



universität  
wien

# Diplomarbeit

Titel der Arbeit

Berufswahlzufriedenheit und spezifische  
Arbeitsmotivation bei Lehrlingen

Verfasserin

Katrin Elian

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im Juli 2010

Studienkennzahl: 298  
Studienrichtung: Psychologie  
Betreuer: emer. O. Univ.-Prof. Dr. Brigitte Rollett

## **Danksagung**

An dieser Stelle sei all jenen Personen gedankt, die mich während meines Studiums sowie dem Verfassen dieser Arbeit in irgendeiner Weise unterstützt haben.

Besonderer Dank, gilt meiner Diplomarbeitsbetreuerin Frau Univ. Prof. Dr. Brigitte Rollett, für die tatkräftige Unterstützung und das herzliche Engagement.

Danken möchte ich meiner Familie, primär meinen Eltern, die mir dieses Studium finanziell ermöglicht und mich mit Liebe und Tatkraft durch meine Ausbildung begleitet haben.

Des Weiteren sei auch meiner Cousine und langjährigen Freundin Angelika für die Begleitung meines bisherigen Lebensweges und durch das Studium gedankt.

Danke auch meinem Freund Andreas für den emotionalen Rückhalt und die liebevolle Unterstützung in arbeitsintensiven Zeiten.

# Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG .....	1
<b>I. THEORETISCHER HINTERGRUND .....</b>	<b>3</b>
2. AUSGESUCHTE ASPEKTE DES ÜBERGANGS ZWISCHEN AUSBILDUNG UND BERUF.....	3
2.1 Die Berufswahl.....	3
2.1.1 Bedeutende Einflussfaktoren bezogen auf die Berufswahl.....	4
2.2 Der Lehrberuf in Österreich .....	6
2.2.1 Das duale Ausbildungssystem .....	7
2.2.1.1 Die Ausbildung im Rahmen der Berufsschule.....	8
2.2.1.2 Die betriebliche Ausbildung .....	9
2.2.2 Die Modularisierung der Lehrausbildung .....	10
2.3 Lehrabbruch .....	11
2.3.1 Gründe für Lehrabbrüche und Berufswechsel.....	12
3. MOTIVATIONSPSYCHOLOGIE.....	14
3.1 Die Bedeutung von Motiven .....	14
3.2 Der Begriff Motivation.....	15
3.3 Arten der Motivation .....	16
3.4 Leistungsmotivation .....	17
3.4.1 Entwicklungsphasen der Leistungsmotivation .....	18
3.4.2 Einflussfaktoren auf Leistungsmotivation .....	19
3.5 Motivation und Zufriedenheit am Arbeitsplatz .....	20
3.6 Erweiterung der klassischer Theorien zur Leistungsmotivation.....	22
4. ANSTRENGUNGSVERMEIDUNG .....	23
4.1 Erscheinungsformen der Anstrengungsvermeidung .....	23
4.2 Strategien zur Anstrengungsvermeidung .....	24
4.3 Bedeutende Einflussfaktoren auf Anstrengungsvermeidungsneigungen.....	25
4.4 Messinstrumente zur Erfassung von Anstrengungsvermeidungstendenzen ..	26
4.5 Anstrengungsvermeidung im beruflichen Kontext.....	27
4.6 Ableitung der Forschungsfragen zur geplanten Studie .....	29

<b>II. EMPIRISCHER TEIL</b> .....	31
<b>5. ZIELE DER UNTERSUCHUNG</b> .....	31
<b>6. METHODIK</b> .....	32
<b>6.1 Auswahl der Stichprobe</b> .....	33
<b>6.2. Messinstrumente</b> .....	33
<b>6.2.1 Erfassung des sozioökonomischen Status</b> .....	34
<b>6.2.2 Berufswahlzufriedenheit</b> .....	34
<b>6.2.3 Anstrengungsvermeidungstest für berufstätige Lehrlinge (AVT-BL) ....</b>	34
<b>6.2.4 Kurzform des NEO Fünf-Faktoren-Inventars</b> .....	35
<b>6.2.4.1 Itemsliste</b> .....	36
<b>6.3 Durchführung der Untersuchung</b> .....	37
<b>6.4 Arbeitshypothesen</b> .....	38
<b>7. ERGEBNISSE</b> .....	41
<b>7.1 Beschreibung der Stichprobe</b> .....	41
<b>7.1.1 Verteilung auf die untersuchten Sparten</b> .....	41
<b>7.1.2 Geschlechterverteilung</b> .....	42
<b>7.1.3 Alter der Untersuchungsteilnehmer</b> .....	42
<b>7.2 Herkunftsmilieu der Untersuchungsteilnehmer</b> .....	43
<b>7.2.1 Bildungsgrad der Eltern</b> .....	43
<b>7.2.2 Erwerbsslage der Eltern</b> .....	44
<b>7.2.3 Soziale Schichtzugehörigkeit der Eltern</b> .....	45
<b>7.3 Beweggründe für die Berufswahl</b> .....	47
<b>7.4.1 Berufswahlzufriedenheit im ersten Halbjahr der Lehrausbildung</b> .....	51
<b>7.4.2 Berufswahlzufriedenheit im zweiten Halbjahr der Lehrausbildung</b> .....	55
<b>7.4. 3 Berufswahlzufriedenheit und deren Beziehung zum Berufswahlmotiv</b> .....	59
<b>7.4.4 Beliebte und unbeliebte Arbeitstätigkeiten im Lehrberuf</b> .....	60
<b>7.5 Berufsbezogenen Anstrengungsvermeidungstendenzen</b> .....	61
<b>7.5.1 Testtheoretische Fundierung des AVT-BL</b> .....	61
<b>7.5.1.1 Skalenanalyse</b> .....	61
<b>7.5.1.2 Itemanalyse des AVT-BL</b> .....	65
<b>7.5.2 Skalenbeschreibung des AVT-BL</b> .....	66

7.5.2.1 Anstrengungsvermeidungsstrategien bei berufsbezogenen Tätigkeiten .....	66
7.5.2.2 Pflicht- und Arbeitseifer .....	67
7.5.2.3 Anstrengungsvermeidung durch Anführung physiologischer .....	68
Beeinträchtigungen .....	68
7.5.2.4 Offene Ablehnung von emotional negativ besetzten Arbeitstätigkeiten .....	69
7.5.3. Anstrengungsvermeidungstendenzen in der untersuchten Stichprobe...	70
7.5.3.1 Geschlechtsunterschiede zum ersten Erhebungszeitpunkt .....	70
7.5.3.2 Unterschiede zwischen den Berufssparten zum ersten Messzeitpunkt .....	71
7.5.3.3 Geschlechtsunterschiede zum zweiten Untersuchungszeitpunkt.....	74
7.5.3.4 Unterschiede zwischen den Berufszweigen zum zweiten Befragungszeitpunkt .....	75
7.5.3.5 Veränderung der Anstrengungsvermeidungstendenzen im ersten Lehrjahr .....	76
7.6 Persönlichkeitseigenschaften Wiener Lehrlinge im ersten Lehrjahr .....	81
7.6.1 Neurotizismus .....	82
7.6.2 Extraversion .....	84
7.6.3 Offenheit für Erfahrung .....	85
7.6.4 Verträglichkeit .....	88
7.6.5 Gewissenhaftigkeit.....	89
8. DISKUSSIONSTEIL .....	91
9. ZUSAMMENFASSUNG .....	97
10. LITERATURVERZEICHNIS .....	100
11. ANHANG.....	106
11.1 Abbildungsverzeichnis .....	106
11.3 Testmaterialien .....	113
11.3.1 Fragebogen zur Ersttestung .....	113
11.3.2 Fragebogen zur Zweittestung.....	119

## Abkürzungsverzeichnis

<b>Abkürzung</b>	<b>Bedeutung</b>
Abb.	Abbildung
AHS	Allgemeinbildende höhere Schule
AVT	Anstrengungsvermeidungstest
AVT-BL	Anstrengungsvermeidungstest für berufstätige Lehrlinge
BAG	Bundesausbildungsgesetz
BHS	Berufsbildende höhere Schule
bzw.	beziehungsweise
df	Anzahl der Freiheitsgrade
JASG	Jugendausbildungssicherungsgesetzes
KFZ	Kraftfahrzeugtechnik
M	Mittelwert
N	Versuchspersonenanzahl
SD	Standardabweichung
t1	erster Testzeitpunkt
t2	zweiter Testzeitpunkt
vgl.	vergleiche

## **1. Einleitung**

Der berufliche Werdegang eines Menschen ist in unserer auf Leistung und Karriere ausgerichteten Gesellschaft von zentraler Bedeutung. Schon früh im Leben kommen Fragen nach der optimal einzuschlagenden Bildungs- und Berufslaufbahn auf, die zunächst entsprechend den Vorstellungen der Eltern und schließlich gemäß den eigenen Wünschen, Bedürfnissen und Fähigkeiten gestaltet wird. Dabei sind eine Reihe von Faktoren wie etwa die kognitiven und körperlichen Voraussetzungen eines Kindes oder Jugendlichen, die aufgebrachte Lern- und Leistungsmotivation sowie der dadurch mitbedingte schulische Erfolg von immanenter Bedeutung und somit maßgeblich für den jeweiligen Bildungsweg. Neben den genannten Einflussgrößen spielen jedoch auch soziale Normen und gesellschaftlich geprägte Sichtweisen eines Bildungsweges oder eines Berufes eine zentrale Rolle.

Nach Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht streben Jugendliche entweder in höhere Schulen oder entscheiden sich für das Ergreifen eines Lehrberufes und eine Ausbildung im dualen Bildungssystem. Neben diversen modernen Berufsfeldern wird dort eine Vielzahl an Berufen mit jahrzehntelanger Tradition angeboten, die gemeinsam eine wesentliche Grundsäule der österreichischen Wirtschaft bilden. Trotz ihres wertvollen ökonomischen Beitrages, werden Lehrberufe jedoch in ihrer Bedeutung und ihrem Stellenwert von der Bevölkerung oftmals unterschätzt. So wird die Entscheidung zugunsten einer Lehre mitunter mit einem Mangel an schulischem Erfolg oder fehlendem Willen zur Weiterbildung assoziiert. Entsprechend der allgemeinen Meinung treffen diese Wahl vorwiegend jene Jugendlichen, die nicht mehr zur Schule gehen wollen und es bevorzugen, ihr eigenes Geld zu verdienen. Dabei handelt es sich gerade in der heutigen, schnelllebigen Gesellschaft bei Lehrberufen zumeist um Berufe mit gesicherter Zukunftsperspektive, die ein breites Spektrum an möglichen Berufsfeldern abdecken. Darüber hinaus stellen sie mitunter besonders für jene Jugendliche, deren Begabungen eher im praktisch handwerklichen Bereich liegen, eine Möglichkeit dar, vorhandene Fähigkeiten und Talente im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit entfalten zu können. Die erfolgreiche Absolvierung einer Lehre erfordert neben der Aneignung diverser Fähigkeiten und Kenntnisse jedoch auch die grundlegende und für eine qualifizierte Ausbildung notwendige Bereitschaft, motiviert an eine schulische Bildung und berufliche Praxis heranzugehen. Da die Kosten

der betrieblichen Ausbildung innerhalb der Lehre zum Großteil vom jeweiligen Betrieb selbst aufgebracht werden müssen und es in einigen Regionen der verschiedenen Bundesländer nur wenige Lehrplätze gibt, die meist entsprechend begehrt sind, werden bei der Auswahl der Bewerber Eigenschaften wie Arbeitsmotivation, Fleiß und Zuverlässigkeit seitens der Ausbildungsstätten zunehmend bedeutender.

Trotz Lehrplatzknappheit und einer Vielzahl an Ausbildungsinteressenten haben Betriebe jedoch immer häufiger den Mangel an lern- und arbeitswilligen Ausbildungsbewerbern zu beklagen. Dabei wird vor allem fehlendes Engagement und ein Manko an Arbeitseinsatz jugendlicher Lehranfänger bemängelt, welche mitunter aus einer unüberlegten Berufswahl, einem Mangel an beruflichen Alternativen bzw. einer generellen Neigung zur Meidung aufwändiger oder unangenehmer Arbeitstätigkeiten resultiert.

Die vorliegende Studie widmet sich daher der Erkundung von Berufswahlmotiven junger Arbeitnehmer sowie deren Berufswahlzufriedenheit. Darüber hinaus soll geklärt werden, wie es um die Arbeitsmotivation von Lehrlingen in der Bundeshauptstadt steht und inwiefern sich diese innerhalb des ersten Lehrjahres verändert.

## **I. Theoretischer Hintergrund**

### **2. Ausgesuchte Aspekte des Übergangs zwischen Ausbildung und Beruf**

Das Verständnis des Wortes Beruf und dessen, was charakteristisch dafür ist, variiert deutlich je nach Perspektive des Betrachters und der damit einhergehenden Betonung unterschiedlicher Aspekte der beruflichen Tätigkeit. Der Begriff Beruf umfasst generell die Verrichtung einer bestimmten Arbeitstätigkeit, die in der Regel durch monetäre Mittel vergolten wird und somit zur Sicherung des Einkommens und der Lebensgrundlage eines Menschen beiträgt. Darüber hinaus ermöglicht er die soziale Positionierung einer Person innerhalb einer Gesellschaft und ist stets im Kontext sozialer und gesellschaftlicher Normen zu sehen, die bestimmte Berufe mehr oder weniger erstrebenswert erscheinen lassen und Menschen beim Ergreifen eines Berufes eine gewisse Prägung geben. Dies ist unter anderem auch mit den zur Ausübung eines bestimmten Berufes erforderlichen Qualifikationen verbunden, die sich einerseits auf generelle Fähigkeiten und Interessen einer Person und andererseits auf deren beruflichen Werdegang und Ausbildung beziehen. Die berufliche Tätigkeit ist für manche auch „Teil der persönlichen Identität. Personen wählen einen Beruf und engagieren sich in einer beruflichen Tätigkeit, um damit die Vorstellungen, die sie von sich selbst und der ihnen für sich selbst angemessen erscheinenden sozialen Rolle haben, verwirklichen zu können.“ (Nerdinger, 2008, S.189).

#### **2.1 Die Berufswahl**

Die Berufswahl gilt als eine entscheidende Entwicklungsaufgabe im Jugend- sowie jungen Erwachsenenalter und stellt den Übergang von der Schule in die Berufswelt dar. Sie ist geprägt von einer Zunahme an Selbstverantwortung und Selbstständigkeit junger Heranwachsender und hat auf Grund ihrer Nachhaltigkeit für den weiteren Lebensweg und beruflichen Werdegang eine große Bedeutung. Unter dem Begriff Berufswahl versteht man nach Bußhoff ganz allgemein (1984, S.58) „eine in eine lebenslange berufliche Entwicklungen eingebundene und unter bestimmten gesellschaftlichen Bedingungen und Einflüssen stehende sowie in der Regel wiederholt sich einstellende interaktive Lern- und

Entscheidungsphase, deren jeweiliges Ergebnis dazu beiträgt, dass Menschen unterschiedliche Tätigkeiten ausüben.“. Berufswahl kann je nach theoretischer Grundlage als Zuweisungs- bzw. Alokationsprozess, Entwicklungsprozess, Entscheidungsprozess, Lernprozess oder Matching-Prozess verstanden werden (vgl. Bußhoff, 1984). Im Hinblick auf die Determinanten bzw. den Ablauf der Berufswahl gibt es eine Vielzahl an potentiellen Erklärungsmodellen, von denen hier jedoch nur eine überblicksartige Darstellung erfolgen soll. Generell unterscheiden sich die einzelnen Formen der Berufswahltheorien hinsichtlich ihrer zugrunde liegenden Annahme des Berufswahlprozesses als selbstbestimmtes bzw. fremd gesteuertes Geschehen und durch die Frage, ob es sich bei der Berufswahl um eine einmalig zu treffende Entscheidung oder ein langfristiges Prozessgeschehen handelt (Nowak, 2002, S.8).

### **2.1.1 Bedeutende Einflussfaktoren bezogen auf die Berufswahl**

Die Wahl des Berufes wird von vielen positiven wie auch negativen Variablen beeinflusst. Bei der Betrachtung möglicher Einflussgrößen kann sowohl die Art und Herkunft der jeweiligen Faktoren berücksichtigt werden als auch die Ebene auf der die einzelnen Faktoren wirksam werden. Generell wird zwischen endogenen und exogenen Einflussfaktoren einerseits und der Beeinflussung der Berufswahl auf personeller, dispositiver und situativer Ebene andererseits unterschieden, wobei der Grad der Beeinflussung womöglich stark interindividuell variiert (vgl. Nowak, 2002; Schedler & Willenpart, 1982, S.82).

Unter endogenen Einflussfaktoren der Berufswahl werden all jene Variablen subsumiert, die der jeweiligen Person inhärent sind. Darunter fallen Alter und Geschlecht ebenso wie Fähigkeiten, Fertigkeiten, Interessen, Persönlichkeitseigenschaften oder Arbeits- und Leistungsmotivation eines Menschen. Das Geschlecht einer Person hat neben den damit einhergehenden unterschiedlichen Interessen und Fähigkeiten insofern Einfluss auf die Berufswahl, als Mädchen und Burschen trotz zahlreicher Initiativen zur Auflösung der vorherrschenden Geschlechtsstereotypen nach wie vor stark dazu tendieren, traditionell „weibliche“ bzw. „männliche“ Lehrberufe zu ergreifen. Diese seit vielen Jahrzehnten geprägte Geschlechterverteilung auf bestimmte Berufe scheint in den ländlichen Regionen besonders stark ausgeprägt zu sein (Rumplmair, 2001). Bei den meisten Jugendlichen

erfolgt die Berufs- bzw. Schullaufbahnwahl zwischen dem fünfzehnten und achtzehnten Lebensjahr und somit in einer Zeit, in der sie in ihren Entscheidungen noch stark von Einflüssen seitens der Familie oder Peers geleitet werden. Bedeutsam ist in diesem Zusammenhang auch die so genannte Berufswahlreife, welche die Fähigkeit eines Jugendlichen darstellt, unter Berücksichtigung eigener Kompetenzen und Interessen eine realistische und den eigenen Bedürfnissen entsprechende Berufswahl zu treffen (Seifert, 1984, S.188). Auch der endogene Faktor Interesse steht in starkem Zusammenhang mit dem Alter und ist in der Jugend oft noch wenig differenziert. Wie Larsen, Feng Wu, Bailey, Gasser, Bonitz & Borgen 2009 in einer Studie an amerikanischen Studenten zeigen konnten, dürften auch Persönlichkeitseigenschaften vor allem im Zusammenhang mit bereichsspezifischen Selbstwirksamkeitsüberzeugungen und den von einer Person gezeigten Interessen auf die Berufswahl einwirken. Neben den bereits genannten Einflüssen spielen für die Berufs- bzw. Schullaufbahnwahl vor allem auch Faktoren wie Schulunlust, die aus einem Mangel an Fähigkeiten sowie mangelndem Interesse resultieren kann, der Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit sowie die erwartete Arbeitsplatzsicherheit in einer Branche eine bedeutende Rolle (vgl. Nowak, 2002; Unterberger, 2006).

Mit dem Begriff exogene Faktoren werden alle von außen auf eine Person einwirkenden Einflussgrößen bezeichnet, welche sowohl die unmittelbare Lebenswelt des Jugendlichen wie etwa sein soziales Herkunftsmilieu, familiäre Gegebenheiten, Freunde und Schule als auch wirtschaftliche Aspekte und die unmittelbare Verfügbarkeit von Ausbildungsplätzen umfasst. Die Beeinflussung des Jugendlichen in seiner Berufswahl kann seitens der Familie direkt wie auch indirekt über die in der Erziehung vermittelten Werte und Normen erfolgen. Elterliche Beeinflussung dürfte bei der Berufs- bzw. Schullaufbahnwahl jedoch vorwiegend auf psychosozialer Ebene in Form von Diskussionen und Ermutigungen, in denen sich die Erziehungsberechtigten entsprechend ihrer Meinung positionieren und weniger durch konkrete Aktivitäten, die eine bestimmte Berufswahl begünstigen würden, stattfinden. Dabei zeigte sich, dass Mütter in der Regel deutlich mehr in den Berufswahlprozess involviert sind als Väter (Palóú & Drobot, 2009). Auch das Bindungsverhalten Jugendlicher zu ihren Eltern scheint sich auf die Berufswahl auszuwirken, da sicher gebundene Jugendliche offener auf die Suche nach etwaigen Möglichkeiten der beruflichen Bildung gehen dürften, als unsicher gebundene Heranwachsende (Wright & Perrone, 2008). Neben den Eltern und deren sozioökonomischen Herkunftsmilieu der Familie spielen

offensichtlich auch unmittelbare Erfahrungen, wie etwa im Rahmen berufspraktischer Tage gewonnene Eindrücke des Jugendlichen hinsichtlich diverser Berufe, eine bedeutsame Rolle bei der Wahl eines Berufes (vgl. Nowak, 2002; Rumpfmair, 2001). Welchen Einfluss Zufallsvariablen auf berufsbezogene Entscheidungen Jugendlicher am Übergang von der Schule ins Berufsleben haben und welche Bedeutung dabei soziodemographischen Variablen, Persönlichkeitseigenschaften und Faktoren wie die Entschiedenheit, mit der eine Berufswahl erfolgt, zukommt, wurde 2009 in einer Studie von Hirschi untersucht. In dieser gaben 64,7 Prozent der Teilnehmer an, dass Zufallsereignisse einen gewissen bis großen Einfluss auf die von ihnen getroffene Berufswahl hatten. Jugendliche mit eher externalen Kontrollüberzeugungen berichteten dabei deutlich häufiger, in ihrer Berufs- bzw. Schulwahl von Zufallsereignissen beeinflusst worden zu sein. In Bezug auf soziodemographische Merkmale zeigte sich, dass Zufallsvariablen besonders bei Jugendlichen aus niedrigeren sozialen Verhältnissen und bei Personen mit Migrationshintergrund einen stärkeren Einfluss auf die Berufswahl haben dürften, als dies bei sozial besser situierte Schülern und Schülerinnen der Fall ist. Der Einfluss von Zufallsereignissen auf die Berufswahl geht auch aus einer qualitativen Studie von Unterberger (2006) an Lehrabsolventen hervor, bei der über die Hälfte der Befragten retrospektiv angaben, ihre Berufswahl auf Grund einer spontanen Entscheidung oder eines zufälligen Ereignisses getroffen zu haben. Dabei zeigte sich auch, dass Frauen eher zu Zufallsentscheidungen tendieren als Männer. Der exogene Einfluss des Mangels an Alternativen durch finanzielle, wirtschaftliche oder wohnortsspezifische Aspekte kann bei Jugendlichen mitunter zur Ergreifung eines ursprünglich nicht intendierten Berufes führen und darf im Zusammenhang mit möglichen Berufswahlgründen nicht außer Acht gelassen werden (Nowak, 2002).

Zusammenfassend sind demnach sowohl personenbezogene als auch dispositionsbedingte und situationsspezifische Einflussgrößen im Zusammenhang mit dem Berufswahlprozess wirksam.

## **2.2 Der Lehrberuf in Österreich**

Das Erlernen eines Lehrberufes, wofür sich über 40 Prozent der Jugendlichen nach Vollendung der Schulpflicht entscheiden, ist der mit Abstand am stärksten frequentierte

Ausbildungsweg in Österreich. Mit Ende des Jahres 2008 betrug der Lehrlingsstand in Österreich etwa 132.000 Jugendliche, von denen allein in Wien 18.293 tätig waren. Dabei werden Lehrberufe nach wie vor deutlich häufiger von Burschen, die mit einem Anteil von 66 Prozent stark überrepräsentiert sind, als von Mädchen gewählt. Das Alter, in dem Jugendliche eine Lehre beginnen, hängt stark von der jeweils gewählten Erstausbildungsrouten ab. 2008 lag dieses bei rund 73 Prozent der Lehrlinge im Bereich des Normalalters von fünfzehn bis sechzehn Jahren. Der Anteil der Lehrlinge mit Migrationshintergrund war im Durchschnitt bei rund 12 Prozent, variierte jedoch stark über die einzelnen Bundesländer hinweg und belief sich in Wien etwa auf 29 Prozent. Mit Juli 2009 gab es in Österreich insgesamt 242 gesetzlich anerkannte Lehrberufe, deren rechtliche Grundlagen im Berufsausbildungsgesetz (BAG) verankert sind. 2008 war der in Österreich mit Abstand am häufigsten gewählte Lehrberuf Einzelhandelskaufmann/frau, gefolgt von Bürokaufmann/frau, Kraftfahrzeugtechniker/in, Friseur/in und Perückenmacher/in sowie Koch/Köchin. Generell sind die Branchen Handwerk und Gewerbe hierbei am stärksten vertreten, da etwa die Hälfte der Lehrlinge in diesen Wirtschaftssektoren beschäftigt ist (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, 2009; Schneeberger & Nowak, 2009; Wirtschaftskammer Österreich, 2008).

### **2.2.1 Das duale Ausbildungssystem**

Grundsätzlich steht das Erlernen eines Lehrberufes in Österreich all jenen Personen offen, welche die allgemeine Schulpflicht von neun Jahren erfüllt haben. Während die berufliche Ausbildung in Berufsbildenden mittleren und höheren Schulen vorwiegend in den jeweiligen Schulen stattfindet, erfolgt die Ausbildung von Lehrlingen in zwei zueinander parallel verlaufenden Systemen, die zusammen das duale Ausbildungssystem bilden. Die Vermittlung praktischer Kompetenzen und Fähigkeiten nimmt dabei etwa 80 Prozent der Gesamtausbildung ein und erfolgt direkt in einem Lehrbetrieb. In Österreich gab es im Jahr 2009 rund 40.000 Lehrbetriebe, in denen Jugendliche eine Lehrausbildung absolvieren konnten. Etwa 20 Prozent der Lehre finden im Rahmen des Besuches einer facheinschlägigen Berufsschule statt, in denen den Auszubildenden fachtheoretische Kenntnisse sowie Wissensinhalte der Allgemeinbildung vermittelt werden. Die wichtigsten im Rahmen der beruflichen Ausbildung zu erlernenden Wissensinhalte und Fertigkeiten

sind in der vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit herausgegebenen Ausbildungsordnung verankert und orientieren sich an der beruflichen Praxis. Die jeweilige Ausbildungsdauer variiert gemäß dieser Verordnung zwischen zwei und vier Jahren und ist je nach Berufsbranche unterschiedlich. Der Großteil der Lehrausbildungen, von denen laut Wirtschaftsministerium derzeit 208 möglich sind, umfasst eine Lehrzeit von drei bzw. dreieinhalb Jahren. Diese kann sich in manchen Fällen bei einer bereits erworbenen fachlich einschlägigen schulischen Ausbildung seitens des Lehrlings oder bei absolvierter Lehrausbildung in einem verwandten Beruf um ein Jahr verkürzen. Den Abschluss der Lehre bildet in der Regel eine Lehrabschlussprüfung, in welcher sowohl dem männlichen wie auch dem weiblichen Lehrling praktische und theoretische Kenntnisse und Fertigkeiten des jeweiligen Berufes abverlangt werden. Die erfolgreiche Absolvierung dieser an sich auf freiwilliger Basis fundierten Prüfung berechtigt zur selbstständigen Ausübung des rechtmäßig erlernten Berufes als qualifizierte Fachkraft (Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, 2009; Schneeberger, 2007).

### **2.2.1.1 Die Ausbildung im Rahmen der Berufsschule**

Die Berufsschule hat entsprechend § 46 des Schulorganisationsgesetzes „die Aufgabe, in einem Berufsbegleitenden fachlich einschlägigen Unterricht den berufsschulpflichtigen Personen die grundlegenden theoretischen Kenntnisse zu vermitteln, ihre betriebliche Ausbildung zu fördern und zu ergänzen sowie ihre Allgemeinbildung zu erweitern“ (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, 2009).

Im Jahr 2009 gab es innerhalb Österreichs 160 Berufsschulen und davon 27 in Wien. Der Berufsschulunterricht, welcher der theoretischen Vermittlung fachspezifischer und allgemein bildender Kenntnisse dient, erfolgt je nach Bundesland bzw. Region und beruflicher Branche in unterschiedlichen Modalitäten. Während dieser etwa in Wien ganztätig mit wöchentlich ein bis zwei Schultagen stattfindet, gibt es auch Regionen in denen der Berufsschulunterricht ein Mal jährlich über mindestens acht Wochen hinweg geblockt abgehalten wird. Der Besuch einer Berufsschule ist im Rahmen der Lehrausbildung verpflichtend, wobei die Zuteilung der Lehrlinge zu den einzelnen Berufsschulen meist nach dem Standort des gewählten Lehrbetriebes erfolgt. Die Berufsschulen und der dort unterrichtete Lehrplan sind exakt für die jeweilige

Berufsbranche konzipiert. Das Hauptaugenmerk des berufsschulischen Unterrichtes gilt den theoretischen und praktischen Aspekten des jeweiligen Lehrberufes. Die in der Berufsschule vermittelten Wissensinhalte können also größtenteils dem berufsspezifischen Fachunterricht zugeteilt werden, der mitunter auch praktische Einheiten in Werkstätten oder Laboratorien beinhaltet und etwa zwei Drittel des Gesamtunterrichts umfasst. Darüber hinaus sieht der Berufsschullehrplan in den didaktischen Prinzipien auch die Unterrichtung der Lehrlinge in allgemein bildenden Fächern wie Politische Bildung oder Deutsch und Kommunikation vor. Weiters umfasst er eine branchenspezifische Fremdsprachenausbildung sowie die Unterrichtung in den betriebswirtschaftlichen Gegenständen Wirtschaftskunde und Rechnungswesen. Die Bildungs- und Lehraufgaben, der Umfang des Lehrstoffes und die didaktischen Grundsätze sind ebenfalls dort verankert. Der Lehrplan für Berufsschulen ist laut Schulorganisationsgesetz ein Lehrplan mit Rahmencharakter, der zwar die allgemeinen Unterrichtsziele und Inhalte sowie die zu verwendenden Verfahren angibt, jedoch eine eigenverantwortliche Umsetzung im Unterricht entsprechend diverser Rahmenbedingungen ermöglicht (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, 2009; Schneeberger & Nowak, 2009; Tritscher-Archan, S., Hafner, H., Lenger, B. & Weiß, S., 2008).

### **2.2.1.2 Die betriebliche Ausbildung**

Als großer Vorteil gegenüber Berufsbildenden Schulen ergibt sich bei einer betrieblichen Ausbildung von Jugendlichen die praktische Ausbildung unter realen Arbeitsbedingungen mit non-fiktiven Problemstellungen und an modernsten Gerätschaften des jeweiligen Berufsfeldes. Des Weiteren erfolgt die Lehre nach Möglichkeit in Form von eigenständigem Arbeiten und Umsetzen gelernter Wissensinhalte. Den Jugendlichen stehen im Rahmen ihrer praktischen Ausbildung in unserem Staat rund 40.000 Lehrbetriebe zur Auswahl, welche die nötigen räumlichen, personellen und gesetzlichen Voraussetzungen für die Ausbildungen von Lehrlingen erfüllen und einen zur Lehrlingsausbildung berechtigenden Feststellungsbescheid vorweisen können. Dieser bescheinigt einem Betrieb sowohl die betriebliche als auch die rechtliche Eignung zur Lehrlingsausbildung, was besagt, dass er der Vermittlung der für den jeweiligen Beruf nötigen Kenntnisse entsprechend gestaltet ist und gesetzlich dazu berechtigt ist, all jene Arbeitstätigkeiten

auszuführen, die dem Lehrling im Rahmen seiner Ausbildung vermittelt werden sollen. Die in einem Lehrbetrieb tätigen Ausbilder und Ausbilderinnen müssen neben fachlichen Fähigkeiten und berufsspezifischem Wissen auch über diverse pädagogische sowie rechtliche Grundlagen und Kenntnisse verfügen. Ist die innerbetriebliche Ausbildung eines Lehrlings in allen relevanten Lehrinhalten nicht vollständig möglich wie beispielsweise in einem sehr kleinen Betrieb kann diese durch Angebote eines Ausbildungsverbundes oder überbetrieblicher Ausbildungsstätten ergänzt werden. Im Laufe der Ausbildung steht der Lehrling unter einem Lehrvertrag, der auf die Dauer der Lehre befristet ist und zu Beginn der Ausbildung schriftlich festgehalten wird. Bei Minderjährigen erfolgt die Unterzeichnung des Vertrages unter Einbezug der jeweiligen Erziehungsberechtigten. Dieser beinhaltet neben der Bezeichnung des jeweiligen Berufes auch die Dauer der Lehrzeit, die wichtigsten Daten des Lehrlings und der ausbildenden Personen, den Hinweis auf die geltende Berufsschulpflicht sowie die Höhe der jeweiligen Lehrlingsentschädigung. Letztere stellt die Entlohnung des Lehrlings für die im Betrieb erbrachte Leistung dar und ist in der Regel im Kollektivvertrag, welcher die von Arbeitgebern und Arbeitnehmern der jeweiligen Berufssparte ausgehandelten Mindestlöhne beinhaltet, festgelegt. Die Lehrlingsentschädigung steigt mit jedem Ausbildungsjahr und beträgt gegen Ende der Lehre etwa 80 Prozent des Lohnes einer geprüften Fachkraft (Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, 2009; Tritscher-Archan et al., 2008).

### **2.2.2 Die Modularisierung der Lehrausbildung**

Aus wirtschaftlichen, bildungspolitischen und bildungstheoretischen Gründen wurde 2006 neben dem ursprünglich dualen System eine in Module gegliederte Form der Lehrlingsausbildung in Österreich eingeführt, die bislang jedoch nur auf einige wenige Berufe beschränkt ist. Die modulare Ausbildung setzt sich aus drei aufeinander aufbauenden Modulen, nämlich dem etwa zwei Jahre dauernden Grundmodul zur Vermittlung der wichtigsten Basisfertigkeiten des jeweiligen Berufes, dem auf die spezifische fachliche Ausrichtung bezogenen Hauptmodul sowie einem wählbaren Spezialmodul, zusammen. Der Vorteil dieses Ausbildungssystems liegt vorrangig in der flexibleren Gestaltung und in einer daraus möglicherweise resultierenden höheren Attraktivität der Lehrlingsausbildung für junge Menschen. Nach Absolvierung des

Grundmoduls kann die Wahl und Kombination der verschiedenen Haupt- und Spezialmodule nach individuellen Vorlieben und Zielen vorgenommen werden. Diese muss lediglich bei Lehrbeginn im Lehrvertrag festgelegt werden (Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, 2009; Lipp, 2008).

### **2.3 Lehrabbruch**

Da die Beweggründe aus denen eine Berufs- bzw. Lehrwahl erfolgt sowie die damit einhergehenden Erwartungen an eine berufliche Tätigkeit sehr unterschiedlich sind, variiert auch die daraus resultierende Berufswahlzufriedenheit zwischen Jugendlichen stark. In einer Studie von Ivancsits (1996, S.158, zitiert nach Nowak, 2002) gaben von 773 befragten Lehrlingen lediglich 40 Prozent an, mit der von ihnen getroffenen Berufswahl zufrieden zu sein und ihren derzeitigen Beruf bei einer erneuten Berufswahlmöglichkeit wieder zu wählen. 20 Prozent würden jedoch ihren aktuellen Beruf nach eigenen Angaben eher nicht noch ein Mal ergreifen und mehr als ein Viertel der befragten Studienteilnehmer zeigte sich gänzlich unzufrieden mit ihrer getroffenen Berufswahl. Die Zufriedenheit mit dem Beruf ist neben direkten Angaben von Betroffenen in diversen Studien auch durch jährlich zu beobachtende Lehrabbrüche erschließbar. Immer häufiger beginnen junge Menschen eine Lehre, die sie nicht abschließen oder orientieren sich nach Abschluss ihrer Ausbildung beruflich neu. Österreich lag zwar hinsichtlich der Beschäftigungsquote von Jugendlichen 2008 mit 55,9 Prozent im europäischen Vergleich auf dem dritten Platz hinter Dänemark und den Niederlanden, gleichzeitig waren jedoch 34.069 Jugendliche als arbeitslos gemeldet. Die tatsächliche Anzahl arbeitsloser Heranwachsender dürfte noch deutlich darüber liegen. (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2009).

