



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Arbeit

Anstrengungsvermeidungsmotivation als
spezifisches Leistungsmotiv im beruflichen und
schulischen Kontext von Lehrlingen

Verfasserin

Bernadette Spöck

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im Oktober 2011

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuerin: emer. O. Univ.- Prof. Dr. Brigitte Rollett

Inhaltsverzeichnis

1	<u>EINLEITUNG</u>	5
	<u>THEORETISCHER TEIL</u>	6
2	<u>MOTIVATIONSPSYCHOLOGIE</u>	6
2.1	MOTIVATIONSBEGRIFF.....	6
2.2	LEISTUNGSMOTIVATION	7
3	<u>ANSTRENGUNGSVERMEIDUNG</u>	10
3.1	BEGRIFFSDEFINITION	10
3.2	ARTEN DER ANSTRENGUNGSVERMEIDUNG	11
3.2.1	PROBLEMLÖSENDE ANSTRENGUNGSVERMEIDUNG.....	11
3.2.2	NICHT- PROBLEMLÖSENDE ANSTRENGUNGSVERMEIDUNG.....	12
3.3	ANSTRENGUNGSVERMEIDUNGSSTILE	12
3.3.1	DESORGANISierter ARBEITSSTIL	12
3.3.2	AGGRESSIVE VERMEIDUNG VON ANSTRENGUNG UND DESORGANISierter ARBEITSSTIL	13
3.3.3	APATHISCHER ARBEITSSTIL	13
3.4	KOLLEKTIVE ANSTRENGUNGSVERMEIDUNG	14
3.5	EINFLUSSFAKTOREN.....	15
3.5.1	ANSTRENGUNGSVERMEIDUNG UND SOZIALISATION.....	15
3.5.2	FAMILIÄRE ENTSTEHUNGSBEDINGUNGEN.....	17
3.6	ERHEBUNGSVERFAHREN	20
3.6.1	ANSTRENGUNGSVERMEIDUNGSTEST AVT (ROLLETT & BARTRAM, 1977).....	20
3.6.2	AVT BILDVERSION (AMBROS, 1982)	21
3.6.3	AVT- SCH (SCHÜLER) & AVT- St (STUDENTEN) (ROLLETT, W., 2000)	22
3.6.4	AVT ARBEITNEHMER (BITTNER, 2000)	22
3.6.5	AVTL (HANFSTINGL, 2004)	22
3.6.6	AVT- BL (ELIAN, 2010).....	23
3.7	ANSTRENGUNGSVERMEIDUNG UND LEISTUNGSMOTIVATION AM ARBEITSPLATZ	23
3.8	ANSTRENGUNGSVERMEIDUNG BEI LEHRLINGEN	25
4	<u>ASPEKTE DER BERUFSWAHL</u>	27
4.1	BESONDERE ASPEKTE DER BERUFSWAHL ALS ENTSCHEIDUNGSSITUATION	27
4.2	BESONDERE ASPEKTE DER BERUFSWAHL IM JUGENDALTER- IDENTITÄTSBILDUNG	29
4.3	DAS DUALE AUSBILDUNGSSYSTEM	33
4.4	ABLEITUNG DER FORSCHUNGSFRAGEN FÜR FOLGENDE STUDIE	35

EMPIRISCHER TEIL.....	37
5 <u>UNTERSUCHUNGSZIEL</u>	37
6 <u>METHODIK</u>	37
6.1 AUSWAHL DER STICHPROBE.....	38
6.2 MESSINSTRUMENTE.....	39
6.2.1 ANSTRENGUNGSVERMEIDUNGSTEST FÜR BERUFSTÄTIGE LEHRLINGE (AVT-BL, ELIAN, 2010)	39
6.2.2 NEO- FÜNF- FAKTOREN- INVENTAR (NEO-FFI, BORKENAU & OSTENDORF, 2008)- KURZFORM	42
6.2.3 ANSTRENGUNGSVERMEIDUNGSTEST (AVT, ROLLETT & BARTRAM, 1998)- KURZFORM.....	44
6.3 DURCHFÜHRUNG DER UNTERSUCHUNG	46
7 <u>ARBEITSHYPOTHESEN</u>	47
8 <u>ERGEBNISSE DER UNTERSUCHUNG.....</u>	49
8.1 BESCHREIBUNG DER STICHPROBE.....	49
8.1.1 VERTEILUNG ÜBER DIE LEHRBERUFE	49
8.1.2 GESCHLECHTERVERTEILUNG	50
8.1.3 ALTERSVERTEILUNG	51
8.1.4 BILDUNGSGRAD DER ELTERN	52
8.1.5 ERWERBSTÄTIGKEIT DER ELTERN	54
8.1.6 GRUND DER BERUFSWAHL.....	54
8.1.7 BERUFSWAHLZUFRIEDENHEIT	61
8.2 ANSTRENGUNGSVERMEIDUNGSTENDENZ IM BERUFLICHEN UMFELD.....	70
8.2.1 RELIABILITÄTSANALYSE DES AVT- BL.....	70
8.2.2 ANSTRENGUNGSVERMEIDUNGSSTRATEGIEN UND GESCHLECHTSUNTERSCHIEDE.....	74
8.2.3 ANSTRENGUNGSVERMEIDUNGSSTRATEGIEN UND UNTERSCHIEDE ZWISCHEN DEN BERUFSGRUPPEN.....	76
8.2.4 ANSTRENGUNGSVERMEIDUNG UND BERUFSZUFRIEDENHEIT	78
8.2.5 ZUSAMMENHANG ANSTRENGUNGSVERMEIDUNG UND BERUFSWAHLMOTIV „INTERESSE“.....	80
8.3 ANSTRENGUNGSVERMEIDUNG IM SCHULISCHEN KONTEXT	82
8.3.1 SCHULISCHE ANSTRENGUNGSVERMEIDUNG IN DER UNTERSUCHTEN STICHPROBE 82	
8.3.2 ANSTRENGUNGSVERMEIDUNG UND GESCHLECHTSUNTERSCHIEDE	82
8.3.3 ANSTRENGUNGSVERMEIDUNG UND UNTERSCHIEDE IN DEN BERUFSGRUPPEN....	83
8.3.4 ANSTRENGUNGSVERMEIDUNG UND BERUFSZUFRIEDENHEIT	84
8.4 PERSÖNLICHKEITSEIGENSCHAFTEN	85
8.4.1 NEUROTIZISMUS.....	85
8.4.2 EXTRAVERSION	87
8.4.3 OFFENHEIT FÜR NEUE ERFAHRUNGEN	91
8.4.4 VERTRÄGLICHKEIT.....	93
8.4.5 GEWISSENHAFTIGKEIT	96

8.5	ZUSAMMENHANG PERSÖNLICHKEIT UND ANSTRENGUNGSVERMEIDUNG IM BERUFLICHEN UMFELD	98
8.5.1	NEUROTIZISMUS	99
8.5.2	EXTRAVERSION	99
8.5.3	OFFENHEIT FÜR NEUE ERFAHRUNGEN	99
8.5.4	VERTRÄGLICHKEIT.....	100
8.5.5	GEWISSENHAFTIGKEIT	100
8.6	ZUSAMMENHANG PERSÖNLICHKEIT UND ANSTRENGUNGSVERMEIDUNG IM SCHULISCHEN UMFELD	101
8.6.1	NEUROTIZISMUS.....	101
8.6.2	EXTRAVERSION	102
8.6.3	OFFENHEIT FÜR NEUE ERFAHRUNGEN	102
8.6.4	VERTRÄGLICHKEIT.....	102
8.6.5	GEWISSENHAFTIGKEIT	102
8.7	ZUSAMMENHANG SCHULISCHE UND BERUFLICHE ANSTRENGUNGSVERMEIDUNG	103
9	<u>DISKUSSION</u>	105
10	<u>ZUSAMMENFASSUNG.....</u>	113
11	<u>DANKSAGUNG.....</u>	116
12	<u>LITERATURVERZEICHNIS.....</u>	117
13	<u>ANHANG.....</u>	123
13.1	FRAGEBOGEN	123
13.2	LEBENS LAUF	132

1 Einleitung

Der Ausbildungsweg der Lehre ist der am häufigsten gewählte Bildungsweg in Österreich. Im Jahr 2009 wiesen 39% der erwerbstätigen Personen einen Lehrabschluss vor. Im Forschungsbericht des Institutes für Bildungsforschung der Wirtschaft 2010 wurden 4 231 Jugendliche erhoben, die im Jahr 2009 eine Lehrausbildung in Tirol begonnen hatten. Dies ist im Vergleich über die Jahre 1999 bis 2009 ein Anstieg der Lehranfänger von 6% (vgl. Schneeberger & Nowak, 2010).

Die Lehrausbildung in Österreich gestaltet sich als duales System. Die Lehrlinge werden im Betrieb mit den praktischen Kompetenzen ihres Berufes vertraut gemacht, während sie in der begleitenden Berufsschule theoretisches Hintergrund- und Allgemeinwissen erwerben.

Die Anstrengungsvermeidung, als „in der Regel durchaus bewusst eingesetzte Strategie zur Vermeidung aversiv erlebter Anstrengungen mit dem Ziel, das eigene Wohlbefinden zu steigern“ (Rollett & Bartram, 1998, S.9), ist im schulischen Kontext ein recht gut erforschtes Phänomen. Im betrieblichen Umfeld von Lehrlingen liegt seit 2010 eine Forschungsarbeit von Elian (2010) vor. Die vorliegende Diplomarbeit und die im Zuge derer durchgeführte Fragebogenstudie sollen einen weiteren Beitrag zur Erforschung des Phänomens der Anstrengungsvermeidung in der Lehrausbildung leisten und sich, im Besonderen, dem Aspekt des Zusammenhangs dieser Form der „Antimotivation“ zwischen dem Umfeld des Betriebes und der Berufsschule widmen.

