der Beitrag untersucht auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) den Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften und Arbeitsbedingungen sowie der Interaktion aus beiden Variablengruppen auf die Arbeitszufriedenheit. Hierzu werden auf das Fünf-Faktoren Modell (FFM) der Persönlichkeit (*P. T. Costa* und *R. R. McCrae* 1985; *L. R. Goldberg* 1981) und das Modell der beruflichen Gratifikationskrise (*J. Siegrist* et al. 1986) als theoretischer und konzeptioneller Bezugsrahmen zurückgegriffen. Anhand von OLS-Regression wird gezeigt, dass sowohl die Persönlichkeitsdisposition als auch (subjektive) Arbeitsbedingungen von Relevanz für die Arbeitszufriedenheit sind. Keine der Moderatorvariablen aus Arbeitssituation und Persönlichkeitseigenschaften leistet im Gesamtmodell eine signifikante Erhöhung der Varianzaufklärung. Die höchste Erklärungskraft haben die Arbeitsbedingungen (Effort-Reward Imbalance und Autonomie). Vier der fünf Persönlichkeitseigenschaften zeigen hochsignifikante Wirkungen. Diese Befunde sprechen sowohl für einen situativen als auch einen dispositionellen Ansatz. Individuelle Arbeitsbedingungen (insb. eine geringe Effort-Reward Imbalance und hohe Autonomie) und Persönlichkeit (insb. emotionale Stabilität) spielen eine entscheidende Rolle, um höhere Arbeitszufriedenheit zu erreichen.

**Schlüsselwörter:** Arbeitszufriedenheit, Persönlichkeit, Fünf-Faktoren Modell, Big Five, Modell der beruflichen Gratifikationskrise, Effort-Reward Imbalance

**JEL-Klassifikation:** J28, M12

# 1 Einleitung

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Arbeitszufriedenheit hat in verschiedenen Forschungsdisziplinen eine lange Tradition. So sind erste Befunde innerhalb der betriebswirtschaftlichen Personal- und Organisationsforschung bei *H. Herkner* (1905), *A. Weber* (1912) und *M. Weber* (1988) zu finden. In der Arbeits- und Organisationspsychologie gehört die Arbeitszufriedenheit bereits seit mehr als einem halben Jahrhundert zu den meist untersuchten Konzepten, so dass *Locke* schon 1984 feststellt: „Job satisfaction has been one of the most intensively studied subjects in the field of industrial and organizational psychology. Literally thousands of books and articles have been written on it.“ (*E. A. Locke* 1984, 93).

Die Arbeitszufriedenheit besitzt – gemeinsam mit den mit ihr zusammenhängenden Konstrukten des Involvements und Commitments – nach wie vor sowohl in der Forschung als auch der Praxis als arbeitsrelevante Einstellung enorme Bedeutung. Mitarbeiterbefragungen gehören seit mehr als 20 Jahren zu den zentralen Instrumenten des Personalmanagements und einer partizipativen Führung und Zusammenarbeit (*M. E. Domsch* und *D. H. Ladwig* 2006). Organisationen interessiert dabei die Verbesserung der Arbeitsbedingungen als eine bedeutende Determinante der Arbeitszufriedenheit und den bekannten Auswirkungen von Zufriedenheit (z.B. Arbeitsleistung) sowie Unzufriedenheit (z.B. Absentismus und Fluktuation). Die Arbeitszufriedenheit ist somit als „Mediator“ zwischen Arbeitsbedingungen und Produktivität (*C. Dormann* und *D. Zapf* 2001) ein zentrales Konzept der Personal- und Organisationsforschung.

Durch die umfangreiche empirische Forschungsarbeit ist es schwer einen Überblick systematisch darzustellen. *A. Martin* (2003) betont in diesem Zusammenhang die Schwierigkeit, die verschiedenen Ergebnisse aufgrund unterschiedlicher Konzepte und Arbeitszufriedenheitsmessungen miteinander zu vergleichen. Neben diversen Dokumentationen zum Stand der Forschung (*T. A. Judge* et al. 2001; *E. A. Locke* 1984), wird bereits relativ früh versucht Ordnung in das „babylonische[n] Begriffschaos“ (*O. Neuberger* 1974, 140) zu bringen. *A. E. Abele* et al. (2006) unterscheiden grob zwischen Bottom-Up-, Top-Down- und interaktionistischen Modellen. Sie lehnen sich dabei an die Aufteilung innerhalb der Soziologie an, die die vielfältigen Forschungsarbeiten und -modelle zur Arbeitszufriedenheit in strukturelle (situative), dispositionelle und hybride Ansätze klassifiziert (*B. Gruenberg* 1980).<sup>1</sup> An dieser Differenzierung orientiert sich auch die vorliegende Arbeit und stellt die drei Ansätze nachfolgend näher vor.

Die Vertreter des *situativen Ansatzes* gehen davon aus, dass ausschließlich objektive (situative) Faktoren die Arbeitszufriedenheit direkt beeinflussen und Unterschiede erklären. Bereits *F. W. Taylor* (1911) sagte, dass hohe Arbeitszufriedenheit in Verbindung mit hohem Gehalt und geringen Anstrengungen stehe. Diese ökonomische Sichtweise veränderte sich in den 1930er Jahren mit den Hawthorne-

---

<sup>1</sup>*B. Gruenberg* (1980) bezeichnet aufgrund der theoretischen Annahmen dieser Modelle den dispositionellen Ansatz auch als „Durkheimsche Sozialtheorie“ und schreibt die situativen Ansätzen einer mehr „Marxschen Gruppe theoretischer Annahmen“ zu.

Studien (*E. Mayo* 1930) und dem daraus entstandenen Human-Relations-Ansatz. Organisationen wurden nun im Wesentlichen als soziale Systeme verstanden und es wurde – entgegen der eigentlichen Hypothesen – davon ausgegangen, dass primär zwischenmenschliche Beziehungen (innerhalb von Gruppen wie auch zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten) Zufriedenheit und Motivation beeinflussen (*E. Ulich* 2005). Bedeutende Konzepte des situativen Ansatzes sind u.a. die Zwei-Faktoren-Theorie (*F. Herzberg* et al. 1959) und das Job Characteristics Modell (*J. R. Hackman* und *G. R. Oldham* 1975). Unzufriedenheit entsteht nach der Zwei-Faktoren-Theorie durch negativ empfundene „Kontextfaktoren“ (z.B. Gehalt, zwischenmenschliche Beziehung, Arbeitsbedingungen). Zufriedenheit wird demgegenüber durch „Kontentfaktoren“ (z.B. Entfaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit, Anerkennung, Arbeitsinhalt) ausgelöst. Das Job Characteristics Modell hingegen betont fünf Aufgabenmerkmale (Anforderungsvielfalt, Ganzheitlichkeit, Bedeutsamkeit, Autonomie und Rückmeldung) zum Erreichen von psychologischen Erlebniszuständen, wodurch Arbeit intrinsisch motiviert ist und zufrieden macht (*J. R. Hackman* und *G. R. Oldham* 1975).

Im Gegensatz zum situativen Ansatz ist die Arbeitszufriedenheit im *dispositionellen Ansatz* von (bestimmte) Persönlichkeitsdispositionen, d.h. die „überdauernde Verhaltenstendenz einer Person“ (*J. B. Asendorpf* 2007, 454), abhängig. Individuen unterscheiden sich unabhängig von der Arbeitssituation in ihrer Tendenz mit der Arbeit zufrieden oder unzufrieden zu sein. Bereits zu Beginn der Arbeitszufriedenheitsforschung geht man davon aus, dass eine hohe Produktivität u.a. von einer „greatest possible harmony between the individual and his work“ (*V. E. Fisher* und *J. V. Hanna* 1931, 1) abhängig ist. Arbeitsunzufriedenheit lässt sich demnach nicht auf objektive Arbeitsbedingungen oder fehlende intellektuelle Fähigkeiten zurückführen, sondern ist zu einem großen Teil Ergebnis von „emotionalen Fehlanpassungen“. Ähnlich argumentiert *R. Hoppock* (1935) und stellt einen engen Zusammenhang zwischen emotionaler Ausgeglichenheit und Arbeitszufriedenheit fest. Den Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften auf die Arbeitszufriedenheit legt auch die Erkenntnis nahe, dass Unzufriedenheit bei Personen, „whose dissatisfactions were more deeply rooted in factors relating to their personal histories“ (*F. J. Roethlisberger* 1943, 18), entsteht. Nach diesen Anfängen reduziert sich mit der Etablierung des Human-Relations-Ansatzes das Forschungsinteresse, dass u.a. *E. A. Locke* (1976), *T. R. Mitchell* (1979) sowie *H. M. Weiss* und *J. Adler* (1984) auf methodische und theoretische Probleme bei der Betrachtung von Persönlichkeitsvariablen zurückführen. Erst wieder in den 1980er Jahren liegen verschiedene Studien vor, die indirekt (*E. D. Pulakos* und *N. Schmitt* 1983; *D. Schneider* und *H. P. Dachler* 1978) oder direkt die temporäre Stabilität der Arbeitszufriedenheit zeigen (*N. A. Bowling* et al. 2006; *B. M. Staw* und *J. Ross* 1985; *B. M. Staw* et al. 1986). Darüber hinaus belegen Längsschnittstudien, dass personale Dispositionen in der Schulzeit die spätere Arbeitszufriedenheit vorhersagen (*B. M. Staw* et al. 1986; *P. E. Spector* und *B. J. O’Connell* 1994). Anzeichen für einen genetischen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und damit eine Bestätigung einer dispositionellen Grundlage weisen verschiedenen Zwillingsstudien nach. Der Vergleich von monozygoten

Zwillingen, die getrennt voneinander aufgewachsen sind, ergibt einen durch genetische Faktoren aufgeklärten Varianzanteil der Arbeitszufriedenheit von 30% (R. D. Arvey et al. 1994; R. D. Arvey et al. 1989). Es entstehen eine zunehmende Anzahl an Arbeiten, die sich auf eine Untersuchung des direkten Zusammenhangs von spezifischen Persönlichkeitseigenschaften und Arbeitszufriedenheit (z.B. positive und negative Affektivität, Big Five, Kontrollüberzeugung, zentrale Selbstbewertungen; J. Connolly und C. Viswesvaran 2000; G. J. Fogarty et al. 1999; P. E. Spector und B. J. O'Connell 1994; I. Levin und J. P. Stockes 1989; A. Furnham und M. Zacherl 1986) konzentrieren und die These stützen, dass einen Teil der Variation in den Unterschieden der Arbeitszufriedenheit auf Persönlichkeitseigenschaften zurückgeführt werden kann. Allerdings erfolgte die Auswahl der Persönlichkeitsfaktoren ohne konzeptionelle Grundlage, so dass Zusammenhänge mit einer Vielzahl von Eigenschaften zwar nachgewiesen wird, deren empirische Modelle aber „theorie-los“ bleiben (T. A. Judge et al. 1997a; T. A. Judge und R. J. Larsen 2001; A. Martin 2003; P. E. Spector 1997). T. A. Judge et al. (2002) fassen diesen Auswahlprozess so zusammen: „When specific traits have been selected for inclusion in studies of employee attitudes, it generally has been in a piecemeal fashion.“ (T. A. Judge et al. 2002, 530) und verweisen auf das Fünf-Faktoren Modell als ein inzwischen weit akzeptierten Bezugsrahmen (P. T. Costa und R. R. McCrae 1985; L. R. Goldberg 1981).

*Interaktionistische oder hybride Modellen* integrieren die beiden erst genannten Sichtweisen. Es geht dabei um die Interaktion von Persönlichkeitseigenschaften und Arbeitssituation und deren Einfluss auf die Höhe der Arbeitszufriedenheit. Zu diesen Modellen sind auch verschiedene Arten des Person-Environment-Fit zu zählen (für eine Übersicht vgl. A. L. Kristof-Brown et al. 2005; T. Sekiguchi 2004).<sup>2</sup> Beim Person-Environment-Fit geht es um eine größtmögliche Kongruenz zwischen Person und verschiedenen Bereichen und Ebenen der Arbeitsumgebung und deren Zusammenhang mit der persönlichen Zufriedenheit (A. L. Kristof 1996). In diesen bedürfnisorientierten Konzeptionen streben Personen danach „ein bestimmtes ‚inneres Gleichgewicht‘“ (O. Neuberger 1974, 141) herzustellen, wobei sich die Arbeitszufriedenheit aus einer Differenz von Soll- und Ist-Werten und der jeweiligen Bewertung dieser Differenz bildet. So postuliert das Motivationsmodell von L. W. Porter und E. E. Lawler (1968), dass die persönliche Anstrengung vom Wert der erwarteten Belohnung und von der Erfolgswahrscheinlichkeit der Handlung abhängt. Die Arbeitszufriedenheit steigt, wenn äußere und innere Belohnungen hinzu kommen. J. G. March und H. A. Simon (1958) bezeichnen die Differenzbildung in ihrem „Modell motivierten Handelns“ als Anspruchsniveau, das – unter Berücksichtigung weiterer Variablen – zu einem Anstieg oder Senkung der Zufriedenheit führt. Solche unterschiedlichen Anspruchsniveaus führen dann zu qualitativ differenzierten Formen der Arbeits(un)zufriedenheit (A. Bruggemann et al. 1975).

---

<sup>2</sup>R. Wieland et al. (2006) verweisen dabei auf den Fit als Selektionswirkungen, die entstehen, wenn Personen basierend auf ihren Eigenschaften Umweltbedingungen ablehnen oder bevorzugen und betonen damit Wechselwirkungen zwischen Persönlichkeitseigenschaften und Arbeit.

Bisher liegen wenige Studien vor, die die drei Ansätze miteinander kombinieren und alle Determinanten in einem gemeinsamen Modell betrachten (z.B. *A. E. Abele et al. 2006* oder *M. Wirth 2008* für die Ausbildungszufriedenheit). Darüber hinaus verzichten viele Studien auf einen geeigneten theoretischen Bezugsrahmen, sowohl bei der Berücksichtigung von Persönlichkeitvariablen als auch um den Einfluss verschiedene Faktoren auf Zufriedenheitsäußerungen zu erklären. Ziel dieser Untersuchung ist daher, den Einfluss und die Effekte situativer, dispositioneller und interaktionistischer Variablen auf die Arbeitszufriedenheit ausgehend von einem theoretischen Stressmodell und dem Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit zu betrachten. Da die hier berichteten Untersuchungen meist auf kleine und teilweise spezifische Stichproben basieren, bietet sich an, auf repräsentativen Datensätze zurückzugreifen.

Hierzu wird zunächst in Abschnitt 2 der theoretische und konzeptionelle Bezugsrahmen – das Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit (Abschnitt 2.1) und das Modell der beruflichen Gratifikationskrise (Abschnitt 2.2) – sowie bisherige empirische Befunden über den Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und dem Fünf-Faktoren Modell dargelegt. Danach wird in Abschnitt 3 als Datenbasis das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), eine jährliche repräsentative Wiederholungsbefragung von mehr als 22.000 Personen in Deutschland, und die für die Analyse verwendete Methode vorgestellt. Die Ergebnisse werden im darauffolgenden Abschnitt 4 dokumentiert und anschließend diskutiert (Abschnitt 5). Das abschließende Fazit liefert u.a. Ansätze für weitere Forschungen (Abschnitt 6).

## **2 Theoretischer und konzeptioneller Bezugsrahmen**

### **2.1 Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit**

Mit der Etablierung des Fünf-Faktoren Modells (*P. T. Costa und R. R. McCrae 1989*; *P. T. Costa und R. R. McCrae 1985*; *L. R. Goldberg 1990*; *L. R. Goldberg 1981*; *R. R. McCrae und P. T. Costa 1990*), das in der Wissenschaft als Taxonomie zur Beschreibung der Persönlichkeit weitgehend anerkannt ist, hat die Auseinandersetzung mit dispositionellen Determinanten in verschiedenen Forschungsbereichen eine konzeptionelle Grundlage gefunden. Mit dem Fünf-Faktoren Modell (FFM), das oft auch als „Big Five“ bezeichnet wird (*L. R. Goldberg 1981*), werden eine große Anzahl von Charakteristika der Persönlichkeit in fünf „breiten“ Persönlichkeitsfaktoren beschrieben. Das Modell beinhaltet die Dimensionen Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, Neurotizismus und Offenheit für Erfahrungen (*P. T. Costa und R. R. McCrae 1992*). Bei der Dimension *Extraversion* geht es darum, wie souverän Personen mit anderen Menschen umgehen. Extravertierte sind gerne im Mittelpunkt, optimistisch, aktiv, heiter und energisch. Introvertierte Menschen sind eher zurückhaltend und meiden Unruhe. Auch bei der Dimension *Verträglichkeit* geht es um den Umgang mit anderen Menschen. Verträgliche Personen zeichnen sich durch altruistisches, wohlwollendes, verständnisvolles und mitfühlendes Verhalten aus. Geringe Verträglichkeit beschreibt dage-

gen Egozentrik, Antagonismus und Skepsis. *Gewissenhaftigkeit* beschreibt, in welcher Art Individuen ihre Ziele verfolgen und Aufgaben bearbeiten. Dieser Faktor unterscheidet zuverlässige, verantwortungsbewusste, zielstrebige, ehrgeizige und disziplinierte von eher nachlässigen, gleichgültigen und unbeständigen Menschen. Bei der Dimension *Neurotizismus* geht es um die Wahrnehmung von insbesondere negativen Emotionen. Emotional labile Personen (hohe Neurotizismuswerte) neigen dazu, unsicher, traurig, ängstlich und nervös zu sein sowie öfter negative Gefühlszustände zu erleben. Personen mit emotionaler Stabilität (niedrige Neurotizismuswerte) sind eher ausgeglichen, sorgenfrei und bleiben in Stresssituationen eher gelassen. Mit dem Faktor *Offenheit für Erfahrungen* werden die Interessen einer Person und der Umfang, sich mit neuen Erlebnissen, Eindrücken und Erfahrungen zu beschäftigen, beschrieben. Menschen mit hohen Offenheitswerten sind wissbegierig, intellektuell, fantasievoll, kreativ und künstlerisch interessiert. Weniger offene Personen tendieren zu konventionellem Verhalten und orientieren sich mehr an Vertrautem als an Neuem (P. Borkenau und F. Ostendorf 1993).