Die Auflösung von Lehrverhältnissen erfolgt etwa zu einem Drittel vor der Erfüllung der Lehrzeit. Für das Jahr 2010 wurden von Gregoritsch, Kernbeiß, Löffler, Prammer-Waldhör, Timar, & Wagner-Pinter (2008) insgesamt an die 18.440 Auflösungen von Lehrverhältnissen bei nicht vollendeter Lehrzeit prognostiziert. Dabei ist die Rate an Lehrabbrüchen innerhalb der ersten zwölf Monate, in der rund 74 Prozent der Lehrlinge ihre Ausbildung abbrechen, besonders hoch. Diesbezüglich macht sich in den letzten Jahren

eine steigende Tendenz bemerkbar (Gregoritsch et al., 2008, S.53). Im Vergleich zur Einstiegsquote von etwa 40 Prozent kann in der österreichischen Lehrlingsausbildung approximativ von einer Abschlussquote von etwa 85 Prozent ausgegangen werden. Die daraus resultierende Verlustquote von rund 15 Prozent umfasst sowohl die frühzeitige Auflösung eines Lehrverhältnisses während der Lehrzeit als auch das Nichtbestehen der Lehrabschlussprüfung (Schneeberger & Nowak, 2009). Diese verhältnismäßig hohe Zahl an Lehrabbrüchen ist laut Experten insofern zu relativieren, als dass mehr als die Hälfte der Abbrecher (Drop-outs) lediglich den Betrieb wechseln beziehungsweise ihre Lehre im gleichen Betrieb unter geändertem Lehrvertrag fortsetzen. In zehn Prozent der Fälle geht die Auflösung des Lehrverhältnisses vom Lehrbetrieb aus und in nicht ganz dreißig Prozent vom betroffenen Lehrling selbst (Wirtschaftsnachrichten Special, 2008). Wie in einer Wiener Studie gezeigt werden konnte, absolviert die Hälfte aller befragten Lehrabbrecher nach einem erfolgten Ausbildungsabbruch keine berufliche Ausbildung mehr und weist dadurch ein deutlich höheres Arbeitsmarktrisiko als jene Lehrlinge auf, die lediglich die Branche oder den Betrieb wechseln (Selhorst, 2002).

### **2.3.1 Gründe für Lehrabbrüche und Berufswechsel**

Die Gründe für den Abbruch einer begonnenen Lehre sind vielseitig und reichen von falschen Vorstellungen in Bezug auf den ergriffenen Beruf, Konflikten mit Vorgesetzten oder Mitarbeitern, über den Entschluss eine weiterbildende Schule zu besuchen, bis zu mangelnder Leistungs- beziehungsweise Arbeitsmotivation bei der Ausübung des Berufes (Wirtschaftsnachrichten Special, 2008). Wie eine Befragung Wiener Lehrbetriebe zeigt, zählen Interesse am jeweiligen Beruf, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Lern- und Leistungsbereitschaft und Arbeitsmotivation bei der Einstellung bzw. Ausbildung von Lehrlingen zu jenen Eigenschaften, die von den Betrieben am bedeutendsten eingestuft werden. (Dornmayr, 2010). Im Zusammenhang mit Lehrabbrüchen geben 50 Prozent der betroffenen Lehrlinge innerbetriebliche Konflikte als ausschlaggebenden Grund für einen erfolgten Lehrabbruch an. Den zweiten und dritten Rang belegen eine falsche Berufswahl sowie zeitlich und körperlich belastende Arbeitsbedingungen. Einschneidende Lebensereignisse in Form einer Schwangerschaft, Erkrankung oder eines Unfalles sowie

schulische Leistungsmängel dürften beim Abbruch einer Lehre seitens Jugendlicher eher eine zweitrangige Rolle spielen (Selhorst, 2002). Die Gründe für einen Lehrabbruch bzw. Berufswechsel dürften je nach Anforderungen des jeweiligen Berufes in der Art als auch in ihrer Gewichtung über unterschiedliche Berufsbranchen hinweg variieren. Häufig genannte Gründe für einen Berufswechsel sind neben geringer Entlohnung ein schlechtes Arbeitsklima, ungünstige Arbeitszeiten sowie der Wunsch nach beruflicher Neuorientierung (Unterberger, 2006).

### **3. Motivationspsychologie**

#### **3.1 Die Bedeutung von Motiven**

Da Motivation sowohl bei der Ausbildung als auch am Arbeitsplatz selbst eine zentrale Rolle spielt, sind Untersuchungen im Bereich der Arbeits- und Leistungsmotivation verstärkt in das Zentrum des Forschungsinteresses gerückt. Generell betrachtet wird zwischen Inhalts- und Prozesstheorien der Motivation unterschieden. Während Inhaltstheorien den inhaltlichen Determinanten der Arbeitsmotivation und somit der Frage nachgehen, welche Motive und Bedürfnisse den Menschen zur Arbeit motivieren, beschäftigen sich Prozesstheorien eher mit der Wahl von Handlungsalternativen, der Ergebnisbewertung und den Faktoren, die zur Durchführung bzw. Aufrechterhaltung einer Handlung beitragen (Kirchler, 2010). Menschen verfolgen in allen Bereichen des Lebens unterschiedlichste Handlungsziele, die sich in inhaltliche Klassen zusammenfassen lassen und als Motiv bezeichnet werden (Rheinberg, 2008). Entsprechend McClelland, Atkinson, Clark & Lowell (1953) handelt es sich bei Motiven um erlernte Mechanismen, welche durch positive wie negative affektive Erfahrungen und damit einhergehenden situationsbezogenen Gegebenheiten geprägt werden. Sie können nach Schneider & Schmalz (2000, zitiert nach Nerdinger, 2008) auch als „Wertungsdispositionen, die für einzelne Menschen charakteristische Ausprägungen haben“, verstanden werden. Menschen unterscheiden sich auf Grund von genetischer Veranlagung beziehungsweise individuellen Lernerfahrungen darin, wie sie Handlungssituationen wahrnehmen, welchen Wert sie diversen Merkmalen von Situationen beimessen und wie sie dementsprechend darauf reagieren. Motive beeinflussen demnach die Bewertung und Auswahl von Handlungszielen und somit das Ausmaß an Ausdauer, das für deren Umsetzung aufgebracht wird (Schmalz & Langens, 2009).

Der modernen Motivationspsychologie entsprechend, resultiert menschliches Verhalten aus der Wechselwirkung zwischen Eigenschaften der agierenden Person und den Eigenschaften einer bestimmten Situation. Merkmale der Situation wirken auf die Motive der betreffenden Person ein und lösen dadurch Verhalten aus (Rheinberg, 2008). Heckhausen & Heckhausen (2006) unterscheiden grundlegend drei Formen von Personenfaktoren: globale Bedürfnisse und Verhaltensstrebungen sowie implizite und explizite Motive. Während unter impliziten

Motiven bereits im frühen Kindesalter erlernte interindividuelle Neigungen zur Auseinandersetzung mit bestimmten affektiv behafteten Reizen verstanden werden, gelten explizite Motive als weitgehend bewusste Wertvorstellungen und Ziele, die sich eine Person selbst zuschreibt. Damit bei einer Person inhärente Motive zum Tragen kommen und sich tatsächlich im Verhalten eines Individuums manifestieren, bedarf es einer äußeren beziehungsweise inneren Anregung. Situationsbezogene Merkmale sind demnach bedeutend für das Inkrafttreten bestimmter Motive und bieten neben Personenfaktoren auch Erklärungsgehalt für intraindividuelle Variationen von Verhalten. „Die situativen Momente, die Motive ansprechen und damit die Ausprägung einer Motivation bewirken, werden als Anreiz bezeichnet“. (Schmalt & Langens, 2009, S.20). Diese sind je nach Person und Situation unterschiedlich gewichtet. „Den Prozeß der (situativen) Anregung eines Motives bezeichnet man mitunter auch als Motivierung.“ (Nerdinger, 2008, S.70). Die tatsächlich erbrachte Leistung eines Individuums ist somit von mehreren Faktoren abhängig und bildet global betrachtet eine Funktion aus Fähigkeiten und Kenntnissen, Motivationen sowie situationsbedingten Gegebenheiten. Die für eine Leistung aufzubringende Motivation ergibt sich ihrerseits aus dem Wechselspiel zwischen den Eigenschaften der jeweiligen Person, deren Zielen, dem für eine Handlung aufzubringenden physischen, zeitlichen und psychischen Aufwand, den für die agierende Person als erstrebenswert geltenden Anreizen und den Eigenschaften der jeweiligen Situation (Kirchler, 2010, S.10).

### **3.2 Der Begriff Motivation**

Je nach theoretischer Gesinnung und Grundausrichtung finden sich in der Wissenschaft unterschiedlichste Versuche, Motivation als aktivierendes Prozessgeschehen zu beschreiben (Schmalt & Langens, 2009; Rheinberg, 2008). So kann sie etwa ganz allgemein als Prozess betrachtet werden, welcher für die Intensität, Richtung und Ausdauer der von einer Person aufgebrauchten Anstrengung, ein Ziel zu erreichen, verantwortlich ist (Robbins, 2001). Heckhausen zufolge (1974, S. 194, zitiert nach Heckhausen & Heckhausen, 2006) ist Motivation „die momentane Bereitschaft eines Individuums, seine sensorischen, kognitiven und motorischen Funktionen auf die Erreichung eines künftigen Zielzustandes zu richten

und zu koordinieren“. Diese Definition betont den temporär variierenden Charakter des Begriffes Motivation, der ihn deutlich vom Motiv als relativ überdauernde Verhaltensdisposition abgrenzt. Das Wort „*Motivation*“ kann jedoch auch ganz generell als Sammelbegriff verstanden werden, der viele verschiedene Teilprozesse und Phänomene umfasst, denen jedoch eine „aktivierende Ausrichtung des momentanen Lebensvollzugs auf einen positiv bewerteten Zielzustand“ gemeinsam ist (Rheinberg, 2008, S. 15). Der Fülle an Definitionen und Umschreibungen dieses Begriffes sind in der Regel die Komponenten Aktivierung sowie Richtung und Ausdauer von zielgerichtetem Verhalten gemeinsam. Aktivierung wird dabei als jene antreibende Kraft verstanden, die eine Handlung auslöst, welche je nach Handlungsziel der agierenden Person in eine bestimmte Richtung gelenkt werden kann und je nach Ausdauer bis zur Zielerreichung aufrecht erhalten wird (Kirchler, 2010, S.11).

### **3.3 Arten der Motivation**

Die Gründe dafür, dass Menschen Zeit und Energie in die Realisierung von Zielen und somit in einzelne Handlungen investieren, sind mannigfaltig. Generell betrachtet lässt sich menschliches Verhalten auf äußere (externe) Faktoren wie diverse Anreize und Belohnungen zurückführen. Dieses kann jedoch auch durch interne Faktoren wie etwa positive Gefühle, die mit der Ausführung einer Handlung selbst einhergehen, begünstigt werden (Kirchler, 2010, S.12). Man unterscheidet demnach zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation. Intrinsische Motivation ist dadurch gekennzeichnet, dass eine bestimmte Handlung seiner selbst willen durchgeführt wird und quasi von sich aus motivierend auf ein Individuum wirkt. Der Grund für eine bestimmte Handlung liegt hierbei also in der jeweiligen Tätigkeit. Extrinsische Motivation bezieht sich auf Tätigkeiten, bei denen vorwiegend das Erreichen eines bestimmten Handlungszieles beziehungsweise die damit einhergehenden Konsequenzen belohnend wirken. Intrinsische und extrinsische Motivation unterscheiden sich demnach auf subjektiver Ebene je nach Individuum (Heckhausen & Heckhausen, 2006; Herkner, 2001). Nach Heckhausen (1989, S.456) ist intrinsische Motivation nicht auf die Befriedigung körperlicher Bedürfnisse hin ausgerichtet sondern viel eher auf Selbstverwirklichung und persönliches Wachstum. Des

Weiteren erfolgt intrinsisch motiviertes Verhalten „*zweckfrei*“, orientiert sich demnach am angestrebten Handlungsergebnis und wird quasi um seiner selbst willen getätigt. Voraussetzung für das Auftreten dieser Motivationsform ist ein ausgeglichenes Verhältnis von Anregung und Aktivierung sowie die Möglichkeit zur Selbstbestimmung bei der Durchführung einer erfreulichen Tätigkeit seitens der handelnden Person.

### **3.4 Leistungsmotivation**

Handlungen gelten ganz global dann als leistungsmotiviert, wenn die Veranschaulichung und Bewertung der eigenen Fähigkeiten ausschlaggebend für das Verfolgen eines bestimmten Handlungszieles sind. Dabei kann der Erweis der eigenen Kompetenzen vor sich selbst, aber auch vor anderen Personen erfolgen (Oerter & Montada, 2008, S. S.547). Unter dem Begriff „*Leistungsmotivation*“ versteht man somit jene Formen des Strebens nach einer Zielumsetzung, bei der Verhalten in Auseinandersetzung mit einem Tüchtigkeitsmaßstab erfolgt, der seitens der agierenden Person als verpflichtend angesehen wird. Dabei erfolgt die Bewertung eines Handlungsergebnisses in enger Verbindung mit der eigenen Tüchtigkeit (Heckhausen & Heckhausen, 2006, S.143). Auch Rosenstiel (2007) definiert Leistungsmotivation als menschliches Streben, bei Tätigkeiten einem Gütemaßstab entsprechen zu können und eine den eigenen Verhältnissen entsprechend hohe Leistung zu erbringen. Motivationale Prozesse gehen demnach mit Vergleichen eigener Handlungen und Fähigkeiten mit denen anderer Personen oder auch mit bisher erbrachten eigenen Leistungen einher. An welchen Maßstäben die Bewertung von Handlungsergebnissen erfolgt, ist stark abhängig von der jeweils zugrunde liegenden Bezugsnorm. Während ein Leistungsergebnis bei einer individuellen Bezugsnorm mit früher erbrachten eigenen Leistungen verglichen wird, erfolgt dieser Vergleich bei der sozialen Bezugsnorm mit anderen persönlich bedeutsamen Personen innerhalb einer sozialen Gruppe und deren Leistungen. Zuletzt kann ein Handlungsergebnis auch noch an formalen oder sachlichen Kriterien gemessen werden. Je nach Fähigkeitsgrad in einem Tätigkeitsbereich kommen unterschiedliche Bezugsnormen zum Einsatz (Dickhäuser & Rheinberg, 2003, nach Heckhausen & Heckhausen, 2006).

### 3.4.1 Entwicklungsphasen der Leistungsmotivation

Leistungsmotivation basiert auf diversen Vorläuferfähigkeiten die sich bereits im frühen Kindesalter entfalten. Dabei kann die Entwicklung der Leistungsmotivation grob in vier Phasen untergliedert werden:

**1) Freude am Affekt:** Ab etwa dem dritten Lebensmonat erleben es Säuglinge als lustvoll, absichtlich bestimmte Reaktionen in ihrer Umwelt hervor zu rufen. Man spricht in diesem Zusammenhang von der so genannten Effektmotivation.

**2) Selberrachenwollen:** In der Zeit zwischen dem ersten und zweiten Lebensjahr entwickeln Kinder Verständnis dafür, welche Effekte sie eigenständig auslösen können und nehmen sich somit als Urheber bestimmter Effekte wahr. Damit rückt das Handlungsergebnis sowohl seitens des Kindes als auch bezogen auf wichtige Bezugspersonen zunehmend in den Fokus der Aufmerksamkeit. Dies trägt zur Ausdifferenzierung der Freude am Effekt bei und wird vom Kleinkind je nach Fähigkeit mitunter auch verbal durch Worte wie „*alleine*“ oder „*selber*“ zum Ausdruck gebracht. Auf das „*Selberrachenwollen*“ des Kindes reagieren Bezugspersonen, indem sie beginnen, Handlungen ihres Sprösslings entsprechend ihrer individuellen Bezugsnormen zu messen und das Kind je nach Empfinden zu loben oder zu tadeln. Dies kann beim heranwachsenden Individuum Gefühle des Stolzes oder der Verlegenheit hervorrufen.

**3) Verknüpfung des Handlungsergebnisses mit der eigenen Tüchtigkeit:** Etwa ab der Mitte des vierten Lebensjahres kommt es bei Kindern erstmals zur eigenständigen Bewertung von gelungenen beziehungsweise misslungenen Handlungen und dem Ausdruck von darauf bezogenen Emotionen wie Stolz oder Scham. Dies lässt annehmen, dass Kinder ihr Handeln nun sowohl mit der eigenen Verursachung als auch mit einem erworbenen Gütemaßstab von Leistung in Bezug setzen. In dieser Phase spricht man erstmals von leistungsmotiviertem Verhalten.

**4) Bezugsnormsetzung und Zielorientierung:** Bereits mit etwa viereinhalb Jahren führt beim Kind die Erfahrung der eigenen Tüchtigkeit in Zusammenhang mit der Schwierigkeit

einer zu bewältigenden Aufgabe zu Erfolgs- oder Misserfolgserwartungen. Entsprechend den Ergebnissen vergangener Handlungen bilden sich somit Erwartungen und Zielsetzung bezüglich zukünftiger Handlungen beziehungsweise Leistungen aus. Dabei bewertet es seine Leistung zunächst entsprechend einer individuellen Bezugsnorm, die ab dem neunten Lebensjahr zunehmend durch eine soziale Bezugsnorm ergänzt wird, indem das Kind eigene Leistungen mit jenen anderer vergleicht (vgl. Heckhausen & Heckhausen, 2006, Kapitel 15; Oerter & Montada, 2008, S.550-552).

### **3.4.2 Einflussfaktoren auf Leistungsmotivation**

Für die Motivation eines Menschen ist nach Atkinson (1957) das Zusammenwirken von Erwartung und Wert ausschlaggebend. Die Erwartung stellt dabei die subjektive Wahrscheinlichkeit, die der Akteur der Bewältigung einer Aufgabe beimisst, dar. Der Anreizwert einer Leistung bezieht sich auf die Attraktivität eines Handlungsergebnisses und ist meist ein Affekt wie etwa Stolz auf die erbrachte Leistung (Kirchler, 2010; Oerter & Montada, 2008). Der leistungsbezogene Anreiz eines Erfolges ist umso größer, je schwieriger die jeweilige Aufgabe ist und je geringer die Wahrscheinlichkeit eintritt, diese Aufgabe erfolgreich bewältigen zu können (Rheinberg, 2008, S.60-71). Die Leistungsmotivation bewegt sich demnach im Spannungsfeld zwischen Hoffnung auf Erfolg und Furcht vor Misserfolg. Als dritte Komponente ist das Motiv als interpersoneller Faktor von Bedeutung, welches das Ergebnis bisheriger Erfahrung darstellt (McClelland et al., 1953).

Leistungsmotivation gilt demnach als erlernte und erfahrungsabhängige Verhaltensdisposition. Je nach erfahrener Reaktion auf ein bewusst gesetztes Verhalten eines Individuums wird sich sein zukünftiges Verhalten gestalten (Perrez, Minsal & Wimmer, 1985). In diesem Zusammenhang spielen Gütemaßstäbe und Normen, die von der Umwelt beziehungsweise vom Akteur selbst an eine Person herangetragen werden, eine bedeutende Rolle, da ein Handlungsergebnis anhand dieser bewertet wird (Rheinberg, 2008). Die Erfolgstendenz einer Person ergibt sich nach Atkinsons Modell der Risikowahl aus dem Produkt des bestehenden Erfolgsmotivs, des Erfolgsanreizes und der subjektiven Erfolgswahrscheinlichkeit. Analog dazu ergibt sich die Misserfolgstendenz, also jene Tendenz, einen Misserfolg zu meiden. Die konkrete Leistungsmotivation in einer Situation

ergibt sich schließlich aus der Differenz von Erfolgs- und Misserfolgstendenz. Das Erleben von Erfolg und Misserfolg ist neben der jeweils zu bewältigenden Aufgabe beziehungsweise dem zugehörigen Handlungsergebnis auch vom zuvor gesetzten Anspruchsniveau einer Person abhängig. Dieses entspricht nicht zwingend dem Grad der Leistungsmotivation, sondern orientiert sich meist an hohen, aber realistischen Zielen einer handelnden Person. Als Anreiz, ein bestimmtes Handlungsziel umzusetzen, dient in der Regel der Stolz darüber, etwas persönlich Anspruchsvolles geschafft zu haben sowie die Freude über die eigene Tüchtigkeit. Letztere stellt sich in der Regel nur bei selbst verursachten Erfolgen ein, die auf eigene Fähigkeiten beziehungsweise eigenes Bemühen zurückgeführt werden können und weitgehend von äußeren Einflüssen wie Unterstützung durch Mitmenschen, Glück oder eine geringe Aufgabenschwierigkeit unbeeinflusst sind (vergleiche Heckhausen & Heckhausen, 2006, S.164; Kirchler, 2010, S.348, Rheinberg, 2008, S.60-71).

### **3.5 Motivation und Zufriedenheit am Arbeitsplatz**

Im Zusammenhang mit der von Personen am Arbeitsplatz erbrachten Leistung sind für die Praxis besonders Untersuchungen in Bezug auf wesentliche Bedingungen für Arbeitsmotivation und Zufriedenheit am Arbeitsplatz von Bedeutung (Katzell & Thompson, 1990; Kleinbeck, 2004; Kleinbeck & Kleinbeck, 2009). Arbeitsmotivation ist nach Katzell & Thompson (1990) als Überbegriff zu verstehen, der jene Bedingungen und Prozesse umfasst, die ausschlaggebend sind für die von einer Person aufbrachten Aktivierung, ihrer Ausrichtung sowie das Ausmaß und die Aufrechterhaltung von Anstrengung hinsichtlich der Arbeit. Arbeitszufriedenheit basiert auf emotionalen Reaktionen und Meinungen eines Menschen und ist gewissermaßen mit dem in der Arbeit gezeigten Verhalten verknüpft (Nerdinger, 2008). Nach Weinert (1998) resultiert sie als affektive Reaktionen auf die jeweilige Arbeitssituation aus dem Vergleich von Erwartungen einer Person und dem erzielten Arbeitsergebnis und summiert mehrere Einstellungen in Bezug auf diverse Aspekte der Arbeit. Generell wird davon ausgegangen, dass eine höhere Arbeitsmotivation die Zufriedenheit begünstigt und umgekehrt. Somit besteht eine Wechselwirkung zwischen diesen beiden Variablengruppen. Ähnlich dem Verhältnis von Arbeitsmotivation und Zufriedenheit dürften auch die beiden Größen Zufriedenheit und

erbrachte Leistung am Arbeitsplatz reziprok wirken und sich somit wechselseitig beeinflussen (Fischer & Fischer, 2005).

Da die Arbeitszufriedenheit sowohl von Merkmalen der Arbeit als auch von Merkmalen der Person abhängig ist, scheinen in diesem Zusammenhang auch Persönlichkeitseigenschaften des jeweiligen Arbeitnehmers eine wichtige Rolle zu spielen. So konnte etwa in einer Studie von Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren & de Chermont (2003), in welcher neben der Arbeitszufriedenheit auch Faktoren wie das Engagement in der Arbeit oder emotionale Erschöpfung mitberücksichtigt wurden, gezeigt werden, dass die Affektivität eines Menschen als zeitlich relativ überdauerndes Persönlichkeitsmerkmal in engem, direktem wie auch indirektem Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit steht. Bipp, Steinmeyr und Spinath (2008) widmeten sich ebenfalls der Untersuchung der Beziehung von Persönlichkeitseigenschaften und beforschten diesbezüglich Zusammenhänge zwischen den „*Big Five*“ Persönlichkeitsfaktoren, Leistungsmotivation und Intelligenz. Die Ergebnisse ihrer Studie sprechen für einen negativen Zusammenhang zwischen der Tendenz, einen möglichst geringen Arbeitsaufwand anzustreben und Variablen wie Ehrlichkeit und Aktivität. Des Weiteren zeigten sich Korrelationen mit dem Faktor Gewissenhaftigkeit und ein schwach positiver Zusammenhang zwischen Arbeitsvermeidung und Selbstbewusstsein. Die Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist neben einer Vielzahl an Determinanten auch von der Zufriedenheit bezogen auf die von einem Individuum getätigte Berufswahl abhängig. So widmeten sich etwa Marcus & Wagner (2007) der Untersuchung ausgewählter Aspekte kontraproduktiven Arbeitsverhaltens bei deutschen Lehrlingen unter Berücksichtigung von Berufswahlzufriedenheit sowie Ausmaß und Art der Arbeitszufriedenheit. Kontraproduktives Arbeitsverhalten umfasste dabei bewusst induzierte Handlungen, die durch die Missachtung des Allgemeininteresses der jeweiligen Organisation beziehungsweise der individuellen Interessen einzelner Mitglieder gekennzeichnet waren. Die Ergebnisse sprechen für einen deutlichen Einfluss unvorteilhafter Berufswahlentscheidungen und Arbeitszufriedenheit auf kontraproduktives Arbeitsverhalten. Des Weiteren wurden Hinweise darauf gefunden, dass die Arbeitszufriedenheit besonders bei Jugendlichen, die sich in einem frühen Stadium ihrer beruflichen Laufbahn befinden, eine bedeutende Rolle in Zusammenhang mit kontraproduktivem Arbeitsverhalten spielen dürfte.

### **3.6 Erweiterung der klassischer Theorien zur Leistungsmotivation**

Wie Perrez bereits 1985 (S.104-108) postulierte, unterscheiden sich Menschen nicht nur in Bezug auf das Ausmaß sondern auch auf die Ausrichtung ihrer Leistungs- beziehungsweise Arbeitsmotivation. Positive Leistungsmotivation spiegelt demnach das Ausmaß wider, in dem eine Person bestrebt ist, eine Leistung zu erbringen. Im Gegensatz dazu bezieht sich eine negativ gerichtete Leistungsmotivation auf die menschliche Bestrebung, Leistungsverhalten zu vermeiden. Der angestrebte positive Zielzustand besteht in diesem Fall darin, ein affektiv negativ getöntes Ereignis zu meiden beziehungsweise zu verhindern (Rheinberg, 2008). Die klassische Forschungstradition beschäftigt sich vorwiegend mit positiv gerichteter Leistungsmotivation. Diese basiert auf einer Sicht des Menschen als aktives Wesen, das bestrebt ist, gute Leistungen zu erbringen und dafür auch bereit ist, diverse Anstrengungen auf sich zu nehmen. Forschungsergebnisse der letzten Jahrzehnte sprechen jedoch dafür, dass neben der klassischen Leistungsmotivation eine gegenläufige Form der Motivation existieren dürfte, die Rollett 1970 erstmals als „Anstrengungsvermeidungsmotivation“ bezeichnet. Untersuchungen im schulischen Bereich zeigten, dass eine geringe Leistungsbereitschaft bei Kindern nicht nur durch einen Mangel an Leistungsmotivation erklärt werden kann (vgl. Rollett, 1994; Rollett & Bartram 1998; Rollett, 2005; Sirsch & Jirasko, 1996). Viel eher ist „von der Existenz von zwei kompensatorisch wirkenden Systemen auszugehen, von denen das eine die zielbezogenen Anstrengung in Anforderungssituationen unterstützt, das andere Anstrengung reduziert, um einen ausgeglichenen energetischen Zustand zu erreichen“ (Rollett, 2005, S.93). Dabei handelt es sich um eine Art kompensatorischen Schutzmechanismus des Menschen vor Überlastung, welcher der Aufrechterhaltung von geistigem und körperlichem Wohlergehen einer Person dient. Das daraus resultierende beobachtbare Verhalten selbst wird als Anstrengungsvermeidung bezeichnet und zeigt sich in einem aktiven Vermeiden von Aufgabenstellungen, die von der jeweiligen Person als unangenehm bzw. emotional belastend erlebt werden und in der Regel von der sozialen Umwelt an den Betroffenen herangetragen werden (vergleiche Rollett 1994; Sirsch & Jirasko, 1996).

## **4. Anstrengungsvermeidung**

Anstrengungsvermeidung ist generell eine bereichs- bzw. tätigkeitsspezifische, auf Gewohnheiten basierende Neigung sich mit einer Leistung einhergehenden und als mühsam erlebten Aufwendungen, durch den aktiven Einsatz zweckmäßiger Strategien entziehen zu wollen (Rollett, 2005). Es handelt sich bei derartigen Vermeidungstendenzen also um erlernte, sozialisationsabhängige Reaktionen, die nicht mit Begriffen wie Faulheit oder Procrastination bzw. als unangenehm erlebte zwangsähnliche Neigung zum Aufschub bestimmter Handlungen verwechselt beziehungsweise gleichgestellt werden dürfen. Bestrebungen zur Anstrengungsvermeidung entstehen, wenn zielgerichtete Tätigkeiten in einem bestimmten Handlungsbereich stark negative emotionale Reaktionen zur Folge haben und eine Vermeidung der jeweiligen Aktion kaum möglich ist. Dabei stehen also Tätigkeiten wie etwa bei schulischen oder beruflichen Anforderungen im Fokus der Betrachtung, die quasi von der sozialen Umwelt eines Menschen gefordert werden. Kann der affektiv stark negativ erlebte Leistungsbereich nicht zur Gänze vermieden werden, wird versucht sich zumindest den damit verbundenen unangenehmen Anstrengungen zu entziehen. Dabei kann der betriebene Aufwand sogar höher sein als bei Erledigung der ursprünglichen Aufgabe. Paradoxaerweise wird in diesem Fall das Vermeiden der Erbringung einer bestimmten Leistung von der agierenden Person als Erfolg verbucht. Das aus Anstrengungsvermeidungstendenzen resultierende Verhalten von Schülern und Arbeitnehmern wird seitens der Umwelt oftmals als Mangel an Fähigkeiten missinterpretiert. In Folge dessen kommt es meist zu einer deutlichen Reduktion der an den Betroffenen herangetragenen Anliegen und Forderungen, die ihrerseits zu einer Bekräftigung derartiger Verhaltensweisen führt (vgl. Rollett, 1994; Rollett, 2001; Sirsch & Jirasko, 1996).

### **4.1 Erscheinungsformen der Anstrengungsvermeidung**

Anstrengungsvermeidungsmotive sind bereichsbezogen und können in allen Abschnitten einer Lern- und Leistungshandlung vorkommen. Sie bestehen somit bereits beim Aufbringen von Motivation für eine Handlung, beim Treffen des Entschlusses ein

Vorhaben in eine Handlung umzusetzen sowie im Hinblick auf die tatsächliche Umsetzung einer Handlung. Generell wird zwischen problemlösender und nicht problemlösender Anstrengungs-vermeidung unterschieden, die wie folgt differenziert werden können (vgl. Rollett, 1994; Rollett, 2005; Rollett & Bartram, 1998):

**1) Problemlösende („intelligente“) Anstrengungsvermeidung:**

Sie kommt zum Einsatz, um Überlastungen des Organismus vorzubeugen oder diese zu reduzieren und äußert sich in Gestalt von Zeit und Ressourcen sparenden Maßnahmen seitens der handelnden Person, um das jeweilige Ziel mit möglichst geringem Leistungsaufwand zu erreichen.

**2) Nichtproblemlösende Anstrengungsvermeidung:**

Dies stellt den habituellen Einsatz von Vermeidungsstrategien seitens der handelnden Person als Reaktion auf emotional stark negativ behaftete Leistungsanforderungen dar, welcher der Umsetzung eines persönlich wichtigen Handlungszieles jedoch entgegenwirkt und mitunter zu schwerwiegenden Problemen in Schul- und Berufsalltag führt (vgl. Bittner, 2000).

## **4.2 Strategien zur Anstrengungsvermeidung**

Um sich einer ungeliebten Leistungsanforderung erfolgreich zu entziehen, können unterschiedliche Formen von Vermeidungsstrategien angewandt werden, die einen negativ gerichteten Teilaspekt von Leistungs- beziehungsweise Arbeitsmotivation darstellen. Generell wird zwischen zwei Arten von Arbeitsstilen zur Vermeidung emotional belastender Anstrengungen nämlich den desorganisierten und den apathischen Typus unterschieden. Ersterer ist durch das in Relation zu den Anforderungen einer Aufgabe recht schnelle und fehlerhafte Erledigen einer emotional negativ besetzten Tätigkeit gekennzeichnet, was sich in einem Mangel an Qualität niederschlägt. Beim apathischen Arbeitsstil hingegen wird durch die besonders langsame Verrichtung einer Arbeitstätigkeit beziehungsweise eine diese begleitende Teilnahmslosigkeit die Quantität der Arbeit in

Mitleidenschaft gezogen. (vgl. Rollett, 1994, S.84; Rollett & Bartram, 1998, Sirsch & Jirasko, 1996).

### **4.3 Bedeutende Einflussfaktoren auf Anstrengungsvermeidungsneigungen**

Anstrengungsvermeidung gilt generell als erlerntes Verhalten. Bei der Entstehung der Tendenz, sich in bestimmten Bereichen geforderten Leistungen aktiv zu entziehen, dürften neben Komponenten wie dem kindlichen Temperament, die Erziehung seitens der Eltern und die Qualität der Eltern-Kindbeziehung mitunter auch Faktoren wie das Geschlecht, die Persönlichkeit sowie der jeweilige Kulturkreis, in dem eine Person lebt, eine Rolle spielen. Forschungsergebnisse sprechen für einen Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an Anstrengungsvermeidungstendenzen eines Kindes und der Strenge des Erziehungsstiles seitens der Eltern. So dürfte etwa ein von den Eltern gezeigtes, recht autoritäres und kontrollierendes Erziehungsverhalten, aber auch mangelndes Interesse an Freizeitaktivitäten und am schulischen Alltag des Sprösslings, ein derartiges Vermeidungsverhalten begünstigen. Untersuchungen liefern Evidenz dafür, dass die vom Kind erlebte Inkonsistenz der Erziehungspersonen bezogen auf Anstrengungsvermeidungsneigungen eine vermittelnde Rolle spielen dürfte. Inkonsistentes Erziehungsverhalten ist generell durch mangelnde Reaktion seitens der Eltern auf eine erbrachte Leistung des Kindes beziehungsweise durch stark variierende Reaktionen auf eine vom Kind als gleichwertig erachtete Leistungen gekennzeichnet. Neben den genannten Einflussgrößen stellt auch ein ausgeprägtes Negativklima innerhalb der Familie einen Risikofaktor für die Entstehung schulischer Anstrengungsvermeidung dar (Jirasko & Sirsch, 1996; Rollett, 2005; Rollett, Werneck & Hanfstingl, 2005).

Im Hinblick auf den Persönlichkeitsbereich zeigten sich in einer Untersuchung an Schülern und Schülerinnen sowohl positiv gerichtete Zusammenhänge von Anstrengungsvermeidungstendenzen mit hyperaktivem und unaufmerksamem Verhalten als auch mit Neigungen zu oppositionellem Verhalten und Risikobereitschaft. Des Weiteren konnten im Rahmen der fünften Erhebungswelle des Forschungsprojektes „Familienentwicklung im Lebenslauf“ (Rollett, Werneck & Hanfstingl, 2005) Hinweise auf einen etwaigen Zusammenhang von Anstrengungsvermeidungstendenzen mit hohen Werten bezogen auf

den Faktor Neurotizismus und mit niedrigen Ausprägungen an Gewissenhaftigkeit und Offenheit für Erfahrung, entsprechend der Big Five Persönlichkeitsfaktoren nach Costa und McCrae, gefunden werden (vgl. Borkenau & Ostendorf, 2008).

Hinsichtlich des Geschlechtes als möglichen Einflussfaktor deuten einige Untersuchungen einen Trend dahingehend an, dass Burschen häufiger Strategien zur Anstrengungsvermeidung nutzen, während Mädchen tendenziell höhere Werte auf der Skala „*Pflichteifer*“ erzielen (Jirasko & Sirsch, 1996, S.227).

Anstrengungsvermeidung dürfte auch eine gewisse kulturelle bzw. nationale Komponente aufweisen, die bisher lediglich in Deutschland und den Vereinigten Staaten von Amerika im Zusammenhang mit Leistungsmotivation untersucht worden ist. Dabei zeigte sich, dass Deutsche über deutlich weniger Freiheiten innerhalb ihrer Gesellschaft berichten als US-Amerikaner und mit 39,18 Prozent der Befragten tendenziell häufiger zu Anstrengungsvermeidung neigen als die befragten US-Bürger (31,82 %). Während die amerikanische Gesellschaft vermehrt von einer positiven Leistungsmoral geprägt scheint, ist die Einstellung der deutschen Bevölkerung gegenüber Leistung eher von Negativkomponenten der Arbeit wie gesundheitlichen und sozialen Beeinträchtigungen gekennzeichnet. Nationenübergreifend geben sich Männer leistungsmotivierter als Frauen. Die Ergebnisse deuten des Weiteren darauf hin, dass Anstrengungsvermeidungsneigungen in der deutschen Gesellschaft deutlich häufiger durch das soziale Umfeld bestärkt und befürwortet werden, als dies in den USA der Fall sein dürfte. Auch in Bezug auf die Attribution von Misserfolgen unterscheiden sich die beiden Nationen dahingehend, dass die deutschen Studienteilnehmer diese eher fremd-attribuierten, während sich US-Amerikaner entsprechend ihren eigenen Angaben häufiger selbst für Misserfolge verantwortlich zeigen (Brümmer, 2006).

