



universität  
wien

## **DIPLOMARBEIT**

### **Titel der Arbeit**

„Die berufliche Entwicklung der Absolventen und Absolventinnen  
einer Hochbegabten-Schule in der Türkei “

### **Verfasser**

Hüseyin ÖZ

### **Angestrebter akademischer Grad**

Magister der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, 2015

Studienkennzahl: A 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuerin : Emer. o. Univ.-Prof. Dr. Brigitte Rollett

## **DANKSAGUNG**

Für die Unterstützung bei meiner Diplomarbeit möchte ich mich bei folgenden Personen bedanken:

Ich danke erstens meiner Betreuerin, Emer. o. Univ.-Prof. Dr. Brigitte Rollett, die mich von der Themenfindung bis zur Fertigstellung dieser Diplomarbeit freundlich betreut hat.

Danken möchte ich allen Personen, die durch ihre Teilnahme an der Untersuchung diese Arbeit ermöglichten.

Ein großer Dank gilt meiner Familie, die mich während des gesamten Studiums unterstützt haben

Mein besonderer Dank gilt meiner Frau Dilek für die liebevolle Unterstützung

## Inhaltsverzeichnis

|                                                                                |           |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Einleitung.....</b>                                                         | <b>8</b>  |
| <b>I THEORETISCHER HINTERGRUND.....</b>                                        | <b>9</b>  |
| <b>1. Hochbegabung.....</b>                                                    | <b>9</b>  |
| 1.1. Definitionen von Hochbegabung,.....                                       | 9         |
| 1.2. Hochbegabungsmodelle.....                                                 | 15        |
| 1.2.1. Drei-Ringe-Modell nach Renzulli.....                                    | 15        |
| 1.2.2. Das triadische Interdependenz-Modell von Mönks.....                     | 17        |
| 1.2.3. Münchner Hochbegabungsmodell von Heller und Hany....                    | 18        |
| 1.2.4. Zusammenfassung und Kritik der Modelle.....                             | 20        |
| <b>2 . Das Thema Hochbegabung in der schulischen Bildung in der Türkei....</b> | <b>22</b> |
| 2.1. Die historische Entwicklung.....                                          | 22        |
| 2.2. Hochbegabung im gegenwärtigen Schulsystem.....                            | 23        |
| 2.3.. Tev-Inanc Türkes Schule für Hochbegabte.....                             | 27        |
| <b>3 .Hochbegabung und Beruf.....</b>                                          | <b>29</b> |
| 3.1. Berufsinteressen und berufliche Entwicklung von<br>Hochbegabten.....      | 29        |
| 3.2 .Ableitung der Forschungsfragen zur geplanten Studie.....                  | 32        |
| <b>II EMPIRISCHER TEIL.....</b>                                                | <b>33</b> |
| <b>4. Ziele der Untersuchung.....</b>                                          | <b>33</b> |
| <b>5 .Methodik.....</b>                                                        | <b>33</b> |
| 5.1. Auswahl der Stichprobe.....                                               | 33        |

|                                                                  |           |
|------------------------------------------------------------------|-----------|
| 5.2. Messinstrumente.....                                        | 34        |
| 5.2.1. Erfassung des sozioökonomischen Status.....               | 34        |
| 5.2.2. Berufliches Leben und Berufswahlzufriedenheit.....        | 34        |
| 5.2.3. Bewertung der Schule.....                                 | 35        |
| 5.2.4. Anstrengungsvermeidungstest (AVT).....                    | 35        |
| 5.2.5. Kurzform des NEO Fünf-Faktoren-Inventars.....             | 37        |
| 5.2.6. Career Futures Inventory (CFI).....                       | 40        |
| <b>5.3. Durchführung der Untersuchung.....</b>                   | <b>42</b> |
| <b>5.4. Arbeitshypothesen.....</b>                               | <b>43</b> |
| <br>                                                             |           |
| <b>6. Ergebnisse.....</b>                                        | <b>44</b> |
| <br>                                                             |           |
| <b>6.1. Beschreibung der Stichprobe.....</b>                     | <b>44</b> |
| 6.1.1. Geschlechtsverteilung.....                                | 44        |
| 6.1.2. Altersverteilung .....                                    | 44        |
| 6.1.3. Familienstand.....                                        | 45        |
| 6.1.4. Bildungsgrad der Eltern.....                              | 46        |
| 6.1.5. Soziale Schichtzugehörigkeit der Eltern.....              | 47        |
| <b>6.2. Bewertung der Schule seitens ehemaliger Schüler.....</b> | <b>48</b> |
| <b>6.3. Weitere Ausbildung nach der Schule.....</b>              | <b>52</b> |
| 6.3.1. Studienrichtungen.....                                    | 53        |
| 6.3.2. Diplomnote.....                                           | 55        |
| 6.3.3. Studienorte.....                                          | 57        |
| <br>                                                             |           |
| <b>6.4. Berufliches Leben.....</b>                               | <b>58</b> |
| 6.4.1. Berufstätigkeit.....                                      | 59        |

|                                                                                      |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 6.4.2. Beweggründe für die Berufswahl.....                                           | 59         |
| 6.4.3. Wirtschaftssektor.....                                                        | 62         |
| 6.4.4. Berufliche Tätigkeiten.....                                                   | 63         |
| 6.4.5. Berufswahlzufriedenheit.....                                                  | 64         |
| 6.4.6. Verwirklichung der beruflichen Vorstellungen.....                             | 65         |
| 6.4.7. Einkommen.....                                                                | 67         |
| <b>6.5. Testtheoretische Analyse der Verfahren.....</b>                              | <b>68</b>  |
| 6.5.1. Faktorenanalyse des AVT.....                                                  | 69         |
| 6.5.2. Itemsanalyse des AVT.....                                                     | 72         |
| 6.5.3. Faktorenanalyse des CFI.....                                                  | 76         |
| 6.5.4. Itemsanalyse des CFI.....                                                     | 78         |
| 6.5.5. Skalenanalyse des NEO-FFI.....                                                | 82         |
| 6.5.6. Itemsanalyse des NEO-FFI.....                                                 | 82         |
| <b>6.6 Unterschiede zwischen den Erfolgskategorien.....</b>                          | <b>86</b>  |
| 6.6.1. Anstrengungsvermeidungstendenzen in der untersuchten<br>Stichprobe.....       | 86         |
| 6.6.2. Laufbahnbezogene Zukunftsfaktoren in der untersuchten<br>Stichprobe.....      | 89         |
| 6.6.3. Persönlichkeitseigenschaften in der untersuchten Stichprobe.....              | 92         |
| 6.6.4. Einkommenskategorien und Verwirklichung der beruflichen<br>Vorstellungen..... | 96         |
| <b>6.7. Freizeitbeschäftigungen.....</b>                                             | <b>98</b>  |
| <b>7. Diskussion.....</b>                                                            | <b>102</b> |

|                                                     |            |
|-----------------------------------------------------|------------|
| <b>8 .Zusammenfassung.....</b>                      | <b>106</b> |
| <b>9. Literaturverzeichnis.....</b>                 | <b>108</b> |
| <b>10. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....</b> | <b>113</b> |
| <b>11. Testmaterialien.....</b>                     | <b>118</b> |
| 11.1. Fragebogen in Deutsch.....                    | 118        |
| 11.2. Fragebogen in Türkisch.....                   | 128        |

## Abkürzungsverzeichnis

| <b>Abkürzung</b> | <b>Bedeutung</b>                                                                                                             |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AVT              | Anstrengungsvermeidungstest                                                                                                  |
| bzw.             | beziehungsweise                                                                                                              |
| BILSEM           | Bilim sanat merkezleri (Wissenschafts- und Kunstzentren)                                                                     |
| CFI              | Career futures inventory                                                                                                     |
| df               | Anzahl der Freiheitsgrade                                                                                                    |
| M                | Mittelwert                                                                                                                   |
| MEB              | Milli Egitim Bakanligi (Bildungsministerium d. Türkei)                                                                       |
| N                | Versuchspersonenanzahl                                                                                                       |
| SD               | Standardabweichung                                                                                                           |
| TEVITÖL          | Türk Egitim Vakti Inanc Türkes Özel Lisesi (türkische<br>Bildungsstiftung Inanc Türkes Gymnasium)                            |
| TL               | Türk Lirasi (Türkische Währung)                                                                                              |
| TUIK             | Türk Istatistik Kurumu (Statistikamt d.Türkei)                                                                               |
| TÜBİTAK          | Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Arastirma Kurumu<br>(Türkische Anstalt für Wissenschaftliche und<br>Technologische Forschung) |
| TEV              | Türk Egitim Vakfi ( Türkische Bildungsstiftung)                                                                              |

## 1. Einleitung

Das Thema Hochbegabung, dessen Wurzeln bis in die Antike zurückreichen, wird seit 100 Jahren wissenschaftlich untersucht. Dabei liegt der Fokus der wissenschaftlichen Arbeiten allerdings größtenteils auf der Identifizierung und Förderung von hochbegabten Kindern. Dazu wurden unterschiedliche Definitionen und Konzepte entwickelt. Dementsprechend existieren in der Literatur diesbezüglich viele Studien. In Bezug auf die spätere Entwicklung allerdings, insbesondere auf die berufliche Entwicklung jedoch gibt es bis auf einige wenige Längsschnittstudien keine Arbeiten. Aus diesem Grunde hat sich diese Arbeit es zum Ziel genommen, Antworten auf folgende Forschungsfragen zu suchen: Wie haben sich ehemalige als hochbegabt identifizierte Kinder entwickelt? Wo stehen diese heutigen erwachsenen Hochbegabten im Berufsleben? Sind sie im Berufsleben erfolgreich geworden? Als Forschungsgegenstand wurde eine Hochbegabtschule in der Türkei ausgewählt. Dazu wurden Daten mittels eines dafür erstellten Fragebogens von den Absolventen und Absolventinnen dieser Schule erhoben. Gleichzeitig soll mit der Analyse der Daten auch geklärt werden, ob die Schule erfolgreich war.

Der theoretische Teil der Arbeit gliedert sich in drei Abschnitte. Zunächst werden im ersten Abschnitt theoretische Definitionen und Konzepte zum Thema Hochbegabung dargestellt. Anschließend wird im zweiten Abschnitt die Schule vorgestellt. Dabei wird auch auf die historische Entwicklung der Hochbegabung in der Türkei und auf das gegenwärtige Schulsystem eingegangen. Im letzten Abschnitt des theoretischen Teils werden in diesem Bereich durchgeführte relevante Studien diskutiert.

Im empirischen Teil der Arbeit werden zuerst das Ziel der Forschung, die angewandten Verfahren und Methoden und die Arbeitshypothesen dargestellt. Im Hauptteil erfolgt dann die Auswertung der Ergebnisse im Detail. Das Kapitel Diskussion analysiert die Ergebnisse der Studie anhand der im theoretischen Teil behandelten Literatur. Außerdem werden die Hypothesen überprüft. Aus den Ergebnissen ausgehend werden weitere mögliche Forschungsfragen abgeleitet. Die Arbeit schließt dann mit dem Kapitel Zusammenfassung ab.



## 1.1 Begriffsdefinitionen- HOCHBEGABUNG

Der Begriff Hochbegabung wird nicht nur wissenschaftlich, sondern auch im Alltag (synonym begabt) oft verwendet. Zumeist werden Kinder bzw. Personen, die in der Schule oder in der Arbeit hervorragende und auffallende Leistungen erbringen, als begabt bezeichnet. Ebenso setzt sich die Literatur mit dem Begriff auseinander. Obwohl es kein Konsens herrscht und im Laufe der Zeit viele verschiedene Definitionen entstanden sind, existiert zumindest bei der Heranziehung des Intelligenztests als ein Basiskriterium Einigkeit. Die Intelligenztests messen die kognitiven Leistungsfähigkeiten eines Individuums, welche in fast allen Konzeptionen als zentraler Bestandteil von Hochbegabung betrachtet werden (Rost, 2009b, S.15ff). Demnach wird jemand als hochbegabt bezeichnet, wenn er mit seinem durch den Intelligenztest gemessenen Wert mindestens zwei Standardabweichungen über dem Mittelwert liegt, wobei dieser Wert gemäß Wechsler-Skalierung in der Regel mehr als 130 beträgt (Rost, 2010, S. 258). Im Folgenden werden die gängigsten Definitionen zur Hochbegabung kompakt dargestellt.

In der Literatur verwendet die Mehrheit der Autoren (Schlling, 2002; Schick, 2008; Pruiskens, 2005; Wild, 1991; Feger, 1988) die Definitionskategorien von Lucito (1964), obwohl sie heute ziemlich veraltet sind.

- **IQ-Definitionen:** Hier wird die Hochbegabung mittels eines IQ-Tests festgestellt, wobei die erforderliche Mindestpunkte-Anzahl oft variiert. In der Regel wird derjenige ab 130 IQ-Punkten als hochbegabt bezeichnet.
- **Prozentsatz-Definitionen:** Demgemäß werden diejenigen, die zu einem bestimmten Prozentsatz von einer Prüfung bzw. Test gehören, werden als hochbegabt definiert.
- **Ex-post-facto-Definitionen:** Bei dieser Definition stehen die exzellenten Leistungen im Vordergrund. Somit wird jemand aufgrund seiner Leistung im Nachhinein als hochbegabt betrachtet.
- **Kreativitätsdefinition:** Diese Kategorie lehnt den festgestellten IQ-Wert als Hauptmerkmal ab und setzt stattdessen die Kreativität ein.

- **Soziale Definitionen:** Demnach werden Personen mit wertvollen Handlungen und ausgezeichneten Leistungen als hochbegabt angesehen, wobei dies von der gesellschaftlichen Nachfrage nach diesen Leistungen abhängt.

Ähnlich wie Lucito fassen auch Mönks und Mason (2000, S. 144) die Definitionen in vier Kategorien zusammen, allerdings unterscheiden sie sich insofern dadurch, indem sie die neuen Entwicklungen im Bereich der Hochbegabungsforschung berücksichtigen. Diese sind **"genetisch", "kognitiv", "Leistungs- und Umweltorientiert"**. Gemäß der genetisch orientierten Definition existiert die Intelligenz als angeborenes und über die Zeit hinweg stabiles Potential und kann mittels IQ-Tests festgestellt werden. Als Beispiel nennen sie die bekannte Studie von Terman (1920). Bei der kognitiven Definition hingegen wird nicht das Ergebnis eines Tests sondern der Prozess in den Mittelpunkt gestellt, bei dem beobachtet wird, wie Prüflinge bei der Lösung einer Aufgabe vorgehen und was sie zur Lösung entwickeln. Bei der dritten Kategorie (Leistungsorientiert) steht die Leistung als sichtbarer Output von Hochbegabung. Demnach sind Hochbegabte hochproduktive Menschen. Das Drei-Ringe-Modell von Renzulli (1978), welches die Hochbegabung als eine Kombination von exzellenten Fähigkeiten Motivation und Kreativität darstellt, ist der Klassiker von dieser Kategorie. Die letzte Kategorie fasst bei der Definition die Umwelt ins Auge. Denn eine Person wird während der Entwicklung von seiner sozialen Umgebung beeinflusst. Dazu zählen Familie, Schule und Freundeskreis. Allerdings haben auch gesellschaftliche Situationen Einfluss auf die Person. Diese sind ökonomische, politische und kulturelle Bedingungen. Hier wird vielmehr von der Gesellschaft bestimmt, wer talentiert bzw. hochbegabt ist. Zu dieser Kategorie wird Tannenbaum (1983), der den Einfluss der sozialen Umgebung in den Mittelpunkt stellt, gezählt.

Sternberg (1995) entwickelt einen Ansatz mit fünf Kriterien um Hochbegabung zu definieren. Dabei stellt er die impliziten Theorien in den Vordergrund, welche im Gegensatz zu expliziten Theorien nicht öffentlich und formal sind. Denn diese sind unserem Verstand innewohnende intellektuelle Konstruktionen und können

daher nützlich und hilfreich sein um zu verstehen, wie etwas definiert wird, wie dabei vorgegangen wird und dies innerhalb der Gesellschaft betrachtet wird. Schließlich werden wir in unserem alltäglichen Leben und bei Gewohnheiten davon beeinflusst. Der Zweck dieser impliziten Hochbegabungstheorien nach Sternberg ist die Erfassung und die Systematisierung von Intuitionen der Menschen, was ein Individuum hochbegabt macht. Diese implizierten Theorien müssen allerdings nicht im absoluten Sinne richtig sein. Damit jemand als hochbegabt eingestuft werden kann, muss er die folgenden fünf Kriterien erfüllen (Sternberg, 1995, S.77ff):

- **Das Exzellenzkriterium:** Dieses Kriterium hält fest, dass ein Individuum im Vergleich zu seinen Peers in einem oder mehreren Gebieten überlegen ist. Es muss in einem bestimmten Bereich extrem ausgezeichnet sein. Die Bedingung "im Vergleich zu Peers" ist insofern sehr wichtig, weil bei der Exzellenz-Kennzeichnung die Fähigkeiten der gesamten Peers maßgebend sind. So kann zum Beispiel der Test-Score eines Zehn-Jährigen im Vergleich zu seinen Gleichaltrigen exzellent sein, während dieser im Vergleich zu den Ergebnissen von 15-Jährigen durchschnittlich ausfällt.
- **Das Raritätskriterium:** Gemäß diesem Kriterium muss ein Individuum eine hohe Ausprägung einer Eigenschaft aufweisen, welche im Gegensatz zu Peers ziemlich selten ist. Es ist eine Ergänzung zum Exzellenzkriterium. Da eine Person eine starke Ausprägung einer Eigenschaft zeigen kann, welche aber als nicht als selten vorkommend beurteilt wird und daher die Person nicht als hochbegabt angesehen werden kann.
- **Das Produktivitätskriterium:** Dieses Kriterium besagt, dass die als hochbegabt bezeichnete Person (potentielle) Produktivität aufweisen muss. Es verursacht Unstimmigkeit darüber, wer genau als hochbegabt eingestuft wird. Denn während manche ein Test-Ergebnis nicht ausreichend finden, sehen andere selbst diesen Test als eine Art

produktiver Arbeit bzw. zumindest als Potential für Produktivität. In der Kindheit ist es möglich, dass man ohne Produktivität als hochbegabt bezeichnet wird. Tatsächlich werden Kinder eher aufgrund ihres Potentials beurteilt. Bei Erwachsenen hingegen liegt der Schwerpunkt bei der aktuellen Produktivität. Eine Person muss etwas vollbringen um ohne Qualifikation als hochbegabt eingestuft zu werden

- **Das Beweisbarkeitskriterium:** Die Hochbegabung muss nach diesem Kriterium durch einen oder mehrere gültigen Tests bewiesen werden können. Es reicht nicht aus, dass nach ein paar Tests Hochbegabung behauptet wird. Vielmehr muss die jeweilige Person im Stande sein, ihre Hochbegabung durch eventuelle verschiedene Prüfverfahren zu demonstrieren. Einen wichtigen Punkt bei diesem Kriterium stellt die Gültigkeit der Messinstrumente dar. Denn die angewandten Verfahren müssen gültig sein, können aber im Laufe der Zeit ihre Gültigkeit verlieren. Früher wurden in den Schulen standardisierte Intelligenztests für die Identifizierung hochbegabter Schüler eingesetzt. Heute werden allerdings immer mehr leistungsbasierte Verfahren bevorzugt. So ist es möglich, dass jemand, der anhand traditioneller Verfahren als hochbegabt bezeichnet wurde, heute aufgrund aktueller Verfahren nicht als hochbegabt eingestuft wird.
- **Das Wertkriterium:** Gemäß diesem Kriterium muss eine hochbegabte Person eine ausgezeichnete Leistung in einem Bereich aufweisen, die von der Gesellschaft als wertvoll erachtet wird. Es kann sein, dass eine Person, die Nummer eins auf der Liste der Meistgesuchten von FBI ist, alle vier Kriterien erfüllt aber dennoch nicht als hochbegabt betrachtet wird, da seine Leistung nämlich die Kriminalität von der Mehrheit der Gesellschaft nicht als wertvolle Leistung geschätzt wird. Allerdings lässt die Theorie zu, dass dies von Kultur zu Kultur variieren kann.

Von dem Umstand ausgehend, dass seit dem 20. Jahrhundert "Hochbegabung" insbesondere aufgrund der Studie von Terman (1925) und der Anwendung psychometrischer Tests als hohe Ausprägung der allgemeinen Intelligenz (Spearman's Generalfaktor "g") aufgefasst wird, schlägt Rost die folgende Definition vor:

*Intellektuell "hochbegabt" ist diejenige Person, die das Potential hat, sich schnell und effektiv deklaratives und prozedurales Wissen anzueignen, dieses in variierenden Situationen zur Lösung individuell neuer Probleme adäquat einzusetzen, rasch aus den dabei gemachten Erfahrungen zu lernen und zu erkennen, auf welche neue Situationen bzw. Problemstellungen die gewonnenen Erkenntnisse transferierbar sind (Generalisierung) und auf welche nicht (Differenzierung). Selbstverständlich sind noch "schnell", "effektiv", "adäquat" etc. zu operationalisieren. (Rost, 2006, S.5)*

Als Vorteile dieses intelligenzbasierten Ansatzes, welcher sich seit vielen Jahrzehnten sowohl in der Forschung als auch in der Praxis bestens bewährt hat, betont er die Existenz zahlreicher qualitativer, objektiver, zuverlässiger und gültiger Intelligenztests, vieler Studien, welche einen engen Zusammenhang kognitionspsychologischer Indikatoren mit der psychometrisch gemessenen allgemeinen Intelligenz "g" zeigen, der engen Korrelation der IO-Tests mit mehreren externen Kriterien wie z.B. Erfolg in Schule und Beruf und der Tatsache, dass Talentierte überdurchschnittliche allgemeine Intelligenz aufweisen. So betont Eysenck (1985), dass die hohe Intelligenz ohne Zweifel das hochbegabte Kinder am meisten verbindende charakteristische Merkmal ist, sodass man sich ein hochbegabtes aber nicht hoch intelligentes Kind nicht vorstellen kann. Außerdem soll hier noch erwähnt werden, dass die Definition nach Rost die in der Literatur oft diskutierte Underachiever-Problematik (sogenannte Minderleister) mit einbezieht. Denn andere Definitionen, welche die erbrachte Leistung als Kriterium festlegen, schließen die Minderleister aus,

obwohl sie zwar das Potenzial haben aber auf Grund ungünstiger Bedingungen dies nicht in Leistung umsetzen konnten.

Der Begriff Hochbegabung, dessen Wurzeln bis auf Mythologie zurückreichen, wird seit 140 Jahren wissenschaftlich untersucht. Diese Untersuchungen haben in der Regel den Zweck, die Hochbegabung zu erforschen. Dazu wurden auch verschiedene Hypothesen, Modelle und Konzepte entwickelt. Fast allen dieser Forschungen liegt die Überzeugung zugrunde, dass Begabungen als Eigenschaften sicher existieren und an der richtigen Stelle gesucht werden müssen. Es wird hierbei auf die Gefahr hingewiesen, dass einem theoretischen Konstrukt fälschlicherweise eine reale Existenz zugeschrieben werden könnte, da die Forschungsergebnisse kein exaktes Ergebnis über die Existenz der Hochbegabung liefern konnten. Auf Grund sowohl obiger Problematik als auch heftiger Kritik an der intelligenzbasierten Definition schlägt Ziegler eine andere Definition von Hochbegabung vor, die den Begriff "Leistungsexzellenz in den Vordergrund stellt (Ziegler, 2008, S. 17). Im Gegensatz zu Definitionen, die von dem IQ-Wert ausgehen, geht Ziegler vom Ergebnis nämlich von bereits erbrachten exzellenten Leistungen aus. Er betrachtet, dass solche Leistungen Hinweise auf Begabung liefern können. Demnach kann die Hochbegabung nicht anhand eines IQ-Werts nämlich nur als Eigenschaft einer Person vorausgesagt werden, sondern können Aussagen über die wahrscheinliche Entwicklung des gesamten Systems einer Person und ihrer Umwelt getätigt werden (Ziegler, 2008, S.18). Rost bemerkt hier, dass es in manchen spezifischen Bereichen wie Kunst oder Musik Talentierte herausragende Arbeiten leisten aber betont gleichzeitig die Existenz der allgemeinen Intelligenz (g Faktor), die diesen Leistungen zugrunde liegt (Rost, 2010, S.261). Vielmehr schlägt er vor, dass Performanz von Kompetenz getrennt werden soll, d.h. die Begabung nicht mit Leistung gleichzusetzen ist, da die Umsetzung des vorhandenen Potentials von Hochbegabten in Leistungen von zahlreichen Drittvariablen abhängt (Rost, 2011).

Auf Grund obiger Ausführungen kann zusammengefasst werden, dass es in der Literatur keine einheitliche Definition der Hochbegabung existiert. Konsens herrscht allerdings darüber, dass ein hoher IQ-Wert (intellektuelle Fähigkeit)

Basiskriterium ist. Terman und andere Befürworter der allgemeinen Intelligenz sehen dieses Kriterium als ausreichend um jemanden als hochbegabt zu bezeichnen. Andere Forscher akzeptieren zwar dies aber betrachten es als unzureichend und schlagen mehrdimensionale Konzepte vor. Insbesondere wird die Mitwirkung des sozialen Umfeldes für die Entwicklung und Ausprägung der Hochbegabung als notwendiges Kriterium betrachtet. Daraus wird ersichtlich, dass Hochbegabung für die erste Gruppe als Potential (gleichzusetzen mit hoher Intelligenz) aufzufassen ist, während die zweite Gruppe die überdurchschnittliche Leistung voraussetzt.

## **1.2 Hochbegabungsmodelle**

Im vorangegangenen Abschnitt wurde ein Überblick über die verschiedenen Definitionen zu Hochbegabung gegeben. Ausgehend von diesen Definitionen wurden Konzepte erstellt, die es sich zum Ziel gemacht haben, Hochbegabung im weitesten Sinne zu veranschaulichen. Dabei geht es um die Erklärung, wie Hochbegabung identifiziert werden soll, welche Faktoren dabei mitwirken, wie sie sich entwickelt und wie es zu einer exzellenten Leistung kommt. In der Literatur sind die gängigsten Modelle von Hochbegabung vielfach beschrieben. Im Folgenden werden einige dieser Modelle dargestellt.

### **1.2.1 Das Drei-Ringe-Modell von Renzulli**

Ein ziemlich bekanntes Modell zur Beschreibung des Begriffes Hochbegabung findet sich in der Arbeit von Renzulli (1978). Es wird dabei der Versuch unternommen wie hochbegabtes Verhalten entsteht. Er weist darauf hin, dass in der Vergangenheit nur ein einziger Faktor; nämlich überdurchschnittliche Fähigkeiten zur Erklärung der Hochbegabung herangezogen wurde. Stattdessen fügt er zwei weitere Faktoren hinzu: Kreativität und Motivation (Creativity and Task commitment). Mit diesen drei Faktoren stellt er sein Modell zusammen. Es besteht aus drei Ringen, wobei jeder Ring einen dieser drei Faktoren darstellt und

miteinander verwoben ist. Zu beachten ist, dass keiner dieser Faktoren allein zur Entstehung der Hochbegabung ausreicht, sondern es vielmehr einer Interaktion dieser bedarf. Diese Interaktion wird in seinem Modell als die Schnittfläche von den drei Faktoren dargestellt.

**Überdurchschnittliche Fähigkeiten:** Hierbei wird zwischen allgemeinen und spezifischen Fähigkeiten differenziert. Erstere umfassen Fähigkeiten, Informationen zu verarbeiten, Erfahrungen in neuen Situationen als angemessene und adaptive Lösungen zu integrieren und abstraktes Denken. Als Beispiele können verbales und mathematisches Geschick, räumliches Denkvermögen und Wortflüssigkeit genannt werden. Letztere bestehen aus Fähigkeiten, sich Wissen anzueignen, exzellente Leistung in einem bestimmten Bereich zu erbringen. Diese spezifischen Fähigkeiten sind im Berufsleben insbesondere in den Bereichen Chemie, Mathematik, Ballett und Bildhauerei anzutreffen (Renzulli, 2005).

**Aufgabenverpflichtung:** Die zweite Kategorie beschreibt die Eigenschaften bei kreativen/produktiven Personen, die sich mit einer intensiven Motivationsform zu einer Aufgabe begeben (Renzulli, 1978).

**Kreativität:** Die letzte Kategorie umfasst die Fähigkeit, originales, flexibles, selbstständiges und produktives Angehen im Zuge einer Aufgabe (Renzulli, 1978). Zusätzlich werden folgende Dimensionen der Kreativität aufgezählt: originelles Denken und neue Herangehensweisen bei Problemlösungen. Er fügt noch hinzu, dass zwar die Kreativität schwer zu messen aber gleichzeitig unverzichtbar ist (Renzulli, 1986).

Traditionell wird vom Einfluss der Intelligenz bei überdurchschnittlichen Fähigkeiten ausgegangen. Allerdings sollte überdurchschnittliche Leistung nicht notwendigerweise eine Funktion gemessener Intelligenz sein. In Anlehnung an einige Studien betont Renzulli, dass zwischen Testergebnissen und Schulnoten auf der einen Seite und Leistungen im Berufsleben auf der anderen Seite wenig Beziehung existiert (Renzulli, 1978).





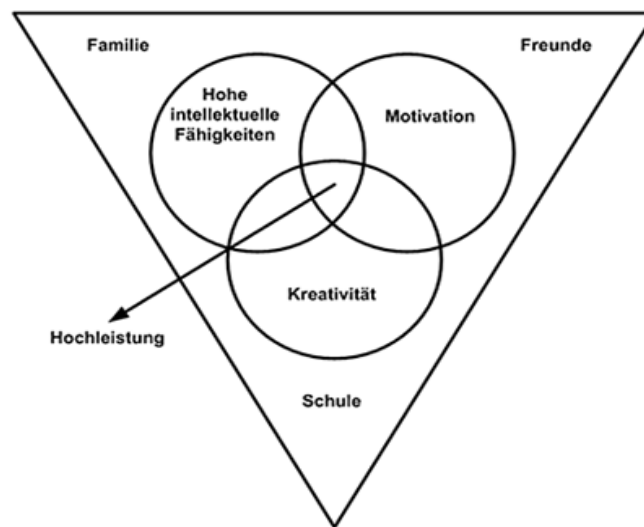
**Abbildung 1:** Drei-Ringe-Modell in Anlehnung an Renzulli (1978)

*"Für das Zustandekommen von überdurchschnittlichen Leistungen müssen alle drei Faktoren Intelligenz, Kreativität und Motivation bei der betreffenden Person in besonderem Maße ausgeprägt sein...mangelt es bei einer Person an der Motivation, hohe Leistungen zu vollbringen...so kann ein möglicher Weise vorhandenes hohes Intelligenz- und Kreativitätsniveau nicht in entsprechende Leistungen umgesetzt werden. " (S. Schulte zu Berge: Hochbegabte Kinder in der Grundschule; Münster 2001, S.14).*

### **1.2.2 Das triadische Interdependenzmodell der Hochbegabung von F. J. Mönks**

Dieses Modell stellt eine Weiterentwicklung des Drei-Ringe-Modells von Renzulli dar. Mönks übernimmt hier die Faktoren von Renzulli und räumt dann einen zusätzlichen Faktor; nämlich den Umweltfaktor ein (Mönks, 1990). Genauso wie im Vorgängermodell wird Hochbegabung auch hier als Hochleistung betrachtet und kommt durch die günstige Entwicklung der Triade aus hoher Intelligenz, starker Aufgabenzuwendung und hoher Kreativität zustande, wobei dazu der fördernde Einfluss der zweiten Triade; nämlich der Umwelt zwingend ist. Es bedarf also einer günstigen Interaktion beider Triaden,

damit es zu einer harmonischen Entwicklung kommt und dies letztendlich zu Hochleistung führt (Mönks, 1992).



**Abbildung 2:** Modell der triadischen Interdependenz nach Mönks (1995)

*"Daher sprechen wir erst dann von Hochbegabung, wenn die genannten Faktoren, d.h. beide Dreiergruppen so ineinander greifen, dass sich eine harmonische Entwicklung vollziehen kann" (Mönks, 1992, S.21).*

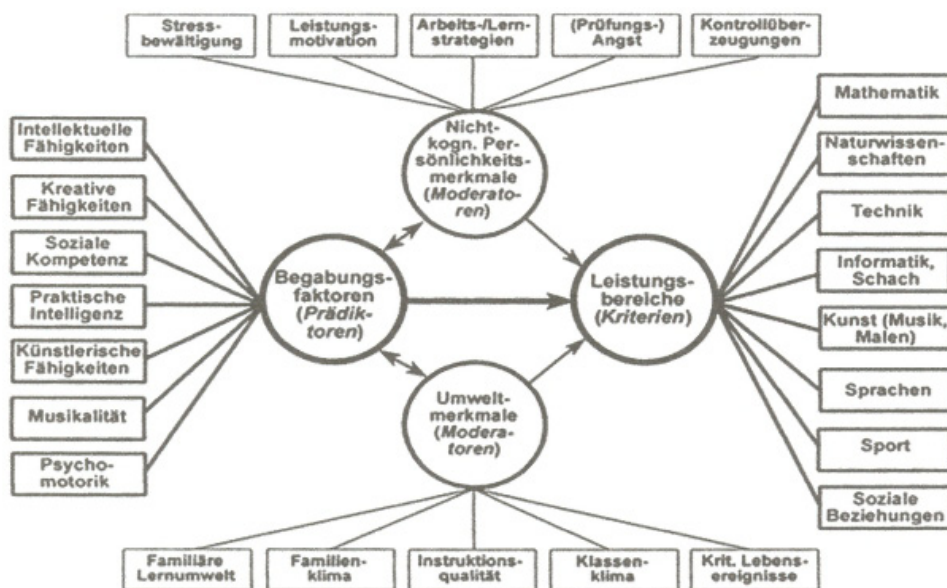
### 1.2.3 Münchner Hochbegabungsmodell nach Heller und Hany (1986)

Das Münchner Hochbegabungsmodell geht auf eine Längsschnittstudie zurück, die zwischen 1985-1989 in Deutschland unter der Leitung von Heller und Hany durchgeführt wurde. Während dieses Projekts haben Heller und Hany ein Modell zur Identifizierung Hochbegabter entwickelt. Mit diesem Projekt beabsichtigten sie Folgendes zu erreichen;

- Die Konstruktion und Untersuchung von diagnostischen Instrumenten für die verlässliche und valide Identifizierung hochbegabter Kinder und Jugendlichen.
- Leistungsverhaltensanalyse hochbegabter Schüler unter verschiedenen Situationen.

- Die Längsschnittanalyse individueller Entwicklungsprozesse hochbegabter Kinder und Jugendlichen inklusive positive und negative Sozialisierungseinflüsse, kritische Lebensereignisse etc. (Heller und Hany, 1986, S. 68).