THEORETISCHER TEIL

2 Motivationspsychologie

2.1 *Motivationsbegriff*

Zum Begriff Motivation findet man in der Literatur zahlreiche Definitionen, die sich je nach theoretischem Leitbild mehr oder weniger unterscheiden. Allen gemeinsam ist in der Regel das Zusammenspiel von Aktivierung, Richtung und Ausdauer zielgerichteten Handelns (Kirchler & Walenta, 2010). Rheinberg (2008, S.15) bezeichnet Motivation als „aktivierende Ausrichtung des momentanen Lebensvollzugs auf einen positiv bewerteten Zielzustand“. Heckhausen (1974, S.194, nach Heckhausen & Heckhausen, 2006) bezeichnet Motivation als „die momentane Bereitschaft eines Individuums, seine sensorischen, kognitiven und motorischen Funktionen auf die Erreichung eines zukünftigen Zielzustandes zu richten und zu koordinieren“. Motivation ist demnach, nach Heckhausen & Heckhausen (2006), nicht eine „homogene Einheit“, sondern vielmehr eine „Abstraktionsleistung“, die sich auf die Bereiche unseres Tuns konzentrieren, die zur gewünschten Zielerreichung führen. Eine Vielzahl an Faktoren ist an diesen Leistungen beteiligt: Nach Heckhausen und Heckhausen (2006) können wir zunächst zwischen personen- und situationsbezogenen Faktoren unterscheiden, die miteinander interagieren. Die Personenfaktoren können wiederum in elementare physiologische Bedürfnisse, wie Hunger, Durst oder ähnliches, implizite und explizite Motive unterteilt werden. Implizite Motive sind situationsüberdauernde individuelle Dispositionen, Eigenschaften, Gewohnheiten, kurz „Persönlichkeit“ (Heckhausen & Heckhausen, 2006, S.3). Im Unterschied dazu können explizite Motive als „bewusste, sprachlich repräsentierte Selbstbilder, Werte und Ziele, die sich eine Person selbst zuschreibt“ (Heckhausen & Heckhausen, 2006, S.4) beschrieben werden. Situationsfaktoren können in intrinsische und extrinsische Anreize unterteilt werden. Als intrinsische Anreize werden

jene benannt, die ihren „Sinn“ aus der Tätigkeit selbst schöpfen.

Extrinsische Anreize finden ihre Motivation in der Erreichung von Zielen, Bewertungen oder materiellen Entlohnungen. In der klassischen Motivationspsychologie wird eine Trennung zwischen Motivation und Motiv gezogen. Das Motiv wird als überdauerndes Personenmerkmal beschrieben, durch dessen Wechselwirkung mit der jeweiligen Situation die Motivation entsteht.

2.2 Leistungsmotivation

Die Bedeutung von Motivation, in Form von Leistungsmotivation, spielt besonders im Arbeits- und Ausbildungsbereich eine große Rolle. Als Väter der Leistungsmotivation gelten Atkinson und McClelland. Der Bereich gilt als der mit Abstand besterforschte in Bezug auf die Interaktion Person-Umwelt (Rheinberg, 2008, S.59). In der Alltagssprache verwenden wir Begriffe wie Fleiß, Strebsamkeit oder Arbeitswille. Diese Begriffe sind allerdings im psychologischen Sinne nicht äquivalent mit dem Begriff der Leistungsmotivation. Ein Verhalten ist leistungsmotiviert, „wenn es auf Selbstbewertung eigener Tüchtigkeit zielt, und zwar in Auseinandersetzung mit einem Gütemaßstab, den es zu erreichen oder übertreffen gilt“ (Rheinberg, 2008, S.60). Heckhausen (1974, in Heckhausen & Heckhausen, 2006, S. 144) definierte diese Art von Motivation folgendermaßen: „Bei leistungsmotiviertem Verhalten wird an das eigene Handeln ein Gütestandard angelegt und die Bewertung des Handlungsergebnisses wird mit der Tüchtigkeit der eigenen Person in Verbindung gebracht“. Wie der Gütestandard einer Person festgelegt wird, hängt von der jeweiligen Bezugsnorm ab. Dies können individuelle Bezugsnormen sein, wie zum Beispiel der Vergleich mit einer früher erbrachten Leistung, soziale Bezugsnormen, der Vergleich mit Leistungen von anderen Personen, oder sachliche Normen,

zum Beispiel das Erreichen eines gesetzten Zieles

(Heckhausen&Heckhausen, 2006, S.190). Atkinson (1957) erklärte Entstehung und Unterschiede in der Leistungsmotivation in seinem Risikowahl-Modell:

Demnach setzten sich Menschen unterschiedliche Anspruchsniveaus im Bezug auf eine Aufgabe. Die Logik sagt uns, dass die Wahrscheinlichkeit eine Aufgabe zu meistern, umso höher ist, je geringer das Anspruchsniveau gesetzt wurde. Je anspruchsloser also das gesetzte Ziel ist, umso höher ist die Erfolgswahrscheinlichkeit. Menschen wählen jedoch nicht immer den „leichtesten Weg“, denn das Erfolgserleben ist weitaus höher, wenn die geschaffte Aufgabe eine gewisse Herausforderung an die eigenen Fähigkeiten darstellt. Die Art der Zielsetzung stellt für Atkinson (1957) ein Wechselspiel zwischen Erfolgswahrscheinlichkeit und Erfolgsanreiz dar, welches er im Erwartungs- mal- Wert- Modell darstellt: Weder zu hohe noch zu niedere Leistungsanforderungen lösen Leistungsmotivation aus, da sie entweder zu Über- bzw. Unterforderung führen. Attraktiv sind hingegen mittelschwere Aufgaben, bei denen Erfolg bzw. Misserfolg zu gleichen Wahrscheinlichkeiten eintreten können. Das Ziel entspricht bei diesen Aufgaben einer „realistischen Zielsetzung“ (Rheinberg, 2008, S.72). Die Tendenz, eine Situation eher als erfolgsoversichtlich oder misserfolgsbelastet einzuschätzen, ist ein relativ zeitüberdauerndes, individuelles Personenmerkmal. Nach Atkinson (1957) kann also zwischen einem Erfolgsmotiv, „Hoffung auf Erfolg“, und einem Misserfolgsmotiv, „Furcht vor Misserfolg“, unterschieden werden. Erfolgsmotivierte Personen suchen sich demnach mittelschwere Aufgaben, deren realistische Zielsetzung durch Aufbringen eigener Kapazitäten erreicht werden kann. Misserfolgsmotivierte Personen hingegen wählen, ihren Fähigkeiten entsprechend, entweder zu leichte oder zu schwere Aufgaben: zu leichte können mit Sicherheit gelöst werden, bei zu schweren Aufgaben wurde ohnehin schon gewusst, dass diese nicht zu schaffen seien.

Selbstbewertungsaffekte, wie Stolz oder Beschämung (Weiner, 1972, in Rheinberg, 2008, S.83) werden durch die Ursachenzuschreibung des Erfolges bzw. Misserfolges beeinflusst.

Ein erreichtes Ziel führt dann zu dem Gefühl von Stolz, wenn es aus eigener Kraft, durch die eigenen Fähigkeiten geschaffen wurde.

Es konnte gezeigt werden (Weiner et al., 1971), dass erfolgsmotivierte Personen Erfolge den eigenen Fähigkeiten, also internal, zuschreiben, Misserfolge hingegen external attribuieren, zum Beispiel als „Pech“. Misserfolgsorientierte Personen hingegen schreiben Erfolge eher dem Zufall oder Glück zu, als den eigenen Fähigkeiten, Misserfolge werden mit Mangel an eigenem Können erklärt.

Im Bereich der Arbeitsmotivation wird zwischen Inhalts- und Prozesstheorien unterschieden. Die Inhaltstheorien beschäftigen sich mit den inhaltlichen Faktoren der Arbeitsmotivation, die Prozesstheorien „stellen Antrieb, Richtung, Ausführung und Evaluation von Handlungen in den Mittelpunkt“ (Kirchler & Walenta, 2010, S.18)

3 Anstrengungsvermeidung

3.1 Begriffsdefinition

Beschäftigt man sich mit dem Bereich des Leistungsverhaltens, wird meist das vorhergehend beschriebene Thema der Leistungsmotivation diskutiert. Im Rahmen ihrer langjährigen Forschungstätigkeit im Bereich des Leistungsverhaltens, fand Rollett eine, der Leistungsmotivation entgegenarbeitende motivationale Kraft, die sie als „Anstrengungsvermeidungsmotivation“ bezeichnete.

Bei Anstrengungsvermeidungsmotivation handelt es sich nach Rollett (1994, S.81) um eine Motivation, die sich in „Form einer aktiven Vermeidung von Anforderungen, die vom Betroffenen als unangemessen bzw. emotionell belastend erlebt werden“, zeigt.

Es geht also um „in der Regel durchaus bewusst eingesetzte Strategien zur Vermeidung aversiv erlebter Anstrengungen mit dem Ziel, das eigene Wohlbefinden zu steigern“ (Rollett & Bartram, 1998, S. 9).

Die Neigung zu anstrengungsvermeidendem Verhalten in einem bestimmten Aufgabenfeld „wenn zielbezogene Tätigkeiten massive negative emotionelle Reaktionen (im Sinn von „Antiflow“) zur Folge haben, eine einfache Vermeidung des in Frage stehenden Aktionsbereiches jedoch nicht oder nur ausnahmsweise möglich ist, da die soziale Umwelt die Auseinandersetzung mit ihm erzwingt“ (Rollett & Rollett, 2010).

Wichtig ist es, Anstrengungsvermeidung ganz klar vom Begriff „Faulheit“ abzugrenzen, denn dies würde bedeuten, jegliche Tätigkeit als eine Belastung zu empfinden. Anstrengungsvermeider zeigen jedoch in nicht-aversiven Tätigkeitsbereichen durchaus leistungsmotiviertes Verhalten (Rollett, 1987,2010).

Das über die Zeit hinweg mehr oder weniger stabile Motiv wird als „Anstrengungsvermeidungsmotiv“ bezeichnet, das daraus resultierende und beobachtbare Verhalten nannte Rollett „Anstrengungsvermeidung“, im Englischen „effort- avoidance“ (Rollett, 1987).