#### **4.4 Messinstrumente zur Erfassung von Anstrengungsvermeidungstendenzen**

Um Anstrengungsvermeidungstendenzen auch testinstrumentell erfassen zu können, wurde von Rollett und Bartram 1977 der Anstrengungsvermeidungstest (AVT) entwickelt, der mittlerweile in der dritten Auflage (Rollett & Bartram, 1998) erhältlich ist. Dabei handelt es sich um ein rasch-homogenes Fragebogenverfahren zur Erfassung von schulbezogenen, negativgerichteten motivationalen Tendenzen bei Kindern und Jugendlichen im

Altersbereich von 10 bis 16 Jahren. Er kann sowohl als Individualverfahren wie auch als Gruppentest zur Anwendung kommen. Die einundvierzig Items des Instrumentariums umfassen die gängigsten Ausreden von Schülern und Schülerinnen, um sich einer Lernbeziehungsweise Leistungssituation zu entziehen und können den beiden Skalen Anstrengungsvermeidung und Pflichteifer zugeordnet werden. Der Anstrengungsvermeidungstest umfasst mehrere auf die Motivation beziehungsweise die daraus resultierenden Handlungen eines Individuums einwirkende Teilbereiche wie etwa die Neigung zu externalen Attributionen, Schwierigkeiten bei der Aufrechterhaltung und Umsetzung von intendierten Handlungen bzw. geringe Erwartungen in Bezug auf Handlungsergebnisse sowie alltagstheoretische Überzeugungen, die den Problembereich Schule und Lernen betreffen. Die Normierung des Verfahrens erfolgte an mehr als 3000 deutschen Schülern und Schülerinnen und die Ergebnisse wurden in Standardwerten und Prozenträngen getrennt nach Alter, Geschlecht und dem jeweiligen Schultyp angegeben (siehe Helmke & Rheinberg, 1996; Pollmann, 1996; Rollett, 1994; Rollet & Bartram, 1998).

Neben der Originalfassung existiert eine von H. Ambros (1982) entwickelte Bildversion des AVT die für Volksschüler/innen konzipiert wurde. Für ältere Schüler/innen und Studierende liegen Versionen des Anstrengungsvermeidungstests (AVT-St) von W. Rollett (2001) vor. Darüber hinaus wurde von Wehrhan ein dem AVT entsprechendes Testverfahren zur Erfassung von Aspekten studiumsbezogenen Vermeidungsverhaltens für den Einsatz bei Studierenden entwickelt (vergleiche dazu Rollett 1994; Hanfstingl, 2004). Ein allgemeines Verfahren zur Erfassung berufsbezogener Anstrengungsvermeidung gibt es bislang nicht, da je nach Berufszweig unterschiedliche Vermeidungshandlungen angewandt werden und somit die Erstellung eines allumfassenden Erhebungsinstrumentes wenig sinnvoll scheint. Viel eher würde es einer auf die gängigsten Berufszweige zugeschnittenen Verfahrensentwicklung bedürfen (Rollett, 1994; Sirsch & Jirasko, 1996).

#### **4.5 Anstrengungsvermeidung im beruflichen Kontext**

Während das Phänomen der Anstrengungsvermeidung bei Schülern und Schülerinnen ein recht gut erforschtes Themengebiet darstellt, gibt es diesbezüglich nur vereinzelt Untersuchungen im beruflichen Kontext. Bislang wurde diese spezifische Form der

Arbeitsmotivation lediglich bei Erwachsenen in serviceorientierten und verwaltenden Berufen sowie bei Lehrkräften unterschiedlicher Schulformen eruiert (vgl. Bittner, 2000; Hanfstingl, 2004; Schielin-Jakobi, 2008). Die Ergebnisse früherer Studie sprechen dafür, dass Anstrengungsvermeidung im Berufsalltag sowohl aus personenbezogenen, tätigkeitsspezifischen wie auch aus temporär belastenden Faktoren resultieren kann. Des Weiteren bekräftigen sie die Annahme, dass auch in beruflichen Bereichen autoritäres und inkonsistentes Verhalten seitens der Vorgesetzten die Genese von Anstrengungsvermeidungstendenzen begünstigt (Bittner, 2000, S.152-195). Hanfstingl (2004) untersuchte das Phänomen der Anstrengungsvermeidung und deren Bedeutung als Copingstrategie bei beruflicher Belastung. Dabei zeigte sich, dass derartige Tendenzen beim Lehrpersonal bezogen auf soziale Situationen, unterrichtsspezifische Tätigkeiten sowie in Form eines Hinauszögerns bzw. Nicht-Erledigens von ungeliebten Arbeitstätigkeiten im schulischen Bereich auftreten. Pädagogen unterschiedlichen Typus, die anhand einer Clusteranalyse ermittelt werden konnten, unterscheiden sich sowohl in Art und Ausmaß der von ihnen gezeigten Anstrengungsvermeidungstendenzen als auch hinsichtlich ihres Pflichteifers und der erlebten beruflichen Belastung. Während Anstrengungsvermeidung von Lehrpersonen im Zusammenhang mit unterrichtsbezogenen Arbeitstätigkeiten durchaus als Schutzmechanismus vor Überlastung eingesetzt wird, kann vermutet werden, dass sie in anderen Bereichen womöglich aus fortdauernder Überlastung im Berufsleben resultiert (Hanfstingl, 2004, S.149). Schielin-Jakobi (2008) widmete sich ergänzend einer Untersuchung des Erlebens von beruflicher Belastung und damit einhergehend auch den Faktoren und Beschwerden sowie der berufsbezogenen Zufriedenheit bei Lehrern und Lehrerinnen. Dabei zeigte sich, dass der Grad der Beanspruchung und deren Folgen mit der Größe der Schule, in der eine Lehrperson tätig ist, zusammen hängt. Darüber hinaus kommen je nach Unterrichtsfach unterschiedliche Formen der schulischen Belastung wie etwa die Größe der Klasse sowie mangelnde Leistungsmotivation oder diszipliniäre Auffälligkeiten der Schüler und Schülerinnen, für die Lehrkräfte zum Tragen. Die Zufriedenheit mit der absolvierten Ausbildung dürfte verstärkt mit Erfolgserleben und einer geringeren Neigung zu Anstrengungsvermeidung einhergehen. Bei Jugendlichen wurde Anstrengungsvermeidung bisher nur im Zusammenhang mit vorberuflicher Orientierung untersucht. Dabei wurde im Längsschnitt beforscht, inwiefern Anstrengungsvermeidungstendenzen einen Einfluss auf berufliche Präferenzen sowie die

damit einhergehende Laufbahnorientierung jugendlicher Pflichtschulabsolventen haben. Die Ergebnisse sprechen insofern für einen Zusammenhang der genannten Variablen, da die berufsbezogene Laufbahnorientierung bei Jugendlichen mit einer hohen Neigung zur Anstrengungsvermeidung eher schlecht ausgeprägt zu sein scheint. Zwischen Präferenz für bestimmte Berufsbereiche und Anstrengungsvermeidungstendenzen konnte kein Zusammenhang festgestellt werden. Auf Grund der Ergebnisse wird angenommen, dass Neigungen zur Anstrengungsvermeidung weniger bei der vorberuflichen Orientierung als vielmehr bei der tatsächlichen Berufswahl und deren Umsetzung eine Rolle spielen und dass deren Einfluss möglicherweise je nach Tätigkeitsbereich variiert (Pollmann, 1996). Wie bereits Sirsch & Jirasko (1996) anmerken, bedarf es gerade in Bezug auf junge Arbeitnehmer/innen einer fortführenden Forschungsarbeit in diesem Themenfeld zur Klärung der dort vorherrschenden Ursache-Wirkungsbedingungen. Da eine Vielzahl von Jugendlichen die Berufswahl trotz ihrer großen Nachhaltigkeit nach wie vor recht unüberlegt trifft und dies Nährboden für die Entwicklung von Anstrengungsvermeidungstendenzen bei negativ erlebten Tätigkeiten bietet, sollte auch die Berufswahlzufriedenheit seitens junger Arbeitnehmer Eingang in zukünftige Forschungsarbeiten finden (vgl. Pollmann, 1996; Rollett, 1994). Entsprechend einer Studie von Boswell, Shipp, Payne & Culbertson (2009), in der die Veränderung von Arbeitszufriedenheit im ersten Jahr der Anstellung bei Menschen am Anfang ihrer Berufslaufbahn untersucht wurde, kann angenommen werden, dass die Arbeitszufriedenheit ausgehend von einem anfänglichen Hoch bei Eintritt in das Arbeitsleben innerhalb der ersten sechs Monate deutlich abnimmt. Auf Grund des Zusammenhanges zwischen Arbeitszufriedenheit und der am Arbeitsplatz aufgebrauchten Motivation liegt die Vermutung nahe, dass sich die zuletzt Genannte und somit auch die Neigungen zur Anstrengungsvermeidung im Laufe des ersten Jahres einer Berufstätigkeit deutlich verändern, was durch die folgende Untersuchung erforscht werden soll.

#### **4.6 Ableitung der Forschungsfragen zur geplanten Studie**

Da das Phänomen Anstrengungsvermeidung bislang ausschließlich bei Erwachsenen im beruflichen Kontext beforscht wurde, ist derzeit weitgehend unklar, wie sich diese

spezifische Form der Leistungs- bzw. Arbeitsmotivation bei jugendlichen Arbeitnehmern gestaltet. Bestimmte Beobachtungen lassen vermuten, dass Menschen am Anfang ihrer beruflichen Tätigkeit noch deutlich weniger Neigungen zeigen, sich ungeliebten Arbeitsanforderungen zu entziehen, als dies bei langjährig berufstätigen Personen der Fall sein dürfte. Da die Berufswahlzufriedenheit als wichtige Einflussgröße auf ein in der Arbeitswelt gezeigtes motivationales Verhalten angenommen werden kann, soll auch diese in der aktuellen Studie Berücksichtigung finden. Eine weitere Intention dieser Untersuchung ist es, mögliche Wechselwirkungen zwischen den genannten Variablen zu überprüfen. Wissenschaftlichen Berichten zufolge dürften auch die einer Person inhärenten Persönlichkeitsmerkmale die Berufswahl mitbedingen (Oerter & Montada, 2008) und darüber hinaus auf die Arbeitszufriedenheit (Bipp, Steinmeyr und Spinath, 2008) und die Leistungsmotivation einwirken (Thoresen et al., 2003). Unklar ist jedoch bislang, inwieweit sich Personen, die sich hinsichtlich diverser Persönlichkeitseigenschaften voneinander unterscheiden, auch im Hinblick auf die Neigung bzw. den Gebrauch von anstrengungsvermeidenden Verhaltensweisen im Berufsleben unterscheiden.

Bisherige Forschungsarbeiten bei Schülern und Schülerinnen weisen vereinzelt auf mögliche Geschlechtsunterschiede zu Gunsten männlicher Jugendlicher in Bezug auf Anstrengungsvermeidungstendenzen hin (Sirsch & Jirasko, 1996). Daher soll im aktuellen Forschungsbeitrag untersucht werden, inwieweit sich Burschen und Mädchen bei der Neigung zu berufsbezogener Anstrengungsvermeidung tatsächlich voneinander unterscheiden bzw. welche Rolle in diesem Zusammenhang Variablen wie etwa Persönlichkeit oder Berufswahlzufriedenheit spielen.

## **II. Empirischer Teil**

### **5. Ziele der Untersuchung**

Die vorliegende Studie widmet sich sowohl der Erforschung der Berufswahlzufriedenheit als auch der Erfassung des zeitlichen Entwicklungsverlaufes von Anstrengungsvermeidungstendenzen bei Jugendlichen, die sich am Anfang ihrer beruflichen Tätigkeit befinden. Die Untersuchung erfolgt anhand einer speziell entwickelten und adäquat zusammengestellten Fragebogenbatterie. Im Rahmen einer Kurzlängsschnittstudie mit zwei Messzeitpunkten im Abstand von drei Monaten soll geklärt werden, in welchem Ausmaß bzw. in welche Richtung sich die zu untersuchenden Faktoren bei Lehrlingen innerhalb des ersten Lehrjahres verändern. Entsprechend den Anregungen bisheriger Forschungsarbeiten soll dabei auch die Bedeutung möglicher Einflussfaktoren wie die Persönlichkeit der Jugendlichen, das Geschlecht oder die jeweils gewählte Berufssparte Berücksichtigung finden. Ziel der Studie ist es ferner auch, durch die gewonnenen Ergebnissen hinsichtlich der Berufswahlzufriedenheit und Anstrengungsvermeidungstendenzen von Lehrligen, mögliche Anregungen zur praxisorientierten Verbesserung der Arbeitsmotivation junger Arbeitnehmer zu liefern.

## **6. Methodik**

Zur längsschnittlichen Betrachtung der Berufswahlzufriedenheit und Arbeitsmotivation junger Arbeitnehmer in Lehrberufen wurde ein Messwiederholungsdesign mit zwei Untersuchungszeitpunkten im Abstand von drei Monaten gewählt. Da sich eine Vollerhebung aller denkbaren Lehrberufe gerade im Rahmen einer Diplomarbeit zu umfangreich gestalten würde, wurde im Sinne der Ökonomie eine Selektion der zu untersuchenden Berufszweige vorgenommen. Die Auswahl der Sparten orientiert sich an Daten der Wirtschaftskammer Österreich, die Angaben zu den im Jahr 2008 am häufigsten gewählten Berufen bei Lehranfängern beinhalten. Der Bereich Frisur und Perücke gilt dabei als typisch weibliches Tätigkeitsfeld, Kraftfahrzeugtechnik als vorwiegend von Burschen gewählter Beruf und die Sparte Einzelhandel stellt jenen Überschneidungsbereich dar, in dem beide Geschlechter gleich repräsentiert sein dürften. Bei der Wahl der untersuchten Berufszweige wurde versucht, dem Aspekt der Geschlechterverteilung innerhalb der Lehrberufe zu entsprechen und so eine repräsentative Stichprobe zu erhalten, um Burschen wie Mädchen gleichermaßen untersuchen zu können. Da eine Österreichweite Studie im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich gewesen wäre, beschränkt sich die Untersuchung auf einige Berufsschulen des Bundeslandes Wien. Während der Berufsschulunterricht in anderen Regionen des Landes über mindestens acht Wochen hinweg geblockt ein Mal jährlich abgehalten wird, findet dieser in Wien während des gesamten Schuljahres wöchentlich statt. Diese berufsschulische Organisationsstruktur bietet demnach die Möglichkeit einer wiederholten Befragung der Untersuchungsteilnehmer innerhalb des zeitlich gegebenen Rahmens. Darüber hinaus waren auch Überlegungen bezüglich der Nähe zu den jeweiligen Berufsschulstandorten ausschlaggebend. Die vorliegende Untersuchung fand nach Bewilligung durch den Stadtschulrat Wien sowie der Absprache mit den jeweiligen Berufsschuldirektoren bzw. unterrichtenden Lehrkräften im Zeitraum zwischen Januar und April 2010 mittels Fragebogentestung im Klassenverband der jeweiligen Berufsschule statt.

## **6.1 Auswahl der Stichprobe**

Die Studie umfasst Wiener Lehrlinge des ersten Lehrjahres aus den Bereichen Einzelhandel, Kraftfahrzeugtechnik sowie Frisur und Perücke. Die Lehrlinge wurden nach erfolgtem Ansuchen und Bewilligung der wissenschaftlichen Erhebung seitens des Stadtschulrates für Wien über die an der Untersuchung teilnehmenden Berufsschulen kontaktiert. Pro Berufszweig wurde eine Schule ausgewählt, in der jeweils vier erste Klassen zur Testung herangezogen wurden. Die Rekrutierung der Untersuchungsteilnehmer erfolgte vorwiegend anhand organisatorischer Gesichtspunkte, weshalb diese somit eine Gelegenheitsstichprobe darstellen. Jugendliche aus Integrationsklassen, in denen behinderte und nicht behinderte Schüler und Schülerinnen gemeinsam unterrichtet werden sowie Berufsschüler ohne Lehrstelle aus so genannten „JASG-Klassen“, wie sie unter anderen in der Berufsschule für Kraftfahrzeugtechnik zu finden waren, wurden bewusst aus der Studie ausgeschlossen. Bei den zuletzt genannten Schülern handelt es sich um jugendliche Lehrstellensuchende, die nach Beendigung der Schulpflicht keine Lehrstelle finden konnten, jedoch über das Arbeitsmarktservice im Rahmen des Jugendausbildungssicherungsgesetzes (JASG) die theoretische Ausbildung in dem von ihnen gewählten Lehrberuf beginnen können (Arbeitsmarktservice Österreich, 2010). Diese Ausschlusskriterien finden in der Ausrichtung der Studie auf den beruflichen Alltag „durchschnittlicher“ Jugendlicher ihre Begründung und sollten im Vorfeld der Untersuchung etwaige systematische Unterschiede der Probanden ausschließen.

## **6.2. Messinstrumente**

Das Testinstrumentarium bildete eine eigens für diese Untersuchung zusammengestellte und entwickelte Fragebogenbatterie, die sich generell aus einem Fragebogen zur Erfassung des sozioökonomischen Status, einem selbst konstruierten Fragebogen zur Berufswahlzufriedenheit und spezifischen Arbeitsmotivation sowie einer Kurzform des NEO-Fünf-Faktoren-Inventars (Borkenau & Ostendorf, 2008) zusammen setzte.

### **6.2.1 Erfassung des sozioökonomischen Status**

Die erstellte Fragebogenbatterie enthielt zunächst Fragen zur Erfassung des sozioökonomischen Status des jeweiligen Untersuchungsteilnehmers. Diese bezogen sich auf Geschlecht und Alter (in Jahren und Monaten) des Probanden, die höchste abgeschlossene Schulbildung seiner Eltern (jeweils separat von Vater und Mutter), die derzeitige Berufstätigkeit beider Elternteile sowie den momentan ausgeübten Beruf der Eltern.

### **6.2.2 Berufswahlzufriedenheit**

Der nächste Abschnitt des Testverfahrens widmete sich der Abklärung der Berufswahlzufriedenheit aller teilnehmenden Lehrlinge. Dieser beinhaltete neben einer Frage zur generellen Arbeits- bzw. Berufswahlzufriedenheit auch zwei offene Fragen. Sie bezogen sich auf besonders favorisierte wie auch auf ungeliebte Arbeitstätigkeiten und erfassten die ausschlaggebenden Gründe hinsichtlich der Wahl des jeweils ergriffenen Berufes. Des Weiteren wurde erfragt, inwieweit die Jugendlichen bei einer erneuten Berufswahl die derzeitig ausgeübte Profession beibehalten würde oder welcher Alternativberuf für sie ansonsten in Betracht käme.

### **6.2.3 Anstrengungsvermeidungstest für berufstätige Lehrlinge (AVT-BL)**

Da es im Bereich berufstätiger Erwachsener und Jugendlicher kein allgemeines Testverfahren zur Erfassung von berufsbezogenen Anstrengungsvermeidungstendenzen gibt, wurde eigens ein Anstrengungsvermeidungstest für berufstätige Lehrlinge erarbeitet. Die Testentwicklung erfolgte basierend auf der Befragung anstrengungsvermeidender Lehrlinge sowie deren unmittelbarer Vorgesetzten in Betrieben der Bereiche Kraftfahrzeugtechnik, Frisur und Perücke sowie Einzelhandel. Im Rahmen einer Voruntersuchung wurden in Anlehnung an Rollett & Bartram (1998) die gängigsten Ausreden und Ausflüchte von jungen Auszubildenden bei ungeliebten Arbeitstätigkeiten erfragt, gesammelt und daraus ein Fragebogen mit vier-stufigem Antwortformat entwickelt.

Die Antwortalternativen reichten von „stimmt“, „stimmt etwas“ bis „stimmt eher nicht“ zu „stimmt nicht“. Aus den Interviews ergaben sich insgesamt 47 Items. Davon umfassten 31 unterschiedlichste Möglichkeiten, sich einer aversiv erlebten Arbeitstätigkeit zu entziehen und 16 Items waren auf allgemeinen Arbeitseifer bezogen. Die derart entwickelten Items wurden zunächst an einer Pilotstichprobe auf ihre Verständlichkeit und Praktikabilität hin überprüft. Nach der testanalytischen Fundierung, deren Ergebnisse genauer im Abschnitt 7.5.1 dargestellt werden, umfasste das Verfahren 42 Items.

**Beispielitems zur Erfassung des allgemeinen Arbeitseifers:**

- Wenn ich eine bestimmte Arbeit mag, vergeht die Zeit wie im Flug.
- Auch wenn ich eine bestimmte Tätigkeit nicht so gerne mache, bemühe ich mich, sie gut zu erledigen.
- Es macht mir Freude zu sehen, dass ich mit meiner Arbeit etwas bewirken kann.

**Beispielitems zur Erfassung berufsbezogener Anstrengungsvermeidungstendenzen:**

- Wenn Arbeitstätigkeiten von mir gefordert werden, die ich nicht besonders mag, sage ich, dass ich gerade keine Zeit dafür habe.
- Bei Tätigkeiten, die ich nicht gerne mache, lege ich gelegentlich eine Pause ein in der Hoffnung, dass jemand anderer diese Tätigkeit übernimmt.
- Wenn möglich zögere ich die Erledigung unangenehmer Arbeitsaufträge hinaus.

**6.2.4 Kurzform des NEO Fünf-Faktoren-Inventars**

Zur Erfassung wichtiger Persönlichkeitseigenschaften kam eine Kurzform des NEO-Fünf-Faktoreninventars von Borkenau & Ostendorf (2008) zum Einsatz. Das NEO-FFI ist generell ein faktorenanalytisch erstelltes Fragebogenverfahren zur Messung von Persönlichkeitsmerkmalen in den Bereichen Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrung, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit. Neurotizismus umfasst generell die Neigung zu unsicherem bzw. nervösem Verhalten sowie zu Grübeleien und Ängstlichkeit. Die Dimension Extraversion gibt Auskunft darüber, wie kontaktfreudig, positiv denkend und aktiv eine Person ist. Offenheit für Erfahrung bezieht sich auf die Wissbegierde einer

Person, ihre Kreativität und das Streben nach Abwechslung. Der Faktor Verträglichkeit beinhaltet Aspekte der Persönlichkeit wie Einfühlungsvermögen, Verständnis gegenüber Mitmenschen und Streben nach Zusammenarbeit mit diesen, während sich der Merkmalsbereich Gewissenhaftigkeit auf die Zuverlässigkeit, den Ordnungssinn und die allgemeine Arbeitshaltung einer Person bezieht. Die verwendete Kurzform setzt sich aus den sechs trennschärfsten Items pro Persönlichkeitsdimension zusammen.

#### **6.2.4.1 Itemsliste**

##### **Neurotizismus:**

- 1) Ich fühle mich anderen oft unterlegen.
- 2) Ich fühle mich selten einsam oder traurig.
- 3) Manchmal fühle ich mich völlig wertlos.
- 4) Zu häufig bin ich entmutigt und will aufgeben, wenn etwas schief geht.
- 5) Ich bin selten traurig oder deprimiert.
- 6) Ich fühle mich oft hilflos und wünsche mir eine Person, die meine Probleme löst.

##### **Extraversion:**

- 1) Ich habe gerne viele Leute um mich herum.
- 2) Ich halte mich nicht für besonders fröhlich.
- 3) Ich unterhalte mich wirklich gerne mit anderen Menschen.
- 4) Ich bin ein fröhlicher, gut gelaunter Mensch.
- 5) Ich bin kein gut gelaunter Optimist.
- 6) Ich bin ein sehr aktiver Mensch.

##### **Offenheit für Erfahrung:**

- 1) Ich finde philosophische Diskussionen langweilig.
- 2) Mich begeistern die Motive, die ich in der Kunst und in der Natur finde.
- 3) Gedichte beeindruckten mich wenig oder gar nicht.
- 4) Wenn ich Literatur lese oder ein Kunstwerk betrachte, empfinde ich manchmal ein Frösteln oder eine Welle der Begeisterung.

- 5) Ich habe wenig Interesse, über die Natur des Universums oder die Lage der Menschheit nachzudenken.
- 6) Ich habe oft Spaß daran, mit Theorien oder abstrakten Ideen zu spielen.

**Verträglichkeit:**

- 1) Ich versuche zu jedem, dem ich begegne, freundlich zu sein.
- 2) Manche Leute halten mich für selbstsüchtig oder selbstgefällig.
- 3) Im Hinblick auf die Absichten anderer bin ich eher zynisch und skeptisch.
- 4) Manche Leute halten mich für kalt und berechnend.
- 5) Ich versuche, stets rücksichtsvoll und sensibel zu handeln.
- 6) Um zu bekommen, was ich will, bin ich notfalls bereit, Menschen zu manipulieren.

**Gewissenhaftigkeit:**

- 1) Ich halte meine Sachen ordentlich und sauber.
- 2) Ich kann mir meine Zeit recht gut einteilen, so dass ich meine Angelegenheiten rechtzeitig beende.
- 3) Ich versuche, alle mir übertragenen Aufgaben sehr gewissenhaft zu erledigen.
- 4) Ich verträdele eine Menge Zeit, bevor ich mit der Arbeit beginne.
- 5) Ich arbeite hart, um meine Ziele zu erreichen.
- 6) Ich bin eine tüchtige Person, die ihre Arbeit immer erledigt.

### **6.3 Durchführung der Untersuchung**

Die Befragung wurde nach Möglichkeit vormittags durchgeführt und hatte zum ersten Testzeitpunkt im Januar 2010 inklusive Instruktion durchschnittlich etwa eine Dauer von 40 Minuten. Die Wiederholungstestung der Berufsschüler und Berufsschülerinnen wurde drei Monaten nach Ersttestung anberaumt und belief sich auf etwa 20 Minuten. Zum zweiten Untersuchungszeitpunkt wurde die ursprüngliche Fragebogenbatterie ohne NEO-Fünf-Faktoreninventar vorgegeben, da Persönlichkeitseigenschaften entsprechend ihres dispositionellen Charakters als zeitlich mittelfristig stabile Merkmale gelten (Asendorpf,

2005) und davon ausgegangen werden kann, dass sich diese innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten nicht gravierend verändern. Um die jeweiligen Fragebögen der untersuchten Lehrlinge über beide Messzeitpunkte hinweg bei gleichzeitiger Wahrung der Anonymität den einzelnen Personen zuordnen zu können, wurden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Studie zu Beginn der Untersuchung dazu aufgefordert, einen Probandencode auf dem Fragebogen zu vermerken. Dieser war sechsstellig und setzte sich aus dem ersten und letzten Buchstaben des eigenen Vornamens, den Ziffern des jeweiligen Geburtsmonats sowie dem ersten und letzten Buchstaben des Vornamens der Mutter zusammen. Die Anleitung zu dessen Generierung fand sich in schriftlicher Form auf dem Testinstrumentarium beider Erhebungszeitpunkte vermerkt und wurde zusätzlich schrittweise in mündlicher Form im Klassenverband erklärt. Von der individuellen Wahl eines Lösungswortes wurde bereits im Vorfeld der Untersuchungen aufgrund der vermuteten Vergessensrate des gewählten Begriffes abgesehen, um die Fragebögen beider Messzeitpunkte eindeutig zuordnen zu können. Die Dokumentation und Auswertung der erhobenen Daten erfolgte mittels SPSS Statistics in der Version 14.0. Dabei handelt es sich um ein Programmpaket zur statistischen Analyse sozialwissenschaftlicher Daten. Je nachdem, ob die jeweiligen Voraussetzungen der einzelnen Verfahren erfüllt waren oder nicht, kamen parametrische bzw. parameterfreie Verfahren zur Anwendung.

#### **6.4 Arbeitshypothesen**

Entsprechend der im Abschnitt I dargestellten theoretischen Überlegungen aufgrund bisheriger Forschungsergebnisse wurden für die aktuelle Studie folgende Forschungsfragen formuliert:

- 1) Gibt es zum ersten Testzeitpunkt signifikante Unterschiede zwischen den Berufsgruppen bezüglich der Berufswahlzufriedenheit?
- 2) Gibt es bei der ersten Erhebungswelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern bezüglich der Berufswahlzufriedenheit?
- 3) Zeigen sich Unterschiede in der Berufswahlzufriedenheit je nach ausschlaggebendem Berufswahlmotiv?

- 4) Gibt es zum ersten Testzeitpunkt Unterschiede zwischen den untersuchten Berufsgruppen bezüglich der berufsbezogenen Anstrengungsvermeidungstendenzen?
- 5) Gibt es zum ersten Untersuchungszeitpunkt Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich berufsbezogener Anstrengungsvermeidungstendenzen?
- 6) Zeigen sich bei Lehrlingen zum ersten Befragungszeitpunkt je nach Berufswahlzufriedenheit Unterschiede in der Neigung zu berufsspezifischer Anstrengungsvermeidung.
- 7) Unterscheiden sich die untersuchten Berufsgruppen systematisch in Bezug auf die untersuchten Persönlichkeitseigenschaften?
- 8) Unterscheiden sich männliche und weibliche Lehrlinge der untersuchten Sparten signifikant hinsichtlich ihrer Persönlichkeitseigenschaften?

In Anlehnung an die Erstbefragung ergaben sich die folgenden Fragestellungen bezüglich der zweiten Erhebung:

- 9) Zeichnet sich bezüglich der Berufswahlzufriedenheit von Lehrlingen innerhalb des ersten Lehrjahres eine Veränderung ab?
- 10) Zeigen sich nach drei Monaten signifikante Unterschiede zwischen den Berufsgruppen bezüglich der Berufswahlzufriedenheit?
- 11) Gibt es zum zweiten Erhebungszeitpunkt Unterschiede zwischen den Geschlechtern im Hinblick auf deren Berufswahlzufriedenheit?
- 12) Gibt es zum zweiten Testzeitpunkt Unterschiede zwischen den Berufsgruppen bezüglich der berufsbezogenen Anstrengungsvermeidungstendenz?
- 13) Gibt es bei der zweiten Erhebung Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich berufsbezogener Anstrengungsvermeidungstendenzen?

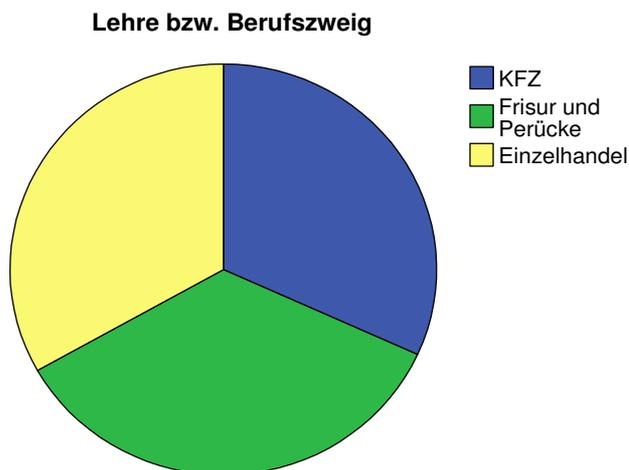
- 14) Zeigen sich zum zweiten Befragungszeitpunkt entsprechend der berichteten Berufswahlzufriedenheit Unterschiede in der Neigung zu berufsspezifischer Anstrengungsvermeidung.
- 15) Gibt es zwischen den beiden Messzeitpunkten einen signifikanten Unterschied hinsichtlich der von Lehrlingen gezeigten Anstrengungsvermeidungstendenzen?
- 16) Gibt es zum zweiten Erhebungszeitpunkt Unterschiede zwischen den untersuchten Berufsgruppen hinsichtlich der erhobenen fünf Persönlichkeitsfaktoren?
- 17) Unterscheiden sich männliche und weibliche Lehrlinge der untersuchten Sparten zum zweiten Testzeitpunkt signifikant hinsichtlich ihrer Persönlichkeitseigenschaften?

## 7. Ergebnisse

### 7.1 Beschreibung der Stichprobe

#### 7.1.1 Verteilung auf die untersuchten Sparten

Die Größe der Stichprobe umfasste zum ersten Testzeitpunkt insgesamt 214 Lehrlinge und die Verteilung auf die einzelnen Berufssparten gestaltete sich wie folgt: 68 Lehrlinge (31,8 %) gehörten dem Bereich Kraftfahrzeugtechnik an, 75 (35 %) der Sparte Frisur und Perücke und 71 (33,2 %) dem Feld Einzelhandel.

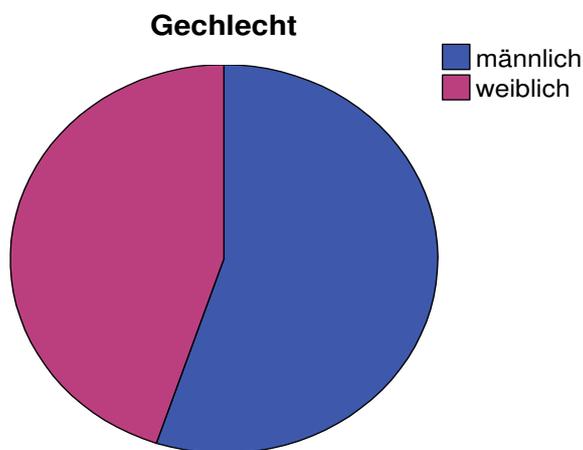


**Abb. 1:** Verteilung der untersuchten Berufszweige

Von den ursprünglich befragten 214 Lehrlingen, die an der ersten Erhebungswelle teilnahmen, konnten nur 171 für die Wiederholungstestung gewonnen werden. Die Ausfallsquote betrug mit 43 fehlenden Teilnehmern demnach rund 20 Prozent und hatte ihre Begründung in schulischer Abwesenheit der Jugendlichen. Die Verteilung der Teilnehmer auf die drei untersuchten Sparten blieb jedoch bis auf die Nachkommastellen der prozentualen Verteilungen auch zum zweiten Messzeitpunkt konstant.

### 7.1.2 Geschlechterverteilung

Von den zum ersten Messzeitpunkt untersuchten 214 Lehrlingen waren insgesamt 118 männlich (55,1%) und 96 weiblich (44,9 %). Während sich die Stichprobe in der KFZ Branche zu 100 Prozent aus männlichen Lehrlingen zusammensetzte, gab es im Berufsfeld Frisur und Perücke 69 Mädchen (92 %) und nur 6 männliche Teilnehmer (8%). Im Bereich Einzelhandel dagegen waren 44 der untersuchten Jugendlichen Burschen (62%) und nur 27 Mädchen (38%).

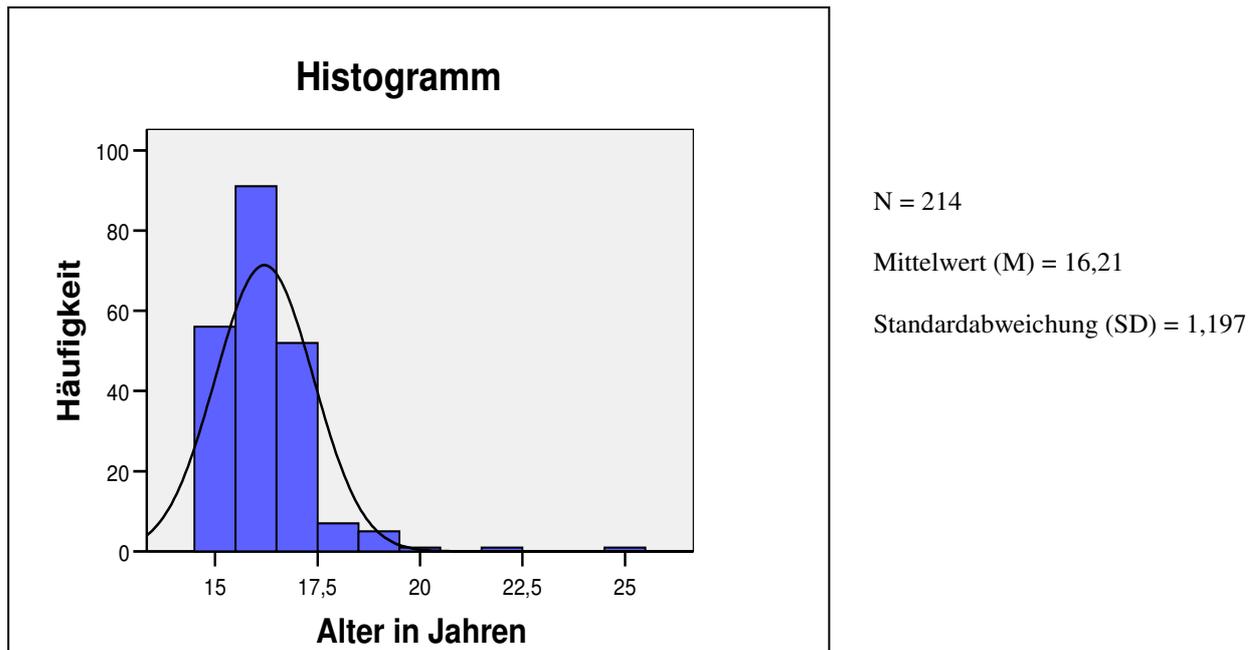


**Abb. 2:** Geschlechterverteilung der Gesamtstichprobe zum ersten Testzeitpunkt

Diese Geschlechterverteilung blieb mit 56,7 Prozent Burschen und 43,3 Prozent teilnehmenden Mädchen annähernd auch bei der zweiten Testung erhalten.