Das Münchner Hochbegabungsmodell basiert auf einem psychometrischen Klassifizierungsansatz und bezieht verschiedene Hochbegabungsformen und Talentfaktoren ein. Hierbei wird Hochbegabung als individuell kognitive, motivationale und soziale Voraussetzung zur Erbringung herausragender Leistungen in einem oder mehreren Bereichen definiert (Heller, 1990, S. 34). Das Modell besteht aus sieben unabhängigen Fähigkeitsfaktoren. Die sogenannten Prädiktoren sind intellektuelle Fähigkeiten, kreative Fähigkeiten, soziale Kompetenz, praktische Intelligenz, künstlerische Fähigkeiten, Musikalität und Psychomotorik. Daneben enthält es sogenannte Moderatoren, welche aus nicht kognitiven Persönlichkeitsmerkmalen und Umweltfaktoren bestehen. Die Moderatoren beeinflussen den Übergang von individuellem Potential (Prädiktoren) zu ausgezeichneter Leistung (Kriterien) (Heller, 2005, S. 30). Die Beziehung zwischen den Faktoren wird in der folgenden Abbildung dargestellt.



**Abbildung 3:** Das Münchner Hochbegabungsmodell von Heller (Ziegler, 2008, S. 50)

### 1.2.4 Zusammenfassung und Kritik der Modelle

In diesem Kapitel wurden die gängigsten Modelle zur Hochbegabung in kompakter Form dargestellt. Obwohl sie in der Literatur und der Praxis hoher Anerkennung genießen, wurden sie auch oft kritisiert. Das Drei-Ringe-Modell von Renzulli wird erstens in Bezug auf die Begriffe Hochbegabung und Hochleistung kritisiert. Denn bei dem Modell kommt es erst nach einer Interaktion der drei Faktoren zu Hochbegabung, welche durch die Schnittmenge dieser drei Ringe dargestellt wird. Würde zum Beispiel die Motivation bei der Aufgabenzuwendung kurzfristig nachlassen, so würde die Person nicht als hochbegabt bezeichnet, obwohl sie mit Erreichen der notwendigen Motivation wieder als hochbegabt gelten würde. Deswegen sollte hier nicht von Hochbegabung sondern von Hochleistung gesprochen werden (Schulte zu Berge, 2001; Rost, 1991). Fels (1999) hingegen kritisiert, dass die Umwelteinflüsse auf die Realisierung von Hochbegabung nicht berücksichtigt werden, aus diesem Grunde Minderleister (Underachiever) übersehen werden und deswegen diese Konzeption als ein allgemeines Erklärungsmodell nicht ausreichend ist. Des Weiteren wird das Modell in Bezug auf die Gleichwertigkeit der Drei-Ringe und auf ihre theoretische Abbildung kritisiert, da Kreativität und Aufgabenverpflichtung als situationelle Faktoren theoretisch problematisch erscheinen. Zusätzlich wird es aufgrund fehlender empirischer Validität oft in Frage gestellt (Schütz, 2004, S.11). Rost kritisiert auch, dass Kinder, die aufgrund der schulischen Rahmenbedingungen keine adäquate Arbeits- und Lernmotivation zeigen, ebenfalls nicht hochbegabt seien, obwohl sie intelligent und kreativ sind (Rost 1991, S. 203).

Dem triadischen Interdependenzmodell von Mönks wird zwar mehr Reichweite und Dynamik nachgesagt, da es im Vergleich zum Modell von Renzulli weitere sich verändernde Einflussfaktoren berücksichtigt. Aber dennoch kann es heftiger Kritik in der Literatur nicht entgehen. Tettenborn (1996, S.34) kritisiert, dass auch bei diesen Modell unklar bleibt und nicht näher spezifiziert wird, wie, auf welche Art und Weise und wann die wechselseitigen Beziehungen zwischen den Faktoren

zustände kommen, damit es zu Hochbegabung führt. Es wird von Rost (1991a, 1991b) mit der Begründung, dass die zweite Triade bestehend aus Familie, Schule und Peers für die Entwicklung fast aller Verhaltensweisen und Persönlichkeitsmerkmale von Bedeutung ist, als nicht hochbegabungsspezifisch bezeichnet. Ziegler (2008, S. 49-50) hingegen deutet auf mangelnde empirische Bewährungsprobe, die umstrittenen Variablen und auf deren Brauchbarkeit und Ausprägung hin.

Ziegler kritisiert das Münchner Hochbegabungsmodell und stellt drei Hauptprobleme fest: Erstens ist es aufgrund der Verwendung von IQ-Tests ziemlich traditionell verhaftet. Zweitens enthält es zwar viele Variablen, welche aber theoretisch nicht näher geklärt sind. Drittens und letztens bleibt unklar, wie die Wechselwirkungen zwischen den Faktoren verlaufen bzw. ob sie nach bestimmten Regeln funktionieren (Ziegler, 2008, S. 51). Ähnlich bemängelt auch Süß die Unklarheit in dem Modell, wie die verschiedenen Faktoren zusammenwirken und welche Faktoren für welche Hochleistung erforderlich sind (Süß, 2001, zitiert nach Schweizer, 2006). Des Weiteren wird es aufgrund der Komplexität seiner Variablen, nicht-präziserer Interaktion deren und der damit einhergehenden geringen Beschreibungs- und Erklärungskraft kritisiert (Rost et al., 2006, S. 193ff). Schweizer hingegen deutet darauf hin, dass es nicht plausibel ist, warum zwischen den Umweltvariablen und nicht-kognitiven Persönlichkeitsmerkmalen keine reflexiven Beziehungen vorliegen sollten, da es psychologisch völlig unverständlich ist anzunehmen, dass Familienklima, familiäre Lernumwelt und Klassenklima keine Auswirkungen auf die Herausbildung von Stressbewältigung, Leistungsmotivation und Prüfungsangst hätten (Schweizer, 2006, S.194).

## 2 Das Thema Hochbegabung in der schulischen Bildung in der Türkei

### 2.1 Die historische Entwicklung

Das Thema "**Hochbegabung** " kann in der Türkei auf eine lange Tradition zurückblicken. Die ersten Spuren findet man im 15. Jahrhundert im Osmanischen Reich. Die erste Schule für talentierte Kinder wurde in der Mitte des 15. Jahrhunderts von dem Sultan II. Murat mit dem Zweck der Ausbildung ausgezeichneter Persönlichkeiten unter dem Namen "**Enderun Mektebi** " gegründet. Die Absolventen besetzten nachher hochrangige Positionen im Verwaltungsapparat und bei Militär (Enc, 2004, S.37). Einige charakteristische Eigenschaften dieser Schule können folgendermaßen zusammengefasst werden (Akarsu, 2004, S.97):

- Die Auswahl der Schüler gemäß ihren Fähigkeiten und Geschicktheiten.
- Ein gut ausgeglichener Lehrplan, welcher aus Kunst, Leibeserziehung und Berufsausbildung besteht.
- Systematische und langfristige Leibeserziehung, hohe Standards bei körperlicher Entwicklung.
- Hohe Wertbeimessung dem Bereich Musik und die Integration von Musik und Mathematik.
- Die Ermöglichung den Schülern bei der Themenauswahl gemäß ihren Neigungen vorzugehen.
- Das Vereinen der Lern- und Lebensumwelt.
- Ein gut ausgeklügeltes Wertesystem bestehend aus Belohnung und Strafe.

Hochbegabte Schüler wurden aus Nicht-Muslimen im Alter zwischen 12-16 Jahren von einer mobilen Kommission ausgewählt. Die Ausgewählten wurden zunächst in drei verschiedenen Vorbereitungsschulen in Edirne und Istanbul untergebracht. Diese Vorbereitungsphase dauerte ca. 6-8 Jahre. Während manche danach im Militär und Staatsapparat angestellt wurden, wurden ca. 30%

in die Enderun-Schule aufgenommen und setzten ihre Ausbildung dort fort, welche 8 bis 10 Jahre dauerte. Alle Absolventen bekamen ihren schulischen Leistungen entsprechend verschiedene Posten, wobei manche von ihnen als Wesire jahrelang an der Führung des Reiches beteiligt waren. Zwei Drittel hochrangiger Mitglieder des Verwaltungsapparates und Militärs bestanden aus den Absolventen der Enderun-Schule. Sie waren ziemlich gut bezahlt und in der Gesellschaft angesehen (Akarsu, 2004, S.98). Der Lehrplan der Enderun-Schule bestand aus zwei Bereichen. Der erste enthielt die Fächer Türkisch, Arabisch, Musik, Koran, Leibeserziehung, Bogen schießen, Ringen, Gewicht heben und Laufen, deren Besuch zwingend ist. Der zweite hingegen enthielt Wahlfächer wie z. B. türkische und persische Literatur, Mathematik, Islamwissenschaften und türkische Geschichte (Akkutay, 1984, Akarsu, 2004). Obwohl die Schule lange Zeit dem Reich als Ausbildungsstätte von exzellenten Persönlichkeiten diente, verlor sie gegen Ende des 19. Jahrhunderts ihre Bedeutung und wurde 1909 schließlich zugesperrt (Akkutay, 1984).

## **2.2 Hochbegabungen im gegenwärtigen Schulsystem**

Nach der Gründung der Republik wurden einige Gesetze zur Feststellung und Bildung von Hochbegabten beschlossen. Diese sahen die Feststellung von Schülern mit exzellenter Leistung in den Fächern Musik, Zeichen und bildende Kunst und die Finanzierung deren Ausbildung seitens des Staates sowohl im In- als auch im Ausland vor. Das erste Gymnasium mit naturwissenschaftlichem Schwerpunkt (Fen Lisesi) wurde 1964 in Ankara gegründet. Es wurden nur Schüler mit ausgezeichnetem Erfolg in den naturwissenschaftlichen Fächern und in Mathematik von der Hauptschule mittels einer Aufnahmeprüfung zugelassen. Später wurden die sogenannten Aladolu Gymnasien mit dem Zweck der Bildung in einer Fremdsprache in mehreren Städten der Türkei eröffnet. Außerdem wurde 1964 gemäß den Vorgaben des Bildungsministeriums ein Projekt in den Volksschulen gestartet, welches die Errichtung einer Sonderklasse für Hochbegabte mit mindestens 120 IQ-Punkten vorsah. Allerdings wurde es nach kurzer Zeit aufgegeben (Kommissionsbericht d. Kinderstiftung, 2004). Des Weiteren wurden Anadolu Gymnasien für bildende Künste und einige

Privatkollegs gegründet. Anfangs hatten all diese Schulen die gleiche Mission, adäquate Bildung für Hochbegabte anzubieten, aber sie verloren im Laufe der Zeit sowohl ihr Niveau als auch ihre Bedeutung, sodass sie heute als normale Gymnasien weiter existieren (Akarsu, 2004, Dönmez, 2008).

Die Arbeiten bezüglich der Bildung von Hochbegabten werden heute unter der Leitung einer dafür errichteten Abteilung im Bildungsministerium weitergeführt. In diesen Sinn wurde 1995 das Projekt BILSEM (Wissenschafts- und Kunstzentren) gestartet. Diese Zentren dienen dazu, Kindern im Vorschulalter und Volkshochschülern die Möglichkeit zur Entfaltung ihrer Potentiale im außerschulischen Bereich zu bieten. Die Kandidaten werden auf Empfehlung der Schullehrer ermittelt. Zunächst werden sie von einer Spezialisten-Kommission des Bildungsministeriums einem Gruppentest unterzogen. Anschließend werden die Erfolgreichen individuell geprüft. Nach der Aufnahme stehen ihnen gemäß ihren Fähigkeiten und Interessen folgende Angebote an Programmen zur Verfügung (Bakiroglu und Levent, 2013):

- Entwicklung der Kommunikationsfähigkeiten
- Methoden wissenschaftlichen Arbeitens
- Computertechniken
- Fremdsprachen
- Aufgabenlösungs-Methoden
- Gruppenarbeiten
- Soziale-Aktivitäten
- Forschungsmethoden
- Methoden zur Erkennung individueller Fähigkeiten
- Entwicklung spezieller Fähigkeiten

Es wird konstatiert, dass einerseits die Kurse von BILSEM sich positiv auf interpersonelle Beziehungen, Gruppenarbeit, Selbstvertrauen und Lese- und Forschungsgewohnheiten ausgewirkt haben, sich andererseits aber auch negative Ergebnisse feststellen ließen: Zunächst wurde festgestellt, dass die Schüler die



Kurse nicht regelmäßig besuchen. Der Grund dafür lag an schlechter Verkehrsverbindung in den Großstädten und insbesondere bei Schülern, die von entfernten Provinzen kommen. Laut dem Bericht des Bildungsministeriums betrug die durchschnittliche Anwesenheitsquote 79 % (MEB, 2010). Es wurde auch beobachtet, dass überwiegende Anteile der Schüler aus wohlhabenden Familien stammten. Außerdem wurden auch nicht ausreichende finanzielle Mittel und Lehrkraft bemängelt (MEB, 2010). Der Verfasser dieser Arbeit geht davon aus, dass diese Zentren aufgrund sowohl ihrer Angebote als auch inadäquater Lehrkraft nicht als geeignete Bildungsinstitute für Hochbegabte betrachtet werden können, da sie vielmehr als Nachhilfe-Institute und Zentren für Freizeitaktivitäten funktionieren. Denn erstens erfüllen sie nicht die Kriterien in Bezug auf die Feststellung der Hochbegabung und auf Lehrplan. Zweitens sind sie keine formellen Bildungseinrichtungen, weil das Angebot nur auf außerschulischen Bereich beschränkt ist.

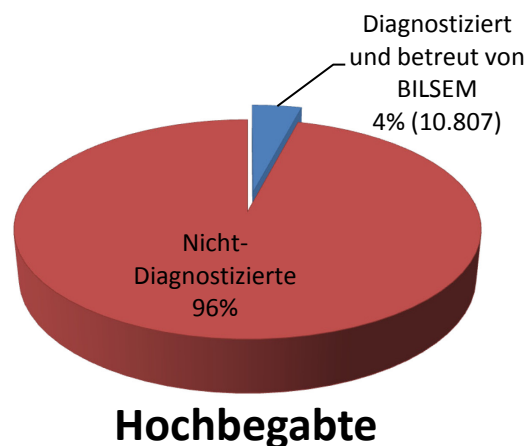
Gemäß einer Studie des Bildungsministeriums, welche zwischen 2009-2010 in 40 Städten durchgeführt wurde und bei der 1.317.451 Schüler in Bezug auf Hochbegabung untersucht wurden, wurden 1770 als hochbegabt identifiziert. Dies entspricht einem Verhältnis von einem Tausendstel. Laut Angaben der Weltgesundheitsorganisation sollte der Anteil der Hochbegabten zwei Prozent der Gesamtschüler betragen (Bakiroglu und Levent, 2013). Das Statistikamt (TÜIK) beziffert die Zahl der Schüler im Alter zwischen 5-14 mit 12686751. Nach der Zwei Prozent-Annahme sollten 250.000 davon hochbegabt sein.

|                    | 2011-2012 (5-14 Jahre) | Zahl der Hochbegabten nach der 2% Annahme geschätzt |
|--------------------|------------------------|-----------------------------------------------------|
| Anzahl der Schüler | 12 686 751             | 250 000                                             |

*Quelle: Das Statistikamt (TUIK)*

**Abbildung 4 :** Verhältnis Hochbegabte / Gesamtschüler

Allerdings betrug die Zahl der von BILSEM identifizierten und betreuten Schüler 10.807, welche nur einen Prozentsatz von 4 % entspricht. Das bedeutet, dass 96 % von 250.000 hochbegabten Schülern noch nicht identifiziert werden konnten und folglich keine adäquate Förderung erhielten. Schließlich lässt sich feststellen, dass sowohl die Arbeiten im Bereich Hochbegabung als auch die Möglichkeiten bzw. Angebote in Bezug auf die Bildung und Förderung Hochbegabter in der Türkei ziemlich unzureichend sind (Bakiroglu, Levent, 2013).



**Abbildung 5:** Verhältnis Nicht-Diagnostizierte / Hochbegabte geschätzt

Um dies entgegenzuwirken wurde 2012 von einer dafür eingerichteten Kommission im Parlament ein Bericht zur aktuellen Lage erstellt. Dieser enthält unter anderen die gängigen Methoden und Anwendungen bei der Identifikation und Förderung Hochbegabter auf der internationalen Ebene, die Standards in den Industrieländern, den aktuellen Zustand in der Türkei und die erforderlichen Maßnahmen (Kommissionsbericht d. türk. Parlaments, 2012). Darauf folgend wurde vom Bildungsministerium ein Strategie- und Anwendungsplan für 2013-2017 gestartet. Das Ziel dieses Plans ist in erster Linie die Anhebung der Standards. Demgemäß sollen die aktuelle Lage in diesem Bereich genau analysiert und die Probleme genau identifiziert werden. Folglich müssen die notwendigen Maßnahmen in Bezug auf die Identifizierung und Bildung von Hochbegabten, die Ausbildung notwendiger Lehrkraft und die zur Verfügungs-

Stellung angemessener Bildungsinstitutionen präzisiert werden. Außerdem ist bei der Bildung derer der Umstieg von konventionellen und einheitlichen Methoden auf moderne, individualisierte, den Interessen, Fähigkeiten und Potenzialen entsprechende differenzierte Lehrpläne vorgesehen. In diesem Sinne bedarf es einer neuen Bildungsphilosophie, der Schaffung eines gesellschaftlichen Bewusstseins, der Erhöhung finanzieller Ressourcen, der Ermöglichung der Chancengleichheit und der Zusammenarbeit mit Privatsektor (Strategieplan d.Bildungsministeriums, 2013). Das Bildungsministerium hat sogar eine eigene Definition von Hochbegabten aufgestellt.

*Demnach sind Hochbegabte diejenigen, die sich durch höhere Leistungen in den Bereichen Intelligenz, Kreativität, Kunst, Sport, Führungskapazität und Wissenschaft von ihren Gleichaltrigen unterscheiden (MEB, 2013, eigene Übersetzung d. Verfassers).*

Außerdem wurden in diesem Rahmen sowohl vom Bildungsministerium als auch von privaten Institutionen viele Aktivitäten durchgeführt. Einige Beispiele dazu sind ; Hochbegabten-Kinderkongress 2004, Versammlungen zur Erstellung von Strategien und Methoden in Zusammenarbeit mit TÜBITAK, erster Hochbegabten-Workshop von Karabük Universität und zweiter Hochbegabten-Workshop von Gaziosmanpasa Universität.

In Bezug auf obige Erläuterungen scheint das Niveau im Bereich der Identifizierung und Bildung von Hochbegabten ziemlich niedrig zu sein, obwohl das Thema eine lange Geschichte aufweist und Verbesserungsversuche in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen haben.

### **2.3 TEV Inanc Türkes Schule für Hochbegabte**

Im Folgenden wird die TEV Inanc Türkes Schule kurz dargestellt, da diese Arbeit sich die Absolventen dieser Schule zum Untersuchungsgegenstand hat.

Die Inanc Türkes Schule ist erste und einzige Schule für Hochbegabte in der Türkei. Sie geht auf den Unternehmer Sezai Türkes zurück, der 1990 eine

Stiftung für die Bildung solcher Kinder gründete und diese seiner verstorbenen Frau Inanc Türkes widmete. Demgemäß wurde die Schule im Jahr 1993 auf einer großzügigen Fläche zwischen dem Marmara Forschungsinstitut (TUBITAK) und dem Institut für höhere Technologien Gebze in Izmit gegründet. Anfangs war sie als Hauptschule und Gymnasium vorgesehen, sodass die ersten Schüler Absolventen der damaligen fünfjährigen Volksschule waren. Nach der Einführung der achtjährigen ununterbrochenen Schulpflicht 1997 musste die Hauptschule geschlossen werden. Die Stiftung ist ein Projekt, welches die Absicht hat, die vorherrschende Lücke; nämlich die notwendige Sonderbildung für hochbegabte Kinder zu schließen. Sezai Türkes wollte, dass diese Kinder entdeckt und durch eine adäquate Bildung als sowohl sich selbst als auch dem Volk nützliche Individuen erzogen werden. Dementsprechend wurde die Erfüllung folgender langfristiger Erwartungen geplant (Dogan et al., 2008):

- Erziehung von Individuen gemäß Prinzipien Atatürks, die die modernen Werte im Leben umsetzen.
  - Die Ausbildung von hochtalentierten Persönlichkeiten in den Bereichen Naturwissenschaften, Ökonomie, Kunst, Humanwissenschaften und Internationale Beziehungen.
  - Die Bereitstellung der durch die Technologisierung und Industrialisierung bedingten notwendigen hochqualifizierten Humanressourcen.
- 

Das erste Schuljahr begann im Jahr 1993 mit 33 Schülern. Es wurde anfangs Kinder aus ökonomisch benachteiligten Familien aufgenommen und durch Stipendien unterstützt. Aufgrund finanzieller Schwierigkeiten der Stiftung konnte nicht die vorgesehene Kapazität an Schülern gefördert werden. Danach wurde die Schule im Jahr 2002 von der Türkischen Bildungstiftung (TEV) übernommen. Ab dem Schuljahr 2003-2004 werden auch Schüler ohne Stipendium; nämlich auf eigene Kosten aufgenommen (Tevitöl, 2015).

### **Aufnahmeverfahren**

Es wird nur als hochbegabt identifizierte Kinder aufgenommen. Allerdings müssen die Schüler bei der Bewerbung eine Durchschnittsnote der letzten zwei

Jahre von mindestens zwei (Gut) in den Fächern Türkisch, Mathematik und Naturwissenschaften vorweisen können. Das bei der Aufnahme angewandte Verfahren besteht aus drei Etappen. In der ersten Etappe werden die Bewerber dem progressiven Matrizen-Test unterzogen. Danach wird mittels WISC-R die Intelligenzquote festgestellt. In der dritten und letzten Etappe werden sie in ein einwöchiges Bildungscamp aufgenommen.

Hierbei werden die Bewerber einer Leistungsbewertung in den Bereichen Naturwissenschaften, Mathematik, Sprachen, Zeichnen und Musik unterstellt. Dieses dreiteilige Aufnahmeverfahren wurde in Bezug auf seine Validität hin untersucht. Das Ergebnis zeigt, dass die ersten zwei Verfahren; progressive Matrizen-Test und WISC-R für die Aufnahme als angemessen betrachtet werden können, wobei das letzte Verfahren; nämlich das einwöchige Bildungscamp problematisch zu sein scheint. Die Autoren führen es auf die subjektive Bewertung seitens der Beobachter zurück (Bildiren und Uzun, 2007).

Im Bildungsjahr 2015/2016 haben sich insgesamt 1979 Schüler beworben. Die besten 120 Schüler von den zwei Etappen wurden ins Bildungscamp aufgenommen. Da die Schule nur 60 Plätze zur Verfügung gestellt hat, werden nochmals 60 Schüler in der letzten Etappe eliminiert (Tevitöl, 2015).

### **3 Berufsleben von Hochbegabten**

#### **3.1 Berufliche Interessen und berufliche Entwicklung**

In Bezug auf die allgemeine Entwicklung von hochbegabten Kindern existieren in der Literatur zwei gegensätzliche Hypothesen. Die Harmonie-Hypothese (Konvergenz-Hypothese) behauptet, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen Hochbegabung und allgemeiner Entwicklung insbesondere in den Bereichen Persönlichkeit, Interessen, Peer-Beziehungen und Berufsleben gibt. Gemäß dieser Hypothese weisen Hochbegabte in Bezug auf die berufsbezogenen Variablen gleiches Niveau wie durchschnittlich Begabte auf. In einzelnen Bereichen ist ihr Niveau sogar höher. Bei der Berufswahl sollen bei

Hochbegabten wenige Probleme und Schwierigkeiten auftauchen (Sparfeldt, 2006). Der bekannteste Vertreter dieser Hypothese ist Terman, der eine Längsschnittstudie zu Hochbegabung durchführte. Er notiert, dass Kinder mit einem IQ mehr als 140 sowohl in sozialer Anpassung als auch in Charakter-Tests deutlich überlegen sind (Terman, 1954). Im Gegensatz dazu sollen Hochbegabte laut Disharmonie-Hypothese (Divergenz- Hypothese) deutlich mehr Probleme bei der Berufswahl bekommen. Bezüglich der beruflichen Entwicklung werden ihnen auf Grund des Auseinanderdriftens der kognitiven Entwicklung und der sonstigen Entwicklung insbesondere bei Berufsentwicklung Schwierigkeiten und Probleme vorausgesagt. Sparfeldt fasst einige dieser möglichen Probleme zusammen: zu starke Einengung der Berufswahlmöglichkeiten, Unentschlossenheit und späte Entscheidungen, Probleme der berufsbezogenen Identitätsentwicklung, Fehlen von berufsbezogenen Modellen etc. (Sparfeldt, 2006, S.50). Die ersten Arbeiten im Bereich beruflicher Interessen von Hochbegabten finden sich bei Terman. So wurden die Fächer Kunst und Mathematik von den hochbegabten Studienteilnehmern positiv beurteilt (Terman, 1925 zitiert nach Pruisken, 2005). Bei den Berufsgruppen waren es Juristen, Ingenieure, Hochschuldozent, Wissenschaftler und Mediziner (Terman, 1925 zitiert nach Vock und Holling 2007). Die Studienteilnehmer von der Studie Termans wurden später per Brief kontaktiert und nach ihrem Familienleben, allgemeiner und physischer Gesundheit, Bildung und Berufsleben gefragt. Die Antworten zu Berufen ergaben Folgendes: Rechtsanwälte, Ingenieure und Akademiker (Oden, 1968). Eines der bekanntesten Projekte zur Hochbegabungsforschung ist das unter der Leitung von Prof. Rost in Deutschland durchgeführte Marburger-Projekt. Sparfeldt untersuchte bei dem Projekt die Berufsinteressen von Hochbegabten und gelangte zu dem Ergebnis, dass es keine großen Interessensunterschiede zwischen hochbegabten und durchschnittlichen Jugendlichen bestehen. Allerdings herrscht bei Hochbegabten größeres Interesse an intellektuellen und akademischen Berufen insbesondere im mathematisch naturwissenschaftlichen Bereich, während Hochleistende stärkeres Interesse an künstlerisch-sprachlichen Dingen zeigen (Sparfeldt, 2009).

Eine Studie zu Karrierepfad und Berufszufriedenheit von Hochbegabten wurde im Jahr 2009 an den Mensa-Mitgliedern in Schweden durchgeführt (Persson, 2009). Anhand eines webbasierten Fragebogens sollten geklärt werden, warum sich Hochbegabte für diesen Karrierepfad entschieden haben, falls sie überhaupt Karriere gemacht haben, ob sie mit dem derzeitigen Beruf zufrieden sind und schließlich was diese Faktoren für ihre Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit sind. Zudem haben 614 Teilnehmer daran teilgenommen aber die Hälfte davon hat den Fragebogen nicht vollständig ausgefüllt. Die Ergebnisse zeigen, dass ein Viertel von ihnen hat entweder führende Positionen inne oder hat sein eigenes Unternehmen gegründet. Knapp ein Viertel hat sich für technische Berufe entschieden, während wissenschaftliche und soziale Berufe mit 14 % an dritter Stelle zu finden sind. Praktische und ästhetische Berufe machen 13 % aus. Der Rest verteilt sich mit 14 % auf Studenten und mit 10 % auf Pensionisten bzw. Arbeitslose. 1 % der Teilnehmer fällt mit multiplen Berufen auf. Bezüglich der Zufriedenheit stellt Persson fest, dass die erste Gruppe nämlich die der mit führenden Positionen bzw. Selbstständigen am meisten mit ihrer Arbeit zufrieden ist, während bei anderen fehlende Entfaltungsmöglichkeiten des eigenen Potentials und die Ausbremsung durch *normale* Mitarbeiter als Unzufriedenheitsfaktoren genannt werden.

Eine ziemlich aktuelle Studie in Bezug auf die Karriere und Berufe von Hochbegabten findet sich bei der Arbeit von Lubinski et al. Sie haben zwischen 2012-2013 diejenigen Hochbegabten, welche in den 70-er Jahren im Rahmen des "*Study of Mathematically Precocious Youth-Projektes*" (SMPY) als mathematisch hochbegabt identifiziert wurden, kontaktiert und gebeten einen webbasierten Fragebogen auszufüllen, der Fragen zu Familienstand, Ausbildung, Berufen und Karriere enthielt. Die Berufe wurden geschlechtsspezifisch erhoben. Demnach ist die Mehrzahl von Männern in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik geblieben, während Frauen eher in Schul-, Gesundheitswesen und als Hausfrauen tätig waren. In den Bereichen Medizin, Finanz und Recht hingegen waren beide Gruppen etwa gleich vertreten (Lubinski et al., 2014).

### 3.2 Ableitungen der Forschungsfragen zur geplanten Studie

Bisher wurde ein theoretischer Überblick über das Phänomen Hochbegabung dargestellt. Wie erwähnt existieren zum Begriff Hochbegabung verschiedene Definitionen und Konzepte. Unter den Forschern herrscht keine Übereinstimmung über die Feststellung Hochbegabter. Die meisten Arbeiten beschäftigen sich mit der Identifizierung und Förderung solcher Kinder. Allerdings existieren kaum Forschungen über das Berufsleben der Hochbegabten. Die wichtigste und zugleich älteste Arbeit geht auf die Längsschnittstudie von Terman zurück. Obwohl sie aus mehreren Blickpunkten kritisiert wurde und wird, so nehmen dennoch viele Forscher Bezug darauf. Allerdings liefert die Studie von Terman keine Informationen über das Berufsleben, sondern fragt die Probanden lediglich nach ihren beruflichen Interessen. Die erste Untersuchung über ausgeübte Berufe von Hochbegabten wurde von Oden (1968) durchgeführt, indem er die Teilnehmer Termans ca. 40 Jahre später kontaktierte. Diese Studie ist allerdings nicht mehr aktuell. Eine aktuelle Studie dazu findet man bei Sperfeldt (2003). Er untersuchte auch nur berufliche Interessen von Hochbegabten. Die einzige aktuelle Studie, die die Berufe von Hochbegabten nachforscht, geht auf Lubinski et al. zurück (2012). So wurde festgestellt, dass es in diesen Bereich keine bzw. keine ausreichenden Untersuchungen in der Literatur existieren. Aus diesem Grunde möchte der Verfasser dieser Arbeit einen Beitrag zu diesen Thema leisten, wie sich die Hochbegabten weiterentwickelt haben und wo sie beruflich heute stehen. Außerdem interessiert sich die Arbeit, was aus den Absolventen einer Hochbegabtschule wurde. Denn hierbei handelt es sich um eine private Schule, die auf die Bildung von Hochbegabten spezialisiert ist. Hier stellt sich die Frage, ob die Schule, die die Hochbegabten gefördert hat, erfolgreich war und ob sie erfolgreiche Absolventen erzeugt hat. Ein anderes Ziel der Arbeit ist es festzustellen, ob die Absolventen mit der Schule zufrieden waren. Leider existieren weder in internationaler noch in türkischer Fachliteratur Veröffentlichungen über die Absolventen dieser Schule. Weiteres Forschungsinteresse dieser Arbeit richtet sich auf die Persönlichkeitseigenschaften, Anstrengungsvermeidungstendenzen und die laufbahnbezogenen Zukunftsfaktoren von Absolventen.



## II EMPIRISCHER TEIL

### 4. Ziel der Studie

Wie im Theorieteil erwähnt, gab es bereits einige Studien in Bezug auf berufliches Leben von Hochbegabten. Die in der Literatur gefundenen Studien konzentrierten sich auf die Hochbegabten im Kindesalter und Schulalter. Wie die Hochbegabten im späteren Lebensalter sich beruflich weiterentwickeln, findet man explizit in wenigen Studien. Außerdem - obwohl es die Inanc Türkes Schule für Hochbegabte in der Türkei schon lange gibt - wurde im Speziellen keine Studie veröffentlicht, wie die Absolventen und Absolventinnen nach dem Schulalter mit dem Beruf weiter voranschreiten. Diese Diplomarbeit setzte sich zum Ziel, die berufliche Laufbahn von Hochbegabten dieser Schule zu untersuchen.

Es handelt sich hier um eine spezielle Schule, die nur jene Personen nach bestimmten Kriterien (Siehe Abschnitt 3.3) aufnimmt, die entsprechend als hochbegabt identifiziert und diagnostiziert wurden. Im Rahmen der durchgeführten Studie soll geklärt werden, ob die Schule erfolgreich war und ob sie gleichsam erfolgreiche Absolventen und Absolventinnen erzeugt hat. Es sollte auch geklärt werden, wie zufrieden die Absolventen und Absolventinnen mit der Schule waren.

### 5. Methodik

#### 5.1 Auswahl der Stichprobe

Die Studie umfasst Absolventen und Absolventinnen der TEV Inanc Schule für Hochbegabte (Türkei). Da es relativ aufwändig war, entsprechende Absolventen und Absolventinnen zu kontaktieren, wurde um Unterstützung und Hilfe seitens der Schule angesucht. Die Schule teilte in diesem Rahmen mit, dass Absolventen und Absolventinnen über eine E-Mailgruppe erreichbar bzw. rekrutierbar sind.

Als Einschlusskriterium wurde Absolvierung der Schule festgelegt, daher wurden aktive Schüler und Schülerinnen aus der Studie ausgeschlossen.

## **5.2 Messinstrumente**

Für diese empirische Untersuchung wurde eine online gestellte Fragebogen-Studie durchgeführt. Das Erhebungsinventar setzte sich aus folgenden Verfahren zusammen:

- NEO-FFI Kurzversion (Borkenau & Ostendorf, 2008)
- AVT-Anstrengungsvermeidungstest (Rollett & Bartran, 1980)
- CFI-Career Futures Inventory (Rottinghaus et al., 2005)

Außerdem wurden soziodemographische Variablen erhoben. Da der Gegenstand dieser Arbeit die Absolventen einer Schule in der Türkei sind, wurde der Fragebogen ins Türkische übersetzt. Um die Richtigkeit der Übersetzung zu gewährleisten wurde die Rückübersetzungstechnik angewandt.

Die Fragebogenbatterie wurde weiteres im Detail beschrieben.

### **5.2.1 Erfassung des sozioökonomischen Status**

Um den sozioökonomischen Status der Teilnehmer zu erfassen, wurden sie im Fragebogen nach Geschlecht, Alter, Familienstand, Herkunftsmilieu und Bildungsgrad und derzeitigen Berufstätigkeiten der Eltern gefragt.

### **5.2.2 Berufsleben und Berufszufriedenheit.**

In diesem Teil der Erhebung wird das Berufsleben der Teilnehmer unter die Lupe genommen. Zunächst wurden sie nach ihren derzeitigen Berufen gefragt. Desweiteren wurden sie nach ausschlaggebenden Gründen gefragt, warum sie sich für den jeweiligen Beruf entschieden. Es erfolgten dann weitere Fragen, ob sie mit dem derzeitigen Beruf zufrieden waren, ob sie den Beruf wechseln würden bzw. ob sie schon mal den Beruf gewechselt haben und schließlich aus welchem Grund sie das tun würden. Außerdem wurden Fragen nach ihrem Einkommen gestellt.