Es handelt sich also hierbei um ein handlungssteuerndes Motiv, das „Nicht-Leistung“ anstrebt, wie es Sirsch & Jirasko (1996) beschreiben. Das Ziel ist also das „Nicht- Erreichen“ der von anderen geforderten Leistung, das objektive „Nicht- Erreichen“ des verlangten Zieles wird dann als subjektive Leistung gesehen (Sirsch & Jirasko, 1996).

3.2 Arten der Anstrengungsvermeidung

3.2.1 Problemlösende Anstrengungsvermeidung

Anstrengungsvermeidungsmotivation kann eine Schutzfunktion einnehmen, die, sinnvoll eingesetzt, vor einer Überbeanspruchung schützen kann. Rollett (1994) bezeichnet diesen Mechanismus als die „Problemlösende Anstrengungsvermeidung“.

Eine weitere Funktion der problemlösenden Anstrengungsvermeidung ist es, Aufgaben mit dem geringsten Aufwand zu erledigen zu können. Diese Form wurde von Rollett & Bartram (1998) „intelligente Anstrengungsvermeidung“ genannt.

Ein sehr anschauliches Beispiel dieser Funktion der Anstrengungsvermeidung findet man im Testmanual des Anstrengungsvermeidungstests (AVT, Rollett & Bartram, 1998):

Als Schüler bekam der spätere Mathematiker Gauss von seinem Lehrer die Aufgabe gestellt, in schriftlicher Arbeit die Zahlen von 1 bis 100 zusammenzuzählen. Anstatt nun alle einzelnen Zahlen zu addieren, erfand sich Gauss eine schnellere und weitaus effizientere Lösung, die später als arithmetische Reihe bekannt wurde: Zählt man nämlich die erste und die letzte Zahl der Reihe zusammen, ergibt dies 101 ($100+1$), auch die Addition der beiden zweiten Zahlen hat das Ergebnis 101 ($99+2$) und dies gilt auch für die restlichen Zahlenpaare. Somit half sich Gauss, indem er einfach 101×50 Zahlenpaare rechnete und kam so durch intelligente Anstrengungsvermeidung auf schnellstem Weg zu der richtigen Lösung von 5050.

3.2.2 Nicht- problemlösende Anstrengungsvermeidung

Die Tendenz zur Anstrengungsvermeidung wird dann zu einem Problem, wenn sie in beeinträchtigender Weise Aufgaben zur Bewältigung des Alltages oder schul- bzw. arbeitsbezogene Leistungsanforderungen betrifft und diese negativ beeinflusst, ohne dass die betroffene Person diese Tendenzen weiterhin aktiv zu steuern weiß. Somit kann es zur Entstehung manifestierter Anstrengungsvermeidungsverhaltensweisen kommen, die mit negativen, aversiven Emotionen in Verbindung gebracht werden. Rollett (1998, zitiert nach Rollett, 1996, 1997) bezeichnet diese als „Antiflow- Erlebnisse“. Antiflow- Erlebnisse stellen somit das Gegenteil der, von Csikszentmihalyi beschriebenen, Flow- Erlebnisse, zu Deutsch Fließerlebnisse, dar. Csikszentmihalyi (1996) bezeichnet als Flow- Erlebnis den Zustand des völligen Aufgehens, frei von Selbstreflexion, in einer glatt laufenden Tätigkeit. Je weniger die Person in der Lage ist, die aversiven Emotionen zu steuern und je unangenehmer die Erledigung der Aufgabe empfunden wird, desto eher kommt es zu Anstrengungsvermeidungstendenzen.

Diese können sich, über einen längeren Zeitraum erlebt, zu einer neuen Form von Motivation bilden, deren Ziel es ist, die als negativ erlebten, leistungsbezogenen Anstrengungsbereiche aktiv und regelmäßig zu vermeiden (Rollett & Bartram, 1998).

3.3 Anstrengungsvermeidungsstile

3.3.1 Desorganisierter Arbeitsstil

Der desorganisierte Arbeitsstil zeichnet sich durch „sehr rasches, aber äußerst fehlerhaftes, schlampiges Arbeiten aus, was zur Folge hat, dass man die unangenehme Tätigkeit schnell beenden kann“

(Rollett, 1994, S. 84). Auch ein Aufgeben der aufgabenstellenden Person, die Leistung weiterhin zu fordern, wird durch diesen Arbeitsstil herbeizuführen versucht.

3.3.2 Aggressive Vermeidung von Anstrengung und desorganisierter Arbeitsstil

Zusätzlich zum desorganisierten Arbeitsstil fallen Kinder manchmal durch heftige Zornausbrüche als Reaktion auf unerwünschte Aufgabenstellungen auf. Diese werden solange fortgeführt, bis der Erwachsene seine Forderungen aufgibt. Das aggressive Verhalten wird jedoch, im Unterschied zu Kindern und Jugendlichen die Aggressivität im Allgemeinen zeigen, fast nur in Situationen, in denen eine unerwünschte Leistung gefordert wird, gezeigt und tritt zum Beispiel in sozialen Situationen meist kaum auf (Rollett & Bartram, 1998, S.34).

3.3.3 Apathischer Arbeitsstil

Rollett (1994) beschreibt den apathischen Arbeitsstil als „betont langsames Arbeiten, wodurch erreicht wird, dass in der Zeiteinheit weniger Leistung erbracht werden muss“ (Rollet, 1994, S. 84). Dieser Arbeitsstil zeigt sich in Interessens- bzw. Teilnahmslosigkeit.

Beide Stile der Anstrengungsvermeidung zielen auf die Resignation der aufgabenstellenden Umwelt ab, um weitere verlangte Leistungen zu vermeiden.

Das Ziel des Vermeidungsverhaltens ist also erreicht, wenn durch mangelnde Arbeitsqualität bzw. Arbeitsquantität keine weiteren Leistungen mehr von der Person verlangt werden.

Bei Probanden mit ausgeprägter Anstrengungsvermeidung führt deshalb Lob und Anerkennung für gute Leistungen oft zu einer eigenartigen Reaktion: Es kommt zu einer Verschlechterung der Leistungen, anstatt, angespornt durch das Lob zu einer Steigerung, um so weitere Anstrengungen, in Form von neuen geforderten Aufgaben, in diesem Bereich vermeiden zu können.

In einem Bereichsfeld, das vom Probanden vermieden werden möchte, stellt es für diesen auch kein Problem dar, in dieser Sparte als völlig unfähig zu gelten, denn, wie Rollett (1994) als Beispiel nennt, wer „zwei linke Hände hat“, wird nicht zur manuellen Arbeit herangezogen.

3.4 Kollektive Anstrengungsvermeidung

Kollektive Anstrengungsvermeidung als Gruppendynamik findet man sowohl in Schulklassen als auch am Arbeitsplatz. Meist findet in einer solchen Situation ein Opinionleader mit starker Tendenz zur Anstrengungsvermeidung seine Führungsrolle in der Gruppe und löst somit einen kollektiven Prozess der Anstrengungsvermeidung aus (Rollett, 1994). So kann es zum Beispiel in einer Schulklasse vorkommen, dass der „Coolste“ der Klasse ein ausgeprägtes

Anstrengungsvermeidungsverhalten zeigt und ein Teil der Klasse dieses Verhalten kopiert, um weiterhin der Peergruppe anzugehören. Ein anderes Beispiel für den Arbeitsplatz wäre, dass in einem Betrieb, in dem eine gewisse Arbeitsunzufriedenheit herrscht, sich eine Gruppe innerhalb des Kollegiums bildet, die sich durch ihre Unzufriedenheit mit den Führungskräften verbunden fühlen und gemeinsam beschließen, jegliche Anstrengung zur Zielerreichung zu vermeiden.

Rollett (1994) zeigt im Überblick die verschiedenen Maßnahmen, die im Falle einer kollektiven Anstrengungsvermeidung hilfreich sein können:

Wichtig ist es, in sehr ähnlichen Gruppen, Mitglieder untereinander auszutauschen. Weiters sollen neue Strukturen geschaffen werden, die Anreiz und Motivation zu einem neuerlich leistungsorientierten Verhalten schaffen sollen. „Social loafing“, Nichtstun auf Kosten anderer (Latané, Williams, Harkins, 1979 in Rollett, 1994) muss abgebaut werden, indem den Mitarbeitern, die bis zu diesem Zeitpunkt die nicht ausgeführte Arbeit der Anstrengungsvermeider mitgetragen haben, klar gemacht wird, dass ein Übernehmen zusätzlicher Arbeit anderer von nun an abzulehnen sei.

Das langfristige Ziel der Intervention soll die Schaffung eines leistungsfreudigen Klimas sein.

3.5 Einflussfaktoren

Verschiedene Einflussfaktoren bedingen bzw. begünstigen die Entstehung von Anstrengungsvermeidungsverhalten. So werden in der Literatur das kindliche Temperament (Rollett et al., 2005), Erziehungsstil (vgl. Gartner & Jirasko, 1996), Geschlecht (vgl. Rollett, 1994 und Elian, 2010), Sozialisationsbedingungen (vgl. Gasser, 1990), Qualität der Eltern- Kind-Beziehung (vgl. Rollett et al., 2005), Persönlichkeit (vgl. Bipp et al., 2008) und der jeweilige Kulturkreis (vgl. Brümmer, 2005) genannt.

3.5.1 Anstrengungsvermeidung und Sozialisation

Laut Rollett (1994) kann nach diversen Teiluntersuchungen im Bereich der Anstrengungsvermeidungsmotivation gesagt werden, dass diese als erlernte Reaktion, als ein von der Sozialisation geprägtes Konstrukt gesehen werden kann. Es besteht ein sicher belegter Zusammenhang zwischen der elterlichen Strenge im Erziehungsverhalten und der Tendenz des Kindes zur Anstrengungsvermeidung. Je mehr Eltern versuchen ihr Kind durch Strenge zu einer Leistung zu bewegen, desto wahrscheinlicher ist es, dass das Kind mit Vermeidung bzw. Verweigerung der geforderten Leistung reagiert.