### 7.1.3 Alter der Untersuchungsteilnehmer

Das durchschnittliche Alter der Untersuchungsteilnehmer belief sich auf 16,3 Jahre mit einer Standardabweichung von 1,197. Der jüngste Teilnehmer gab dabei 15 Jahre und 4 Monate an und die älteste Teilnehmerin 25 Jahre und ein Monat. Bei den weiblichen Teilnehmern betrug das Durchschnittsalter 16,4 Jahre und bei den männlichen 16,2 Jahre. Die befragten KFZ-Lehrlinge waren durchschnittlich 16 Jahre (SD = 0,93), jene im Bereich Frisur und Perücke 16,3 (SD = 1,3) und die Auszubildenden in der Einzelhandelsbranche 16,5 Jahre. Die Standardabweichung betrug 1,3 Jahre.



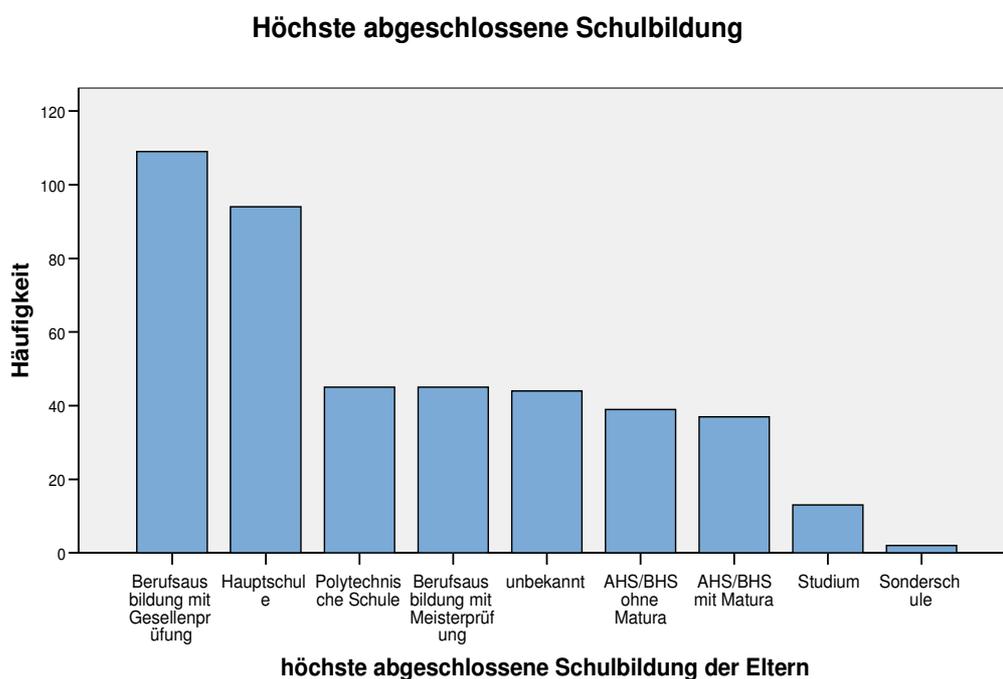
**Abb. 3:** Altersverteilung der Gesamtstichprobe mit Normalverteilungskurve

## 7.2 Herkunftsmilieu der Untersuchungsteilnehmer

### 7.2.1 Bildungsgrad der Eltern

Zur Beschreibung des Herkunftsmilieus der untersuchten Lehrlinge wurde zunächst in einem mehrkategorialen Antwortformat die höchste abgeschlossene Schulbildung der Eltern erfragt. Dabei konnten die Studienteilnehmer zwischen den Alternativen Sonderschulabschluss, Hauptschulabschluss, polytechnische Schule, abgeschlossene Berufsausbildung mit Gesellenprüfung, abgeschlossene Berufsausbildung mit Meisterprüfung, Allgemeinbildende höhere Schule bzw. Berufsbildende höhere Schule ohne Matura, AHS/BHS mit Matura sowie der Option abgeschlossenes Studium wählen. Zusätzlich gab es eine Kategorie „*unbekannt*“, die für jene Berufsschüler und Berufsschülerinnen gedacht war, die einen Elternteil nicht kennen. Der Großteil der Lehrlinge, nämlich 58 Personen (27,1 %), gab bei der höchsten abgeschlossenen Schulbildung des Vaters eine abgeschlossene Berufsausbildung mit Gesellenprüfung an, während dies in Bezug auf die Mutter 51 Studienteilnehmer (23,8 %) taten. Sehr häufig vertreten ist in diesem Bereich auch der Hauptschulabschluss, der bei 40 Vätern (18,7 %) und 54 Müttern (25,2 %) als höchste abgeschlossene Schulbildung angegeben wird. Über

eine abgeschlossene Berufsausbildung mit Meisterprüfung verfügen 14 Prozent der Lehrlingsväter und 7 Prozent der Mütter. Einen AHS- bzw. BHS-Abschluss mit Matura weisen mit 11,2 Prozent deutlich mehr Mütter als Väter (6,1 %) auf, während einen derartigen Schulabschluss ohne Matura 10,3 Prozent der Mütter und 7,9 Prozent der Väter vorweisen können. 11,7 Prozent der Mütter und 9,3 Prozent der Väter verfügen über den Abschluss einer polytechnischen Schule. Nur 13 Eltern (3 %) haben laut Angaben ihrer Kinder ein Studium abgeschlossen.

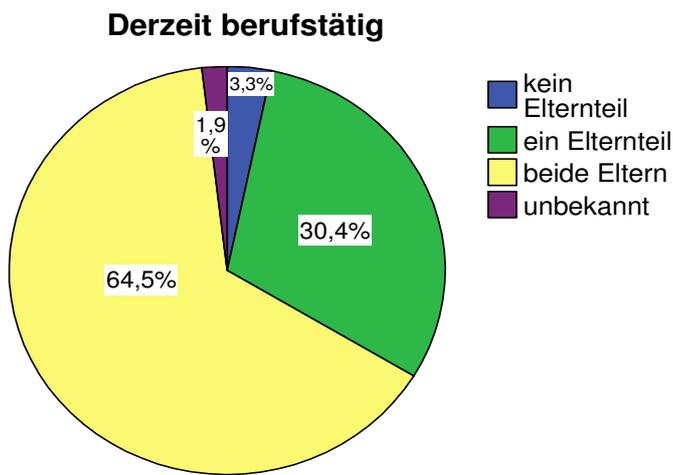


**Abb. 4:** Häufigkeitsverteilung der höchsten abgeschlossenen Schulbildung beider Elternteile

### 7.2.2 Erwerbslage der Eltern

Bezogen auf die Berufstätigkeit der Eltern geben die befragten Lehrlinge an, dass 168 (78,5%) der Väter und 165 (77,1%) der Mütter derzeit erwerbstätig sind. 19 Väter (8,9%) sowie 41 Mütter (19,2%) gehen zum ersten Testzeitpunkt keinem Beruf nach. Weiters geben 27 der Lehrlinge (12,6%) an, über die momentane Erwerbslage ihres Vaters nicht Bescheid zu wissen und 8 Befragten (3,7%) war laut Eigenangaben die derzeitige Berufstätigkeit der Mutter unbekannt. Von den 214 Untersuchungsteilnehmern führen 7

(3,3 %) an, dass sowohl Vater als auch Mutter derzeit nicht erwerbstätig sind. Der Großteil der befragten Lehrlinge (64,5 %) entstammt einer Herkunftsfamilie, in der beide Eltern berufstätig sind. In 30,4 % der Familien geht zum Zeitpunkt der Befragung mindestens ein Elternteil regelmäßig einem Beruf nach. Lediglich bei 3,3 Prozent der Lehrlinge ist weder Vater noch Mutter zu dieser Zeit berufstätig. 4 Befragte (1,9%) geben an, nicht über die Erwerbslage ihrer Eltern Bescheid zu wissen.



**Abb. 5:** Prozentangaben bezogen auf die derzeitige Berufstätigkeit der Eltern

### 7.2.3 Soziale Schichtzugehörigkeit der Eltern

In Bezug auf die höchste abgeschlossene Schulbildung der Eltern sowie deren jeweiligen Beruf erfolgte eine Zuteilung zu einer von sechs Gesellschaftsschichten, die auf den Angaben der untersuchten Lehrlinge basiert. Dabei wird unterschieden zwischen unterer und oberer Unterschicht, unterer bzw. mittlerer und oberer Mittelschicht sowie der Oberschicht. Während in der Oberschicht etwa Großunternehmer oder Spitzenpolitiker angesiedelt sind, finden sich in der oberen Mittelschicht mit Vertretern wie leitenden Angestellten und Beamten, Professoren, Ärzten und Richtern jene Personen, die in irgendeiner Form ein Studium absolviert haben. Der mittleren Mittelschicht werden mittlere Angestellte, Beamte, Ingenieure und all jene Elternteile zugewiesen, deren Beruf den Abschluss einer Matura erfordert. Als Angehörige der unteren Mittelschicht werden

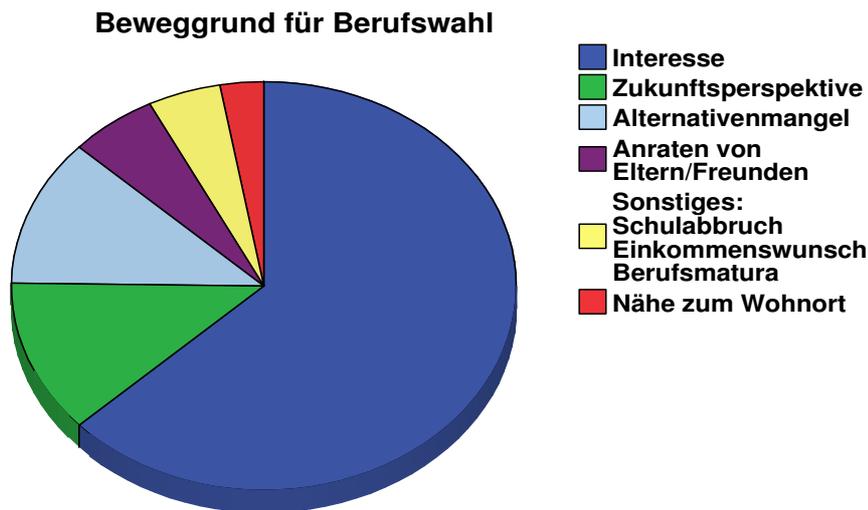
untere Angestellte, Beamte, Handwerksmeister und Facharbeiter ohne Matura angesehen. Die Kategorie obere Unterschicht beinhaltet neben untersten Angestellten und Beamten auch Handwerksgesellen sowie Kleinsthändler. Un- und angelernte Arbeiter gehören der unteren Unterschicht an. In der untersuchten Stichprobe sind Angehörige der Oberschicht nicht vertreten. Während 19 Lehrlinge (8,8%) einer Wiener Familie entstammen, welche der Ausbildung und aktuellen Tätigkeit ihrer Eltern nach zu urteilen der unteren Unterschicht zuzuordnen ist, finden sich nur 10 Teilnehmer (4,7 %) deren Eltern der oberen Mittelschicht und somit der höchsten Gesellschaftsschicht in dieser Stichprobe angehören. Die Lehrlinge des ersten Ausbildungsjahres der drei untersuchten Berufssparten stammen somit vorwiegend aus Familien, die der unteren bis oberen Unterschicht bzw. der unteren Mittelschicht zugeordnet werden können.

**Tabelle 1:** Gegenüberstellung der in der Stichprobe vertretenen Gesellschaftsschichten nach dem Beruf und der höchsten abgeschlossenen Schulbildung separat für Vater und Mutter

Beruf zugeteilt zu Gesellschaftsschicht	Vater		Mutter	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
untere Unterschicht	23	10,7	56	26,2
obere Unterschicht	82	38,3	79	36,9
untere Mittelschicht	55	25,7	40	18,7
mittlere Mittelschicht	17	7,9	22	10,3
obere Mittelschicht	4	1,9	6	2,8
keine Angabe	33	15,4	11	5,1

### 7.3 Beweggründe für die Berufswahl

Ein Großteil der befragten Lehrlinge (63,1 Prozent) gab an, den derzeitigen Beruf aus Interesse gewählt zu haben. Im Hinblick auf das jeweilige Berufsfeld wurden gute Zukunftsperspektiven von 12,1 Prozent der Befragten ebenso wie Alternativenmangel (11,7 %) als ausschlaggebender Grund für die Wahl der Lehre genannt. 5,6 Prozent der Jugendlichen entschieden sich für den von ihnen gewählten Beruf auf Anraten der Eltern oder Freunde, während 4,7 Prozent sonstige Gründe, wie beispielsweise den Wunsch nach einem eigenen Einkommen, einen vorhergegangenen Schulabbruch oder die Möglichkeit zur Absolvierung der Berufsmatura, anführten. Am wenigsten häufig war die Nähe zum Wohnort ausschlaggebend für das Treffen der Berufswahl (2,8%).



**Abb.6** : Gesamtverteilung des Beweggrundes, der zur jeweiligen Berufswahl führte

Die Verteilung der ausschlaggebenden Gründe für die erfolgte Berufswahl gestaltet sich für Burschen und Mädchen recht ähnlich. Zur Prüfung eines etwaigen Zusammenhanges zwischen den angegebenen Berufswahlmotiven und dem Geschlecht der befragten Jugendlichen wurde ein Chi-Quadrat-Test berechnet. Auf Grund der teilweise recht geringen Häufigkeiten wurde der exakte Test nach Fisher berechnet, der kein signifikantes Ergebnis erbrachte.

**Tabelle 2:** Kreuztabelle bezüglich der Variablen Beweggrund für die Berufswahl und Geschlecht mit beobachteten und erwarteten Häufigkeiten, den jeweiligen Prozentangaben und Residuen

			Geschlecht		Gesamt
			Männlich	Weiblich	
<b>Beweggrund für Berufswahl</b>	<b>Interesse</b>	Häufigkeit	73	62	135
		Erwartete Häufigkeit	74,4	60,6	135,0
		% der Gesamtzahl	34,1%	29,0%	63,1%
		Residuen	-1,4	1,4	
	<b>Anraten von Eltern oder Freunden</b>	Häufigkeit	4	8	12
		Erwartete Häufigkeit	6,6	5,4	12,0
		% der Gesamtzahl	1,9%	3,7%	5,6%
		Residuen	-2,6	2,6	
	<b>Zukunfts-perspektive</b>	Häufigkeit	13	13	26
		Erwartete Häufigkeit	14,3	11,7	26,0
		% der Gesamtzahl	6,1%	6,1%	12,1%
		Residuen	-1,3	1,3	
	<b>Alternativen-mangel</b>	Häufigkeit	15	10	25
		Erwartete Häufigkeit	13,8	11,2	25,0
		% der Gesamtzahl	7,0%	4,7%	11,7%
		Residuen	1,2	-1,2	
	<b>Nähe zum Wohnort</b>	Häufigkeit	5	1	6
		Erwartete Häufigkeit	3,3	2,7	6,0
		% der Gesamtzahl	2,3%	,5%	2,8%
		Residuen	1,7	-1,7	
	<b>Sonstiges: Schulabbruch Einkommens-wunsch Berufsmatura</b>	Häufigkeit	8	2	10
		Erwartete Häufigkeit	5,5	4,5	10,0
		% der Gesamtzahl	3,7%	,9%	4,7%
		Residuen	2,5	-2,5	
<b>Gesamt</b>		Häufigkeit	118	96	214
		Erwartete Häufigkeit	118,0	96,0	214,0
		% der Gesamtzahl	55,1%	44,9%	100,0%

Es zeigt sich also kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und dem jeweiligen Grund für die Berufswahl.

**Tabelle 3:** Ergebnis des Chi-Quadrat-Tests zur Prüfung des Zusammenhanges zwischen den Variablen Beweggrund für die Berufswahl und Geschlecht

	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	5	,198
Likelihood-Quotient	5	,170
Exakter Test nach Fisher	5	0,217

Um einen etwaigen Zusammenhang zwischen der jeweils frequentierten Berufssparte und dem ausschlaggebenden Berufswahlmotiv zu prüfen, wurde auch diesbezüglich ein Chi-Quadrat-Test durchgeführt.

**Tabelle 4:** Kreuztabelle bezüglich der Variablen Beweggrund für die Berufswahl und Berufsbranche mit beobachteten und erwarteten Häufigkeiten, den zugehörigen Prozentangaben sowie den jeweiligen Residuen

			Berufsbranche			Gesamt
			KFZ	Frisur & Perücke	Einzelhandel	
<b>Beweggrund für Berufswahl</b>	<b>Interesse</b>	Häufigkeit	55	59	21	135
		Erwartete Häufigkeit	42,9	47,3	44,8	135,0
		% der Gesamtzahl	25,7%	27,6%	9,8%	63,1%
		Residuen	12,1	11,7	-23,8	
	<b>Anraten von Eltern oder Freunden</b>	Häufigkeit	0	5	7	12
		Erwartete Häufigkeit	3,8	4,2	4,0	12,0
		% der Gesamtzahl	,0%	2,3%	3,3%	5,6%
		Residuen	-3,8	0,8	3,0	
	<b>Zukunfts-perspektive</b>	Häufigkeit	6	7	13	26
		Erwartete Häufigkeit	8,3	9,1	8,6	26,0
		% der Gesamtzahl	2,8%	3,3%	6,1%	12,1%
		Residuen	-2,3	-2,1	4,4	

<b>Beweggrund für Berufswahl</b>	<b>Alternativenmangel</b>	Häufigkeit	3	3	19	25	
		Erwartete Häufigkeit	7,9	8,8	8,3	25,0	
		% der Gesamtzahl	1,4%	1,4%	8,9%	11,7%	
		Residuen	-4,9	-5,8	10,7		
	<b>Nähe zum Wohnort</b>	Häufigkeit	3	0	3	6	
		Erwartete Häufigkeit	1,9	2,1	2,0	6,0	
		% der Gesamtzahl	1,4%	,0%	1,4%	2,8%	
		Residuen	1,1	-2,1	1,0		
	<b>Sonstiges: Schulabbruch Einkommenswunsch Berufsmatura</b>	Häufigkeit	1	1	8	10	
		Erwartete Häufigkeit	3,2	3,5	3,3	10,0	
		% der Gesamtzahl	,5%	,5%	3,7%	4,7%	
			Residuen	-2,2	-2,5	4,7	
	<b>Gesamt</b>		Häufigkeit	68	75	71	214
		Erwartete Häufigkeit	68,0	75,0	71,0	214,0	
		% der Gesamtzahl	31,8%	35,0%	33,2%	100,0%	
		Residuen					

Bezogen auf die untersuchten Berufssparten ergibt sich anhand des exakten Tests nach Fisher ein Wert von 0,000 und somit ein signifikantes Ergebnis hinsichtlich des Berufswahlmotivs. Der ermittelte Kontingenzkoeffizient von 0,475 spricht für einen mäßigen Zusammenhang zwischen der jeweiligen Berufsbranche und dem Grund für die Berufswahl.

**Tabelle 5:** Ergebnis des Chi-Quadrat-Tests zur Prüfung des Zusammenhanges zwischen den Variablen Beweggrund für die Berufswahl und Berufssparte

	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	10	,000
Likelihood-Quotient	10	,000
Exakter Test nach Fisher	10	,000

Während im Berufsfeld Kraftfahrzeugtechnik 80,9 Prozent und im Bereich Frisur und Perücke 78,7 Prozent der Berufsschüler und Berufsschülerinnen angeben diesen Beruf aus

Interesse gewählt zu haben, trifft dies in der Einzelhandelsbranche lediglich auf 29,6 Prozent der befragten Lehrlinge zu. In letzt genannter Branche wird von 26, 8 Prozent ein Mangel an Alternativen, von 18,3 Prozent eine gute Zukunftsperspektive in diesem Beruf und von 11, 3 Prozent Gründe wie ein getätigter Schulabbruch oder der Wunsch nach einem eigenen Einkommen angeführt.

## 7.4 Berufswahlzufriedenheit bei Lehrlingen im ersten Ausbildungsjahr

### 7.4.1 Berufswahlzufriedenheit im ersten Halbjahr der Lehrausbildung

Von den ursprünglich 214 befragten Lehrlingen gefällt die Arbeit im jeweils gewählten Lehrberuf zum ersten Erhebungszeitpunkt 107 (50%) sehr gut, 80 (37,4%) gut, 18 (8,4 %) mittelmäßig, 6 (2,8 %) eher weniger und nur 3 Teilnehmern (1,4 %) gar nicht. Generell zeigen sich also rund 87 Prozent der untersuchten Lehrlinge im ersten Halbjahr ihrer Ausbildung sehr bis gut zufrieden mit der in ihrem aktuellen Beruf geforderten Arbeit. Nur 12,6 Prozent sind mäßig bis gar nicht zufrieden. Die Überprüfung eines etwaigen Unterschiedes bezüglich der Berufswahlzufriedenheit zwischen den Berufszweigen ergibt mit einem Wert von  $\alpha = 0,000$  ein signifikantes Ergebnis.

**Tabelle 6:** Ergebnis des Kruskal-Wallis-Test bezüglich der Variablen Berufswahlzufriedenheit und Berufssparte zum ersten Testzeitpunkt (t1)

	Berufswahlzufriedenheit zum ersten Testzeitpunkt
Chi-Quadrat	19,639
Df	2
Asymptotische Signifikanz	,000

**Tabelle 7:** Mittelwerte und Standardabweichung der einzelnen Sparten bezüglich der Berufswahlzufriedenheit zum ersten Testzeitpunkt

	M	SD
<b>Frisur und Perücke</b>	3,35	0,862
<b>Einzelhandel</b>	2,99	0,978
<b>KFZ</b>	3,63	0,516

Während 64 Prozent der Lehrlinge aus dem Bereich Kraftfahrzeugtechnik angeben, sehr an der Arbeit in diesem Berufsfeld Gefallen zu finden, tun dies rund 50,7 Prozent der Auszubildenden in der Branche Frisur und Perücke und mit 35,2 Prozent vergleichsweise wenige im Bereich Einzelhandel. Die Jugendlichen der Branchen Kraftfahrzeugtechnik sowie Frisur und Perücke geben sich mit Mittelwerten von 3,63 und 3,35 im ersten Halbjahr ihrer Ausbildung deutlich zufriedener als Lehrlinge in der Einzelhandelsbranche, deren Mittelwert 2,99 beträgt. Die Geschlechter unterscheiden sich entsprechend dem U-Test von Mann-Whitney mit  $\alpha = 0,373$  zum ersten Messzeitpunkt nicht signifikant hinsichtlich ihrer Berufswahlzufriedenheit.

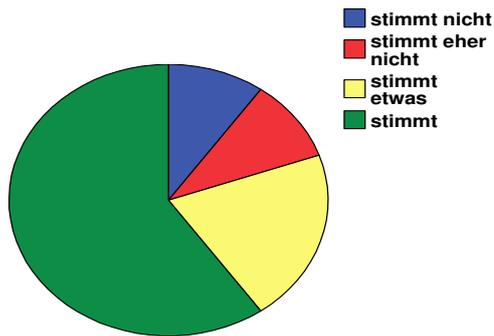
**Tabelle 8:** Mann-Whitney-Test bezüglich der Variablen Geschlecht und Berufswahlzufriedenheit zum ersten Testzeitpunkt

	Berufswahlzufriedenheit zum ersten Testzeitpunkt
Mann-Whitney-U	5300,000
Wilcoxon-W	9956,000
Z	-,891
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,373

**Tabelle 9:** Mittelwerte und Standardabweichung hinsichtlich der Berufswahlzufriedenheit der Geschlechter

	<b>M</b>	<b>SD</b>
<b>Burschen</b>	3,40	0,718
<b>Mädchen</b>	3,22	0,986

80,4 Prozent der Gesamtstichprobe geben mit den Antwortalternativen „stimmt“ und „stimmt etwas“ zum ersten Erhebungszeitpunkt an, dass sie sich bei einer erneuten Berufswahlmöglichkeit wieder für den gewählten Beruf entscheiden würden. 42 Teilnehmer und Teilnehmerinnen (19,6 %) würden sich ihren Angaben zufolge vermutlich nicht mehr für den aktuellen Beruf entscheiden.



**Abb. 7:** Gesamtverteilung der Berufswahlzufriedenheit

Als weiterer Bereich der Berufswahlzufriedenheit wurde erfragt, inwiefern die Lehrlinge ihren aktuellen Beruf bei erneuter Berufswahlmöglichkeit wieder ergreifen würden. Dabei zeigte sich, dass der Großteil der Befragten den gewählten Beruf beibehalten würde. 3 Untersuchungsteilnehmer/innen (1,4 %) würden einen anderen, aber ähnlichen Beruf wählen. 17,8 Prozent würden sich jedoch für eine ihrem derzeitigen Beruf unähnliche Arbeitstätigkeit entscheiden. 41 Lehrlinge (21 %) enthielten sich diesbezüglich ihrer Meinung. Wie sich im Mittelwertvergleich zeigt, gibt es bei Burschen und Mädchen keinen signifikanten Unterschiede hinsichtlich der Neigung, sich bei einer imaginären Neuwahl wieder für den gewählten Beruf zu entscheiden ( $\alpha = 0,158$ ).

**Tabelle 10:** Mann-Whitney-Test bezüglich der Variablen Geschlecht und Bereitschaft den gewählten Beruf erneut zu wählen zum ersten Testzeitpunkt

	Wenn ich noch ein mal die Wahl hätte würde ich mich wieder für den von mir gewählten Beruf entscheiden
Mann-Whitney-U	5104,000
Wilcoxon-W	9760,000
Z	-1,412
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,158

**Tabelle 11:** Mittelwerte und Standardabweichung der Geschlechter zum ersten Testzeitpunkt bezogen auf die Bereitschaft den gewählten Beruf erneut zu wählen

	M	SD
<b>Burschen</b>	2,39	0,961
<b>Mädchen</b>	2,20	1,042

Die Prüfung der Mittelwertsunterschiede zwischen den untersuchten Berufszweigen liefert jedoch ein signifikantes Ergebnis ( $\alpha = 0,001$ ). Dieses gestaltet sich dermaßen, dass KFZ Lehrlinge deutlich eher bereit scheinen, ihren derzeitigen Beruf bei wiederholter Wahlmöglichkeit noch ein Mal zu ergreifen, als dies Lehrlinge im Bereich Frisur und Perücke sind. Am wenigsten ausgeprägt zeigt sich diese Neigung bei den Auszubildenden im Einzelhandel mit einem Mittelwert von 1,97.

**Tabelle 12:** Kruskal-Wallis-Test zur Prüfung der Unterschiedlichkeit der Berufssparten hinsichtlich ihrer Tendenz, sich zum ersten Testzeitpunkt bei erneuter Berufswahlmöglichkeit wieder für den aktuellen Beruf zu entscheiden

	Wenn ich noch ein mal die Wahl hätte, würde ich mich wieder für den von mir gewählten Beruf entscheiden
Chi-Quadrat	15,121
df	2
Asymptotische Signifikanz	,001

**Tabelle 13:** Mittelwerte und Standardabweichung der untersuchten Berufssparten in Bezug auf die Neigung, sich bei erneuter Berufswahlmöglichkeit wieder für den aktuellen Beruf zu entscheiden

	<b>M</b>	<b>SD</b>
<b>Frisur und Perücke</b>	2,29	0,983
<b>Einzelhandel</b>	1,97	1,158
<b>KFZ</b>	2,66	0,683

Während der Großteil der KFZ Lehrlinge (94,1 %) den von ihnen gewählten Beruf bei erneuter Berufswahlmöglichkeit wieder ergreifen würde, trifft dies nur auf 78 Prozent der Frisörlehrlinge und auf 69 Prozent der Einzelhandelslehrlinge zu. Im einzelhandelskaufmännischen Bereich geben 31 Prozent der befragten Berufsschüler und Berufsschülerinnen an, dass sie ihren derzeitigen Beruf nicht noch ein Mal wählen würden.

#### 7.4.2 Berufswahlzufriedenheit im zweiten Halbjahr der Lehrausbildung

Drei Monate nach der Erstbefragung gefällt 44,4 Prozent der jungen Auszubildenden die Arbeit im gewählten Lehrberuf sehr gut, 40,4 Prozent gut, 12,9 Prozent mittelmäßig, 1,8 Prozent eher weniger und einem Teilnehmer (0,6 %) gar nicht. Demnach zeigen sich zum zweiten Erhebungszeitpunkt 84,8 Prozent sehr bis gut zufrieden und 15,3 Prozent mäßig bis gar nicht zufrieden. Die drei Berufszweige unterscheiden sich auch zum zweiten Untersuchungszeitpunkt signifikant hinsichtlich der Berufswahlzufriedenheit ( $\alpha = 0,001$ ).

**Tabelle 14:** Ergebnis des Kruskal-Wallis-Test bezüglich der Variablen Berufswahlzufriedenheit und Berufssparte zum zweiten Testzeitpunkt

	<b>Berufswahlzufriedenheit</b>
Chi-Quadrat	14,229
df	2
Asymptotische Signifikanz	,001

**Tabelle 15:** Mittelwerte und Standardabweichung der einzelnen Sparten bezüglich der Berufswahlzufriedenheit zum zweiten Testzeitpunkt

	<b>M</b>	<b>SD</b>
<b>Frisur und Perücke</b>	3,40	0,785
<b>Einzelhandel</b>	2,95	0,833
<b>KFZ</b>	3,44	0,664

Die untersuchten Berufssparten unterscheiden sich hinsichtlich der Zufriedenheit mit der von ihnen getätigten Berufswahl zum zweiten Testzeitpunkt in ähnlicher Weise wie bereits bei der Erstbefragung. Junge Arbeitnehmer im Bereich Einzelhandel zeigen sich mit einem Mittelwert von 2,95 am wenigsten zufrieden mit ihrer Berufswahlentscheidung. Nur 26,3 Prozent der Auszubildenden in diesem Bereich geben sich sehr mit der Arbeit im gewählten Beruf zufrieden, während dies bei den verglichenen Berufszweigen jeweils auf über 53 Prozent der befragten Jugendlichen zutrifft. Der U-Test von Mann-Whitney ergibt bezüglich der Berufswahlzufriedenheit zum zweiten Erhebungszeitpunkt keinen signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern ( $\alpha = 0,546$ ).

**Tabelle 16:** Mann-Whitney-Test zum Mittelwertsvergleich zwischen den Geschlechtern hinsichtlich ihrer Berufswahlzufriedenheit zum zweiten Erhebungszeitpunkt

	<b>Berufswahlzufriedenheit</b>
Mann-Whitney-U	113,000
Wilcoxon-W	233,000
Z	-,604
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,546

**Tabelle 17:** Mittelwerte und Standardabweichung der Geschlechter bezogen auf deren Berufswahlzufriedenheit zum zweiten Erhebungszeitpunkt

	<b>M</b>	<b>SD</b>
<b>Burschen</b>	3,29	0,735
<b>Mädchen</b>	3,23	0,869

Bei 59,6 Prozent jener 171 Lehrlinge, die an beiden Befragungen teilnahmen, zeigt sich bezüglich der Zufriedenheit mit dem gewählten Beruf zwischen den Untersuchungszeitpunkten keine Veränderung. Während es bei 42 Untersuchungsteilnehmern (24,6 %) zu einer Verschlechterung der Berufswahlzufriedenheit kam, konnte bei 27 Lehrlingen (15,8 %) eine Steigerung der Zufriedenheit beobachtet werden. Die Überprüfung mittels Wilcoxon-Test ergibt mit einem Alpha von 0,131 jedoch keinen signifikanten Unterschied bezüglich der Berufswahlzufriedenheit zwischen den beiden Befragungszeitpunkten.

**Tabelle 18:** Ergebnis des Wilcoxon-Test bezogen auf die Berufswahlzufriedenheit der Gesamtstichprobe zum ersten und zweiten Befragungszeitpunkt

	<b>Berufswahlzufriedenheit von t1 auf t2</b>
Z	-1,510
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,131

**Tabelle 19:** Mittelwerte und Standardabweichung der Gesamtstichprobe hinsichtlich der Berufswahlzufriedenheit zum ersten (t1) und zweiten Erhebungszeitpunkt (t2)

	<b>M</b>	<b>SD</b>
<b>t1</b>	3,32	0,851
<b>t2</b>	3,26	0,794

Erfolgt die Untersuchung separat für die drei Berufssparten, die sich zu t1 als auch zu t2 signifikant unterscheiden, ergibt sich für den Bereich KFZ ein Alpha von 0,011 und somit sehr wohl ein signifikanter Unterschied bezüglich der Berufswahlzufriedenheit zwischen den beiden Testzeitpunkten.

**Tabelle 20:** Wilcoxon-Test bezogen auf die Berufswahlzufriedenheit der KFZ-Lehrlinge zwischen den beiden Befragungszeitpunkten

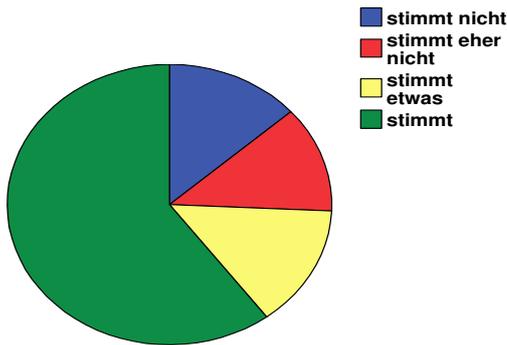
	<b>Berufswahlzufriedenheit von t1 auf t2</b>
Z	-2,556
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,011

Wie den Mittelwertsangaben in Tabelle 18 zu entnehmen ist, kommt es bei Jugendlichen der KFZ-Branche zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten zu einer Abnahme der Berufswahlzufriedenheit. Für die Bereiche Frisur und Perücke ( $\alpha = 0,715$ ) und Einzelhandel ( $\alpha = 0,269$ ) ergibt sich in dieser Hinsicht jedoch kein signifikanter Mittelwertsunterschied zwischen beiden Befragungszeitpunkten.

**Tabelle 21:** Mittelwerte und Standardabweichung der Variable, Berufswahlzufriedenheit zum ersten (t1) und zweiten Erhebungszeitpunkt (t2) pro Berufssparte

	<b>Erster Erhebungszeitpunkt</b>		<b>Zweiter Erhebungszeitpunkt</b>	
	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>
<b>Frisur und Perücke</b>	3,35	0,862	3,40	0,785
<b>Einzelhandel</b>	2,99	0,978	2,95	0,833
<b>KFZ</b>	3,63	0,516	3,44	0,664

Zum zweiten Erhebungszeitpunkt geben nur noch 74,2 Prozent der Gesamtstichprobe mit den Antworten „stimmt“ und „stimmt etwas“ an, den gewählten Beruf bei wiederholter Berufswahlmöglichkeit erneut ergreifen zu wollen. 44 Teilnehmer/innen (25,8 %) würden sich im zweiten Halbjahr der Lehre vermutlich nicht mehr für den aktuellen Beruf entscheiden. 31 Lehrlinge (18,1 %) würden sich entsprechend ihren Angaben für eine ihrem derzeitigen Beruf unähnliche Arbeitstätigkeit entscheiden.



**Abb. 8:** Verteilung der Berufswahlzufriedenheit zum zweiten Erhebungszeitpunkt

Während im Bereich Frisur und Perücke der Anteil jener Lehrlinge, die sich bei erneuter Berufswahlmöglichkeit wieder für den aktuellen Beruf entscheiden würde, zwischen beiden Befragungszeitpunkten annähernd gleich bleibt, zeigt sich im KFZ Bereich diesbezüglich ein Rückgang von 14,5 Prozent und in der Einzelhandelsbranche ein Minus von 4,1 Prozent. Die Prüfung eines etwaigen Unterschiedes zwischen den Berufssparten ergibt zum zweiten Erhebungszeitpunkt mit einem Alpha von 0,032 ein signifikantes Ergebnis.