### 5.2.3 Bewertung der Schule

Mit diesem Abschnitt der Erhebung wird erfasst, wie zufrieden die Absolventen und Absolventinnen mit der Schule waren. Die Teilnehmenden sollten das Schulklima und Klassenklima anhand einer fünfstufigen Skala (von *sehr gut* bis *sehr schlecht*) bewerten. Des Weiteren wurden sie gefragt, ob sie sich wieder für den Besuch der Schule entscheiden würden, wenn sie noch einmal die Wahl hätten.

### 5.2.4 Anstrengungsvermeidungstest (AVT)

Der AVT wurde 1980 von Rollett und Bartran entwickelt. Er ist ein spezieller Persönlichkeitsfragebogen, dessen Ziel schulbezogene Anstrengungsvermeidung zu erfassen ist. Eine zweite Skala ermittelt den schulischen Pflichteifer. Im Original beinhaltet der Fragebogen 41 Items. Der AVT kann für die Schüler von fünften bis neunten Klassen (10 bis 15 Jahre) durchgeführt werden. Bei der vorliegenden Untersuchung wurden Absolventen und Absolventinnen (ca. ab 19 Jahre) eines Gymnasiums untersucht. Zunächst wurden einige Items entnommen, die nicht nur in Schulsituationen, sondern auch im Allgemeinen gültig sind, wie zum Beispiel **"Wenn draußen die Sonne scheint, kann ich einfach nicht arbeiten"**. Außerdem wurden einige Items arbeitsbezogen geändert, wie zum Beispiel **"Wenn man nicht so viel dafür arbeiten müsste, wäre ich gerne im Beruf erfolgreicher"**. (original Item: "Wenn man dafür nicht so viel arbeiten müsste, wäre ich gern ein guter Schüler"). Teilnehmer und Teilnehmerinnen sollten die Aussagen auf einer sechsstufigen Antwortskala (von **"stimmt überhaupt nicht"** bis **"stimmt voll und ganz"**) bewerten.

Im Folgenden sind sämtliche Items des AVT angeführt:

- Andere wollen immer gerade dann, dass ich etwas für meinen Beruf tue, wenn ich mich erhole.
- Ich lerne nicht gern, wenn ich etwas tun muss.

- Es passiert mir oft, dass ich es gar nicht höre, wenn jemand mir sagt, ich soll etwas für ihn erledigen.
- Wenn man nicht dafür so viel arbeiten müsste, wäre ich gerne im Beruf erfolgreicher.
- Ich werde oft mit Arbeiten für die Arbeitsstelle nicht fertig, weil andere mich stören.
- Ich vergesse öfter Dinge, die ich erledigen müsste.
- Wenn ich arbeite, muss ich immer daran denken, was ich jetzt Schöneres tun könnte.
- Mit meiner Arbeit für meinen Beruf werde ich oft nicht fertig, weil ich zu lange nachdenken muss.
- Man sagt mir immer wieder, dass ich schneller arbeiten soll.
- Wenn draußen die Sonne scheint, kann ich einfach nicht arbeiten.
- In der Freizeit tue ich grundsätzlich nichts für meine Arbeitsstelle.
- Ich sehe nicht ein, warum ich Dinge auswendig lernen soll, die man nachschauen kann.
- Ich kann doch nichts dafür, wenn die Vorgesetzte mit meiner Arbeit nicht zufrieden sind.
- Ich kann meine Arbeiten für die Arbeitsstelle oft nicht ordentlich machen, weil ich immer gestört werde.
- Warum soll ich Dinge lernen, die ich nachher wahrscheinlich sowieso nicht brauchen kann.
- Ich muss schon oft Dinge mühsam lernen, die nachher doch nutzlos waren.
- Bei Arbeiten für die Arbeitsstelle, die ich nicht machen möchte, langweile ich mich sehr schnell.
- Warum soll ich etwas für die Arbeitsstelle gleich erledigen, wenn dafür morgen auch noch Zeit ist.
- Warum soll ich mich für die Arbeitsstelle bemühen, wenn keiner das würdigt.
- Wenn ich könnte, würde ich mehr Zeit mit Ausruhen verbringen.
- Wenn ich ein Lehrbuch/Fachbuch aufschlage, wird mir ganz schlecht.

- Bei vielen Dingen, die ich für die Arbeitsstelle tun muss, bekomme ich ein unangenehmes Gefühl.
- Ich mag gar nicht an die vielen Dinge denken, die ich für die Arbeitsstelle noch tun muss.
- Dinge, die ich für die Arbeitsstelle machen muss, schiebe ich so lange es geht, vor mir her.
- Bei Arbeiten, die ich nicht machen möchte, schaffe ich es, sie nicht machen zu müssen.
- Ich stelle mich dumm, um unangenehme Arbeiten zu vermeiden.
- Wenn ich eine Arbeit nicht machen möchte, versuche ich zu erreichen, dass jemand anderer sie erledigt.

Eine Übersetzung sämtlicher Items in Türkisch findet sich im Anhang 11.2

#### 5.2.5. Kurzform des NEO Fünf-Faktoreninventars (NEO-FFI)

Zur Erfassung bedeutender Persönlichkeitseigenschaften wurde eine Kurzform des NEO-Fünf-Faktoreninventars von Borkenau & Ostendorf (2008) eingesetzt. Das NEO-FFI ist generell ein faktorenanalytisch erstelltes Verfahren zur Messung von Persönlichkeitsmerkmalen in den Bereichen Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrung, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit. Personen, welche auf der Skala **Neurotizismus** hohe Werte aufweisen, tendieren dazu, nervös, ängstlich, traurig, unsicher und verlegen zu sein, während Personen mit hohen Werten auf der Skala **Extraversion** gesellig, aktiv, gesprächig, herzlich, optimistisch und heiter sind. **Offenheit für Erfahrung** erfasst hohe Wertschätzung für neue Erfahrungen, Wissbegierde, Phantasie, Kreativität und das Streben nach Abwechslung. Der Faktor **Verträglichkeit** untersucht die Persönlichkeitseigenschaften in Bezug auf Altruismus, Mitgefühl, Verständnis, Vertrauen, Kooperativität und starkes Harmoniebedürfnis. Die letzte Skala **Gewissenhaftigkeit** hingegen misst Ordnungsliebe, Zuverlässigkeit, Anstrengungsbereitschaft, Pünktlichkeit, Disziplin und Ehrgeiz. Zum Antworten

gibt es fünfstufige Alternativen (*"starke Ablehnung"*, *"Ablehnung"*, *"Neutral"*, *"Zustimmung"* und *"starke Zustimmung"*).

Das NEO-FFI ist für Jugendliche und Erwachsene geeignet. Zum Einsatz kommt es in den Bereichen klinische Psychologie, Schullaufbahn- und Studienberatung sowie in der Berufsberatung. Das NEO-FFI wurde in einer ins Türkische übersetzten Version vorgegeben; jeweils mit sechs Items je Skala. Da die Messgenauigkeit eines Verfahrens stichprobenabhängig ist, wurde für jeden Faktor des NEO-FFI die Reliabilität berechnet. Die Ergebnisse der Reliabilitätsanalysen findet man im Abschnitt 7.5.6

Im Folgenden sind sämtliche Items des AVT angeführt

### **Skala Neurotizismus**

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

### **Skala Extraversion**

- Ich habe gerne viele Leute um mich herum.
- Ich halte mich nicht für besonders fröhlich.
- Ich unterhalte mich wirklich gerne mit anderen Menschen.
- Ich bin ein fröhlicher, gut gelaunter Mensch.
- Ich bin kein gut gelaunter Optimist.
- ich bin ein sehr aktiver Mensch.

### **Skala Offenheit für Erfahrung**

- ich finde philosophische Diskussionen langweilig.
- Mich begeistern die Motive, die ich in der Kunst und in der Natur finde.
- Gedichte beeindrucken mich wenig oder gar nicht.
- Wenn ich Literatur lese oder ein Kunstwerk betrachte, empfinde ich manchmal ein Frösteln oder eine Welle von Begeisterung.
- ich habe wenig Interesse, über die Natur des Universums oder die Lage der Menschheit nachzudenken.
- Ich habe oft Spaß daran, mit Theorien der abstrakten Ideen zu spielen.

### **Skala Verträglichkeit**

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

### **Skala Gewissenhaftigkeit**

- ich halte meine Sachen ordentlich und sauber.
- ich kann mir meine Zeit gut einteilen, so dass ich meine Angelegenheiten rechtzeitig beende.
- Ich versuche, alle mir übertragenen Aufgaben sehr gewissenhaft zu erledigen.
- Ich verträdele eine Menge Zeit, bevor ich mit der Arbeit beginne.
- Ich arbeite hart, um meine Ziele zu erreichen.

- Ich bin eine tüchtige Person, die ihre Arbeit immer erledigt.

Eine Übersetzung sämtlicher Items in Türkisch findet man in Anhang 11.2

#### 5.2.6. Career Future Inventory (CFI, Rottinghaus et al., 2005)

Das CFI ist ein faktoranalytisches Verfahren, welches drei Faktoren erfasst: Berufliche Anpassungsfähigkeit, beruflicher Optimismus und Arbeitsmarktwissen. Befragte geben ihre Zustimmung für jedes Item auf einer fünfstufigen Likertskalierung ab mit (1) *stimme gar nicht zu* bis (5) *stimme ganz zu*.

**Berufliche Anpassungsfähigkeit.** Es handelt sich hier um die Anpassungsfähigkeit eines Individuums mit zukünftigen Veränderungen in der Laufbahn. Sie wurde als Tendenz beschrieben, sich in den neuen Arbeitsanforderungen wohl zu fühlen, sich von unvorhersehbaren Ereignissen zu erholen und mit den Veränderungen in der Laufbahn umzugehen (Rottinghaus et al., 2005)

**Beruflicher Optimismus** wurde von den Autoren als Eigenschaft beschrieben, wonach Personen ihre berufliche Entwicklung planen und gute Ergebnisse und positive Aspekte erwarten und sich dabei wohlfühlen. Es ist die Fähigkeit eines Individuums, sich im Leben zu orientieren und Karrierepläne festzustellen (Rottinghaus et al., 2005).

**Arbeitsmarktwissen** erfasst die eigene Einschätzung, ob sich eine Person im Arbeitsmarkt auskennt, Trends vorhersehen und sich dementsprechend anpassen kann (Rottinghaus et al., 2005).

Validierung einer deutsch-sprachigen Version des Career Futures Inventory (CFI) wurde von Daniel Spurk und Judith Volmer in 2012 entwickelt. Es wurde an zwei unabhängigen Stichproben mit mehreren Indikatoren des objektiven und subjektiven Berufserfolgs durchgeführt. Es konnte in beiden Stichproben die erwartete 3-faktorielle Struktur festgestellt werden (Volmer & Spurk 2012).



Bei dieser Studie wurde die deutsch-sprachige Version ins Türkische übersetzt. Darüber hinaus wurde eine Faktorenanalyse durchgeführt, um festzustellen, ob die übersetzte Version ebenfalls dieselben Faktoren erfasst. Die Ergebnisse der Faktorenanalyse werden im Abschnitt Auswertung 7.5.3 im Detail beschrieben.

CFI besteht aus 25 Items

### **Skala Beruflicher Optimismus (BO)**

- Ich denke mit Begeisterung an meine berufliche Zukunft
- Ich freue mich über meine berufliche Entwicklung
- Gedanken an meine Karriere frustrieren mich
- Es fällt mir schwer, mir berufliche Ziele zu setzen.
- Es ist schwierig für mich, meine Karriere entsprechend meiner Fähigkeit zu planen.
- Ich bin mir über meine Karriereinteressen bewusst.
- Ich verfolge mit Begeisterung meine beruflichen Ziele und Wünsche.
- Ich bin mir hinsichtlich meines zukünftigen Berufserfolgs unsicher.
- Es ist schwierig, die richtige Karriere zu finden.
- Meine Karriere zu planen ist für mich selbstverständlich
- Ich treffe zweifellos die richtigen Entscheidungen für meine Karriere.

### **Skala Berufliche Anpassungsfähigkeit (BA)**

- Es fällt mir leicht, mich an eine neue Arbeitsumgebung anzupassen.
- Ich kann gut mit Veränderungen, die meine Karriereplanung betreffen, umgehen.
- Ich kann Hindernisse bewältigen, die während meiner Karriere auftreten.
- Es gefällt mir, mich an neuen beruflichen Aufgaben zu versuchen.
- Ich kann mich an Veränderungen der Arbeitswelt anpassen.

- Ich kann mich leicht auf wechselnde Anforderungen bei der Arbeit einstellen.
- Andere würden von mir sagen, dass ich mich an Veränderungen in meiner Karriereplanung anpassen kann.
- Mein persönlicher Einsatz bestimmt meinen Karriereerfolg.
- Nach beruflichen Rückschlägen komme ich schnell wieder auf die Beine.
- Ich habe keinen Einfluss auf meinen Karriereerfolg.

### **Skala Arbeitsmarktwissen (AW)**

- Ich kenne mich gut mit Arbeitsmarkttrends aus
- Ich kann Arbeitsmarkttrends nicht durchblicken.
- Es ist leicht, zukünftige Beschäftigungstrends vorherzusagen.

Eine Übersetzung sämtlicher Items ins Türkische findet man in Anhang 11.2

## **5.3 Durchführung der Untersuchung**

Die Datenerhebung erfolgte mittels eines online-Fragebogens. Dieser wurde, nachdem die Schule mit der Untersuchung einverstanden war, unter [www.sosicisurvey.com](http://www.sosicisurvey.com) online gestellt. Der entsprechende Link wurde an die Psychologin der Schule über E-Mail versendet. Um den Fragebogen zu bearbeiten, wurde dieser Link sodann von der Schulpsychologin an die Absolventinnen und Absolventen weitergeleitet. Gleich zu Beginn des Online-Fragebogens wurde bekanntgegeben, dass mittels des Fragebogens gesammelte Daten anonym behandelt und ausschließlich zum Zwecke der Untersuchung verwendet werden. Es wurde darauf aufmerksam gemacht, die Anleitung durchzulesen und den Fragebogen vollständig auszufüllen. Die Bearbeitung erforderte inklusive Instruktionen durchschnittlich eine Dauer von 15 Minuten. Die Datenerhebung begann Mitte Dezember 2014 und wurde mit einer zwei monatigen Bearbeitungsmöglichkeit festgelegt. Schließlich wurde sie für einen

Monat verlängert und endete am 10.03.2015. Teilnehmer und Teilnehmerinnen konnten den Test jederzeit beginnen. Wenn die Durchführung abgebrochen wurde, konnten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen den Test dann jederzeit wieder weiter durchführen. Die erhobenen Daten wurden schließlich heruntergeladen und für die Dokumentation sowie deskriptiv- und inferenzstatistische Analysen im Softwareprogramm IBM SPSS® 22 für Windows herangezogen.

## 5.4 Arbeitshypothesen

In diesem Abschnitt werden einige Hypothesen für die Untersuchung aufgestellt, welche aufgrund der dargestellten Literatur als relevant erachtet werden:

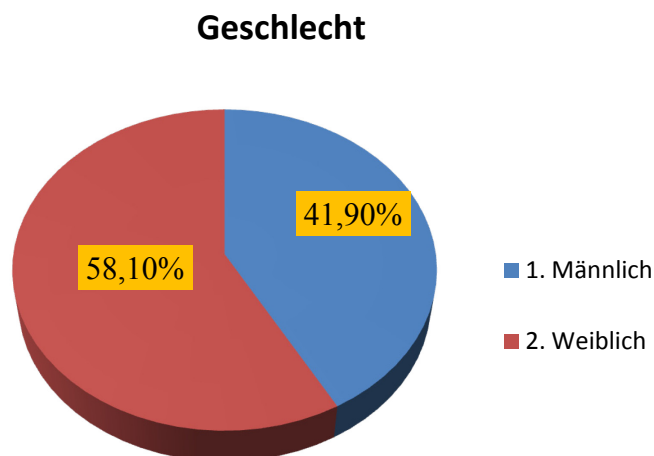
- 1) Gibt es Unterschiede zwischen den Geschlechtern bezüglich der Bewertung des Klassenklimas ?
- 2) Gibt es Unterschiede zwischen den Geschlechtern bezüglich der Bewertung des Schulklimas?
- 3) Unterscheiden sich Männer und Frauen hinsichtlich weiterer Bildung bezüglich der Studienrichtungen ?
- 4) Unterscheiden sich Männer und Frauen hinsichtlich ihres Studienerfolges?
- 5) Gibt es Unterschiede zwischen den Geschlechtern bezüglich der allgemeinen Berufszufriedenheit?
- 6) Unterscheiden sich die Einkommenskategorien in Bezug auf die Persönlichkeitseigenschaften?
- 7) Gibt es Unterschiede zwischen den Einkommenskategorien hinsichtlich der berufsbezogenen Anstrengungsvermeidungstendenzen?
- 8) Unterscheiden sich die Einkommenskategorien in Bezug auf die laufbahnbezogenen Zukunftsfaktoren ?
- 9) Unterscheiden sich die Einkommenskategorien in Bezug auf die Verwirklichung der beruflichen Vorstellungen?

## 6. Ergebnisse

### 6.1 Beschreibungen der Stichprobe

#### 6.1.1 Geschlechterverteilung der Stichprobe

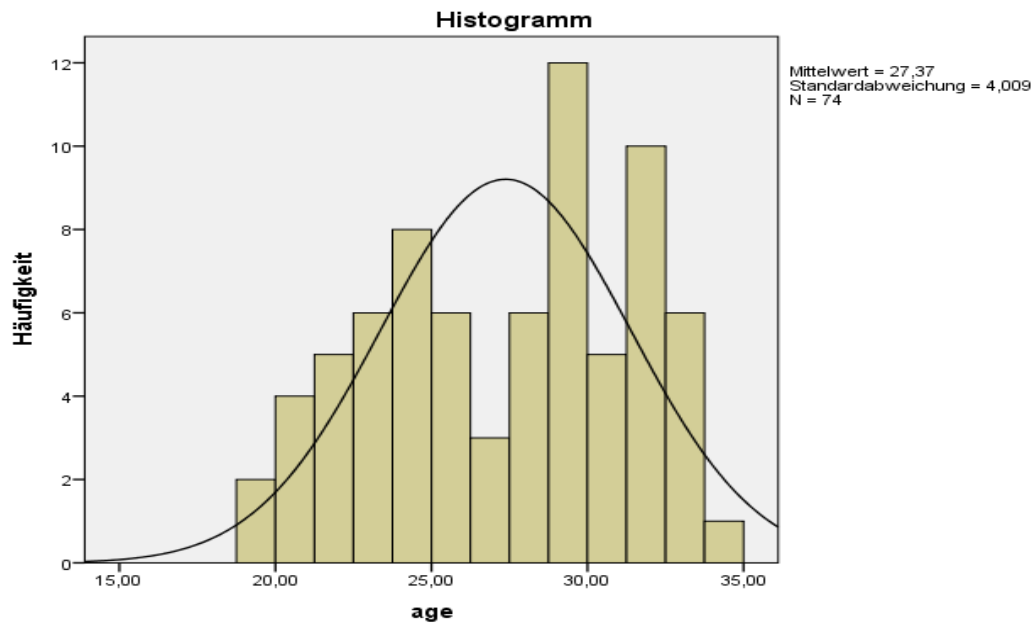
Im Rahmen dieser Studie wurden Absolventen und Absolventinnen des TEV Inanc Türkes Gymnasiums in İzmit (Türkei) untersucht. Die Basis für die empirische Untersuchung bildete eine Stichprobe von 74 Personen im Alter zwischen 19 und 34 Jahren. Davon waren 43 Absolventinnen weiblich (58,1 %) und 31 Absolventinnen männlich (41,9 %).



**Abbildung 6:** Geschlechtsverteilung

#### 6.1.2 Altersverteilung der Untersuchungsteilnehmer

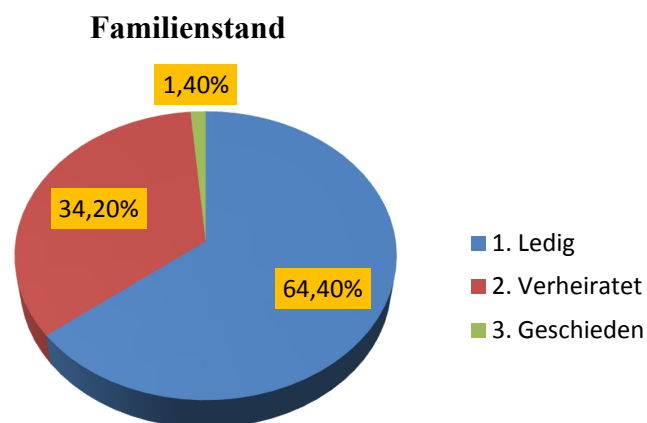
Das durchschnittliche Alter der untersuchten Personen lag bei 27.3 Jahren bei einer Standardabweichung (SD) von 4.0. Der jüngste Teilnehmer gab ein Alter von 19 Jahren und 6 Monaten an, der Älteste war 34 Jahre und 1 Monate alt.



**Abbildung 7:** Altersverteilung der Stichprobe mit Normalverteilungskurve

### 6.1.3 Familienstand der Stichprobe

Zum Erhebungszeitpunkt ergab die Stichprobe in Bezug auf Familienstand folgende Verteilung: Zwei Drittel der Teilnehmer waren ledig, Ein Drittel waren hingegen verheiratet und ein winziger Anteil war geschieden.

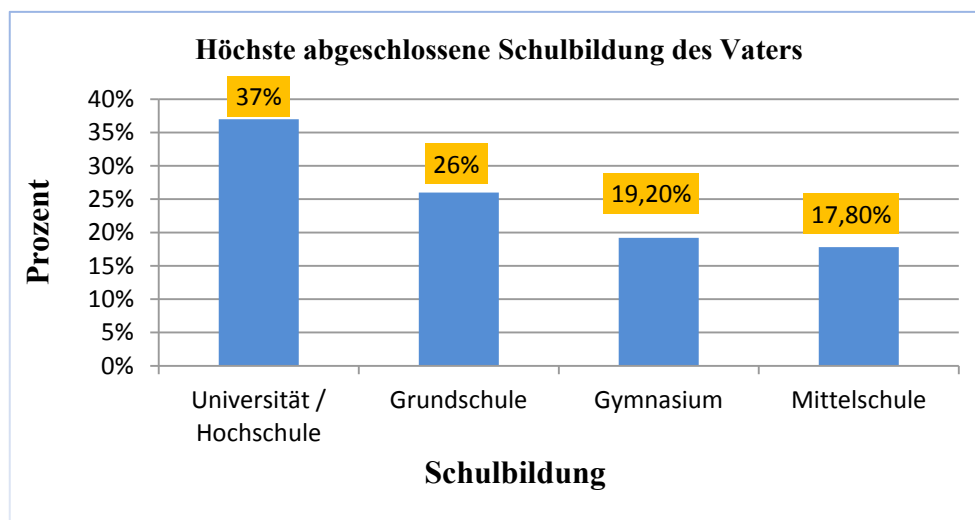


**Abbildung 8:** Familienstand der Stichprobe

### 6.1.4 Bildungsgrad der Eltern

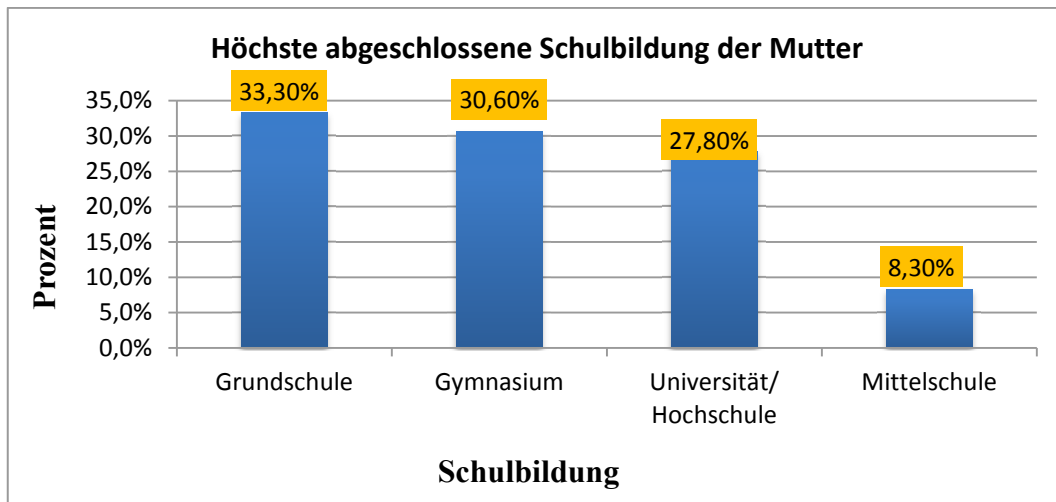
Zur Beschreibung des Herkunftsmilieus der untersuchten Personen wurde in einem mehrkategorialen Antwortformat die höchste abgeschlossene Schulbildung der Eltern nach türkischem Bildungssystem erfragt. Alternativen waren; *"Grundschule", "Mittelschule", "Gymnasium" und "Hochschule/Universität"*.

Laut Angaben der Befragten haben mehr als ein Drittel einen Vater mit Universitätsabschluss. Der andere Großteil hingegen hat einen Vater mit einem Grundschulabschluss. Der Rest verteilt sich mit ca. ein Fünftel auf Väter mit Gymnasium- bzw. Mittelschulabschluss.



**Abbildung 9:** Prozentuelle Verteilung der höchsten abgeschlossenen Schulbildung des Vaters

Bei den Müttern fällt auf, dass der Anteil der Grundschulabsolventinnen mit einem Drittel deutlich über dem Anteil der Väter liegt. Ebenso liegt der Anteil der Mütter mit Universitätsabschluss und mit Mittelschulabschluss mit zehn Prozent-Unterschied unter dem Niveau der Väter, während dies bei Gymnasiumabsolventinnen genau das Gegenteil ist.



**Abbildung 10:** Prozentuelle Verteilung der höchsten abgeschlossenen Schulbildung der Mütter

### 6.1.5 Soziale Schichtzugehörigkeit der Eltern

Soziale Schichtzugehörigkeit der Eltern wurde in Bezug auf den Bildungsgrad und den ausgeübten Beruf der Eltern zu einer von sechs Gesellschaftsschichten zugeteilt. Dabei wurde zwischen oberer Unterschicht, unterer, mittlerer und oberer Mittelschicht und unterer und mittlerer Oberschicht unterschieden. Laut Ergebnissen ist ein Fünftel der Väter der oberen Unterschicht zuzuordnen, während dies bei Müttern knapp zwei Drittel beträgt. Zu dieser Schicht zählen unter anderem untere Angestellte und Beamte, Handwerker und Kleinhändler. Ein gewichtiger Anteil der Väter (40,8 %) findet sich in der unteren Mittelschicht. Bei Müttern hingegen sind dies nur sieben Prozent. Diese Schicht besteht aus Facharbeitern, Handwerksmeistern, Angestellten und Beamten. Bei der mittleren Mittelschicht fällt auf, dass Väter und Mütter gleichgewichtig vertreten sind. Dazu zählen vor allem Berufe mit Gymnasiumabschluss, mittlere Beamte und Angestellte und Ingenieure. Lediglich 17 % der Väter und 9,7 % der Mütter sind in der oberen Mittelschicht angesiedelt. Diese Schicht umfasst vor allem Beamte und Angestellte mit leitender Funktion, Ärzte, Juristen und Berufe, welche einen Universitätsabschluss erfordern. In der Stichprobe fand sich kein Elternteil mit

einem zur Oberschicht zugehörigen Beruf. Dieser Schicht werden in der Regel Topmanager, Spitzenpolitiker und hochrangige Beamte zugeordnet.

**Tabelle 1:** Häufigkeitsverteilung der sozialen Schichtzugehörigkeit (Väter und Mütter)

|                        | Väter      |         | Mütter     |         |
|------------------------|------------|---------|------------|---------|
|                        | Häufigkeit | Prozent | Häufigkeit | Prozent |
| Obere Unterschicht     | 15         | 21,1    | 46         | 63,9    |
| Untere Mittelschicht   | 29         | 40,8    | 5          | 6,9     |
| Mittlere Mittelschicht | 13         | 18,3    | 13         | 18,1    |
| Obere Mittelschicht    | 14         | 19,7    | 8          | 11,1    |

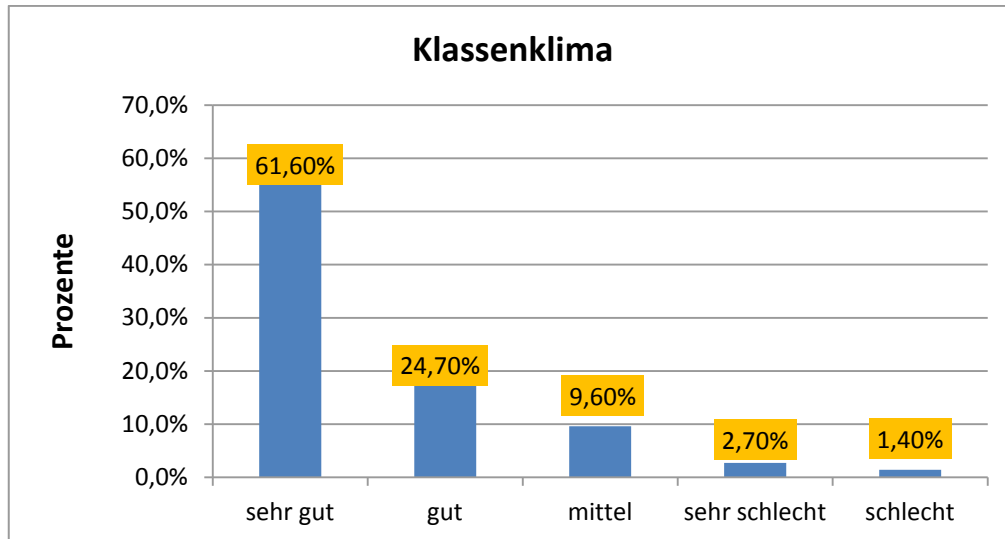
## 6.2. Bewertung der Schule seitens ehemaliger Schüler

Dieser Abschnitt der Arbeit beschäftigt sich mit der Bewertung der Schule. Ziel ist festzustellen, ob die Absolventen und Absolventinnen mit der Schule zufrieden waren. Die Feststellung erfolgte durch einen dafür zusammengestellten Abschnitt des Fragebogens, indem sie gebeten wurden Fragen zu Klassenklima, Schulklima und Wiederholungswunsch zu beantworten. Die Bewertungsmöglichkeit für das Klassen- und Schulklima erfolgte mittels fünf-kategorialen Antwortformats, welches von *sehr schlecht (1)* bis *sehr gut (5)* nummeriert wurde. Die Antwortmöglichkeiten für den Wiederholungswunsch wurden folgendermaßen gestaltet: *auf jeden Fall, ja, weder noch, nein, auf keinen Fall*.

Laut Antworten waren 85 % der Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit dem Klassenklima im Allgemeinen zufrieden. Nur 4 % bewerteten es als schlecht. In Bezug auf geschlechtsspezifische Bewertung lässt sich Folgendes feststellen: Der U-Test von Mann-Whitney liefert einen signifikanten  $\alpha$ -Wert von ,019. Demnach



sind Männer mit einem Mittelwert von 4,74 zufriedener als ihre Kolleginnen mit einem Mittelwert von 4,17.



**Abbildung 11:** Bewertung des Klassenklimas

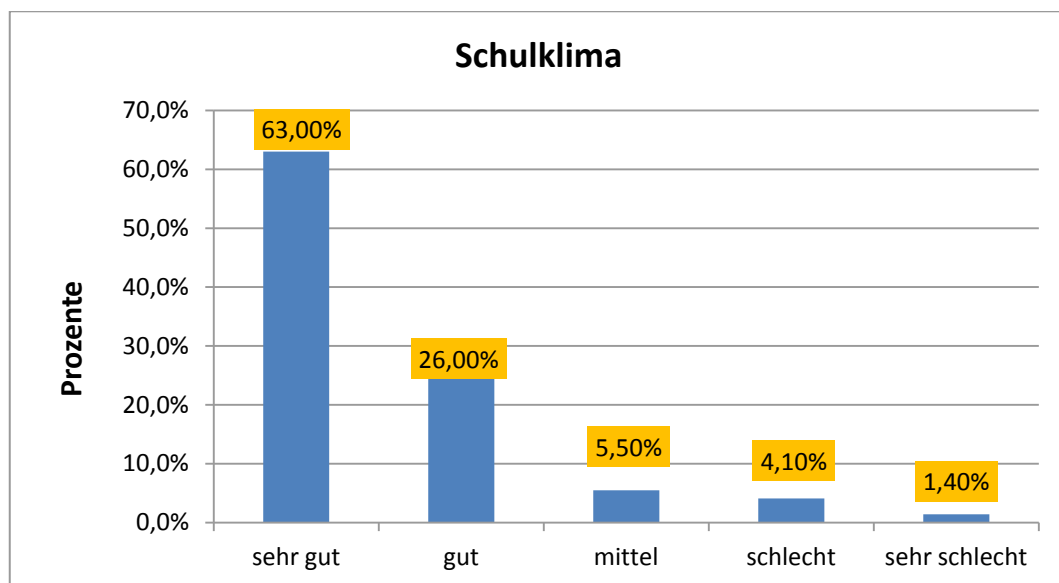
**Tabelle 2:** Mann-Whitney Test bezüglich der Variablen Geschlecht und Bewertung des Klassenklimas

|                                      | Bewertung-Klassenklima |
|--------------------------------------|------------------------|
| Mann-Whitney-U-Test                  | 469,000                |
| Wilcoxon-W                           | 1372,000               |
| U                                    | -2,345                 |
| Asymptotische Signifikanz (2-seitig) | , 019                  |

**Tabelle 3:** Mittelwerte und Standardabweichung hinsichtlich der Geschlechter und Bewertung des Klassenklimas

|               | <b>M</b> | <b>SD</b> |
|---------------|----------|-----------|
| <b>Männer</b> | 4,74     | ,445      |
| <b>Frauen</b> | 4,17     | 1,102     |

Die Antworten bezüglich Schulklimas liefern ziemlich ähnliche Werte wie bei Klassenklima. Demnach sind 90 % mit der Schule zufrieden. Ein winziger Anteil (5,5 %) bezeichnet es als schlecht. Der U-Test von Mann-Whitney ergibt bezüglich des Schulklimas einen signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern ( $\alpha = ,019$ ). Die Männer geben sich mit einem Mittelwert von 4,74 zufriedener als Frauen, deren Mittelwert 4,24 beträgt.