Inzwischen gilt die Fünf-Faktoren-Struktur als universell nachdem sie in verschiedenen Sprachen (u.a. Portugiesisch, Hebräisch, Chinesisch, Koreanisch und Japanisch) und Kulturen sowie mit unterschiedlichen Messinstrumenten repliziert wurde (R. R. McCrae und P. T. Costa 1997b; R. R. McCrae und O. P. John 1992). Auch für den deutschen Sprachraum liegt eine Validierung des FFM vor (F. Ostendorf 1990). Die Entstehung, Entwicklung und Veränderung von Persönlichkeitsfaktoren ist in verschiedenen Studien untersucht worden (für einen Überblick vgl. R. R. McCrae und P. T. Costa 1990), wobei diverse Längsschnittuntersuchungen eine zeitüberdauernde Stabilität ab einem Alter von ca. 30 Jahren zeigen (P. T. Costa und R. R. McCrae 1988; R. R. McCrae und P. T. Costa 1990; P. T. Costa und R. R. McCrae 1994; J. M. Digman 1989). Den genetischen Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften im Allgemeinen und den Big Five im Speziellen wird u.a. von T. J. Bouchard und J. C. Loehlin (2001) und T. J. Bouchard und M. McGue (2003) gezeigt.

Auch wenn das FFM als allgemein akzeptiert gilt und inzwischen nicht nur in der Persönlichkeitspsychologie eine dominierende Rolle einnimmt, hat der Ansatz diverse Kritik erfahren (B. Andresen 2000; P. Becker 2002; P. Becker 1999; J. Block 1995; J. M. Digman 1997; D. P. McAdams 1992; J. S. Wiggins und P. D. Trapnell 1997). Diese bezieht sich zum einen auf die Präzision und inhaltliche Interpretation insbesondere des fünften Faktors, der allgemein als „Offenheit für (neue) Erfahrungen“ (R. R. McCrae und P. T. Costa 1997a) bekannt ist.<sup>3</sup> Der Diskussion um den fünften Faktor ist auch ein Sonderheft des *European Journal of Personality* gewidmet (B. De Raad und G. Von Heck 1994). Darüber hinaus werden am FFM der rein beschreibende Charakter und eine fehlende theoretische Fundierung (D. P. McAdams 1992) sowie methodische Aspekte (P. Becker 2002) kritisiert. Ein dritter

---

<sup>3</sup>Ursprünglich wurde der fünfte Faktor als „Kultur“ (L. R. Goldberg 1990) später als „Intellekt“ (I. J. Deary 1996; D. Peabody und L. R. Goldberg 1989) interpretiert. Verwendet wurde auch die Bezeichnung „Kreativität“ (J. A. Johnson und F. Ostendorf 1993).

Kritikpunkt bezieht sich auf die Anzahl der Faktoren der Big Five. Beispielsweise geht *B. Andresen* (1995) davon aus, dass neben den fünf Faktoren Risikobereitschaft als weiterer Basisfaktor existiert. Ungeachtet dieser Kritik erfreut sich das Modell in der empirischen Forschung großer Beliebtheit und erlebt inzwischen auch unter Ökonomen weitere Verbreitung (*L. Borghans et al.* 2008; *M. Almlund et al.* 2011).

Die umfangreiche Forschung über den Zusammenhang von Persönlichkeitseigenschaften auf Basis des FFM und zentrale sozioökonomische Variablen und das Arbeitsverhalten – nicht nur innerhalb der Persönlichkeitspsychologie – bestätigt seine Relevanz. Zahlreiche Arbeiten beschäftigen sich mit dem Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und verschiedenen Leistungs- und Erfolgskomponenten und hier insbesondere der akademischen Studienleistung (*S. J. Dollinger et al.* 2008; *M. A. Conrad* 2006; *T. Chamorro-Premuzic* und *A. Furnham* 2008), der Arbeitsleistung (*M. R. Barrick et al.* 2001; *J. F. Salgado* 1998; *M. K. Mount et al.* 1998; *M. R. Barrick* und *M. K. Mount* 1991), dem Karriereerfolg (*J. W. Boudreau et al.* 2001; *T. A. Judge et al.* 1999; *S. E. Seibert* und *M. L. Kraimer* 2001; *S. Fietze et al.* 2010) sowie Führungserfolg (*J. L. Thomas et al.* 2001; *R. Hogan et al.* 1994; *C. Silverthorne* 2001) und Führungsstilen (*A. H. B. De Hoogh et al.* 2005; *T. A. Judge* und *J. E. Bono* 2000; *J. E. Bono* und *T. A. Judge* 2004). Darüber hinaus bestätigen diverse Studien den Einfluss der Big Five auf Absentismus (*T. A. Judge et al.* 1997b) und Burnout (*G. Alarcon et al.* 2009).

Forschung über den positiven Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Lebenszufriedenheit (*E. Diener et al.* 1999) legen nahe, dass bestimmte Persönlichkeitseigenschaften in der Taxonomie der Big Five auch einen Einfluss auf das verwandte Konzept der Arbeitszufriedenheit haben (*J. W. Boudreau et al.* 2001; *K. M. DeNeve* und *H. Cooper* 1998; *E. Diener et al.* 1999; *B. Headey* und *A. Wearing* 1989).

Es finden sich verschiedene Studien, die den Zusammenhang der Big Five und Arbeitszufriedenheit untersuchen, dabei aber meist nur einzelne Dimension des Modells berücksichtigen (z.B. *J. Connolly* und *C. Viswesvaran* 2000; *R. D. Arvey et al.* 1991). Das gesamte FFM wird im Rahmen einer Meta-Analyse erstmals von *T. A. Judge et al.* (2002) betrachtet. *V. Bruk-Lee et al.* (2009) replizieren diese Meta-Analyse und erweitern das Spektrum der untersuchten Variablen um verschiedene Eigenschaften<sup>4</sup>, die ihrer Meinung nach bei einer Zuordnung in einer der Big Five Dimensionen eine erweiterte Varianzaufklärung verdecken. Daher nehmen *V. Bruk-Lee et al.* (2009) nur Studien über den Zusammenhang der Big Five und Arbeitszufriedenheit mit auf, die explizit Dimensionen des FFM erheben. Die Persönlichkeitseigenschaften „Positive und Negative Affektivität“ (PA/NA) werden gesondert betrachtet, während *T. A. Judge et al.* (2002) diese in die Dimensionen Extraversion (PA) und Neurotizismus (NA) integrieren.

Die erste Meta-Analyse mit 334 Korrelationen aus 163 unabhängigen Studi-

---

<sup>4</sup>Als weitere Persönlichkeitseigenschaften werden Kontrollüberzeugung, Typ A-Stresspersönlichkeit, Ärger, Narzismus und Machiavellismus aufgenommen.

en von Querschnittsdaten zeigt, dass vier der fünf Big Five Persönlichkeitseigenschaften mäßige Korrelationen mit Arbeitszufriedenheit aufweisen: Neurotizismus ( $r = -.29$ ), Gewissenhaftigkeit ( $r = .26$ ), Extraversion ( $r = .25$ ) und Verträglichkeit ( $r = .17$ ). Ein Zusammenhang von Offenheit für Erfahrungen und Arbeitszufriedenheit ( $r = .02$ ) zeigt sich dagegen nicht. Darüber hinaus lassen sich in der Analyse nur Zusammenhänge von Neurotizismus sowie Extraversion und Arbeitszufriedenheit über alle einbezogenen Studien nachweisen (*T. A. Judge et al. 2002*). Zu ähnlichen Ergebnissen – wenn auch geringeren Korrelationen – kommen *V. Bruk-Lee et al. (2009)* in ihrer Meta-Analyse aus 187 unabhängigen Querschnitts- und Längsschnittstudien. Neurotizismus korreliert am stärksten negativ mit Arbeitszufriedenheit ( $r = -.25$ ). Die übrigen Dimensionen zeigen – bis auf Offenheit für Erfahrungen ( $r = -.02$ ) – positive Zusammenhänge mit Arbeitszufriedenheit: Gewissenhaftigkeit ( $r = .16$ ), Extraversion ( $r = .12$ ) und Verträglichkeit ( $r = .13$ ). Ähnliche Ergebnisse mit geringeren Korrelationskoeffizienten finden sich bei der Meta-Analyse der Längsschnittstudien. Die Zusammenhänge sind mit geringeren Koeffizienten insgesamt konsistent zu den Ergebnissen von *T. A. Judge et al. (2002)*. Die Differenz beim Faktor Extraversion lässt sich auf das Untersuchungsdesign zurückführen, in dem – im Gegensatz zu *T. A. Judge et al. (2002)* – PA nicht unter diese Dimension subsumiert wird.

Die Ergebnisse und eine Gesamtkorrelation der Big Five und Arbeitszufriedenheit von  $r = .41$  (*T. A. Judge et al. 2002*) bestätigen den dispositionellen Ansatz, in dem ein Teil der Arbeitszufriedenheit auf Persönlichkeitseigenschaften nach dem FFM zurückgeführt werden kann. Allerdings sind die vorgelegten Meta-Analyse aus drei Gründen zu kritisieren:

1. Meta-Analysen unterliegen einem Uniformitätsproblem, in dem nicht vergleichbare Untersuchungen integriert werden. Darüber hinaus bleibt die methodische Güte der eingeschlossenen Studien meist unberücksichtigt. Des Weiteren spielt der „publication bias“ keine unerhebliche Rolle, in dem meist nur signifikante Ergebnisse publiziert werden (z.B. *A. Beelmann* und *T. Bliessener 1994*; *F. M. Wolf 1994*). Die Berechtigung dieser Kritik wird beim Vergleich beider Meta-Analysen deutlich: Während *T. A. Judge et al. (2002)* PA und NA in die ihnen ähnlichen Dimensionen des FFM einordnen, verzichten *V. Bruk-Lee et al. (2009)* darauf und berichten geringere Korrelationen.
2. *T. A. Judge et al. (2002)* weisen in ihrer Meta-Analyse zwar darauf hin, dass bisherige Untersuchungen, wenig theoretischen Erklärungsgehalt aufweisen, bieten jedoch als konzeptionellen Rahmen lediglich das FFM. Ähnlich agieren *V. Bruk-Lee et al. (2009)* und replizieren methodisch modifiziert die Analyse ohne die Annahmen in einen theoretischen Rahmen einzubetten.
3. Beide Meta-Analysen ordnen sich mit ihrer reinen Betrachtung von Persönlichkeitseigenschaften ganz in die Tradition des dispositionellen Ansatzes ein. Eine Kombination aus verschiedenen Einflüssen bleibt auch weiter unberücksichtigt.

A. E. Abele et al. (2006) kombinieren in ihrer Studie die verschiedenen Einflussfaktoren und untersuchen die Bedeutsamkeit situativer, dispositioneller und interaktionistischer Merkmale auf die Arbeitszufriedenheit. Sie werten die Daten von 423 berufstätigen Absolventen eines Diplomstudiengangs Mathematik im Längsschnitt aus und zeigen, dass die Arbeitszufriedenheit im Wesentlichen durch die wahrgenommenen Charakteristika der Arbeitssituation beeinflusst wird. Mit einem Anteil von 10% Varianzaufklärung spielen die einbezogenen Persönlichkeitseigenschaften der Big Five eine deutlich geringere Rolle. Lediglich Gewissenhaftigkeit ( $\beta = .12$ ) und Neurotizismus ( $\beta = -.23$ ) sind als Einzelprädiktoren signifikant. Interaktionseffekte zeigen sich nur zwischen Neurotizismus und Qualifizierungsmöglichkeiten ( $\beta = .10$ ). Damit wird kaum Unterstützung für einen direkten Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften geliefert. Zu berücksichtigen ist auch die verwendete Stichprobe, die durch ihre Homogenität Varianz einschränkt (A. E. Abele et al. 2006).

Um sowohl den meta-analytischen Kritikpunkten der Studien von T. A. Judge et al. (2002) und V. Bruk-Lee et al. (2009) als auch der Stichprobenbegrenzung bei A. E. Abele et al. (2006) zu begegnen, bieten sich repräsentative Datensätze an. Im Sozio-oekonomischen Panel (SOEP), eine jährliche repräsentative Haushaltsbefragung in Deutschland, wurde im Jahr 2005 erstmals das Persönlichkeitsinventar der Big Five erhoben. Panelbefragungen verfügen in der Regel über einen großen Stichprobenumfang, einem breiten Variablenspektrum und lassen – wenn die interessierenden Fragebatterien wiederholt aufgenommen werden – Analysen im Längsschnitt zu. Darüber hinaus sind weitere sozio-ökonomische und demografische Variablen sowie Fragen zur Arbeitszufriedenheit und wahrgenommenen Arbeitssituation enthalten. Mit der umfangreichen Datenbasis des SOEP besteht somit die Möglichkeit die verschiedenen Determinanten der Arbeitszufriedenheit – situative, dispositionelle und deren Interaktionen – in Kombination zu untersuchen und deren relativen Effektstärken zu ermitteln.

## 2.2 Modell der beruflichen Gratifikationskrise

Neben den erwähnten Theorien der Arbeitszufriedenheit finden sich verschiedene stresstheoretische Modelle, die für eine Erklärung von Zufriedenheitsäußerungen über die Arbeit herangezogen werden können. Das einflussreichste Stressmodell geht auf die Arbeiten von R. S. Lazarus und S. Folkmann (1984) zurück. Nach dessen transaktionalen Stressmodell entstehen Stresssituationen durch „komplexe und dynamische Interaktions- und Transaktionsprozesse zwischen den Anforderungen der Situation und dem handelnden Individuum.“ (S. Greif 1991, 9). Befinden sich die Ressourcen einer Person und die Anforderungen der Umwelt im Ungleichgewicht führt diese Diskrepanz zu Stress, der sich negativ auf die Gesundheit auswirkt. Dieser Prozess einer andauernden Beobachtung und Bewertung von Situation und Person ist ganz im Sinne des Soll-Ist-Vergleichs, wie er bei den interaktionistischen Modellen der Arbeitszufriedenheit zu finden ist (z.B. A. Bruggemann et al. 1975; J. G. March und H. A. Simon 1958).

Entsprechend ist auch das als eines der zentralen theoretischen Modelle der aktuellen Stressforschung geltende *Modell der beruflichen Gratifikationskrise* (Effort-Reward Imbalance Modell; *J. Siegrist et al. 1986; J. Siegrist 1996*) einzuordnen. Das Modell stellt das Verhältnis von beruflichen Anforderungen (effort) und erhaltener Anerkennung (reward) in den Mittelpunkt und geht davon aus, dass sich ein Ungleichgewicht von Verausgabungen und Belohnungen auf die Gesundheit auswirkt (vgl. Abbildung 1). Anforderungen sind wahrgenommene Beanspruchungen in der Arbeit wie z.B. ein hohes Arbeitsaufkommen, häufige Störungen und Unterbrechungen sowie eine quantitative Zunahme der Arbeit. Berufliche Anerkennungen durch den Arbeitgeber – oder auch die Gesellschaft insgesamt – beinhalten beispielsweise die monetäre Vergütung, Wertschätzung und angemessene Anerkennung sowie berufliches Fortkommen und Karrieremöglichkeiten. Zusammen bilden die Anforderungen und Anerkennung die extrinsische Komponente des Stressmodells. Dabei wird angenommen, dass es bei hohen Anforderungen und niedriger Anerkennung zu einem Reziprozitätsdefizit zwischen „Einnahmen“ und „Ausgaben“ kommt. Eine solche so genannte Gratifikationskrise oder Effort-Reward Imbalance (ERI) führt zu einem hohen Maß an langanhaltendem Stress meist verbunden mit Gefühlen von Ohnmacht und Ausgeliefertsein. So wäre harte Arbeit ohne erhaltene Wertschätzung ein Beispiel für eine Gratifikationskrise. Bei einem Reziprozitätsdefizit geht es somit auch um organisationale Gerechtigkeit. Die wahrgenommene Gerechtigkeit hängt wiederum u.a. mit Leistungskomponenten und der Arbeitszufriedenheit zusammen (*J. A. Colquitt et al. 2001*). Darüber hinaus wird in dem Stressmodell angenommen, dass eine Gratifikationskrise durch eine andauernde „übersteigerte Verausgabungsbereitschaft“ – dem so genannten „Overcommitment“ (OVC) – verstärkt wird. Personen mit einem ausgeprägt übersteigerten Engagement reagieren mit einem höheren Maß an Stress bei einer Gratifikationskrise als Personen die weniger „overcommitted“ sind. Das OVC bildet die intrinsische Komponente des Stressmodells und wird auch als Verhaltensmuster der Typ A-Stresspersönlichkeit<sup>5</sup> beschrieben (*J. Siegrist et al. 1986; N. van Vegchel et al. 2005*). Somit werden zwei Quellen psychosozialer Belastungen unterschieden: eine extrinsische, die Arbeitssituation und eine intrinsische, die individuelle übersteigerte Verausgabungsbereitschaft betreffende Quelle.