**Tabelle 22:** Ergebnis des Kruskal-Wallis-Test bezogen auf die Bereitschaft der Lehrlinge pro Sparte zur wiederholten Ergreifung des derzeitigen Berufes bei Berufsneuwahlmöglichkeit zum zweiten Erhebungszeitpunkt

	Wenn ich noch ein mal die Wahl hätte würde ich mich wieder für den von mir gewählten Beruf entscheiden
Chi-Quadrat	6,869
df	2
Asymptotische Signifikanz	,032

**Tabelle 23:** Mittelwerte und Standardabweichung der untersuchten Berufszweige in Bezug auf die Neigung, sich zum zweiten Erhebungszeitpunkt bei erneuter Berufswahlmöglichkeit wieder für den aktuellen Beruf zu entscheiden

	M	SD
<b>Frisur und Perücke</b>	2,35	1,102
<b>Einzelhandel</b>	1,93	1,163
<b>KFZ</b>	2,35	1,012

Die Berufssparten unterscheiden sich in der genannten Variablen insofern voneinander, als dass sich zum zweiten Befragungszeitpunkt 79,6 Prozent der Kraftfahrzeugtechniklehrlinge und 78,3 Prozent der Auszubildenden des Bereiches Frisur und Perücke wieder für den jeweiligen Beruf entscheiden würden, jedoch nur 64,9 Prozent der Einzelhandelslehrlinge. Bei Betrachtung der Mittelwerte zeigt sich bei Lehrlingen der Einzelhandelsbranche mit 1,93 ein deutlich niedriger Mittelwert und somit eine geringere Bereitschaft sich erneut für den gewählten Beruf zu entscheiden als bei Lehrlingen anderer Berufsbranche. Die Bereitschaft sich wieder für den gewählten Beruf zu entscheiden unterscheidet sich zu den beiden Testzeitpunkten entsprechend dem Wilcoxon-Test nicht signifikant voneinander ( $\alpha = 0,290$ ).

**Tabelle 24:** Wilcoxon-Test bezogen auf die Bereitschaft der Gesamtstichprobe sich bei imaginärer Berufswahl wieder für den gewählten Beruf zu entscheiden über beide Befragungszeitpunkte hinweg

	<b>Berufswahlzufriedenheit von t1 auf t2</b>
Z	-1,057
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	0,290

#### 7.4. 3 Berufswahlzufriedenheit und deren Beziehung zum Berufswahlmotiv

Bezogen auf die Frage, ob sich Lehrlinge je nach Berufswahlmotiv hinsichtlich der gezeigten Berufswahlzufriedenheit zum ersten Befragungszeitpunkt voneinander unterscheiden, wurde mittels Kruskal-Wallis-Test überprüft und erbrachte ein signifikantes Ergebnis ( $\alpha = 0,00$ ).

**Tabelle 25:** Ergebnis des Kruskal-Wallis-Test bezogen auf die Berufswahlzufriedenheit der Gesamtstichprobe zum ersten Testzeitpunkt und deren jeweiligem Berufswahlmotiv

	<b>Berufswahlzufriedenheit</b>
Chi-Quadrat	44,572
df	5
Asymptotische Signifikanz	,000

**Tabelle 26:** Mittelwerte und Standardabweichung bezogen auf die Berufswahlzufriedenheit der Gesamtstichprobe zum ersten Testzeitpunkt je nach Berufswahlmotiv der Lehrlinge

	<b>M</b>	<b>SD</b>
<b>Interesse</b>	3,60	0,601
<b>Anraten der Eltern</b>	2,67	1,303
<b>Zukunftsperspektive</b>	3,19	0,749
<b>Alternativenmangel</b>	2,56	0,917
<b>Wohnortnähe</b>	3,00	0,632
<b>Sonstiges</b>	2,70	1,337

Wie anhand der Mittelwerte ersichtlich wird, geben sich Lehrlinge deren Berufswahl primär aus Interesse erfolgte deutlich zufriedener mit dieser ( $M=3,60$ ) als jene Lehrlinge, die ihre Profession etwa auf Grund der Wohnortnähe wählten. Am unzufriedensten zeigen sich Jugendliche deren Berufswahl von einem Mangel an Alternativen ( $M=2,56$ ) oder durch das Anraten der Eltern ( $M=2,67$ ) geprägt waren. Bei Betrachtung der Deskriptivwerte zeigt sich, dass 91,8 Prozent der Lehrlinge, die ihren Beruf vorwiegend auf Basis von Interesse gewählt haben, angeben, mit ihrer Berufswahl zufrieden zu sein. Dies trifft auf 83,3 Prozent jener Personen zu, für welche die Nähe zum Wohnort ausschlaggebend für die Berufswahl war und auf 76,9 Prozent der Jugendlichen, die sich primär an einer guten Zukunftsperspektive orientierten.

#### **7.4.4 Beliebte und unbeliebte Arbeitstätigkeiten im Lehrberuf**

Im Rahmen der Abklärung der Berufswahlzufriedenheit wurden die Lehrlinge auch nach favorisierten und ungeliebten Tätigkeiten der jeweiligen Berufsfelder gefragt. Besonders beliebt zeigen sich spartenübergreifend selbstständige Arbeitstätigkeiten jeglicher Art, die 24,3 Prozent der befragten Berufsschüler und Berufsschülerinnen anführen und der Bereich Kundenbetreuung (20,1 %). Während im Bereich der Kraftfahrzeugtechnik Tätigkeiten wie Motorarbeiten und Feinarbeiten am Getriebe, die Durchführung eines Services oder Arbeiten an der Elektrik besonders beliebt scheinen, sind dies bei Frisörlehrlingen Haare färben, waschen und fönen sowie Haare schneiden. Im einzelhandelskaufmännischen Bereich zeigen sich etwa der Verkauf oder die Übernahme von Waren als gern getätigte Arbeiten. Die von Auszubildenden im ersten Lehrjahr am häufigsten genannte unbeliebte Arbeitstätigkeit stellt Putzen und Zusammenräumen dar, welche von 108 (50,5 %) der

ursprünglich befragten 214 Berufsschüler und Berufsschülerinnen in diesem Zusammenhang angeführt wurde. Wenig beliebt zeigt sich bei KFZ-Lehrlingen Wechseln von Bremsen und Reifen und im Berufsfeld Frisur und Perücke Hochsteckfrisuren, das Legen von Dauerwellen sowie das Waschen von Haaren. Bei Lehrlingen des Einzelhandels gelten neben Lager- und Sortierarbeiten besonders die Registrierung von Waren oder das Arbeiten in der Feinkostabteilung als sehr unbeliebte Tätigkeiten.

## **7.5 Berufsbezogenen Anstrengungsvermeidungstendenzen**

### **7.5.1 Testtheoretische Fundierung des AVT-BL**

#### **7.5.1.1 Skalenanalyse**

Die ursprünglich 47 Items des Anstrengungsvermeidungstests für berufstätige Lehrlinge zur Messung berufsbezogener Anstrengungsvermeidungstendenzen sowie generellem Pflicht- bzw. Arbeitseifer wurden einer Hauptkomponentenanalyse mit orthogonaler Rotation nach der Varimax-Methode unterzogen. Eine anfängliche Berechnung, in der alle Eigenwerte größer Eins Berücksichtigung fanden, ergab zunächst 12 den Items zugrunde liegende Faktoren. Da eine Faktorenlösung mit derart vielen Faktoren nur sehr wenig Informationsgehalt liefert, erwies sich in Anlehnung an theoretische und praxisbezogene Überlegungen eine Lösung mit 5 Faktoren am ehesten geeignet.

Den Ergebnissen der Faktorenanalyse nach zu urteilen, dürften die Untersuchungsteilnehmer Item Nummer 7 („Ich mache eine Arbeit besonders gerne, wenn ich das Gefühl habe, dass sie sinnvoll ist“), das ursprünglich zur Erfassung von Pflichteifer konzipiert wurde, teilweise im Sinne einer Anstrengungsvermeidungsstrategie durch Nichterledigen von Arbeiten, die einem nicht sinnvoll erscheinen, ausgelegt haben. Dies zeigt sich darin, dass das besagte Item positiv auf Faktor 4 am höchsten lädt, der an sich Items in Bezug auf Anstrengungsvermeidungsstrategien umfasst.

Der erste Faktor, für den sich nach erfolgter Faktorenanalyse mit orthogonaler Rotation ein Eigenwert von 11,805 ergibt, erklärt 25,117 Prozent der Gesamtvarianz. Der zweite Faktor, der einen Eigenwert von 3,620 aufweist, erklärt 7,702 Prozent der Gesamtvarianz. Dem dritten Faktor kann die Erklärung von 5,186 Prozent der Gesamtvarianz bei einem

Eigenwert von 2,437 zugeschrieben werden. Der vierte Faktor hat einen Eigenwert von 1,822 und kann 3,876 Prozent der Gesamtvarianz erklären. Durch den fünften Faktor können 3,452 Prozent der Gesamtvarianz bei einem Eigenwert von 1,623 erklärt werden. Kumuliert erklären somit die fünf extrahierten Faktoren 45,333 Prozent der gesamten Varianz.

**Tabelle 27** : Faktorladungen der Items des AVT-BL entsprechend der Faktorenanalyse

Item	Faktor				
	1	2	3	4	5
<b>Item 42:</b> Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht besonders mag, mache ich häufig Pausen.	,737	-,043	,069	,187	-,073
<b>Item 14:</b> Bei Tätigkeiten, die ich nicht gerne mache, lege ich gelegentlich eine Pause ein in der Hoffnung, dass jemand anderer diese Tätigkeit übernimmt.	,733	-,051	,214	-,056	-,051
<b>Item 20:</b> Unangenehme Arbeiten erledige ich gelegentlich besonders langsam.	,722	,004	,077	,034	-,204
<b>Item 3:</b> Wenn möglich zögere ich die Erledigung von unangenehmen Arbeitsaufträgen hinaus.	,715	,002	,105	-,092	,098
<b>Item 32:</b> Wenn eine bestimmte Tätigkeit ansteht, die ich nicht gerne erledige, verschiebe ich diese lieber auf später.	,711	-,041	-,071	,209	-,055
<b>Item 11:</b> Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen lasse ich mir bei meiner aktuellen Tätigkeit gerne etwas länger Zeit.	,702	-,070	,112	-,098	,002
<b>Item 24:</b> Bei unangenehmen Tätigkeiten gehe ich häufig zur Toilette um zu pausieren.	,682	-,010	,283	,074	-,045
<b>Item 15:</b> Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht mag, sage ich, dass ich noch etwas anderes fertig machen muss.	,675	,027	,150	-,107	-,313
<b>Item 35:</b> Wenn eine Tätigkeit ansteht, die ich nicht gerne mache, suche ich mir schnell eine andere Tätigkeit, die mir mehr Freude bereitet.	,645	,035	,139	,166	,010
<b>Item 45:</b> Wenn ich eine Tätigkeit nicht gerne mache, suche ich mir einen Kollegen/in der/die sie für mich erledigt.	,630	-,095	,162	,242	-,253
<b>Item 36:</b> Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht mag, sage ich: "Ich habe noch nicht gelernt, wie man das macht".	,627	-,104	,277	,091	,038
<b>Item 33:</b> Wenn ich eine Arbeit nicht all zu gerne mache, frage ich, ob das nicht jemand anderer erledigen kann.	,593	-,029	,168	,364	-,006

Item	Faktor				
	1	2	3	4	5
<b>Item 26:</b> Wenn mir jemand eine Arbeit auftragen will, die ich nicht mag, unterhalte ich mich schnell mit einem/r Vorgesetzten oder einem Kollegen/in.	,580	-,089	,287	,194	-,188
<b>Item 30:</b> Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen sage ich manchmal, dass ich gerade von jemandem einen anderen Arbeitsauftrag erhalten habe.	,563	-,113	,162	,184	-,107
<b>Item 44:</b> Bei Arbeitsaufträgen, die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich das nicht kann.	,520	-,208	,127	,231	-,030
<b>Item 2:</b> Wenn Arbeitstätigkeiten von mir gefordert werden, die ich nicht besonders mag, sage ich, dass ich gerade keine Zeit dafür habe.	,488	-,010	,185	,382	-,297
<b>Item 17:</b> Bei Arbeitstätigkeiten die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich dafür zu klein oder zu groß bin und deshalb nicht gut ran komme.	,377	-,121	,352	,269	,039
<b>Item 40:</b> Wenn mich eine Tätigkeit interessiert, bin ich gerne bereit, viel Zeit zu investieren.	-,085	,713	-,033	-,161	,043
<b>Item 31:</b> Bei Arbeitstätigkeiten, die ich gerne mache, melde ich mich freiwillig sie zu übernehmen.	-,036	,695	,007	-,008	,049
<b>Item 37:</b> Ich freue mich über neue Arbeitsaufgaben, bei denen ich etwas lernen kann.	-,201	,655	-,094	-,163	,168
<b>Item 43:</b> Bei Arbeitstätigkeiten, die ich mag, frage ich Kollegen/innen, ob ich ihnen helfen darf.	-,012	,540	,030	-,010	-,095
<b>Item 28:</b> Bei Arbeiten, die mir Spaß machen, brauche ich oft keine Pause.	-,117	,510	,069	,076	,209
<b>Item 34:</b> Ich mache Arbeitstätigkeiten besonders gerne, wenn ich Rückmeldung über das Ergebnis erhalte	,054	,485	-,099	,202	,300
<b>Item 22:</b> Es macht mir nichts aus Arbeiten zu erledigen, die ich nicht so gerne mag, da es bei jedem Beruf Tätigkeiten gibt, die einem nicht so liegen.	-,308	,394	,114	,094	,156
<b>Item 10:</b> Wenn ich eine Arbeit aufgetragen bekomme, die ich nicht so gut kann, bemühe ich mich, sie so gut als möglich zu erledigen.	-,094	,384	-,331	,091	,319
<b>Item 25:</b> Es macht mir Freude zu sehen, dass ich mit meiner Arbeit etwas bewirken kann.	-,331	,383	-,178	,157	,107
<b>Item 46:</b> Bei Arbeiten, die ich gerne mache, habe ich selten Langeweile.	,003	,367	-,186	,009	,037
<b>Item 19:</b> Bei Arbeiten, die ich gerne mache, vergesse ich manchmal alles um mich herum.	,238	,351	-,080	,020	-,072

Item	Faktor				
	1	2	3	4	5
<b>Item 16:</b> Wenn ich eine Arbeit übernommen habe, die ich gerne mache, höre ich erst auf, wenn es Zeit ist nach Hause zu gehen oder ich damit fertig bin.	,013	,351	,082	-,116	-,026
<b>Item 12:</b> Wenn ich eine bestimmte Arbeit nicht besonders mag, sage ich, dass mir schlecht ist.	,247	,061	,817	,210	-,061
<b>Item 6:</b> Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht gerne mache, sage ich manchmal, dass ich Bauchweh habe.	,143	,159	,656	,101	-,091
<b>Item 27:</b> Bei Arbeitsaufträgen, die ich nicht mag, sage ich: "Mir ist heute nicht gut".	,324	-,062	,630	,193	-,067
<b>Item 29:</b> Wenn eine unangenehme Tätigkeit ansteht, komme ich in der Früh gelegentlich zu spät zur Arbeit.	,395	-,172	,557	,120	,347
<b>Item 13:</b> Wenn ich eine Arbeit gerne mache, bin ich bereit dafür mich anzustrengen.	-,059	,132	-,539	,294	,123
<b>Item 23:</b> Wenn ich eine bestimmte Arbeit nicht mag, sage ich, dass mir das zu schwer ist.	,428	-,207	,127	,574	-,008
<b>Item 41:</b> Wenn mir jemand eine bestimmte Arbeit aufträgt, die ich nicht gerne mache, spreche ich das meist offen und ehrlich an.	-,015	,017	,133	,500	-,094
<b>Item 9:</b> Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen sage ich manchmal, dass ich das nicht machen möchte, weil ich nicht dreckig werden will.	,180	,113	,427	,466	-,458
<b>Item 7:</b> Ich mache eine Arbeit besonders gerne, wenn ich das Gefühl habe, dass sie sinnvoll ist.	-,042	,428	-,061	,442	,050
<b>Item 39:</b> Bei Tätigkeiten, die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich das schon so oft gemacht habe.	,347	-,084	,264	,402	,232
<b>Item 5:</b> Bei Tätigkeiten, die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich mir diese Arbeit noch nicht alleine zutraue.	,308	,004	-,010	,397	,036
<b>Item 21:</b> Wenn mir jemand eine Arbeit aufträgt, die ich nicht gerne mache, bemühe ich mich nicht besonders bei der Erledigung.	,311	-,108	,061	,339	-,160
<b>Item 1:</b> Wenn ich eine bestimmte Arbeit mag, vergeht die Zeit wie im Flug	-,039	,244	-,016	-,179	,564
<b>Item 8:</b> Wenn mir jemand eine Arbeit aufträgt, die ich nicht gerne mache, sage ich manchmal, dass ich gerade etwas anderes zu tun habe.	,404	,029	,333	,313	-,472
<b>Item 4:</b> Auch wenn ich eine bestimmte Tätigkeit nicht so gerne mache, bemühe ich mich, sie gut zu erledigen.	-,438	,189	,004	,064	,451

Item	Faktor				
	1	2	3	4	5
<b>Item 47:</b> Wenn ich eine Arbeit aufgetragen bekomme, die ich nicht so gerne mag, bemühe ich mich so gut wie möglich, da man nur so etwas lernen kann.	-,250	,294	,055	,088	,449

Die fünf extrahierten Faktoren wurden entsprechend der Iteminhalte der am höchsten auf den jeweiligen Faktor ladenden Items, wie folgt benannt:

**Faktor 1:** Anstrengungsvermeidungsstrategien bei berufsbezogenen Tätigkeiten

**Faktor 2:** Pflicht- und Arbeitseifer

**Faktor 3:** Anstrengungsvermeidung durch Anführung physiologischer Beeinträchtigungen

**Faktor 4:** Offene Ablehnung von emotional negativ besetzten Arbeitstätigkeiten

**Faktor 5:** Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle

#### 7.5.1.2 Itemanalyse des AVT-BL

Mit Hilfe einer Reliabilitätsanalyse wurde die Zuteilung der einzelnen Items zu den fünf Anstrengungsvermeidungsskalen überprüft und die Zusammenstellung der Einzelaufgaben zu einem endgültigen Verfahren vorgenommen. Dabei erwiesen sich Item 13, 16, 19 und 46 als kritisch. Item 13 („Wenn ich eine Arbeit gerne mache, bin ich bereit mich dafür anzustrengen.“) das an sich zur Erfassung von Arbeitseifer konzipiert wurde, lädt mit einem Wert von – 0,539 am höchsten auf Skala 3 „Anstrengungsvermeidung durch Anführung physiologischer Beeinträchtigungen“ und zwar in negativer Richtung. Da es bei einer Zuteilung zur Pflicht- und Arbeitseiferskala jedoch deren Gesamtreliabilität senkt und sich bei Löschung des Items die Konsistenz von Skala 3 deutlich verbessert, wurde Item 13 aus dem Verfahren ausgeschieden. Die Items 16 („Wenn ich eine Arbeit übernommen habe, die ich gerne mache, höre ich erst auf, wenn es Zeit ist nach Hause zu gehen oder ich damit fertig bin.“), 19 („Bei Arbeiten, die ich gerne mache, vergesse ich manchmal alles um mich herum.“) und 46 („Bei Arbeiten, die ich gerne mache, habe ich selten Langeweile) konnten sich im Rahmen der Itemanalyse nicht bewähren und wurden auf Grund ihrer relativ geringen Reliabilitäten aus der Skala Pflicht- und Arbeitseifer herausgenommen.

Item 8 („Wenn mir jemand eine Arbeit aufträgt, die ich nicht gerne mache, sage ich manchmal, dass ich gerade etwa anderes zu tun habe.“) wurde entsprechend seiner Negativladung (-0,472) umgepolt und bei Faktor 4 beibehalten.

Die Auswertung von Item 41 („Wenn mir jemand eine bestimmte Arbeit aufträgt, die ich nicht gerne mache, spreche ich das meist offen und ehrlich an“), das mit seiner provokanten Formulierung all jene Lehrlinge erfasst, die im beruflichen Alltag dadurch möglicherweise ihren Verbleib im aktuellen Betrieb riskieren, ging auf Grund seines Informationsgehaltes separat in die Untersuchung ein.

## 7.5.2 Skalenbeschreibung des AVT-BL

### 7.5.2.1 Anstrengungsvermeidungsstrategien bei berufsbezogenen Tätigkeiten

Die erste Skala des Anstrengungsvermeidungstests für berufstätige Lehrlinge weist ein Cronbach Alpha von 0,924 auf und umfasst 18 Items. Diese dienen zur Erfassung der Bereitschaft einer Person zur Anwendung unterschiedlicher Strategien, um Anstrengung im beruflichen Alltag zu vermeiden und umfassen etwa das Einlegen von Pausen unterschiedlicher Art, ein besonders langsames Arbeitstempo sowie das zeitliche Hinausschieben oder Abwälzen von Tätigkeiten auf Kollegen und Kolleginnen.

**Tabelle 28:** Items und Trennschärfe-Koeffizienten der 1. Skala des AVT-BL

Item	Iteminhalt	Koeffizient der Trennschärfe
Item 2	Wenn Arbeitstätigkeiten von mir gefordert werden, die ich nicht besonders mag, sage ich, dass ich gerade keine Zeit dafür habe	,562
Item 3	Wenn möglich zögere ich die Erledigung von unangenehmen Arbeitsaufträgen hinaus.	,572
Item 11	Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen lasse ich mir bei meiner aktuellen Tätigkeit gerne etwas länger Zeit	,608
Item 14	Bei Tätigkeiten, die ich nicht gerne mache, lege ich gelegentlich eine Pause ein in der Hoffnung, dass jemand anderer diese Tätigkeit übernimmt.	,656
Item 15	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht mag, sage ich, dass ich noch etwas anderes fertig machen muss	,618

<b>Item 17</b>	Bei Arbeitstätigkeiten, die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich dafür zu klein oder zu groß bin und deshalb nicht gut ran komme.	,465
<b>Item 18</b>	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht besonders mag, trage ich sie einem meiner Kollegen auf.	,524
<b>Item 20</b>	Unangenehme Arbeiten erledige ich gelegentlich besonders langsam.	,666
<b>Item 24</b>	Bei unangenehmen Tätigkeiten gehe ich häufig zur Toilette um zu pausieren.	,646
<b>Item 26</b>	Wenn mir jemand eine Arbeit auftragen will, die ich nicht mag, unterhalte ich mich schnell mit einem/r Vorgesetzten oder einem/r Kollegen/in.	,658
<b>Item 30</b>	Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen sage ich manchmal, dass ich gerade von jemandem einen anderen Arbeitsauftrag erhalten habe.	,589
<b>Item 32</b>	Wenn eine bestimmte Tätigkeit ansteht, die ich nicht gerne erledige, verschiebe ich diese lieber auf später.	,638
<b>Item 33</b>	Wenn ich eine Arbeit nicht all zu gerne mache, frage ich, ob das nicht jemand anderes erledigen kann.	,629
<b>Item 35</b>	Wenn eine Tätigkeit ansteht, die ich nicht gerne mache, suche ich mir schnell eine andere Tätigkeit, die mir mehr Freude bereitet.	,597
<b>Item 36</b>	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht mag, sage ich: "Ich habe noch nicht gelernt, wie man das macht".	,625
<b>Item 42</b>	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht besonders mag, mache ich häufig Pausen.	,707
<b>Item 44</b>	Bei Arbeitsaufträgen, die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich das nicht kann.	,542
<b>Item 45</b>	Wenn ich eine Tätigkeit nicht gerne mache, suche ich mir eine/n Kollegen/in der/die sie für mich erledigt.	,678

### 7.5.2.2 Pflicht- und Arbeitseifer

Skala 2 umfasst in ihrer endgültigen Fassung 10 Items und kann mit einem Alpha von 0,754 als weitgehend reliabel angenommen werden. Sie dient der Messung des Pflicht- bzw. Arbeitseifers bei Lehrlingen im beruflichen Kontext und umfasst dabei etwa die Bereitschaft Zeit und Mühe in eine Arbeit zu investieren, seinen Kollegen Hilfe zu leisten oder die generelle Freude an der Arbeit und den dadurch hervorgebrachten Ergebnissen.

**Tabelle 29:** Items und Koeffizienten der Trennschärfe der Skala Pflicht- und Arbeitseifer des AVT-BL

<b>Item</b>	<b>Iteminhalt</b>	<b>Koeffizient der Trennschärfe</b>
<b>Item 7</b>	Ich mache eine Arbeit besonders gerne, wenn ich das Gefühl habe, dass sie sinnvoll ist.	,314
<b>Item 10</b>	Wenn ich eine Arbeit aufgetragen bekomme, die ich nicht so gut kann, bemühe ich mich, sie so gut als möglich zu erledigen.	,370
<b>Item 22</b>	Es macht mir nichts aus Arbeiten zu erledigen, die ich nicht so gerne mag, da es bei jedem Beruf Tätigkeiten gibt, die einem nicht so liegen.	,331
<b>Item 25</b>	Es macht mir Freude zu sehen, dass ich mit meiner Arbeit etwas bewirken kann.	,394
<b>Item 28</b>	Bei Arbeiten die mir Spaß machen, brauche ich oft keine Pause.	,441
<b>Item 31</b>	Bei Arbeitstätigkeiten, die ich gerne mache, melde ich mich freiwillig sie zu übernehmen.	,582
<b>Item 34</b>	Ich mache Arbeitstätigkeiten besonders gerne, wenn ich Rückmeldung über das Ergebnis erhalte.	,400
<b>Item 37</b>	Ich freue mich über neue Arbeitsaufgaben, bei denen ich etwas lernen kann.	,516
<b>Item 40</b>	Wenn mich eine Tätigkeit interessiert, bin ich gerne bereit, viel Zeit zu investieren.	,502
<b>Item 43</b>	Bei Arbeitstätigkeiten, die ich mag, frage ich Kollegen/innen, ob ich ihnen helfen darf.	,384

### **7.5.2.3 Anstrengungsvermeidung durch Anführung physiologischer Beeinträchtigungen**

Die dritte Skala dient zur Erfassung der Neigung, sich ungeliebten Arbeitstätigkeiten durch Verspätung bei Dienstbeginn oder den Vorwand physiologischer Beeinträchtigungen wie Übelkeit und Kopfschmerzen zu entziehen. Sie umfasst 5 Items und weist insgesamt ein Cronbach Alpha von 0,776 auf.

**Tabelle 30:** Angaben bezogen auf die Inhalte sowie die Trennschärfe der Items von Skala 3 des AVT-BL

<b>Item</b>	<b>Iteminhalt</b>	<b>Koeffizient der Trennschärfe</b>
<b>Item 6</b>	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht gerne mache, sage ich manchmal, dass ich Bauchweh habe.	,492
<b>Item 12</b>	Wenn ich eine bestimmte Arbeit nicht besonders mag, sage ich, dass mir schlecht ist.	,640
<b>Item 27</b>	Bei Arbeitsaufträgen, die ich nicht mag, sage ich : "Mir ist heute nicht gut".	,582
<b>Item 29</b>	Wenn eine unangenehme Tätigkeit ansteht, komme ich in der Früh gelegentlich zu spät zur Arbeit.	,536
<b>Item 38</b>	Wenn ich eine Arbeit nicht mag, sage ich, dass ich unter einer Allergie leide und sie deswegen nicht erledigen kann.	,549

#### 7.5.2.4 Offene Ablehnung von emotional negativ besetzten Arbeitstätigkeiten

Skala 4 des entwickelten Verfahrens, welche die Neigung zu offen ausgelebter Ablehnung ungeliebter Tätigkeiten im beruflichen Alltag erfasst, wird durch 5 Items abgebildet und verfügt über ein Cronbach Alpha von 0,619. Die Items thematisieren vorwiegend verbale Ausflüchte, um gewisse Arbeitstätigkeiten bereits vor Erledigung abwenden zu können.

**Tabelle 31:** Angaben zu den Trennschärfekoeffizienten der Items von Skala 4 des AVT-BL

<b>Item</b>	<b>Iteminhalt</b>	<b>Koeffizient der Trennschärfe</b>
<b>Item 5</b>	Bei Tätigkeiten, die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich mir diese Arbeit noch nicht alleine zutraue.	,289
<b>Item 9</b>	Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen sage ich manchmal, dass ich das nicht machen möchte, weil ich nicht dreckig werden will.	,378
<b>Item 21</b>	Wenn mir jemand eine Arbeit aufträgt, die ich nicht gerne mache, bemühe ich mich nicht besonders bei der Erledigung	,354
<b>Item 23</b>	Wenn ich eine bestimmte Arbeit nicht mag, sage ich, dass mir das zu schwer ist.	,524
<b>Item 39</b>	Bei Tätigkeiten, die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich das schon so oft gemacht habe.	,417

### 7.5.2.5 Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle

Die fünfte und letzte Skala des AVT-BL weist ein Cronach Alpha von 0,520 auf und umfasst 4 Items. Sie misst die generelle Bereitschaft einer Person auch positive Strategien im Umgang mit emotional negativ besetzten Arbeitstätigkeiten zu nutzen und deren Erledigung trotz Abneigung in Erwägung zu ziehen.

**Tabelle 32:** Trennschärfekoeffizienten der Skala 5 des AVT-BL zugehörigen Items

Item	Iteminhalt	Koeffizient der Trennschärfe
Item 1	Wenn ich eine bestimmte Arbeit mag, vergeht die Zeit wie im Flug.	,337
Item 4	Auch wenn ich eine bestimmte Tätigkeit nicht so gerne mache, bemühe ich mich, sie gut zu erledigen.	,393
Item 8	Wenn mir jemand eine Arbeit aufträgt, die ich nicht gerne mache, sage ich manchmal, dass ich gerade etwas anderes zu tun habe.	,300
Item 47	Wenn ich eine Arbeit aufgetragen bekomme, die ich nicht so gerne mag, bemühe ich mich so gut wie möglich, da man nur so etwas lernen kann.	,330

### 7.5.3. Anstrengungsvermeidungstendenzen in der untersuchten Stichprobe

Vor der Datenanalyse erfolgte für beide Messzeitpunkte pro Skala eine Prüfung der Normalverteilung mittels Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest. Dieser ergab über beide Messzeitpunkte hinweg in Bezug auf alle fünf Faktoren des AVT-BL ein signifikantes Ergebnis. Da also nicht von einer Normalverteilung der Variablen ausgegangen werden kann, werden die diesbezüglich zu prüfenden Hypothesen mit Hilfe parameterfreier Verfahren geprüft.

#### 7.5.3.1 Geschlechtsunterschiede zum ersten Erhebungszeitpunkt

Um pro Skala Mittelwertsvergleiche zwischen Burschen und Mädchen durchführen zu können, wurde vor der Prüfung der eigentlichen Fragestellung für jeden Probanden der Mittelwert der Antworten auf die je einem Faktor zugehörigen Items des AVT-BL gebildet.

Anschließend wurde mittels Mann-Whitney-Test pro Skala untersucht, ob ein Unterschied zwischen den Geschlechtern besteht. Die Prüfung eines etwaigen Geschlechtsunterschiedes erbrachte bei keinem der fünf Faktoren ein signifikantes Ergebnis. Demnach dürften sich männliche und weibliche Lehrlinge der untersuchten Stichprobe hinsichtlich ihrer Anstrengungsvermeidungsstrategien bei berufsbezogenen Tätigkeiten nicht unterscheiden. Die Untersuchung zeigt auch in Bezug auf den angegebenen Pflicht- und Arbeitseifer sowie die Neigung zur Vorgabe physiologischer Beeinträchtigungen und die offene Ablehnung aversiv besetzter Arbeitstätigkeiten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

**Tabelle 33:** Ergebnisse der Mittelwertsvergleiche zwischen den Geschlechtern bezüglich der fünf Anstrengungsvermeidungsdimensionen des AVT-BL zum ersten Messzeitpunkt mittels Mann-Whitney-Test

	<b>Skalenbezeichnung</b>	<b>Asymptotische Signifikanz (2-seitig)</b>
<b>Skala 1</b>	Anstrengungsvermeidungsstrategien bei berufsbezogenen Tätigkeiten	<b>0,876</b>
<b>Skala 2</b>	Pflicht- und Arbeitseifer	<b>0,068</b>
<b>Skala 3</b>	Anstrengungsvermeidung durch Anführung physiologischer Beeinträchtigungen	<b>0,115</b>
<b>Skala 4</b>	Offene Ablehnung von emotional negativ besetzten Arbeitstätigkeiten	<b>0,138</b>
<b>Skala 5</b>	Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle	<b>0,384</b>

Lediglich aus dem Faktor Pflicht- und Arbeitseifer, der mit einem Alpha von 0,068 dem Signifikanzniveau von 0,05 doch recht nahe ist, lässt sich eine Tendenz dahingehend ableiten, dass Mädchen (M= 2,54, SD = 0,560) diesbezüglich höhere Werte erzielen als Burschen (M = 2,42, SD = 0,618).

### **7.5.3.2 Unterschiede zwischen den Berufssparten zum ersten Messzeitpunkt**

Die Prüfung der Fragestellung, ob sich die Lehrlinge der drei untersuchten Berufssparten hinsichtlich der von ihnen gezeigten Anstrengungsvermeidungstendenzen voneinander unterscheiden, erfolgt pro Skala mittels Kruskal-Wallis-Test, welcher der Ermittlung von etwaigen Mittelwertsunterschieden dient. Den Ergebnissen zufolge sind zum ersten

Erhebungszeitpunkt in Bezug auf Anstrengungsvermeidungsstrategien im jeweiligen beruflichen Kontext ( $\alpha = 0,176$ ), Anführung physiologischer Beeinträchtigungen ( $\alpha = 0,942$ ) sowie offene Ablehnung aversiv besetzter Arbeitstätigkeiten ( $\alpha = 0,335$ ) keine signifikanten Unterschiede zwischen den Lehrlingen der drei untersuchten Berufsbranchen auszumachen.

**Tabelle 34:** Ergebnisse der Mittelwertsvergleiche zwischen den untersuchten Berufssparten hinsichtlich der fünf Anstrengungsvermeidungsdimensionen des AVT-BL zum ersten Messzeitpunkt mittels Kruskal-Wallis-Test

	<b>Skalenbezeichnung</b>	<b>Asymptotische Signifikanz</b>
<b>Skala 1</b>	Anstrengungsvermeidungsstrategien bei berufsbezogenen Tätigkeiten	<b>0,176</b>
<b>Skala 2</b>	Pflicht- und Arbeitseifer	<b>0,001</b>
<b>Skala 3</b>	Anstrengungsvermeidung durch Anführung physiologischer Beeinträchtigungen	<b>0,942</b>
<b>Skala 4</b>	Offene Ablehnung von emotional negativ besetzten Arbeitstätigkeiten	<b>0,335</b>
<b>Skala 5</b>	Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle	<b>0,026</b>

Wie aus Tabelle 16 hervorgeht, ergibt sich in der Skala Pflicht- und Arbeitseifer mit einem Alpha von 0,001 ein signifikanter Unterschied zwischen den einzelnen Berufssparten.

**Tabelle 35:** Ergebnis des Kruskal-Wallis-Test zwischen den untersuchten Berufssparten betreffend der Dimensionen „Pflicht- und Arbeitseifer“ des AVT-BL zum ersten Befragungszeitpunkt

	Pflicht- und Arbeitseifer
Chi-Quadrat	15,182
df	2
Asymptotische Signifikanz	<b>,001</b>

Die untersuchten Berufsschüler und Berufsschülerinnen unterscheiden sich dahingehend, dass jene aus dem Bereich Frisur und Perücke ( $M = 2,59$ ) deutlich höhere Werte in der Skala „Pflicht- und Arbeitseifer“ erzielen als KFZ-Lehrlinge ( $M = 2,42$ ) oder Auszubildende der Einzelhandelsbranche ( $M = 2,29$ ).

**Tabelle 36:** Mittelwerte und Standardabweichung pro Berufssparte hinsichtlich der Skala „Pflicht- und Arbeitseifer“ des AVT-BL zum ersten Erhebungszeitpunkt

	<b>M</b>	<b>SD</b>
<b>Frisur und Perücke</b>	2,59	0,388
<b>Einzelhandel</b>	2,29	0,543
<b>KFZ</b>	2,42	0,452

Auch was die Anwendung von Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle bei ungeliebten Tätigkeiten im beruflichen Alltag betrifft, zeigt sich ein signifikanter Unterschied ( $\alpha = 0,026$ ) zwischen den Vertretern der jeweiligen Berufsbranche.