**Abbildung 12:** Bewertung des Schulklimas

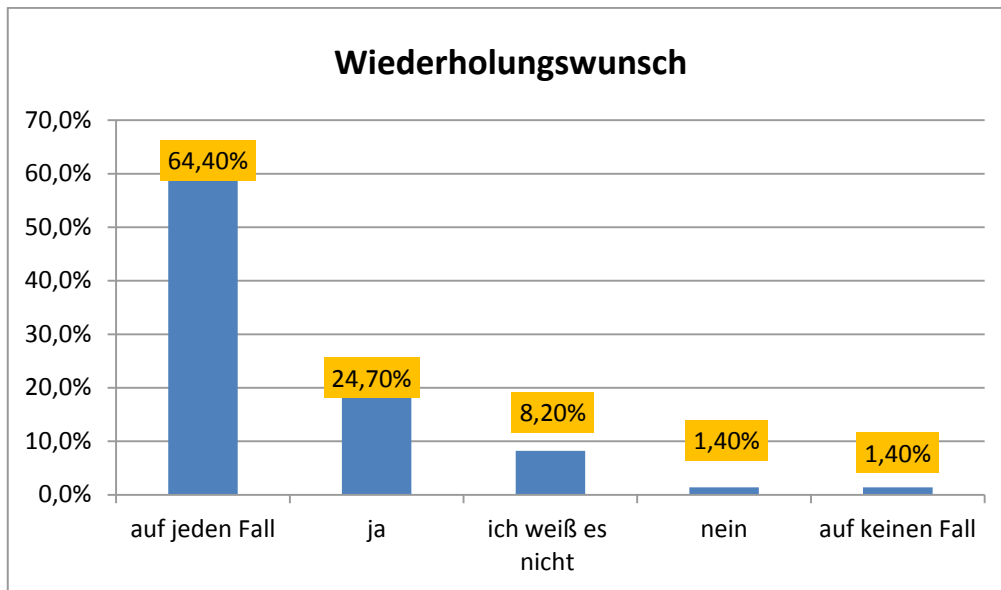
**Tabelle 4:** Mann-Whitney Test bezüglich der Variablen Geschlecht und Bewertung des Klassenklimas

|                                                 | <b>Bewertung-Schulklima</b> |
|-------------------------------------------------|-----------------------------|
| Mann-Whitney-U-Test                             | 471,500                     |
| Wilcoxon-W                                      | 1374,500                    |
| U                                               | -2,341                      |
| <b>Asymptotische<br/>Signifikanz (2-seitig)</b> | <b>, 019</b>                |

**Tabelle 5:** Mittelwerte und Standardabweichung hinsichtlich der Geschlechter und Bewertung des Schulklimas

|               | <b>M</b> | <b>SD</b> |
|---------------|----------|-----------|
| <b>Männer</b> | 4,74     | ,514      |
| <b>Frauen</b> | 4,24     | 1,031     |

Der Anteil der Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die sich auf jeden Fall für den Besuch der Schule entscheiden würden beträgt zwei Drittel (64,4 %). Ca. ein Drittel (24,7 %) würde die Schule nochmals besuchen, wenn sie die Möglichkeit hätte. Zwei Prozent haben sich gegen den Wiederbesuch geäußert, während ca. 10 % sich unentschieden gaben.



**Abbildung 13:** Wiederholungswunsch für die Schule

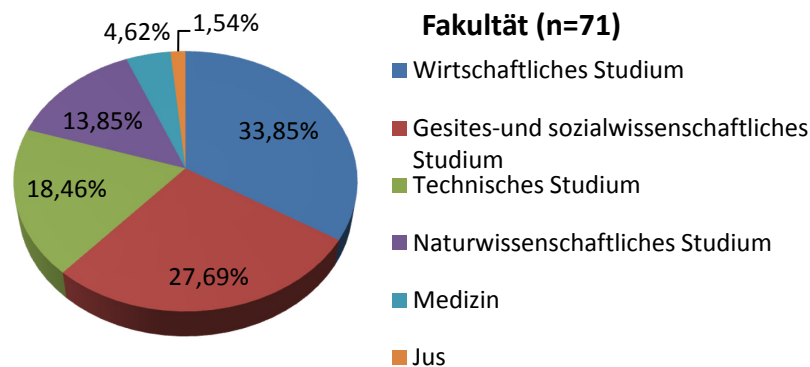
Von den Ergebnissen ausgehend kann gesagt werden, dass die ehemaligen Schüler und Schülerinnen sowohl in Bezug auf ihre Mitschüler und Mitschülerinnen als auch allgemeines Schulklima zufrieden waren. Diese umfasst neben den Angeboten der Schule, das Schulpersonal, die Hygiene und die Ausstattung der Schule. Demnach kann die Schule aus der Perspektive der Teilnehmer und Teilnehmerinnen als erfolgreich bezeichnet werden.

### 6.3. Weitere Ausbildung

Dieser Abschnitt hat das Ziel, Informationen über die weitere Ausbildung nach der Schule von Absolventen und Absolventinnen zu ermitteln. Dabei wurden folgende Fragen gestellt; Erstens wurde erfragt, ob sie nach der Schule studiert haben und wenn ja, sollten sie angeben, welche Studienrichtung sie studiert haben. Zweitens wurde die Diplomnote von jedem Teilnehmer erhoben um zu feststellen, wie erfolgreich sie waren und letztens wurde der Studienort erfragt.

### 6.3.1. Studienrichtungen

In Bezug auf die Studienrichtung gab es keine anzukreuzenden Standardantworten, sondern die Teilnehmer und die Teilnehmerinnen haben ihre Studienrichtung selbst eingetragen. Darüber hinaus wurden die Angaben in Fakultäten kategorisiert. So gaben 71 von 74 Personen an, dass sie nach der Schule studiert haben bzw. noch studieren. Eine Person war noch in der Inskriptionsphase und zwei Personen haben die Frage nicht beantwortet. Aus den Ergebnissen geht hervor, dass sich etwa ein Drittel (33,85 %) für wirtschaftliche Studien entschieden hat, während knapp ein Drittel (27,69%) ihre Bildung an Geistes- und sozialwissenschaftlichen Fakultäten fortsetzten. Der drittgrößte Anteil der Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit 18,46 % wählte technische Studienrichtungen. Der Rest verteilt sich mit 13,85 % auf naturwissenschaftliche Studien, mit 4,62 % auf Medizin und mit 1,54 % auf Rechtswissenschaften.



**Abbildung 14 :** Gesamtverteilung der Studienrichtungen

Um einen etwaigen Zusammenhang zwischen den angegebenen Studienrichtungen und dem Geschlecht festzustellen wurde ein Chi-Quadrat-Test ausgeführt. Da dieser teilweise recht geringe Häufigkeiten lieferte, so wurde ein exakter Test nach Fisher durchgeführt. Das Ergebnis lieferte mit einem Wert von ,300 keine signifikanten Unterschiede bezüglich der Studienwahl zwischen den Geschlechtern. Demnach haben sich etwa gleich viele Männer und Frauen für ähnliche Studienrichtungen entschieden.

**Tabelle 6:** Kreuztabelle bezüglich der Variablen Studienrichtung und Geschlecht mit beobachteten und erwarteten Häufigkeiten, den jeweiligen Prozentangaben und Residuen

|  |                                                     |                      | Geschlecht |      | Gesamt |
|--|-----------------------------------------------------|----------------------|------------|------|--------|
|  |                                                     |                      | m          | w    |        |
|  | <b>Medizin</b>                                      | Häufigkeit           | 1          | 2    | 3      |
|  |                                                     | Erwartete Häufigkeit | 1,4        | 1,6  | 3,0    |
|  |                                                     | % der Gesamt         | 1,5%       | 3,1% | 4,6%   |
|  |                                                     | Residuen             | -,3        | ,3   |        |
|  | <b>Jus</b>                                          | Häufigkeit           | 0          | 1    | 1      |
|  |                                                     | Erwartete Häufigkeit | ,5         | ,5   | 1,0    |
|  |                                                     | % der Gesamt         | 0,0%       | 1,5% | 1,5%   |
|  |                                                     | Residuen             | -,7        | ,6   |        |
|  | <b>Naturwissenschaftliches Studium</b>              | Häufigkeit           | 6          | 3    | 9      |
|  |                                                     | Erwartete Häufigkeit | 4,2        | 4,8  | 9,0    |
|  |                                                     | % der Gesamt         | 9,2%       | 4,6% | 13,8%  |
|  |                                                     | Residuen             | ,9         | -,8  |        |
|  | <b>Geistes-und sozialwissenschaftliches Studium</b> | Häufigkeit           | 5          | 13   | 8      |
|  |                                                     | Erwartete Häufigkeit | 8,3        | 9,7  | 18,0   |
|  |                                                     | % der Gesamt         | 7,7%       | 20%  | 27,7%  |
|  |                                                     | Residuen             | -1,1       | 1,1  |        |
|  | <b>Technisches Studium</b>                          | Häufigkeit           | 7          | 5    | 12     |
|  |                                                     | Erwartete Häufigkeit | 5,5        | 6,5  | 12,0   |
|  |                                                     | % der Gesamt         | 10,8%      | 7,7% | 18,5%  |

|  |                                 |                      |        |        |       |
|--|---------------------------------|----------------------|--------|--------|-------|
|  | <b>Wirtschaftliches Studium</b> | Residuen             | ,6     | -,6    |       |
|  |                                 | Häufigkeit           | 11     | 11     | 22    |
|  |                                 | Erwartete Häufigkeit | 10,2   | 11,8   | 22,0  |
|  |                                 | % der Gesamt         | 16,9%  | 16,9%  | 33,8% |
|  |                                 | Residuen             | ,3     | -,2    |       |
|  | <b>Gesamt</b>                   | Häufigkeit           | 30     | 35     | 65    |
|  |                                 | Erwartete Häufigkeit | 30,0   | 35,0   | 65,0  |
|  |                                 | % der Gesamt         | 46,2 % | 53,8 % | 100%  |
|  |                                 |                      |        |        |       |

|                                 | Wert               | df | Exakte Signifikant (2-seitig) |
|---------------------------------|--------------------|----|-------------------------------|
| Chi-Quadrat nach Pearson        | 5,872 <sup>a</sup> | 5  | ,327                          |
| Likelihood-Quotient             | 6,378              | 5  | ,379                          |
| <b>Exakter Test nach Fisher</b> | 5,828              |    | <b>,300</b>                   |

a. 6 Zellen (50,0 %) haben die erwartete Anzahl von weniger als 5. Die erwartete Mindestanzahl ist ,46.

### 6.3.2. Diplomnote

Da es oft davon ausgegangen wird und auch in der Literatur unterstellt wird, dass hochbegabte Schüler und Schülerinnen bzw. Studenten und Studentinnen im Vergleich zu Nicht-Hochbegabten im Allgemeinen bessere Noten aufweisen, wurde dennoch die Abschlussnote erhoben um herauszufinden, wie erfolgreich sie ihr Studium absolvierten, obwohl hierbei kein Vergleich mit einer Kontrollgruppe durchgeführt wurde. Die Antwort auf die Diplomnote wurde nach dem türkischen Notensystem von "2=*genügend*" bis "5=*sehr gut*" formuliert. Demnach hat ca. ein Drittel (34,90 %) der Befragten sein Studium mit sehr gut abgeschlossen, während

zwei Drittel (60,30 %) mit gut abgeschlossen haben. Der Anteil der Absolventen und Absolventinnen, die ihr Studium mit befriedigend abgeschlossen haben, beträgt 4,80 %. Die Beziehung zwischen den Variablen Diplomnote der Absolventen und Absolventinnen und Geschlecht wurde mittels des exakten Tests nach Fisher überprüft und erbrachte mit einem Wert von  $\alpha = 0,378$  kein signifikantes Ergebnis. Daher kann gefolgert werden, dass es in Bezug auf den Studienerfolg keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen existieren.

**Tabelle 7:** Kreuztabelle bezüglich der Variablen Diplomnote und Geschlecht

|            |              |                      | Geschlecht |      | Gesamt |
|------------|--------------|----------------------|------------|------|--------|
|            |              |                      | m          | w    |        |
| Diplomnote | Sehr gut     | Häufigkeit           | 8          | 14   | 22     |
|            |              | Erwartete Häufigkeit | 10,8       | 11,2 | 22,0   |
|            |              | % der Gesamt         | 12,7       | 22,2 | 34,9 % |
|            |              | Residuen             | -,9        | ,8   |        |
|            | Gut          | Häufigkeit           | 21         | 17   | 38     |
|            |              | Erwartete Häufigkeit | 18,7       | 9,9  | 38,0   |
|            |              | % der Gesamt         | 33,3       | 27,0 | 60,3 % |
|            |              | Residuen             | ,5         | -,5  |        |
|            | Befriedigend | Häufigkeit           | 2          | 1    | 3      |
|            |              | Erwartete Häufigkeit | 1,5        | 1,5  | 3,0    |
|            |              | % der Gesamt         | 3,2        | 1,6  | 4,8 %  |
|            |              | Residuen             | ,4         | -,4  |        |
|            | Gesamt       | Häufigkeit           | 31         | 32   | 63     |
|            |              | Erwartete            | 31,0       | 32,0 | 63,0   |



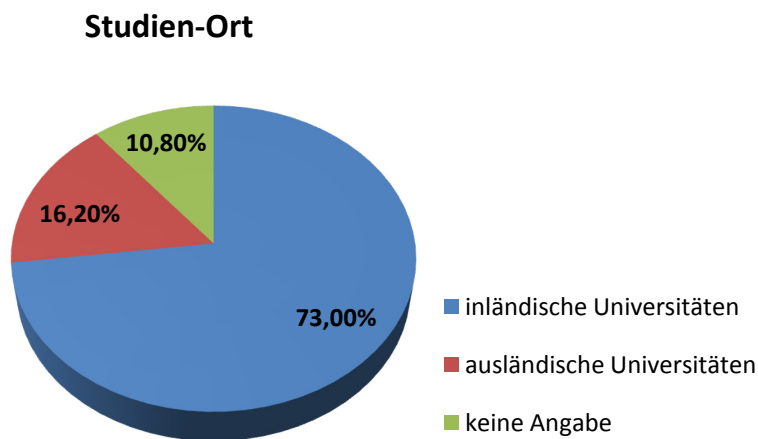
|  |  |              |       |       |        |
|--|--|--------------|-------|-------|--------|
|  |  | Häufigkeit   |       |       |        |
|  |  | % der Gesamt | 49,2% | 50,8% | 100,0% |

|                                 | Wert            | df | Exakte Signifikant (2-seitig) |
|---------------------------------|-----------------|----|-------------------------------|
| Chi-Quadrat nach Pearson        | 2,375 $\square$ | 2  | ,378                          |
| Likelihood-Quotient             | 2,403           | 2  | ,378                          |
| <b>Exakter Test nach Fisher</b> | 2,418           |    | <b>,378</b>                   |

a. 2 Zellen (33,3 %) haben die erwartete Anzahl von weniger als 5. Die erwartete Mindestanzahl ist 1 ,48.

### 6.3.3.Studien-Ort

Die Teilnehmer wurden hierbei gebeten, die genaue Bildungseinrichtung, an der sie studiert haben, anzugeben. Der Zweck dieser Frage war herauszufinden, ob es unter ihnen Personen gab, die an renommierten Universitäten studiert haben. Die Antworten wurden zunächst in zwei Kategorien *Inland und Ausland* zugeteilt. Dazu gab ein großer Teil (73 %) an, dass der Studienort im Inland war. Unter denen, die im Ausland (16,20 %) studiert haben, war außer Stanford University (USA) keine renommierte Universität anzutreffen, obwohl unter den Studienorten USA, Deutschland, UK und Ungarn angegeben wurden. Unter denen hingegen, die im Inland studiert haben, fällt auf, dass sie an renommierten Universitäten wie z.B. Universität Istanbul, Bogazici Universität, Bilkent Universität und Technische Universität des Nahen Ostens in Ankara und Istanbul studiert haben. Zudem haben 10,80 % diese Frage gar nicht beantwortet.



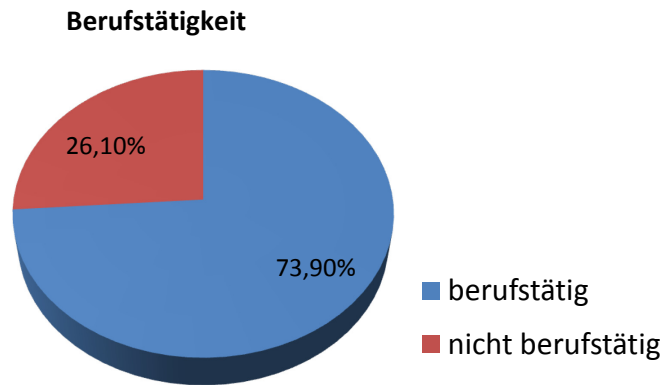
**Abbildung 15:** Gesamtverteilung des Studienortes

## 6.4. Berufsleben

Das Ziel dieser Arbeit war herauszufinden, wie sich die hochbegabten Absolventen und Absolventinnen der TEV Inanc Türkes Schule beruflich entwickelt haben und dies mit der Literatur zu vergleichen. Daher wurde das Berufsleben dieser in Hinblick auf mehrere Dimensionen untersucht. Vielmehr sollte geklärt werden, ob sie berufstätig sind, ob bestimmte Berufe bevorzugt werden, ob sie in diesen Berufen höhere Positionen innehaben und ob sie ihre beruflichen Vorstellungen verwirklichen konnten. Des Weiteren lag das Interesse auf dem Anteil derjenigen, die sich für eine akademische Karriere entschieden haben. Um festzustellen wie erfolgreich sie im Berufsleben sind, wurde das Einkommen herangezogen. Außerdem wurden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen gefragt, wie zufrieden sie mit ihrem ausgeübten Beruf sind, um die subjektive Dimension mit einzubeziehen. Schließlich werden die Dimensionen in diesem Abschnitt auch geschlechtsspezifisch analysiert.

#### 6.4.1 Berufstätigkeit

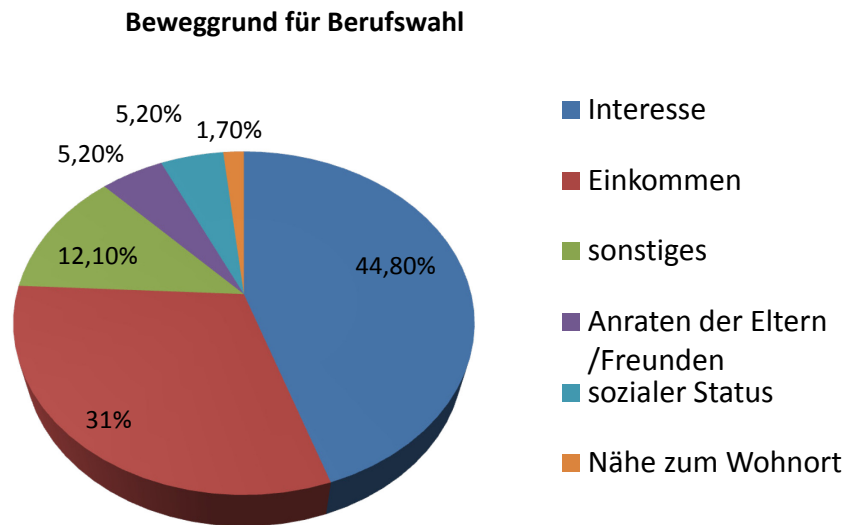
Zur Zeit der Erhebung waren drei Viertel der Teilnehmer (73,9 %) berufstätig.



**Abbildung 16:** Prozentangaben bezogen auf die derzeitige Berufstätigkeit

#### 6.4.2 Beweggründe für die Berufswahl

In diesem Teil wurden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen nach den Gründen, warum sie sich für den jeweiligen Beruf entschieden haben, gefragt. Demnach hat knapp weniger als die Hälfte (44,8 %) ihren Beruf aus reinem Interesse gewählt. Für ca. ein Drittel von ihnen war das Einkommen ausschlaggebend. An dritter Stelle haben 12,1 % der Teilnehmer und Teilnehmerinnen die Antwort "sonstige Gründe" angekreuzt. Jeweils 5 % haben ihren Beruf auf Grund des sozialen Status bzw. auf Anraten der Eltern oder Freunde gewählt. Die Nähe zum Wohnort wurde mit 1,7 % am wenigsten als Beweggrund angeführt.



**Abbildung 17** :Gesamtverteilung des Beweggrundes, der zur jeweiligen Berufswahl führte

Für einen etwaigen Unterschied zwischen dem angegebenen Beweggrund für die Berufswahl und Geschlecht wurde der exakte Test nach Fisher herangezogen. Es ergaben sich mit einem Wert von ,963 keine signifikanten Unterschiede.

**Tabelle 8**:Kreuztabelle bezüglich der Variablen Beweggrund für die Berufswahl und Geschlecht

|  |           |                      | Geschlecht |      | Gesamt |
|--|-----------|----------------------|------------|------|--------|
|  |           |                      | m          | w    |        |
|  | Interesse | Häufigkeit           | 11         | 15   | 26     |
|  |           | Erwartete Häufigkeit | 11,7       | 14,3 | 26,0   |
|  |           | % der Gesamt         | 42,3       | 46,9 | 44,8 % |
|  |           | Residuen             | -,2        | ,2   |        |
|  | Einkommen | Häufigkeit           | 9          | 9    | 18     |
|  |           | Erwartete Häufigkeit | 8,1        | 9,9  | 18,0   |
|  |           | % der Gesamt         | 34,6       | 28,1 | 31,0 % |

|                                          |                                             |                         |      |      |        |
|------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------|------|------|--------|
| <b>Beweggrund<br/>Für<br/>Berufswahl</b> |                                             | Residuen                | ,3   | -,3  |        |
|                                          | <b>Sozialer<br/>Status</b>                  | Häufigkeit              | 1    | 2    | 3      |
|                                          |                                             | Erwartete<br>Häufigkeit | 1,3  | 1,7  | 3,0    |
|                                          |                                             | % der Gesamt            | 3,8  | 6,3  | 5,2 %  |
|                                          |                                             | Residuen                | -,3  | ,3   |        |
|                                          | <b>Anraten der<br/>Eltern/Freund<br/>en</b> | Häufigkeit              | 1    | 2    | 3      |
|                                          |                                             | Erwartete<br>Häufigkeit | 1,3  | 1,7  | 3,0    |
|                                          |                                             | % der Gesamt            | 3,8  | 6,3  | 5,2    |
|                                          |                                             | Residuen                | -,3  | ,3   |        |
|                                          | <b>Nähe zum<br/>Wohnort</b>                 | Häufigkeit              | 1    | 0    | 1      |
|                                          |                                             | Erwartete<br>Häufigkeit | ,4   | ,6   | 1,0    |
|                                          |                                             | % der Gesamt            | 3,8  | 0,0  | 1,7 %  |
|                                          |                                             | Residuen                | ,8   | -,7  |        |
|                                          | <b>Sonstiges</b>                            | Häufigkeit              | 3    | 4    | 7      |
|                                          |                                             | Erwartete<br>Häufigkeit | 3,1  | 3,9  | 7,0    |
|                                          |                                             | % der Gesamt            | 11,5 | 12,5 | 12,1 % |
|                                          |                                             | Residuen                | -,1  | ,1   |        |

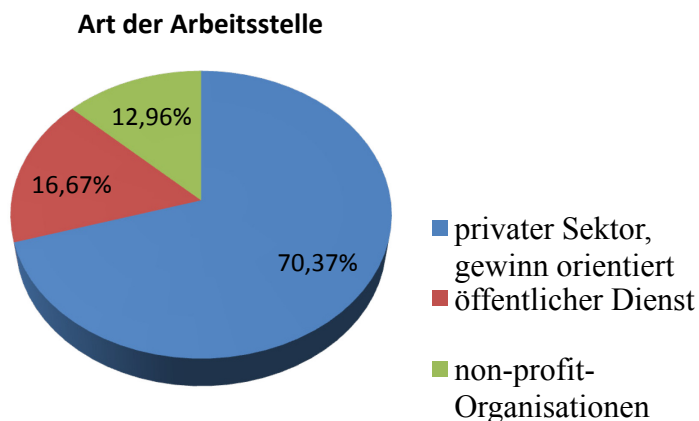
|               |                             | <b>Männlich</b> | <b>Weiblich</b> | <b>Gesamt</b> |
|---------------|-----------------------------|-----------------|-----------------|---------------|
| <b>Gesamt</b> | <b>Häufigkeit</b>           | 26              | 32              | 58            |
|               | <b>Erwartete Häufigkeit</b> | 26,0            | 32,0            | 58,0          |
|               | <b>% der Gesamtzahl</b>     | 100,0 %         | 100,0 %         | 100,0 %       |

|                                 | Wert            | df | Asymptotische Signifikant<br>(2-seitig) |
|---------------------------------|-----------------|----|-----------------------------------------|
| Chi-Quadrat nach Pearson        | 1,824 $\square$ | 5  | ,873                                    |
| Likelihood-Quotient             | 2,205           | 5  | ,820                                    |
| <b>Exakter Test nach Fisher</b> | 2,029           |    | <b>,963</b>                             |

a. 8 Zellen (66,7 %) haben die erwartete Anzahl von weniger als 5. Die erwartete Mindestanzahl ist ,45.

#### 6.4.3 Wirtschaftssektor

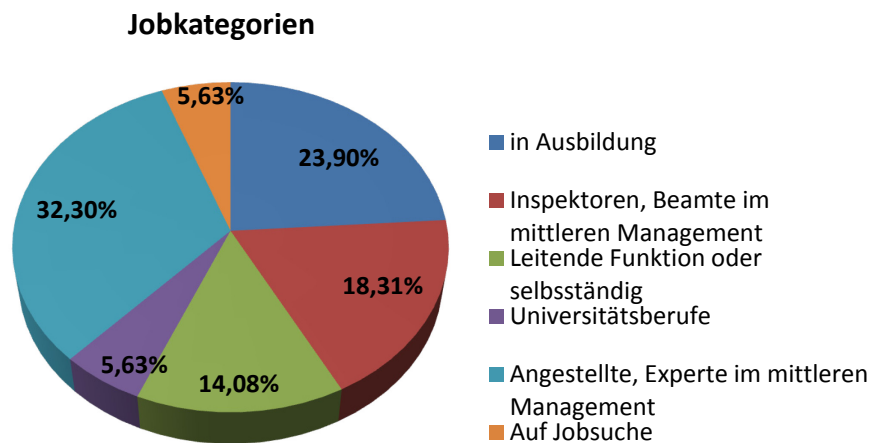
Hierbei sollten die berufstätigen Teilnehmer und Teilnehmerinnen Fragen zu Wirtschaftssektoren beantworten, ob sie im Privatsektor oder öffentlichen Dienst tätig sind bzw. eventuell in einer nicht-gewinnorientierten Einrichtung arbeiten. Auf diese Frage haben knapp mehr als zwei Drittel (70,37 %) mit gewinnorientiertem privaten Sektor geantwortet, während 16,67 % den öffentlichen Dienst angaben. Der Anteil von in Not-Profit-Organisationen Arbeitenden betrug 12,96 %.



**Abbildung 18:** Prozentangaben bezüglich der Art der Arbeitsstelle

#### 6.4.4. Berufliche Tätigkeiten

In diesem Teil wurden Antworten und Absolventinnen auf die Forschungsfrage, was aus ehemaligen hochbegabten Schülern wurde, gesucht. Daher wurden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen gebeten, ihre berufliche Tätigkeit genau anzugeben. Dazu wurde ein Antwortbereich im offenen Format im Fragebogen erstellt um eine präzise Beschreibung des ausgeübten Berufes zu ermöglichen. Die Angaben wurden dann in zusammenpassende Kategorien zugeordnet. Die Zuteilung ergab Folgendes; ein Drittel (32,30 %) ist als Angestellte oder Experte im mittleren Management tätig. In dieser Kategorie wurden unter anderen Angestellte, Fachmann in einem Ministerium, Direktorassistent, Öffentlichkeitsarbeiter, Ingenieur in einem Unternehmen, Finanzexperte und Marketingmanager angetroffen. Ein Viertel ca. (23,90 %) befindet sich noch in Ausbildung. Zumeist machen sie Master- oder Doktoratstudium. 18,31 % arbeiten als Inspektoren und Beamte im mittleren Management. Häufig genannte Tätigkeiten in dieser Kategorie waren Inspektor in einem Unternehmen, in einer Bank, Buchhalter, Luftverkehrskontrolleur, Beamter und Vertriebsmitarbeiter. Angestellte mit leitenden Funktionen und Selbstständige waren mit 14,08 % die drittgrößte Kategorie, in der die Berufe Abteilungs-, Projektleiter, Direktor in einem Unternehmen, Eigentümer eines Beratungsunternehmens und Facharzt vertreten waren. Der Anteil derjenigen, die sich für eine akademische Karriere entschieden haben, betrug nur 5,63 %. Hier wurden drei Berufe genannt; Dozent-Assistent, Lehrbeauftragter an einer privaten Universität und Forschungsassistent. Zur Zeit der Befragung waren vier Personen (5,63 %) auf der Jobsuche.



**Abbildung 19** :Verteilung der Jobkategorien, in denen die Berufsgruppen zugeordnet sind

#### 6.4.5. Berufszufriedenheit-Allgemein

Die Frage nach der Zufriedenheit mit dem derzeit ausgeübten Beruf wurde in sieben Kategorien von *überhaupt nicht zufrieden* bis *sehr zufrieden* erfasst. Demnach haben sich 5,2 % sehr zufrieden gezeigt. Der Anteil der Zufriedenen belief sich auf 36,2 %, während 27,6 % eher zufrieden waren. Im Gegensatz dazu verteilt sich der Anteil der Unzufriedenen mit 5,2 % auf eher nicht zufriedene, mit 1,7 % nicht zufriedene und mit 6,9 % auf gar nicht zufriedene Berufstätige. Bei einer groben Kategorisierung wird ersichtlich, dass knapp zwei Drittel der Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit ihrem Beruf im Ganzen und Großen zufrieden sind, während ein Drittel seine Unzufriedenheit zum Ausdruck gebracht hat. Die Geschlechter unterscheiden sich entsprechend dem U-Test von Mann-Whitney mit  $\alpha=0,067$  knapp nicht signifikant hinsichtlich ihrer Berufswahlzufriedenheit.



**Tabelle 9:** Mann-Whitney-U-Test bezüglich der Variablen Geschlecht und Berufszufriedenheit

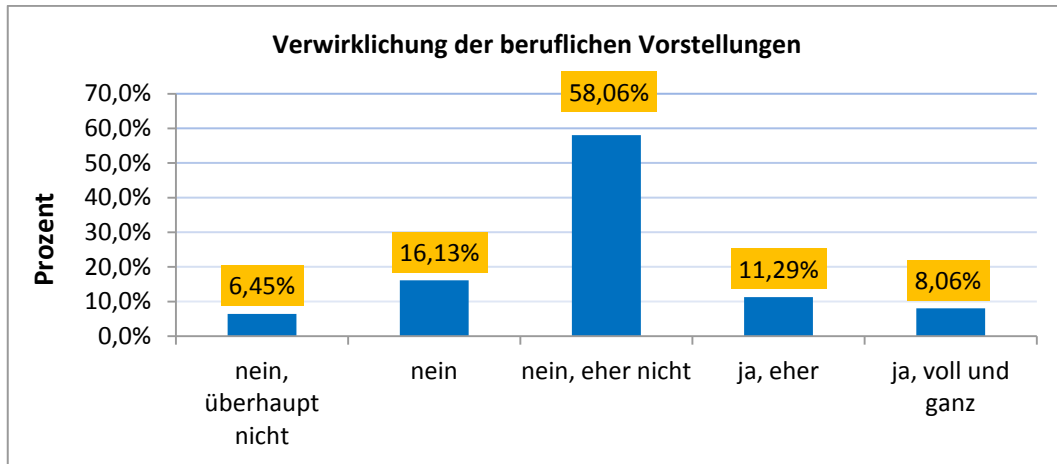
|                                      | Berufszufriedenheit |
|--------------------------------------|---------------------|
| Mann-Whitney U-Test                  | 307,000             |
| Wilcoxon-W                           | 742,000             |
| U                                    | -1,834              |
| Asymptotische Signifikanz (2-seitig) | ,067                |

**Tabelle 10:** Mittelwerte und Standardabweichung hinsichtlich der Berufswahlzufriedenheit und des Geschlechts

|               | M    | SD   |
|---------------|------|------|
| <b>Männer</b> | 5,24 | 1,21 |
| <b>Frauen</b> | 4,48 | 1,66 |

#### 6.4.6 Verwirklichung der beruflichen Vorstellungen

In diesem Teil wurden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen gebeten, die Frage nach der Verwirklichung der beruflichen Vorstellungen zu beantworten. Die Antwortmöglichkeit wurde folgendermaßen formuliert: von "*nein, überhaupt nicht (1)*" bis "*ja, voll und ganz (5)*". Wie auch in der Abbildung 15 ersichtlich ist, konnten vier Fünftel (ca. 80%) ihre Vorstellungen nicht verwirklichen. Dies gelang nur einem Fünftel von ihnen, wobei nur die Hälfte von diesem einen Fünftel dies im Ganzen und Großen erreichte. Der Mann-Whitney U- Test liefert mit einem Wert von  $p=,162$  keinen signifikanten Unterschied in Bezug auf die Verwirklichung der beruflichen Vorstellungen zwischen den Geschlechtern.