Inzwischen liegen mehrere Studien über die Auswirkungen einer Gratifikationskrise auf die Gesundheit vor. In einer Zusammenfassung von 45 Studien, die seit Entstehen des Modells bis 2003 durchgeführt wurden, konstatieren die Autoren, „that the extrinsic ERI hypothesis has gained considerable empirical support.“ (*N. van Vegchel et al. 2005, S. 1117*). Darüber hinaus wurde im Jahr 2006 eine Kurzfassung des ERI-Fragebogens in die Befragung des SOEP mit aufgenommen (*J. Siegrist et al. 2008*). Trotz dieser breiten empirischen Anerkennung wird das Modell u.a. wegen seiner Einfachheit kritisiert. Eine „handvoll Variablen“ spiegele

---

<sup>5</sup>Das Verhalten einer Typ-A-Persönlichkeit ist von ehrgeizigem Leistungsstreben, Ungeduld, Zeitdruck und dem Unvermögen, sich von beruflichen Anforderungen abzugrenzen, geprägt (*R. H. Rosenman 1996*).

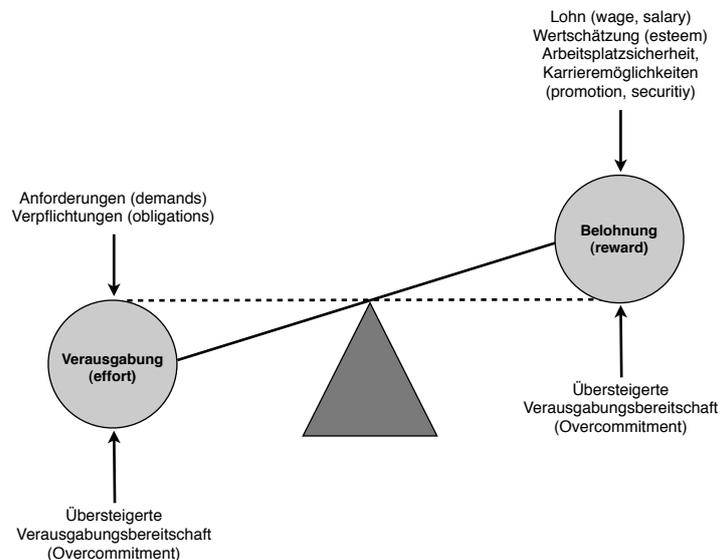


Abbildung 1: Modell der beruflichen Gratifikationskrise (Department of Medical Sociology, Düsseldorf University 2008)

– so A. B. Bakker und E. Demerouti (2007) – nicht die Komplexität einer modernen Arbeitsorganisation wieder und werde damit der Realität nicht gerecht. So lässt sich nicht feststellen, welche Anforderungen oder Ressourcen der Arbeit auf das Wohlbefinden von Beschäftigten wirken und welche nicht. Auch N. van Vegchel et al. (2002) plädieren für einen weniger statischen Charakter und erweiterten das Modell um spezifische Belohnungsaspekte des Gesundheitsbereichs. Auch wenn das ERI-Modell zugunsten seiner Einfachheit verschiedene Facetten der Arbeitsanforderungen ausblendet, liegt der Vorteil gerade in seiner feststehenden Struktur, durch den ein Vergleich sowohl zwischen verschiedenen Studien als auch – beispielsweise durch den Einsatz im SOEP – über verschiedenen Berufs- und Personengruppen möglich ist.

Während ein Großteil der Forschung zu diesem Modell Auswirkungen auf die Gesundheit untersucht, legen aktuellere Studien einen engen Zusammenhang zwischen dem intrinsischen und extrinsischen Konstrukt und (Arbeits-)Zufriedenheit nahe (B. Buddeberg-Fischer et al. 2008; M. Calanan et al. 2000; L. Fillion et al. 2007; J. de Jonge et al. 2000; G. Kinman und F. Jones 2008; K. A. Lewig und M. F. Dollard 2003; N. van Vegchel et al. 2002). Die Studien basieren jedoch meist auf kleinen Stichproben und einzelnen Berufsgruppen. Eine Längsschnittstudie mit Schweizer Ärzten zeigt, dass sich der erlebte Stress als Folge einer Gratifikationskrise negativ auf die Gesundheit und Lebenszufriedenheit auswirkt (B. Buddeberg-Fischer et al. 2008). M. Calanan et al. (2000) vergleicht das ERI-Modell mit dem Job-Strain Modell (R. Karasek und T. Theorell 1990) innerhalb einer Stichprobe von britischen Arztpraxenmitarbeitern und stellt einen – wenn auch nur geringen – Einfluss der ERI-Konstrukte auf die Arbeitszufriedenheit fest. Eine Validie-

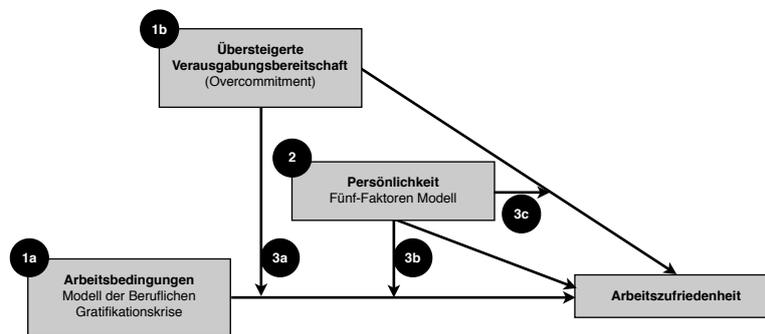


Abbildung 2: Modell und mögliche Wirkungen von Arbeitsbedingungen und Persönlichkeit auf die Arbeitszufriedenheit (eigene Darstellung)

rungsstudie für eine chinesische Version des ERI-Fragebogens mit Mitarbeitern des Gesundheitswesens zeigt moderate bis mittlere Korrelation zwischen extrinsischer Verausgabung ( $r = .24$ ), erhaltener Anerkennung ( $r = -.41$ ), OVC ( $r = .19$ ) und Arbeitsunzufriedenheit (*J. Li et al. 2005*). Eine Befragung von Hochschulmitarbeitern in Großbritannien belegt, dass sowohl Verausgabung ( $\beta = -.20$ ), Anerkennung ( $\beta = .55$ ) und OVC ( $\beta = .18$ ) sowie eine Interaktion aus allen drei Konstrukten ( $\beta = -.54$ ) signifikante Prädiktoren der Arbeitszufriedenheit sind (*G. Kinman und F. Jones 2008*).

Zu kombinierten Effekten des ERI-Modells und dem FFM liegt bisher – soweit dem Autor bekannt – nur eine Untersuchung vor. Dort betrachten *A. Vearing* und *A. S. Mak (2007)* die Auswirkungen der ERI-Konstrukte, der Big Five und sozialer Unterstützung auf depressive Symptome australischer Beschäftigter. Die Ergebnisse bestätigen die aufgestellten Hypothesen: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen OVC und Neurotizismus. Darüber hinaus hängen hohe Neurotizismuswerte und eine Gratifikationskrise sowie niedrige Ausprägungen von Unterstützung am Arbeitsplatz und Gewissenhaftigkeit mit depressiven Symptomen zusammen.

Zusammenfassend betrachtet sind sowohl die theoretischen Fundierungen als auch die empirische Forschung über den Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit, Arbeitsbedingungen und Persönlichkeit umfangreich. Allerdings hat die verschiedentlich geäußerte Kritik, die genannten Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit kombiniert zu betrachten, eine eher geringe Resonanz gefunden. Diese Kritik wird mit der vorliegenden Studie aufgegriffen. Hierzu wird auf das Modell der beruflichen Gratifikationskrise und das Fünf-Faktoren Modell der Persönlichkeit als theoretischer Bezugsrahmen zurückgegriffen und in einem Konzept kombiniert. Abbildung 2 fasst die bisherige Argumentation zusammen und verbindet die Wirkungen situativer, dispositioneller und interaktionistischer Bestimmungsfaktoren der Arbeitszufriedenheit. Entsprechend dem Modell der beruflichen Gratifikationskrise wird davon ausgegangen, dass die Arbeitsbedingungen (1a: ERI und 1b: OVC; vgl. Abbildung 2) direkt auf die Arbeitszufriedenheit wirken (si-

tuativer Ansatz). Die Persönlichkeit hat ebenfalls – wie die oben genannte Studien zeigen – einen unmittelbaren Einfluss (2; dispositioneller Ansatz). Indirekte Effekte sind ausgehend von den Modellannahmen aus der Interaktion des extrinsischen und intrinsischen Konstrukts (ERI x OVC) zu erwarten (3a). Darüber hinaus wird ein moderierender Einfluss der Persönlichkeit auf die Arbeitsbedingungen (FFM x ERI; 3b) und eine übersteigerte Verausgabungsbereitschaft (FFM x OVC; 3c) angenommen (Interaktionsansatz).

### 3 Methode und Datenbasis

Die vorliegende Untersuchung basiert auf den Daten der Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panel (*G. Wagner et al. 2008; G. Wagner et al. 2008*). Das SOEP ist die weltweit größte repräsentative Wiederholungsbefragung. Seit 1984 werden mehr als 22.000 Personen in etwa 12.000 privaten Haushalten in Deutschland im jährlichen Rhythmus befragt. Auf Basis des SOEP sind bereits verschiedene Längs- und Querschnittanalysen zu Determinanten und Auswirkungen der Arbeitszufriedenheit vorgelegt worden (*A. Clark et al. 1997; L. Kaiser 2002; L. Lévy-Garboua et al. 2007; E. Trapp 2002; I. Weller 2007*). *W. Matiaske* und *T. Mellewig* (2001) und *W. Matiaske* (1999) untersuchen das Phänomen sinkender Arbeitszufriedenheit im Längsschnitt und identifizieren die Einkommenszufriedenheit, beruflichen Handlungsspielraum und Konflikte mit dem Vorgesetzten als wichtige Determinanten. Die sinkende Arbeitszufriedenheit wird u.a. mit fehlenden Möglichkeiten eines Arbeitsplatzwechsels erklärt. Des Weiteren werden Auswirkungen flexibler Arbeitszeitformen und Abgeltungsarten von Überstunden auf die Arbeitszufriedenheit untersucht. Vollzeitbeschäftigte weisen eine höhere Arbeitszufriedenheit auf, wenn sie ihre Arbeitszeiten selbst bestimmen und Teilzeitbeschäftigte bevorzugen vergütete Überstunden (*D. Hanglberger 2010*). Die Arbeitszeitwünsche beeinflussen nicht nur die Arbeitszufriedenheit. Auch die Lebens- und Gesundheitszufriedenheit verringern sich deutlich, wenn die gewünschte und realisierte Arbeitszeit divergieren (*G. Grözinger et al. 2008*). Ebenfalls auf Grundlage des SOEP zeigen *U. Jirjahn* und *G. Tsertsvadze* (2006) einen Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebsrats und Arbeitszufriedenheit. Die Wirkung ist dabei abhängig von der beruflichen Stellung und der vereinbarten Arbeitszeit. Vollzeitbeschäftigte Arbeiter sind mit einem Betriebsrat im Unternehmen zufriedener, leitende Angestellte und Arbeiter in Teilzeit unzufriedener. Andere Befunde zeigen einen Einfluss der Persönlichkeit auf Zufriedenheit(en) (*B. Headey 2007*). Alle im SOEP enthaltenen Bereichszufriedenheiten in einer aggregierten Variable und individuelle Sorgen weisen dabei einen starken Zusammenhang mit Dimensionen des Big Five, der Kontrollüberzeugung und Optimismus mit fast identischen Effekten auf (*B. Rammstedt 2007*). Eine erste Studie über den Zusammenhang von Persönlichkeit, Beruf und Zufriedenheit nehmen *L. Winkelmann* und *R. Winkelmann* (2008) vor. Ausgehend von den SOEP-Befragungsdaten aus dem Jahr 2005 und der Annahme eines Person-Environment Fit (*A. L. Kristof 1996*) wird gezeigt,

dass die Big Five in verschiedenen Berufskategorien variieren und einen Einfluss auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit haben. Weitere Personenmerkmale oder Variablen über die Arbeitssituation bleiben auch in dieser Betrachtung unberücksichtigt. Somit fehlen auch auf Basis des SOEP Untersuchungen, die situative, dispositionelle und moderierende Variablen berücksichtigen.

## Stichprobe

Die Fragebatterie zur Persönlichkeit wurde im SOEP bisher nur in den Jahren 2005 und 2009 erhoben. Die Variablen der Kurzversion des ERI-Fragebogens waren im Jahr 2006 Bestandteil der SOEP-Hauptbefragung. Da Persönlichkeit und ERI zentrale Variablen der Analyse sind, werden für die vorliegende Studie nur Daten von Personen, die sowohl im Jahr 2005 als auch 2006 an der Befragung teilgenommen haben, ausgewertet. Für das Jahr 2005 liegen 21.091, für das Jahr 2006 20.023 gültige Fragebögen von Erwachsenen Personen (älter als 16 Jahre) aus den teilnehmenden Haushalten vor (B. von Rosenblatt 2005; B. von Rosenblatt und N. A. Siegel 2006), so dass 19.046 gültige Personenfragebögen für eine Auswertung der kombinierten Daten aus beiden Jahren berücksichtigt werden können (SOEP v26 2010). Für eine Betrachtung der Arbeitszufriedenheit wird die Stichprobe auf alle nicht-selbständigen Beschäftigten im Alter von 18 bis 65 Jahren in Voll- oder Teilzeitbeschäftigung und ohne beruflichen Wechsel im Jahr 2005 (N = 7.242) eingrenzt<sup>6</sup>. Von diesen Personen haben 6.605 keine fehlenden Werte in den Variablen, die in die Analyse einbezogen werden. Die Persönlichkeitsvariablen sind zwar dem Befragungsjahr 2005 entnommen, doch weisen die Big Five eine sehr hohe zeitüberdauernde Stabilität (R. R. McCrae und P. T. Costa 1990). Bezugspunkt der Auswertung ist daher das Jahr 2006, aus dem alle weiteren unabhängigen Variablen entnommen werden.

## Operationalisierungen

Die abhängige Variable in der vorliegenden Untersuchung bildet die *Arbeitszufriedenheit*. Sie wird als Einzelfrage („Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit?“) auf einer 11-stufigen Likert-Skala mit den Werten 0-10 („ganz und gar **unzufrieden**“ bis „ganz und gar **zufrieden**“) gemessen (vgl. Abbildung 3 im Anhang). Einzelfragen zur Zufriedenheitsmessung sind zwar nicht so valide und reliabel wie Fragebögen, die das Zufriedenheitskonstrukt mit mehreren Variablen erfassen, haben aber dadurch den Vorteil in Panelerhebungen wie dem SOEP verfügbar zu sein. Zudem kommt eine Meta-Analyse über den Zusammenhang von Einzelitem- und Skalenmessungen zu dem Ergebnis, dass „a single-item measure of overall job satisfaction is acceptable.“ (J. P. Wanous et al. 1997, 250).

Neben der Arbeitszufriedenheit wird die *Lebenszufriedenheit* als vergleichendes Kriterium mit in die Analyse aufgenommen, da in verschiedenen Studien ein

---

<sup>6</sup>Für die Eingrenzung werden die Variablen Erwerbsstatus, Stellung im Beruf und Beruflicher Wechsel sowie das aus dem Geburtsjahr für das Jahr 2006 errechnete Alter herangezogen.

Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und Lebenszufriedenheit bzw. subjektivem Wohlbefinden nachgewiesen werden konnte (J. W. Boudreau et al. 2001; K. M. DeNeve und H. Cooper 1998; E. Diener et al. 1999; E. Diener et al. 2003). Die Lebenszufriedenheit wird im SOEP ebenfalls als Einzelfrage („Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?“) auf einer 11-stufigen Likert-Skala erhoben (vgl. Abbildung 4 im Anhang).

Das Modell der beruflichen Gratifikationskrise wurde bisher größtenteils im Zusammenhang mit physischen und (psycho-)somatischen Gesundheitssymptomen untersucht (M. Calanan et al. 2000; J. Siegrist et al. 2004; N. van Vegchel et al. 2005). Aus diesem Grund wird der durch die Befragten eingeschätzte *aktuelle Gesundheitszustand* ebenfalls als vergleichendes Kriterium in der Analyse berücksichtigt. Im SOEP wird dieser mit „Wie würden Sie Ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand beschreiben?“ auf einer 5-stufigen Likert-Skala („sehr gut“, „gut“, „zufriedenstellend“, „weniger gut“ und „schlecht“) erfragt (vgl. Abbildung 5 im Anhang).<sup>7</sup>

Die von den Befragten eingeschätzten beruflichen Anforderungen und die wahrgenommene Wertschätzung sind als subjektiv bewertete *Merkmale der Arbeitssituation* zu verstehen. In der Kurzversion des ERI-Fragebogens werden die Anforderungen mit drei Items erhoben, die inhaltlich Aspekte der Arbeitsquantität in Verbindung mit Zeitdruck sowie Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit betreffen. Die Aussagen sind in zwei Schritten zu beantworten: Zunächst geben die Befragten an, ob der jeweilige Aspekt eine mögliche berufliche Belastung an ihrem Arbeitsplatz ist oder nicht. Personen, die der jeweiligen Aussage zustimmen, bewerten im Anschluss auf einer 4er-Likert-Skala wie stark sie diese belastet („gar nicht“, „mäßig“, „stark“ und „sehr stark“)<sup>8</sup>. Die Variablen im SOEP werden für die Auswertung der Anforderungen so rekodiert, dass ein Summenschore in Anlehnung an J. Siegrist et al. (2004) gebildet werden kann, der in seiner Ausprägung von drei bis neun variiert. Je höher der Summenschore ist, um so stärker werden die wahrgenommenen Anforderungen als belastend empfunden.