**Tabelle 37:** Ergebnis des Kruskal-Wallis-Test zwischen den untersuchten Berufssparten betreffend der Dimensionen „Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle“ des AVT-BL zum ersten Befragungszeitpunkt

	Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle
Chi-Quadrat	7,263
df	2
Asymptotische Signifikanz	,026

Aus der Betrachtung der Mittelwerte geht hervor, dass Lehrlinge des Berufsfeldes Frisur und Perücke ( $M = 2,77$ ) derartige Strategien eher nutzen dürften als Auszubildende der Bereiche Einzelhandel ( $M = 2,63$ ) und Kraftfahrzeugtechnik ( $M = 2,62$ ).

**Tabelle 38:** Mittelwerte und Standardabweichung pro Berufssparte hinsichtlich der Skala „Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle“ des AVT-BL zum ersten Erhebungszeitpunkt

	<b>M</b>	<b>SD</b>
<b>Frisur und Perücke</b>	2,77	0,481
<b>Einzelhandel</b>	2,63	0,541
<b>KFZ</b>	2,62	0,547

### 7.5.3.3 Geschlechtsunterschiede zum zweiten Untersuchungszeitpunkt

Wie bereits zum ersten Messzeitpunkt wurde auch für jene Daten, die drei Monate nach der Erstbefragung erhoben wurden, pro Skala für jeden der 171 Probanden der Mittelwert der jeweiligen Items erhoben. Im Anschluss erfolgte anhand des Mann-Whitney-Tests für jede Skala separat ein Mittelwertsvergleich zwischen männlichen und weiblichen Lehrlingen des ersten Lehrjahres. Dabei ergaben sich entsprechend den Resultaten des ersten Erhebungszeitpunktes in vier der fünf Faktoren kein signifikanter Unterschied zwischen Burschen und Mädchen. Die Geschlechter unterscheiden sich nach wie vor nicht im Hinblick auf berufsspezifische Anstrengungsvermeidungsstrategien, Neigung zu physiologischen Vorwänden, die offene Ablehnung von ungeliebten Tätigkeiten sowie der Überwindung damit einhergehender negativer Gefühle.

**Tabelle 39:** Ergebnisse der Mann-Whitney-Tests zu den Mittelwertsvergleichen der Geschlechter bezüglich der fünf Skalen des AVT-BL zum zweiten Erhebungszeitpunkt

	Skalenbezeichnung	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
<b>Skala 1</b>	Anstrengungsvermeidungsstrategien bei berufsbezogenen Tätigkeiten	0,877
<b>Skala 2</b>	Pflicht- und Arbeitseifer	0,041
<b>Skala 3</b>	Anstrengungsvermeidung durch Anführung physiologischer Beeinträchtigungen	0,527
<b>Skala 4</b>	Offene Ablehnung von emotional negativ besetzten Arbeitstätigkeiten	0,925
<b>Skala 5</b>	Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle	0,263

Bezogen auf den Faktor „Pflicht- und Arbeitseifer“ zeigt sich jedoch zum zweiten Erhebungszeitpunkt, mit einem Alpha von 0,041, ein signifikanter Unterschied zwischen den weiblichen und männlichen Teilnehmern der Untersuchung.

**Tabelle 40:** Ergebnis des Mann-Whitney-Tests zum Mittelwertsvergleich zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Dimension „Pflicht- und Arbeitseifer“ des AVT-BL zum zweiten Erhebungszeitpunkt

	Pflicht- und Arbeitseifer
Mann-Whitney-U	2935,000
Wilcoxon-W	7688,000
Z	-2,046
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	.041

Der sich bereits im ersten Halbjahr abzeichnende Trend hat sich innerhalb des untersuchten Zeitraumes zu einem signifikanten Unterschied ausgeweitet. Mädchen erzielen zum zweiten Befragungszeitpunkt ( $M = 2,49$ ) höhere Werte in der Skala „Plicht- und Arbeitseifer“ als Burschen ( $M = 2,37$ ).

**Tabelle 41:** Mittelwerte und Standardabweichung der Geschlechter hinsichtlich der Skala „Plicht- und Arbeitseifer“ des AVT-BL zum zweiten Erhebungszeitpunkt

	<b>M</b>	<b>SD</b>
<b>Burschen</b>	2,37	0,460
<b>Mädchen</b>	2,49	0,513

#### 7.5.3.4 Unterschiede zwischen den Berufszweigen zum zweiten Befragungszeitpunkt

Die Prüfung der Fragestellung, ob zum zweiten Testzeitpunkt Unterschiede zwischen den Berufssparten in Bezug auf Anstrengungsvermeidungstendenzen der jeweiligen Lehrlinge bestehen, erfolgt pro Skala mittels parameterfreier Kruskal-Wallis-Testung. Wie bereits zum ersten Befragungszeitpunkt ergibt sich sowohl hinsichtlich berufsbezogener Anstrengungsvermeidungsstrategien, der Neigung zur Vorgabe physiologischer Beeinträchtigungen als auch der offenen Ablehnung emotional negativer Arbeitstätigkeiten kein signifikanter Unterschied zwischen den Berufsschülern und Berufsschülerinnen der drei Lehrberufsbranchen.

**Tabelle 42:** Ergebnisse der Kruskal-Wallis-Tests zum Mittelwertsvergleich zwischen den Berufssparten bezüglich der fünf Skalen des AVT-BL zum zweiten Befragungszeitpunkt

	<b>Skalenbezeichnung</b>	<b>Asymptotische Signifikanz</b>
<b>Skala 1</b>	Anstrengungsvermeidungsstrategien bei berufsbezogenen Tätigkeiten	<b>0,791</b>
<b>Skala 2</b>	Pflicht- und Arbeitseifer	<b>0,011</b>
<b>Skala 3</b>	Anstrengungsvermeidung durch Anführung physiologischer Beeinträchtigungen	<b>0,263</b>
<b>Skala 4</b>	Offene Ablehnung von emotional negativ besetzten Arbeitstätigkeiten	<b>0,779</b>
<b>Skala 5</b>	Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle	<b>0,207</b>

Auch die Daten der zweiten Erhebung weisen einen signifikanten Unterschied zwischen den Berufssparten im Bereich Pflicht- und Arbeitseifer ( $\alpha = 0,011$ ) auf.

**Tabelle 43:** Ergebnis des Kruskal-Wallis-Tests zum Mittelwertsvergleich zwischen den Berufszweigen hinsichtlich der Dimension „Pflicht- und Arbeitseifer“ des AVT-BL zum zweiten Erhebungszeitpunkt

	Pflicht- und Arbeitseifer
Chi-Quadrat	8,975
df	2
Asymptotische Signifikanz	,011

Dieser deutet in die bereits zum ersten Messzeitpunkt beobachtete Richtung, da Untersuchungsteilnehmer des Bereiches Frisur und Perücke ( $M = 2,56$ ) höhere Ausprägungen im genannten Faktor zeigen als Einzelhandelslehrlinge ( $M = 2,30$ ) und Berufsanfänger im KFZ-Bereich ( $M = 2,41$ ).

**Tabelle 44:** Mittelwerte und Standardabweichung pro Berufssparte hinsichtlich der Skala „Pflicht- und Arbeitseifer“ des AVT-BL zum zweiten Erhebungszeitpunkt

	<b>M</b>	<b>SD</b>
<b>Frisur und Perücke</b>	2,56	0,442
<b>Einzelhandel</b>	2,30	0,525
<b>KFZ</b>	2,41	0,455

Während sich die Lehrlinge der einzelnen Sparten zum ersten Erhebungszeitpunkt hinsichtlich der Anwendung diverser Strategien zur Überwindung negativer Gefühle, in Bezug auf bestimmte Arbeitstätigkeiten voneinander unterscheiden, kann im Rahmen der Auswertung der Zweitbefragung kein signifikanter Unterschied ( $\alpha = 0,207$ ) festgestellt werden.

### 7.5.3.5 Veränderung der Anstrengungsvermeidungstendenzen im ersten Lehrjahr

Um etwaige Veränderungen bezüglich der von den Lehrlingen gezeigten Anstrengungsvermeidungstendenzen erfassen zu können, wurden die Datenunterschiede

der beiden Erhebungszeitpunkte zusätzlich auf ihre Signifikanz hin überprüft. Der Mittelwertsvergleich erfolgte pro Skala mittels Wilcoxon Test für abhängige Stichproben. Er wies jedoch weder im Hinblick auf berufsbezogene Anstrengungsvermeidungsstrategien, Pflicht- und Arbeitseifer sowie Bereitschaft zur Vorgabe physiologischer Beeinträchtigungen noch Neigung zu offener Ablehnung emotional negativer Arbeitstätigkeiten signifikante Unterschiede zwischen den Erhebungszeitpunkten aus. Demnach kommt es in Bezug auf diese vier Faktoren zu keiner signifikanten Veränderung innerhalb der untersuchten drei Monate.

Im Bereich der offenen Ablehnung von emotional negativ besetzten Arbeitstätigkeiten zeigte sich, dass die Lehrlinge der untersuchten Berufssparten gar nicht bis eher nicht zur offenen Ansprache von wenig gemochten Arbeitstätigkeiten neigen.

**Tabelle 45:** Mittelwerte und Standardabweichungen hinsichtlich der Neigung ungeliebte Arbeitstätigkeiten offen in der beruflichen Praxis zu thematisieren

	<b>Erster Erhebungszeitpunkt</b>		<b>Zweiter Erhebungszeitpunkt</b>	
	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>
<b>Frisur und Perücke</b>	1,23	1,211	1,42	1,139
<b>Einzelhandel</b>	1,22	1,131	1,27	1,120
<b>KFZ</b>	0,72	0,826	1,02	0,971

**Tabelle 46:** Ergebnisse der Wilcoxon Tests zum Mittelwertsvergleich der Skalenwerte der Gesamtstichprobe im AVT-BL zwischen den beiden Testzeitpunkten

	<b>Skalenbezeichnung</b>	<b>Asymptotische Signifikanz (2-seitig)</b>
<b>Skala 1</b>	Anstrengungsvermeidungsstrategien bei berufsbezogenen Tätigkeiten	<b>0,342</b>
<b>Skala 2</b>	Pflicht- und Arbeitseifer	<b>0,721</b>
<b>Skala 3</b>	Anstrengungsvermeidung durch Anführung physiologischer Beeinträchtigungen	<b>0,177</b>
<b>Skala 4</b>	Offene Ablehnung von emotional negativ besetzten Arbeitstätigkeiten	<b>0,935</b>
<b>Skala 5</b>	Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle	<b>0,000</b>

Was die Anwendung diverser Strategien zur Überwindung bereichsspezifischer aversiver Gefühle betrifft, ergibt sich bei statistischem Vergleich der Mittelwerte ein signifikanter ( $\alpha = 0,000$ ) Unterschied zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten.

**Tabelle 47:** Ergebnis des Wilcoxon-Tests zum Mittelwertsvergleich der Gesamtstichprobe hinsichtlich der Dimension „Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle“ im AVT-BL zwischen den beiden Testzeitpunkten

	Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle von t1 zu t2
Z	-7,889(a)
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,000

Entsprechend der Deskriptivwerte dürfte es innerhalb der untersuchten Zeitspanne zu einer Abnahme von Überwindungsstrategien kommen. Während Frisörlehrlinge zum ersten Erhebungszeitpunkt noch einen Mittelwert von 2,77 auf dieser Skala erreichen, liegt dieser drei Monate später nur noch bei 2,18. Der im ersten Halbjahr auftretende Unterschied zwischen den Berufssparten gleicht sich bis zur zweiten Hälfte des ersten Ausbildungsjahres offensichtlich aus, da kein signifikanter Unterschied mehr festgestellt werden kann. Auch in den beiden anderen Berufssparten kommt es bei Betrachtung der Mittelwerte des zweiten Erhebungszeitpunktes zu deutlichen Abnahmen.

**Tabelle 48:** Mittelwerte und Standardabweichungen beider Messzeitpunkte der Skalenwerte der Dimension „Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle“ des AVT-BL pro Berufszweig

	Erster Erhebungszeitpunkt		Zweiter Erhebungszeitpunkt	
	M	SD	M	SD
<b>Frisur und Perücke</b>	2,77	0,481	2,18	0,354
<b>Einzelhandel</b>	2,63	0,541	2,14	0,363
<b>KFZ</b>	2,62	0,547	2,25	0,367

#### 7.5.4 Anstrengungsvermeidungsstrategien und Berufswahlzufriedenheit

Um zu prüfen, inwiefern sich die untersuchten Lehranfänger je nach Berufswahlzufriedenheit hinsichtlich ihrer Neigung zu Anstrengungsvermeidung im beruflichen Kontext unterscheiden, wurden die Probanden pro Testung in zwei Kategorien eingeteilt. Dabei wurde zwischen jenen Personen unterschieden, die mit den Antwortalternativen „stimmt“ und „stimmt etwas“ angegeben hatten mit ihrer Berufswahl zufrieden zu sein und jenen Probanden, die eine erneute Wahl des Berufes ablehnen würden. Mittels U-Test nach Mann-Whitney wurden die Mittelwerte berufswahlzufriedener und unzufriedener Lehrlinge in den einzelnen Skalen der Anstrengungsvermeidung pro Befragungszeitpunkt untersucht.

**Tabelle 49:** Ergebnisse der Mann-Whitney-Tests zu den Mittelwertsvergleichen berufswahlzufriedener und unzufriedener Lehrlinge zum ersten Testzeitpunkt bezüglich der fünf Dimensionen des AVT-BL

	<b>Skalenbezeichnung</b>	<b>Asymptotische Signifikanz (2-seitig)</b>
<b>Skala 1</b>	Anstrengungsvermeidungsstrategien bei berufsbezogenen Tätigkeiten	0,217
<b>Skala 2</b>	Pflicht- und Arbeitseifer	<b>0,002</b>
<b>Skala 3</b>	Anstrengungsvermeidung durch Anführung physiologischer Beeinträchtigungen	0,454
<b>Skala 4</b>	Offene Ablehnung von emotional negativ besetzten Arbeitstätigkeiten	0,527
<b>Skala 5</b>	Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle	<b>0,008</b>

Wie Tabelle 29 zeigt, unterscheiden sich die Lehrlinge im ersten Halbjahr ihrer Ausbildung entsprechend ihrer Berufswahlzufriedenheit in drei von fünf Anstrengungsvermeidungsdimensionen nicht voneinander. Hinsichtlich der Bereiche „Pflicht- und Arbeitseifer“ und „Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle“ zeigen sich jedoch signifikante Unterschiede zwischen berufswahlzufriedenen und unzufriedenen Lehrlingen.

**Tabelle 50:** Ergebnisse der Mann-Whitney-Tests berufswahlzufriedener und unzufriedener Lehrlinge zum ersten Testzeitpunkt bezüglich der Dimensionen „Pflicht- und Arbeitseifer“ und „Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle“ des AVT-BL

	<b>Pflicht- und Arbeitseifer</b>	<b>Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle</b>
Mann-Whitney-U	2493,500	2692,000
Wilcoxon-W	3396,500	3595,000
Z	-3,120	-2,637
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	<b>,002</b>	<b>,008</b>

Die Unterschiede gestalten sich derart, dass Lehrlinge, die mit ihrer Berufswahl unzufrieden sind, eine niedrigere Ausprägung an Pflicht- und Arbeitseifer bei gleichzeitig geringen Strategien zur Überwindung negativer Gefühle zeigen. Lehranfänger, die sich zum ersten Befragungszeitpunkt mit ihrer Berufswahl zufrieden zeigen, erzielen in beiden Dimensionen höhere Werte und verfügen demnach in einem stärkeren Ausmaß über Pflicht- und Arbeitseifer sowie Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle.

**Tabelle 51:** Mittelwerte und Standardabweichungen berufswahlzufriedener und unzufriedener Lehrlinge in den Dimensionen „Pflicht- und Arbeitseifer“ und „Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle“ des AVT-BL zum ersten Erhebungszeitpunkt

	<b>Pflicht- und Arbeitseifer</b>		<b>Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle</b>	
	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>
<b>zufrieden mit der Berufswahl</b>	2,49	0,448	2,62	0,438
<b>unzufrieden mit der Berufswahl</b>	2,22	0,547	2,39	0,542

Zum zweiten Erhebungszeitpunkt ergeben die Mittewertsvergleiche mittels Mann-Whitney-Test folgendes Bild:

**Tabelle 52:** Ergebnisse der Mann-Whitney-Tests zu den Mittelwertsvergleichen berufswahlzufriedener und unzufriedener Lehrlinge zum zweiten Erhebungszeitpunkt bezüglich der fünf Dimensionen des AVT-BL

	<b>Skalenbezeichnung</b>	<b>Asymptotische Signifikanz (2-seitig)</b>
<b>Skala 1</b>	Anstrengungsvermeidungsstrategien bei berufsbezogenen Tätigkeiten	<b>0,060</b>
<b>Skala 2</b>	Pflicht- und Arbeitseifer	<b>0,118</b>
<b>Skala 3</b>	Anstrengungsvermeidung durch Anführung physiologischer Beeinträchtigungen	<b>0,263</b>
<b>Skala 4</b>	Offene Ablehnung von emotional negativ besetzten Arbeitstätigkeiten	<b>0,109</b>
<b>Skala 5</b>	Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle	<b>0,572</b>

Die Mittelwertsvergleiche der Skalenwerte des zweiten Testzeitpunktes erbringen für keine der fünf Dimensionen des AVT-BL einen signifikanten Unterschied zwischen zufriedenen und unzufriedenen Lehrlingen. Skala 1 weist lediglich einen Trend dahingehend auf, dass Jugendliche, die mit ihrer Berufswahl zufrieden sind, geringere berufsbezogene Anstrengungsvermeidungstendenzen zeigen als unzufriedene Lehrlinge.

**Tabelle 53:** Mittelwerte und Standardabweichungen berufswahlzufriedener und unzufriedener Lehrlinge der Dimension „Anstrengungsvermeidungsstrategien bei berufsbezogenen Tätigkeiten“ des AVT-BL zum zweiten Erhebungszeitpunkt

	<b>Anstrengungsvermeidungsstrategien bei berufsbezogenen Tätigkeiten</b>	
	<b>M</b>	<b>SD</b>
<b>zufrieden mit der Berufswahl</b>	0,69	0,578
<b>unzufrieden mit der Berufswahl</b>	0,95	0,746

## **7.6 Persönlichkeitseigenschaften Wiener Lehrlinge im ersten Lehrjahr**

Basierend auf der theoretisch fundierten Annahme, dass Persönlichkeitseigenschaften wie Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrung, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit als recht stabile und überdauernde Merkmale eines Menschen

angesehen werden können (Asendorpf, 2005), wurden diese nur zum ersten Befragungszeitpunkt erhoben. Vor der eigentlichen Datenanalyse erfolgte jeweils eine Prüfung der Normalverteilung hinsichtlich der fünf Bereiche mittels Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest. Dieser ergab für die Faktoren, Neurotizismus, Extraversion, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit ein signifikantes Ergebnis. Demnach kann keine Normalverteilung der vier genannten Faktoren angenommen werden, weshalb die zu untersuchenden Hypothesen der betreffenden Faktoren mittels parameterfreier Verfahren überprüft werden.

### 7.6.1 Neurotizismus

Vor Prüfung der eigentlichen Fragestellungen wurde zunächst für jeden Probanden der Mittelwert der Antworten auf die betreffenden Items der Kurzform des NEO-Fünf-Faktoren-Inventars berechnet. Dies umfasste beim Faktor Neurotizismus die Items: 52, 58, 64, 68, 71 und 72 des vorgegebenen Fragebogens, wobei Item 71 („Ich bin selten traurig oder deprimiert.“) entsprechend umkodiert wurde.

Die Fragestellung, ob sich Burschen und Mädchen hinsichtlich der Skala Neurotizismus voneinander unterscheiden, wurde mittels U-Test von Mann-Whitney überprüft und erbrachte mit einem Alpha von 0,000 ein hoch signifikantes Ergebnis.

**Tabelle 54:** Ergebnis des Mann-Whitney-Tests zur Prüfung von Geschlechtsunterschieden hinsichtlich des Faktors Neurotizismus

	<b>Neurotizismus</b>
<b>Mann-Whitney-U</b>	4076,500
<b>Wilcoxon-W</b>	11097,500
<b>Z</b>	-3,531
<b>Asymptotische Signifikanz (2-seitig)</b>	<b>,000</b>

**Tabelle 55:** Mittelwerte und Standardabweichungen der Geschlechter hinsichtlich der Persönlichkeitsdimension Neurotizismus

	<b>Neurotizismus</b>	
	<b>M</b>	<b>SD</b>
<b>Burschen</b>	1,23	0,773
<b>Mädchen</b>	1,64	0,865

Bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass Mädchen bzw. Frauen mit einem Mittelwert von 1,64 einen höheren Mittelwert zeigen als männliche Teilnehmer der Untersuchung. Die Burschen geben sich deutlich weniger neurotisch als die weibliche Vergleichsgruppe.

Die Überprüfung eines etwaigen Unterschiedes der einzelnen Berufssparten hinsichtlich ihrer Ausprägungen in der Skala Neurotizismus erfolgte mittels Kruskal-Wallis-Test und ergab ein signifikantes Ergebnis ( $\alpha = 0,002$ ).

**Tabelle 56:** Ergebnis des Kruskal-Wallis-Test zum Mittelwertsvergleich der Berufssparten bezogen auf die Persönlichkeitsdimension Neurotizismus

	<b>Neurotizismus</b>
<b>Chi-Quadrat</b>	12,100
<b>Df</b>	2
<b>Asymptotische Signifikanz</b>	,002

Der Unterschied, der durch den Vergleich der Berufssparten festzustellen ist, besteht darin, dass Auszubildende des Berufssektors Frisur und Perücke deutlich höhere Werte bezüglich des Faktors Neurotizismus erzielen als Einzelhandelslehrlinge oder Lehrlinge im Bereich der Kraftfahrzeugtechnik.

**Tabelle 57:** Mittelwerte und Standardabweichungen der einzelnen Berufssparten hinsichtlich der Persönlichkeitsdimension Neurotizismus

	<b>Neurotizismus</b>	
	<b>M</b>	<b>SD</b>
<b>Frisur und Perücke</b>	1,61	0,896
<b>Einzelhandel</b>	1,47	0,884
<b>KFZ</b>	1,13	0,674

Da sich in den vorangegangenen statistischen Analysen bereits ein signifikanter Unterschied der Geschlechter hinsichtlich dieses Faktors gezeigt hat, wäre es denkbar, dass die Variable Geschlecht hier als Kovariate fungiert.

### 7.6.2 Extraversion

Der Mittelwert der Skala Extraversion ergibt sich pro Untersuchungsteilnehmer aus den Antwortausprägungen der Items 49, 55, 59, 66, 69 und 73. Hierbei wurden die Items 55 („Ich halte mich nicht für besonders fröhlich“) und 69 („Ich bin kein gut gelaunter Optimist“) umgepolt. Der parameterfreie Mann-Whitney-Test ergibt mit einem Alpha von 0,000 einen signifikanten Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Lehranfängern bezogen auf deren gezeigter Extraversion.

**Tabelle 58:** Ergebnis des Mann-Whitney-Tests bezogen auf Geschlechtsunterschiede hinsichtlich des Faktors Extraversion

	<b>Extraversion</b>
<b>Mann-Whitney-U</b>	3894,000
<b>Wilcoxon-W</b>	10915,000
<b>Z</b>	-3,948
<b>Asymptotische Signifikanz (2-seitig)</b>	<b>,000</b>

Mädchen geben sich den Ergebnissen (siehe Tabelle 35) nach zu urteilen deutlich extrovertierter als Burschen.

**Tabelle 59:** Mittelwerte und Standardabweichungen der Geschlechter hinsichtlich der Persönlichkeitsdimension Neurotizismus

	<b>Neurotizismus</b>	
	<b>M</b>	<b>SD</b>
<b>Burschen</b>	1,23	0,773
<b>Mädchen</b>	1,64	0,865

Mit einem Alpha von 0,000 kann auch in Bezug auf die jeweiligen Berufszweige ein signifikanter Unterschied hinsichtlich des Faktors Extraversion festgestellt werden.

**Tabelle 60:** Kruskal-Wallis-Test zum Mittelwertsvergleich der Berufssparten hinsichtlich der Dimension Extraversion

	<b>Extraversion</b>
<b>Chi-Quadrat</b>	17,801
<b>df</b>	2
<b>Asymptotische Signifikanz</b>	<b>,000</b>

Den Mittelwerten nach zu urteilen, zeigen sich Lehrlinge des Bereiches Frisur und Perücke deutlich extravertierter als jene, die dem Ausbildungszweig Kraftfahrzeugtechnik zuzuordnen sind. Am wenigsten extravertiert sind demnach Berufsschüler und Berufsschülerinnen der Einzelhandelsbranche mit einem Mittelwert von 3,09.

**Tabelle 61:** Mittelwerte und Standardabweichungen der einzelnen Berufssparten hinsichtlich der Persönlichkeitsdimension Extraversion

	<b>Extraversion</b>	
	<b>M</b>	<b>SD</b>
<b>Frisur und Perücke</b>	3,45	0,578
<b>Einzelhandel</b>	3,09	0,693
<b>KFZ</b>	3,13	0,514

### 7.6.3 Offenheit für Erfahrung

Die Skala Offenheit für Erfahrung setzt sich aus dem Mittelwert der Antworten auf die Items 53, 56, 61, 70, 74 und 76 des jeweiligen Probanden zusammen, wobei für die Items 53 („Ich finde philosophische Diskussionen langweilig“), 61 („Gedichte beeindruckten mich wenig oder gar nicht“) und 76 („Ich habe wenig Interesse, über die Natur des Universums oder die Lage der Menschheit nachzudenken“) eine Recodierung vorgenommen wurden.

Die Normalverteilungsprüfung des Faktors Offenheit für Erfahrung ergab mit einem Alpha von 0,376 kein signifikantes Ergebnis, weshalb von einer Normalverteilung der Variable ausgegangen werden kann.

**Tabelle 62:** Ergebnis des Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstests bezogen auf die Normalverteilungsprüfung der Variable Offenheit für Erfahrung

		<b>Offenheit für neue Erfahrung</b>
N		214
Parameter der Normalverteilung	Mittelwert	1,79
	Standardabweichung	,872
Extremste Differenzen	Absolut	,062
	Positiv	,062
	Negativ	-,046
Kolmogorov-Smirnov-Z		,913
<b>Asymptotische Signifikanz (2-seitig)</b>		<b>,376</b>

Die Überprüfung der Homogenität der Varianzen mittels Levene-Test ergab kein signifikantes Ergebnis. Demnach kann von homogenen Varianzen bezüglich des untersuchten Persönlichkeitsfaktors ausgegangen werden.

**Tabelle 63:** Leven-Test der Varianzgleichheit bezogen auf den Faktor Offenheit für neue Erfahrung

	<b>Levene-Test der Varianzgleichheit</b>	
	F	Signifikanz
<b>Varianzen sind gleich</b>	,226	<b>,635</b>
Varianzen sind nicht gleich		

Da sowohl von einer Normalverteilung der Variable als auch von der Homogenität der Varianzen ausgegangen werden kann, wurden die Geschlechter mittels T-Test für unabhängige Stichproben auf etwaige Unterschiede hin überprüft. Dieser ergab mit einem Alpha von 0,129 keinen signifikanten Unterschied in der Offenheit für Erfahrungen.

**Tabelle 64:** Ergebnis des T-Tests für unabhängige Stichproben bezogen auf die Geschlechter hinsichtlich der Persönlichkeitsdimension Offenheit für Erfahrung

	<b>T-Test für die Mittelwertgleichheit</b>						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standard fehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
						Untere	Obere
Offenheit für Erfahrung	-1,522	212	<b>,129</b>	-,182	,120	-,417	,054
	-1,521	202,423	<b>,130</b>	-,182	,120	-,418	,054

Zur Prüfung der Fragestellung, ob sich Lehrlinge unterschiedlicher beruflicher Ausbildungszweige systematisch hinsichtlich der Skala Offenheit für Erfahrung voneinander unterscheiden, wurde eine einfaktorische Varianzanalyse (Oneway Anova) berechnet. Diese ergab mit einem Alpha von 0,005 ein signifikantes Ergebnis.

**Tabelle 65:** Oneway Anova zum Mittelwertsvergleich zwischen den untersuchten Berufsgruppen bezüglich der Skalenwerte im Bereich Offenheit für Erfahrung

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Zwischen den Gruppen	8,073	2	4,037	5,532	<b>,005</b>
Innerhalb der Gruppen	153,965	211	,730		
Gesamt	162,038	213			

Um genauere Aussagen darüber machen zu können, welche Berufssparten sich signifikant voneinander unterscheiden, wurde ein Post-Hoc-Test zum paarweisen Vergleich der untersuchten Gruppen berechnet. Die Wahl fiel diesbezüglich auf das Verfahren von Gabriel, da es sich bei homogenen Varianzen und ungleichen Stichprobengrößen empfiehlt.

**Tabelle 66:** Ergebnis des Post-Hoc Test nach Gabriel zum Vergleich der Berufssparten hinsichtlich ihrer Skalenwerte in der Persönlichkeitsdimension Offenheit für Erfahrung

(I) Berufszweig	(J) Berufszweig	Mittlere Differenz (I-J)	Standard fehler	Signifikanz	95%- Konfidenzintervall	
					Unter grenze	Ober grenze
KFZ	Frisur und Perücke	-,458(*)	,143	<b>,005</b>	-,80	-,11
	Einzelhandel	-,130	,145	0,750	-,48	,22
Frisur und Perücke	KFZ	,458(*)	,143	<b>,005</b>	,11	,80
	Einzelhandel	,328	,141	,062	-,01	,67
Einzelhandel	KFZ	,130	,145	0,750	-,22	,48
	Frisur und Perücke	-,328	,141	,062	-,67	,01

\* Die Differenz der Mittelwerte ist auf dem Niveau .05 signifikant.

Im Post-Hoc-Test zeigt sich, dass sich die Gruppe der KFZ-Lehrlinge mit einem Alpha von 0,005 signifikant von jener des Bereiches Frisur & Perücke hinsichtlich ihrer Werte auf der Skala Offenheit für Erfahrung unterscheidet. Den Mittelwerten nach zu urteilen, beschreiben sich Lehrlinge des Berufsbereiches Frisur und Perücke als deutlich offener für neue Erfahrung als jene der KFZ-Branche.

**Tabelle 67:** Mittelwerte und Standardabweichungen der Berufssparten KFZ und Frisur und Perücke bezogen auf die Persönlichkeitsdimension Offenheit für Erfahrung

	<b>Offenheit für Erfahrung</b>	
	<b>M</b>	<b>SD</b>
<b>Frisur und Perücke</b>	2,05	0,916
<b>KFZ</b>	1,59	0,802

Die Unterschiede zwischen den genannten beiden Berufsgruppen und der Gruppe der Einzelhandelslehrlinge fallen jeweils nicht signifikant aus ( $\alpha = 0,750$  und  $\alpha = 0,062$ ).

#### 7.6.4 Verträglichkeit

Auch hinsichtlich der Skala Verträglichkeit wurde für jeden Untersuchungsteilnehmer der Mittelwert über die jeweiligen beantworteten Items errechnet. Dieser ergibt sich aus den Antworten auf die Aufgaben 50, 57, 62, 67, 75 und 77. Vier der sechs Items dieses Faktors, nämlich Item 57 („Manche Leute halten mich für selbstsüchtig oder selbstgefällig“), 62 („Im Hinblick auf die Absichten anderer bin ich eher zynisch und skeptisch“), 67 („Manche Leute halten mich für kalt und berechnend“) und Item 75 („Um zu bekommen, was ich will, bin ich notfalls bereit, Menschen zu manipulieren“) wurden auf Grund ihrer Negativformulierung umgepolt.

Um zu prüfen, ob sich die Geschlechter in ihrer Ausprägung an Gewissenhaftigkeit voneinander unterscheiden, wurde auf Grund mangelnder Normalverteilung der parameterfreie Mann-Whitney-Test hinsichtlich dieser beider Variablen durchgeführt. Dieser spricht mit einem Wert von  $\alpha = 0,592$  dafür, dass sich die Geschlechter nicht signifikant in Bezug auf den Faktor Verträglichkeit unterscheiden.

**Tabelle 68:** Ergebnis des Mann-Whitney-Tests bezogen auf Geschlechtsunterschiede hinsichtlich der Persönlichkeitsdimension Verträglichkeit

	<b>Verträglichkeit</b>
Mann-Whitney-U	5423,500
Wilcoxon-W	12444,500
Z	-,535
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,592

Mittels Kruskal-Wallis-Test wurde der Fragestellung nachgegangen, ob sich die Lehrlinge der drei untersuchten Berufszweige in den Mittelwerten der Skala Verträglichkeit systematisch unterscheiden.

**Tabelle 69:** Kruskal-Wallis-Test zum Mittelwertsvergleich der Berufssparten hinsichtlich der Dimension Verträglichkeit

	<b>Verträglichkeit</b>
Chi-Quadrat	,261
df	2
Asymptotische Signifikanz	,877

Dieser ergab ein Alpha von 0,877, das ausgehend von einem Signifikanzniveau von 0,05 als nicht signifikant angesehen werden kann. Demnach ist die Nullhypothese: „Lehrlinge unterscheiden sich nicht signifikant hinsichtlich des Persönlichkeitsfaktors Verträglichkeit“ beizubehalten.

### 7.6.5 Gewissenhaftigkeit

Die Skala Gewissenhaftigkeit setzt sich für den jeweiligen Probanden aus dem Mittelwert der Itemantworten 51, 54, 60, 63, 65 und 78 zusammen. Für das Item 63 („Ich verträgle eine Menge Zeit, bevor ich mit der Arbeit beginne“) wurde entsprechend seiner dem Faktor Gewissenhaftigkeit gegensätzlichen Formulierung eine Rekodierung vorgenommen.

Ein etwaiger Unterschied in der Gewissenhaftigkeit zwischen männlichen und weiblichen Lehrlingen des ersten Ausbildungsjahres wurde mittels U-Test untersucht. Dies erbrachte kein signifikantes Ergebnis ( $\alpha = 0,111$ ), weshalb davon ausgegangen werden kann, dass sich die Geschlechter bezüglich des genannten Faktors nicht wesentlich voneinander unterscheiden.

**Tabelle 70:** Ergebnis des Mann-Whitney-Tests zur Prüfung von Geschlechtsunterschieden hinsichtlich der Persönlichkeitsdimension Gewissenhaftigkeit

	<b>Gewissenhaftigkeit</b>
Mann-Whitney-U	4950,000
Wilcoxon-W	11971,000
Z	-1,594
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,111

Auch die Überprüfung der Fragestellung, ob sich Lehranfänger unterschiedlicher Sparten in der von ihnen an den Tag gelegten Gewissenhaftigkeit unterscheiden, erbrachte mit einem Alpha von 0,152 im Kruskal-Wallis-Test kein signifikantes Ergebnis.

**Tabelle 71:** Kruskal-Wallis-Test zum Mittelwertsvergleich der Berufssparten hinsichtlich der Persönlichkeitsdimension Gewissenhaftigkeit

	<b>Gewissenhaftigkeit</b>
Chi-Quadrat	3,764
df	2
Asymptotische Signifikanz	,152

Die untersuchten Lehrlinge unterscheiden sich bei der Ausprägung ihrer Gewissenhaftigkeit also weder in Bezug auf das Geschlecht noch im Hinblick auf die von ihnen frequentierte Berufssparte.

## 8. Diskussionsteil

Da die Zahl an Lehrabbrüchen in den letzten Jahren fortlaufend gestiegen ist und diese womöglich mit einer schlecht überlegten Berufswahl sowie daraus resultierenden berufsbezogenen Anstrengungsvermeidungstendenzen in Zusammenhang stehen könnten, ist für eine etwaige Verbesserungen der von jungen Arbeitnehmern gezeigten Arbeitsmotivation eine wissenschaftliche Untersuchung der genannten Faktoren von Bedeutung.

Die in der vorliegenden Studie beobachtete Verteilung der Geschlechter auf die untersuchten Berufssparten gestaltete sich mit Ausnahme des Bereiches Einzelhandel gemäß den gestellten Erwartungen. Die Branche Kraftfahrzeugtechnik wird in der untersuchten Stichprobe ausschließlich von Burschen frequentiert und der Berufsbereich Frisur und Perücke überwiegend von Mädchen. Entsprechend den Beobachtungen von Rumplmair (2001) scheinen Jugendliche in den genannten traditionellen Bereichen also nach wie vor stark dazu zu neigen, ihre Berufswahl an vorherrschenden Geschlechterstereotypen zu orientieren. In der Einzelhandelsbranche waren etwas weniger als zwei Drittel der Untersuchungsteilnehmer männlich und nur 38 Prozent weiblich. Dieses leichte Ungleichverhältnis resultiert vermutlich daher, dass sich das genannte Berufsfeld über mehrere Subsparten wie etwa die Bereiche allgemeiner Einzelhandel, Lebensmittel, Telekommunikation oder Elektro- bzw. Elektronikberatung erstreckt und die Geschlechterverteilung je nach Untergruppe variiert. Das Alter der Probanden lag mit durchschnittlich 16,3 Jahren im zu erwartenden Normbereich (vgl. Schneeberger & Nowak, 2009).