**Abbildung 20:** Prozentwerte der Verwirklichung der beruflichen Vorstellungen

**Tabelle 11:** Mann-Whitney-U-Test bezüglich der Variablen Geschlecht und Verwirklichung der beruflichen Vorstellungen

|                                      | Verwirklichung der beruflichen Vorstellungen |
|--------------------------------------|----------------------------------------------|
| Mann-Whitney U-Test                  | 390,000                                      |
| Wilcoxon-W                           | 951,000                                      |
| U                                    | -1,398                                       |
| Asymptotische Signifikanz (2-seitig) | ,162                                         |

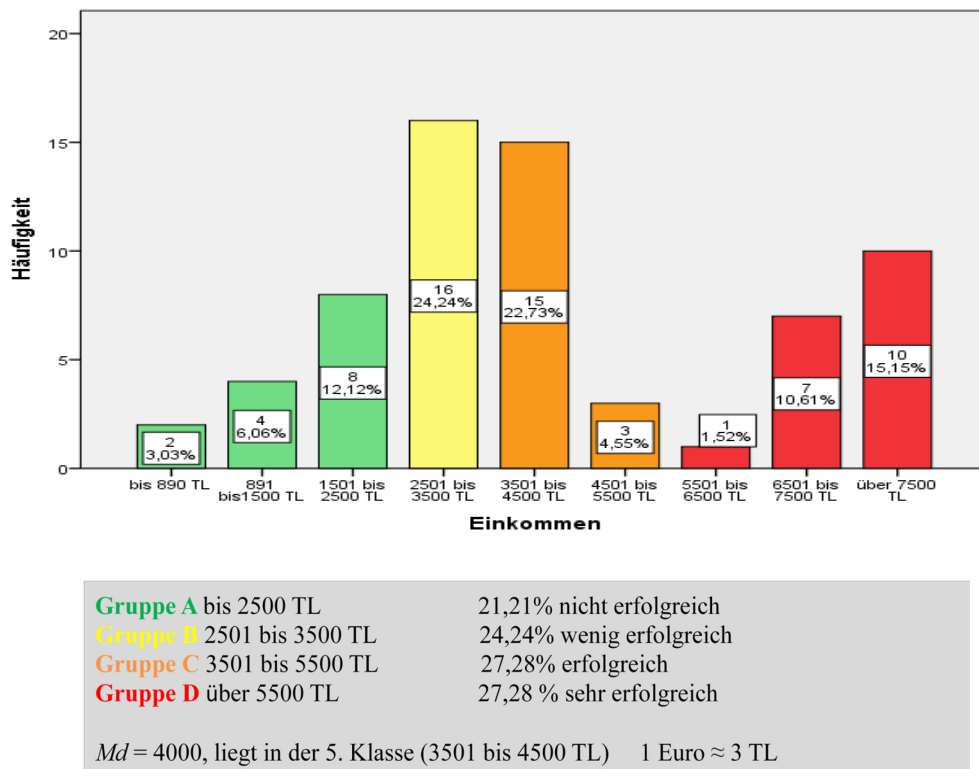
**Tabelle 12:** Mittelwerte und Standardabweichung hinsichtlich der Verwirklichung der beruflichen Vorstellungen und der Geschlechter

|        | M    | SD   |
|--------|------|------|
| Männer | 3,21 | ,902 |
| Frauen | 2,79 | ,927 |

#### 6.4.7 Einkommen

Der zweite Schwerpunkt dieser Arbeit war herauszufinden, ob die hochbegabten Absolventen und Absolventinnen des Inanc Türkes-Gymnasiums erfolgreich im Berufsleben sind. Aus diesem Grunde wurde das Einkommen als Kriterium zur Messung des beruflichen Erfolgs festgelegt. Das Einkommen wurde in türkischer Währung (TL) erhoben und in neun Kategorien eingeteilt. Bei der Feststellung der Kategorien wurden neben dem Lebensstandard in der Türkei die Standardgehälter von ausschlaggebenden Berufen herangezogen. Die unterste Kategorie umfasst Einkommen bis 890 TL, welche dem gesetzlichen Mindestlohn zur Zeit der Erhebung entspricht. Die weiteren Kategorien wurden folgendermaßen festgelegt: 1501 TL bis 2500 TL, 2501 TL bis 3500 TL, 3501 TL bis 4500 TL, 4501 TL bis 5500 TL, 5501 TL bis 6500 TL, 6501 TL bis 7500 TL. Von der letzten Kategorie werden Teilnehmer mit einem Einkommen über 7500 TL erfasst. Zur Verdeutlichung der üblichen Gehälter in der Türkei seien hier Einkommen von einigen Berufen erwähnt: So beträgt das Einkommen eines nicht qualifizierten Arbeiters ca. 1300 TL, das Einstiegsgehalt eines Lehrers ca. 2000 TL. Mittlere Beamte verdienen ca. 3000 TL. Experten werden mit ca. 4000 TL belohnt. Beamte mit leitender Funktion, Direktoren, Juristen und Ärzte bekommen ca. 5000 TL. Zur letzten Kategorie mit einem Einkommen über 7500 TL gehören unter anderem hochrangige Beamte, Fachärzte und Abgeordnete. Zur Zeit der Erhebung betrug der Wechselkurs 1 EUR/ 3 TL. Die Ergebnisse wurden dann vom Verfasser auf Basis der Lebensstandards in der Türkei in vier Erfolgskategorien zusammengefasst. Demnach gehören Teilnehmer mit einem Einkommen bis 2500 TL zur ersten Kategorie, welche als *nicht erfolgreich* eingestuft wird. Der Anteil dieser beträgt 21,21 %. Die zweite Kategorie umfasst Teilnehmer mit einem Einkommen von 2501 bis 3500 TL und bildet die Gruppe der *Wenig-Erfolgreichen*. Diese Gruppe macht etwa ein Viertel (24,24 %) der Gesamtheit aus. Die Kategorie der *Erfolgreichen* mit einem Einkommen 3501 bis 5500 TL beläuft sich auf etwas mehr als ein Viertel (27,28 %). Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit einem Einkommen über 5501 TL gelten als *sehr erfolgreich* und haben gleichen Anteil (27,28 %) wie die Erfolgreichen. Anhand dieser

Ergebnisse zeigt sich, dass etwa die Hälfte der Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Berufsleben erfolgreich ist.



**Abbildung 21:** Verteilung der Einkommenshäufigkeiten

## 6.5 Testtheoretische Analyse der Verfahren

Wie es im Abschnitt 5.2 Messinstrumente erwähnt wurde, wurden bei dieser Arbeit die Verfahren NEO-FFI, AVT und CFI in ins Türkische übersetzten Versionen vorgegeben und ausschließend Faktorenanalysen durchgeführt, um festzustellen, ob die übersetzten Versionen ebenfalls dieselben Faktoren erfassen. Da die Messgenauigkeit eines Verfahrens stichprobenabhängig ist, wurde dann für jede Skala die Reliabilität berechnet. Es muss darauf hingewiesen werden, dass

die im Folgenden durchgeführten Analysen wegen der geringen Stichprobengröße als vorläufig angesehen werden müssen.

### 6.5.1 Faktorenanalyse des AVT

Zur Ermittlung der Skalenstruktur des AVT wurde eine Faktorenanalyse mit orthogonaler Rotation durchgeführt, die eine 3-Faktorenlösung nahelegte. Demnach wurde für den ersten Faktor ein Eigenwert von 4,722 ermittelt, welcher 17,49 % der Gesamtvarianz erklärt. Für den zweiten Faktor ergab sich ein Eigenwert von 4,294 mit einer Erklärung der Gesamtvarianz von 15,90 %. Der letzte Faktor wies einen Eigenwert von 3,253 auf und erklärt somit 12,05% der Gesamtvarianz. Insgesamt konnten 45,44 % der gesamten Variabilität erklärt werden.

**Tabelle 13:** Faktorenladungen der Items des AVT entsprechend der Faktorenanalyse

| Item                                                                                                                 | Faktor      |       |       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|
|                                                                                                                      | 1           | 2     | 3     |
| <b>14:</b> Ich kann meine Arbeiten für die Arbeitsstelle oft nichts ordentlich machen, weil ich immer gestört werde. | <b>,843</b> | ,051  | -,002 |
| <b>27:</b> Wenn ich eine Arbeit nicht machen möchte, versuche ich zu erreichen, dass jemand anderes sie erledigt.    | <b>,733</b> | -,193 | ,149  |
| <b>6:</b> Ich vergesse öfter Dinge die ich erledigen müsste.                                                         | <b>,652</b> | ,197  | ,446  |
| <b>26:</b> Ich stelle mich dumm, um unangenehme Arbeiten zu vermeiden.                                               | <b>,647</b> | ,059  | ,025  |
| <b>27:</b> Man sagt mir immer wieder, dass ich schneller arbeiten soll.                                              | <b>,623</b> | ,165  | ,362  |

|                                                                                                            |             |             |       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------|
| <b>10:</b> Wenn draußen die Sonne scheint, kann ich einfach nicht arbeiten                                 | <b>,497</b> | ,129        | ,181  |
| <b>5:</b> Ich werde oft mit Arbeiten für die Arbeitsstelle nicht fertig, weil andere mich stören.          | <b>,491</b> | ,320        | -,267 |
| <b>1:</b> Andere wollen immer gerade dann, dass ich etwas für meinen Beruf tue, wenn ich mich erhole.      | <b>,483</b> | ,164        | ,086  |
| <b>8:</b> Mit meiner Arbeit für meinen Beruf werde ich oft nicht fertig, weil ich zu lange nachdenken muss | <b>,403</b> | ,362        | ,181  |
| <b>16:</b> Ich muss schon oft Dinge mühsam lernen, die nachher doch nutzlos waren.                         | ,151        | <b>,752</b> | -,108 |
| <b>2:</b> Ich lerne nicht gern, wenn ich es tun muss                                                       | -,103       | <b>,729</b> | -,108 |
| <b>23:</b> Ich mag gar nicht an die vielen Dingen denken, die ich für die Arbeitsstelle noch tun muss.     | ,145        | <b>,650</b> | ,136  |
| <b>15:</b> Warum soll ich Dinge lernen, die ich nachher wahrscheinlich sowieso nicht brauchen kann         | ,364        | <b>,634</b> | -,171 |
| <b>12:</b> Ich sehe nicht ein, warum ich Dinge auswendig lernen soll, die man nachschauen kann.            | -,208       | <b>,587</b> | -,024 |
| <b>22:</b> Bei vielen Dingen, die ich für die Arbeitsstelle tun muss, bekomme ich ein unangenehmes Gefühl. | ,363        | <b>,539</b> | ,409  |
| <b>19:</b> Warum soll ich mich für die Arbeitsstelle bemühen, wenn keiner das würdigt?                     | ,325        | <b>,514</b> | ,175  |

|                                                                                                             |       |             |              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------------|--------------|
| 17: Bei Arbeiten für die Arbeitsstelle, die ich nicht machen möchte, langweile ich mich sehr schnell        | -,221 | <b>,501</b> | ,402         |
| 20: Wenn ich könnte, würde ich mehr Zeit mit Ausruhen verbringen                                            | -,361 | <b>,383</b> | ,284         |
| 11: In der Freizeit tue ich grundsätzlich nichts für meine Arbeitsstelle.                                   | ,129  | <b>,382</b> | ,071         |
| 7: Wenn ich arbeite, muss ich immer daran denken, was ich jetzt schöneres tun könnte.                       | ,208  | <b>,294</b> | ,277         |
| 25: Bei Arbeiten, die ich nicht machen möchte, schaffe ich es, sie nicht machen müssen.                     | ,442  | ,051        | <b>,700</b>  |
| 18: Warum soll ich etwas für die Arbeitsstelle gleich erledigen, wenn dafür morgen auch noch Zeit ist       | ,270  | ,068        | <b>,680</b>  |
| 4: Wenn man nicht so viel dafür arbeiten müsste, wäre ich gerne in Beruf erfolgreicher.                     | ,240  | ,361        | <b>-,601</b> |
| 24: Dinge, die ich für die Arbeitsstelle machen muss, schiebe ich so lange es geht vor mir her.             | ,467  | -,122       | <b>,600</b>  |
| 13: Ich kann doch nichts dafür, wenn die Vorgesetzten mit meiner Arbeit nicht zufrieden sind.               | ,273  | ,501        | <b>,515</b>  |
| 3: Es passiert mir oft, dass ich es gar nicht höre, wenn jemand mir sagt, ich soll etwas für ihn erledigen. | -,027 | ,036        | <b>,400</b>  |
| 21: Wenn ich ein Lehrbuch/Fachbuch aufschlage wird mir ganz schlecht                                        | ,180  | ,227        | <b>,251</b>  |

Die drei extrahierten Faktoren wurden entsprechend den Iteminhalten der am höchsten auf den jeweiligen Faktor ladenden Items, in Anlehnung an das Original, benannt:

**Faktor 1:** Anstrengungsvermeidung als Arbeitsstil

**Faktor 2:** Ablehnung von Lern- und Arbeitsanstrengungen

**Faktor 3:** Aufschieben von Tätigkeiten

### 6.5.2 Itemanalyse des AVT

Die Zuteilung der einzelnen Items zu den drei Anstrengungsvermeidungsskalen wurde mit Hilfe einer Reliabilitätsanalyse überprüft. Zwei statistische Kennwerte wurden hierbei errechnet (die korrigierte Itemtrennschärfe und die innere Konsistenz, sofern Item gelöscht). Jene Items, die eine geringere Itemtrennschärfe aufweisen und die innere Konsistenz erhöhen, sofern sie eliminiert werden, wurden aus der Skala entfernt. Dabei erwiesen sich die Items 3, 4, 20 und 21 als kritisch. Durch die Eliminierung wurde die Reliabilität deutlich erhöht, und demgemäß wurden das Item 20 ("Wenn ich könnte, würde ich mehr Zeit mit Ausruhen verbringen."), Item 21 ("Wenn ich ein Lehrbuch/Fachbuch aufschlage wird mir ganz schlecht."), Item 3 ("Es passiert mir oft, dass ich es gar nicht höre, wenn jemand mir sagt, ich soll etwas für ihn erledigen.") und Item 4 ("Wenn man nicht so viel dafür arbeiten müsste, wäre ich gerne in Beruf erfolgreicher.") aus der Skala 3 ausgeschlossen.

#### Skala 1 Anstrengungsvermeidung als Arbeitsstil

Die erste Skala des Anstrengungsvermeidungstests weist ein Cronbach's Alpha von .827 auf und umfasst 9 Items ( $n = 57$ ).



**Tabelle 14:** Items und Trennschärfekoeffizienten der Skala 1 (Anstrengungsvermeidung als Arbeitsstil)

| <b>Item</b> | <b>Iteminhalte</b>                                                                                       | <b>Koeffizient<br/>der<br/>Trennschärfe</b> | <b>Cronbach's<br/>Alpha, wenn<br/>Item gelöscht</b> |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>1</b>    | Andere wollen immer gerade dann, dass ich etwas für meinen Beruf tue, wenn ich mich erhole.              | ,403                                        | ,825                                                |
| <b>5</b>    | Ich werde oft mit Arbeiten für die Arbeitsstelle nicht fertig, weil andere mich stören.                  | ,394                                        | ,825                                                |
| <b>6</b>    | Ich vergesse öfter Dinge, die ich erledigen müsste.                                                      | ,738                                        | ,788                                                |
| <b>8</b>    | Mit meiner Arbeit für meinen Beruf werde ich oft nicht fertig, weil ich zu lange nachdenken muss.        | ,509                                        | ,814                                                |
| <b>9</b>    | Man sagt mir immer wieder, dass ich schneller arbeiten soll.                                             | ,683                                        | ,791                                                |
| <b>10</b>   | Wenn draußen die Sonne scheint, kann ich einfach nicht arbeiten.                                         | ,426                                        | ,822                                                |
| <b>14</b>   | Ich kann meine Arbeiten für die Arbeitsstelle oft nicht ordentlich machen, weil ich immer gestört werde. | ,745                                        | ,787                                                |
| <b>26</b>   | Ich stelle mich dumm, um unangenehme Arbeiten zu vermeiden.                                              | ,426                                        | ,822                                                |
| <b>27</b>   | Wenn ich eine Arbeit nicht machen möchte, versuche ich zu erreichen, dass jemand anderes sie erledigt.   | ,522                                        | ,811                                                |

### Skala 2 Ablehnung von Lern- und Arbeitsanstrengungen

Die Reliabilität der zweiten Skala des Anstrengungsvermeidungstests wurde mit einem Cronbach Alpha von .822 (n = 57) als akzeptabel angenommen, sie umfasst insgesamt 10 Items. Ohne Item 7 (" Wenn ich arbeite, muss ich immer daran denken, was ich jetzt schöneres tun könnte.") würde Cronbach's Alpha von .822 auf .823 erhöht. Da diese Steigerung vergleichsweise gering ist, wurde Item 7 in der Skala 2 beibehalten. Diese Skala beschreibt das Ablehnen von Lernleistungen und Denkanstrengungen.

**Tabelle 15:** Items und Trennschärfekoeffizienten der Skala 2 (Ablehnung von Lern- und Arbeitsanstrengungen)

| Item | Iteminhalt                                                                                        | Koeffizient der Trennschärfe | Cronbach's Alpha, wenn Item gelöscht |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|
| 2    | Ich lerne nicht gerne, wenn ich es tun muss.                                                      | ,544                         | ,802                                 |
| 12   | Ich sehe nicht ein, warum ich Dinge auswendig lernen soll, die man nachschauen kann.              | ,370                         | ,820                                 |
| 15   | Warum soll ich Dinge lernen, die ich nachher wahrscheinlich sowieso nicht brauchen kann.          | ,603                         | ,795                                 |
| 16   | Ich muss schon oft Dinge mühsam lernen, die nachher doch nutzlos waren.                           | ,692                         | ,785                                 |
| 17   | Bei Arbeiten für die Arbeitsstelle, die ich nicht machen möchte, langweile ich mich sehr schnell. | ,410                         | ,815                                 |

|           |                                                                                                 |      |      |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| <b>19</b> | Warum soll ich mich für Arbeitsstelle bemühen, wenn keiner das würdigt.                         | ,467 | ,811 |
| <b>22</b> | Bei vielen Dingen, die ich für die Arbeitsstelle tun muss, bekomme ich ein unangenehmes Gefühl. | ,671 | ,793 |
| <b>23</b> | Ich mag gar nicht an die vielen Dingen denken, die ich für die Arbeitsstelle noch tun muss.     | ,660 | ,790 |
| <b>7</b>  | Wenn ich arbeite, muss ich immer daran denken, was ich jetzt schöneres tun könnte.              | ,320 | ,823 |
| <b>11</b> | In der Freizeit tue ich grundsätzlich nichts für meine Arbeitsstelle.                           | ,372 | ,821 |

### Skala 3 Aufschieben von Tätigkeiten

Die dritte Skala des Anstrengungsvermeidungstests weist mit 4 Items ein Cronbach's Alpha von .766 ( $n = 57$ ) auf. Diese Skala beschreibt das Aufschieben von arbeitsähnlichen Tätigkeiten.

**Tabelle 16:** Items und Trennschärfekoeffizienten der Skala 3 (Aufschieben von Tätigkeiten )

| <b>Item</b> | <b>Iteminhalt</b>                                                                         | <b>Koeffizient der Trennschärfe</b> | <b>Cronbach's Alpha, wenn Item gelöscht</b> |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------|
| <b>13</b>   | Ich kann doch nichts dafür, wenn die Vorgesetzten mit meiner Arbeit nicht zufrieden sind. | ,415                                | ,792                                        |

|           |                                                                                                    |      |      |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| <b>18</b> | Warum soll ich etwas für die Arbeitsstelle gleich erledigen, wenn dafür morgen auch noch Zeit ist. | ,728 | ,618 |
| <b>24</b> | Dinge, die ich für die Arbeitsstelle machen muss, schiebe ich so lange es geht vor mir her.        | ,456 | ,767 |
| <b>25</b> | Bei Arbeiten, die ich nicht machen möchte, schaffe ich es, sie nicht machen müssen.                | ,699 | ,641 |

### 6.5.3. Faktorenanalyse des CFI-Career Futures Inventory

Eine Faktorenanalyse mit orthogonaler Rotation wurde zur Ermittlung der Skalenstruktur des CFI durchgeführt, die eine 3-Faktorenlösung nahelegte. Das Ergebnis liefert für den ersten Faktor einen Eigenwert von 6,157, welcher 24,62% der Gesamtvarianz erklärt. Beim zweiten Faktor konnte ein Eigenwert von 4,762 ermittelt werden, der 19,050% der Gesamtvarianz erklärt. Für den letzten Faktor erhielt man einen Eigenwert von 3,242 mit einem Erklärungsprozentsatz von 12,967 der Gesamtvarianz. Insgesamt wurden 56,64 % der Gesamtvarianz erklärt.

**Tabelle 17 :** Faktorenladungen der Items des CFI entsprechend der Faktorenanalyse

| Item                                                                                                           | Faktor |      |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------|------|
|                                                                                                                | 1      | 2    | 3    |
| <b>7:</b> Andere würden von mir sagen, dass ich mich an Veränderungen in meiner Laufbahnplanung anpassen kann. | ,775   | ,252 | ,139 |
| <b>4:</b> Es gefällt mir, mich an neuen beruflichen Aufgaben zu versuchen.                                     | ,746   | ,166 | ,379 |
| <b>5:</b> Ich kann mich an Veränderungen der Arbeitswelt anpassen.                                             | ,727   | ,253 | ,397 |

|                                                                                         |             |              |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|--------------|
| <b>6:</b> Ich kann mich leicht auf wechselnde Anforderungen bei der Arbeit einstellen   | <b>,714</b> | ,162         | ,303         |
| <b>1:</b> Es fällt mir leicht, mich an eine neue Arbeitsumgebung anzupassen             | <b>,618</b> | ,351         | ,382         |
| <b>3:</b> Ich kann Hindernisse bewältigen, die während meiner Laufbahn auftreten.       | <b>,590</b> | ,527         | ,290         |
| <b>12:</b> Ich denke mit Begeisterung an meine berufliche Zukunft.                      | <b>,566</b> | ,157         | ,065         |
| <b>19:</b> Ich bin mir hinsichtlich meines zukünftigen Berufserfolg unsicher            | <b>,533</b> | ,360         | ,151         |
| <b>21:</b> Meine Laufbahn zu planen ist für mich selbstverständlich                     | <b>,475</b> | -,299        | -,325        |
| <b>8:</b> Mein persönlicher Einsatz bestimmt meinen Berufserfolg.                       | <b>,447</b> | ,341         | ,243         |
| <b>24:</b> Ich kann Arbeitsmarkttrends nicht durchblicken                               | ,222        | <b>,841</b>  | -,080        |
| <b>25:</b> Es ist leicht, zukünftige Beschäftigungstrends vorherzusagen.                | -,049       | <b>-,741</b> | -,157        |
| <b>9:</b> Nach beruflichen Rückschlägen komme ich schnell wieder auf die Beine          | ,308        | <b>,681</b>  | ,313         |
| <b>18:</b> Ich verfolge mit Begeisterung meine beruflichen Ziele und Wünsche.           | ,442        | <b>,628</b>  | ,361         |
| <b>2:</b> Ich kann gut mit Veränderungen, die meine Laufbahnplanung betreffen, umgehen. | ,525        | <b>,603</b>  | ,287         |
| <b>17:</b> Ich bin mir über meine Laufbahninteressen bewusst                            | -,249       | <b>-,495</b> | -,478        |
| <b>23:</b> Ich kenne mich gut mit Arbeitsmarkttrends aus.                               | ,218        | <b>,479</b>  | ,468         |
| <b>10:</b> Ich habe meine berufliche Entwicklung selten unter Kontrolle.                | -,060       | <b>-,458</b> | -,138        |
| <b>20:</b> Es ist schwierig, die richtige Laufbahn zu finden                            | ,016        | -,250        | <b>-,855</b> |
| <b>14:</b> Gedanken an meine Laufbahn frustrieren mich.                                 | -,223       | -,233        | <b>-,706</b> |
| <b>13:</b> Ich freue mich über meine berufliche Entwicklung.                            | ,499        | ,040         | <b>,673</b>  |
| <b>22:</b> Ich treffe zweifellos die richtigen Entscheidungen für meine Laufbahn        | ,195        | ,455         | <b>,626</b>  |
| <b>15:</b> Es fällt mir schwer, mir berufliche Ziele zu setzen.                         | -,243       | -,427        | <b>-,610</b> |
| <b>11:</b> Ich habe keinen Einfluss auf meinen Berufserfolg                             | -,390       | ,110         | <b>-,475</b> |

|                                                                                                 |       |       |              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|--------------|
| <b>16:</b> Es ist schwierig für mich, meine Laufbahn entsprechend meiner Fähigkeiten zu planen. | -,253 | -,105 | <b>-,474</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|--------------|

Mit der Faktorenanalyse konnte für das Inventar CFI in Türkisch ebenfalls eine 3-Faktorielle-Struktur aufgezeigt werden. Einige Items luden jedoch auf verschiedene Faktoren. Die drei extrahierten Faktoren wurden entsprechend den Iteminhalten anhand der am höchsten auf den jeweiligen Faktor ladenden Items, wie folgt (in Anlehnung an das Original) benannt:

**Faktor 1:** Berufliche Anpassungsfähigkeit (BA)

**Faktor 2:** Arbeitsmarktwissen (AW)

**Faktor 3:** Beruflicher Optimismus (BO)

#### 6.5.4 Itemanalyse des CFI

Die Zuteilung der einzelnen (25) Items zu den drei Skalen wurde mit Hilfe einer Reliabilitätsanalyse überprüft. Mindestens zwei testtheoretische Kennwerte wurden dabei betrachtet (korrigierte Itemtrennschärfe und die innere Konsistenz, sofern Item gelöscht). Jene Items, die eine zu geringe Itemtrennschärfe aufwiesen und die innere Konsistenz erhöhen, sofern ausgeschlossen, wurden aus der Skala entfernt. Dabei weist Item 21 ("Meine Laufbahn zu planen ist für mich selbstverständlich.") eine sehr geringe Itemtrennschärfe von -,064 auf und es zeigte sich, dass bei Selektion des Items die Reliabilität der Skala erhöht würde (Cronbach's Alpha, wenn Item gelöscht ,886). Das Item wurde dementsprechend aus der Skala 1 "Berufliche Anpassungsfähigkeit" entfernt. Alle anderen Items der Skala 2 und 3 zeigen gute Testkennwerte, womit kein weiteres Item zu selektieren war.

#### Skala 1 Berufliche Anpassungsfähigkeit

Die erste Skala des CFI "Berufliche Anpassungsfähigkeit" weist ein Cronbach's Alpha von ,888 auf und umfasst 9 Items. Diese Skala beschreibt die

Anpassungsfähigkeiten und Bewusstsein bei beruflichen Tätigkeiten z. B. bei Entscheidungen im Berufsleben sich bewusst zu sein und diese Entscheidungen konsequent anzuwenden.

**Tabelle 18:** Items und Trennschärfekoeffizienten der Skala 1 des CFI

| <b>Item</b> | <b>Iteminhalte</b>                                                                            | <b>Koeffizient<br/>der<br/>Trennschärfe</b> | <b>Cronbach's<br/>Alpha, wenn<br/>item gelöscht</b> |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>1</b>    | Es fällt mir leicht, mich an eine neue Arbeitsumgebung anzupassen.                            | ,747                                        | ,868                                                |
| <b>3</b>    | Ich kann Hindernisse bewältigen, die während meiner Laufbahn auftreten.                       | ,715                                        | ,872                                                |
| <b>4</b>    | Es gefällt mir, mich an neuen beruflichen Aufgaben zu versuchen.                              | ,724                                        | ,870                                                |
| <b>5</b>    | Ich kann mich an Veränderungen der Arbeitswelt anpassen.                                      | ,759                                        | ,869                                                |
| <b>6</b>    | Ich kann mich leicht auf wechselnde Anforderungen bei der Arbeit einstellen.                  | ,733                                        | 869                                                 |
| <b>7</b>    | Andere würden von mir sagen, dass ich mich an Veränderungen an meiner Laufbahn anpassen kann. | ,745                                        | ,867                                                |
| <b>8</b>    | Mein persönlicher Einsatz bestimmt meinen Berufserfolg.                                       | ,498                                        | ,886                                                |
| <b>12</b>   | Ich denke mit Begeisterung an meine berufliche Zukunft.                                       | ,501                                        | ,902                                                |
| <b>19</b>   | Ich bin mir hinsichtlich meines zukünftigen Berufserfolgs unsicher.                           | ,587                                        | ,880                                                |

### Skala 2 Arbeitsmarktwissen (AW)

Die zweite Skala des CFI "Arbeitsmarktwissen" ergibt mit 8 Items ein Cronbach's Alpha von ,849 und liefert Informationen über Arbeitsmarktwissen und Fähigkeiten bei der Bewältigung von Problemen in Berufsleben.

**Tabelle 19:** Items und Trennschärfekoeffizienten der Skala 2 des CFI

| Item | Iteminhalte                                                                  | Koeffizient der Trennschärfe | Cronbach's Alpha, wenn Item gelöscht |
|------|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|
| 2    | Ich kann gut mit Veränderungen, die meine Laufbahnplanung betreffen, umgehen | ,624                         | ,827                                 |
| 9    | Nach beruflichen Rückschlägen komme ich schnell wieder auf die Beine.        | ,673                         | ,821                                 |
| 10   | Ich habe meine berufliche Entwicklung selten unter Kontrolle.                | ,402                         | ,857                                 |
| 17   | Ich bin mir über meine Laufbahninteressen bewusst.                           | ,590                         | ,831                                 |
| 18   | Ich verfolge mit Begeisterung meine beruflichen Zielen und Wünsche           | ,703                         | ,819                                 |
| 23   | Ich kenne mich gut mit Arbeitsmarkttrends aus.                               | ,547                         | ,835                                 |
| 24   | Ich kann Arbeitsmarkttrends nicht durchblicken.                              | ,637                         | ,824                                 |
| 25   | Es ist leicht, zukünftige Beschäftigungstrends vorherzusagen.                | ,591                         | ,830                                 |



### Skala 3 Beruflicher Optimismus (BO)

Dritte Skala des CFI Beruflicher Optimismus weist anhand der Konsistenzanalyse ein Cronbach's Alpha von .858 auf und umfasst 7 Items. Diese Skala beschreibt, ob ein Individuum seine berufliche Laufbahn richtig planen kann, die berufliche Entwicklung beeinflussen kann und darüber optimistisch ist.

**Tabelle 20:** Items und Trennschärfekoeffizienten der Skala 3 des CFI

| Item | Iteminhalt                                                                           | Koeffizient der Trennschärfe | Cronbach's Alpha, wenn Item gelöscht |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|
| 11   | Ich habe keinen Einfluss auf meine berufliche Entwicklung.                           | ,427                         | ,856                                 |
| 13   | Ich freue mich über meine berufliche Entwicklung.                                    | ,693                         | ,824                                 |
| 14   | Gedanken an meine Laufbahn frustrieren mich.                                         | ,671                         | ,823                                 |
| 15   | Es fällt mir schwer, mir berufliche Ziele zu setzen.                                 | ,684                         | ,821                                 |
| 16   | Es ist schwierig für mich, meine Laufbahn entsprechend meiner Fähigkeiten zu planen. | ,451                         | ,855                                 |
| 20   | Es ist schwierig, richtige Laufbahn zu finden.                                       | ,722                         | ,815                                 |
| 22   | Ich treffe zweifellos die richtigen Entscheidungen für meine Laufbahn.               | ,683                         | ,822                                 |

### 6.5.5 Skalenanalyse der NEO-FFI

Die 5 Faktoren des NEO-FFI wurden zudem in dieser türkischen Version überprüft. Die Items luden bei unterschiedlichen Skalen. Es wurden dann originale Skalen angenommen und die Zuteilung der einzelnen Items zu den fünf Skalen wurde mit Hilfe einer Reliabilitätsanalyse überprüft. Zwei teststatistische Kennwerte wurden hierzu ermittelt (korrigierte Itemtrennschärfe und die innere Konsistenz, wenn Item gelöscht). Die Items, die eine zu geringe Trennschärfe aufwiesen und die innere Konsistenz erhöhen, sofern man sie ausschließt, wurden aus der Skala entfernt.

### 6.5.6 Itemanalyse des NEO-FFI

#### Skala Extraversion

Die Skala Extraversion weist mit 6 Items ein Cronbach's Alpha von .834 auf. Dabei erwies sich das Item 21 ("Ich bin kein gut gelaunter Optimist") kritisch. Bei Selektieren des Items konnte der Reliabilitätskoeffizient Cronbach Alpha auf .847 erhöht werden. Deswegen wurde dieses Item entfernt.

**Tabelle 21:** Items und Trennschärfekoeffizienten der Skala 1 NEO-FFI

| Item | Iteminhalt                                               | Koeffizient der Trennschärfe | Cronbach's Alpha, wenn Item gelöscht |
|------|----------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|
| 1    | Ich habe gerne viele Leute um mich herum.                | ,591                         | ,810                                 |
| 11   | Ich unterhalte mich wirklich gerne mit anderen Menschen. | ,542                         | ,820                                 |
| 18   | Ich bin fröhlicher, gut gelaunter Mensch.                | ,751                         | ,782                                 |

|           |                                               |      |      |
|-----------|-----------------------------------------------|------|------|
| <b>25</b> | Ich bin ein sehr aktiver Mensch.              | ,570 | ,814 |
| <b>7</b>  | Ich halte mich nicht für besonderes fröhlich. | ,805 | ,762 |
| <b>21</b> | Ich bin kein gut gelaunter Optimist.          | ,451 | ,847 |

### Skala Neurotizismus

Cronbach's Alpha von .852 für die zweite Skala des NEO-FFI Neurotizismus wurde als zufriedenstellend angenommen. Alle Items zeigten gute Testkennwerte. Es mussten keine Items selektiert werden.

**Tabelle 22:** Items und Trennschärfekoeffizienten der Skala 2 des NEO-FFI

| <b>Item</b> | <b>Iteminhalt</b>                                                                | <b>Koeffizient der Trennschärfe</b> | <b>Cronbach's Alpha, wenn Item gelöscht</b> |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------|
| <b>4</b>    | Ich fühle mich anderen oft unterlegen.                                           | ,538                                | ,846                                        |
| <b>16</b>   | Manchmal fühle ich mich wertlos.                                                 | ,715                                | ,811                                        |
| <b>20</b>   | Zu häufig bin ich entmutigt und will aufgeben, wenn etwas schief geht.           | ,706                                | ,813                                        |
| <b>24</b>   | Ich fühle mich oft hilflos und wünsche mir eine Person, die meine Probleme löst. | ,603                                | ,835                                        |
| <b>10</b>   | Ich fühle mich selten einsam und traurig                                         | ,677                                | ,820                                        |
| <b>23</b>   | Ich bin selten traurig und deprimiert.                                           | ,596                                | ,835                                        |

### Skala Offenheit für die Erfahrung

Die Skala Offenheit für die Erfahrung wies mit 6 Items ein Cronbach's Alpha von .782 auf. Die Items 13 (Gedichte beeindrucken mich wenig oder gar nicht) und 28 (ich habe wenig Interesse, über die Natur des Universums oder die Lage der Menschheit nachzudenken) erwiesen sich kritisch, da nach Ausschluss der beiden Items würde Reliabilität erhöht. Diese Items wurden entfernt und somit nahm die untere Schranke der Reliabilität auf Cronbach's Alpha von .808 zu.

**Tabelle 23:** Items und Trennschärfekoeffizienten der Skala 3 des NEO-FFI

| Item | Iteminhalt                                                                                                                 | Koeffizient der Trennschärfe | Cronbach's Alpha, wenn Item gelöscht |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|
| 8    | Mich begeistern die Motive, die ich in der Kunst und in der Natur finde.                                                   | ,698                         | ,727                                 |
| 22   | Wenn ich Literatur lese oder ein Kunstwerk betrachte, empfinde ich manchmal ein Frösteln oder eine Welle der Begeisterung. | ,567                         | ,786                                 |
| 26   | Ich habe oft Spaß daran, mit Theorien oder abstrakten Ideen zu spielen.                                                    | ,612                         | ,766                                 |
| 05   | Ich finde Philosophische Diskussionen langweilig.                                                                          | ,630                         | ,758                                 |

### Skala Gewissenhaftigkeit

Die Skala "Gewissenhaftigkeit" wies mit 6 Items ein Cronbach's Alpha von .719 auf. Skala 3 ("Ich halte meine Sachen ordentlich und sauber") und 15 ("Ich verträdele eine Menge Zeit, bevor ich mit der Arbeit beginne") erwiesen sich als kritisch, da nach Ausschluss der beiden Items würde Reliabilität deutlich erhöht. Außerdem wies das Item 15 eine zu geringe Trennschärfe (.088) auf. Die Items wurden entfernt und somit erreichte der Koeffizient Cronbach's Alpha .800.