Die wahrgenommene Anerkennung wird mit neun Items gemessen. Das Konstrukt setzt sich aus den drei theoretisch abgeleiteten Dimensionen finanzielle Anerkennung (1), Wertschätzung (2) sowie Aufstiegsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit (3) zusammen. Die Erhebung und Auswertung erfolgt analog zur Skala „Anforderungen“. Nach Rekodierung der Variablen werden ein Summenschore gebildet, bei dem ein Wert von neun eine geringe und der Wert 27 eine hohe wahrgenommene Anerkennung bedeuten.

Nach dem theoretischen Modell hat die Gratifikationskrise – das Ungleichgewicht von Anforderungen und Anerkennung – den größten Einfluss auf z.B. Ge-

---

<sup>7</sup>Die Variable wird für die weitere Analyse umkodiert, so dass niedrige Werte eine schlechte und hohe Werte eine positive Einschätzung des Gesundheitszustandes bedeuten.

<sup>8</sup>Die Frage im SOEP lautet: „Ich lese Ihnen Aussagen über mögliche berufliche Belastungen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz vor. Bitte geben Sie an, ob der jeweilige Punkt bei Ihnen zutrifft und, falls ja, wie stark Sie das belastet. – Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck. – Zutreffend? Nein/Ja → Und wie stark belastet Sie das?“ (vgl. Abbildung 7 im Anhang)

sundheit und Arbeitszufriedenheit. Diese Effort-Reward Imbalance wird hier in Anlehnung an *J. Siegrist et al. (2004)* durch das *Effort-Reward Ratio* abgebildet und nach folgender Formel berechnet:  $e/(r*c)$ .  $e$  ist der Summenscore der Anforderungsskala,  $r$  der Summenscore der Anerkennungsskala und  $c$  der Korrekturfaktor aus der Anzahl der für beide Skalen verwendeten Items. Für die Kurzfassung des ERI-Fragebogens beträgt der Korrekturfaktor 0,333333 ( $r = 3/9$ ). Für die errechneten Werte gilt, dass eine Ausprägung nahe Null mit relativ geringen Anstrengungen und hoher wahrgenommener Anerkennung positiv zu bewerten ist. Bei Werten größere als 1 liegt dagegen eine Gratifikationskrise vor, in dem hohe berufliche Anforderungen nicht mit der erhaltenen Anerkennung übereinstimmen.

Das *Overcommitment (OVC)* – die intrinsische Komponente des Modells der beruflichen Gratifikationskrise – setzt sich aus sechs Einzelaussagen zusammen, die von den Befragten auf einer 4er-Likert-Skala („stimme gar nicht zu“, „stimme eher nicht zu“, „stimme eher zu“ und „stimme voll zu“) eingeschätzt werden. Die OVC-Skala wird ebenfalls über einen Summenscore gebildet. Je höher der Wert, umso höher ist die übersteigerte Verausgabungsbereitschaft. Alle drei Konstrukte des Modells der beruflichen Gratifikationskrise und die drei-faktorielle Struktur sind u.a. auf Basis der SOEP-Daten anhand eines Strukturgleichungsmodells validiert worden (*J. Siegrist et al. 2008*).

Als objektives Merkmal der Arbeitssituation wird die generierte Variable *Autonomie beruflichen Handelns* in der Analyse berücksichtigt. Basis für die Einteilung bildet die berufliche Position der im SOEP befragten Person und variiert in seiner Ausprägung von 0 „für Auszubildende und unbezahlte Trainees“ über 1 „niedrige Autonomie“ bis 5 „hohe Autonomie“ (*S. Anger et al. 2010*).

Im Jahr 2005 (und 2009) wurden im SOEP die *Persönlichkeitsdimensionen des FFM* auf Basis von Selbsteinschätzungen erhoben<sup>9</sup>. Dafür wird eine aus 15 Items bestehende Kurzversion des Big Five Inventory (BFI; *F. R. Lang et al. 2001*) (drei Items pro pro Persönlichkeitsdimension), die auf einer 7er-Likert-Skala (von „trifft überhaupt nicht zu“ bis „trifft voll zu“) von den Befragten eingeschätzt werden, verwendet. Die Kurzsкала wurde eigens für die SOEP-Erhebung auf Grundlage des BFI-25 entwickelt, der im Jahr 2004 ein Pretest voraus ging. Die Ergebnisse hinsichtlich der Validität und Reliabilität sind als zufriedenstellend zu bewerten (*F. Lang et al. 2011*). Mittels einer Hauptkomponentenanalyse konnten die fünf Persönlichkeitsdimensionen Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, Neurotizismus und Offenheit für Erfahrungen extrahiert werden.

Neben der Betrachtung des direkten Einflusses von Persönlichkeitseigenschaften auf die Arbeitszufriedenheit werden *Interaktionen zwischen Persönlichkeitsei-*

---

<sup>9</sup>Die Frage im SOEP lautet: „Nun etwas ganz anderes. Unsere alltäglichen Handlungen werden davon beeinflusst, welche Grundüberzeugungen wir haben. Darüber ist in der Wissenschaft wenig bekannt. Hier sind unterschiedliche Eigenschaften, die eine Person haben kann. Wahrscheinlich werden einige Eigenschaften auf Sie persönlich voll zutreffen und andere überhaupt nicht. Bei wieder anderen sind Sie vielleicht unentschieden. Antworten Sie bitte anhand der folgenden Skala. Ich bin jemand, der...“ 15 Aussagen waren durch den Befragten auf einer Skala von 1: trifft überhaupt nicht zu bis 7: trifft voll zu zu bewerten (vgl. Abbildung 6 im Anhang).

*genschaften und Situationsmerkmalen* vermutet. Hierzu werden aus den fünf Persönlichkeitsdimensionen, der Autonomie im Beruf, dem Effort-Reward Ratio und dem OVC insgesamt 16 Interaktionsvariablen gebildet.<sup>10</sup> Entsprechend dem Modell der beruflichen Gratifikationskrise ist davon auszugehen, dass eine negative Wirkung des Effort-Reward Ratios durch eine übersteigerte Verausgabungsbereitschaft verstärkt wird. Eine analoge Interaktion ist ausgehend von A. Vearing und A. S. Mak (2007) zwischen Neurotizismus und OVC zu erwarten. Zusätzlich wird untersucht, ob für die weiteren Dimensionen des FFM Interaktionseffekte mit den (subjektiven) Merkmalen der Arbeitssituation, dem Effort-Reward Ratio und OVC, bestehen.

Für eine Berechnung des Einflusses der Persönlichkeitseigenschaften, Arbeitsbedingungen und möglicher Interaktionen auf die Arbeitszufriedenheit müssen eine Reihe weitere *Personenvariablen* berücksichtigt werden. Aus der bisherigen empirischen Forschung sind verschiedene positiv und negativ wirkende Determinanten bekannt. So haben das Einkommen, das hier in Form des monatlichen Nettoeinkommens berücksichtigt wird, das Leben in einer festen Beziehung und die Dauer der Ausbildung in Jahren eine positive, der Behinderungsgrad eine negative Wirkung auf die Arbeitszufriedenheit (G. Grözinger und W. Matiaske 2004; G. Grözinger et al. 2008; W. Matiaske und T. Mellewig 2001). Der Zusammenhang von Alter und Arbeitszufriedenheit gilt inzwischen als weitgehend gesichert. Unklar ist jedoch die Art des Zusammenhangs, indem einige Studien eine glockenförmigen Beziehung (S. Gazioglu und A. Tansel 2006) andere eine lineare Abhängigkeit nachweisen (K. Schulte 2005; für eine Übersicht vgl. S. R. Rhodes 1983). Für die Daten des SOEP ist bekannt, dass Arbeitszufriedenheit und Alter einen nicht-linearen Zusammenhang aufweisen: Jüngere Beschäftigte sind zufriedener als Ältere. Daher ist davon auszugehen, dass das Alter negativ, das quadrierte Alter positiv wirken. In Anlehnung an G. Grözinger et al. (2008) werden noch weitere Variablen in die Berechnungen mit aufgenommen, über deren Einfluss jedoch teilweise keine eindeutigen Befunde vorliegen. Hierzu gehören das Geschlecht, für das Studien zeigen, dass Frauen trotz schlechterer Arbeitsbedingungen zufriedener sind (S. Gazioglu und A. Tansel 2006). Andere Untersuchungen wiederum können keine Unterschiede nachweisen (L. A. Witt und L. G. Nye 1992). Ebenfalls uneindeutig sind Vergleiche ethnischer Gruppen (S. Gazioglu und A. Tansel 2006), die in vorliegender Untersuchung auf Grundlage der Staatsangehörigkeit mit aufgenommen werden. Darüber hinaus werden als Variablen Kind im Haushalt, Wohnsitz in Ost- oder Westdeutschland, Nettoeinkommen sowie Zugehörigkeit zur Hocheinkommensstichprobe bei den weiteren Analysen als Dummyvariablen berücksichtigt.

Mit der statistischen Analyse von Zufriedenheitseinschätzungen sind zwei Aspekte zu berücksichtigen:

1. Für die abhängigen Variablen als ordinal skalierte Größen bieten sich ordi-

---

<sup>10</sup>Es entstehen jeweils fünf Interaktionsvariablen zwischen FFM und Effort-Reward Ratio, OVC und Autonomie im Beruf sowie eine Interaktionsvariable zwischen Effort-Reward Ratio und OVC.

nale logistische oder probistische Regressionen an (A. R. Daykin und P. G. Moffatt 2002). Da Studien allerdings zeigen, dass OLS-Regressionen mit Zufriedenheitseinschätzungen zu ähnlichen Ergebnissen wie ordinale Regressionen führen (z.B. G. Grözinger und W. Matiaske 2004), werden für einen besseren Vergleich und eine Interpretierbarkeit der Effektstärken OLS-Regressionen angewendet.

2. Gerade Zufriedenheitseinschätzungen anhand einer hier sehr breiten 11-stufigen Likert-Skala lassen eine schiefe Verteilung der Werte erwarten. In solchen Fällen wird auf robuste Verfahren zurückgegriffen (U. Kohler und F. Kreuter 2008).

Unter Berücksichtigung dieser Punkte, werden die Analysen anhand von robusten OLS-Regressionen<sup>11</sup> durchgeführt, wobei Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit und der gegenwärtige Gesundheitszustand als abhängige Variable berücksichtigt werden. Hauptaugenmerk liegt auf der Arbeitszufriedenheit, während Lebenszufriedenheit und Gesundheitszustand als vergleichende Analyse von Interesse sind. Die Einflussvariablen werden in die drei oben beschriebenen Gruppen eingeteilt: Personenmerkmale (Alter, Geschlecht, Dauer der Ausbildung u.ä.), Arbeitsbedingungen (Effort-Reward Ratio, OVC, Autonomie) und Persönlichkeitseigenschaften (Big Five). In einem ersten Schritt werden der Einfluss und Erklärungsanteil der drei Variablengruppen in Einzelregressionen auf die drei abhängigen Variablen betrachtet. Für die Prüfung des Interaktionsansatzes werden schrittweise Regressionen im Rückwärtsverfahren mit allen Prädiktoren (jeweils zusammengefasst in die drei Gruppen) und unter Einbezug der 16 Interaktionsvariablen berechnet. Die Rückwärtsmethode wird hier gewählt, da dadurch die Wahrscheinlichkeit, einen Prädiktor, der einen signifikanten Beitrag zur Varianzaufklärung leistet, nicht zu berücksichtigen, minimiert wird. Eine Betrachtung der Einzelregressionen und des Gesamtmodells ermöglicht ein Vergleich der alleinigen Erklärungskraft der Prädiktorengruppen mit dem gemeinsamen Erklärungsgehalt und liefert Hinweise auf mögliche intervenierende Effekte.

## 4 Ergebnisse

Die Tabelle 1 stellt die in der Untersuchung einbezogenen Variablen, deren Mittelwerte und Standardabweichungen sowie Korrelationen mit der Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie dem gegenwärtigen Gesundheitszustand dar. Die Zufriedenheiten und der Gesundheitszustand zeigen mit den verschiedenen Personenmerkmalen lediglich sehr schwache bis moderate Korrelationen. Das Nettoeinkommen weist dabei die stärksten Zusammenhänge mit der Arbeitszufriedenheit ( $r = .12$ ) und Lebenszufriedenheit ( $r = .17$ ) auf. Beim Gesundheitszustand zeigen sich für das Alter ( $r = -.23$ ) und den Behinderungsgrad ( $r = -.20$ ) die höchsten Korrelationen. In den anderen Variablengruppen lassen sich dagegen moderatere Zu-

<sup>11</sup>Die Regressionen wurden in Stata mit der Option `robust` gerechnet.

sammenhänge finden. Sowohl der Effort-Reward Ratio als auch das OVC hängen negativ, die berufliche Autonomie positiv mit den Zufriedenheitseinschätzungen und dem Gesundheitszustand zusammen. Mit Ausnahme von Gewissenhaftigkeit, bei der sich kein Zusammenhang zum Gesundheitszustand zeigt, korrelieren alle Persönlichkeitseigenschaften schwach bis moderat mit der Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie der berichteten Gesundheit. Neurotizismus weist im Vergleich zu den anderen Persönlichkeitsdimensionen den deutlichsten (negativen) Zusammenhang auf (vgl. Tabelle 1). Entsprechend der Annahmen des Modells der beruflichen Gratifikationskrise, dass ein andauerndes übersteigertes Engagement eine Gratifikationskrise verstärkt, korreliert der Effort-Reward Ratio positiv mit OVC ( $r = .48$ ). Darüber hinaus gibt es einen positiven Zusammenhang zwischen der Autonomie im Beruf und der OVC-Skala ( $r = .19$ ; vgl. Tabelle 5 im Anhang). Dabei ist folgende Wirkrichtung zu vermuten: Höhere Freiheitsgrade in der Arbeit gehen allgemein mit einer höheren Zeitautonomie einher. Die bivariaten Ergebnisse deuten somit darauf hin, dass die auf den Arbeitnehmer verlagerte Zeitkontrolle zu einem nicht unerheblichen Maße negativ wirkt und zu mehr Überengagement führt. Weiter zeigt sich für Neurotizismus ein positiver Zusammenhang sowohl mit dem Effort-Reward Ratio ( $r = .18$ ) als auch dem OVC ( $r = .25$ ; vgl. Tabelle 5 im Anhang). Ausgehend von einem Einfluss der Persönlichkeit auf die Arbeitsbedingungen, ist davon auszugehen, dass mit steigender emotionaler Labilität die wahrgenommene Gratifikationskrise und eine belastende Verausgabungsbereitschaft zunehmen.

Um den Erklärungsanteil der Variablen für die Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie den gegenwärtigen Gesundheitszustand zu untersuchen, wurden in einem ersten Schritt mit den verschiedenen Prädiktorengruppen Einzelregressionen durchgeführt. Tabelle 2 zeigt die Ergebnisse dieser Regressionsanalysen. Für alle drei abhängigen Variablen finden sich bei den zentralen Prädiktoren ähnliche Effekte mit teilweise relativ niedrigen Zusammenhängen. Hochsignifikant negativ wirken bei den Personenmerkmalen für die Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie den Gesundheitszustand das Alter (vgl. die Modelle 1, 4 und 7 in Tabelle 2). Ebenfalls negative hochsignifikante oder signifikante Effekte finden sich für den Behinderungsgrad und bei der Lebenszufriedenheit für den Wohnort Ostdeutschland. Positiv wirken bei allen drei Kriterien das Nettoeinkommen sowie die Zugehörigkeit zur Hocheinkommensstichprobe, für die Lebenszufriedenheit und den gegenwärtigen Gesundheitszustand die Dauer der Ausbildung und für die Lebenszufriedenheit alleine ein Partner im Haushalt. Unterschiede zeigen sich vor allem beim Anteil der Varianzaufklärung durch die Personenmerkmale. Die größte Varianzaufklärung ist beim Gesundheitszustand mit  $R^2 = .099$  festzustellen. Etwas niedriger liegt der Anteil bei der Lebenszufriedenheit ( $R^2 = .080$ ). An der Arbeitszufriedenheit können die einbezogenen Personenvariablen lediglich 2,6% der Variation erklären.