Wie die Ergebnisse der Studie zeigen, geben die untersuchten Lehrlinge mehrheitlich an, den jeweiligen Beruf aus eigenem Interesse oder auf Grund einer damit assoziierten guten Zukunftsperspektive gewählt zu haben. Daneben wird häufig ein Mangel an Alternativen als ausschlaggebender Grund für die getroffene Berufswahl genannt, was für die bereits von Nowak (2002) berichtete Bedeutung dieses exogenen Einflussfaktors im Zusammenhang mit der Wahl eines Berufes spricht. Das Anraten der Eltern sowie die Nähe zum Wohnort dürften bei der Berufswahl entsprechend den Ergebnissen von sekundärer Bedeutung sein. Während das Geschlecht als Einflussfaktor darauf, welchen Beruf eine Person ergreift, angenommen werden kann (vgl. Rumplmair, 2001), dürften die jeweiligen Gründe für das

Treffen einer Berufswahl für beide Geschlechter gleichermaßen bedeutsam sein. Die Ergebnisse der Untersuchung sprechen jedoch dafür, dass die Berufswahl je nach Sparte durchaus aus unterschiedlichen Gründen erfolgen dürfte. Auffallend dabei ist vor allem, dass Auszubildende der Einzelhandelsbranche diesen Beruf deutlich seltener aus Interesse zu wählen scheinen, als jene der anderen untersuchten Berufsfelder. Den Angaben der befragten Lehrlinge nach zu urteilen, dürfte der Beruf Einzelhandelskauffrau bzw. Einzelhandelskaufmann tendenziell häufiger aus einem Alternativenmangel, unrealistischen Zukunftsaussichten oder anderen Gründen wie etwa den Abbruch einer schulischen Ausbildung, ergriffen werden. Dies könnte dadurch bedingt sein, dass für eine Einzelhandelslehre allgemeine Kompetenzen wie rechnerisches Können oder kommunikative Fähigkeiten erforderlich sind und möglicherweise eher von Lehranwärtern ohne berufsspezifisches Interesse gewählt werden, als dies bei den anderen Berufen der Fall ist. Die beiden Vergleichssparten verlangen den Lehrlingen nämlich verstärkt auch handwerkliche Begabung und Interesse ab.

Die Zufriedenheit mit der Arbeit im gewählten Lehrberuf innerhalb des ersten Halbjahres der Ausbildung ist generell recht hoch, zeigt sich jedoch abhängig von der jeweils frequentierten Branche. Wie bereits auf Grund der Berufswahlmotive zu vermuten war, ist sie bei Jugendlichen des einzelhandelskaufmännischen Sektors verhältnismäßig gering ausgeprägt. Darüber hinaus lässt sich eine vermehrte Neigung dazu ablesen, den aktuellen Beruf bei erneuter Wahl nicht noch einmal zu ergreifen. Dieses Phänomen scheint auf einen Mangel an Interesse zurückzuführen zu sein. Möglicherweise resultiert dies daraus, dass vorwiegend diverse externale Faktoren die Jugendlichen bei ihrer Berufswahl beeinflusst haben.

Branchenübergreifend zeigt sich bei etwa einem Viertel der Teilnehmer ein gewisser Abwärtstrend hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem gewählten Beruf innerhalb der Untersuchungsspanne. Dies spricht also für eine ähnliche Entwicklung wie sie bereits von Boswell, Shipp, Payne & Culbertson (2009) im Rahmen ihrer Forschungstätigkeit festgestellt wurde, denn ihre Ergebnisse im Bereich der Arbeitszufriedenheit zeigen ebenso, dass innerhalb der ersten sechs Monate eine deutlich Abnahme zu verzeichnen ist. Auf Branchenebene betrachtet ergibt sich, dass die Berufswahlzufriedenheit bei KFZ-Lehrlingen zwischen den beiden Messungen erheblich variiert und sich kontinuierlich jener der Lehrlinge aus den Vergleichsgruppen annähert. Die in der Kraftfahrzeugtechnik recht

hohe Berufswahlzufriedenheit im ersten Halbjahr der Ausbildung nimmt deutlich ab und auch der Anteil jener Lehrlinge, die sich bei erneuter Berufswahl wieder für diese Sparte entscheiden würden, unterliegt hier einem Minus von 14,5 Prozent. Die Ursachen dafür können vielschichtig sein und reichen von etwaigen innerbetrieblichen Konflikten bis hin zu falschen Berufsvorstellungen, etwa durch ein mediales Überbetonen der Bedeutung von Autotuning. Dabei handelt es sich um die englische Bezeichnung für diverse Veränderungsarbeiten an einem Auto, die oftmals primär aus optischen Gründen erfolgen. Für eine eindeutige Ursachenklärung bedürfte es jedoch einer näheren Klärung etwaiger Gründe in zukünftigen Studien, die auch das Aufzeigen möglicher Gegenmaßnahmen zum Ziel haben sollten.

Die Berufswahlzufriedenheit dürfte sich des Weiteren je nach zugrunde liegendem Berufswahlmotiv unterschiedlich gestalten. Jugendliche die mit Interesse und der Erwartung von positiven Zukunftsaussichten an einen Beruf herangehen, zeigen sich deutlich zufriedener mit ihrer Berufswahl als jene Lehrlinge, die ihre Profession nur auf Grund eines Mangels an Alternativen, einem erfolgten Schulabbruch oder dem Wunsch nach einem eigenen Einkommen wählen. Dies entspricht angesichts der ungünstigen Berufswahlmotive durchaus den allgemeinen Erwartungen.

Zu den Arbeitstätigkeiten, die von Wiener Lehrlingen im ersten Ausbildungsjahr gerne gemacht werden, zählen branchenübergreifend Kundenbetreuung sowie selbstständig zu erledigende Tätigkeiten. Die Liste der am wenigsten beliebten Tätigkeiten wird in allen Berufssparten von Aufräumarbeiten oder Putzen angeführt und gestaltet sich ansonsten branchenspezifisch.

Hinsichtlich der berufsbezogenen Arbeitsmotivation erzielen Mädchen zu beiden Messzeitpunkten höhere Werte auf der Skala Pflicht- und Arbeitseifer als Burschen. Dies steht in Einklang mit den Ergebnissen von Jirasko und Sirsch (1996), die ebenfalls für eine derartige Tendenz sprechen. Der sich diesbezüglich bereits im ersten Halbjahr abzeichnende Trend, hat sich innerhalb des untersuchten Zeitraumes zu einem klaren Unterschied zwischen Burschen und Mädchen ausgeweitet. Obwohl dies dem gängigen Stereotyp hinsichtlich der Arbeitshaltung von Burschen und Mädchen durchaus entspricht, sollte in zukünftigen Forschungsarbeiten geklärt werden, ob Mädchen im Berufsalltag tatsächlich über mehr Pflichteifer verfügen oder lediglich dazu neigen sich bei Selbstangaben in Bezug auf ihren Arbeitseifer besser darzustellen. Im Zusammenhang mit

der Beforschung von Anstrengungsvermeidungstendenzen wären generell ergänzend eingesetzte qualitative Methoden wünschenswert, da auf Grund der Verhaltensbeobachtung bei den Testungen vermutet werden kann, dass einige Jugendliche bereits beim Ausfüllen eines Fragebogens bzw. Tests trotz motivierender Worte und Instruktion zu Anstrengungsvermeidung neigen und die vorgegebenen Inhalte nur oberflächlich lesen.

Die Lehrlinge aller untersuchten Berufssparten tendieren gleichermaßen zu Anstrengungsvermeidung bei beruflichen Tätigkeiten sowie zur Anführung physiologischer Beeinträchtigungen und zu offener Ablehnung ungeliebter Tätigkeiten. Lehrlinge des Bereiches Frisur und Perücke verfügen im Berufsbranchenvergleich über eine höher ausgeprägte Bereitschaft, Zeit und Mühe in eine Arbeitstätigkeit zu investieren, Kollegen zu helfen und haben eher Freude an ihrer Arbeit und deren Ergebnissen. Dies steht entsprechend den gefundenen Unterschieden zwischen den Geschlechtern jedoch in einem engen Zusammenhang mit der weiblichen Vorherrschaft in diesem Berufsfeld.

Frisörlehrlinge zeigen eine erhöhte Tendenz hinsichtlich ihrer Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle. Sie scheinen im ersten Halbjahr ihrer Lehrausbildung eher als andere Berufsgruppen dazu zu neigen, sich trotz negativer Gefühle mit der Erledigung einer ungeliebten Arbeitstätigkeit auseinander zu setzen. Diesbezüglich ist jedoch bereits drei Monate nach der Ersttestung ein deutlicher Rückgang festzustellen. In der zweiten Hälfte des ersten Ausbildungsjahres kommt es bei den untersuchten Lehrlingen branchenübergreifend zu einer deutlichen Abnahme der Anwendung von Strategien zur Überwindung negativer Gefühle bei ungeliebten beruflichen Tätigkeiten. Dies scheint das Resultat einer höheren Eingebundenheit in den Berufsalltag zu sein und könnte womöglich auf einen Anstieg ihrer Ablehnung in Bezug auf häufig zu erledigende, ungeliebte Arbeitstätigkeiten zurückzuführen sein, der ab einem gewissen Grad nicht mehr überwunden werden kann. In diesem Zusammenhang gilt es zukünftig zu klären, weshalb es zu diesem Abbau von Strategien zur Überwindung negativ besetzter Tätigkeiten im beruflichen Alltag kommt und wie diesem entgegengewirkt werden kann.

Im Zusammenhang mit der Berufswahlzufriedenheit sprechen die Ergebnisse der Studie dafür, dass unzufriedene Jugendliche im Bereich der Anstrengungsvermeidung einen niedrigeren Pflicht- und Arbeitseifer an den Tag legen. Darüber hinaus zeigten sie eine deutlich geringere Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit negativ behafteten Arbeitstätigkeiten wie Lehrlinge, die angeben, mit ihrer Berufswahl zufrieden zu sein.

Dementsprechend scheint nicht nur eine unüberlegte Berufswahl (vgl. Pollmann, 1996; Rollett, 1994) sondern auch eine ungenügende Berufswahlzufriedenheit, die wiederum in Zusammenhang mit dem jeweiligen Berufswahlmotiv stehen dürfte, Nährboden für die Ausbildung der Tendenzen zur Anstrengungsvermeidung bei negativ erlebten Arbeitstätigkeiten bieten. Dies dürfte sich ferner in unterschiedlichem Ausmaß auf die einzelnen Dimensionen der Anstrengungsvermeidung auswirken.

Bereits im zweiten Halbjahr scheinen berufswahlzufriedene wie auch unzufriedene Lehrlinge gleichermaßen zu Anstrengungsvermeidung zu neigen. Lediglich bei der Nutzung von Anstrengungsvermeidungsstrategien bei berufsbezogenen Tätigkeiten zeichnet sich ein Trend dahingehend ab, dass diese von zufriedenen Lehrlingen seltener genutzt werden. Die diesbezüglichen Ergebnisse sind jedoch auf Grund der recht unterschiedlichen Gruppengrößen (Verhältnis eins zu vier zugunsten berufswahlzufriedener Jugendlicher) mit Vorsicht zu interpretieren und wären gegebenenfalls in zukünftigen Studien zu überprüfen.

In Bezug auf die Persönlichkeit der untersuchten Lehrlinge sind deutliche Geschlechtsunterschiede in den Bereichen Neurotizismus und Extraversion festzustellen. Weibliche Jugendliche des ersten Lehrjahres neigen demnach häufiger zu nervösem Verhalten, Grübeleien und einer gewissen Ängstlichkeit als deren männliche Kollegen. Gleichzeitig zeigen sie sich jedoch auch wesentlich kontaktfreudiger, positiv denkender und aktiver als gleichaltrige Burschen. Die Geschlechtseffekte entsprechen dem bisherigen Forschungsstand, der gut belegt, dass Frauen in der Regel höhere Ausprägungen in den Bereichen Neurotizismus, Extraversion, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit zeigen (siehe etwa Schmitt, Realo, Voracek & Allik, 2008). Dem entsprechend konnten auch Unterschiede zwischen Lehrlingen verschiedener beruflicher Sparten festgestellt werden, die auf Grund der innerhalb der untersuchten Berufszweige vorherrschenden Geschlechtsverteilung der Lehrlinge zustande kommen dürften.

Des Weiteren wurde beobachtet, dass die Lehrlinge der verschiedenen Branchen hinsichtlich ihrer Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Erfahrungen stark differieren. Frisörlehrlinge zeigen sich in der aktuellen Studie deutlich wissbegieriger als Lehranfänger des Bereiches Kraftfahrzeugtechnik und streben stärker nach Abwechslung und Kreativität. Die Ergebnisse müssen auf Grund der schlechten Skaleneigenschaften der Skala „Offenheit für neue Erfahrung“ zwar mit Vorsicht interpretiert werden, sind jedoch trotz allem

gewissermaßen schlüssig. So kann angenommen werden, dass Frisöre sowohl im täglichen Kontakt mit Kunden als auch im betrieblichen Alltag, welcher häufig von gestalterischen und kreativen Tätigkeiten geprägt ist, über ein hohes Maß an Offenheit für neue Erfahrungen verfügen müssen um sich beruflich etablieren zu können.

## **9. Zusammenfassung**

Die fundierte schulische und berufliche Ausbildung Heranwachsender stellt gerade in Zeiten von Jobknappheit und Wirtschaftskrise einen wesentlichen Faktor hinsichtlich der späteren beruflichen Positionierung eines Menschen dar. Dabei ist besonders der Übergang von der schulischen Ausbildung in das praktische Berufsleben und die damit in Zusammenhang stehende Berufswahl von Bedeutung. Diese wird von einer Reihe an Einflussfaktoren, die sowohl der Person inhärent sein können als auch von außen auf sie einwirken, beeinflusst. Dabei spielen das Alter, das Geschlecht, die psychischen sowie physischen Fähigkeiten und Eigenschaften eines Menschen, dessen soziales Umfeld und situative Gegebenheiten eine zentrale Rolle. Nach Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht entscheiden sich etwa vierzig Prozent der österreichischen Jugendlichen für eine Lehre. Die damit verbundene Ausbildung erfolgt im so genannten dualen Ausbildungssystem und umfasst neben dem Besuch einer Berufsschule auch eine praktische Ausbildung innerhalb eines Lehrbetriebes, was einen sehr hohen Praxisbezug ermöglicht. Immer häufiger entschließen sich junge Menschen jedoch unüberlegt für eine Berufsausbildung, die ihren Erwartungen und Fähigkeiten nicht gerecht wird und in Folge abgebrochen wird. So ist in den letzten Jahren eine steigende Lehrabbruchsquote, die derzeit bei etwa 15 Prozent liegt, zu verzeichnen. Etwa drei Viertel der Lehrabbrüche erfolgen innerhalb der ersten zwölf Monate und führen in der Hälfte der Fälle zu einem erhöhten Arbeitsmarktrisiko, da seitens dieser Jugendlichen keine weitere Ausbildung absolviert wird. Dabei dürften neben anderen Einflussgrößen vor allem innerbetriebliche Konflikte mit Vorgesetzten eine Rolle spielen, von denen angenommen werden kann, dass sie gemeinsam mit der am Arbeitsplatz erbrachten Leistung in engem Zusammenhang mit dem Engagement und der Arbeitsmotivation eines Jugendlichen stehen. Letztere ist jedoch nicht ausschließlich von Leistungsbereitschaft geprägt, sondern umfasst auch Bestrebungen sich negativ behafteten Arbeitstätigkeiten zu entziehen. Da das so genannte Phänomen der Anstrengungsvermeidung bei Jugendlichen bislang jedoch vorwiegend im schulischen Bereich untersucht wurde, widmete sich die vorliegende Studie der Erforschung derartiger motivationaler Strebungen in der beruflichen Praxis sowie deren zeitlichen Entwicklungsverlaufes. Darüber hinaus sollten Faktoren wie die Berufswahlzufriedenheit und Persönlichkeitseigenschaften junger Arbeitnehmer, die sich am Anfang ihrer

beruflichen Tätigkeit befinden, beleuchtet werden. Ziel der Studie war es darüber hinaus, durch die gewonnenen Ergebnisse, Anregung zur praxisorientierten Verbesserung der Arbeitsmotivation junger Arbeitnehmer zu liefern. Zur kurzlängsschnittlichen Betrachtung der Berufswahlzufriedenheit und Arbeitsmotivation bei Lehrlingen wurde ein Messwiederholungsdesign mit zwei Untersuchungszeitpunkten im Abstand von drei Monaten gewählt. Die Untersuchung erfolgte in der Zeit von Jänner bis April dieses Jahres und beschränkte sich auf Grund organisatorischer Gegebenheiten auf Berufsschüler und Berufsschülerinnen des Bundeslandes Wien. Im Sinne der Ökonomie wurde eine Selektion der zu untersuchenden Berufszweige vorgenommen, welche in Anlehnung an Daten der Wirtschaftskammer Österreich bezüglich der beliebtesten Lehrberufe von Burschen und Mädchen im Jahr 2008 erfolgte. Der Bereich Frisur und Perücke galt dabei als typisch weiblicher Beruf, Kraftfahrzeugtechnik als vorwiegend von Burschen frequentierter Beruf und der Bereich Einzelhandel als Überschneidungsbereich, in dem beide Geschlechter gleichermaßen vertreten sein sollten. Nach Bewilligung durch den Stadtschulrat Wien wurden insgesamt 214 Schüler und Schülerinnen aus je vier ersten Klassen pro Berufszweig mittels Fragebogen im Klassenverband der jeweiligen Berufsschulen getestet. Als Messinstrument diente eine eigens für die Studie zusammengestellte Fragebogenbatterie. Diese umfasste Fragen zur Abklärung des jeweiligen sozioökonomischen Status, eine Kurzform des NEO-Fünf-Faktoren-Inventars, selbst konstruierte Fragen bezogen auf die Berufswahlzufriedenheit sowie einen eigens für die Studie entwickelten Fragebogen zur Erfassung beruflicher Anstrengungsvermeidung (AVT-BL). Die Testentwicklung des letzt genannten Verfahrens erfolgte basierend auf den gängigsten Ausreden und Ausflüchte von jungen Lehrlingen bei ungeliebten Arbeitstätigkeiten der untersuchten Berufsbranchen.

An der Untersuchung nahmen 118 männlich und 96 weiblich Lehrlinge teil, bei einem regulären Durchschnittsalter von 16,3 Jahren. Die Probanden, von denen insgesamt 171 Personen zu beiden Messzeitpunkten untersucht werden konnten, entstammten vorwiegend Familien der Unterschicht und unteren Mittelschicht. Hinsichtlich der Berufswahlmotive zeigten sich bei Burschen wie Mädchen vorwiegend das Interesse am jeweiligen Tätigkeitsfeld, die Vorstellung einer positiven Zukunftsperspektive sowie das Anraten wichtiger Bezugspersonen ausschlaggebenden für die jeweilige Berufswahl. Im Bereich Einzelhandel war der Berufswahlprozess wenig vom Interesse des Jugendlichen geleitet,

was sich sowohl in einer geringen Beliebtheit der zu erfüllenden Arbeitstätigkeiten als auch in einer vergleichsweise geringen Berufswahlzufriedenheit äußerte. Den Ergebnissen zufolge zeigte sich bei der Berufswahlzufriedenheit, die sich je nach zugrunde liegendem Berufswahlmotiv unterschiedlich gestaltete, innerhalb des ersten Lehrjahres spartenübergreifend ein gewisser Abwärtstrend. Dieser gestaltete sich bei Auszubildenden der Kraftfahrzeugtechnikbranche, die sich im ersten Halbjahr ihrer Ausbildung noch äußerst zufrieden mit der getätigten Berufswahl zeigten, besonders deutlich.

Im Bereich der Arbeitsmotivation und Anstrengungsvermeidung ergaben sich bei Mädchen deutlich höhere Ausprägungen an Pflicht- und Arbeitseifer. Auch die Bereitschaft sich mit ungeliebten beruflichen Tätigkeiten auseinander zu setzen war im Vergleich zu gleichaltrigen Burschen stärker ausgeprägt. Entsprechend der Erwartungen auf Grund der Geschlechterverteilung zwischen den untersuchten Berufszweigen zeigten Frisörlehrlinge höhere Ausprägungen in den genannten Variablen. Innerhalb des ersten Lehrjahres kam es branchenübergreifend jedoch zu einer Abnahme der Anwendung von Strategien zur Überwindung von Anstrengungsvermeidung. Die Studienergebnisse sprechen dafür, dass die untersuchten Bereiche der Anstrengungsvermeidung in Wechselwirkung mit dem Geschlecht einer Person und deren Berufswahlzufriedenheit stehen. Eine höhere Berufswahlzufriedenheit geht dabei mit einer geringeren Neigung, negativ erlebte Arbeitstätigkeiten hinaus zu zögern oder auf Arbeitskollegen ab zuwälzen, einher.

In Bezug auf die untersuchten Persönlichkeitsdimensionen konnten entsprechend bisheriger Forschungsberichte deutliche Geschlechtsunterschiede zugunsten der Frauen in den Bereichen Neurotizismus und Extraversion gefunden werden. Dem entsprechend zeigten sich auch zwischen eher weiblich und eher männlich dominierten Berufssparten Unterschiede dahingehend, dass Frisörlehrlinge höhere Werte in den beiden genannten Persönlichkeitseigenschaften aufwiesen. Dies gilt darüber hinaus auch für die Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Erfahrungen, die bei Lehrlingen der Branche Frisur und Perücke stärker ausgeprägt ist, als im kraftfahrzeugtechnischen und einzelhandelskaufmännischen Bereich.

## 10. Literaturverzeichnis

- Arbeitsmarktservice Österreich (2010). *Jugendausbildungssicherungsgesetz*. URL: [http://www.ams.or.at/sbg/sfa/14081\\_18724.html](http://www.ams.or.at/sbg/sfa/14081_18724.html) [Zugriff am 12.04.2010].
- Asendorpf, J.B.(2005). *Psychologie der Persönlichkeit*. (3. Auflage). Heidelberg: Springer Verlag.
- Atkinson, J.W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behaviour. *Psychological Review*, 64, 359-372.
- Bittner, U. (2000). *Leistungsmotiviertes Handeln und Anstrengungsvermeidung*. Unveröffentlichte Dissertation. Wien: Universität.
- Borkenau, P. & Ostendorf, F. (2008). *NEO-Fünf-Faktoren-Inventar nach Costa & McCrae*. (2., neu normierte und vollständig überarbeitete Auflage). Göttingen:Hogrefe.
- Boswell, W. R., Shipp, A. J., Payne, S. C. & Culbertson S. S. (2009). Changes in Newcomer Job Satisfaction over Time: Examining the Pattern of Honeymoons and Hangovers. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 844-858.
- Brümmer, S. (2006). *Leistungsmotivation und Anstrengungsvermeidung in der deutschen und in der US-amerikanischen Individualisierungsgesellschaft. Eine vergleichende empirische Studie im Rahmen der Sozialpersönlichkeitspsychologie*. Unveröffentlichte Dissertation. Flensburg: Universität.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009). *Jugend und Arbeit in Österreich*. URL: [http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/7/6/7/CH0690/CMS1249976411510/jugend\\_und\\_arbeit\\_2009.pdf](http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/7/6/7/CH0690/CMS1249976411510/jugend_und_arbeit_2009.pdf). [Zugriff am 28.11.2009].
- Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (2009). *Bundesgesetz vom 25. Juli 1962 über die Schulorganisation (§ 46)*. URL: <http://www.bmukk.gv.at/schulen/recht/gvo/schog.xml> [Zugriff am: 15.12.2009].
- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (2009). *Die Lehre - Duale Berufsausbildung in Österreich*. (12. überarbeitete Auflage). URL: [http://www.ibw.at/de/infomaterial?page=shop.product\\_details&flypage=flypage.tpl&product\\_id=217&category\\_id=11](http://www.ibw.at/de/infomaterial?page=shop.product_details&flypage=flypage.tpl&product_id=217&category_id=11) [Zugriff am: 06.03.2010].

- Bußhoff, L. (1984). *Berufswahl. Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung*. (S. 85). Stuttgart: Kohlhammer.
- Dornmayr, H. (2010). *Einstiegsqualifikationen von Wiener Lehrstellensuchenden. Empirische Erhebung bei Wiener Lehrbetrieben*. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. Wien: Studie im Auftrag der Wirtschaftskammer.
- Fischer, L. & Fischer, O. (2005). Arbeitszufriedenheit: Neue Stärken und alte Risiken eines zentralen Konzepts der Organisationspsychologie. *Wirtschaftspsychologie*, 7(1), 5–20.
- Gregoritsch, P., Kernbeiß, G., Löffler, R., Prammer-Waldhör, M., Timar, P. und Wagner-Pinter, M. (2008). *Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage. Entwicklung und Prognosen 2007 – 2011* (Forschungsbericht). Wien: Im Auftrag des AMS Österreich.
- Hanfstingl, B. (2004). *Anstrengungsvermeidung als belastungsreduzierende Copingstrategie im Lehrberuf*. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Wien: Universität.
- Heckhausen, H. (1989). *Motivation und Handeln*. Berlin: Springer
- Heckhausen, J. & Heckhausen, H. (Hrsg.). (2006). *Motivation und Handeln*. (3., überarb. u. aktualisierte Auflage). (Kapitel 1,6,15). Berlin: Springer.
- Helmke, A. & Rheinberg, F. (1996). Anstrengungsvermeidung- Morphologie eines Konstruktes. In: Spiel, C., Katner-Koller, U. & Deimann, P. (Hrsg.) *Motivation und Lernen aus der life-span-Perspektive*. (S.207-224). Münster: Waxmann.
- Herkner, W. (2001). *Lehrbuch Sozialpsychologie*. (2., unveränderte Auflage). Bern: Verlag Hans Huber.
- Hirschi, A. (2009). The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 39–49.
- Jirasko, M. & Sirsch, U. (1996). Anstrengungsvermeidung und elterliches Erziehungsverhalten. In: Spiel, C., Katner-Koller, U. & Deimann, P. (Hrsg.)

- Motivation und Lernen aus der life-span-Perspektive.* (S. 225–234). Münster: Waxmann.
- Katzell, R.A. & Thompson, D.E. (1990). Work Motivation: Theory and practice. *American Psychologist*, 45, 144-153.
- Kleinbeck, U. (2004). *Arbeitsmotivation: Entstehung, Wirkung und Förderung*. Weinheim: Juventa.
- Kleinbeck, U. & Kleinbeck, T. (2009). *Arbeitsmotivation: Konzepte und Fördermaßnahmen*. Science Publishers. München: Dustri.
- Kirchler, E., Walenta, Ch. (2010). *Motivation*. (1. Auflage). WUV Fakultas Verlag (Hrsg.): Wien.
- Larson, L. M., Feng Wu, T., Bailey, D.C., Gasser, C.E., Bornitz V.S., Borgen, F. H. (2009). The role of personality in the selection of a major: With and without vocational self-efficacy and interests. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 211–222.
- Lipp, K. (2008). *Modularisierung der Lehrlingsausbildung - ein pädagogischer Blick. Genese, Konzeption und Motivlage in Österreich*. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Wien: Universität.
- Marcus, B. & Wagner, U. (2007). Combining dispositions and evaluations of vocation and job to account for counterproductive work behaviour in adolescent job apprentices. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 161-176.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A. & Lowell, E.L. (1953). *The Achievement Motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Nerdinger, F. W., Blickle & G. Schaper, N. (2008). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. (1. Auflage). Berlin: Springer.
- Nowak, G. (2002). *Berufswahl. Theorie und Praxis bei LehrabsolventInnen*. Wien: Forschungsbericht der MyChoice Solutions GmbH. URL: [http://www.mychoice.at/fileadmin/user.../Berufswahl\\_YCS\\_Design.pdf](http://www.mychoice.at/fileadmin/user.../Berufswahl_YCS_Design.pdf). [Zugriff am 15.12.2009]

Oerter, R. & Montada, L. (2008). *Entwicklungspsychologie*. (6., vollständig überarbeitete Auflage). Weinheim: Beltz Verlag.

Palou, R. & Drobot, L. (2009). The impact of family influence on the career choice of adolescents. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 3407–3411.

Wright, S. L., Perrone, K. M. (2008). The Impact of Attachment on Career-Related Variables: A Review of the Literature and Proposed Theoretical Framework to Guide Future Research. *Journal of Career Development*, 35, 87-106.

Perrez, M., Minsel, B. & Wimmer, H. (1985). *Was Eltern wissen sollten. Eine psychologische Schule für Eltern, Lehrer und Erzieher*. Salzburg: Otto Müller.

Pollmann, T. (1996). Anstrengungsvermeidung – Erfassung und empirische Ergebnisse im Bereich der vorberuflichen Orientierung. In Spiel, C., Kastner-Koller, U. & Deimann, P. (Hrsg.) *Motivation und Lernen aus der life-span-Perspektive* ( S. 195–205). Münster: Waxmann.

Rheinberg, F. (2008). *Motivation*. (7., aktualisierte Auflage). Stuttgart: Kohlhammer.

Robbins, S.P. (2001). *Organizational behaviour concepts-controversies-applications*. (9., Auflage). New Jersey: Prentice Hall.

Rollett, B. (1994). Anstrengungsvermeidung in Schule und Beruf. In: Gittler, G., Jirasko, M., Kastner-Koller, U., Korunka, C. & Al-Roubaie A. (Hrsg.). *Die Seele ist ein weites Land* (S. 81–92). Wien: WUV Universitätsverlag.

Rollett, B. & M. Bartram: (1998). Das Konstrukt Anstrengungsvermeidung im Überblick: Definition, Formen, Entstehung und Auswirkungen. In *Anstrengungsvermeidungstest (AVT) Handanweisung* (S. 7-13). Göttingen: Hogrefe.

Rollett, B. (2001). Anstrengungsvermeidung. In D. Rost (Hrsg.), *Handwörterbuch Pädagogische Psychologie* (S. 7–11). Weinheim: Beltz.

- Rollett, B. (2005). Die Genese des Anstrengungsvermeidungsmotivs im familiären Kontext. In Brunstein, J., Vollmeyer, R., Lund, B., Engeser, S. & Frenz, B., *Motivationspsychologie und ihre Anwendung*. (S. 92-108). Stuttgart: Kohlhammer.
- Rollett, B., Werneck, H. & Hanfstingl, B. (2005) *Das Längsschnittprojekt Familienentwicklung im Lebenslauf (FIL): Familienentwicklung beim Schulübertritt*. Wien: Forschungsbericht.
- Rosenstiel, L. v. (2007). *Grundlagen der Organisationspsychologie*. (6. Auflage). Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- Rumplmair, D. (2001). *Geschlechtsspezifische Unterschiede der Berufswahlmotive und berufsrelevanter Erwartungen von Hauptschulabsolventen*. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Wien: Universität.
- Schedler, K. & Willenpart, N. (1982). *Theorien der Berufswahlentscheidung*. Wien: Forschungsbericht des Institutes für Bildungsforschung der Wirtschaft.
- Schielin-Jakobi, D. (2008). *Beschreibung schulischer Belastungsmomente aus Sicht der Lehrerinnen und Lehrer mit besonderer Berücksichtigung der Anstrengungsvermeidung als Verarbeitungsstrategie*. Unveröffentlichte Dissertation. Wien: Universität.
- Schmalt, H. D. & Langens, T. (2009). *Motivation*. (4., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Stuttgart: Kohlhammer.
- Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M. & Allik, J. (2008). Why Can't a Man Be More Like a Woman? Sex Differences in Big Five Personality Traits Across 55 Cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94, 168-182.
- Schneeberger, A. (2007). Lehrlingsausbildung in Österreich: Trends – Probleme – Perspektiven. In: Prager, J. U., Wieland, C. (Hrsg.): *Duales Ausbildungssystem – Quo vadis. Berufliche Bildung auf neuen Wegen*. (S. 91- 115). Gütersloh: Bertelsmannstiftung.
- Schneeberger, A. & Nowak, S. (2009). Lehrlingsausbildung im Überblick. Strukturdaten, Trends und Perspektiven (Edition 2009). *Forschungsbericht Nr. 149 des Instituts für*

*Bildungsforschung der Wirtschaft*. (S. 3-63). URL:[http://www.ibw.at/de/infomaterial?page=shop.product\\_details &flypage= flypage.tpl&product\\_id=333&category\\_id=6](http://www.ibw.at/de/infomaterial?page=shop.product_details&flypage=flypage.tpl&product_id=333&category_id=6)  
[Zugriff am 28.11.09].

Seifert, K. H. (1984). Berufswahlreife. In Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), *Handbuch der Berufswahlvorbereitung* (S.186-197). Mannheim: Trans Media

Selhorst, J. (2002). *Lehrabbruch – Abstieg oder Chance. Karriereverläufe von Berufsanfängern*. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Wien: Universität.

Sirsch, U. & Jirasko, M. (1996). Anstrengungsvermeidung. In Spiel, C., Katner-Koller, U. & Deimann, P. (Hrsg.), *Motivation und Lernen aus der life-span Perspektive* (S.185-194). Münster: Waxmann.

Thoresen, C.J., Kaplan, S.A., Barsky, A.P., Warren, C.R. & de Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: A meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, 129, 914–945.

Tritscher-Archan, S., Hafner, H., Lenger, B., Weiß, S. (2008). *Pro Dual. Improving through Benchmarking*. Wien: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.

Unterberger, M. (2006). *Ursachen die zum Berufswechsel führen – Eine empirische Untersuchung in Südtirol*. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Wien: Universität.

Weinert, A.B. (1998). *Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch*. (4. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage.) Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Wirtschaftskammer Österreich. (2008) *Lehrlingsstatistik. Die zehn häufigsten Lehrberufe 2008 bei Mädchen und Burschen*. URL: [http://portal.wko.at/wk/format\\_detail.wk?AngID=1&StID= 357230&DstID=17](http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=357230&DstID=17). [Zugriff am 20.6.09].

Wirtschaftsnachrichten Special. (2008). *Wirtschaftsnachrichten Zeitschriftenverlags ges.m.b.H*. URL: [www.wn-online.at/pdf/1220432290.pdf](http://www.wn-online.at/pdf/1220432290.pdf) [Zugriff am 28.11.09].