**Tabelle 24:** Items und Trennschärfekoeffizienten der Skala 4 des NEO-FFI

| <b>Item</b> | <b>Iteminhalte</b>                                                                               | <b>Koeffizienten der Trennschärfe</b> | <b>Cronbach's Alpha, wenn Item gelöscht</b> |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------|
| <b>6</b>    | Ich kann mir meine Zeit recht gut einteilen, so dass ich meine Angelegenheit rechtzeitig beende. | ,592                                  | ,774                                        |
| <b>12</b>   | Ich versuche, alle mir übertragenen Aufgaben sehr gewissenhaft zu erledigen.                     | ,603                                  | ,765                                        |
| <b>17</b>   | Ich arbeite hart, um meine Ziele zu erreichen.                                                   | ,624                                  | ,748                                        |
| <b>30</b>   | Ich bin eine tüchtige Person, die ihre Arbeit immer erledigt.                                    | ,714                                  | ,715                                        |

### Skala Verträglichkeit

Die fünfte Skala des NEO-FFI Verträglichkeit weist mit 6 Items ein Cronbach's Alpha von .643 auf und wurde als akzeptabel angenommen. Daher wurden keine Items selektiert.

**Tabelle 25:** Items und Trennschärfekoeffizienten der Skala 5 des NEO-FFI

| <b>Item</b> | <b>Iteminhalte</b>                                          | <b>Koeffizient der Trennschärfe</b> | <b>Cronbach's Alpha, wenn Item gelöscht</b> |
|-------------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------|
| <b>2</b>    | Ich versuche zu jedem, dem ich begegne, freundlich zu sein. | ,407                                | ,591                                        |
| <b>29</b>   | Ich versuche stets rücksichtvoll und sensibel zu handeln.   | ,378                                | ,604                                        |
| <b>27</b>   | Um zu bekommen, was ich will, bin ich notfalls bereit,      | ,278                                | ,646                                        |

|    |                                                                           |      |      |
|----|---------------------------------------------------------------------------|------|------|
|    | Menschen zu manipulieren.                                                 |      |      |
| 19 | Manche Leute halten mich für kalt und berechnend.                         | ,479 | ,564 |
| 14 | Im Hinblick auf die Absichten anderer bin ich eher zynisch und skeptisch. | ,317 | ,632 |
| 9  | Manche Leute halten mich für selbstsüchtig oder selbstgefällig.           | ,463 | ,565 |

## 6.6 Unterschiede zwischen den Erfolgskategorien

In diesem Abschnitt werden die obigen Einkommenskategorien in Bezug auf Anstrengungsvermeidungstendenzen, Persönlichkeitseigenschaften und laufbahnbezogenen Zukunftsfaktoren untersucht. Die Prüfung, ob sich die Einkommenskategorien hinsichtlich der drei genannten Dimensionen voneinander unterscheiden, erfolgt mittels einfaktorieller Varianzanalyse (Oneway ANOVA). Zunächst wird pro Skala eine Prüfung der Normalverteilung mittels Levene-Tests durchgeführt. Im Falle, dass das Ergebnis der Varianzanalyse signifikant ist und somit nicht von einer Normalverteilung ausgegangen werden kann, so wird auf den Welch-Test übergegangen. Schließlich wird der Post-hoc-Test nach Games-Howell ausgeführt um genaue Aussagen über etwaige Unterschiedlichkeiten zwischen den Gruppen machen zu können.

### 6.6.1 Anstrengungsvermeidungstendenzen in der untersuchten Stichprobe

Die Überprüfung der Homogenität der Varianzen mittels Levene-Tests ergab für alle drei AVT-Skalen kein signifikantes Ergebnis. Demnach kann von homogenen Varianzen ausgegangen werden.

**Tabelle 26:** Levene-Test der Varianzgleichheit bezogen auf die AVT-Skalen

|                                              | Levene-Test der Varianzgleichheit |             |
|----------------------------------------------|-----------------------------------|-------------|
|                                              | F                                 | Signifikanz |
| Anstrengungsvermeidung als Arbeitsstill      | 1,251                             | ,300        |
| Ablehnung von Lern- und Arbeitsanstrengungen | ,465                              | ,708        |
| Aufschieben von Tätigkeiten                  | 1,511                             | ,222        |

Zur Prüfung der Fragestellung, ob die Einkommenskategorien hinsichtlich der Anstrengungsvermeidungstendenzen voneinander unterscheiden, ergibt die einfaktorielle Varianzanalyse (Oneway Anova) für die Skalen Anstrengungsvermeidung als Arbeitsstill ( $p=0,565$ ) und Aufschieben von Tätigkeiten ( $p=0,767$ ) kein signifikantes Ergebnis, während es jedoch einen signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen in Bezug auf Ablehnung von Lern- und Arbeitsanstrengungen ( $p=0,008$ ) gibt.

**Tabelle 27:** Oneway Anova zum Mittelwertvergleich zwischen den Einkommensgruppen bezüglich der AVT

|                                              | F     | Signifikanz |
|----------------------------------------------|-------|-------------|
| Anstrengungsvermeidung als Arbeitsstill      | ,684  | ,565        |
| Ablehnung von Lern- und Arbeitsanstrengungen | 4,351 | ,008        |
| Aufschieben von Tätigkeiten                  | ,381  | ,767        |

Der Post-hoc-Test liefert ein Ergebnis, wonach die Gruppe der Nicht-Erfolgreichen mit einem Alpha-Wert von 0,050 sich hinsichtlich des Faktors

*Ablehnung von Lern- und Arbeitsanstrengungen* signifikant von der Gruppe der Sehr-Erfolgreichen unterscheidet. Demnach tendieren Nicht-Erfolgreiche mit einem Mittelwert von 3,87 eher dazu, Lern- und Arbeitsanstrengungen abzulehnen als Sehr-Erfolgreiche, deren Mittelwert 2,91 beträgt.

**Tabelle 28:** Ergebnis des Post-Hoc-Tests nach Games-Howell zum Vergleich der Erfolgsgruppen in Bezug auf Anstrengungsvermeidungstendenzen

| AVT                                                 | Erfolgsgruppen (I) | Erfolgsgruppen (J) | SD     | Sig.  |
|-----------------------------------------------------|--------------------|--------------------|--------|-------|
| <b>Anstrengungsvermeidung als Arbeitsstil</b>       | Nicht-Erfolgreich  | Wenig-Erfolgreich  | ,38196 | ,928  |
|                                                     |                    | Erfolgreich        | ,35162 | ,857  |
|                                                     |                    | Sehr-Erfolgreich   | ,37580 | ,649  |
|                                                     | Wenig-Erfolgreich  | Erfolgreich        | ,25517 | ,998  |
|                                                     |                    | Sehr-Erfolgreich   | ,28759 | ,885  |
|                                                     | Erfolgreich        | Sehr-Erfolgreich   | ,24587 | ,910  |
| <b>Ablehnung von Lern- und Arbeitsanstrengungen</b> | Nicht-Erfolgreich  | Wenig-Erfolgreich  | ,35038 | ,059  |
|                                                     |                    | Erfolgreich        | ,36147 | ,715  |
|                                                     |                    | Sehr-Erfolgreich   | ,33918 | ,050  |
|                                                     | Wenig-Erfolgreich  | Erfolgreich        | ,25814 | ,222  |
|                                                     |                    | Sehr-Erfolgreich   | ,25964 | 1,000 |
|                                                     | Erfolgreich        | Sehr-Erfolgreich   | ,27441 | ,182  |
| <b>Aufschieben von Tätigkeiten</b>                  | Nicht-Erfolgreich  | Wenig-Erfolgreich  | ,46417 | ,822  |
|                                                     |                    | Erfolgreich        | ,45078 | ,988  |
|                                                     |                    | Sehr-Erfolgreich   | ,48790 | ,998  |
|                                                     | Wenig-Erfolgreich  | Erfolgreich        | ,29168 | ,812  |
|                                                     |                    | Sehr-Erfolgreich   | ,34630 | ,796  |
|                                                     | Erfolgreich        | Sehr-Erfolgreich   | ,32813 | ,998  |



**Tabelle 29:** Mittelwerte und Standardabweichungen der Gruppen "Nicht-Erfolgreich" und "Sehr-Erfolgreich" bezogen auf Ablehnung von Lern- und Arbeitsanstrengungen

|                          | Abweisen von Lernleistungen |      |
|--------------------------|-----------------------------|------|
|                          | M                           | SD   |
| <b>Nicht-Erfolgreich</b> | 3,87                        | 1,01 |
| <b>Sehr-Erfolgreich</b>  | 2,91                        | 0,71 |

### 6.6.2 Laufbahnbezogene Zukunftsfaktoren in der untersuchten Stichprobe

Der Levene-Test für die Überprüfung der Homogenität der Varianzen ergab für die Skala "*Beruflicher Optimismus*" ein signifikantes Ergebnis. Daher konnte von homogenen Varianzen nicht ausgegangen werden. Demgemäß wurde der Welch-Test angewandt. Für die Skalen "*Berufliche Anpassungsfähigkeit*" und "*Arbeitsmarktwissen*" konnte mittels des Levene-Tests Varianzhomogenität bestätigt werden.

**Tabelle 30:** Levene-Test der Varianzgleichheit bezogen auf die CFI-Skalen

|                                       | Levene-Test der Varianzgleichheit |             |
|---------------------------------------|-----------------------------------|-------------|
|                                       | F                                 | Signifikanz |
| <b>Beruflicher Optimismus</b>         | 3,524                             | ,021        |
| <b>Berufliche Anpassungsfähigkeit</b> | 1,159                             | ,334        |
| <b>Arbeitsmarktwissen</b>             | 2,605                             | ,061        |

->inhomogen

Mittels des Welch-Tests konnten keine Unterschiede ( $p=0,525$ ) zwischen den Erfolgskategorien hinsichtlich ihrer Werte in Bezug auf *beruflichen Optimismus*

festgestellt werden. Ob die Gruppen sich in Bezug auf weitere Faktoren voneinander unterscheiden, erbrachte die einfaktorielle Varianzanalyse (Oneway Anova) für die Skala *Berufliche Anpassungsfähigkeit* ein signifikantes Ergebnis ( $p=0,043$ ) und tendenziell signifikantes Ergebnis für die Skala *Arbeitsmarktwissen* ( $p=0,065$ ).

**Tabelle 31:** Zuverlässiger Test (Welch-Test) der Varianzgleichheit bezogen auf die Skala Beruflicher Optimismus.

| Zuverlässiger Test(Welch-Test) | F    | Signifikanz |
|--------------------------------|------|-------------|
| Beruflicher Optimismus         | ,763 | ,525        |

**Tabelle 32:** Oneway Anova zum Mittelwertvergleich zwischen den Einkommensgruppen bezüglich der CFI-Skalen "Berufliche Anpassungsfähigkeit" und "Arbeitsmarktwissen"

| Oneway Anova                   | F     | Signifikanz |
|--------------------------------|-------|-------------|
| Berufliche Anpassungsfähigkeit | 2,889 | ,043        |
| Arbeitsmarktwissen             | 2,558 | ,065        |

Mittels des Post-Hoc-Tests nach Games Howell konnte gezeigt werden, dass die Ergebnisse der Oneway Anova hinsichtlich Unterschiede zwischen den Gruppen nicht abgesichert werden, da die Werte sich nicht signifikant voneinander unterscheiden. In Bezug auf den Faktor *Arbeitsmarktwissen* unterscheidet sich die Gruppe der Wenig-Erfolgreichen mit einem Alpha-Wert von 0,007 signifikant von der Gruppe der Sehr-Erfolgreichen. Die Gruppe der Sehr-Erfolgreichen mit einem Mittelwert von 4,11 scheint sich mit den Arbeitsmarkttrends besser auszukennen und ihre berufliche Laufbahn besser planen zu können als die Gruppe der Wenig-Erfolgreichen mit einem Mittelwert von 3,48

**Tabelle 33:** Ergebnis des Post-Hoc-Tests nach Games Howell zum Vergleich der Erfolgsgruppen in Bezug auf die laufbahnbezogenen Zukunftsfaktoren

| CFI                                   | Erfolgsgruppen (I)       | Erfolgsgruppen (J)      | SD            | Sig.        |
|---------------------------------------|--------------------------|-------------------------|---------------|-------------|
| <b>Beruflicher Optimismus</b>         | Nicht-Erfolgreich        | Wenig-Erfolgreich       | ,39144        | ,997        |
|                                       |                          | Erfolgreich             | ,41229        | 1,000       |
|                                       |                          | Sehr-Erfolgreich        | ,40715        | ,897        |
|                                       | Wenig-Erfolgreich        | Erfolgreich             | ,19030        | ,910        |
|                                       |                          | Sehr-Erfolgreich        | ,17889        | ,674        |
|                                       | Erfolgreich              | Sehr-Erfolgreich        | ,22081        | ,457        |
| <b>Berufliche Anpassungsfähigkeit</b> | Nicht-Erfolgreich        | Wenig-Erfolgreich       | ,31856        | ,769        |
|                                       |                          | Erfolgreich             | ,32732        | ,332        |
|                                       |                          | Sehr-Erfolgreich        | ,32863        | ,179        |
|                                       | Wenig-Erfolgreich        | Erfolgreich             | ,19889        | ,545        |
|                                       |                          | Sehr-Erfolgreich        | ,20104        | ,207        |
|                                       | Erfolgreich              | Sehr-Erfolgreich        | ,21464        | ,917        |
| <b>Arbeitsmarktwissen</b>             | Nicht-Erfolgreich        | Wenig-Erfolgreich       | ,34355        | ,990        |
|                                       |                          | Erfolgreich             | ,35730        | ,995        |
|                                       |                          | Sehr-Erfolgreich        | ,35001        | ,461        |
|                                       | <b>Wenig-Erfolgreich</b> | Erfolgreich             | ,19188        | ,748        |
|                                       |                          | <b>Sehr-Erfolgreich</b> | <b>,17793</b> | <b>,007</b> |
|                                       | Erfolgreich              | Sehr-Erfolgreich        | ,20321        | ,157        |

**Tabelle 34:** Mittelwerte und Standardabweichungen der Gruppen "Wenig-Erfolgreich" und " Sehr-Erfolgreich" bezogen auf CFI- Arbeitsmarkwissen

|                          | Arbeitsmarkwissen |      |
|--------------------------|-------------------|------|
|                          | M                 | SD   |
| <b>Wenig-Erfolgreich</b> | 3,48              | ,436 |
| <b>Sehr-Erfolgreich</b>  | 4,11              | ,537 |

### 6.6.3 Persönlichkeitseigenschaften in der untersuchten Stichprobe

Die Persönlichkeitseigenschaften beziehen sich auf die fünf Faktoren des NEO-FF I, nämlich auf *Neurotizismus*, *Extraversion*, *Offenheit für die Erfahrung*, *Gewissenhaftigkeit* und *Verträglichkeit*.

Mittels des Levene-Tests konnte von der Homogenität der Varianzen ausgegangen werden, da die Werte der Skalen nicht signifikant waren.

**Tabelle 35:** Levene-Test der Varianzgleichheit bezogen auf das NEO FF-I

|                                    | Levene-Test der Varianzgleichheit |             |
|------------------------------------|-----------------------------------|-------------|
|                                    | F                                 | Signifikanz |
| <b>Extraversion</b>                | 2,247                             | ,093        |
| <b>Neurotizismus</b>               | 1,929                             | ,136        |
| <b>Offenheit für die Erfahrung</b> | 2,175                             | ,101        |
| <b>Gewissenhaftigkeit</b>          | ,924                              | ,435        |
| <b>Verträglichkeit</b>             | ,929                              | ,433        |

Die Überprüfung der Frage, ob sich die Gruppen hinsichtlich der Persönlichkeitseigenschaften voneinander unterscheiden, ergibt nach der einfaktoriellen Varianzanalyse (Oneway Anova), dass sich die Gruppen nur in Bezug auf den *Neurotizismus* mit einem Alpha-Wert von ,000 voneinander unterscheiden.

**Tabelle 36:** Oneway Anova zum Mittelwertvergleich zwischen den Einkommensgruppen bezüglich Persönlichkeitseigenschaften

| Oneway Anova                | F     | Signifikanz |
|-----------------------------|-------|-------------|
| Extraversion                | 2,153 | ,104        |
| Neurotizismus               | 7,283 | ,000        |
| Offenheit für die Erfahrung | ,188  | ,904        |
| Gewissenhaftigkeit          | ,989  | ,405        |
| Verträglichkeit             | 1,884 | ,143        |

Der Post-hoc-Test nach Games-Howell liefert einen signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen der Nicht-Erfolgreichen und der Sehr-Erfolgreichen ( $p=,003$ ) und zwischen den Gruppen der Wenig-Erfolgreichen und der Sehr-Erfolgreichen ( $p=,034$ ). Demnach weisen sowohl die Gruppe der Nicht-Erfolgreichen als auch die der Wenig-Erfolgreichen im Vergleich zur Gruppe der Sehr-Erfolgreichen höhere Werte mit je 20,08 und 15,71 hinsichtlich des Faktors *Neurotizismus* auf. Somit neigen diese zwei Gruppen unsicherer, nervöser, trauriger und verlegener zu sein.

**Tabelle 37:** Ergebnis des Post-Hoc-Tests nach Games-Howell zum Vergleich der Erfolgsgruppen in Bezug auf Persönlichkeitseigenschaften

| NEO FF-I                           | Erfolgsgruppen (I) | Erfolgsgruppen (J) | SD   | Sig.  |
|------------------------------------|--------------------|--------------------|------|-------|
| <b>Extraversion</b>                | Nicht-Erfolgreich  | Wenig-Erfolgreich  | 1,65 | ,625  |
|                                    |                    | Erfolgreich        | 1,81 | ,820  |
|                                    |                    | Sehr-Erfolgreich   | 1,84 | ,192  |
|                                    | Wenig-Erfolgreich  | Erfolgreich        | 1,16 | ,983  |
|                                    |                    | Sehr-Erfolgreich   | 1,19 | ,436  |
|                                    | Erfolgreich        | Sehr-Erfolgreich   | 1,41 | ,400  |
| <b>Neurotizismus</b>               | Nicht-Erfolgreich  | Wenig-Erfolgreich  | 2,02 | ,174  |
|                                    |                    | Erfolgreich        | 2,13 | ,184  |
|                                    |                    | Sehr-Erfolgreich   | 1,96 | ,003  |
|                                    | Wenig-Erfolgreich  | Erfolgreich        | 1,56 | 1,000 |
|                                    |                    | Sehr-Erfolgreich   | 1,32 | ,034  |
|                                    | Erfolgreich        | Sehr-Erfolgreich   | 1,48 | ,081  |
| <b>Offenheit für die Erfahrung</b> | Nicht-Erfolgreich  | Wenig-Erfolgreich  | 1,64 | ,992  |
|                                    |                    | Erfolgreich        | 1,68 | ,993  |
|                                    |                    | Sehr-Erfolgreich   | 1,67 | ,999  |
|                                    | Wenig-Erfolgreich  | Erfolgreich        | 1,05 | ,828  |
|                                    |                    | Sehr-Erfolgreich   | 1,09 | ,996  |
|                                    | Erfolgreich        | Sehr-Erfolgreich   | 1,09 | ,925  |
| <b>Gewissenhaftigkeit</b>          | Nicht-Erfolgreich  | Wenig-Erfolgreich  | 1,37 | ,983  |
|                                    |                    | Erfolgreich        | 1,36 | ,968  |
|                                    |                    | Sehr-Erfolgreich   | 1,34 | ,813  |
|                                    | Wenig-Erfolgreich  | Erfolgreich        | ,871 | ,581  |
|                                    |                    | Sehr-Erfolgreich   | ,836 | ,206  |

| NEO FF-I               | Erfolgsgruppen (I) | Erfolgsgruppen (J) | SD   | Sig. |
|------------------------|--------------------|--------------------|------|------|
|                        | Erfolgreich        | Sehr-Erfolgreich   | ,829 | ,901 |
| <b>Verträglichkeit</b> | Nicht-Erfolgreich  | Wenig-Erfolgreich  | 1,80 | ,921 |
|                        |                    | Erfolgreich        | 1,66 | ,282 |
|                        |                    | Sehr-Erfolgreich   | 1,78 | ,648 |
|                        | Wenig-Erfolgreich  | Erfolgreich        | 1,06 | ,270 |
|                        |                    | Sehr-Erfolgreich   | 1,24 | ,862 |
|                        | Erfolgreich        | Sehr-Erfolgreich   | 1,04 | ,767 |

**Tabelle 38:** Mittellwerte und Standardabweichungen der Gruppen "Nicht-Erfolgreich" und " Sehr-Erfolgreich" bezogen auf Neurotizismus

|                          | Neurotizismus |      |
|--------------------------|---------------|------|
|                          | M             | SD   |
| <b>Nicht-Erfolgreich</b> | 20,08         | 6,09 |
| <b>Sehr-Erfolgreich</b>  | 11,87         | 3,44 |

**Tabelle 39:** Mittellwerte und Standardabweichungen der Gruppen "Wenig-Erfolgreich" und " Sehr-Erfolgreich" bezogen auf Neurotizismus

|                          | Neurotizismus |      |
|--------------------------|---------------|------|
|                          | M             | SD   |
| <b>Wenig-Erfolgreich</b> | 15,71         | 3,75 |
| <b>Sehr-Erfolgreich</b>  | 11,87         | 3,44 |

#### 6.6.4 Einkommenskategorien und Verwirklichung der beruflichen Vorstellungen

Hierbei wurde nach Unterschieden zwischen Einkommen und Verwirklichung der beruflichen Vorstellungen gesucht. Dazu wurde der  $\chi^2$  Test ausgeführt. Anschließend wurde ein exakter Test nach Fisher durchgeführt, welcher einen signifikanten Wert ( $p=,000$ ) lieferte. Bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass zwei Drittel der Erfolgskategorie 1 (Einkommen bis 2500 TL) ihre beruflichen Vorstellungen nicht verwirklichen konnten. In der zweiten Erfolgskategorie (Einkommen von 2501 bis 3500 TL) fällt auf, dass keiner der Teilnehmer seine Vorstellungen erreicht hat. Der Anteil derjenigen, die angaben ihre beruflichen Vorstellungen erreicht zu haben, beträgt in der dritten Erfolgskategorie (Einkommen von 3501 bis 5500 TL) 5,6 %, während dies in der letzten Kategorie (Einkommen über 5500 TL) auf ca. 45 % steigt. Insgesamt lässt sich feststellen, dass mit Vernachlässigung der ersten Einkommenskategorie der Anteil derjenigen, die ihre beruflichen Vorstellungen verwirklichen konnten, mit dem Einkommen steigt. Offensichtlich ist das Einkommen ein ausschlaggebender Grund.

**Tabelle 40:** Kreuztabelle bezüglich der Variablen Einkommen und Verwirklichung der beruflichen Vorstellungen

|                                   |                             |                         | Einkommenskategorien |      |     |      | Gesamt |
|-----------------------------------|-----------------------------|-------------------------|----------------------|------|-----|------|--------|
|                                   |                             |                         | 1                    | 2    | 3   | 4    |        |
| beruflichen<br>Verwirklichung der | Nein,<br>überhaupt<br>nicht | Häufigkeit              | 3                    | 0    | 1   | 0    | 4      |
|                                   |                             | Erwartete<br>Häufigkeit | ,6                   | 1,0  | 1,2 | 1,2  | 4,0    |
|                                   |                             | % der<br>Gesamt         | 33,3                 | 0,0  | 5,6 | 0,0  | 6,6 %  |
|                                   |                             | Residuen                | 3,1                  | -1,0 | -,2 | -1,1 |        |
|                                   | Nein                        | Häufigkeit              | 1                    | 4    | 5   | 0    | 10     |
|                                   |                             | Erwartete               | 1,5                  | 2,6  | 3,0 | 3,0  | 10,0   |



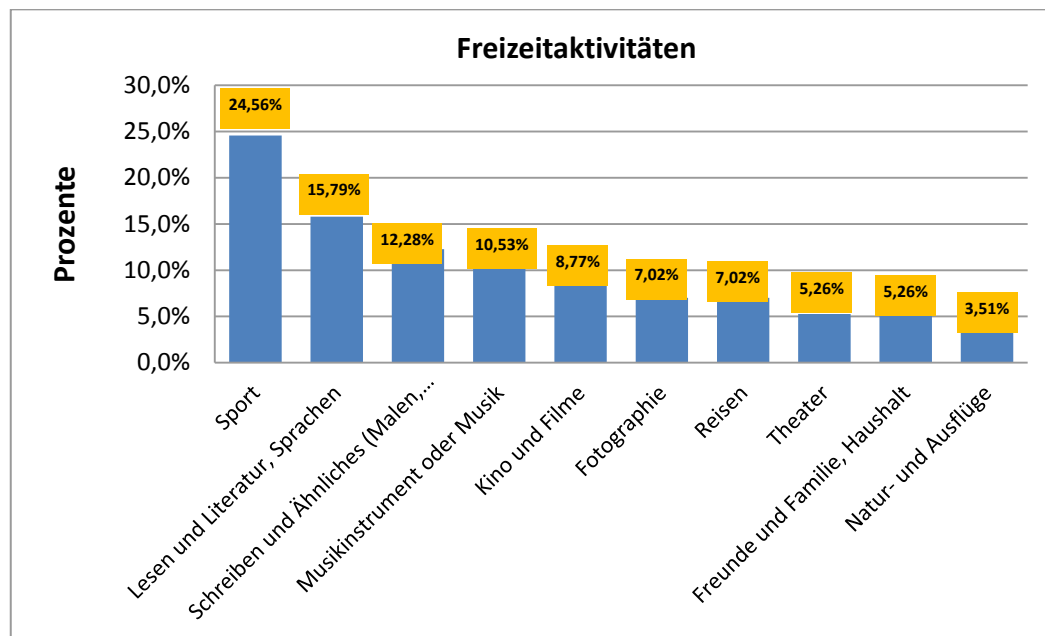
|  |                          |                      |      |      |      |      |        |
|--|--------------------------|----------------------|------|------|------|------|--------|
|  |                          | Häufigkeit           |      |      |      |      |        |
|  |                          | % der Gesamt         | 11,1 | 25,0 | 27,8 | 0,0  | 16,4 % |
|  |                          | Residuen             | -,4  | ,9   | 1,2  | -1,7 |        |
|  | <b>Nein, eher nicht</b>  | Häufigkeit           | 2    | 12   | 11   | 10   | 35     |
|  |                          | Erwartete Häufigkeit | 5,2  | 9,2  | 10,3 | 10,3 | 35,0   |
|  |                          | % der Gesamt         | 22,2 | 75,0 | 61,1 | 55,6 | 57,4 % |
|  |                          | Residuen             | -1,4 | ,9   | ,2   | -,1  |        |
|  | <b>Ja, eher</b>          | Häufigkeit           | 0    | 0    | 1    | 6    | 7      |
|  |                          | Erwartete Häufigkeit | 1,0  | 1,8  | 2,1  | 2,1  | 7,0    |
|  |                          | % der Gesamt         | 0,0  | 0,0  | 5,6  | 33,3 | 11,5%  |
|  |                          | Residuen             | -1,0 | -1,4 | -,7  | 2,7  |        |
|  | <b>Ja, voll und ganz</b> | Häufigkeit           | 3    | 0    | 0    | 2    | 5      |
|  |                          | Erwartete Häufigkeit | ,7   | 1,3  | 1,5  | 1,5  | 5,0    |
|  |                          | % der Gesamt         | 33,3 | 0,0  | 0,0  | 11,1 | 8,2 %  |
|  |                          | Residuen             | 2,6  | -1,1 | -1,2 | ,4   |        |

|                                 | Wert               | df | Exakte Signifikant (2-seitig) |
|---------------------------------|--------------------|----|-------------------------------|
| Chi-Quadrat nach Pearson        | 41,030<br>$\chi^2$ | 12 | ,000                          |
| Likelihood-Quotient             | 41,651             | 12 | ,000                          |
| <b>Exakter Test nach Fisher</b> | 30,355             |    | <b>,000</b>                   |

a. 16 Zellen (80,0 %) haben die erwartete Anzahl von weniger als 5. Die erwartete Mindestanzahl ist ,59 ist.

## 6.7 Freizeitbeschäftigungen

Der letzte Abschnitt dieser Arbeit befasst sich mit den Freizeitaktivitäten von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen. Dazu wurden sie gebeten, ihre Hobbys in freiem Format im Fragebogen anzugeben. Die Angaben wurden aufgrund der Vielzahl dann zusammenpassenden Kategorien zugeordnet. Die Antworten enthielten keine außergewöhnlichen Freizeitbeschäftigungen. So gab ca. ein Viertel an, Sport zu betreiben. An zweiter Stelle interessieren sie sich für Lesen und Literatur. Des Weiteren nannten sie übliche Hobbys wie z. B Schreiben, Musik, Kino, Reisen, Theater etc. Außerdem wurde die Anzahl der angegebenen Hobbys pro Teilnehmer erfasst. Demnach hat ein Viertel (24,56 %) nur eine einzige Freizeitbeschäftigung angegeben, während die Hälfte (47,37 %) zwei Hobbys nannte. Der Rest verteilt sich mit einem Fünftel (22,81 %) auf drei Hobbys, mit 3,51 % auf vier Freizeitaktivitäten und mit 1,75 % auf fünf Hobbys.



**Abbildung 22:** Prozentwerte der genannten Freizeitaktivitäten in Kategorien

Die Freizeitbeschäftigungen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen wurden dann in Bezug auf Geschlechter untersucht. Dies wurde mittels des  $\chi^2$  Tests durchgeführt. Aufgrund der teilweise recht geringen Häufigkeiten wurde der exakte Test nach Fisher herangezogen, der mit einem Wert  $p=,268$  keinen signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern lieferte. Somit haben Frauen und Männer ähnliche Freizeitbeschäftigungen.

**Tabelle 41:** Kreuztabelle bezüglich der Variablen Freizeitaktivitäten und Geschlecht

|                     |                               |                      | Geschlecht |      | Gesamt |
|---------------------|-------------------------------|----------------------|------------|------|--------|
|                     |                               |                      | m          | w    |        |
| Freizeitaktivitäten | Sport                         | Häufigkeit           | 6          | 8    | 14     |
|                     |                               | Erwartete Häufigkeit | 6,6        | 7,4  | 14,0   |
|                     |                               | % der Gesamt         | 10,5       | 14,0 | 24,6 % |
|                     |                               | Residuen             | -,2        | ,2   |        |
|                     | Theater                       | Häufigkeit           | 1          | 2    | 3      |
|                     |                               | Erwartete Häufigkeit | 1,4        | 1,6  | 3,0    |
|                     |                               | % der Gesamt         | 1,8        | 3,5  | 5,3 %  |
|                     |                               | Residuen             | -,4        | ,3   |        |
|                     | Kino und Filme                | Häufigkeit           | 5          | 0    | 5      |
|                     |                               | Erwartete Häufigkeit | 2,4        | 2,6  | 5,0    |
|                     |                               | % der Gesamt         | 8,8        | 0    | 8,8 %  |
|                     |                               | Residuen             | 1,7        | -1,6 |        |
|                     | Lesen und Literatur, Sprachen | Häufigkeit           | 3          | 6    | 9      |
|                     |                               | Erwartete Häufigkeit | 4,3        | 4,7  | 9,0    |
|                     |                               | % der Gesamt         | 5,3        | 10,5 | 15,8 % |

|                            |                               |                      |                      |     |        |       |
|----------------------------|-------------------------------|----------------------|----------------------|-----|--------|-------|
|                            |                               | Residuen             | -,6                  | ,6  |        |       |
|                            | Freunde und Familie, Haushalt | Häufigkeit           | 1                    | 2   | 3      |       |
|                            |                               | Erwartete Häufigkeit | 1,4                  | 1,6 | 3,0    |       |
|                            |                               | % der Gesamt         | 1,8                  | 3,5 | 5,3 %  |       |
|                            |                               | Residuen             | -,4                  | ,3  |        |       |
|                            | Fotografie                    | Häufigkeit           | 3                    | 1   | 4      |       |
|                            |                               | Erwartete Häufigkeit | 1,9                  | 2,1 | 4,0    |       |
|                            |                               | % der Gesamt         | 5,3                  | 1,8 | 7,0 %  |       |
|                            |                               | Residuen             | ,8                   | -,8 |        |       |
|                            | Freizeitaktivitäten           | Reisen               | Häufigkeit           | 1   | 3      | 4     |
|                            |                               |                      | Erwartete Häufigkeit | 1,9 | 2,1    | 4,0   |
|                            |                               |                      | % der Gesamt         | 1,8 | 5,3    | 7,0 % |
| Residuen                   |                               |                      | -,7                  | ,6  |        |       |
| Musikinstrument oder Musik |                               | Häufigkeit           | 4                    | 2   | 6      |       |
|                            |                               | Erwartete Häufigkeit | 2,8                  | 3,2 | 6,0    |       |
|                            |                               | % der Gesamt         | 7,0                  | 3,5 | 10,5 % |       |
|                            |                               | Residuen             | ,7                   | -,7 |        |       |
| Natur- und Ausflüge        |                               | Häufigkeit           | 1                    | 1   | 2      |       |
|                            |                               | Erwartete Häufigkeit | ,9                   | 1,1 | 2,0    |       |
|                            |                               | % der Gesamt         | 1,8                  | 1,8 | 3,5 %  |       |
|                            |                               | Residuen             | ,1                   | -,1 |        |       |
| Schreiben und Ähnliches    |                               | Häufigkeit           | 2                    | 5   | 7      |       |
|                            |                               | Erwartete Häufigkeit | 3,3                  | 3,7 | 7,0    |       |
|                            |                               | % der Gesamt         | 3,5                  | 8,8 | 12,3 % |       |
|                            |                               | Residuen             | -,7                  | ,7  |        |       |

|               |                             | <b>Männlich</b> | <b>Weiblich</b> | <b>Gesamt</b> |
|---------------|-----------------------------|-----------------|-----------------|---------------|
| <b>Gesamt</b> | <b>Häufigkeit</b>           | 27              | 30              | 57            |
|               | <b>Erwartete Häufigkeit</b> | 27,0            | 30,0            | 57,0          |
|               | <b>% der Gesamtzahl</b>     | 47,4 %          | 52,6 %          | 100,0 %       |

|                                 | Wert                               | df | Exakte Signifikant (2-seitig) |
|---------------------------------|------------------------------------|----|-------------------------------|
| Chi-Quadrat nach Pearson        | 10,777<br><input type="checkbox"/> | 9  | ,306                          |
| Likelihood-Quotient             | 12,860                             | 9  | ,312                          |
| <b>Exakter Test nach Fisher</b> | 10,810                             |    | <b>,268</b>                   |

a. 18 Zellen (90,0 %) haben die erwartete Anzahl von weniger als 5. Die erwartete Mindestanzahl ist ,95 ist

## 7. Diskussion

Hauptgegenstand der vorliegenden Arbeit war die Untersuchung der beruflichen Entwicklung von den Hochbegabten der TEV Inanc Turkes Schule. In diesem Abschnitt sollen die Ergebnisse im Fokus der aktuellen Forschung analysiert werden. Außerdem werden sowohl auf die mit der Studie verbundenen Schwierigkeiten hingewiesen, als auch weitere Forschungsmöglichkeiten abgeleitet.