Strenge ist zu verstehen als das Auslösen von Angst im Kind, somit kann sich aus der Anstrengungsvermeidung ein Angstabwehrmechanismus bilden.

Ambros (1982) konnte in seiner Dissertation zum Thema „Anstrengungsvermeidungsverhalten bei Grundschulern in Abhängigkeit vom häuslichen Anregungs- und Leistungsgehalt“ an Hand einer Studie an 129 Kindern in Wiener Volksschulen zeigen, dass ein eindeutiger Zusammenhang zwischen vermehrtem Leistungsdruck und unrealistischen Notenansprüchen der Mutter und dem vermehrten

Auftreten von Anstrengungsvermeidungstendenzen besteht. Höhere Anstrengungsvermeidungstendenz konnte auch bei Kindern mit Müttern, die Desinteresse an schulischen sowie freizeithlichen Aktivitäten der Kinder zeigten, nachgewiesen werden.

Gasser (1990) untersuchte im Rahmen ihrer Diplomarbeit an der Universität Wien in einer Längsschnittstudie, die „Entwicklung von Anstrengungsvermeidung in der Schule unter besonderer Berücksichtigung der vorschulischen Fördermaßnahmen“. Untersucht wurden die 104 Kinder erstmalig zum Zeitpunkt, als sie den Kindergarten bzw. eine Vorschulklasse (Juni 1988) besuchten, die zweite Erhebung fand dann in der ersten Klasse Volksschule (Dezember 1998) statt.

Im ersten Teil wurden den Kindern Fragen zur Erfassung von zum Beispiel „Wie gerne gehst du in der Kindergarten/Vorschule“, „Freust du dich schon auf die erste Klasse“ usw. gestellt. Zusätzlich sollten die Kindergärtnerinnen einen Fragebogen zur Handhabung der Arbeitsblätter ausfüllen. Der zweite Teil der Testung bestand aus dem Grundintelligenztest CFT1 Skala 1 (Weiß & Osterland, 1976) und dem AVT- Bildversion (Ambros, 1984). Parallel wurden Fragebögen zu verschiedenen Themen, wie soziodemographische Daten, Kontakt- und Arbeitsverhalten und ähnliches von Eltern, Lehrern und Kindergärtnerinnen vervollständigt.

Die Ergebnisse konnten zeigen, dass je intensiver in Bezug auf Länge und Häufigkeit der Bearbeitungszeit die Beschäftigung mit den Arbeitsblättern stattfand, desto höher die Tendenz zur Anstrengungsvermeidung war.

Dasselbe gilt für ein häufiges Bearbeiten der Blätter bei geringem Interesse. Besonders Kindergärtnerinnen, die keine hohe Meinung von Arbeitsblättern haben, diese aber trotzdem in der Praxis benutzen, fördern die Entwicklung von Anstrengungsvermeidung.

Eine Arbeit zum Kulturvergleich von US- Amerikanern und Deutschen in Bezug auf Leistungsmotivation und Anstrengungsvermeidungsmotivation von Brümmer (2005) konnte zeigen, dass die deutschen Probanden eine höhere Tendenz zur Anstrengungsvermeidungsmotivation und somit

niedrigere Werte in der Leistungsmotivation angaben als die US-amerikanischen Befragten. US- Amerikaner zeigten eine deutlich höhere Motivation Leistung zu erbringen.

3.5.2 Familiäre Entstehungsbedingungen

Gasser (1990) untersuchte in ihrer Studie auch den Zusammenhang zwischen häuslicher Umwelt und Anstrengungsvermeidung. Die Ergebnisse konnten zeigen, dass Nicht- Vermeider in einem positiveren familiären Umfeld aufwachsen als Kinder mit Vermeidungstendenzen. Die Eltern von Vermeidern nehmen sich laut Gasser (1990) weniger Zeit für gemeinsame Aktivitäten in der Freizeit, zeigen weniger Interesse für schulbezogene Erlebnisse und zeigen weniger Engagement bei den Hausaufgaben der Kinder. Weiters konnte in der Studie gezeigt werden, dass Kinder mit Vermeidungstendenzen einen höheren Fernsehkonsum pflegen, Nicht- Vermeider hingegen mehr Ruhe in der Hausaufgabensituation vorfinden. Positiv wirkt sich eine „schulisch interessierte und engagierte Mutter“ (Gasser, 1990, S. 158) auf die kindliche Entwicklung im Bezug einer Vermeidungstendenz aus. Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen von Ambros (1982).

Der soziale Status der Familie hatte nur einen sehr geringen Einfluss auf das vermehrte Auftreten einer Anstrengungsvermeidung, das Phänomen ist also in allen Schichten weitgehend gleich häufig vertreten (Gasser, 1990).

Gartner (1996) sowie Gartner & Jirasko (1996) beschäftigten sich in einer umfassenden Studie mit dem Einfluss elterlichen Verhaltens, Emotionen und Kognitionen auf die Prüfungsängstlichkeit des Kindes. Es wurden 378 Schüler der sechsten Schulstufe Allgemeinbildender Höherer Schulen untersucht. Zum Einsatz kamen der AVT (Rollet & Bartram, 1981) und der Fragebogen „Erziehungsstil- Inventars ESI“ (Krohne & Pulsack, 1990). Der ESI erhebt das elterliche Erziehungsverhalten aus Sicht des Kindes nach Vater und Mutter getrennt.

Zum Zusammenhang Erziehungsstil und Angstvermeidung konnte gezeigt werden, dass vor allem Inkonsistenz in den Reaktionen der Eltern einen Einfluss auf die Entwicklung von Anstrengungsvermeidung hat. Ein weiterer Zusammenhang besteht mit der Strenge der Eltern, was in Verbindung mit der Inkonsistenz stehe, da inkonsistente Eltern als strenger wahrgenommen werden (Jirasko & Sirsch, 1996). Prüfungsangst wird, laut diesen Studien, durch inkonsistentes Verhalten der Mutter in Verbindung mit väterlicher Strenge begünstigt.

Rollett, Werneck und Hanfstingl (2005) fanden im Rahmen der Langzeitstudie „Familienentwicklung im Lebenslauf (FIL)“

Zusammenhänge zwischen der Skala Anstrengungsvermeidung des AVT (Rollett, 1998) und „negative emotionale Beziehung und Entfremdung“ in den Familienbeziehungen und zwischen der Skala Pflichteifer und „intakte Kommunikation mit der Bezugsperson und Abwesenheit des Erlebens von Entfremdung, Selbstwert, Persönlichkeit und Geschlecht

Der Selbstwert spielt im Zusammenhang mit

Anstrengungsvermeidungsmotivation deshalb eine Rolle, da er zahlreiche psychologische Variablen beeinflusst, wie zum Beispiel Emotionen, Erwartungen und auch soziales Verhalten.

Herkner (1994, S.221) definierte Selbstwert als „die mehr oder weniger positive bzw. negative Beurteilung der eigenen Person“. Menschen mit unterschiedlichem Selbstwert nützten unterschiedliche subjektive Ursachenzuschreibungen, sogenannte Attributionen.

Wie schon im Rahmen der Leistungsmotivation beschrieben wurde, können Personen, mit einem hohen Selbstwert als erfolgsorientiert beschrieben werden, das heißt, dass Erfolg in einer Leistungssituation auf die eigenen Fähigkeiten zurückgeführt wird. Im Gegensatz dazu zeigen Menschen mit geringem Selbstwert eine misserfolgsorientierte Haltung, sie schreiben Erfolg auf äußere Umstände wie Zufall oder Glück zu, Misserfolge werden hingegen der eigenen Unfähigkeit zugeschrieben (Herkner et al., 1980, in Herkner, 1994).

Allgemein beschreibt Herkner (1994, S.223) Personen mit geringem Selbstwert als unzufriedener, ängstlicher und depressiver.

Ambros (1982) konnte in seiner Untersuchung zeigen, dass ein reziproker Zusammenhang zwischen Anstrengungsvermeidungstendenz und Misserfolgsmotivation in einem bestimmten Bereich besteht und sich Nicht- Vermeider in derselben Situation generell als erfolgsoversichtlicher bewiesen.

W. Rollett (2006, in Rollett & Rollett, 2010) berichtete Ergebnisse aus diversen Untersuchungen zum Verhältnis von Anstrengungsvermeidung und Leistungsmotiven bei Studierenden. Es wurde gezeigt, dass bei expliziten Motiven Anstrengungsvermeidung in einem negativen Zusammenhang mit „Hoffnung auf Erfolg“ und in einem positiven mit „Furcht vor Misserfolg“ steht. Diese Ergebnisse verdeutlichen die Neigung in leistungsthematischen Situationen hoffnungs- oder furchtmotiviertes Verhalten zu zeigen, sie können jedoch nicht als eine Gesamtmotivation interpretiert werden.

Rollett, Werneck und Hanfstingl (2005) konnten in einer Untersuchung im Rahmen der Langzeitstudie „Familienentwicklung im Lebenslauf“ (FIL) zeigen, dass das kindliche Temperament die Neigung zur Anstrengungsvermeidung beeinflusst. „Pflegeleichte“ sowie „zurückgezogene“ Kinder wiesen die höchsten Werte in der Skala „Pflichteifer“ des AVT (Rollett, 1998) und die niedrigsten in der Skala Anstrengungsvermeidung auf. Ungünstige Werte in der Skala der Anstrengungsvermeidung wurden bei den „unkontrolliert schwierigen“ Kindern gefunden.