## **11. Anhang**

### **11.1 Abbildungsverzeichnis**

**Abbildung 1:** Verteilung der untersuchten Berufszweige

**Abbildung 2:** Geschlechterverteilung der Gesamtstichprobe zum ersten Testzeitpunkt

**Abbildung 3:** Altersverteilung der Gesamtstichprobe mit Normalverteilungskurve

**Abbildung 4:** Häufigkeitsverteilung der höchsten Abgeschlossenen Schulbildung beider Elternteile

**Abbildung 5:** Prozentangaben bezogen auf die derzeitige Berufstätigkeit der Eltern

**Abbildung 6:** Gesamtverteilung des Beweggrundes der zur jeweiligen Berufswahl führte

**Abbildung 7:** Gesamtverteilung der Berufswahlzufriedenheit

**Abbildung 8:** Verteilung der Berufswahlzufriedenheit zum zweiten Erhebungszeitpunkt

## 11.2 Tabellenverzeichnis

- Tabelle 1:** Gegenüberstellung der in der Stichprobe vertretenen Gesellschaftsschichten nach dem Beruf und der höchsten abgeschlossenen Schulbildung separat für Vater und Mutter
- Tabelle 2:** Kreuztabelle bezüglich der Variablen Beweggrund für die Berufswahl und Geschlecht mit beobachteten und erwarteten Häufigkeiten, den jeweiligen Prozentangaben und Residuen
- Tabelle 3:** Ergebnis des Chi-Quadrat-Tests zur Prüfung des Zusammenhanges zwischen den Variablen Beweggrund für die Berufswahl und Geschlecht
- Tabelle 4:** Kreuztabelle bezüglich der Variablen Beweggrund für die Berufswahl und Berufszweig mit beobachteten und erwarteten Häufigkeiten, den zugehörigen Prozentangaben sowie den jeweiligen Residuen
- Tabelle 5:** Ergebnis des Chi-Quadrat-Tests zur Prüfung des Zusammenhanges zwischen den Variablen Beweggrund für die Berufswahl und Berufssparte
- Tabelle 6:** Ergebnis des Kruskal-Wallis-Test bezüglich der Variablen Berufswahlzufriedenheit und Berufssparte zum ersten Testzeitpunkt (t1)
- Tabelle 7:** Mittelwerte und Standardabweichung der einzelnen Sparten bezüglich der Berufswahlzufriedenheit zum ersten Testzeitpunkt
- Tabelle 8:** Mann-Whitney-Test bezüglich der Variablen Geschlecht und Berufswahlzufriedenheit zum ersten Testzeitpunkt
- Tabelle 9:** Mittelwerte und Standardabweichung hinsichtlich der Berufswahlzufriedenheit der Geschlechter
- Tabelle 10:** Mann-Whitney-Test bezüglich der Variablen Geschlecht und Bereitschaft den gewählten Beruf erneut zu wählen zum ersten Testzeitpunkt
- Tabelle 11:** Mittelwerte und Standardabweichung der Geschlechter zum ersten Testzeitpunkt bezogen auf die Bereitschaft den gewählten Beruf erneut zu wählen
- Tabelle 12:** Kruskal-Wallis-Test zur Prüfung der Unterschiedlichkeit der Berufssparten hinsichtlich ihrer Tendenz, sich zum ersten Testzeitpunkt bei erneuter Berufswahlmöglichkeit wieder für den aktuellen Beruf zu entscheiden
- Tabelle 13:** Mittelwerte und Standardabweichung der untersuchten Berufssparten in Bezug

auf die Neigung, sich bei erneuter Berufswahlmöglichkeit wieder für den aktuellen Beruf zu entscheiden

**Tabelle 14:** Ergebnis des Kruskal-Wallis-Test bezüglich der Variablen

Berufswahlzufriedenheit und Berufssparte zum zweiten Testzeitpunkt

**Tabelle 15:** Mittelwerte und Standardabweichung der einzelnen Sparten bezüglich der Berufswahlzufriedenheit zum zweiten Testzeitpunkt

**Tabelle 16:** Mann-Whitney-Test zum Mittelwertsvergleich zwischen den Geschlechtern hinsichtlich ihrer Berufswahlzufriedenheit zum zweiten Erhebungszeitpunkt

**Tabelle 17:** Mittelwerte und Standardabweichung der Geschlechter bezogen auf deren Berufswahlzufriedenheit zum zweiten Erhebungszeitpunkt

**Tabelle 18:** Ergebnis des Wilcoxon-Test bezogen auf die Berufswahlzufriedenheit der Gesamtstichprobe zum ersten und zweiten Befragungszeitpunkt

**Tabelle 19:** Mittelwerte und Standardabweichung der Gesamtstichprobe hinsichtlich der Berufswahlzufriedenheit zum ersten (t1) und zweiten Erhebungszeitpunkt (t2)

**Tabelle 20:** Wilcoxon-Test bezogen auf die Berufswahlzufriedenheit der KFZ-Lehrlinge zwischen den beiden Befragungszeitpunkten

**Tabelle 21:** Mittelwerte und Standardabweichung der Variable, Berufswahlzufriedenheit zum ersten (t1) und zweiten Erhebungszeitpunkt (t2) pro Berufssparte

**Tabelle 22:** Ergebnis des Kruskal-Wallis-Test bezogen auf die Bereitschaft der Lehrlinge pro Sparte zur wiederholten Ergreifung des derzeitigen Berufes bei Berufsneuwahlmöglichkeit zum zweiten Erhebungszeitpunkt

**Tabelle 23:** Mittelwerte und Standardabweichung der untersuchten Berufszweige in Bezug auf die Neigung, sich zum zweiten Erhebungszeitpunkt bei erneuter Berufswahlmöglichkeit wieder für den aktuellen Beruf zu entscheiden

**Tabelle 24:** Wilcoxon-Test bezogen auf die Bereitschaft der Gesamtstichprobe sich bei imaginärer Berufsneuwahl wieder für den gewählten Beruf zu entscheiden über beide Befragungszeitpunkte hinweg

**Tabelle 25:** Ergebnis des Kruskal-Wallis-Test bezogen auf die Berufswahlzufriedenheit der Gesamtstichprobe zum ersten Testzeitpunkt und deren jeweiligem Berufswahlmotiv

**Tabelle 26:** Mittelwerte und Standardabweichung bezogen auf die Berufswahlzufriedenheit der Gesamtstichprobe zum ersten Testzeitpunkt je nach Berufswahlmotiv der

Lehrlinge

**Tabelle 27:** Faktorladungen der Items des AVT-BL entsprechend der Faktorenanalyse

**Tabelle 28 :** Items und Trennschärfekoeffizienten der 1 Skala des AVT-BL

**Tabelle 29:** Items und Koeffizienten der Trennschärfe der Skala Pflicht- und Arbeitseifer des AVT-BL

**Tabelle 30:** Angaben bezogen auf die Inhalte sowie die Trennschärfe der Items von Skala 3 des AVT-BL

**Tabelle 31:** Angaben zu den Trennschärfekoeffizienten der Items von Skala 4 des AVT-BL

**Tabelle 32:** Trennschärfekoeffizienten der Skala 5 des AVT-BL zugehörigen Items

**Tabelle 33:** Ergebnisse der Mittelwertsvergleiche zwischen den Geschlechtern bezüglich der fünf Anstrengungsvermeidungsdimensionen des AVT-BL zum ersten Messzeitpunkt mittels Mann-Whitney-Test

**Tabelle 34:** Ergebnisse der Mittelwertsvergleiche zwischen den untersuchten Berufssparten hinsichtlich der fünf Anstrengungsvermeidungsdimensionen des AVT-BL zum ersten Messzeitpunkt mittels Kruskal-Wallis-Test

**Tabelle 35:** Ergebnis des Kruskal-Wallis-Test zwischen den untersuchten Berufssparten betreffend der Dimensionen „Pflicht- und Arbeitseifer“ des AVT-BL zum ersten Befragungszeitpunkt

**Tabelle 36:** Mittelwerte und Standardabweichung pro Berufssparte hinsichtlich der Skala „Pflicht- und Arbeitseifer“ des AVT-BL zum ersten Erhebungszeitpunkt

**Tabelle 37:** Ergebnis des Kruskal-Wallis-Test zwischen den untersuchten Berufssparten betreffend der Dimensionen „Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle“ des AVT-BL zum ersten Befragungszeitpunkt

**Tabelle 38:** Mittelwerte und Standardabweichung pro Berufssparte hinsichtlich der Skala „Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle“ des AVT-BL zum ersten Erhebungszeitpunkt

**Tabelle 39:** Ergebnisse der Mann-Whitney-Tests zu den Mittelwertsvergleichen der Geschlechter bezüglich der fünf Skalen des AVT-BL zum zweiten Erhebungszeitpunkt

**Tabelle 40:** Ergebnis des Mann-Whitney-Tests zum Mittelwertsvergleich zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Dimension „Pflicht- und Arbeitseifer“ des AVT-BL zum zweiten Erhebungszeitpunkt

**Tabelle 41:** Mittelwerte und Standardabweichung der Geschlechter hinsichtlich der Skala „Pflicht- und Arbeitseifer“ des AVT-BL zum zweiten Erhebungszeitpunkt

**Tabelle 42:** Ergebnisse der Kruskal-Wallis-Tests zum Mittelwertsvergleich zwischen den Berufssparten bezüglich der fünf Skalen des AVT-BL zum zweiten Befragungszeitpunkt

**Tabelle 43:** Ergebnis des Kruskal-Wallis-Tests zum Mittelwertsvergleich zwischen den Berufszweigen hinsichtlich der Dimension „Pflicht- und Arbeitseifer“ des AVT-BL zum zweiten Erhebungszeitpunkt

**Tabelle 44:** Mittelwerte und Standardabweichung pro Berufssparte hinsichtlich der Skala „Pflicht- und Arbeitseifer“ des AVT-BL zum zweiten Erhebungszeitpunkt

**Tabelle 45:** Mittelwerte und Standardabweichungen hinsichtlich der Neigung ungeliebte Arbeitstätigkeiten offen in der beruflichen Praxis zu thematisieren

**Tabelle 46:** Ergebnisse der Wilcoxon Tests zum Mittelwertsvergleich der Skalenwerte der Gesamtstichprobe im AVT-BL zwischen den beiden Testzeitpunkten

**Tabelle 47:** Ergebnis des Wilcoxon-Tests zum Mittelwertsvergleich der Gesamtstichprobe hinsichtlich der Dimension „Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle“ im AVT-BL zwischen den beiden Testzeitpunkten

**Tabelle 48:** Mittelwerte und Standardabweichungen beider Messzeitpunkte der Skalenwerte der Dimension „Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle“ des AVT-BL pro Berufsweig

**Tabelle 49:** Ergebnisse der Mann-Whitney-Tests zu den Mittelwertsvergleichen berufswahlzufriedener und unzufriedener Lehrlinge zum ersten Testzeitpunkt bezüglich der fünf Dimensionen des AVT-BL

**Tabelle 50:** Ergebnisse der Mann-Whitney-Tests berufswahlzufriedener und unzufriedener Lehrlinge zum ersten Testzeitpunkt bezüglich der Dimensionen „Pflicht- und Arbeitseifer“ und „Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle“ des AVT-BL

**Tabelle 51:** Mittelwerte und Standardabweichungen berufswahlzufriedener und unzufriedener Lehrlinge in den Dimensionen „Pflicht- und Arbeitseifer“ und „Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle“ des AVT-BL zum ersten Erhebungszeitpunkt

**Tabelle 52:** Ergebnisse der Mann-Whitney-Tests zu den Mittelwertsvergleichen

berufswahlzufriedener und unzufriedener Lehrlinge zum zweiten Erhebungszeitpunkt bezüglich der fünf Dimensionen des AVT-BL

**Tabelle 53:** Mittelwerte und Standardabweichungen berufswahlzufriedener und unzufriedener Lehrlinge der Dimension „Anstrengungsvermeidungsstrategien bei berufsbezogenen Tätigkeiten“ des AVT-BL zum zweiten Erhebungszeitpunkt

**Tabelle 54:** Ergebnis des Mann-Whitney-Tests zur Prüfung von Geschlechtsunterschieden hinsichtlich des Faktors Neurotizismus

**Tabelle 55:** Mittelwerte und Standardabweichungen der Geschlechter hinsichtlich der Persönlichkeitsdimension Neurotizismus

**Tabelle 56:** Ergebnis des Kruskal-Wallis-Test zum Mittelwertsvergleich der Berufssparten bezogen auf die Persönlichkeitsdimension Neurotizismus

**Tabelle 57:** Mittelwerte und Standardabweichungen der einzelnen Berufssparten hinsichtlich der Persönlichkeitsdimension Neurotizismus

**Tabelle 58:** Ergebnis des Mann-Whitney-Tests bezogen auf Geschlechtsunterschiede hinsichtlich des Faktors Extraversion

**Tabelle 59:** Mittelwerte und Standardabweichungen der Geschlechter hinsichtlich der Persönlichkeitsdimension Neurotizismus

**Tabelle 60:** Kruskal-Wallis-Test zum Mittelwertsvergleich der Berufssparten hinsichtlich der Dimension Extraversion

**Tabelle 61:** Mittelwerte und Standardabweichungen der einzelnen Berufssparten hinsichtlich der Persönlichkeitsdimension Extraversion

**Tabelle 62:** Ergebnis des Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstests bezogen auf die Normalverteilungsprüfung der Variable Offenheit für Erfahrung

**Tabelle 63:** Leven-Test der Varianzgleichheit bezogen auf den Faktor Offenheit für neue Erfahrung

**Tabelle 64:** Ergebnis des T-Tests für unabhängige Stichproben bezogen auf die Geschlechter hinsichtlich der Persönlichkeitsdimension Offenheit für Erfahrung

**Tabelle 65:** Oneway Anova zum Mittelwertsvergleich zwischen den untersuchten Berufsgruppen bezüglich der Skalenwerte im Bereich Offenheit für Erfahrung

**Tabelle 66:** Ergebnis des Post-Hoc Test nach Gabriel zum Vergleich der Berufssparten

hinsichtlich ihrer Skalenwerte in der Persönlichkeitsdimension Offenheit für Erfahrung

**Tabelle 67:** Mittelwerte und Standardabweichungen der Berufssparten KFZ und Frisur und Perücke bezogen auf die Persönlichkeitsdimension Offenheit für Erfahrung

**Tabelle 68:** Ergebnis des Mann-Whitney-Tests bezogen auf Geschlechtsunterschiede hinsichtlich der Persönlichkeitsdimension Verträglichkeit

**Tabelle 69:** Kruskal-Wallis-Test zum Mittelwertsvergleich der Berufssparten hinsichtlich der Dimension Verträglichkeit

**Tabelle 70:** Ergebnis des Mann-Whitney-Tests zur Prüfung von Geschlechtsunterschieden hinsichtlich der Persönlichkeitsdimension Gewissenhaftigkeit

**Tabelle 71:** Kruskal-Wallis-Test zum Mittelwertsvergleich der Berufssparten hinsichtlich der Persönlichkeitsdimension Gewissenhaftigkeit

## 11.3 Testmaterialien

### 11.3.1 Fragebogen zur Ersttestung

#### Liebe(r) Teilnehmer(in)!

Dieser Fragebogen enthält verschiedene Aussagen. Schätze möglichst ehrlich und spontan ein, wie sehr die Aussagen auf dich selbst zutreffen. Bitte fülle den Fragebogen ganz vollständig aus. Selbstverständlich werden deine Angaben streng vertraulich behandelt.

.) Probandencode: \_\_\_\_\_

(Bitte schreibe hier ohne Abstand den **ersten** und den **letzten Buchstaben** deines **Vornamens**, dann das **Monat** (in Ziffern) in dem du geboren bist und abschließend den **ersten** und den **letzten Buchstaben** des **Vornamens deiner Mutter** auf.)

.) Geschlecht:  männlich  weiblich

.) Alter: Jahre \_\_\_\_\_ und Monate \_\_\_\_\_ (z.B. 16 Jahre und 3 Monate)

.) Höchste abgeschlossene Schulbildung deines Vaters:

- Sonderschulabschluss
- Hauptschulabschluss
- Polytechnische Schule
- abgeschlossene Berufsausbildung mit Gesellenprüfung
- abgeschlossene Berufsausbildung mit Meisterprüfung
- AHS/BHS ohne Matura
- AHS/BHS mit Matura
- abgeschlossenes Studium
- unbekannt

.) derzeit berufstätig:  ja  nein  unbekannt

Beruf deines Vaters: \_\_\_\_\_

.) Höchste abgeschlossene Schulbildung deiner Mutter:

- Sonderschulabschluss
- Hauptschulabschluss
- Polytechnische Schule
- abgeschlossene Berufsausbildung mit Gesellenprüfung
- abgeschlossene Berufsausbildung mit Meisterprüfung
- AHS/BHS ohne Matura
- AHS/BHS mit Matura
- abgeschlossenes Studium
- unbekannt

.) derzeit berufstätig:  ja  nein  unbekannt

Beruf deiner Mutter: \_\_\_\_\_

.) **Wie gut gefällt dir die Arbeit in dem von dir gewählten Lehrberuf allgemein?**

- Sehr gut**, es ist genau das, was ich mir gewünscht habe
- Im Großen und Ganzen **gut**
- Es **geht so**
- Eher **weniger**
- Gar nicht**, am liebsten würde ich auf einen anderen Beruf wechseln

.) **Welche Arbeiten gefallen dir an deiner Lehrstelle besonders gut?**

---



---



---

.) **Welche Arbeitstätigkeiten machst du eher nicht so gerne?**

---



---



---

.) **Aus welchem Grund hast du dich für diese Lehre entschieden?** (bitte nur eine Antwort wählen, die am ehesten zutrifft)

- aus Interesse, diese Lehre war mein eigener Wunsch
- meine Eltern, Freunde oder andere Personen haben mir dazu geraten
- wegen der guten Berufs- bzw. Zukunftsaussichten
- das war die einzige Lehrstelle die ich finden konnte
- wegen der Nähe zu meinem Wohnort
- Sonstiges (Grund bitte dazu schreiben): \_\_\_\_\_

**Kreuze nun bitte an, was auf dich zutrifft. Verwende dazu die Skala von „stimmt“ bis „stimmt nicht“. In unklaren Fällen kreuze bitte die Antwort an, die noch am ehesten für dich passt. Es gibt dabei keine richtigen oder falschen Antworten, es zählt nur deine persönliche Einschätzung.**

		+		-	
		Stimmt	Stimmt etwas	Stimmt eher nicht	Stimmt nicht
1	Wenn ich eine bestimmte Arbeit mag, vergeht die Zeit wie im Flug.				
2	Wenn Arbeitstätigkeiten von mir gefordert werden, die ich nicht besonders mag, sage ich, dass ich gerade keine Zeit dafür habe.				
3	Wenn möglich zögere ich die Erledigung von unangenehmen Arbeitsaufträgen hinaus.				
4	Auch wenn ich eine bestimmte Tätigkeit nicht so gerne mache, bemühe ich mich, sie gut zu erledigen.				

		+		-	
		Stimmt	Stimmt etwas	Stimmt eher nicht	Stimmt nicht
5	Bei Tätigkeiten die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich mir diese Arbeit noch nicht alleine zutraue.				
6	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht gerne mache, sage ich manchmal, dass ich Bauchweh habe.				
7	Ich mache eine Arbeit besonders gerne, wenn ich das Gefühl habe, dass sie sinnvoll ist.				
8	Wenn mir jemand eine Arbeit aufträgt, die ich nicht gerne mache, sage ich manchmal, dass ich gerade etwas Anderes zu tun habe.				
9	Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen, sage ich manchmal, dass ich das nicht machen möchte, weil ich nicht dreckig werden will.				
10	Wenn ich eine Arbeit aufgetragen bekomme, die ich nicht so gut kann, bemühe ich mich sie so gut als möglich zu erledigen.				
11	Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen lasse ich mir bei meiner aktuellen Tätigkeit gerne etwas länger Zeit.				
12	Wenn ich eine bestimmte Arbeit nicht besonders mag, sage ich, dass mir schlecht ist.				
13	Wenn ich eine Arbeit gerne mache, bin ich bereit mich dafür anzustrengen.				
14	Bei Tätigkeiten, die ich nicht gerne mache, lege ich gelegentlich eine Pause ein, in der Hoffnung, dass jemand anderer diese Tätigkeit übernimmt.				
15	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht mag, sage ich, dass ich noch etwas Anderes fertig machen muss.				
16	Wenn ich eine Arbeit übernommen habe, die ich gerne mache, höre ich erst auf, wenn es Zeit ist nach Hause zu gehen oder ich damit fertig bin.				
17	Bei Arbeitstätigkeiten, die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich dafür zu klein oder zu groß bin und da nicht gut ran komme.				
18	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht besonders mag, trage ich sie einem meiner Kollegen auf.				
19	Bei Arbeiten die ich gerne mache, vergesse ich manchmal alles um mich herum.				
20	Unangenehme Arbeiten erledige ich gelegentlich besonders langsam.				
21	Wenn mir jemand eine Arbeit aufträgt, die ich nicht gerne mache, bemühe ich mich nicht besonders bei der Erledigung.				
22	Es macht mir nichts aus Arbeiten zu erledigen, die ich nicht so gerne mag, da es bei jedem Beruf Tätigkeiten gibt, die einem nicht so liegen.				
23	Wenn ich eine bestimmte Arbeit nicht mag, sage ich, dass mir das zu schwer ist.				
24	Bei unangenehmen Tätigkeiten gehe ich häufig zur Toilette, um zu pausieren.				
25	Es macht mir Freude, zu sehen, dass ich mit meiner Arbeit etwas bewirken kann.				
26	Wenn mir jemand eine Arbeit auftragen will, die ich nicht mag, unterhalte ich mich schnell mit einem/r Vorgesetzten oder einem Kollegen/in.				
27	Bei Arbeitsaufträgen, die ich nicht mag, sage ich: „Mir ist heute nicht gut.“				

		+		-	
		Stimmt	Stimmt etwas	Stimmt eher nicht	Stimmt nicht
28	Bei Arbeiten, die mir Spaß machen, brauche ich oft keine Pause.				
29	Wenn eine unangenehme Tätigkeit ansteht, komme ich in der Früh gelegentlich zu spät zur Arbeit.				
30	Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen sage ich manchmal, dass ich gerade von jemandem einen anderen Arbeitsauftrag erhalten habe.				
31	Bei Arbeitstätigkeiten, die ich gerne mache, melde ich mich freiwillig sie zu übernehmen.				
32	Wenn eine bestimmte Tätigkeit ansteht, die ich nicht gerne erledige, verschiebe ich diese lieber auf später.				
33	Wenn ich eine Arbeit nicht allzu gerne mache, frage ich, ob das nicht jemand anderes erledigen kann.				
34	Ich mache Arbeitstätigkeiten besonders gerne, wenn ich Rückmeldung über das Ergebnis erhalte.				
35	Wenn eine Tätigkeit ansteht, die ich nicht gerne mache, suche ich mir schnell eine andere Tätigkeit, die mir mehr Freude bereitet.				
36	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht mag, sage ich: „Ich habe noch nicht gelernt, wie man das macht.“				
37	Ich freue mich über neue Arbeitsaufgaben, bei denen ich etwas lernen kann.				
38	Wenn ich eine Arbeit nicht mag, sage ich, dass ich unter einer Allergie leide und sie deswegen nicht erledigen kann.				
39	Bei Tätigkeiten, die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich das schon so oft gemacht habe.				
40	Wenn mich eine Tätigkeit interessiert, bin ich gerne bereit, viel Zeit zu investieren.				
41	Wenn mir jemand eine bestimmte Arbeit aufträgt, die ich nicht gerne mache, spreche ich das meist offen und ehrlich an.				
42	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht besonders mag, mache ich häufig Pausen.				
43	Bei Arbeitstätigkeiten, die ich mag, frage ich Kollegen/innen, ob ich ihnen helfen darf.				
44	Bei Arbeitsaufträgen, die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich das nicht kann.				
45	Wenn ich eine Tätigkeit nicht gerne mache, suche ich mir einen Kollegen/in, der/die sie für mich übernehmen kann.				
46	Bei Arbeiten, die ich gerne mache, habe ich selten Langeweile.				
47	Wenn ich eine Arbeit aufgetragen bekomme, die ich nicht so gerne mag, bemühe ich mich so gut wie möglich, da man nur so etwas lernen kann.				
48	Wenn ich noch ein Mal die Wahl hätte, würde ich mich wieder für den von mir gewählten Beruf entscheiden.				

.) Wenn du **nicht** mit „stimmt“ geantwortet hast: für welchen Beruf würdest du dich **sonst** entscheiden?

---



---

		+			-	
		Stimmt	Stimmt etwas	Neutral	Stimmt eher nicht	Stimmt nicht
49	Ich habe gerne viele Leute um mich herum					
50	Ich versuche zu jedem, dem ich begegne, freundlich zu sein.					
51	Ich halte meine Sachen ordentlich und sauber.					
52	Ich fühle mich anderen oft unterlegen.					
53	Ich finde philosophische Diskussionen langweilig.					
54	Ich kann mir meine Zeit recht gut einteilen, so dass ich meine Angelegenheiten rechtzeitig beende.					
55	Ich halte mich <b>nicht</b> für besonders fröhlich.					
56	Mich begeistern die Motive, die ich in der Kunst und in der Natur finde.					
57	Manche Leute halten mich für selbstsüchtig oder selbstgefällig.					
58	Ich fühle mich selten einsam oder traurig.					
59	Ich unterhalte mich wirklich gerne mit anderen Menschen.					
60	Ich versuche, alle mir übertragenen Aufgaben sehr gewissenhaft zu erledigen.					
61	Gedichte beeindruckten mich wenig oder gar nicht.					
62	Im Hinblick auf die Absichten anderer bin ich eher zynisch und skeptisch.					
63	Ich verträdele eine Menge Zeit, bevor ich mit der Arbeit beginne.					
64	Manchmal fühle ich mich völlig wertlos.					
65	Ich arbeite hart, um meine Ziele zu erreichen.					
66	Ich bin ein fröhlicher, gut gelaunter Mensch.					
67	Manche Leute halten mich für kalt und berechnend.					
68	Zu häufig bin ich entmutigt und will aufgeben, wenn etwas schief geht.					
69	Ich bin <b>kein</b> gut gelaunter Optimist.					
70	Wenn ich Literatur lese oder ein Kunstwerk betrachte, empfinde ich manchmal ein Frösteln oder eine Welle der Begeisterung.					
71	Ich bin <b>selten</b> traurig oder deprimiert.					
72	Ich fühle mich oft hilflos und wünsche mir eine Person, die meine Probleme löst.					

		+			-	
		Stimmt	Stimmt etwas	Neutral	Stimmt eher nicht	Stimmt nicht
73	Ich bin ein sehr aktiver Mensch.					
74	Ich habe oft Spaß daran, mit Theorien oder abstrakten Ideen zu spielen.					
75	Um zu bekommen, was ich will, bin ich notfalls bereit, Menschen zu manipulieren.					
76	Ich habe wenig Interesse, über die Natur des Universums oder die Lage der Menschheit nachzudenken.					
77	Ich versuche, stets rücksichtsvoll und sensibel zu handeln.					
78	Ich bin eine tüchtige Person, die ihre Arbeit immer erledigt.					

**Herzlichen Dank für deine Mitarbeit !**

### 11.3.2 Fragebogen zur Zweittestung

#### Liebe(r) Teilnehmer(in)!

Dieser Fragebogen enthält verschiedene Aussagen. Schätze möglichst ehrlich und spontan ein, wie sehr die Aussagen auf dich selbst zutreffen. Bitte fülle den Fragebogen ganz vollständig aus. Selbstverständlich werden deine Angaben streng vertraulich behandelt.

.) Probandencode: \_\_\_\_\_

(Bitte schreibe hier ohne Abstand den **ersten** und den **letzten Buchstaben** deines **Vornamens**, dann das **Monat** (in Ziffern) in dem du geboren bist und abschließend den **ersten** und den **letzten Buchstaben** des **Vornamens deiner Mutter** auf.)

.) Geschlecht:  männlich  weiblich

.) Alter: **Jahre** \_\_\_\_\_ und **Monate** \_\_\_\_\_ (z.B. 16 Jahre und 3 Monate)

.) Wie gut gefällt dir die Arbeit in dem von dir gewählten Lehrberuf allgemein?

- Sehr gut**, es ist genau das, was ich mir gewünscht habe
- Im Großen und Ganzen **gut**
- Es **geht so**
- Eher **weniger**
- Gar nicht**, am liebsten würde ich auf einen anderen Beruf wechseln

**Kreuze nun bitte an, was auf dich zutrifft. Verwende dazu die Skala von „stimmt“ bis „stimmt nicht“. In unklaren Fällen kreuze bitte die Antwort an, die noch am ehesten für dich passt. Es gibt dabei keine richtigen oder falschen Antworten, es zählt nur deine persönliche Einschätzung.**

		+		-	
		Stimmt	Stimmt etwas	Stimmt eher nicht	Stimmt nicht
1	Wenn ich eine bestimmte Arbeit mag, vergeht die Zeit wie im Flug.				
2	Wenn Arbeitstätigkeiten von mir gefordert werden, die ich nicht besonders mag, sage ich, dass ich gerade keine Zeit dafür habe.				
3	Wenn möglich zögere ich die Erledigung von unangenehmen Arbeitsaufträgen hinaus.				
4	Auch wenn ich eine bestimmte Tätigkeit nicht so gerne mache, bemühe ich mich, sie gut zu erledigen.				
5	Bei Tätigkeiten die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich mir diese Arbeit noch nicht alleine zutraue.				
6	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht gerne mache, sage ich manchmal, dass ich Bauchweh habe.				
7	Ich mache eine Arbeit besonders gerne, wenn ich das Gefühl habe, dass sie sinnvoll ist.				

		+		-	
		Stimmt	Stimmt etwas	Stimmt eher nicht	Stimmt nicht
8	Wenn mir jemand eine Arbeit aufträgt, die ich nicht gerne mache, sage ich manchmal, dass ich gerade etwas Anderes zu tun habe.				
9	Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen, sage ich manchmal, dass ich das nicht machen möchte, weil ich nicht dreckig werden will.				
10	Wenn ich eine Arbeit aufgetragen bekomme, die ich nicht so gut kann, bemühe ich mich sie so gut als möglich zu erledigen.				
11	Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen lasse ich mir bei meiner aktuellen Tätigkeit gerne etwas länger Zeit.				
12	Wenn ich eine bestimmte Arbeit nicht besonders mag, sage ich, dass mir schlecht ist.				
13	Wenn ich eine Arbeit gerne mache, bin ich bereit mich dafür anzustrengen.				
14	Bei Tätigkeiten, die ich nicht gerne mache, lege ich gelegentlich eine Pause ein, in der Hoffnung, dass jemand anderer diese Tätigkeit übernimmt.				
15	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht mag, sage ich, dass ich noch etwas Anderes fertig machen muss.				
16	Wenn ich eine Arbeit übernommen habe, die ich gerne mache, höre ich erst auf, wenn es Zeit ist nach Hause zu gehen oder ich damit fertig bin.				
17	Bei Arbeitstätigkeiten, die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich dafür zu klein oder zu groß bin und da nicht gut ran komme.				
18	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht besonders mag, trage ich sie einem meiner Kollegen auf.				
19	Bei Arbeiten die ich gerne mache, vergesse ich manchmal alles um mich herum.				
20	Unangenehme Arbeiten erledige ich gelegentlich besonders langsam.				
21	Wenn mir jemand eine Arbeit aufträgt, die ich nicht gerne mache, bemühe ich mich nicht besonders bei der Erledigung.				
22	Es macht mir nichts aus Arbeiten zu erledigen, die ich nicht so gerne mag, da es bei jedem Beruf Tätigkeiten gibt, die einem nicht so liegen.				
23	Wenn ich eine bestimmte Arbeit nicht mag, sage ich, dass mir das zu schwer ist.				
24	Bei unangenehmen Tätigkeiten gehe ich häufig zur Toilette, um zu pausieren.				
25	Es macht mir Freude, zu sehen, dass ich mit meiner Arbeit etwas bewirken kann.				
26	Wenn mir jemand eine Arbeit auftragen will, die ich nicht mag, unterhalte ich mich schnell mit einem/r Vorgesetzten oder einem Kollegen/in.				
27	Bei Arbeitsaufträgen, die ich nicht mag, sage ich: „Mir ist heute nicht gut.“				
28	Bei Arbeiten, die mir Spaß machen, brauche ich oft keine Pause.				
29	Wenn eine unangenehme Tätigkeit ansteht, komme ich in der Früh gelegentlich zu spät zur Arbeit.				
30	Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen sage ich manchmal, dass ich gerade von jemandem einen anderen Arbeitsauftrag erhalten habe.				

		+		-	
		Stimmt	Stimmt etwas	Stimmt eher nicht	Stimmt nicht
31	Bei Arbeitstätigkeiten, die ich gerne mache, melde ich mich freiwillig sie zu übernehmen.				
32	Wenn eine bestimmte Tätigkeit ansteht, die ich nicht gerne erledige, verschiebe ich diese lieber auf später.				
33	Wenn ich eine Arbeit nicht allzu gerne mache, frage ich, ob das nicht jemand anderes erledigen kann.				
34	Ich mache Arbeitstätigkeiten besonders gerne, wenn ich Rückmeldung über das Ergebnis erhalte.				
35	Wenn eine Tätigkeit ansteht, die ich nicht gerne mache, suche ich mir schnell eine andere Tätigkeit, die mir mehr Freude bereitet.				
36	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht mag, sage ich: „Ich habe noch nicht gelernt, wie man das macht.“				
37	Ich freue mich über neue Arbeitsaufgaben, bei denen ich etwas lernen kann.				
38	Wenn ich eine Arbeit nicht mag, sage ich, dass ich unter einer Allergie leide und sie deswegen nicht erledigen kann.				
39	Bei Tätigkeiten, die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich das schon so oft gemacht habe.				
40	Wenn mich eine Tätigkeit interessiert, bin ich gerne bereit, viel Zeit zu investieren.				
41	Wenn mir jemand eine bestimmte Arbeit aufträgt, die ich nicht gerne mache, spreche ich das meist offen und ehrlich an.				
42	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht besonders mag, mache ich häufig Pausen.				
43	Bei Arbeitstätigkeiten, die ich mag, frage ich Kollegen/innen, ob ich ihnen helfen darf.				
44	Bei Arbeitsaufträgen, die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich das nicht kann.				
45	Wenn ich eine Tätigkeit nicht gerne mache, suche ich mir einen Kollegen/in, der/die sie für mich übernehmen kann.				
46	Bei Arbeiten, die ich gerne mache, habe ich selten Langeweile.				
47	Wenn ich eine Arbeit aufgetragen bekomme, die ich nicht so gerne mag, bemühe ich mich so gut wie möglich, da man nur so etwas lernen kann.				
48	Wenn ich noch ein Mal die Wahl hätte, würde ich mich wieder für den von mir gewählten Beruf entscheiden.				

.) Wenn du **nicht** mit „stimmt“ geantwortet hast: für welchen Beruf würdest du dich **sonst** entscheiden?

---



---

**Herzlichen Dank für deine Mitarbeit !**

Frau  
Katrín Elián  
Rosengasse 2  
2822 Walpersbach

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht -	Unser Zeichen/GZ 350.000/0074-02/2009	BearbeiterIn Mag. Martina Knapp martina.knapp@ssr-wien.gv.at	TEL 525 25 DW 77304 FAX 525259977304	Datum 2010-03-08
-------------------------------------	--	--	--	---------------------

### Bewilligung einer wissenschaftlichen Erhebung

Sehr geehrte Frau Elián!

Aufgrund Ihres Ansuchens erteilt Ihnen der Stadtschulrat für Wien gemäß § 46 Abs. 2 Schulunterrichtsgesetz die Genehmigung zur Durchführung von Untersuchungen zum Thema „Berufswahlfriedenheit und spezifische Arbeitsmotivation bei Lehrlingen“ in folgenden Schulen:

**Berufsschule für Einzelhandel, 1130 Wien, Amalienstraße 31-33**

**Berufsschule für Frisur, Maske und Perücke, 1160 Wien, Kreitnergasse 32**

**Berufsschule für Kraftfahrzeugtechnik, 1210 Wien, Scheydgasse 40**

Es wird darauf hingewiesen, dass das Einvernehmen mit der Direktion herzustellen ist und bei allfälliger Mitarbeit der LehrerInnen der Nachweis der Freiwilligkeit vorliegen muss.

An der Befragung dürfen nur SchülerInnen teilnehmen, deren Erziehungsberechtigte ihr Einverständnis gegeben haben, sofern die SchülerInnen noch minderjährig sind.

Alle Erhebungsergebnisse unterliegen der strikten Anonymität und dürfen nur für die Studie Verwendung finden.

Die vorgelegten Unterlagen gelten als verbindlich.

Der Stadtschulrat für Wien ersucht um Zusendung eines Exemplars Ihrer Studie nach Fertigstellung zu obiger Geschäftszahl.

Mit freundlichen Grüßen



Hubert Prigl  
III/2  
Landesschulinspektor

# Lebenslauf

## Angaben zur Person

**Name:** Katrin Eva Elian  
**Geburtsdatum:** 30. April 1986  
**Geburtsort:** Wiener Neustadt  
**Staatsangehörigkeit:** Österreich



## Schul- und Berufsbildung

**1992 – 1996:** Volksschule Walpersbach  
**1996 – 2000:** Klemens Maria Hofbauer Gymnasium Katzelsdorf  
**2000 – 2004:** Bundes Oberstufen Real Gymnasium Wr. Neustadt, Musikschwerpunktklasse  
**2004 – 2010:** Studium der Psychologie an der Universität Wien

## Berufliche Tätigkeiten:

**Seit 2000:** Schauspielerin beim “Sog-Theater“ Wiener Neustadt, integriert in die Erarbeitung von Stücken zur diversen Problematiken Jugendlicher

**2004-2006:** Tätigkeit bei der Österreichische Gesellschaft für Marketing  
Im Sommer jeweils Ferialpraxis bei der österreichischen Post AG

**November 07:** Kurzpraktikum an der Abteilung für Kinder und Jugendpsychiatrie am Landesnervenklinikum Wagner Jauregg in Linz, im Rahmen des freien Wahlfaches “Sozial Psychiatrie“.

**01.09.08 - 10.10.08:** Absolvierung des sechswöchigen Praktikums im Rahmen des Psychologiestudiums am Landesklinikum Wiener Neustadt unter der Leitung von Frau Mag. Eva Siebert.

**Sommer 08/09:** Jeweils einmonatige Ferialpraxis als Assistenz der Geschäftsleitung bei der Firma Fischer Maschinen und Apparatebau AG