Bei den Prädiktoren der Arbeitsbedingungen finden sich auf alle drei Kriterien die erwarteten hochsignifikanten Einflüsse (vgl. die Modelle 2, 5 und 8 in Tabelle 2). Effort-Reward Ratio und OVC wirken dabei negativ, die Autonomie im Beruf

*Tabelle 1: Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen der Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie Gesundheit mit Personenmerkmalen, Arbeitsbedingungen und Persönlichkeitseigenschaften*

Variablen	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3
1. Arbeitszufriedenheit	6.91	1.94	1.00		
2. Lebenszufriedenheit	7.02	1.60	.46***	1.00	
3. Gesundheitszustand	3.52	.83	.32***	.43***	1.00
<i>Personenmerkmale</i>					
4. Alter	43.76	10.05	-.02*	-.04**	-.23***
5. Alter <sup>2</sup>	–	–	-.02	-.03*	-.22***
6. Dauer der Ausbildung	12.71	2.74	.07***	.13***	.10***
7. Behinderungsgrad	2.78	12.03	-.06***	-.08***	-.20***
8. Geschlecht (ref. weiblich)	–	–	-.01	-.03**	-.03*
9. Staatsangehörigkeit (ref. ausl.)	–	–	-.01	.00	.00
10. Ostdeutschland (ref. West)	–	–	-.05***	-.14***	.00
11. Hocheinkommen (ref. Ja)	–	–	.07***	.14***	.04**
12. Partner im Haushalt (ref. Ja)	–	–	.00	.10***	-.04**
13. Kinder im Haushalt (ref. Ja)	–	–	.04***	.04***	.08***
14. Nettoeinkommen	1753.93	1080.40	.12***	.17***	.06***
<i>Arbeitsbedingungen</i>					
15. Effort-Reward Ratio	.93	.40	-.39***	-.27***	-.20***
16. Overcommitment	13.47	3.74	-.24***	-.19***	-.20***
17. Autonomie im Beruf	2.84	1.09	.14***	.17***	.08***
<i>Persönlichkeitseigenschaften</i>					
18. Extraversion	.01	.99	.10***	.11***	.08***
19. Verträglichkeit	-.10	.99	.11***	.11***	.05***
20. Gewissenhaftigkeit	.17	.87	.12***	.09***	.02
21. Neurotizismus	-.11	.98	-.21***	-.26***	-.24***
22. Offenheit für Erfahrungen	-.01	.94	.09***	.11***	.03**

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

**Quelle:** SOEP 2005 und 2006, alle abhängig Beschäftigten (eigene Berechnungen)

positiv, wobei das Effort-Reward Ratio den wichtigsten Faktor darstellt. Im Modell für die Lebenszufriedenheit ist auch das Effort-Reward Ratio der bedeutendste Faktor jedoch mit geringeren Effektstärken als bei der Arbeitszufriedenheit. Beim OVC und der Autonomie zeigen sich dagegen leicht höhere Effekte. Im Vergleich zur Arbeits- und Lebenszufriedenheit spielen das Effort-Reward Ratio und die Autonomie für den gegenwärtigen Gesundheitszustand eine geringere Rolle, während das OVC die stärksten Effekte zeigt. Im Grundsatz sind diese Ergebnisse konsistent. Die Autonomie – eine generierte Variable der beruflichen Stellung – ist direkt mit der Arbeit und den dort erlebten Bedingungen verbunden. Dies scheint auch für das Effort-Reward Ratio zu gelten, obwohl bedeutendere Effekt auf den Gesundheitszustand erwartet wurden. Der Gesundheitszustand ist hier im Wesentlichen durch die Personenmerkmale determiniert. Die größte Varianzaufklärung findet sich im Vergleich der drei Modelle mit  $R^2 = .187$  beim Kriterium Arbeitszufriedenheit. Noch gut 12,1% der Varianz werden bei der Lebenszufriedenheit durch die Variablengruppe gebunden. Den geringsten Erklärungsanteil haben die berücksichtigten Arbeitsbedingungen beim berichteten Gesundheitszustand ( $R^2 = .066$ ). Diese Unterschiede erklären sich ebenfalls durch den direkten Bezug zwischen Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit.

Fast alle Persönlichkeitseigenschaften des FFM haben einen Einfluss auf die drei Kriterien. Bei der Arbeitszufriedenheit sind die meisten Effekte hochsignifikant: Insbesondere emotional stabile Personen weisen eine höhere Arbeitszufriedenheit auf. Dies gilt auch für die Lebenszufriedenheit und den aktuellen Gesundheitszustand. Darüber hinaus geben Personen mit höheren Werten in den übrigen Big Five Dimensionen auch höhere Werte bei der Arbeits- und Lebenszufriedenheit an. Die Effektstärken sind aber geringer als für Neurotizismus und teilweise auf einem geringen Signifikanzniveau (vgl. Modell 3 und 6 in Tabelle 2). Die Persönlichkeitseigenschaften klären beim Gesundheitszustand 6,5% der Varianz auf, der im Wesentlichen durch Neurotizismus zu Stande kommt. Für Offenheit für Erfahrungen finden sich kein und für die übrigen Dimensionen nur ein geringer signifikanter Varianzanteil. Einen schlechteren Gesundheitszustand berichten demnach – mit Blick auf die Persönlichkeit – Personen die emotional labil sind (vgl. Modell 9 in Tabelle 2). Weiter klären die Persönlichkeitseigenschaften 5,8% der Varianz der Arbeitszufriedenheit und 8,1% der Varianz der Lebenszufriedenheit auf. Somit kann vorerst konstatiert werden, dass bei isolierter Betrachtung der Prädiktorengruppen der situative und dispositionelle Ansatz der Arbeitszufriedenheit bestätigt werden kann.

Um den Interaktionsansatz zu prüfen, müssen zum einen alle Variablen gemeinsam in einer Regressionsanalyse berücksichtigt und zum anderen die Interaktionsterme zwischen den Arbeitsbedingungen und Persönlichkeitseigenschaften einbezogen werden. Tabelle 3 zeigt die Ergebnisse schrittweiser Regressionen im Rückwärtsverfahren für alle drei Kriterien. Die Personenvariablen, Arbeitsbedingungen und Persönlichkeitseigenschaften werden dabei als Variablengruppen, die Interaktionen zwischen Persönlichkeitseigenschaften und Arbeitsbedingungen als Einzelvariablen berücksichtigt. Insgesamt werden 16 Interaktionsterme gebildet:

*Table 2: Standardisierte Beta-Koeffizienten – OLS-Regressionen der Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie dem Gesundheitszustand auf die Personenmerkmale, Arbeitsbedingungen und Persönlichkeitsigenschaften*

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	Arbeitszufriedenheit			Lebenszufriedenheit			Gesundheitszustand		
<i>Personenmerkmale</i>									
Alter	-.41***			-.77***			-.49***		
Alter <sup>2</sup>	.37***			.69***			.27***		
Dauer der Ausbildung	-.00			.06***			.08***		
Behinderungsgrad	-.06***			-.07***			-.17***		
Geschlecht (ref. weiblich)	.05**			.03			-.02		
Staatsangehörigkeit (ref. ausl.)	-.02			-.01			.02		
Ostdeutschland (ref. West)	-.02			-.13***			.01		
Hocheinkommen (ref. Ja)	.03**			.07***			.04**		
Partner im Haushalt (ref. Ja)	-.00			.11***			-.01		
Kinder im Haushalt (ref. Ja)	.04**			.01			.02		
Nettoeinkommen	.13***			.12***			.05***		
<i>Arbeitsbedingungen</i>									
Effort-Reward Ratio		-.35***			-.23***			-.14***	
Overcommitment		-.10***			-.12***			-.15***	
Autonomie im Beruf		.18***			.21***			.11***	
<i>Persönlichkeitsigenschaften</i>									
Extraversion			.03*			.03*			.04**
Verträglichkeit			.06***			.05***			.03*
Gewissenhaftigkeit			.07***			.03*			-.03*
Neurotizismus			-.18***			-.24***			-.24***
Offenheit für Erfahrungen			.05***			.06***			.00
N					6605				
R <sup>2</sup>	.026	.187	.058	.080	.121	.081	.099	.066	.065

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Quelle: SOEP 2005 und 2006, alle abhängig Beschäftigten (eigene Berechnungen)

jeweils fünf Variablen aus den Dimensionen des FFM und Effort-Reward Ratio, OVC und Autonomie im Beruf sowie eine Variable aus dem Effort-Reward Ratio und OVC. Prädiktoren – Variablengruppen oder Interaktionsterme –, die zu keiner signifikanten Erhöhung der Varianzaufklärung des Gesamtmodells beitragen, werden nacheinander aus dem Regressionsmodell ausgeschlossen. Das Signifikanzniveau wird dabei auf  $p < 0.01$  festgelegt. Darüber hinaus zeigt Tabelle 3 die jeweilige Varianzaufklärung der Prädiktorengruppe.

Die Ergebnisse zeigen, dass keiner der berücksichtigten Interaktionseffekte das Kriterium einer signifikanten Erhöhung der Varianzaufklärung mit dem festgelegten Signifikanzniveau erfüllt, was für eine Ablehnung des Interaktionsansatzes spricht. Die Personenvariablen binden einen deutlich geringen und geringeren Varianzanteil der Arbeitszufriedenheit (Modell 1) als bei der Lebenszufriedenheit (Modell 2). Die höchste Varianzaufklärung der Personenvariablen findet sich beim gegenwärtigen Gesundheitszustand (Modell 3), wobei das Alter und der Behinderungsgrad die deutlichsten Effekte zeigen. Bei der Lebenszufriedenheit spielt ebenfalls das Alter eine wichtige Rolle. Darüber hinaus sind der Wohnort Ostdeutschland, ein Partner im Haushalt und das Nettoeinkommen wichtige Faktoren. Bei der Arbeitszufriedenheit sind nur noch das Nettoeinkommen, die Dauer der Ausbildung und der Behinderungsgrad als Einzelprädiktoren signifikant, wobei die Dauer der Ausbildung interessanterweise negativ wirkt.

Die Gruppe der Arbeitsbedingungen bindet erwartungsgemäß den höchsten Varianzanteil beim Kriterium der Arbeitszufriedenheit ( $R^2 = .170$ ), wobei das Effort-Reward Ratio und die Autonomie im Beruf die wichtigsten Faktoren sind. Das OVC ist zwar hochsignifikant, hat aber einen eher geringen negativen Einfluss. Eine ähnliches Bild findet sich für die Lebenszufriedenheit: Alle Prädiktoren haben einen signifikanten Einfluss und klären einen Anteil von 8,5% Varianz auf, wobei auch hier das Effort-Reward-Ratio und die Autonomie die bedeutendsten Faktoren darstellen. Wenn auch hochsignifikant bzw. signifikant sind die Befunde für den gegenwärtigen Gesundheitszustand vergleichsweise gering. Hier werden lediglich 5,8% der Varianz durch die Arbeitsbedingungen gebunden und auch die Effekte der Faktoren fallen zum Teil niedriger aus. Neben dem Effort-Reward Ratio ist bei der Gesundheit insbesondere das OVC relevant, weniger die Autonomie.

Bei der Arbeits- und Lebenszufriedenheit haben alle einbezogenen Persönlichkeitseigenschaften einen signifikanten Einfluss und klären 2,8% bzw. 4,1% der Varianz auf. Die Persönlichkeit hat damit einen geringen Erklärungsgehalt, wenn weitere Faktoren berücksichtigt werden. Da die zusätzliche Varianzaufklärung deutlich kleiner ist als in den Einzelregressionen, ist Persönlichkeit vermutlich indirekt im Effort-Reward Ratio und OVC enthalten, da sie als subjektive Bewertungen persönlichkeitsabhängig sind. Die deutlichsten Effekte für die Arbeitszufriedenheit zeigt sich bei der Gewissenhaftigkeit. Der wichtigste Prädiktor für die Lebenszufriedenheit bildet Neurotizismus. Sie ist in dieser Gruppe auch die einzige Variable mit einem signifikanten Varianzanteil beim gegenwärtigen Gesundheitszustand ( $R^2 = .027$ ).

Die Befunde sprechen mit Blick auf das für diese Studie zentrale Kriterium Ar-

*Tabelle 3: Standardisierte Beta-Koeffizienten – Schrittweise Regressionen im Rückwärtsverfahren mit den Variablengruppen Personenmerkmale, Arbeitsbedingungen und Persönlichkeit sowie den Interaktionsvariablen*

	(1)		(2)		(3)	
	AZ	R <sup>2</sup>	LZ	R <sup>2</sup>	GES	R <sup>2</sup>
<i>Personenmerkmale</i>		.026		.079		.099
Alter	-.14		-.58***		-.33***	
Alter <sup>2</sup>	.08		.49***		.11	
Dauer der Ausbildung	-.05***		.03		.06***	
Behinderungsgrad	-.04**		-.05***		-.15***	
Geschlecht (ref. weiblich)	.02		.02		-.01	
Staatsangehörigkeit (ref. ausl.)	-.01		-.00		.02	
Ostdeutschland (ref. West)	.01		-.11***		.03**	
Hoheinkommen (ref. Ja)	.01		.05***		.02	
Partner im Haushalt (ref. Ja)	.00		.11***		.00	
Kinder im Haushalt (ref. Ja)	.02		-.00		.00	
Nettoeinkommen	.08***		.08***		.04*	
<i>Arbeitsbedingungen</i>		.170		.085		.058
Effort-Reward Ratio	-.34***		-.20***		-.12***	
Overcommitment	-.09***		-.08***		-.11***	
Autonomie im Beruf	.16***		.11***		.05**	
<i>Persönlichkeitseigenschaften</i>		.028		.041		.027
Extraversion	.03*		.03*		.02	
Verträglichkeit	.05***		.05***		.02	
Gewissenhaftigkeit	.09***		.06***		.02	
Neurotizismus	-.07***		-.15***		-.16***	
Offenheit für Erfahrungen	.05***		.05***		.01	
<i>Interaktionsvariablen</i>	n. sig.		n. sig.		n. sig.	
<i>N</i>				6605		
<i>R<sup>2</sup> für das Gesamtmodell</i>		.224		.206		.184

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

AZ = Arbeitszufriedenheit, LZ = Lebenszufriedenheit, GES = Gesundheitszustand

**Quelle:** SOEP 2005 und 2006, alle abhängig Beschäftigten (eigene Berechnungen)

beitszufriedenheit sowohl für einen situativen als auch einen – wenn auch mit geringen Effekten – dispositionellen Ansatz. Individuelle Arbeitsbedingungen (insb. eine geringe ERI und hohe Autonomie im Beruf) und Persönlichkeit (insb. Emotionale Stabilität) spielen eine entscheidende Rolle, um höhere Arbeitszufriedenheit zu erreichen. Dass keine Interaktionseffekte signifikant zur einer höheren Varianzaufklärung beitragen, spricht im vorliegende Modell für eine Ablehnung einer interaktionistische Sichtweise. Zentral für die Einschätzung der Arbeitszufriedenheit sind vielmehr der Soll-Ist-Vergleich von geleisteter Anstrengung und erhaltener Anerkennung sowie die Autonomie. Selbst die im Modell der beruflichen Gratifikationskrise postulierte Annahme, dass sich eine Effort-Reward Imbalance stärker bei vorhandenem OVC auswirkt, konnte hier für keines der Kriterien bestätigt werden.

## 5 Diskussion

Zentrale Ergebnisse dieser Untersuchung in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit sind der starke Einfluss subjektiver und objektiver Arbeitsbedingungen einerseits und der moderate Effekt der Persönlichkeitseigenschaften andererseits. Hinzu kommen die statistisch nicht relevanten Moderationseffekte der Persönlichkeitseigenschaften und Arbeitsbedingungen. Die wichtigsten Determinanten der Arbeitszufriedenheit sind somit eine stressauslösende Effort-Reward Imbalance und OVC sowie die Autonomie im Beruf und Neurotizismus.

Mit diesen Ergebnisse auf Basis der SOEP-Daten bestätigt sich der situative Ansatz innerhalb der Arbeitszufriedenheitsforschung. Die positive Wirkung der objektiven Arbeitsbedingungen, die hier als Autonomie im Beruf berücksichtigt werden, sind ganz in der Tradition von Hackman und Oldhams Job Characteristics Theorie (*J. R. Hackman* und *G. R. Oldham* 1975) zu interpretieren. Autonomie führt bei Personen zu einem Gefühl der Verantwortung und positiven Identifikation mit der Arbeit, die zu Zufriedenheit führt. Bei der subjektiven Bewertung der Arbeitstätigkeit geht es mit dem Modell der beruflichen Gratifikationskrise um ein erlebtes Reziprozitätsdefizit. Ein solches Erlebnis von Ungerechtigkeit unterliegt immer einem subjektiven Bewertungsprozess, der von den objektiven Arbeitsbedingungen abweichen kann. Dennoch gehört das Erleben von Gerechtigkeit zu den zentralen Motiven menschlichen Handelns und kann als eine wichtige allgemeine Determinante der Arbeitszufriedenheit gewertet werden. Die extrinsische Komponente des ERI-Modells ist in der vorliegenden Untersuchung auch der bedeutendste Faktor der Arbeitszufriedenheit – und das über alle Berufsgruppen hinweg. Dies bestätigt einerseits die Bedeutung der wahrgenommenen Gerechtigkeit für die Arbeitszufriedenheit, andererseits wird damit auch die Allgemeingültigkeit der ERI unterstrichen. Gleiches gilt für die intrinsische Komponente: Personen, die – unabhängig von einer Gratifikationskrise – ein überengagiertes Verhalten zeigen, sind auch unzufriedener mit ihrer Arbeit. Eine Interaktion der extrinsischen und intrinsischen Komponente leistet dagegen keinen signifikanten Beitrag zur Varianzauf-

klärung der Arbeitszufriedenheit. Für den gegenwärtigen Gesundheitszustand zeigen sich die erwarteten negativen Effekte einer Gratifikationskrise und des OVC, allerdings ist der Anteil an gebundener Varianz relativ gering. Ergebnisse von Untersuchungen über den Zusammenhang einer ERI mit Gesundheitssymptomen hat hier stärkere Effekte erwarten lassen (*J. Siegrist et al. 2004; N. van Vegchel et al. 2005*).