Weiters wurde in der Studie ein signifikanter bis hoch signifikanter Zusammenhang zwischen Anstrengungsvermeidung und Persönlichkeitsdimensionen die zu den externalisierten Störungsbildern gehören gefunden. Ängstliche Kinder zeigten weniger Tendenz in diese Richtung. In einer Studie von Bipp et al (2008) wurde der Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitsfaktoren der „Big Five“ und Leistungsmotivation erforscht. In den Ergebnissen konnte gezeigt werden,

dass die Tendenz, möglichst geringen Arbeitsaufwand zu leisten, und Faktoren wie Aktivität, Gewissenhaftigkeit und Ehrlichkeit negativ korrelieren. Ein leichter positiver Zusammenhang konnte zwischen Selbstbewusstsein und Arbeitsvermeidung gezeigt werden.

Rollett (1994) beschreibt, dass Buben tendenziell höhere Anstrengungsvermeidungs- Werte aufweisen als Mädchen, was auch der Alltagserfahrung entspricht, dass Mädchen im schulischen Umfeld mehr Einsatz zeigen. Auch, zum Beispiel, Elian (2010) zeigte in ihrer Arbeit eine höhere Pflichteiferskala unter den weiblichen Probandinnen.

Weiters konnte gezeigt werden, dass die Durchschnittswerte der Anstrengungsvermeidung in den Hauptschulen durchgehend höher als in den Gymnasien waren. Zusätzlich fiel auf, dass sich die Vorpubertät offenbar in Form von Leistungsminderung zeigt, da die höchsten Testwerte im 5. und 6. Schuljahr liegen, und es dann wieder eine Tendenz zur Abnahme des Vermeidungsverhaltens gibt (Rollett, 1994).

3.6 Erhebungsverfahren

3.6.1 Anstrengungsvermeidungstest AVT (Rollett & Bartram, 1977)

Eine Versuchsversion des AVT erschien 1970, die erste Testversion dann im Jahr 1977 von Rollett & Bartram. 1998 wurde der AVT von seinen Autoren in einer dritten überarbeiteten Fassung publiziert, in der die therapeutischen Interventionen verbessert wurden.

Die 27 der 41 Items, die eine Anstrengungsvermeidungstendenz messen, wurden anhand gesammelter Schüler- Entschuldigungen, die verfasst wurden, um Anstrengung zu vermeiden, erstellt.

Als Beispiel einer solchen Entschuldigung, die im Endeffekt jedoch nicht in den Test aufgenommen wurde, da sie sich als zu spezifisch erwies, wird hierzu in Rollett, 1977, „Vor den Ferien kann ich nicht lernen, weil ich immer daran denken muss, was ich dann machen werde“, genannt.

Ein Schüler findet in dieser Aussage eine Entschuldigung für sich und seine Umwelt, um gerade in der entscheidenden Phase des Schuljahres, nicht leistungsfähig sein zu „müssen“.

Die restlichen 14 Items wurden zur sogenannten „Pflichteiferskala“ zusammengefasst, die „die Bereitschaft, in bestimmten schulischen Anforderungssituationen Anstrengung auf sich zu nehmen“

(Rollett & Bartram, 1997, S.13) misst.

Der AVT wurde für Kinder der 5. bis 9. Klasse von Haupt- und anderen weiterführenden Schulen konstruiert, also ist ab 10 Jahren einsetzbar, und kann sowohl als Einzel- bzw. Gruppenfragebogen vorgegeben werden.

Die Bearbeitung der 41 Items mit zwei- kategorialem Antwortformat nimmt circa 15-20 Minuten in Anspruch und kann neben Psychologen/innen, Therapeuten/innen, Sozial- bzw. Pädagogen/innen, auch von Lehrern/innen vorgegeben werden.

Ziel ist es Anstrengungsvermeidungstendenzen zu identifizieren und diesen mit den im Handbuch beschriebenen Interventionsvorschlägen entgegen zu wirken.

Im Laufe der Jahre wurde der AVT von diversen Autoren an die jeweiligen Forschungsfragen adaptiert, somit entstanden folgende weitere Messinstrumente in Anlehnung an der AVT:

3.6.2 AVT Bildversion (Ambros, 1982)

Die Bildversion des AVT wurde von Ambros für Kinder der Grundschule entwickelt. Um die Items für die Kinder attraktiver und leichter verständlich zu machen, wurden Bilder zu den großteils selben, wie im AVT von 1977, Items hinzugefügt. Normiert wurde der Test an niederösterreichischen Volksschulen 1985 von Renate Ambros.

3.6.3 AVT- Sch (Schüler) & AVT- St (Studenten) (Rollett, W., 2000)

Im AVT- Schüler und AVT- Studenten wurden die Items des AVT von 1998 (Rollett & Bartram), sprachlich und auch inhaltlich an das Altersniveau und den Alltag von älteren Schüler/innen und Studenten/innen angepasst. Neu ist auch, dass das ursprünglich zwei-kategoriale Antwortformat des AVT in ein sechs- kategoriales erweitert wurde, um so die Fragebogenbearbeiter/innen nicht zu einer extremen Antwort zwingen zu müssen.

3.6.4 AVT Arbeitnehmer (Bittner, 2000)

Der AVT für Arbeitnehmer wurde im Jahr 2000 von Bittner im Rahmen ihrer Dissertation entwickelt. Dieser lehnt sich an die Version des AVT von 1977 (Rollett & Bartram), jedoch wurden für den vorliegenden Fragebogen über eine fünfmonatige Beobachtungsphase Aussagen von Mitarbeitern gesammelt, die auf die Vermeidung unbeliebter Aufgaben hinwiesen und daraus neue Items, auf Basis der Anleitung zur Fragebogenerstellung von Mummendey (1995, zitiert nach Bittner, 2000) , konstruiert. Ein vier- kategoriales Antwortformat steht dem Bearbeiter zur Verfügung.

3.6.5 AVTL (Hanfstingl, 2004)

Der AVTL, Anstrengungsvermeidungstest für Lehrende, wurde von Hanfstingl im Zuge ihrer Diplomarbeit entwickelt und lehnt sich stark an die frühe Version des AVT (Rollett & Bartram, 1977) und die adaptierte Version von W. Rollett (2000), für ältere Schüler und Studenten.

Den Lehrenden steht ein sechs- kategoriales Antwortformat zur Verfügung.

3.6.6 AVT- BL (Elian, 2010)

Der Anstrengungsvermeidungstest für berufstätige Lehrlinge wurde auf der Basis von Befragung von Lehrlingen, die Anstrengungsvermeidungstendenzen zeigten und deren Vorgesetzten im Betrieb der Lehrberufe Friseur und Perücke, Einzelhandel und Kraftfahrzeugtechnik, erstellt. Der Fragebogen umfasst 42 Items mit einem vier- kategorialen Antwortformat.

3.7 *Anstrengungsvermeidung und Leistungsmotivation am Arbeitsplatz*

Als der wichtigste Faktor, der die Entstehung von nicht- problemlösender Anstrengungsvermeidung am Arbeitsplatz begünstigt, wird von Rollett (1994) die falsche oder unüberlegte Berufswahl genannt. Fehlt es an Zufriedenheit im gewählten Beruf, können sich rasch Vermeidungstendenzen bilden, die die adäquate Ausübung des Berufs beeinträchtigen können. Von Rosenstiel (1992) beschreibt als wichtigste Punkte der Arbeitsgestaltung, um die Zufriedenheit mit dem jeweiligen Beruf zu halten, Motivatoren und Hygienefaktoren, klare Ziele, Feedback über den Grad der Zielerreichung und Leistung an sich, angemessene Forderung (weder Unter- noch Überforderung), die Möglichkeit zur Verantwortungsübernahme sowie Aufstiegs- und persönliche Wachstumsmöglichkeiten

Die Motivation zum Beruf stellt also den wichtigsten Punkt auf dem Weg zur Arbeitszufriedenheit dar. Eine wohlüberlegte und gut informierte Berufswahl erhöht deutlich die Chance einen passenden Berufsweg einzuschlagen. Nach Pollmann (1994) erfolgt die Berufswahlentscheidung des überwiegenden Teiles der Jugendlichen punktuell- situativ, anstatt die Berufswahl als einen Prozess über mehrere Entscheidungs- und Abwägungsphasen zu sehen. Nach einer Studie von Pollmann (1994) zur Berufswahlsituation an Haupt- und Berufsschulen gehört ein Großteil der Jugendlichen der Gruppe der „Generalisierer“ an. „Generalisierer“

zeichnen sich durch eine „schlechtere“ vorberufliche Orientierung aus. Meist wird die erstmögliche Berufschance wahrgenommen. Die Gruppe, die im Gegensatz zu den „Generalisierern“ steht, sind die „Selektierer“. Diese zeichnen sich durch eine „gute“ Berufsorientierung aus und bemühen sich aktiv darum, einen ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechenden Beruf zu finden.

Pollmann (1996) zeigte in einer Längsschnittstudie an 1020 Schüler/innen des polytechnischen Lehrgangs einen signifikanten Zusammenhang zwischen Tendenz bzw. fehlender Tendenz zur Anstrengungsvermeidung und der situativen Einschätzung der Berufswahlsituation. Jugendliche mit hohen Werten zur Anstrengungsvermeidung zeigten in dieser Studie eine schlechtere Berufslaufbahnkonzeption als ihre Klassenkameraden/innen mit geringen Ausprägungen zu Vermeidungstendenzen.

Helmke & Rheinberg (1996) nennen, in Anlehnung an Kurt Lewin, unterschiedliche Personen- und Umweltmerkmale, die wechselseitig zur Entstehung von Anstrengungsvermeidung beitragen können. Auf der Personenseite werden Selbstwertgefühl, Erwartungshaltung gegenüber Verwirklichungs- und Aufstiegschancen, Kreativität, im Sinne von „kreativ mit ungeliebten Anforderungen umgehen“ (Bittner, 2000, S.44), Risikobereitschaft und Umgang mit Veränderung und geschlechtsspezifische Faktoren genannt.

In dem Unternehmen selbst kann eine ungünstige Unternehmenskultur bzw. Führungsstil, das allgemeine Arbeitsklima, die Möglichkeit zum persönlichen Engagement und die Sinnhaftigkeit sowie das Anreizniveau der Tätigkeit einen Einfluss auf die Entstehung von Anstrengungsvermeidungsmotivation haben.