Zunächst wurden die Absolventen und Absolventinnen dieser Schule nach der Schulzufriedenheit gefragt. Die Ergebnisse lieferten, dass sie sowohl mit dem Klassenklima (86 %) als auch mit dem Schulklima (89 %) im Allgemeinen zufrieden waren, wobei hier Teilnehmer signifikant zufriedener als Teilnehmerinnen waren. Gallagher (1986) und Feldhusen (1989) schlagen vor, dass hochbegabte Schüler und Schülerinnen eines beschleunigten, herausfordernden und ihren Spezialfähigkeiten adäquaten Lehrplans bedürfen. Des Weiteren soll ihnen ein Umfeld angeboten werden, welches die Zusammenarbeit mit anderen hochbegabten Schülern ermöglicht. Insbesondere wird die Existenz kompetenter Lehrer und Lehrerinnen betont, welche auf die Bedürfnisse und Andersartigkeit dieser eingehen. Aufgrund dieser eindeutig hohen Schulzufriedenheit kann davon ausgegangen werden, dass die Schule in dieser Hinsicht ihre Aufgaben erfüllt hat und im Ganzen und Großen erfolgreich war, da auch ca. 90 % der Teilnehmer und Teilnehmerinnen sich für einen Wiederbesuch an der Schule geäußert haben. Bezüglich der Geschlechtsunterschiede überwiegen in der Literatur hingegen allerdings Studien, welche signifikant höhere Schulzufriedenheit bei Mädchen nahelegen (Obhuysen, 2008; Hinz, 2010; Tanner, 2013). Es können hier leider keine genauen Gründe über die Schulzufriedenheit genannt werden, da diese mittels drei Fragen erhoben wurde. Denn das Hauptaugenmerk dieser Studie lag auf der beruflichen Entwicklung von Hochbegabten. Allerdings kann im Rahmen einer weiteren Studie die Schulzufriedenheit bei sowohl Absolventen und Absolventinnen als auch bei aktuellen Schülern und Schülerinnen detaillierter erhoben werden,

welche alle relevanten Faktoren wie z. B. Lehrplan, Schulausstattung, Lehrer, Hygiene etc. mit einbezieht.

Zur weiteren Bildung wurde festgestellt, dass fast alle ein Hochschulstudium aufweisen. Es fällt auf, dass mehr als die Hälfte sich für die Bereiche Wirtschafts- und Sozial- und Geisteswissenschaften entschieden haben. Im Gegensatz zur Literatur sind Naturwissenschaften und technische Studienrichtungen eher unterrepräsentiert (Rinn und Bishop, 2015).

Wie es auch im dem letzten Abschnitt des Theorieteils dargestellt wurde, belegen zu diesem Thema durchgeführte Studien, dass Hochbegabte eher zu den Bereichen Naturwissenschaften, Technik, Medizin, Rechtswissenschaften und Wissenschaft tendieren. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen dieser Studie hingegen haben überwiegend wirtschaftliche Berufe bevorzugt. Meistgenannte Berufe waren unter anderem Experten, Inspektoren und Kontrolleure in privaten Unternehmen, Direktoren und Leiter in öffentlichen Institutionen und Angestellte. Es soll hier unterstrichen werden, dass der Anteil der Akademiker und der klassischer angesehener Berufe wie z. B. Juristen, Mediziner und Ingenieure ziemlich niedrig ist. Bezüglich der Berufszufriedenheit wurde festgestellt, dass zwei Drittel der Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit ihrem Beruf zufrieden sind, während ein Drittel sich unzufrieden gezeigt hat. Studien dazu zeigen, dass hochbegabte Personen im Allgemeinen zufrieden sind, sofern der Beruf ihren Interessen entspricht und sie dabei ihre Talente und Fähigkeiten entfalten und einsetzen können. Die Zufriedenheit steigt mit steigender Autonomie am Arbeitsplatz und insbesondere bei Beschäftigten mit leitender Funktion und bei Selbständigen (Sickanska und Seckowski, 2006; Persson, 2009). Auf Grund obiger Zufriedenheitsanteile und der Beweggründe für die Berufswahl wird vermutet, dass der ausgeübte Beruf ihren Interessen entspricht und Möglichkeiten bietet ihre Fähigkeiten einzusetzen. In der Studie wurde nur die allgemeine Berufszufriedenheit ohne auf die Details einzugehen erhoben. Allerdings kann im Rahmen einer weiteren Studie die Berufszufriedenheit von hochbegabten Personen mit Berücksichtigung relevanter Faktoren erhoben werden. Die Frage nach der Verwirklichung der beruflichen Vorstellungen ergab,

dass nur ein Fünftel seine beruflichen Vorstellungen verwirklichen konnte. Dieses Ergebnis ist allerdings nicht überraschend, da das durchschnittliche Alter der Teilnehmer und Teilnehmerinnen 27 Jahre beträgt und somit davon ausgegangen werden kann, dass der Großteil von ihnen sich noch am Beginn der Karriere befindet. Mit dem letzten Abschnitt wurden die Freizeitaktivitäten der teilnehmenden Personen erhoben um herauszufinden ob sie außergewöhnliche Interessen aufweisen. Denn es wird ihnen unterstellt, dass sie sich vorrangig für Mathematik, Naturwissenschaften, Literatur und Sprachen interessieren (Rost und Hoberg, 2000; Pruiskens, 2005; Sparfeldt, 2009). Diese Unterschiede fallen so gering aus, sodass sie sich hinsichtlich ihrer Interessen nicht von der Allgemeinheit unterscheiden (Pruiskens, 2005). Die Ergebnisse der Studie zeigen auch in Übereinstimmung mit der Literatur, dass sie übliche Freizeitaktivitäten aufweisen, wobei Sport, Lesen und Literatur und Schreiben die am meisten Genannten waren.

Das Ziel dieser Studie war herauszufinden, was aus den ehemaligen Absolventen und Absolventinnen der TEV İnanc Türkes Schule für Hochbegabte wurde und ob sie im Berufsleben erfolgreich wurden. Zur Feststellung des Erfolgs wurde das Einkommen festgelegt. Wie die Ergebnisse zeigen, ist knapp mehr als die Hälfte von ihnen als erfolgreich einzustufen, während die andere Hälfte auf Basis des Einkommens nicht erfolgreich zu sein scheint. Betrachtet man das Einkommen von allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen, so wird ersichtlich, dass sogar das Einkommensniveau der Erfolgreichen für türkische Lebensstandards ziemlich nahe am Durchschnitt liegt. Dieses Ergebnis kann darauf zurückgeführt werden, dass sie - wie oben schon erwähnt - noch ziemlich jung sind und am Beginn ihrer Karriere stehen. Außerdem war dieses Ergebnis aufgrund ihrer üblichen Berufe mit durchschnittlichem Einkommen zu erwarten.

Der Zweck dieser Arbeit konnte weitgehend verwirklicht werden, indem ein allgemeiner Überblick über das Berufsleben der ehemaligen hochbegabten Schüler und Schülerinnen dieser Schule dargestellt werden konnte. Jedoch lief die Studie nicht ohne Schwierigkeiten. Denn die Schule akzeptierte die Weiterleitung des Fragebogens erst nach langem und mühsamem Mailverkehr. Auch die Bitten



um allgemeine nicht-persönliche Informationen über Absolventen und Informationen zur Schule wurden von der Direktion nicht beantwortet. Obwohl die Teilnahme an der Studie in den ersten Tagen ziemlich hoch war, so ist sie -aus welchem Grund es immer noch sein mag- in den weiteren Tagen auffällig zurückgegangen. Von den 200 Personen, die sich den Fragebogen angeschaut haben, haben sich nur 74 Personen beteiligt. Es waren vor allem junge Teilnehmer, die an der Studie teilgenommen haben, obwohl die Schule seit mehr als 20 Jahren existiert und demgemäß annähernd 1000 Absolventen und Absolventinnen haben sollte. Hätte man ältere Personen, vor allem die Absolventen und Absolventinnen von den ersten Schuljahren, erreichen können, so wäre es umso wahrscheinlicher, aussagekräftige Informationen zu erhalten. Denn solche Personen sollten sich mittlerweile schon 20 Jahre im Berufsleben befinden und würden somit brauchbare Daten hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklung und Karriereverlaufs liefern.

Auf Grund des Umstands, dass dieses Gebiet sehr fruchtbar und unerforscht ist, lassen sich folgende Forschungsmöglichkeiten ableiten: So kann diese Studie in regelmäßigen Abständen wiederholt werden, um den Karriereverlauf langfristig zu verfolgen. Eventuell kann die Schule im Rahmen eines offiziellen Projekts dazu bewegt werden, kooperativer zu handeln, sodass bestmögliche Teilnehmeranzahl erreicht werden kann. Der Fragebogen kann wie schon oben erwähnt detaillierter ausgestaltet werden bzw. andere Bereiche mit einbeziehen. Eine Längsschnittstudie mit Erhebungen in regelmäßigen Zeitabständen zu verschiedenen Bereichen wie z.B. allgemeine Entwicklung, Privatleben und Berufsleben würde ohne Zweifel aussagekräftige und nützliche wissenschaftliche Daten über Hochbegabte liefern, wäre allerdings mit viel Zeit- und Geldaufwand verbunden.

## 8. Zusammenfassung

In der vorliegenden Arbeit wurde der weitere Werdegang von Hochbegabten nach der Schulzeit untersucht. Demgemäß fokussierte sie sich auf die berufliche Entwicklung von Hochbegabten. Denn in der Literatur existieren sehr wenige Studien zur beruflichen Entwicklung von Hochbegabten, sodass kein allgemeines Urteil abgegeben werden kann, wie sie sich weiter entwickeln, obwohl zumeist davon ausgegangen bzw. unterstellt wird, dass sie im Allgemeinen erfolgreicher würden. Der Gegenstand der Arbeit waren ehemalige Schüler und Schülerinnen der Hochbegabten-Schule TEV Inanc Türkes in der Türkei. Im Rahmen dieser Arbeit sollte untersucht werden, wie sich diese Absolventen und Absolventinnen dieser Schule weiter entwickelt haben, wo sie heute im Berufsleben stehen, was für Berufe sie ausüben und ob sie erfolgreich wurden. Dabei wurde auch versucht, das Anstrengungsvermeidungs-Verhalten im Berufsleben zu erfassen. Zusätzlich sollten die Zufriedenheit der Absolventen und Absolventinnen mit der Schule und der Erfolg der Schule erhoben werden. Zudem wurde ein Fragebogen erstellt und für drei Monate zum Ausfüllen online gestellt, da die Durchführung von Einzelinterviews unmöglich zu sein schien. Er enthielt Fragen zu Schul- und Arbeitszufriedenheit, weiterer Bildung, Berufsleben und Einkommen. An Methoden und Verfahren wurden NEO FFI, AVT und CFI eingesetzt. Dann wurde der gesamte Fragebogen ins Türkische übersetzt. Es haben insgesamt 74 Personen an der Studie teilgenommen, wobei 43 davon weiblich und 31 männlich waren. Die Schulzufriedenheit wurde von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen mit 90 % positiv bewertet, wobei die Teilnehmer signifikant zufriedener waren als die Teilnehmerinnen. Ebenso würden 90 % von ihnen sich für den Wiederbesuch der Schule entscheiden. Demnach kann die Schule aus der Perspektive der Teilnehmer und Teilnehmerinnen als erfolgreich bezeichnet werden. Bezüglich weiterer Bildung wurde festgestellt, dass 71 Personen studiert haben bzw. noch studieren. Davon hat sich ein Drittel für ein wirtschaftliches Studium entschieden, während knapp ein Drittel seine Bildung an der Geistes- und sozialwissenschaftlichen Fakultät fortsetzte. Der drittgrößte Anteil der Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit 18,46 % wählte technische Studienrichtungen. Der Rest verteilte sich mit 13,85 % auf naturwissenschaftliche Studien, mit 4,62 % auf

Medizin und mit 1,54 % auf Rechtswissenschaften. Hierbei wurde kein signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern beobachtet. Die Studie lieferte bezüglich des Berufslebens Folgendes: Zur Zeit der Erhebung waren drei Viertel der Teilnehmer und Teilnehmerinnen berufstätig. Als ausschlaggebenden Grund für die Berufswahl nannten etwa die Hälfte das Interesse und ein Drittel das Einkommen. So waren zur Zeit der Erhebung zwei Drittel in privaten Sektor tätig, während 16,67 % im öffentlichen Dienst und 12,96 % in Non-Profit-Organisationen beschäftigt waren. Hinsichtlich der Berufe wurde festgestellt, dass ein Drittel als Angestellte oder Experte in mittleren Management und knapp ein Fünftel als Inspektor oder Beamte im mittleren Management arbeiteten. Der Anteil der Angestellten mit leitenden Funktionen und der Selbstständigen betrug 14 %. Der Anteil derjenigen, die sich für eine akademische Karriere entschieden haben, lag hingegen bei 5,63 %. Etwas mehr als ein Viertel befand sich noch in Ausbildung. In Bezug auf die Zufriedenheit mit dem ausgeübten Beruf gaben knapp zwei Drittel (69 %) der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an, mit ihrem Beruf im Ganzen und Großen zufrieden zu sein. Allerdings waren 80 % von ihnen der Meinung, dass sie ihre beruflichen Vorstellungen noch nicht verwirklichen konnten. Auf Basis des Einkommens wurden Erfolgskategorien erstellt. Demnach war knapp die Hälfte nicht bzw. wenig erfolgreich, während die andere Hälfte auf Grund ihres hohen Einkommens als erfolgreich bzw. sehr erfolgreich eingestuft werden konnte. Des Weiteren wurden die Einkommenskategorien in Bezug auf Anstrengungsvermeidungstendenzen, Persönlichkeitseigenschaften und laufbahnbezogene Zukunftsfaktoren untersucht. Signifikante Unterschiede konnten zwischen den Erfolgskategorien bei den folgenden Faktoren festgestellt werden. So tendieren Nicht-Erfolgreiche eher dazu, Lern- und Arbeitsanstrengungen abzulehnen als Sehr-Erfolgreiche. Sehr-Erfolgreiche kennen sich mit den Arbeitsmarkttrends besser aus als Wenig-Erfolgreiche und können ihre Laufbahn besser planen. In Bezug auf Persönlichkeitseigenschaften neigen Nicht-Erfolgreiche und Wenig-Erfolgreiche unsicherer, nervöser, trauriger und verlegener zu sein. Außerdem wurde auch beobachtet, dass die Verwirklichung der beruflichen Vorstellungen mit dem Einkommen steigt.

## 9. Literaturverzeichnis

Akarsu F. (2004). Enderun: Üstün yetenekliler için saray okulu. Bulunduğu Eser: Şirin, M.R., Kulaksızoğlu A., Bilgili, A.E. (Eds.), *I. Türkiye Üstün Yetenekli Çocuklar Kongresi Seçilmiş Makaleler Kitabı*. (97-101) İstanbul: Çocuk Vakfı Yayınları.

Akkutay, Ü. (1984). Enderûn Mektebi Tarihi, Ankara 1984, S. 26.

Bildiren, A. & Uzun, M. (2007). Üstün Yetenekli Öğrencilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Tanılama Yönteminin Kullanılabilirliğinin İncelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Yıl 2007 (2) 22. Sayı. S.31-39.

Borkenau, P. & Ostendorf, F. (2008). *NEO-Fünf-Faktoren-Inventar nach Costa & McCrae*. (2., neu normierte und vollständig überarbeitete Auflage). Göttingen:Hogrefe.

Detlef H. Rost (Hrsg.) (2010). Handwörterbuch pädagogische Psychologie. 4., überarbeitete und erweiterte Auflage. Weinheim, Basel: Beltz.

Baykoç Dönmez, N. (2008). Türkiye'de Üstün Yetenekli Çocukların Eğitimleri Ve Bilim Sanat Merkezleri. **Üstün Zekalı Ve Üstün Yetenekli Çocuklar Kongresi**, 16-17 Mayıs 2008, Ankara

Enc, M. (2004). Enderun. Bulunduğu Eser: Şirin, M.R., Kulaksızoğlu A., Bilgili, A.E. (Eds.), *I. Türkiye Üstün Yetenekli Çocuklar Kongresi Seçilmiş Makaleler Kitabı*. (97-101) İstanbul: Çocuk Vakfı Yayınları. S. 37-42.

Eysenck, H. J. (1985). The nature and measurement of intelligence. In: J. Freeman (ed) *The psychology of gifted children. Perspectives a development and education*, 115-140. Chichester: Wiley & Sons.

Feger, B. (1988): Hochbegabung (1. Aufl.). Bern; Stuttgart; Toronto: Huber.

Feldhusen, J. F. (1989). *Synthesis of research on gifted youth*. Educational Leadership, 46 (6), 6-11.

Gallagher, J. J. (1986). *The need for programs for young gifted children*. Topics in Early Childhood Special Education, 6, 1-8.

Heller, K. A. (1990). Die Münchner Längsschnittstudie zur Hochbegabung und einige Folgeprojekte. In H. Wagner (Hrsg.), *Begabungsforschung und Begabtenförderung in Deutschland 1980-1990-2000* (S. 34-45). Bad Honnef: Bock.

Heller, K. A. (2005). The Munich Modell of Giftedness and Its Impact on Identification and Programming. *Gifted and Talent International*, Volume XX, No 1. (p.30-36).

Heller, K.A. & Hany, E.A. (1986). Identification, Development and Achievement Analysis of Talented and Gifted Children in West Germany. In K.A. Heller & J.F. Feldhusen (Eds.), *Identifying and Nurturing the Gifted* (pp. 67-82). Bern: Huber.

Hinz, E. I. (2010). Schlüsselkonzepte von Schule. Eine triangulierte Untersuchung zur Bedeutung der Schulkultur an Grundschulen. Bad Heilbrunn: Julius Klinghardt.

Kinderstiftung (2004). Rechte für hochbegabte Kinder. URL: [http://www.cocukvakfi.org.tr/resource/docs/kongre\\_yayinlari/12\\_ustunyeteneklicocuklarinhaklari.pdf](http://www.cocukvakfi.org.tr/resource/docs/kongre_yayinlari/12_ustunyeteneklicocuklarinhaklari.pdf) [Zugriff am 20.07.2015].

LEVENT, F. & BAKİROĞLU, A. (2013). Suggestions for Gifted Education in Turkey. *Journal of Gifted Education Research*, 2013, 1(1), 31-44.

Lubinski, D., Benbow, C. & Kell, H. (2014). Life Paths and Accomplishments of Mathematically Precocious Males and Females Four Decades Later. *Psychological Science*, Vol. 25(12), S.2217-2232.

MEB. (2010). Milli Eğitim Bakanlığı İç Denetim Birimi Başkanlığı Bilim ve Sanat Merkezleri Süreci (Üstün Yetenekli Bireylerin Eğitimi) İç Denetim Raporu, URL: [http://icden.meb.gov.tr/digeryaziler/Bilim\\_Sanat\\_Merkezleri\\_Ic\\_Denetim\\_R\\_a.pdf](http://icden.meb.gov.tr/digeryaziler/Bilim_Sanat_Merkezleri_Ic_Denetim_R_a.pdf) [Zugriff am 18.07.2015].

MEB- Bildungsministerium der Türkei (2013). Strategie und Umsetzungsplan für Hochbegabte. URL: [abdigm.meb.gov.tr/projeler/ois/005.pdf](http://abdigm.meb.gov.tr/projeler/ois/005.pdf) [Zugriff am 29.07.2015]

Mönks, F. J. (1990): Hochbegabtenförderung als Aufgabe der Pädagogischen Psychologie. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 37, (S. 243 - 250).

Mönks, F. J., & Mason, E. J. (2000). Developmental psychology and giftedness: Theories and research. In K. A. Heller, F. J. Mönks, R. J. Sternberg, & R. F. Subotnik (Eds.), *International handbook of giftedness and talent* (2nd ed., pp. 141–155). Amsterdam: Elsevier.

Mönks, F.J. (1992): Ein interaktionales Modell der Hochbegabung. In: Hany, E.A.; Nickel, H. (Hrsg.): *Begabung und Hochbegabung. Theoretische Konzepte Empirische Befunde Praktische Konsequenzen*. Bern: Hans Huber, S. 17-22.

Oden, M. H. (1968): The Fulfillment of Promise: Forty Year Follow-up of the Terman Gifted Group. *Genetic Psychology Monographs*, 77, (S. 3 - 93).

Ophuysen van S. (2008). Zur Veränderung der Schulfreude von Klasse 4 bis 7. Eine Längsschnittanalyse schulformspezifischer Effekte von Ferien und Grundschulübergang. *Zeitschrift für pädagogische Psychologie*, 22 (3-4), 293-306.

Persson, R. (2009). Intellectually gifted individuals Career Choices and Word Satisfaction: A descriptive study. *Gifted and Talen International*, 21(1), 11-24.

Pruisken, C. (2005): Interessen und Hobbys hochbegabter Grundschulkinder. Münster : Waxman.

Renzulli, J. S. (1978). What makes giftedness? Reexamining a definition. *Phi Delta Kappan*, 60, 180-184, 261.

Renzulli, J. S. (1986). The three-Ring conception of giftedness: A developmental model for creative productivity. In R. J. Sternberg & J. E. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (pp. 53-92). New York: Cambridge University Press

Renzulli, J. S. (2005): The Three-Ring Conception of Giftedness. A Developmental Model of Creative Productivity. In: R. J. Sternberg & J. E. Davidson (Hrsg.), *Conceptions of Giftedness* (S. 246 - 279). Cambridge : Cambridge Univ. Press.

Rinn, N. A & Bishop, J. (2015). Gifted Adults: *A Systematic Review and Analysis of the Literture*. *Gifted Child Quarterly*, Vol,59 (4), 213-235.

Rollett, B. & Bartram, M (1998). Anstrengungsvermeidungstest (3.Auflage) Braunschweig: Westermann.

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

Rost, D. H. (1991a): *Identifizierung von Hochbegabung*. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 23 (3), (S. 197 - 231).

Rost, D. H. (1991b): *Belege, Modelle, Meinungen, Allgemeinplätze*. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 23 (3), (S. 250 - 262).

Rost, D. H., Sparfeldt, J. R. & Schilling, S. R. (2006): Hochbegabung. In: K. Schweizer (Hrsg.), *Leistung und Leistungsdiagnostik* (S. 187 - 222). Heidelberg: Springer Medizin.

Rost, D. H. (2006). Notwendige Klarstellungen zur Diskussion um Hochbegabung und Hochbegabte. In: A. Ziegler, T. Fitzner, H. Stöger & T. Müller (Hrsg.), *Beyond Standards. Hochbegabtenförderung weltweit – Frühe Förderung und Schule*. Bad Boll: Evangelische Akademie (CD: edition akademie multimedia 4). S.1-18.

Rost, D.H. (Hrsg.) (2009). *Hochbegabte und hochleistende Jugendliche. Befunde aus dem Marburger Hochbegabtenprojekt*. (2., erw. Aufl.). Münster: Waxmann.

Rost, D.H. und Hoberg, K. (2000). Interessen. In: Rost, D, (Hrsg.), *Hochbegabte und hochleistende Jugendliche* (S. 341-362). Münster: Waxmann.

Rost, D. H. (2011). Über Hochbegabung. Eine kritische Betrachtung. *Schulmanagement*, 42 (2), 8-11

Rottinghaus, P. J., Day, S. X. & Borgen, F. H. (2005). *The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism*. Journal of Career Assessment, 13, 3–24.

Siekańska, M., & Sękowski, A. (2006). Job satisfaction and temperament structure of gifted people. *High Ability Studies*, 17, 75-85

Schick, H. (2008): Hochbegabung und Schule. Münster :LIT.

Schilling, S. R. (2002). Hochbegabte Jugendliche und ihre Peers. Münster: Waxmann.

Schulte zu Berge, S. (2001). Hochbegabte Kinder in der Grundschule: *Erkennen-Verstehen- im Unterricht berücksichtigen*. Münster: LIT.

Schütz, C. (2004): Leistungsbezogenes Denken hochbegabter Jugendlicher. Münster : Waxmann.

Schweizer, K. (2006a): Intelligenz. In: K. Schweizer (Hrsg.), *Leistung und Leistungsdiagnostik* (S. 2 - 15). Heidelberg: Springer Medizin.

Sparfeldt, J. R. (2006). Berufsinteressen von hochbegabter Jugendliche. Münster: Waxmann.

Spurk, D. & Volmer, J. (2013). Validierung einer deutsch-sprachige Version des Career Futures Inventory. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie. (S. 77-95). Göttingen: Hogrefe .

Sternberg, R. J. (1995). A triarchic approach to giftedness. Storrs, CT: National Research Center on the Gifted and Talented.

- Tannenbaum, A. J. (1983): *Gifted Children*. New York: Macmillan
- Tanner, S. (2013). *Schulkinder mit Hochbegabungslabel. Eine empirische Untersuchung ihrer kognitiv-motivationalen Einstellungen*. Münster: Waxmann
- TBMM-Parlament der Türkei (2012). Kommissionsbericht über Hochbegabten in der Türkei URL: [www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss427.pdf](http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss427.pdf) [Zugriff am 12.08.2015]
- Terman, L. M. (1925): *Genetic studies of genius*. Stanford, Calif: Stanford Univ. Press.
- Terman, L. M. (1954): The discovery and encouragement of exceptional talent. *American Psychologist*, Vol 9 (6), 221-230.
- Tettenborn, A. (1996): *Familien mit hochbegabten Kindern*. Münster : Waxmann.
- Tevitöl (2015): [www.tevitok12.tr](http://www.tevitok12.tr) (Homepage der TEV İnanc Türkes Schule).
- Vock, M., Preckel, F. & Holling, H. (2007): *Förderung Hochbegabter in der Schule*. Göttingen : Hogrefe.
- Wild, K. (1991): *Identifikation hochbegabter Schüler*. Heidelberg: Asanger
- Ziegler, A. ( 2008). *Hochbegabung*. München: Ernst Reinhardt GmbH & Co KG Verlag.
-



## 10. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

**Abbildung 1:** Drei-Ringe-Modell in Anlehnung an Renzulli

**Abbildung 2:** Modell der triadischen Interdependenz nach Mönks

**Abbildung 3:** Das Münchner Hochbegabungsmodell von Heller

**Abbildung 4:** Verhältnis Hochbegabte / Gesamtschüler

**Abbildung 5:** Verhältnis Nicht-Diagnostizierte / Hochbegabte geschätzt

**Abbildung 6:** Geschlechtsverteilung der Stichprobe

**Abbildung 7:** Altersverteilung der Stichprobe mit Normalverteilungskurve

**Abbildung 8:** Familienstand der Stichprobe

**Abbildung 9:** Häufigkeitsverteilung der höchsten abgeschlossenen Schulbildung  
des Vaters

**Abbildung 10:** Häufigkeitsverteilung der höchsten abgeschlossenen Schulbildung  
der Mütter

**Abbildung 11:** Bewertung der Klassenklima

**Abbildung 12:** Bewertung der Schulklima

**Abbildung 13:** Wiederholungswunsch für die Schule

**Abbildung 14:** Gesamtverteilung der Studienrichtungen

**Abbildung 15:** Gesamtverteilung der Studienort

**Abbildung 16:** Prozentangaben bezogen auf die derzeitige Berufstätigkeit

**Abbildung 17:** Gesamtverteilung des Beweggrundes, der zur jeweiligen Berufswahl führte

**Abbildung 18:** Prozentangaben bezüglich der Art der Arbeitsstelle

**Abbildung 19:** Verteilung der Jobkategorien, in denen die Berufsgruppen zugeordnet sind

**Abbildung 20:** Prozentwerte der Verwirklichung der beruflichen Vorstellungen

**Abbildung 21:** Verteilung der Einkommenshäufigkeiten

**Abbildung 22:** Prozentwerte der genannten Freizeitaktivitäten in Kategorien

**Tabelle 1:** Häufigkeitsverteilung der sozialen Schichtzugehörigkeit (Väter und Mütter)

**Tabelle 2:** Mann-Whitney Test bezüglich der Variablen Geschlecht und Bewertung der Klassenklima

**Tabelle 3:** Mittelwerte und Standardabweichung hinsichtlich der Geschlechter und Bewertung der Klassenklima

**Tabelle 4:** Mann-Whitney Test bezüglich der Variablen Geschlecht und Bewertung der Klassenklima

**Tabelle 5:** Mittelwerte und Standardabweichung hinsichtlich der Geschlechter und Bewertung der Schulklima

**Tabelle 6:** Kreuztabelle bezüglich der Variablen Fakultät und Geschlecht mit beobachteten und erwarteten Häufigkeiten, den jeweiligen Prozentangaben und Residuen

**Tabelle 7:** Kreuztabelle bezüglich der Variablen Diplomnote und Geschlecht

**Tabelle 8:** Kreuztabelle bezüglich der Variablen Beweggrund für die Berufswahl und Geschlecht mit beobachteten und erwarteten Häufigkeiten, den jeweiligen Prozentangaben und Residuen

**Tabelle 9:** Mann-Whitney-U-Test bezüglich der Variablen Geschlecht und Berufszufriedenheit

**Tabelle 10:** Mittelwerte und Standardabweichung hinsichtlich der Berufswahlzufriedenheit und der Geschlechter

**Tabelle 11:** Mann-Whitney-U-Test bezüglich der Variablen Geschlecht und Verwirklichung der beruflichen Vorstellungen

**Tabelle 12:** Mittelwerte und Standardabweichung hinsichtlich der Verwirklichung der beruflichen Vorstellungen und der Geschlechter

**Tabelle 13:** Faktorenladungen der Items des AVT entsprechend der Faktorenanalyse

**Tabelle 14:** Items und Trennschärfekoeffizienten der Skala 1 (Abweisen von Arbeit) des AVT

**Tabelle 15:** Items und Trennschärfekoeffizienten der Skala 2 (Ablehnen von Lernleistungen) des AVT

**Tabelle 16:** Items und Trennschärfekoeffizienten der Skala 3 Verschieben von Tätigkeiten des AVT

**Tabelle 17 :** Faktorenladungen der Items des CFI entsprechend der Faktorenanalyse

**Tabelle 18:** Items und Trennschärfekoeffizienten der Skala 1 des CFI

**Tabelle 19:** Items und Trennschärfekoeffizienten der Skala 2 des CFI

**Tabelle 20:** Items und Trennschärfekoeffizienten der Skala 3 des CFI

**Tabelle 21:** Items und Trennschärfekoeffizienten der Skala 1 des NEO-FFI

**Tabelle 22:** Items und Trennschärfekoeffizienten der Skala 2 des NEO-FFI

**Tabelle 23:** Items und Trennschärfekoeffizienten der Skala 3 des NEO-FFI

**Tabelle 24:** Items und Trennschärfekoeffizienten der Skala 4 des NEO-FFI

**Tabelle 25:** Items und Trennschärfekoeffizienten der Skala 5 des NEO-FFI

**Tabelle 26:** Levene-Test der Varianzgleichheit bezogen auf die AVT-Skalen

**Tabelle 27:** Oneway Anova zum Mittelwertvergleich zwischen den Einkommensgruppen bezüglich der AVT

**Tabelle 28:** Ergebnis des Post-Hoc-Tests nach Games-Howell zum Vergleich der Erfolgsgruppen in Bezug auf Anstrengungsvermeidungstendenzen

**Tabelle 29:** Mittelwerte und Standardabweichungen der Gruppen "Nicht-Erfolgreich" und "Sehr-Erfolgreich" bezogen auf Abweisen von Lernleistungen

**Tabelle 30:** Levene-Test der Varianzgleichheit bezogen auf die CFI-Skalen

**Tabelle 31:** Zuverlässiger Test (Welch-Test) der Varianzgleichheit bezogen auf die Skala Beruflicher Optimismus.

**Tabelle 32:** Oneway Anova zum Mittelwertvergleich zwischen den Einkommensgruppen bezüglich der CFI-Skalen Berufliche Anpassungsfähigkeit und Arbeitsmarktwissen

**Tabelle 33:** Ergebnis des Post-Hoc-Tests nach Games Howell zum Vergleich der Erfolgsgruppen in Bezug auf die laufbahnbezogenen Zukunftsfaktoren

**Tabelle 34:** Mittelwerte und Standardabweichungen der Gruppen "Wenig-Erfolgreich und Sehr-Erfolgreich bezogen auf CFI Arbeitsmarktwissen

**Tabelle 35:** Levene-Test der Varianzgleichheit bezogen auf das NEO FF-I

**Tabelle 36:** Oneway Anova zum Mittelwertvergleich zwischen den Einkommensgruppen bezüglich Persönlichkeitseigenschaften

**Tabelle 37:** Ergebnis des Post-Hoc-Tests nach Games-Howell zum Vergleich der Erfolgsgruppen in Bezug auf Persönlichkeitseigenschaften

**Tabelle 38:** Mittelwerte und Standardabweichungen der Gruppen "Nicht-Erfolgreich" und "Sehr-Erfolgreich" bezogen auf Neurotizismus

**Tabelle 39:** Mittelwerte und Standardabweichungen der Gruppen "Wenig-Erfolgreich" und " Sehr-Erfolgreich" bezogen auf Neurotizismus

**Tabelle 40:** Kreuztabelle bezüglich der Variablen Einkommen und Verwirklichung der beruflichen Vorstellungen

**Tabelle 41:**Kreuztabelle bezüglich der Variablen Freizeitaktivitäten und Geschlecht.

## 11. Testmaterialien

### 11.1. Fragebogen

Ich bin Studierender der Psychologie an der Universität Wien und befasse mich im Rahmen meiner Diplomarbeit mit Berufskarrieren von hochbegabten Absolventen und Absolventinnen der TEV Inanc Türkes-Schule. Ich bitte Sie, den Fragebogen wahrheitsgemäß zu beantworten um mich bei meinem Forschungsvorhaben zu unterstützen.

**Instruktion: Bearbeitungsdauer: 10-15 Minuten;**  
**Beantworten Sie alle Fragen bitte spontan und den Tatsachen entsprechend. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Entscheiden Sie sich bitte für je eine Antwortmöglichkeit.**

Die mittels dieses Fragebogens gesammelten Daten werden anonym behandelt und ausschließlich zum Zwecke meiner Untersuchung verwendet.

#### 1-Geschlecht

- ☐ männlich
- ☐ weiblich

**2-Alter** ..... Jahre ..... Monate ( z.B., 33 Jahre 8 Monate)

#### 3-Familienstand

- ☐ ledig
- ☐ verheiratet
- ☐ geschieden

#### 4-Höchste abgeschlossene Schulbildung des Vaters

- ☐ Grundschule
- ☐ Mittelschule
- ☐ Gymnasium
- ☐ Abgeschlossenes Studium
- ☐ berufstätig
- ☐ nicht berufstätig

#### Beruf des Vaters

(Bitte genau angeben).....

**5-Höchste abgeschlossene Schulbildung der Mutter**

- ☐ Grundschule
- ☐ Mittelschule
- ☐ Gymnasium
- ☐ Abgeschlossenes Studium
- ☐ berufstätig
- ☐ nicht berufstätig

**Beruf der Mutter**

(Bitte genau angeben).....