Die Befunde zum direkten Einfluss der Persönlichkeitseigenschaften belegen zwar einen dispositionellen Anteil, der aber bei einer Varianzaufklärung von 2,8% eher gering ausfällt. Die Wirkungen der Big Five sind nicht ganz konsistent zu den Befunden der in Abschnitt 2.1 vorgestellten Meta-Analysen (*T. A. Judge et al. 2002; V. Bruk-Lee et al. 2009*). Während die Meta-Analyse keinen Einfluss von Offenheit für Erfahrungen nachweisen, finden sich anhand der SOEP-Daten hochsignifikante Zusammenhänge mit der Arbeitszufriedenheit. Eine mögliche Bedeutung hat diese Persönlichkeitseigenschaft im Zusammenhang mit dem Person-Job-Fit. Allgemein können Arbeitsplätze, die neue Erfahrungen ermöglichen, für Personen mit hoher Offenheit auch zu höherer Arbeitszufriedenheit führen (*V. Bruk-Lee et al. 2009*). Das Offenheit für Erfahrungen für verschiedene Berufsgruppen einen voneinander abweichenden Effekt auf die Arbeitszufriedenheit hat, zeigt sich auch mit den SOEP-Daten: Offenheit spielt für Arbeiter eine geringere Rolle als für die Berufsgruppe der Lehrer (*L. Winkelmann und R. Winkelmann 2008*). Weiter ist der Einfluss der Dimension Extraversion – ebenfalls entgegen den metaanalytischen Befunden – in der vorliegenden Untersuchung eher gering. Die Argumentation, dass extravertierte Personen eine höhere Arbeitsleistung zeigen, mehr Geld verdienen und bessere Aufstiegschancen haben (*M. R. Barrick und M. K. Mount 1991*) und daher zufriedener sein sollten, scheint für die SOEP-Stichprobe als Erklärung nicht schlüssig – auch wenn Extraversion zu den Kerneigenschaften eines fröhlichen Charakters gehört (*K. M. DeNeve und H. Cooper 1998; T. A. Judge et al. 2002*). Auch hier kann ein berufsgruppenbezogener Effekt vermutet werden. Extraversion gilt als einer der Persönlichkeitseigenschaften, die in einem engen Zusammenhang mit Führungsfähigkeit stehen (*A. Furnham et al. 1997*). Dementsprechend berichten Manager höhere Extraversionswerte als beispielsweise Arbeiter (*L. Winkelmann und R. Winkelmann 2008*).

Der wichtigste dispositionelle Prädiktor der Arbeitszufriedenheit im SOEP ist Gewissenhaftigkeit. In den genannten Meta-Analysen zeigen sich für diese Eigenschaft die zweitstärksten Zusammenhänge, wobei diese Dimension mit Blick auf die Arbeitszufriedenheit zu unrecht vernachlässigt wurde (*T. A. Judge et al. 2002*). Gewissenhafte Personen werden als zuverlässig, verantwortungsbewusst und ordentlich beschrieben, die Leistungsorientierung zeigen. Diese Eigenschaftszuschreibungen spiegeln sich auch in den Befunden zum Zusammenhang von Gewissenhaftigkeit und hoher Arbeitsleistung wieder (*M. R. Barrick und M. K. Mount 1991; J. F. Salgado 1998*), so dass die Beziehung zwischen Gewissenhaftigkeit und Arbeitszufriedenheit durch die Arbeitsleistung moderiert wird. Ein hoher Arbeitseinsatz führt zu Anerkennung und resultiert in einem positiven Gefühl der Zufriedenheit (*V. Bruk-Lee et al. 2009*). Einen solchen moderierenden Effekt zwischen

ERI und Gewissenhaftigkeit findet sich hier jedoch nicht. Keine der Interaktionsvariablen zeigen einen signifikanten Varianzanteil an der Arbeitszufriedenheit. D.h., egal wie hoch das Effort-Reward Ratio, das OVC oder die Autonomie sind, der Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit und den Zielkriterien wird nicht beeinflusst. Die Effekte der Dimension Gewissenhaftigkeit und des Effort-Reward Ratio, in dem sowohl die Arbeitsleistung als auch Anerkennung abgebildet sind, reduzieren sich im Gesamtmodell kaum (Tabell 3), was auch gegen intervenierende Effekte spricht.

Anders verhält es sich mit Neurotizismus. Während der Effekt für diese Dimension im Einzelmodell (Tabelle 2) noch am stärksten ist, reduziert sich der Einfluss durch die Aufnahme weiterer Faktoren (Tabelle 3). Dies spricht für einen Mediatoreffekt. Der direkte Einfluss von Neurotizismus lässt sich mit Befunden erklären, die gezeigt haben, dass sich emotional labile Personen eher in Situationen begeben, die negative Emotionen begünstigen (*R. J. Larsen et al. 1985*). Darüber hinaus beeinflusst die negative Stimmung durch hohe Neurotizismuswerte auch die Arbeitszufriedenheit (*R. Ilies und T. A. Judge 2002*). Ausgehend davon sind hier indirekte Effekte der subjektiven Arbeitsbedingungen durch diese Persönlichkeitsdimension zu erwarten. Emotional labile Personen nehmen die Arbeitsbedingungen – Belastungen durch vorhandene berufliche Anforderungen und fehlende Anerkennung – negativer wahr als emotional stabile Personen.

Die Dimension Verträglichkeit bezieht sich auf interpersonales Verhalten. Für verträgliche Personen stehen Warmherzigkeit, Harmoniebedürfnis und Kooperationsverhalten im Vordergrund und sie zeichnen sich durch Verständnis, Wohlwollen und Vertrauen aus. Diese Eigenschaftsbeschreibungen legen nahe, dass Personen mit hohen Verträglichkeitswerten Situationen allgemein positiver bewerten und in Bezug auf das Arbeitsleben gegenüber Kollegen und Vorgesetzten ein eher altruistisches Verhalten zeigen, was dann auch zu einer höheren Arbeitszufriedenheit führt.

Die Ergebnisse für das Kriterium Lebenszufriedenheit zeigen, dass die Persönlichkeitseigenschaften mehr Varianz als von der Arbeitszufriedenheit. Die Effekte auf die Lebenszufriedenheit sind analog zu denen der Arbeitszufriedenheit. Lediglich die Effektstärke bei Gewissenhaftigkeit fällt niedriger und bei Neurotizismus deutlich höher aus. Emotionale Labilität spielt demnach eine größere Rolle für die Zufriedenheit mit dem Leben als für die Arbeitszufriedenheit. Ein Vergleich der beiden Zufriedenheitskonzepte zeigt, dass die Arbeitszufriedenheit wesentlich spezifischer ist und daher „auch stärker von Umweltbedingungen abhängig sein [sollte] als Lebenszufriedenheit“ (*A. E. Abele et al. 2006, S. 224*). Betrachtet man den Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die beiden Zufriedenheitskriterien, trifft diese Argumentation auch zu. In Bezug auf die Persönlichkeitseigenschaften unterscheiden sich die Zusammenhänge bei der Lebens- und Arbeitszufriedenheit hier jedoch nur im geringen Maße.

Der interaktionistische Ansatz konnte auf Grundlage der SOEP-Daten nicht bestätigt werden. Eine Erklärung lässt sich in die von *A. Martin (2003)* beschriebene Konfusion von „makroskopischen Verhaltensdispositionen“ und „Mikroprozessen

des Verhaltens“ einordnen. Im SOEP werden die Teilnehmer nach ihrer allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeit ohne konkreten Zeitbezug gefragt. Für eine Bewertung werden die Befragten in der Regel keine unmittelbaren beruflichen Ereignisse heranziehen, sondern ein aggregiertes Zufriedenheitsurteil für einen längeren Zeitraum abgeben. Analog sind die subjektiven Arbeitsbedingungen – ERI und OVC – Konzepte, die ebenfalls durch ein globales Durchschnittsurteil bewertet werden. Diese haben auch aus „makroskopischer“ Perspektive Bestand und zeigen signifikante Zusammenhänge mit hohen Effektstärken. Betrachtet man zusätzlich die Persönlichkeitseigenschaften, entsteht eine Diffusion. Die Big Five werden als breit und global in Bezug auf Umfang bzw. Weite beschrieben (T. A. Judge et al. 2002) und aus der theoretischen Konstruktion heraus als Disposition im Sinne einer Verhaltenstendenz definiert. Die Auswirkung einer Disposition hängt dabei von den jeweiligen äußeren und inneren Bedingungen ab. Zwar wird von einer mehr oder weniger großen Wahrscheinlichkeit eines konsistenten Verhaltens in ähnlichen Situationen ausgegangen, dennoch kann nicht von einer Stabilität des Verhaltens über Umweltbedingungen hinweg gesprochen werden: „Cattell clearly did not see the person as a static entity who behaved the same way in all situations. He recognized that how a person behaves at any time depends on many motivational and situational factors.“ (L. A. Pervin 1996, S. 37). Das Verhältnis zwischen Persönlichkeit und Arbeitsverhalten wird somit auch immer durch die Umwelt beeinflusst. Und hier entsteht die Konfusion: Dadurch, dass in der hier durchgeführten Untersuchung die Arbeitsbedingungen global – über Situationen hinweg – erfasst werden, wird die durch Persönlichkeitseigenschaften moderierte verhaltensrelevante Mikroperspektive – eine konkretere Situation oder Umweltbedingung – nicht berücksichtigt. Solche Umweltsituationen werden mit dem Modell der Gratifikationskrise aggregiert, so dass eine Interaktion der Persönlichkeit nur in geringem Umfang bis gar nicht zu finden ist. Daher scheint nicht nur für eine Untersuchung des Interaktionsansatzes die Betrachtung von spezifischeren Arbeitsbedingungen (z.B. soziale Unterstützung, Führungskräfteverhalten, Über- und Unterforderung) in Verbindung mit Persönlichkeitseigenschaften vielversprechend.

## 6 Fazit

Mit dieser Untersuchung konnte gezeigt werden, dass die Arbeitszufriedenheit sowohl dispositionell als auch situativ determiniert ist. Auf den ersten Blick mögen die Ergebnisse zu der Konklusion führen, dass Persönlichkeitseigenschaften durch deren geringe Effektstärken und niedrigem erklärten Varianzanteil nur eine untergeordnete Rolle spielen. „Arbeitszufriedenheit ist *nicht* eine Variante von Extraversion, Neurotizismus oder hohem bzw. niedrigem Selbstwertgefühl, sie beruht vielmehr auf mehr oder weniger positiven Wahrnehmungen der eigenen Arbeitsbedingungen.“ (A. E. Abele et al. 2006, S. 225). Eine solche Schlussfolgerung lässt aber unberücksichtigt, dass die subjektive Bewertung der Arbeitsbedingungen auch immer persönlichkeitsabhängig ist. Bei der Effort-Reward Imbalance handelt es sich

unmittelbar um eine subjektive Bewertung und zwar dem Grad der durch geleistete Anstrengung oder fehlender Anerkennung empfundenen Belastung. Die subjektiven Arbeitsbedingungen werden somit persönlichkeitsabhängig. Damit kann davon ausgegangen werden, dass sich ein Anteil der durch Disposition determinierten Arbeitszufriedenheit auch in den Effekten der Arbeitsbedingungen wiederfindet und als höher einzustufen ist, als der Einfluss der direkt durch die Big Five ermittelt wird.

Für zukünftige Untersuchungen über den Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeit sind zwei Aspekte von Interesse:

1. Während mit dem SOEP nur eine Messung auf der obersten Hierarchiestufe des FFM möglich ist, kann davon ausgegangen werden, dass bei einer Hinzunahme der 2. Hierarchieebene – den Subfacetten – differenziertere Einflüsse zu finden und damit spezifischere Erkenntnisse und Bewertung möglich sind.
2. Für eine weitere Untersuchung vor allem des interaktionistischen Ansatzes ist es angebracht, auch die (subjektiven) Arbeitsbedingungen durch eine „2. Hierarchieebene“ – beispielsweise in Anlehnung an des Job-Demand Resources Modell (A. B. Bakker und E. Demerouti 2007) – aufzufächern und damit zu spezifizieren.

Solche umfassenderen Erhebungen lassen sich jedoch nur in kleineren Stichproben auf organisationaler oder regionaler Ebene untersuchen, da sie nur in sehr begrenztem Umfang auf Panelbefragungen übertragbar sind.

Längsschnittbefragungen wie das Sozio-oekonomische Panel sind immer auf kurze Fragebatterien angewiesen, um sich mit der Erhebung an einen gegebenen ökonomischen Rahmen zu halten. Vor diesem Hintergrund sind die Aufnahme psychologischer Variablen in das SOEP nur zu begrüßen, da – wenn einmal im Längsschnitt verfügbar – weitergehende Analysen möglich sind. Vor diesem Hintergrund sind auf Basis der SOEP-Daten zwei Forschungsansätze von Interesse, die es weiter zu untersuchen gilt:

1. Mit der vorliegenden Analyse konnte gezeigt werden, dass das Modell der beruflichen Gratifikationskrise ein geeigneter theoretischer und über Berufsgruppen hinweg einsetzbarer Bezugsrahmen für eine Betrachtung der Arbeitszufriedenheit ist. Die erneute Erhebung in der Befragungswelle 2011 ermöglicht dann in Kombination mit der Persönlichkeitsmessungen der Jahre 2005 und 2009 ein längsschnittliches Untersuchungsdesign.
2. Für eine weitergehende Betrachtung des Person-Job Fit bietet sich – insbesondere vor dem Hintergrund der hohen Fallzahl – eine Betrachtung der unterschiedlichen Wirkung auf Arbeitszufriedenheit innerhalb und zwischen verschiedenen Berufsgruppen an.

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Arbeitszufriedenheit wird also fortgesetzt. Obwohl Theodor Fontane bereits vor 150 Jahren zu Zeiten des bürgerli-

chen Realismus das Wesentliche zum Thema zusammengefasst hatte: „Die Tränen lassen nichts gelingen: Wer schaffen will, muss fröhlich sein.“ (T. Fontane 1998).

## Literatur

- Abele, Andrea E., J. Christopher Cohrs und Corothea E. Dette (2006). „Arbeitszufriedenheit – Person oder Situation?“ In Lorenz Fischer, Hrsg., *Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde*, S. 205–225. 2. vollst. überarb. und erw. Auflage, Göttingen: Hogrefe.
- Alarcon, Gene, Kevin Eschleman und Nathan Bowling (2009). „Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis.“ *Work Stress*, **23**, S. 244–263.
- Almlund, Mathilde, Angela Lee Duckworth, James Heckman und Tim Kautz (2011). „Personality psychology and economics.“ IZA Discussion Paper, Nr.5500, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- Andresen, Burghard (1995). „Risikobereitschaft (R) - der sechste Basisfaktor der Persönlichkeit: Konvergenz multivariater Studien und Konstruktexplikation.“ *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, **16**, S. 210–236.
- (2000). „Six basic dimensions of personality and a seventh factor of generalized dysfunctional personality: A diathesis system covering all personality disorders.“ *Neuropsychobiology*, **41**, S. 5–23.
- Anger, Silke, Joachim Frick, Olaf Groh-Samberg, Peter Krause, Jürgen Schupp und Markus Grabka (2010). „Documentation pgen. person-related status and generated variables.“ Arbeitspapier, Sozio-oekonomische Panel (SOEP). DIW Berlin, Berlin.
- Arvey, Richard D., Thomas J. Bouchard, Nancy L. Segal und Lauren M. Abraham (1989). „Job satisfaction: Environmental and genetic components.“ *Journal of Applied Psychology*, **74**, S. 187–192.
- Arvey, Richard D., G. W. Carter und D. K. Buerkley (1991). „Job satisfaction: Dispositional and situational influences.“ *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, **6**, S. 359–383.
- Arvey, R. D., B. P. McCall, T. J. Bouchard, P. Taubman und M. A. Cavanaugh (1994). „Genetic influences on job satisfaction and work values.“ *Personality and Individual Differences*, **17**, S. 21–33.
- Asendorpf, Jens B. (2007). *Psychologie der Persönlichkeit*. 4. Auflage, Heidelberg: Springer.
- Bakker, Arnold B und Evangelia Demerouti (2007). „The job demands-resources model: State of the art.“ *Journal of Managerial Psychology*, **22**, S. 309–328.
- Barrick, Murray R., Michael K. Mount und Timothy A. Judge (2001). „Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?“ *International Journal of Selection and Assessment*, **9**, S. 9–30.
- Barrick, Murray R. und Michael K. Mount (1991). „The big-five personality dimensions and job performance: A meta-analysis.“ *Personnel Psychology*, **44**, S. 1–26.
- Becker, Peter (1999). „Beyond the big five.“ *Personality and Individual Differences*, **26**, S. 511–530.
- (2002). „The four-plus-x factor model as a framework for the description of normal and disordered personality. a pilot study.“ *Trierer Psychologische Berichte*, **29**, S. 1–45.
- Beelmann, Andreas und Thomas Bliesener (1994). „Aktuelle Probleme und Strategien der Metaanalyse.“ *Psychologische Rundschau*, **45**, S. 211–233.