Nach Rollett (1994) wurde es vermieden ein generelles Erhebungsverfahren zur Testung von Anstrengungsvermeidung im Beruf zu konzipieren, da die Unterschiedlichkeit der Berufsfelder eine einheitliche Itemkonstruktion nicht zulässt.

Rollett (1994) arbeitete stattdessen mit einem der „Guess Who“ Technik entsprechendem Befragungsschema, um so die beiden Extremtypen des desorganisierten und apathischen Vermeidungsstiles identifizieren zu können. Zur Identifikation des apathischen Vermeiders wurde folgende Beschreibung vorgegeben:

„X fällt es sehr schwer rasch zu arbeiten. Seine/ihre Bewegungen erfolgen im Zeitlupentempo. Wenn eine neue Arbeitsanweisung gegeben wird, dauert es eine gewisse Zeit, bis er/ sie damit anfängt. Er/ sie beschäftigt sich oft mit Tätigkeiten, die zwar nicht ganz unnötig sind, aber ihn/ sie von den wichtigen Arbeiten abhalten. Manche Arbeiten werden ihm/ ihr daher nicht mehr übertragen, wenn sie wichtig sind und es darum geht, rasche Arbeitsergebnisse zu erzielen. Wer könnte dies sein?“ (Rollett, 1994, S.90).

Der desorganisierte Vermeider wurde wie folgt erfasst:

„Y wird zwar mit allen Arbeiten sehr rasch fertig, aber sie sind äußerst schlampig ausgeführt und voller Fehler. Gelegentlich weigert er/ sie sich, sie überhaupt auszuführen oder lässt sie liegen, wenn man ihn/ sie nicht ständig kontrolliert. Wenn man ihn/ sie auffordert, fehlerhafte Arbeitsergebnisse zu verbessern, ist er/ sie ziemlich unwillig. Die Verbesserung ist meist unbefriedigend. Y versteht es aber, andere für sich einzuspannen und, Aufträge die er/ sie selbst bekommen hat, an andere weiterzugeben. Er/ sie gönnt sich oft Pausen bei der Arbeit und ist recht gesellig. Wer könnte das sein?“ (Rollett, 1994, S.90).

3.8 Anstrengungsvermeidung bei Lehrlingen

Heinz (1995) fasst die Ergebnisse der Auswertung einer Gruppendiskussion mit gewerblichen und kaufmännisch Auszubildenden, die Ende der siebziger Jahre von einer Forschergruppe des Deutschen Jugendinstitutes untersucht wurden, zusammen und gibt so einen differenzierten Einblick in die Erfahrung der Jugendlichen:

Die Umstellung von der Schule in den Betrieb stellt sich als Situation neuer Normen, Regeln, Belastungen sowie einer massiven Einschränkung der Freizeit heraus. Das geringe Ausbildungsgehalt wird als erste Unabhängigkeit vom Elternhaus beurteilt. Die Ausbildung in der

Berufsschule schneidet im Vergleich zur Ausbildung im Betrieb schlechter ab und wird eher kritisch beurteilt. Das Interesse an Selbstständigkeit in der Aufgabenbearbeitung nimmt zu, so sehen die Lehrlinge im zweiten Lehrjahr mehr Handlungsspielraum und Gelegenheit zur Verantwortungsübernahme. Gewöhnungseffekte an Monotonie und Routine treten nicht auf, eher nehmen die Lehrlinge die Arbeitssituation als alternativlos an und versuchen sich weitgehend zu arrangieren.

Ziedler (2006) fand an Hand einer Fragebogenstudie an 110 Lehrlingen heraus, dass im Allgemeinen die berufsbezogenen Fächer besser in ihrer Beliebtheit abschneiden als die Fächer der Allgemeinbildung. 76% der Befragten könnten sich vorstellen, Fächer der Allgemeinbildung aus dem Unterrichtsplan zu streichen. Ziedler (2006) zitiert in seiner Arbeit auch eine Studie der Industrie- und Handelskammer zu Münster, die Anfang der 80er Jahre an 1 100 Ausbildungsabsolventen und 645 Betrieben durchgeführt wurde. Die Befragten schätzten die Bedeutung der Ausbildung im Betrieb als wesentlich wichtiger ein als den Besuch der Berufsschule. Ergebnisse in diese Richtung lassen sich durchgehend in einschlägiger Literatur finden (vgl. Ziefluss & Lienker, 1983 in Zedler, 2006 oder Heinz, 1995).

4 Aspekte der Berufswahl

4.1 Besondere Aspekte der Berufswahl als Entscheidungssituation

Nach Hellberg (2005) stellt die Berufswahl, im ganz Allgemeinen eine große Herausforderung an die betreffende Person, da diese, aus mehreren Gründen, ein sehr komplexes Entscheidungsproblem darstellt: Die Menge der verschiedenen wählbaren Optionen ist nur begrenzt festgelegt und somit sehr weitläufig, diese Vielfalt an Wahlmöglichkeiten in ganz verschiedenen Sparten stellt eine besondere Hürde im Berufswahlprozess dar. Besonders erschwerend kommt hinzu, dass es sich um eine multiattributive Entscheidungssituation handelt, das heißt, dass jede wählbare Option eine Vielzahl an Konsequenzen mit sich bringt, die nicht direkt vergleichbar sind. Somit liegt im Fall der Berufswahlentscheidung eine Entscheidungssituation unter Unsicherheit vor, da es dem Entscheider nicht möglich ist, alle Wahrscheinlichkeiten und Konsequenzen zu überschauen. Ein weiteres Merkmal ist die Zeitdynamik. So kann die Entscheidung im aktuellen Moment der Berufswahl andere Konsequenzen für die Person haben als zu einem späteren Zeitpunkt. Durch die konventionelle Vorstellung, auch wenn diese aktuell an Gültigkeit verloren hat, ein und denselben Beruf ein Leben lang auszuüben, wird die Berufswahl als eine einmalige Entscheidung empfunden, was den Druck auf den Entscheider weiter erhöht, der in dieser individuellen Entscheidungssituation sich letztendlich alleine und selbst auf eine Lösung festlegen muss.

In der Literatur findet man eine Vielzahl von Theorien, die sich mit dem Phänomen der Berufswahl beschäftigt haben (für einen Überblick der „klassischen“ Theorien: Seifert, 1977). In der Entwicklungspsychologie sind hier vor allem die viel kritisierte Theorie von Ginzberg (1951), die heute nur noch von Bedeutung ist, da sie als einer der ersten Beiträge zum Versuch der theoretischen Bearbeitung des Prozesses der

Berufswahl gesehen werden kann (Seifert, 1977, S.182) und die, darauf aufbauend, Theorie von Super et al.(1963) zu nennen:

Super (1963) beschrieb die Berufsentscheidung als einen Prozess, der von soziokulturellen und persönlichen Faktoren geprägt wird.

Stufenmodell der beruflichen Entwicklung (Super et al., 1963):

- 1) Stadium des Wachstums (0-14 Jahre): Das Selbstkonzept wird über die Identifikation mit den Bezugspersonen des Umfeldes gebildet.
 - a) Stufe der Phantasie (4-10 Jahre): Diese Phase wird vorwiegend von Bedürfnissen beherrscht.
 - b) Stufe der Interessen (11-12 Jahre): Persönliche Vorlieben stehen im Mittelpunkt.
 - c) Stufe der Fähigkeiten (13-14 Jahre): Es wird besonders auf persönliche Begabungsfaktoren geachtet.
- 2) Stadium der Exploration (15-24 Jahre): Verschiedene berufliche Möglichkeiten werden durch Ausprobieren unterschiedlicher Rollen in Freizeit, Schule und Teilzeitbeschäftigungen durchgespielt.
 - a) tentative Stufe (15-17 Jahre): Vorläufige Entscheidungen werden in Phantasie und Realität ausprobiert.
 - b) Übertrittsstufe (18-21 Jahre): Verstärkte Beachtung der Realität und Anstreben der Verwirklichung des Selbstkonzepts stehen im Mittelpunkt dieser Phase.
 - c) Stufe des Versuchs (22-24 Jahre): Ein als passend erscheinendes Berufsfeld wird erprobt.
- 3) Stadium der Konsolidierung (25-44 Jahre): Es werden Anstrengungen unternommen um die Position im Beruf erhalten zu können.
 - a) Stufe des Versuchs (25-30 Jahre): Erweist sich der gewählte Beruf als nicht passend, wird eine Alternative angestrebt.
 - b) Stufe der Stabilisierung (31-44 Jahre): Versuch sich eine sichere Arbeitsstelle zu suchen und zu halten.

- 4) Stadium der Erhaltung (45-64 Jahre): Es werden Bestrebungen unternommen die berufliche Entwicklung in die gewählte Berufsrichtung fortzuführen.
- 5) Stadium des Abbaus (ab 65 Jahre): Verlangsamung der Arbeitsaktivität bis hin zur Aufgabe der beruflichen Tätigkeit

Auch wenn die Theorie von Super den Durchbruch schaffte, die Berufswahl und die berufliche Entwicklung als einen lebenslangen Prozess darzustellen und somit einen wichtigen Wendepunkt in der entwicklungspsychologischen Modellen zur Berufswahl darstellt, muss beachtet werden, dass die Stufen dieser Theorie nur auf jene Personen zutreffen, die den klassischen Allgemein Bildende Schule- Matura-Studium- Weg wählen. Jugendliche, die eine andere Berufsausbildung wählen, wie die eines Lehrberufes, müssen sich weitaus früher für einen konkreten Beruf entscheiden. Weiters ist zu kritisieren, dass das Modell von Super, vom heutigen Standpunkt des Lebenslangen Lernens aus, geprägt durch die geforderte Flexibilität eines jeden Einzelnen am Arbeitsmarkt nicht mehr aktuell gültig und realistisch ist.