**6-In welchem Jahr haben Sie Tev Inanc Türkes-Schule abgeschlossen?**

.....

**7-Wenn Sie an Ihre Schulzeit zurückdenken, wie würden Sie das Schulklima bewerten?**

- ☐ sehr schlecht
- ☐ schlecht
- ☐ mittel
- ☐ gut
- ☐ sehr gut

**8-Wie bewerten Sie das Klassenklima in den letzten drei Jahren in der Tev Inanc Türkes-Schule?**

- ☐ sehr schlecht
- ☐ schlecht
- ☐ mittel
- ☐ gut
- ☐ sehr gut

**9-Wenn Sie noch einmal die Wahl hätten, würden sie wieder die Tev Inanc Türkes - Schule besuchen wollen?**

- ☐ auf jeden Fall
- ☐ ja
- ☐ ich weiß es nicht
- ☐ nein
- ☐ auf keinen Fall

**10-Haben Sie studiert?**

- ☐ ja
- ☐ nein

**11-Falls Sie studiert haben, welche Studienrichtung haben Sie abgeschlossen?**

.....

**12-An welcher/welchen Universität/en oder Hochschule/n haben Sie studiert?**

**Bitte geben Sie den Namen und Ort an**

-----

**13-Mit welchen Erfolg haben Sie die Universität (Hochschule) abgeschlossen?**

- ☐ sehr gut
- ☐ gut
- ☐ befriedigend
- ☐ genügend

**14- Sind Sie zurzeit berufstätig?**

- ☐ ja
- ☐ nein

**15-Falls Sie berufstätig sind, welchen Beruf üben Sie gegenwärtig aus? (Tragen Sie nach Möglichkeit die genaue Bezeichnung Ihrer beruflichen Tätigkeit ein. Aus Ihrer Angabe sollte deutlich hervorgehen, welche Arbeit Sie ausüben. (z. B., Angestellter bei der Post in mittleren Dienst)**

.....  
 .....  
 .....



**16-Falls Sie berufstätig sind, sind Sie zurzeit im öffentlichen Dienst oder privaten Sektor tätig?**

- ☐ öffentlicher Dienst
- ☐ privater Sektor, nicht gewinnorientiert (non-profit)
- ☐ privater Sektor, gewinnorientiert

**17-Aus welchem Grund haben Sie sich für diesen Beruf entschieden?**

- ☐ aus Interesse, dieser Beruf war mein eigener Wunsch
- ☐ Einkommenswunsch, dieser Beruf hat besseres Einkommen
- ☐ Aus Prestige, dieser Beruf weist einen guten sozialen Status auf
- ☐ wegen der Nähe zu meinem Wohnort
- ☐ Meine Eltern oder andere Personen haben mir dazu geraten
- ☐ sonstiges (bitte beschreiben).....

**18-Falls Sie nicht berufstätig sind, womit beschäftigen Sie sich derzeit? Bitte genau beschreiben**

.....

**19-Wie hoch ist ihr monatliches Nettoeinkommen?**

- ☐ bis 890 TL
- ☐ 891 bis 1500 TL
- ☐ 1501 bis 2500 TL
- ☐ 2501 bis 3500 TL
- ☐ 3501 bis 4500 TL
- ☐ 4501 bis 5500 TL
- ☐ 5501 bis 6500 TL
- ☐ 6501 bis 7500 TL
- ☐ über 7500 TL

**20- Wenn Sie an alles denken, was für Ihre Arbeit wichtig ist, wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit ihrer Arbeit**

- ☐ überhaupt nicht zufrieden
- ☐ nicht zufrieden
- ☐ eher nicht zufrieden
- ☐ weder noch
- ☐ eher zufrieden

- ☐ zufrieden
- ☐ sehr zufrieden

**21-Konnten Sie bis heute Ihre beruflichen Vorstellungen im Großen und Ganzen verwirklichen?**

- ☐ ja, voll und ganz
- ☐ ja, eher
- ☐ nein, eher nicht
- ☐ nein, überhaupt nicht

**22-Was machen Sie in Ihrer Freizeit am liebsten? (Bitte ausführlich beantworten)**

.....

.....

.....

.....

**Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre persönlichen Vorlieben. Es gibt daher keine richtigen oder falschen Antworten. Kreuzen Sie bitte bei jedem Satz an, wie sehr die Aussage für Sie zutrifft.**

**NEO-FFI**

|   |                                                                                                 | Starke<br>Ablehnung | Ableh-<br>nung | Neut-<br>ral | Zustim-<br>mung | Starke<br>Zustim-<br>mung |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------|--------------|-----------------|---------------------------|
| 1 | Ich habe gerne viele Leute um mich herum                                                        |                     |                |              |                 |                           |
| 2 | Ich versuche zu jedem, dem ich begegne, freundlich zu sein                                      |                     |                |              |                 |                           |
| 3 | Ich halte meine Sachen ordentlich und sauber                                                    |                     |                |              |                 |                           |
| 4 | Ich fühle mich anderen oft unterlegen                                                           |                     |                |              |                 |                           |
| 5 | Ich finde philosophische Diskussionen langweilig                                                |                     |                |              |                 |                           |
| 6 | Ich kann mir meine Zeit recht gut einteilen, so dass ich meine Angelegenheit rechtzeitig beende |                     |                |              |                 |                           |
| 7 | Ich halte mich nicht für besonderes fröhlich                                                    |                     |                |              |                 |                           |
| 8 | Mich begeistern die Motive, die ich in der Kunst und in der Natur finde                         |                     |                |              |                 |                           |
| 9 | Manche Leute halten mich für                                                                    |                     |                |              |                 |                           |

|    |                                                                                                                           |  |  |  |  |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|    | selbstsüchtig oder selbstgefällig                                                                                         |  |  |  |  |  |
| 10 | Ich fühle mich selten einsam oder traurig                                                                                 |  |  |  |  |  |
| 11 | Ich unterhalte mich wirklich gerne mit anderen Menschen                                                                   |  |  |  |  |  |
| 12 | Ich versuche, alle mir übertragenen Aufgaben sehr gewissenhaft zu erledigen                                               |  |  |  |  |  |
| 13 | Gedichte beeindrucken mich wenig oder gar nicht                                                                           |  |  |  |  |  |
| 14 | Im Hinblick auf die Absichten anderer bin ich eher zynisch und skeptisch                                                  |  |  |  |  |  |
| 15 | Ich vertrödele eine Menge Zeit, bevor ich mit der Arbeit beginne                                                          |  |  |  |  |  |
| 16 | Manchmal fühle ich mich völlig wertlos                                                                                    |  |  |  |  |  |
| 17 | Ich arbeite hart, um meine Ziele zu erreichen                                                                             |  |  |  |  |  |
| 18 | Ich bin fröhlicher, gut gelaunter Mensch                                                                                  |  |  |  |  |  |
| 19 | Manche Leute halten mich für kalt und berechnend                                                                          |  |  |  |  |  |
| 20 | Zu häufig bin ich entmutigt und will aufgeben, wenn etwas schief geht                                                     |  |  |  |  |  |
| 21 | Ich bin kein gut gelaunter Optimist                                                                                       |  |  |  |  |  |
| 22 | Wenn ich Literatur lese oder ein Kunstwerk betrachte, empfinde ich manchmal ein Frösteln oder eine Welle der Begeisterung |  |  |  |  |  |
| 23 | Ich bin selten traurig oder deprimiert                                                                                    |  |  |  |  |  |
| 24 | Ich fühle mich oft hilflos und wünsche mir eine Person, die meine Probleme löst                                           |  |  |  |  |  |
| 25 | Ich bin ein sehr aktiver Mensch                                                                                           |  |  |  |  |  |
| 26 | Ich habe oft Spaß daran, mit Theorien oder abstrakten Ideen zu spielen                                                    |  |  |  |  |  |
| 27 | Um zu bekommen, was ich will, bin ich notfalls bereit, Menschen zu manipulieren                                           |  |  |  |  |  |
| 28 | Ich habe wenig Interesse, über die Natur des Universums oder die Lage der Menschheit nachzudenken                         |  |  |  |  |  |
| 29 | Ich versuche stets rücksichtvoll und sensibel zu handeln                                                                  |  |  |  |  |  |
| 30 | Ich bin eine tüchtige Person, die                                                                                         |  |  |  |  |  |

|                            |  |  |  |  |  |
|----------------------------|--|--|--|--|--|
| ihre Arbeit immer erledigt |  |  |  |  |  |
|----------------------------|--|--|--|--|--|

**Auf den folgenden Seiten finden Sie eine Reihe von Aussagen, die Ihr Fühlen und Handeln beim Arbeiten für Ihre Arbeitsstelle betreffen. Kreuzen Sie bitte die Antworten an, die für Sie in der Regel zutreffen.**

#### AVT

|    |                                                                                                          | Stimmt<br>überha<br>upt<br>nicht zu | Stimm<br>t nicht | Stimmt<br>eher<br>nicht | Stim<br>mt<br>eher | stim<br>mt | Stimmt<br>voll<br>und<br>ganz zu |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------|-------------------------|--------------------|------------|----------------------------------|
| 1  | Andere wollen immer gerade dann, dass ich etwas für meinen Beruf tue, wenn ich mich erhole.              |                                     |                  |                         |                    |            |                                  |
| 2  | Ich lerne nicht gern, wenn ich es tun muss                                                               |                                     |                  |                         |                    |            |                                  |
| 3  | Es passiert mir oft, dass ich es gar nicht höre, wenn jemand mir sagt, ich soll etwas für ihn erledigen. |                                     |                  |                         |                    |            |                                  |
| 4  | Wenn man nicht so viel dafür arbeiten müsste, wäre ich gerne in Beruf erfolgreicher.                     |                                     |                  |                         |                    |            |                                  |
| 5  | Ich werde oft mit Arbeiten für die Arbeitsstelle nicht fertig, weil andere mich stören.                  |                                     |                  |                         |                    |            |                                  |
| 6  | Ich vergesse öfter Dinge die ich erledigen müsste.                                                       |                                     |                  |                         |                    |            |                                  |
| 7  | Wenn ich arbeite, muss ich immer daran denken, was ich jetzt schöneres tun könnte.                       |                                     |                  |                         |                    |            |                                  |
| 8  | Mit meiner Arbeit für meinen Beruf werde ich oft nicht fertig, weil ich zu lange nachdenken muss.        |                                     |                  |                         |                    |            |                                  |
| 9  | Man sagt mir immer wieder, dass ich schneller arbeiten soll.                                             |                                     |                  |                         |                    |            |                                  |
| 10 | Wenn draußen die Sonne scheint, kann ich einfach nicht arbeiten.                                         |                                     |                  |                         |                    |            |                                  |

|    |                                                                                                           |  |  |  |  |  |  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 11 | In der Freizeit tue ich grundsätzlich nichts für meine Arbeitsstelle.                                     |  |  |  |  |  |  |
| 12 | Ich sehe nicht ein, warum ich Dinge auswendig lernen soll, die man nachschauen kann.                      |  |  |  |  |  |  |
| 13 | Ich kann doch nichts dafür, wenn die Vorgesetzte mit meiner Arbeit nicht zufrieden sind.                  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | Ich kann meine Arbeiten für die Arbeitsstelle oft nichts ordentlich machen, weil ich immer gestört werde. |  |  |  |  |  |  |
| 15 | Warum soll ich Dinge lernen, die ich nachher wahrscheinlich sowieso nicht brauchen kann.                  |  |  |  |  |  |  |
| 16 | Ich muss schon oft Dinge mühsam lernen, die nachher doch nutzlos waren.                                   |  |  |  |  |  |  |
| 17 | Bei Arbeiten für die Arbeitsstelle, die ich nicht machen möchte, langweile ich mich sehr schnell.         |  |  |  |  |  |  |
| 18 | Warum soll ich etwas für die Arbeitsstelle gleich erledigen, wenn dafür morgen auch noch Zeit ist         |  |  |  |  |  |  |
| 19 | Warum soll ich mich für die Arbeitsstelle bemühen, wenn keiner das würdigt?                               |  |  |  |  |  |  |
| 20 | Wenn ich könnte, würde ich mehr Zeit mit Ausruhen verbringen.                                             |  |  |  |  |  |  |
| 21 | Wenn ich ein Lehrbuch/Fachbuch aufschlage wird mir ganz schlecht.                                         |  |  |  |  |  |  |
| 22 | Bei vielen Dingen, die ich für die Arbeitsstelle tun muss, bekomme ich ein unangenehmes Gefühl.           |  |  |  |  |  |  |
| 23 | Ich mag gar nicht an die vielen Dingen denken, die ich für die Arbeitsstelle noch tun muss.               |  |  |  |  |  |  |
| 24 | Dinge, die ich für die                                                                                    |  |  |  |  |  |  |

|    |                                                                                                        |  |  |  |  |  |  |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
|    | Arbeitsstelle machen muss, schiebe ich so lange es geht vor mir her.                                   |  |  |  |  |  |  |
| 25 | Bei Arbeiten, die ich nicht machen möchte, schaffe ich es, sie nicht machen müssen.                    |  |  |  |  |  |  |
| 26 | Ich stelle mich dumm, um unangenehme Arbeiten zu vermeiden.                                            |  |  |  |  |  |  |
| 27 | Wenn ich eine Arbeit nicht machen möchte, versuche ich zu erreichen, dass jemand anderes sie erledigt. |  |  |  |  |  |  |

### CAREER FUTURES INVENTORY

|   |                                                                                                | Stimme<br>gar<br>nicht<br>zu | Stimme<br>eher<br>nicht zu | Weder<br>noch | Stimme<br>eher zu | Stimme<br>ganz zu |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------|---------------|-------------------|-------------------|
| 1 | Es fällt mir leicht, mich an eine neue Arbeitsumgebung anzupassen.                             |                              |                            |               |                   |                   |
| 2 | Ich kann gut mit Veränderungen, die meine Laufbahnplanung betreffen, umgehen.                  |                              |                            |               |                   |                   |
| 3 | Ich kann Hindernisse bewältigen, die während meiner Laufbahn auftreten.                        |                              |                            |               |                   |                   |
| 4 | Es fällt mir, mich an neuen beruflichen Aufgaben zu versuchen.                                 |                              |                            |               |                   |                   |
| 5 | Ich kann mich an Veränderungen der Arbeitswelt anpassen.                                       |                              |                            |               |                   |                   |
| 6 | Ich kann mich leicht auf wechselnde Anforderungen bei der Arbeit einstellen.                   |                              |                            |               |                   |                   |
| 7 | Andere würden von mir sagen, dass ich mich an Veränderungen in meiner Laufbahnplanung anpassen |                              |                            |               |                   |                   |

|    |                                                                                      |  |  |  |  |  |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|    | kann.                                                                                |  |  |  |  |  |
| 8  | Mein persönlicher Einsatz bestimmt meinen Berufserfolg.                              |  |  |  |  |  |
| 9  | Nach beruflichen Rückschlägen komme ich schnell wieder auf die Beine.                |  |  |  |  |  |
| 10 | Ich habe meine berufliche Entwicklung selten unter Kontrolle.                        |  |  |  |  |  |
| 11 | Ich habe keinen Einfluss auf meinen Berufserfolg.                                    |  |  |  |  |  |
| 12 | Ich denke mit Begeisterung an meine berufliche Zukunft.                              |  |  |  |  |  |
| 13 | Ich freue mich über meine berufliche Entwicklung.                                    |  |  |  |  |  |
| 14 | Gedanken an meine Laufbahn frustrieren mich.                                         |  |  |  |  |  |
| 15 | Es fällt mir schwer, mir berufliche Ziele zu setzen.                                 |  |  |  |  |  |
| 16 | Es ist schwierig für mich, meine Laufbahn entsprechend meiner Fähigkeiten zu planen. |  |  |  |  |  |
| 17 | Ich bin mir über meine Laufbahninteressen bewusst.                                   |  |  |  |  |  |
| 18 | Ich verfolge mit Begeisterung meine beruflichen Ziele und Wünsche.                   |  |  |  |  |  |
| 19 | Ich bin mir hinsichtlich meines zukünftigen Berufserfolg unsicher.                   |  |  |  |  |  |
| 20 | Es ist schwierig, die richtige Laufbahn zu finden.                                   |  |  |  |  |  |
| 21 | Meine Laufbahn zu planen ist für mich selbstverständlich.                            |  |  |  |  |  |
| 22 | Ich treffe zweifellos die Richtigen Entscheidungen für meine Laufbahn.               |  |  |  |  |  |
| 23 | Ich kenne mich gut mit Arbeitsmarkttrends aus.                                       |  |  |  |  |  |
| 24 | Ich kann Arbeitsmarkttrends nicht durchblicken                                       |  |  |  |  |  |
| 25 | Es ist leicht, zukünftige Beschäftigungstrends vorherzusagen.                        |  |  |  |  |  |

*Ich möchte mich für Ihre Mithilfe bedanken und, dass Sie somit meiner Forschungsvorhaben unterstützt haben. Falls Sie Fragen zu der Studie haben sollten oder an den Ergebnissen interessiert sind, wenden Sie sich bitte an [a0008865@unet.univie.ac.at](mailto:a0008865@unet.univie.ac.at). Ich sende Ihnen nach Abschluss der Untersuchung gerne entsprechende Informationen zu.*

## **11.2. FRAGEBOGEN (übersetzt ins Türkische)**

Viyana Üniversitesi Psikoloji bölümünde , türkiyedeki üstün yetenekli kişilerin mesleği kariyerleri ve iş alanları hakkında yüksek lisans tezi yazmaktayım.Bu çerçevede hazırlamış olduğum anketi doldurmanızı rica ederim. Yapmış olduğunuz katkıdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

**Anket yaklaşık 15-20dk. Sürmektedir. Herhangi doğru yada yanlış seçenek yoktur.Sizin için en uygun olan cevabı işaretleyiniz.**

Elde edilen sonuçlar tamamen anonim değerlendirilecek ve sadece bu yüksek lisans tezi için kullanılacaktır

### **1-Cinsiyetiniz**

- bay
- bayan

### **2-Yaşınız** Yıl ve ay olarak (Örneğin. 33 yaş 8 ay)

-----

### **3-Medeni durumunuz**

- bekar
- evli
- dul

### **4-Babanızın eğitim durumu nedir?**

- İlkokul



- Ortaokul
- Lise
- Üniversite

**Babanizin meslegini yaziniz.....**

**5-Annenizin eğitim durumu nedir?**

- İlkokul
- Ortaokul
- Lise
- Üniversite

**Annenizin meslegini yaziniz.....**

**6-TEV İnanc Türkes Lisesinden hangi yılda mezun oldunuz? .....**

**7-Okul yıllarınızı düşünürseniz, okulunuzu hangi derecede değerlendirirsiniz?**

- çok kötü
- kötü
- orta
- iyi
- çok iyi

**8-Okuldaki son üç yılınızı düşünürseniz, bulundugunuz sınıfları nasıl değerlendirirsiniz?**

- çok kötü
- kötü
- orta
- iyi
- çok iyi

**9-Eger imkaniniz olsaydi tekrar TEV Inanc Türkes Lisesinde okumak istermiydiniz?**

- evet kesinlikle isterdim
- evet isterdim
- kararsizim
- istemezdim
- asla istemezdim

**10-Liseden sonra Üniversite eğitimi aldinizmi?**

- evet
- hayır

**11-Eger Üniversite okuduysanız hangi bölümden mezun oldunuz?**

.....

**12-Eger okuduysanız hangi Üniversiteyi bitidiniz? (Lütfen mezun olduğunuz Üniversitenin adını ve hangi şehirde olduğunu yazınız)**

.....

**13-Üniversite eğitiminizi hangi derece ile bitirdiniz?**

- çok iyi
- iyi
- gecer
- yeterli

**14- Suan bir isde calisiyormusunuz?**

- evet
- hayir

**15-Eger bir isde calisiyorsaniz suan hangi meslegi yapiyorsunuz? (Lütfen mümkün oldugu kadar detayli bir sekilde belirtiniz.**

.....

**16- Suanki calistiginiz Meslek hangi sektördedir?**

- Kamu sektörü
- Kar amaci olmayan non profit sektör (Vakif, Dernek, Sendika v.b.)
- Kar amaclı özel sektör

**17-Yaptiginiz meslegi hangi sebepten dolayi sectiniz?**

- Bu meslege ilgim oldugu icin
- İyi bir geliri oldugu icin
- Prestijli bir is oldugu icin
- Yasadigim yere yakin oldugu icin
- Ailem /yada cevremın tavsiyesinden dolayi
- Baska nedenlerden dolayi (Lütfen belirtiniz)

.....

**18-Eger suan bir isde calismiyorsaniz ne yapiyorsunuz lütfen belirtiniz**

.....

**19-Aylik geliriniz ne kadardir?**

- 890 TL ye kadar
- 891- 1500 TL arasi
- 1501- 2500 TL arasi
- 2501- 3500 TL arasi
- 3501-4500 TL arasi
- 4501-5500 TL arasi
- 5501-6500 TL arasi
- 6501-7500 TL arasi
- 7500 TL den daha fazla

**20- Genel olarak düşünürseniz suanki mesleginizden ne derecede memnunsunuz?**

- Hic memnun degilim
- Genelde memnun degilim
- Memnun degilim
- Kararsizin
- Memnunum
- Genelde memnunum
- Cok memnunum

**21- Bugüne kadar mesleki kariyer hedeflerinize ne ölçüde ulastiginizi düşünüyorsunuz?**

- Tamamen ulastim
- Genelde ulastim
- Henüz ulasamadim
- Hic bir sekilde ulasamadim

## 22-Bos zaman aktivitelerinizi ve Hobilerinizi yaziniz

Asagidaki sorulara sizin icin en uygun secenegi isaretleyerek cevaplandiriniz. Dogru yada yanlis secenek yoktur. Bu anket sizin kisilik özelliklerinizi ölçmeye yönelik bir envanterdir.

### NEO-FFI

|    |                                                                           | Katiliyor<br>um | Biraz<br>katiliyor<br>um | Karar<br>sinizi<br>m | Genelde<br>katilmiyo<br>rum | Katilmi<br>yorum |
|----|---------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------------|----------------------|-----------------------------|------------------|
| 1  | Etrafımda çok insan olması beni mutlu eder                                |                 |                          |                      |                             |                  |
| 2  | Karsılastığım herekeze gülyüzlü olmaya çalışırım                          |                 |                          |                      |                             |                  |
| 3  | Eşyalarımı düzenli ve temiz tutarım                                       |                 |                          |                      |                             |                  |
| 4  | Kendimi çoğu zaman baskalarına karşı zayıf hissedirim                     |                 |                          |                      |                             |                  |
| 5  | Felsefi tartışmaları sıkıcı bulurum                                       |                 |                          |                      |                             |                  |
| 6  | Zamanımı oldukça iyi organize eder ve böylece işlerimi vaktinde bitiririm |                 |                          |                      |                             |                  |
| 7  | Kendimi çok neşeli bulmam                                                 |                 |                          |                      |                             |                  |
| 8  | Doğada ve sanatta bulduğum motifler beni heyecanlandırır                  |                 |                          |                      |                             |                  |
| 9  | Bazıları beni bencil ve kendini beğenmiş birisi olarak görür              |                 |                          |                      |                             |                  |
| 10 | Kendimi Çok nadiren yalnız ve mutsuz hissedirim                           |                 |                          |                      |                             |                  |
| 11 | Başka insanlarla severek sohbet ederim                                    |                 |                          |                      |                             |                  |
| 12 | Bana verilen işleri en iyi şekilde yapmaya çalışırım                      |                 |                          |                      |                             |                  |
| 13 | Sıırlar beni çok az                                                       |                 |                          |                      |                             |                  |

|    |                                                                                              |  |  |  |  |  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|    | etkiler veya hic etkilemez                                                                   |  |  |  |  |  |
| 14 | Basklarnin niyetleriyle ilgili alayci ve süpheciyimdir                                       |  |  |  |  |  |
| 15 | Ise baslamadan önce belirli bir süre harcarim                                                |  |  |  |  |  |
| 16 | Kendimi bazen cok degersiz hissederim                                                        |  |  |  |  |  |
| 17 | Hedeflerime ulasmak icin cok siki calisiri                                                   |  |  |  |  |  |
| 18 | Neseli ve keyifli birisiyim                                                                  |  |  |  |  |  |
| 19 | Bazilari beni soguk ve menfaatci bulur                                                       |  |  |  |  |  |
| 20 | Birseyle yolunda gitmediginde cogu zaman cesaretim kirilir ve yaptigim seyi birakmak isterim |  |  |  |  |  |
| 21 | Iyimser degilimdir                                                                           |  |  |  |  |  |
| 22 | Edebi bir eser okudugumda yada bir sanat eseri inceledigimde cogu zaman heyecan duyarim      |  |  |  |  |  |
| 23 | Nadiren üzgün ve karamsarimdir                                                               |  |  |  |  |  |
| 24 | Kedimi cogu zaman caresiz hisseder ve sorunumu cözecek birisine ihtiyac duyarim              |  |  |  |  |  |
| 25 | Cok aktif bir insanim                                                                        |  |  |  |  |  |
| 26 | Teoriler ve soyut fikirlerle ugrasmaktan cogu zaman keyif alirim                             |  |  |  |  |  |
| 27 | Istedigimi elde etmek icin gerekirse insanlari manipule etmekten cekinmem                    |  |  |  |  |  |
| 28 | Evrenin dogasi ve insanin yapisi hakkında düşünmeye cok az ilgi duyarim                      |  |  |  |  |  |
| 29 | Her zaman saygili ve duyarli davranmaya                                                      |  |  |  |  |  |

|    |                                                    |  |  |  |  |  |
|----|----------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|    | calisirim                                          |  |  |  |  |  |
| 30 | Isini her zaman yerine getiren yetenekli birisiyim |  |  |  |  |  |

**Bu bölümde is yeriniz ve isinizle alakali sorular bulunmaktadır. Hangi secenek size cogu zaman uygun geliyorsa onu isaretleyiniz)**

#### AVT

|   |                                                                             | Hic katilmi yorum | Katil miyorum | Genelde katilmi yorum | Katili yorum | Genelde katiliyorum | Tamamen katiliyorum |
|---|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------|-----------------------|--------------|---------------------|---------------------|
| 1 | Isyerinde tamda dinlenirken birseyler yapmam talep edilir                   |                   |               |                       |              |                     |                     |
| 2 | (Birsey zorunlu kilinirsa severek öğrenmem                                  |                   |               |                       |              |                     |                     |
| 3 | Birisi benden birsey yapmami isteyince cogu zaman dalginlikten duymam       |                   |               |                       |              |                     |                     |
| 4 | Eger meslek icin cok calismak zorunda olmasaydim, daha basarili olurdum     |                   |               |                       |              |                     |                     |
| 5 | Baskalari rahatsiz ettigi icin cogu zaman isyerimdeki görevlerimi bitiremem |                   |               |                       |              |                     |                     |
| 6 | Bitirmem gereken isleri cogu zaman unuturum                                 |                   |               |                       |              |                     |                     |
| 7 | Calistigim zamanlarda o an daha güzel neler yapabilecegimi hayal ederim     |                   |               |                       |              |                     |                     |
| 8 | Bir isi yaparken fazla                                                      |                   |               |                       |              |                     |                     |

|    |                                                                                                      |  |  |  |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
|    | düşündüğünmden<br>dolayı onu cogu<br>zaman bitiremem                                                 |  |  |  |  |  |  |
| 9  | Sık sık bana daha<br>hızlı çalışmam<br>gerektigi<br>söylenir)                                        |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Günesli havalarda<br>çalışmam                                                                        |  |  |  |  |  |  |
| 11 | İs saatleri dışında<br>işyerim için<br>birseyler yapmam                                              |  |  |  |  |  |  |
| 12 | Birseyin<br>bakılarak kontrol<br>edilebilecekken<br>ezberlenmek<br>zorunda olmasını<br>anlayamıyorum |  |  |  |  |  |  |
| 13 | Patronum<br>yaptığım işden<br>mennun değilse<br>daha fazlasını<br>yapamam                            |  |  |  |  |  |  |
| 14 | İs yerindeki<br>görevlerimi<br>rahatsız edildigim<br>için düzgünce<br>yapamam                        |  |  |  |  |  |  |
| 15 | Daha sonra<br>kullanmayacağım<br>işime<br>yaramayacak<br>şeyleri neden<br>öğrenmek<br>zorundayım     |  |  |  |  |  |  |
| 16 | Çagu zaman<br>ilerde<br>kullanılmayacak<br>şeyleri zahmetlice<br>öğrenmek<br>zorundayım              |  |  |  |  |  |  |
| 17 | İs yerimde<br>yapmak<br>istemediğim<br>işlerde hemen<br>canım sıkılır                                |  |  |  |  |  |  |
| 18 | Ertesi gün zaman<br>olduğu halde<br>neden o işi hemen<br>yapmak<br>zorundayım                        |  |  |  |  |  |  |
| 19 | Kimse takdir                                                                                         |  |  |  |  |  |  |



|    |                                                                               |  |  |  |  |  |  |
|----|-------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
|    | etmiyorsa, neden is yerim için gayret göstereyim ki?                          |  |  |  |  |  |  |
| 20 | Eğer imkanım olsa daha çok dinlenmeye zaman ayırmak isterim                   |  |  |  |  |  |  |
| 21 | İsimle alakalı bir kitap acınca, moralim bozulur                              |  |  |  |  |  |  |
| 22 | İşyerim için yapmak zorunda olduğum işlerde kötü bir his duyarım              |  |  |  |  |  |  |
| 23 | İşyerim için yapmak zorunda olduğum şeyleri düşünmeyi sevmem                  |  |  |  |  |  |  |
| 24 | İş yerimde yapmam gereken görevleri mümkün olduğu kadar ertelemeye çalışırım) |  |  |  |  |  |  |
| 25 | Yapmak istemediğim işlerin mecburiyetinden bir şekilde kurtulurum             |  |  |  |  |  |  |
| 26 | İstemediğim bir işten kurtulmak için kendimi aptal olarak gösteririm          |  |  |  |  |  |  |
| 27 | (Bir işi yapmak istemezsem onu yapacak başka birini bulmaya çalışırım         |  |  |  |  |  |  |
| 28 | Hosuma gitmeyen işlerin kendiliğinden hallolmasını beklerim                   |  |  |  |  |  |  |

## CAREER FUTURES INVENTORY

|    |                                                                                                               | Hic<br>katilmiyo<br>rum | Genelde<br>katilmi<br>yorum | Karar<br>sizim | Genelde<br>katiliyo<br>um | Tamamen<br>katiliyorum |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------|----------------|---------------------------|------------------------|
| 1  | Yeni is ortamına<br>uyum sağlamak<br>benim için oldukça<br>kolaydır                                           |                         |                             |                |                           |                        |
| 2  | Kariyer planımdaki<br>degisikliklerin<br>kolayca üstesinden<br>gelirim                                        |                         |                             |                |                           |                        |
| 3  | Kariyerim boyunca<br>karsilastigim<br>sorunların üstesinden<br>gelebilirim                                    |                         |                             |                |                           |                        |
| 4  | Kendimi yeni<br>görevlerde sinamak<br>hosuma gider                                                            |                         |                             |                |                           |                        |
| 5  | Is dünyasındaki<br>degisikliklere uyum<br>saglayabilirim                                                      |                         |                             |                |                           |                        |
| 6  | Isimdeki ani<br>degisiklikler ve<br>taleplere çok cabuk<br>adapte olurum                                      |                         |                             |                |                           |                        |
| 7  | Baskaları benim<br>kariyerplanlamamda<br>ki degisikliklere<br>kolayca uyum<br>saglayabilecegimi<br>düşünürler |                         |                             |                |                           |                        |
| 8  | Meslegimdeki<br>basarımı kendi<br>özverim belirler                                                            |                         |                             |                |                           |                        |
| 9  | Is hayatımdaki<br>aksiliklerden sonra<br>kolayca toparlanırım                                                 |                         |                             |                |                           |                        |
| 10 | Mesleki gelişimim<br>çok zaman benim<br>kontrolümde değildir                                                  |                         |                             |                |                           |                        |
| 11 | Mesleki başarımla<br>üstünde hiç bir etkim<br>yoktur                                                          |                         |                             |                |                           |                        |
| 12 | Mesleki geleceğimi<br>heyecanla<br>düşünürüm                                                                  |                         |                             |                |                           |                        |
| 13 | Mesleki gelişimim<br>beni sevindirir                                                                          |                         |                             |                |                           |                        |

|    |                                                             |  |  |  |  |  |
|----|-------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 14 | Kariyerim hakkındaki düşünceler moralimi bozar              |  |  |  |  |  |
| 15 | Mesleki hedefler belirlemek benim için zordur               |  |  |  |  |  |
| 16 | Yeteneklerime Göre kariyerimi planlamak benim için zordur   |  |  |  |  |  |
| 17 | Kariyer istekleriminin bilincinde ve farkındayım            |  |  |  |  |  |
| 18 | (mesleki hedeflerimi ve isteklerimi heyecanla takip ederim) |  |  |  |  |  |
| 19 | Gelecekteki mesleki başarımla ilgili tedirginim             |  |  |  |  |  |
| 20 | Kariyeri doğru planlamak zordur                             |  |  |  |  |  |
| 21 | Kariyerimi planlamak benim için tabiidir                    |  |  |  |  |  |
| 22 | Hic kuskusuz kariyerim için doğru kararları alırım          |  |  |  |  |  |
| 23 | İs gücü piyasasındaki gelişmeleri çok iyi tanırım)          |  |  |  |  |  |
| 24 | İsgücü piyasasındaki gelişmeleri takip edemem               |  |  |  |  |  |
| 25 | Gelecekteki istihdam eğilimlerini tahmin etmek kolaydır     |  |  |  |  |  |

*Ankete yapmış olduğunuz katkıdan dolayı teşekkür ederim. Eger genel sonuçlar hakkında ilgi duyarsanız aşağıdaki elektornik posta adresine mail yazabilirsiniz.  
a0008865@unet.univie.ac.at*

## Lebenslauf

### Persönliche Daten

**Name:** Hüseyin Öz

**Geburtsdatum:** 10.09.1980

**Geburtsort:** Pinarbasi/ Türkei

**Familienstand:** Verheiratet

**Nationalität:** Türkisch



### Studium

**2002-2015 :** Diplomstudium der Psychologie an der „Universität Wien“

### Schulbildung

**1996-1999 :** Gymnasium :Acipayam Imam Hatip Lisesi, Denizli

**1983-1995 :** Hauptschule :Acipayam Imam Hatip Lisesi Ortaokulu" Denizli

**1987-1992 :** Volksschule : Pinarbasi Ilkokulu, Acipayam

### Berufliche Tätigkeiten

**Seit 2007:** Arbeiter bei der Marshandyshop, Wien

**August 2009 :** Absolvierung des sechswöchigen Praktikums im Rahmen des Psychologiestudiums am Universitätsklinik der Pamukkale, Abteilung für Psychiatrie, Denizli / TÜRKIE

**Seit 2011:** Schauspieler beim Temaschau-Theater der Integrationsverein "Gemeinsam"