- Block, Jack (1995). „A contrarian view of the five-factor approach to personality description.“ *Psychological Bulletin*, **117**, S. 187–215.
- Bono, Joyce E. und Timothy A. Judge (2004). „Personality and transformational and transactional leadership: A meta-analysis.“ *Journal of Applied Psychology*, **89**, S. 901–910.
- Borghans, Lex, Angela Lee Duckworth, James J. Heckman und Bas ter Weel (2008). „The economics and psychology of personality traits.“ *The Journal of Human Resources*, **43**, S. 972–1059.
- Borkenau, P. und F. Ostendorf (1993). *NEO-Fünf-Faktoren Inventar (NEO-FFI) nach Costa und McCrae. Handanweisung*. Göttingen: Hogrefe.
- Bouchard, Thomas J. und John C. Loehlin (2001). „Genes, evolution, and personality.“ *Behavior Genetics*, **31**, S. 243–273.
- Bouchard, Thomas J. und Matt McGue (2003). „Genetic and environmental influences on human psychological differences.“ *Developmental Neurobiology*, **54**, S. 4–45.
- Boudreau, John W., Wendy R. Boswell und Timothy A. Judge (2001). „Effects of personality on executive career success in the united states and europe.“ *Journal of Vocational Behavior*, **58**, S. 53–81.
- Bowling, Nathan A., Terry A. Beehr und Lawrence R. Lepisto (2006). „Beyond job satisfaction: A five-year prospective analysis of the dispositional approach to work attitudes.“ *Journal of Vocational Behavior*, **69**, S. 315 – 330.
- Bruggemann, Agnes, Peter Groskurth und Eberhard Ulich (1975). *Arbeitszufriedenheit*. Bern: Hans Huber.
- Bruk-Lee, Valentina, Haitham Khoury, Ashley Nixon, Angeline Goh und Paul Spector (2009). „Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses.“ *Human Performance*, **22**, S. 156–189.
- Buddeberg-Fischer, Barbara, Martina Stamm, Claus Buddeberg, Georg Bauer, Oliver Hämmig und Richard Klaghofer (2008). „Arbeitsstress, Gesundheit und Lebenszufriedenheit junger Ärztinnen und Ärzte. Ergebnisse einer Schweizer Longitudinalstudie.“ *Deutsche Medizinische Wochenschrift*, **133**, S. 2441–2447.
- Calanan, M., D. Wainwright und S. Almond (2000). „Job strain, effort-reward imbalance and mental distress: A study of occupations in general medical practice.“ *Work Stress*, **14**, S. 297–311.
- Chamorro-Premuzic, Tomas und Adrian Furnham (2008). „Personality, intelligence and approaches to learning as predictors of academic performance.“ *Personality and Individual Differences*, **44**, S. 1596–1603.
- Clark, Andrew, Yannis Georgellis und Peter Sanfey (1997). „Job satisfaction, wage changes and quits - evidence from germany.“ *Research in Labor Economics*, Nr. 17, S. 95–121.
- Colquitt, Jason A., Donald E. Conlon, Michael J. Wesson, Christopher O. L. H. Porter und K. Yee Ng (2001). „Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research.“ *Journal of Applied Psychology*, **86**, S. 425–445.
- Connolly, J und C Viswesvaran (2000). „The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis.“ *Personality and Individual Differences*, **29**, S. 265–281.
- Conrad, Maureen A. (2006). „Aptitude is not enough: How personality and behavior predict academic performance.“ *Journal of Research in Personality*, **40**, S. 339–346.
- Costa, Paul T. und Robert R. McCrae (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

- (1988). „Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the neo personality inventory.“ *Journal of personality and social psychology*, **54**, S. 853–863.
- (1989). *The NEO PI/FFI Manual Supplement*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI). Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- (1994). „Set like plaster? evidence for the stability of adult personality.“ In T. F. Heatherton und J. L. Weinberger, Hrsg., *Can personality change?*, S. 21–40. Washington, DC: American Psychological Association.
- Daykin, Anne R. und Peter G. Moffatt (2002). „Analyzing ordered responses: A review of the ordered probit model.“ *Understanding Statistics*, **1**, S. 157–166.
- De Hoogh, Annelabel H. B., Deanne N. Den Hartog und Paul L. Koopman (2005). „Linking the big five-factors of personality to charismatic and transactional leadership; perceived dynamic work environment as a moderator.“ *Journal of Organizational Behavior*, **26**, S. 839–865.
- Jonge, Jan de, Hans Bosma, Richard Peter und Johannes Siegrist (2000). „Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: A large-scale cross-sectional study.“ *Social Science & Medicine*, **50**, S. 1317–1327.
- De Raad, Boele und Guus Von Heck (1994). „Editorial.“ *European Journal of Personality*, **8**, S. 225–227.
- Deary, Ian J. (1996). „A (latent) big five personality model in 1915? a reanalysis of webb’s data.“ *Journal of personality and social psychology*, **71**, S. 992–1005.
- DeNeve, Kristina M. und Harris Cooper (1998). „The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being.“ *Psychological Bulletin*, **124**, S. 197–229.
- Department of Medical Sociology, Düsseldorf University (2008). „Effort-reward imbalance at work: Theory, measurement and evidence.“ [http://www.uni-duesseldorf.de/medicalsociology/Effort-reward\\_imbalance\\_at\\_wor.112.0.html](http://www.uni-duesseldorf.de/medicalsociology/Effort-reward_imbalance_at_wor.112.0.html).
- Diener, Ed, Shigehiro Oishi und Richard E. Lucas (2003). „Personality, culture, and subjective well-being: emotional and cognitive evaluations of life.“ *Annual Review of Psychology*, **54**, S. 403–426.
- Diener, Ed, Eunkook M. Suh, Richard E. Lucas und Heidi Smith (1999). „Subjective well-being: Three decades of progress.“ *Psychological bulletin*, **125**, S. 276–302.
- Digman, John M. (1989). „Five robust trait dimensions: Development, stability, and utility.“ *Journal of Personality*, **57**, S. 195–214.
- (1997). „Higher-order factors of the big five.“ *Journal of personality and social psychology*, **73**, S. 1246–1256.
- Dollinger, Stephen J., Anna M. Matyja und Jamie L. Huber (2008). „Which factors best account for academic success: Those which college students can control or those they cannot.“ *Journal of Research in Personality*, **42**, S. 872–885.
- Domsch, Michel E. und Désirée H. Ladwig (2006). „Mitarbeiterbefragungen – Stand und Entwicklung.“ In Michel E. Domsch und Désirée H. Ladwig, Hrsg., *Handbuch Mitarbeiterbefragung*, S. 3–24. Berlin: Springer.
- Dormann, Christian und Dieter Zapf (2001). „Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities.“ *Journal of Organizational Behavior*, **22**, S. 1–23.

- Fietze, Simon, Elke Holst und Verena Tobsch (2010). „Germany’s next top manager: Does personality explain the gender career gap?“ Discussion Paper, Nr.5110, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- Fillion, Lise, Isabelle Tremblay, Manon Truchon, Denis Côté, C. Ward Struthers und Réjeanne Dupuis (2007). „Job satisfaction and emotional distress among nurses providing palliative care: Empirical evidence for an integrative occupational stress-model.“ *International Journal of Stress Management*, **14**, S. 1–25.
- Fisher, V. E. und Joseph V. Hanna (1931). *The dissatisfied worker*. New York: Macmillan.
- Fogarty, Gerard J., M. Anthony Machin, Majella J. Albion, Lynette F. Sutherland, Gabrielle I. Lalor und Susan Revitt (1999). „Predicting occupational strain and job satisfaction: The role of stress, coping, personality, and affectivity variables.“ *Journal of Vocational Behavior*, **54**, S. 1–24.
- Fontane, Theodor (1998). *Gedichte*. Ditzingen: Reclam.
- Furnham, Adrian, John Crump und Josh Whelan (1997). „Validating the neo personality inventory using assessor’s ratings.“ *Personal Individuell Differences*, **22**, S. 669–675.
- Furnham, Adrian und Marion Zacherl (1986). „Personality and job satisfaction.“ *Personality and Individual Differences*, **7**, S. 453–459.
- Gazioglu, Saziye und Aysit Tansel (2006). „Job satisfaction in Britain: individual and job related factors.“ *Applied Economics*, **38**, S. 1163–1171.
- Goldberg, Lewis R. (1981). „Language and individual differences.“ *Review of Personality and Social Psychology*, **2**, S. 141–165.
- (1990). „An alternative "description of personality": The big-five factor structure.“ *Journal of Personality and Social Psychology*, **59**, S. 1216–1229.
- Greif, Siegfried (1991). „Stress in der Arbeit. Einführung und Grundbegriffe.“ In Siegfried Greif, Eva Bamberg und Norbert Semmer, Hrsg., *Psychischer Stress am Arbeitsplatz*, S. 1–28. Göttingen: Hogrefe.
- Grözinger, Gerd, Wenzel Matiaske und Verena Tobsch (2008). „Arbeitszeitwünsche, Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitpolitik.“ SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, Nr.103, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), Berlin.
- Grözinger, Gerd und Wenzel Matiaske (2004). „Regional unemployment and individual satisfaction.“ In Gerd Grözinger und Anne van Aaken, Hrsg., *Inequality: New analytical approaches*, S. 87–104. Marburg: Metropolis.
- Gruenberg, Barry (1980). „The happy worker: An analysis of educational and occupational differences in determinants of job satisfaction.“ *American Journal of Sociology*, **86**, S. 247–247.
- Hackman, J. Richard und Greg R. Oldham (1975). „Development of the job diagnostic survey.“ *Journal of Applied Psychology*, **60**, S. 159–170.
- Hanglberger, Dominik (2010). „Arbeitszufriedenheit und flexible Arbeitszeiten – Empirische analyse mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels.“ SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, Nr.304, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), Berlin.
- Headey, Bruce und Alexander Wearing (1989). „Personality, life events, and subjective well-being: Toward a dynamic equilibrium model.“ *Journal of personality and social psychology*, **57**, S. 731–739.
- Headey, Bruce (2007). „Life goals matter to happiness: A revision of set-point theory.“ *Social Indicators Research*, **86**, S. 213–231.
- Herkner, Heinrich (1905). *Die Bedeutung der Arbeitsfreude in Theorie und Praxis der Volkswirtschaft*. Dresden: Zahn & Jaensch.

- Herzberg, F., B. Mausner und B. B. Synderman (1959). *The motivation of work*. New York: Wiley Sons.
- Hogan, Robert, Gordon J. Curphy und Joyce Hogan (1994). „What we know about leadership, effectiveness and personality.“ *American Psychologist*, **49**, S. 493–504.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Hopper.
- Ilies, Remus und Timothy A. Judge (2002). „Understanding the dynamic relationships among personality, mood, and job satisfaction: A field experience sampling study.“ *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **89**, S. 1119–1139.
- Jirjahn, Uwe und Georgi Tsertsvadze (2006). „Betriebsräte und Arbeitszufriedenheit.“ *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, **226**, S. 537–561.
- Johnson, John A. und Fritz Ostendorf (1993). „Clarification of the five-factor model with the abridged big five dimensional circumplex.“ *Journal of personality and social psychology*, **65**, S. 563–576.
- Judge, Timothy A. und Joyce E. Bono (2000). „Five-factor model of personality and transformational leadership.“ *Journal of Applied Psychology*, **85**, S. 751–765.
- Judge, Timothy A., Daniel Heller und Michael K. Mount (2002). „Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis.“ *Journal of Applied Psychology*, **87**, S. 530–541.
- Judge, Timothy A., Chad A. Higgins, Carl J. Thoresen und Murray R. Barrick (1999). „The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span.“ *Personnel Psychology*, **52**, S. 621–652.
- Judge, Timothy A. und Randy J. Larsen (2001). „Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension.“ *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **86**, S. 67–98.
- Judge, Timothy A., Edwin A. Locke und C. C. Durham (1997a). „The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach.“ *Research in Organizational Behavior*, **19**, S. 151–188.
- Judge, Timothy A., Joseph J. Martocchio und Carl J. Thoresen (1997b). „Five-factor model of personality and employee absence.“ *Journal of Applied Psychology*, **82**, S. 745–755.
- Judge, Timothy A., Carl J. Thoresen, Joyce E. Bono und Gregory K. Patton (2001). „The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review.“ *Psychological Bulletin*, **127**, S. 376–407.
- Kaiser, Lutz (2002). „Job satisfaction: A comparison of standard, non-standard, and self-employment patterns across europe with a special note to the gender/job satisfaction paradox.“ EPAG Working Paper, Nr. 24, University of Essex, Colchester.
- Karasek, R. und T. Theorell (1990). *Healthy work: Stress, Productivity and the reconstruction of healthy work: Stress, produktivität und die reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kinman, Gail und Fiona Jones (2008). „Effort-reward imbalance and overcommitment: Predicting strain in academic employees in the united kingdom.“ *International Journal of Stress Management*, **15**, S. 381–395.
- Kohler, Ulrich und Frauke Kreuter (2008). *Datenanalyse mit Stata. Allgemeine Konzepte der Datenanalyse und ihre praktische Anwendung*. 3. aktualisierte und überarb. Auflage, München: Oldenbourg.
- Kristof, Amy L. (1996). „Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications.“ *Personnel Psychology*, **49**, S. 1–50.

- Kristof-Brown, Amy L., Ryan D. Zimmerman und Erin C. Johnson (2005). „Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit.“ *Personnel Psychology*, **58**, S. 281–342.
- Lang, Frieder, Dennis John, Oliver Lüdtkke, Jürgen Schupp und Gert Wagner (2011). „Short assessment of the big five: robust across survey methods except telephone interviewing.“ *Behavior Research Methods*, **43**, S. 548–567.
- Lang, Frieder R., Oliver Lüdtkke und Jens B. Asendorpf (2001). „Testgüte und psychometrische Äquivalenz der deutschen Version des Big Five Inventory (BFI) bei jungen, mittelalten und alten Erwachsenen.“ *Diagnostica*, **47**, S. 111–121.
- Larsen, Randy J., Ed Diener und Robert A. Emmons (1985). „An evaluation of subjective well-being measures.“ *Social Indicators Research*, **17**, S. 1–17.
- Lazarus, R. S. und S. Folkmann (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Levin, Ira und Joseph P. Stockes (1989). „Dispositional approach to job satisfaction: Role of negative affectivity.“ *Journal of Applied Psychology*, **74**, S. 752–758.
- Lévy-Garboua, Louis, Claude Montmarquette und Véronique Simonnet (2007). „Job satisfaction and quits.“ *Labour Economics*, **14**, S. 251–268.
- Lewig, K. A. und M. F. Dollard (2003). „Emotional dissonance, emotional exhaustion and job satisfaction in call centre workers.“ *European Journal of Work and Organizational Psychology*, **12**, S. 366–392.
- Li, Jian, Wenjie Yang, Yawen Cheng, Johannes Siegrist und Sung-Il Cho (2005). „Effort-reward imbalance at work and job dissatisfaction in chinese healthcare workers: a validation study.“ *International Archives of Occupational and Environmental Health*, **78**, S. 198–204.
- Locke, E A (1976). „The nature and causes of job satisfaction.“ In M. D. Dunnette, Hrsg., *Handbook of industrial and organizational psychology*, S. 1297–1350. Chicago: Rand McNally.
- Locke, Edwin A. (1984). „Job satisfaction.“ In Michael M. Gruneberg und Toby D. Wall, Hrsg., *Social Psychology and Organizational Behaviour*. New York: Wiley Sons.
- March, J. G. und H. A. Simon (1958). *Organizations*. New York: John Wiley Sons.
- Martin, Albert (2003). „Arbeitszufriedenheit.“ In Albert Martin, Hrsg., *Organizational Behavior - Verhalten in Organisationen*, S. 11–34. Stuttgart: Kohlhammer.
- Matiaske, Wenzel und Thomas Mellewig (2001). „Arbeitszufriedenheit: Quo vadis? Eine Längsschnitt-Untersuchung zu Determinanten und zur Dynamik von Arbeitszufriedenheit.“ *Die Betriebswirtschaft (DBW)*, **61**, S. 7–24.
- Matiaske, Wenzel (1999). „Job Satisfaction Revisited - Zur Statik und Dynamik von Arbeitszufriedenheit.“ Arbeitspapiere des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften, Nr. 62, Universität-Gesamthochschule Paderborn, Paderborn.
- Mayo, Elton (1930). „The human effect of mechanization.“ *The American Economic Review*, **20**, S. 156–176.
- McAdams, Dan P. (1992). „The five-factor-model in personality: A critical appraisal.“ *Journal of Personality*, **60**, S. 329–361.
- McCrae, Robert R. und Paul T. Costa (1990). *Personality in adulthood*. New York: The Guilford Press.
- \_\_\_\_\_ (1997a). „Conceptions and correlates of openness to experience.“ In Robert Hogan, J. A. Johnson und S. R. Briggs, Hrsg., *Handbook of personality psychology*, S. 825–847. New York: Academic Press.
- \_\_\_\_\_ (1997b). „Personality trait structure as a human universal.“ *American Psychologist*, **52**, S. 509–536.

- McCrae, Robert R. und Oliver P. John (1992). „An introduction to the five-factor model and its applications.“ *Journal of Personality*, **60**, S. 175–215.
- Mitchell, T. R. (1979). „Organizational behavior.“ *Annual Review of Psychology*, **30**, S. 243–281.
- Mount, Michael K., Murray R. Barrick und Greg L. Stewart (1998). „Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions.“ *Human Performance*, **11**, S. 145–165.
- Neuberger, Oswald (1974). *Theorien der Arbeitszufriedenheit*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Ostendorf, F. (1990). *Sprache und Persönlichkeitsstruktur: Zur Validität des Fünf-Faktoren-Modells der Persönlichkeit*. Regensburg: Roderer.
- Peabody, Dean und Lewis R. Goldberg (1989). „Some determinants of factor structures from personality-trait descriptors.“ *Journal of personality and social psychology*, **57**, S. 552–567.
- Pervin, Lawrence A. (1996). *The science of personality*. New York: Oxford University Press.
- Porter, L. W. und E. E. Lawler (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Irwin-Dorsey Press.
- Pulakos, E. D. und N. Schmitt (1983). „A longitudinal study of a valence model for the prediction of job satisfaction.“ *Journal of Applied Psychology*, **68**, S. 189–217.
- Rammstedt, Beatrice (2007). „Who worries and who is happy? explaining individual differences in worries and satisfaction by personality.“ *Personality and Individual Differences*, **43**, S. 1626–1634.
- Rhodes, Susan R. (1983). „Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis.“ *Psychological Bulletin*, **93**, S. 328–367.
- Roethlisberger, Fritz Jules (1943). *Management and morale*. 3. Auflage, Cambridge: Harvard University Press.
- Rosenman, R. H. (1996). „Personality, behavior patterns, and heart disease.“ In C. L. Cooper, Hrsg., *Handbook of stress, medicine, and health*, S. 218–231. Boca Raton: CRC Press.
- Salgado, Jesús F. (1998). „Big five personality dimensions and job performance in army and civil occupations: A european perspective.“ *Human Performance*, **11**, S. 271–288.
- Schneider, D. und H. P. Dachler (1978). „A note on the stability of the job diagnostic index.“ *Journal of Applied Psychology*, **63**, S. 650–653.
- Schulte, Karsten (2005). *Arbeitszufriedenheit über die Lebensspanne. Eine empirische Analyse zu den Ursachen für die hohe Arbeitszufriedenheit älterer Beschäftigter*. Lengerich: Pabst.
- Seibert, Scott E. und Maria L. Kraimer (2001). „The five-factor model of personality and career success.“ *Journal of Vocational Behavior*, **58**, S. 1–21.
- Sekiguchi, Tomoki (2004). „Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature.“ *Osaka Keidai Ronshu*, **54**, S. 179–196.
- Siegrist, Johannes, Karin Siegrist und Ingbert Weber (1986). „Sociological concepts in the etiology of chronic disease: The case of ischemic heart disease.“ *Social Science & Medicine*, **22**, S. 247–253.
- Siegrist, Johannes, Dagmar Starke, Tarani Chandola, Isabelle Godin, Michael Marmot, Isabelle Niedhammer und Richard Peter (2004). „The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons.“ *Social Science & Medicine*, **58**, S. 1483–1499.