4.2 Besondere Aspekte der Berufswahl im Jugendalter- Identitätsbildung

Entscheidet sich ein Jugendlicher für den Berufsweg einer Lehre, tut er dies zum größten Teil, nach Abschluss der Schulpflicht, die in Österreich nach der 9. Schulstufe endet, also mit circa 15-16 Jahren. Das Alter der Jugend wird oft mit einer Zeit der Krise und Verunsicherung assoziiert, da die Jugendlichen vor vielen körperlichen sowie sozialen Veränderungen stehen und sich in einer Kluft zwischen Kinder- und Erwachsenenwelt zurecht finden müssen. Erikson (1973) bezeichnete die Phase der Jugend, die Adoleszenz, als eine „normative Krise“, eine gewöhnliche Phase, in der es gehäuft zu Problemen und Konflikten kommt, die „einerseits durch die Labilität der Ichstärke, andererseits aber auch durch ein hohes Wachstumspotenzial“ gekennzeichnet ist (Erikson,1973,S.144).

Ein der Hauptaufgaben dieser Phase ist die Bildung einer eigenständigen Identität.

Im psychologischen Sinn lässt sich Identität als „einzigartige Persönlichkeitsstruktur, verbunden mit dem Bild, das andere von dieser Persönlichkeitsstruktur haben“ (Oerter & Dreher, 2002, S. 291) beschreiben. Im Jugendalter kommt als wichtiger Teilaspekt das Verständnis für die eigene Identität, als die Selbsterkenntnis dazu (Oerter & Dreher, 2002). Nach Erikson kann es zu einer akuten Identitätsdiffusion bei Jugendlichen kommen, wenn diese gehäuft mit neuen Erlebnissen und den damit einhergehenden Veränderungen konfrontiert werden. Dies kann physische Intimität, psychosoziale Selbstdefinition, Teilnahme am Wettbewerb oder die Berufswahl sein und äußert sich in einem Gefühl der völligen Verwirrung, Verlust der eigenen Mitte, dem Zerfall des Selbst-Bildes bis hin zur Angst vor der völligen Auflösung (Erikson, 1973).

Identitätsstadien nach Marcia (1993)

Das Modell der Identitätsstadien nach Marcia baut auf dem Modell von Erikson auf. Beeinflusst wird die Entstehung von Werten, Zielen und Überzeugungen durch drei Faktoren: Krise, Verbindlichkeit, Exploration. Am Beginn der Identitätsentwicklung steht die Krise als Auslöser. Die Verbindlichkeit bezeichnet die Dimension, die beschreibt, inwieweit Werte, Ziele und Konventionen als Überzeugungen gesehen werden. Die Exploration steht für das Ausmaß der Beschäftigung mit unterschiedlichen Identitätsmöglichkeiten der Jugendlichen. Nach Marcia kommt es im Laufe der Entwicklung der Identität zu verschiedenen Identitätsstadien, die sich in Verbindlichkeit und Explorationsausmaß unterscheiden:

- 1) Diffuse Identität: Jugendliche in diesem Identitätsstadium zeigen oberflächliche Exploration und wenig Verbindlichkeiten. Es unterscheiden sich hier 2 Arten von Jugendlichen: die Apathisch-Isolierten versus Playboy- /Playgirl- Allüren. Beziehungen sind von Oberflächlichkeit geprägt. Jugendliche in diesem Stadium zeigen, nach Marcia (1993), problematische Denkmuster unter Stress,

passen sich sehr an äußere Gegebenheiten an, unterliegen leicht Manipulationen des Selbstwertes und zeigen ein niedriges Niveau in der Moralentwicklung.

- 2) Übernommene Identität: Diese Form der Identität ist am häufigsten anzutreffen. Die Jugendlichen zeichnen sich durch gute Organisation, Zielstrebigkeit, ein gepflegtes Äußeres und gute Manieren aus. Sie sind meist sehr autoritätshörig und gehorsam, unflexibel in ihren Denkprozessen und vertreten eine Moral des Rechtes und der Ordnung. Das familiäre Umfeld dieser Jugendlichen ist meist durch große Nähe und Stabilität ausgezeichnet. Dieses Klima wird als Grund der großen Zustimmung der Jugendlichen zu den familiären Werten gesehen. Exploration findet kaum statt, die Werte werden kaum hinterfragt. Erst durch Änderung der Umweltbedingungen kann es für diese Jugendliche zu einer Änderung des Identitätsstadiums kommen, bleiben sie im familiären Kontext, verweilen sie auch in diesem Identitätsstadium.
- 3) Moratorium: Im Moratorium zeigen die Jugendlichen intensive und aktive Exploration, ohne jegliche Verbindlichkeiten. Es ist ein Stadium des Prozesses, in dem sie einige Zeit verweilen, einige wechseln danach in das Stadium der erarbeiteten Identität. Jugendliche in diesem Stadium zeigen sich resistenter gegenüber Selbstwertmanipulationen, behalten auch in Stresssituationen vorwiegend die Kontrolle über ihr Denken, zeigen sehr hohe moralische Sensibilität und Ängstlichkeit und nur sehr geringe autoritäre Züge. Rebellion und Konformität konkurrieren in diesem Stadium und erzeugen so auch Spannungen im familiären Umfeld. Beziehungen sind von kurzer Dauer und Intensität geprägt. Die Beschäftigung mit fundamentalen Fragen, deren Beantwortung meist nicht möglich ist, formt die typisch nachdenklichen Charakterzüge des sich im Moratorium befindenden Jugendlichen.

- 4) Erarbeitet Identität: In diesem Stadium haben die Jugendlichen ihre individuellen Wertvorstellungen und Ziele gefunden und schreiben diesen eine hohe Verbindlichkeit zu. Guter Umgang mit Stress, ein hohes moralisches Niveau und relativ stabile Resistenz gegen Manipulationen des Selbstwertes kennzeichnen dieses Identitätsstadium. Meinungen werden auf Grundlage der eigenen Werte gebildet, Jugendliche in diesem Stadium gehen intime und enge Beziehungen ein.

Je nach befindlichem Identitätsstadium, zum Zeitpunkt der Berufswahl, kann angenommen werden, dass sich ein Jugendlicher mehr oder weniger selbstständig und aktiv für einen Berufsweg entscheiden kann.

Die Berufswahl bedeutet bei Jugendlichen ein Übergang von Schule in den Beruf. Damit gehen Veränderungen einher, die die Lebensführung des Jugendlichen drastisch verändern (Heinz, 1995). Es ist ein erster Schritt der „Ablösung von der vertrauten Umwelt der Familie, Schule, Nachbarschaft und der Verortung in eine unbekanntene Umwelt (des Betriebes) mit allen damit einhergehenden Veränderungen der Interaktionspartner, Tätigkeiten und Belohnungen“ (Hübner- Funk, 1983, S.177).

Verschiedene Berufswahlfaktoren beeinflussen die Entscheidung des Jugendlichen. Pollmann (1993) unterscheidet hierbei endogene (aus der psychischen Veranlagung der Person heraus) und exogene Faktoren (aus dem Einfluss äußerer Bedingungen entstanden). Als endogene Faktoren nennt Pollmann (1993) das Geschlecht, das Alter, Eignung, Neigung, Wahlreife, Intelligenz, Interessen, schulische Leistungen und Lern- und Arbeitsmotivation. Familienumfeld, Schule und Berufsberatung sowie Peers beeinflussen als exogene Faktoren. Die endgültige Berufswahl ist nach Pollmann (1993, S.50) immer das Ergebnis eines Kompromisses zwischen inneren und äußeren Faktoren. Beck et al. (1977, in Heinz, 1995) beschreiben ihrer Studie zufolge das Elternhaus mehr als Kontrolleur der Adäquanz des Milieus der Berufswahl als dass ein konkreter Beruf direkt vorgeschrieben wird.

4.3 Das duale Ausbildungssystem

Das Ausbildungssystem des Lehrberufes in Österreich ist ein, sogenanntes „duales System“. Darunter versteht man „einen wechselseitigen beziehungsweise sich ergänzenden Bezug zwischen einer schulischen Ausbildung einerseits und einer betrieblichen Ausbildung andererseits“ (Arnold, R., 1982, S. 148). Nach dem Stand des 31.12.2009 des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend, gibt es in Österreich 226 Lehrberufe, die von 131 676 Lehrlingen in 38 491 Betrieben erlernt werden. 40% der Jugendlichen entscheiden sich für einen Lehrberuf, der zu einer vollständigen beruflichen Qualifikation führt. In der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer konnte gezeigt werden, dass es trotz einem breitgefächerten Angebot an Lehrberufen zu einer starken Konzentration auf einige, wenige Berufe kommt. So finden sich zwei Drittel der weiblichen und die Hälfte der männlichen Lehrlinge in den zehn meist gewählten Lehrberufen. Verschiedene Intervention und Informations- Aktionen, die vom Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend ausgehen, versuchen Jugendliche auch für andere und neue Lehrberufe zu interessieren (zum Beispiel der „Girls- Day“, „Boys- Day“, „Mädchen in die Technik“, u.ä.). Für die Wahl eines Lehrberufes wird kein Schulabschluss gebraucht, die Absolvierung der neunjährigen Schulpflicht ist allerdings vorausgesetzt. Lernort ist gleichzeitig der jeweilige Betrieb und die auf den Lehrberuf spezialisierte Berufsschule. Das bedeutet, der Lehrling ist gleichzeitig in einem Ausbildungsverhältnis und Schüler. 80% der Ausbildung finden im betrieblichen Umfeld statt. Hier werden berufsspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten erlernt. Eine durch das Wirtschaftsministerium erarbeitete Ausbildungsordnung regelt das Konzept der Ausbildung im Betrieb, in einer Art „Lehrplan“. Fachtheoretisches Wissen und eine Erweiterung der Allgemeinbildung wird durch die Berufsschule vermittelt. 65% des Unterrichts beschäftigt sich mit den beruflichen Inhalten, 35% widmen sich der Allgemeinbildung.