- Siegrist, Johannes, Natalia Wege, Frank Pühlhofer und Morten Wahrendorf (2008). „A short generic measure of work stress in the era of globalization: effort–reward imbalance.“ *International Archives of Occupational and Environmental Health*, **82**, S. 1005–1013.
- Siegrist, Johannes (1996). „Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions.“ *Journal of Occupational Health Psychology*, **1**, S. 27–41.
- Silverthorne, Colin (2001). „Leadership effectiveness and personality: A cross cultural evaluation.“ *Personality and Individual Differences*, **30**, S. 303–309.
- SOEP v26 (2010). *Daten der Jahre 1984 - 2009, Version 26, SOEP*. Berlin: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP).
- Spector, P. E. und B. J. O’Connell (1994). „The contribution of personality traits, negative affectivity, locus of control and type a to the subsequent reports of job stressors and job strain.“ *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **67**, S. 1–11.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction*. Thousand Oaks: Sage.
- Staw, Barry M., Nancy E. Bell und John A. Clausen (1986). „The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test.“ *Administrative Science Quarterly*, **31**, S. 56–56.
- Staw, Barry M. und Jerry Ross (1985). „Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes.“ *Journal of Applied Psychology*, **70**, S. 469–480.
- Taylor, Frederick W. (1911). *The principles of scientific management*. New York: Norton Library.
- Thomas, Jeffrey L., Marcus W. Dickson und Paul D. Bliese (2001). „Values predicting leader performance in the u.s. army reserve officer training corps assessment center: Evidence for a personality-mediated model.“ *Leadership Quarterly*, **12**, S. 181–197.
- Trapp, Eike (2002). *Arbeitszufriedenheit und Fluktuation – Eine Analyse der Arbeitnehmerfluktuation zwischen 1989 und 1996 auf Basis des Sozioökonomischen Panles*. Dissertation, Universität Bielefeld. Fakultät für Soziologie, Bielefeld.
- Ulich, Eberhard (2005). *Arbeitspsychologie*. 6., überarb. u. erweiterte Auflage, Zürich Stuttgart: vdf & Schäffer-Poeschel.
- Vegchel, Natasja van, Jan de Jonge, Arnold B Bakker und Wilmar B Schaufeli (2002). „Testing global and specific indicators of rewards in the effort-reward imbalance model: Does it make any difference?“ *European Journal of Work and Organizational Psychology*, **11**, S. 403–421.
- Vegchel, Natasja van, Jan de Jonge, Hans Bosma und Wilmar Schaufeli (2005). „Re-viewing the effort-reward imbalance model: Drawing up the balance of 45 empirical studies.“ *Social Science & Medicine*, **60**, S. 1117–1131.
- Vegchel, Natasja van, Jan de Jonge, Titia Meijer und Jan P. H. Harmers (2002). „Different effort constructs and effort-reward imbalance: Effects on employee well-being in ancillary health care workers.“ *Journal of Advanced Nursing*, **34**, S. 128–136.
- Vearing, Angela und Anita S. Mak (2007). „Big five personality and effort-reward imbalance factors in employees’ depressive symptoms.“ *Personality and Individual Differences*, **43**, S. 1744–1755.
- Rosenblatt, Bernhard von und Nico A. Siegel (2006). „SOEP 2006 Methodenbericht zum Befragungsjahr 2006 (Welle 23) des Sozio-oekonomischen Panels.“ Methodenbericht, TNS Infratest Sozialforschung. SOEP-Gruppe, München.
- Rosenblatt, Bernhard von (2005). „SOEP 2005 Methodenbericht zum Befragungsjahr 2005 (Welle 22) des Sozio-oekonomischen Panels.“ Methodenbericht, TNS Infratest Sozialforschung. SOEP-Gruppe, München.

- Wagner, Gert, Jan Göbel, Peter Krause, Rainer Pischner und Ingo Sieber (2008). „Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland – Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender).“ *AStA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv*, **2**, S. 301–328.
- Wanous, John P., Arnon E. Reichers und Michael J. Hudy (1997). „Overall job satisfaction: How good are single-item measures?“ *Journal of Applied Psychology*, **82**, S. 247–252.
- Weber, Alfred (1912). „Das Berufsschicksal der Industriearbeiter.“ *Archiv für Sozialwissenschaften und Sozialpolitik*, **34**.
- Weber, Max (1988). „Methodologische Einleitung für Erhebungen des Vereins für Sozialpolitik über Auslese und Anpassung (Berufswahlen und Berufsschicksal) der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie.“ In *Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik*, S. 1–60. Stuttgart: UTB.
- Weiss, H. M. und J. Adler (1984). „Personality and organizational behavior.“ In B. M. Staw und L. L. Cummings, Hrsg., *Research in Organizational Behavior*, S. 1–50. Greenwich: JAI Press.
- Weller, Ingo (2007). *Fluktuationsmodelle: Ereignisanalysen mit dem Sozio-oekonomischen Panel*. Mering: Rainer Hampp.
- Wieland, Rainer, Jarek Krajewski und Maria Memmou (2006). „Arbeitsgestaltung, Persönlichkeit und Arbeitszufriedenheit.“ In Lorenz Fischer, Hrsg., *Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde*, S. 226–242. Göttingen: Hogrefe.
- Wiggins, J. S. und P. D. Trapnell (1997). „Personality structure: The return of the big five.“ In R. Hogan, J. Johnson und S. Briggs, Hrsg., *Handbook of personality psychology*, S. 737–765. New York: Academic Press.
- Winkelmann, Liliana und Rainer Winkelmann (2008). „Personality, work, and satisfaction: Evidence from the German socio-economic panel.“ *The Journal of Positive Psychology*, **3**, S. 266–275.
- Wirth, Miriam (2008). *Zum Einfluss von Persönlichkeit und Intelligenz auf die Ausbildungszufriedenheit*. Dissertation, Freien Universität Berlin. Fachbereich Erziehungswissenschaften, Berlin.
- Witt, L. Alan und Lendell G. Nye (1992). „Gender and the relationship between perceived fairness of pay or promotion and job satisfaction.“ *Journal of Applied Psychology*, **77**, S. 910–917.
- Wolf, Frederic M. (1994). *Meta-Analysis. Quantitative Methods for Research Synthesis*, Quantitative Methods for Research Synthesis. Newbury Park, CA: Sage.

**1. Wie zufrieden sind Sie heute mit den folgenden Bereichen Ihres Lebens?**

☞ Bitte kreuzen Sie für jeden Bereich auf der Skala einen Wert an:  
 Wenn Sie ganz und gar **unzufrieden** sind, den Wert "0",  
 wenn Sie ganz und gar **zufrieden** sind, den Wert "10".  
 Wenn Sie **teils zufrieden / teils unzufrieden** sind, einen Wert dazwischen.

Wie zufrieden sind Sie ...

	ganz und gar <b>unzufrieden</b>	ganz und gar <b>zufrieden</b>
– mit Ihrer Gesundheit?	<input type="checkbox"/>	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
(falls Sie erwerbstätig sind)		
– mit Ihrer Arbeit?	<input type="checkbox"/>	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Abbildung 3: Fragekomplex zur Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen (Auszug aus dem SOEP-Personenfragebogen 2006)

**142. Zum Schluss möchten wir Sie noch nach Ihrer Zufriedenheit mit Ihrem Leben insgesamt fragen.**

☞ Antworten Sie bitte anhand der folgenden Skala, bei der "0" ganz und gar **unzufrieden**, "10" ganz und gar **zufrieden** bedeutet.

Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ganz und gar <b>unzufrieden</b>					ganz und gar <b>zufrieden</b>					

Abbildung 4: Frage zur Lebenszufriedenheit (Auszug aus dem SOEP-Personenfragebogen 2006)

**87. Wie würden Sie Ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand beschreiben?**

Sehr gut .....	<input type="checkbox"/>
Gut .....	<input type="checkbox"/>
Zufriedenstellend .....	<input type="checkbox"/>
Weniger gut .....	<input type="checkbox"/>
Schlecht .....	<input type="checkbox"/>

Abbildung 5: Frage zum gegenwärtigen Gesundheitszustand (Auszug aus dem SOEP-Personenfragebogen 2006)

125. Nun etwas ganz anderes. Unsere alltäglichen Handlungen werden davon beeinflusst, welche Grundüberzeugungen wir haben. Darüber ist in der Wissenschaft wenig bekannt.

Hier sind unterschiedliche Eigenschaften, die eine Person haben kann. Wahrscheinlich werden einige Eigenschaften auf Sie persönlich voll zutreffen und andere überhaupt nicht. Bei wieder anderen sind Sie vielleicht unentschieden.

☞ Antworten Sie bitte anhand der folgenden Skala.  
 Der Wert 1 bedeutet: **trifft überhaupt nicht zu.**  
 Der Wert 7 bedeutet: **trifft voll zu.**  
 Mit den Werten zwischen 1 und 7 können Sie Ihre Meinung abstimmen.

Ich bin jemand, der ...	Trifft überhaupt nicht zu							Trifft voll zu
	1	2	3	4	5	6	7	
- gründlich arbeitet .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- kommunikativ, Gesprächig ist.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- manchmal etwas grob zu anderen ist .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- originell ist, neue Ideen einbringt .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- sich oft Sorgen macht .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- verzeihen kann .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- eher faul ist .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- aus sich herausgehen kann, gesellig ist .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- künstlerische Erfahrungen schätzt .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- leicht nervös wird .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Aufgaben wirksam und effizient erledigt .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- zurückhaltend ist .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- rücksichtsvoll und freundlich mit anderen umgeht.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- eine lebhaft Phantasie, Vorstellungen hat .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- entspannt ist, mit Stress gut umgehen kann .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Abbildung 6: Fragekomplex zu den Big Five Persönlichkeitsdimensionen (Auszug aus dem SOEP-Personenfragebogen 2005)

**43a** Ich lese Ihnen Aussagen über mögliche berufliche Belastungen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz vor. Bitte geben Sie an, ob der jeweilige Punkt bei Ihnen zutrifft und, falls ja, wie stark Sie das belastet.

	Zutreffend?		Und wie stark belastet Sie das?			
	Nein	Ja	Gar nicht	Mäßig	Stark	Sehr stark
Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck.....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört .....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Laufe der letzten beiden Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden.....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Aufstiegschancen in meinem Betrieb sind schlecht .....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich erfahre – oder erwarte – eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation .....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet .....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**43b** Und wie ist es mit den folgenden Punkten? Bitte geben Sie an, ob das Jeweilige zutrifft und, falls nein, wie stark Sie das belastet.

	Zutreffend?		Und wie stark belastet Sie das?			
	Ja	Nein	Gar nicht	Mäßig	Stark	Sehr stark
Ich erhalte von meinen Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene .....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen .....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen.....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt/meinen Lohn für angemessen .....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Abbildung 7: Fragekomplex zur Effort-Reward Imbalance (Auszug aus dem SOEP-Personenfragebogen 2006)

*Table 4: Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen der Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie Gesundheit mit Personenmerkmalen, Arbeitsbedingungen und Persönlichkeitseigenschaften*

Variablen	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Arbeitszufriedenheit	6.91	1.94	1.00									
2. Lebenszufriedenheit	7.02	1.60	.46***	1.00								
3. Gesundheitszustand	3.52	.83	.32***	.43***	1.00							
<i>Personenmerkmale</i>												
4. Alter	43.76	10.05	-.02*	-.04**	-.23***	1.00						
5. Alter <sup>2</sup>	-	-	-.02	-.03*	-.22***	1.00						
6. Dauer der Ausbildung	12.71	2.74	.07***	.13***	.10***	.06***	1.00					
7. Behinderungsgrad	2.78	12.03	-.06***	-.08***	-.20***	.14***	.15***	-.04***	1.00			
8. Geschlecht (ref. weiblich)	-	-	-.01	-.03**	-.03*	-.03**	-.03**	-.00	-.03**	1.00		
9. Staatsangehörigkeit (ref. ausl.)	-	-	-.01	.00	.00	-.03*	-.02*	-.18***	-.01	-.02	1.00	
10. Ostdeutschland (ref. West)	-	-	-.05***	-.14***	.00	.02	.02	.08***	-.03*	.04***	-.14***	1.00
11. Hocheinkommen (ref. Ja)	-	-	.07***	.14***	.04**	.19***	.19***	.30***	-.01	.01	-.06***	-.07***
12. Partner im Haushalt (ref. Ja)	-	-	.00	.10***	-.04**	.23***	.21***	.03*	-.02	-.04***	.03*	.02
13. Kinder im Haushalt (ref. Ja)	-	-	.04***	.04***	.08***	-.23***	-.27***	-.00	-.08***	-.08***	.09***	-.07***
14. Nettoeinkommen	1753.93	1080.40	.12***	.17***	.06***	.21***	.21***	.42***	.01	-.42***	-.05***	-.15***
<i>Arbeitsbedingungen</i>												
15. Effort-Reward Ratio	.93	.40	-.39***	-.27***	-.20***	-.01	-.02	.04**	.04***	-.02	-.05***	.05***
16. Overcommitment	13.47	3.74	-.24***	-.19***	-.20***	.04***	.04***	.16***	.02	.00	-.06***	.11***
17. Autonomie im Beruf	2.84	1.09	.14***	.17***	.08***	.15***	.15***	.64***	-.01	-.08***	-.22***	-.03*
<i>Persönlichkeitseigenschaften</i>												
18. Extraversion	.01	.99	.10***	.11***	.08***	-.06***	-.06***	-.00	-.04**	.14***	-.01	.02
19. Verträglichkeit	-.10	.99	.11***	.11***	.05***	.03*	.03*	-.01	.00	.17***	.02	.01
20. Gewissenhaftigkeit	.17	.87	.12***	.09***	.02	.09***	.08***	-.10***	.01	.07***	.00	.04**
21. Neurotizismus	-.11	.98	-.21***	-.26***	-.24***	.02	.02	-.08***	.05***	.19***	.01	.04***
22. Offenheit für Erfahrungen	-.01	.98	.09***	.11***	.03**	.03**	.03**	.14***	.01	.08***	-.04**	-.01

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Quelle: SOEP 2005 und 2006, alle abhängig Beschäftigten (eigene Berechnungen)

Table 5: Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen der Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie Gesundheit mit Personenmerkmalen, Arbeitsbedingungen und Persönlichkeitseigenschaften (Fortsetzung)

Variablen	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1. Arbeitszufriedenheit												
2. Lebenszufriedenheit												
3. Gesundheitszustand												
<i>Personenmerkmale</i>												
4. Alter												
5. Alter <sup>2</sup>												
6. Dauer der Ausbildung												
7. Behinderungsgrad												
8. Geschlecht (ref. weiblich)												
9. Staatsangehörigkeit (ref. ausl.)												
10. Ostdeutschland (ref. West)												
11. Hocheinkommen (ref. Ja)	1.00											
12. Partner im Haushalt (ref. Ja)	.08***	1.00										
13. Kinder im Haushalt (ref. Ja)	-.05***	.25***	1.00									
14. Nettoeinkommen	.33***	.10***	.05***	1.00								
<i>Arbeitsbedingungen</i>												
15. Effort-Reward Ratio	-.02	.01	-.03**	.02	1.00							
16. Overcommitment	.05***	.05***	-.03**	.13***	.48***	1.00						
17. Autonomie im Beruf	.31***	.07***	-.01	.55***	.06***	.19***	1.00					
<i>Persönlichkeitseigenschaften</i>												
18. Extraversion	.04**	-.01	.01	-.02*	-.02	-.01	.04***	1.00				
19. Verträglichkeit	-.01	.01	.01	-.10***	-.08***	-.09***	-.04***	.10***	1.00			
20. Gewissenhaftigkeit	-.01	.05***	-.02	-.05***	-.01	-.00	-.05***	.18***	.31***	1.00		
21. Neurotizismus	-.08***	.00	-.02	-.17***	.18***	.25***	-.11***	-.15***	-.14***	-.11***	1.00	
22. Offenheit für Erfahrungen	.09***	-.04***	-.03*	.06***	.04***	.07***	.15***	.37***	.13***	.17***	-.07***	1.00

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Quelle: SOEP 2005 und 2006, alle abhängig Beschäftigten (eigene Berechnungen)