Der Besuch der Berufsschule ist unterschiedlich geregelt und kann ganztätig, mindestens einen oder zwei halbe Tage pro Woche, lehrgangsmäßig, in einem Block von mindestens acht Wochen, oder saisonmäßig stattfinden. Die Ausbildungszeit eines Lehrlings beträgt zwischen zwei und vier Jahren, im Durchschnitt wird mit einer Lehrdauer von drei Jahren gerechnet. Verschiedene Regelungen können zu einer verkürzten Lehrzeit führen, wie zum Beispiel der Abschluss einer Allgemein Höherbildenden Schule (AHS) oder einer Berufsbildenden Höheren Schule (BHS) oder eine schon absolvierte Lehre. Seit Jänner 2006 kann der Lehrberuf auch in einer neuartigen Modulform besucht werden. Diese Form soll mehr Flexibilität, Attraktivität und neue Inhalte in die Ausbildungsform bringen. Die Lehrzeit gliedert sich hier in Grund-, Haupt-, und Spezialmodule. In dem mindestens zweijährigen Grundmodul werden Kenntnisse und Fertigkeiten für die grundlegenden Tätigkeiten des gewählten Berufes erlernt. Im mindestens einjährigen Hauptmodul wird der Lehrling auf die gewählte Fachrichtung spezialisiert (zum Beispiel Lüftungstechnik im Modul Installateur- und Gebäudetechnik). Im abschließenden Spezialmodul werden Kenntnisse und Fertigkeiten für spezielle Dienstleistungen, Produkte und ähnliches erworben. Der Lehrling hat auch die Möglichkeit, zwei Spezialmodule zu besuchen. Die gesamte Ausbildung darf einen Zeitraum von vier Jahren nicht überschreiten. Die Modulkombination wird am Beginn im Lehrvertrag festgelegt. Ein Wechsel während der Lehrzeit ist möglich, muss allerdings mit einem neuen Vertragsabschluss einhergehen. Seit 2008 gibt es auch die Möglichkeit, kostenfrei und parallel zur Lehre eine „Berufsmatura“ zu machen. Die Vorbereitungskurse können neben oder nach Absprache mit dem Arbeitgeber auch in der Arbeitszeit besucht werden. Abgeschlossen wird die Berufsausbildung mit einer Lehrabschlussprüfung, die aus einem praktischen und einem theoretischen Teil besteht.

4.4 Ableitung der Forschungsfragen für folgende Studie

Das Phänomen der Anstrengungsvermeidung im schulischen Kontext ist ein schon recht gut erforschtes Phänomen in der Entwicklungspsychologie. Als zuverlässiges Erhebungsinstrument dient hierzu im deutschsprachigen Raum der AVT, Anstrengungsvermeidungstest, von Rollett und Bartram (1977) der zum aktuellen Zeitpunkt in seiner dritten überarbeiteten Auflage vorliegt. Im beruflichen Bereich liegt bis heute kein einheitliches Messinstrument für das Phänomen der Anstrengungsvermeidung vor, da es, laut Rollett (1994) vermieden wurde, auf Grund der Unterschiedlichkeit der Berufsfelder, ein solchen zu konzipieren. Elian (2010) stellte im Rahmen ihrer Diplomarbeit an der Universität Wien, auf Basis von Befragungen von Lehrlingen und Ausbildern im Bereich Frisur und Perücke, Einzelhandel und Kraftfahrzeugtechnik, einen ersten Fragebogen, AVT-BL, der für die Erhebung von Anstrengungsvermeidung im betrieblichen Umfeld der Lehrlingsausbildung geeignet ist, zusammen. Dieser soll in dieser Arbeit auf neue Berufsfelder angewendet werden. Der in verschiedenen Forschungsarbeiten genannte Geschlechtsunterschied (vgl. Rollett, 1994; Elian, 2010) sowie der Einfluss der Persönlichkeit (vgl. Bipp et al., 2008) in Bezug auf anstrengungsvermeidendes Verhalten sollen auch in der vorliegenden Studie untersucht werden. Rollet (1994) nannte als Hauptfaktor zur Entstehung von nicht-problemlösender Anstrengungsvermeidung eine falsche beziehungsweise unüberlegte Berufswahl. Ebenso konnte Pollman (1996) in einer Längsschnittstudie zeigen, dass ein Zusammenhang zwischen der Tendenz zur Anstrengungsvermeidung und einer schlechten, undurchdachten Berufslaufbahnkonzeption besteht. Die vorliegende Untersuchung schließt das Berufswahlmotiv sowie die Berufswahlzufriedenheit der befragten Lehrlinge mit ein und soll somit einen weiteren Beitrag zum Zusammenhang Berufswahlsituation und anstrengungsvermeidendem Verhalten in der Ausbildung leisten.

In der aktuellen Forschung konnte gezeigt werden, dass die Ausbildung im Betrieb von den Lehrlingen als wesentlich wichtiger betrachtet wird als die begleitende Berufsschule (vgl. Heinz, 1995, Ziedler, 2006). Da das Phänomen der Anstrengungsvermeidung nicht als ein globales gesehen werden kann und vom allgemeinen Begriff der „Faulheit“ abgegrenzt werden muss (Rollett, 1994) soll in dieser Arbeit, im Besonderen, das Verhältnis zwischen der Anstrengungsvermeidung im schulischen und betriebliches Umfeld der Lehrlinge erforscht werden.

EMPIRISCHER TEIL

5 Untersuchungsziel

Die vorliegende empirische Untersuchung befasst sich mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Ausbildungssituation von Lehrlingen im dualen System. Die Erhebung des Motivs der Berufswahl, der Zufriedenheit mit dem gewählten Beruf der befragten Lehrlinge sowie deren Tendenzen zur Anstrengungsvermeidung sowohl im Bereich des Betriebes wie in der Berufsschule sollen mögliche Zusammenhänge zwischen einer zufriedenstellenden Berufswahl und der Motivation im späteren Ausbildungsverlauf zeigen. Da in vorliegenden Forschungsarbeiten (vgl. Rollett, 1994; Elian, 2010; Bipp et al., 2008) die Bedeutung des Geschlechts, der Persönlichkeit und der Berufssparte als mögliche Einflussfaktoren genannt wurden, sollen auch diese in der vorliegenden Studie berücksichtigt werden. Da die Lehrausbildung in Österreich sich als duales System gestaltet und somit an die Lehrlinge der Anspruch motivierten Verhaltens sowohl in der praktischen Arbeit im Betrieb, als auch in der theoretischen Wissenserweiterung in der Berufsschule gestellt wird, ist das Ziel der vorliegenden Studie, die Motivation der Auszubildenden in beiden Bereich unabhängig voneinander und auch im Zusammenhang zu beleuchten.

6 Methodik

Die Untersuchung der Berufswahlzufriedenheit und der Tendenz zur Anstrengungsvermeidung im betrieblichen und schulischen Bereich wurde anhand einer ausgewählten Fragebogenbatterie durchgeführt. Um die Erhebung im Rahmen der Diplomarbeit möglichst realistisch und ökonomisch zu gestalten, wurden aus dem umfangreichen Angebot der zu wählenden Lehrberufe drei Berufssparten ausgewählt.

Die Berufssparte der Maurer/in wurde als Exempel eines männerdominanten Lehrberufes, der Beruf Florist/in als überwiegend weibliche Wahl und die Ausbildung zum/zur Koch/ Köchin als geschlechtsausgeglichener Beruf gewählt. Durch die spezifische Wahl der drei Berufsgruppen wurde versucht, eine möglichst ausgeglichene Geschlechterverteilung zu erreichen, um so eine möglichst repräsentative Stichprobe zu erhalten. Da in vorangegangenen Studien gezeigt werden konnte, dass es häufig mit der Dauer der Berufsausbildung zu einer Abnahme der Arbeitszufriedenheit kommen kann (vgl. Boswell et al. 2009; Elian, 2010) und diese, oft ausgelöst durch eine unüberlegte oder falsche Berufswahl, die Tendenz zur nicht-problemlösenden Anstrengungsvermeidung begünstigen kann (vgl. Rollett, 1994), wurde die Erhebung mit Lehrlingen des zweiten Lehrjahres durchgeführt. Die Befragung fand im Jänner und März 2011 an der Berufsschule für Bautechnik und Malerei (Absam in Tirol), der Berufsschule für Tourismus (Absam in Tirol) und der Berufsschule für Garten, Raum und Mode (Hall in Tirol) statt. Nach der Bewilligung des Landesschulrates für Tirol und dem Einverständnis der jeweiligen Direktoren wurde das Phänomen der Anstrengungsvermeidung unter Lehrlingen mittels Fragebogen untersucht. Nach einer kurzen Einführung meinerseits zur Erhebung und der Versicherung der absoluten Anonymität wurden die Fragebögen von den Schülern selbstständig ausgefüllt.

6.1 Auswahl der Stichprobe

Die, für die vorliegende Untersuchung herangezogene Stichprobe, umfasste Tiroler Lehrlinge aus den Berufssparten Maurer/in, Koch/ Köchin und Florist/ in. An der Studie nahmen alle am Untersuchungstag anwesenden Lehrlinge des zweiten Lehrjahres teil. Nach dem Einverständnis des Tiroler Landesschulrates wurden die Fragebögen in den jeweiligen Berufsschulen vorgegeben.

6.2 Messinstrumente

Zur Erhebung der Daten wurde ein Fragebogen aus mehreren, schon bewährten Befragungsinventaren konstruiert. Dieser erfasste, in Anlehnung an die Arbeit von Elian (2010), den sozioökonomischen Status, das Alter und das Geschlecht des/ der Probanden/in sowie, getrennt für beide Elternteile, die höchste abgeschlossene Ausbildung und den derzeitigen Beruf.

Zusätzlich wurde die allgemeine Berufswahlzufriedenheit der Lehrlinge erhoben. Es wurde gefragt, wie zufrieden man in seinem Beruf sei, welche Arbeitstätigkeiten gerne/ nicht so gerne gemacht werden (offene Antwortmöglichkeiten), aus welchem Grund man sich für den jeweiligen Beruf entschieden habe und ob man diesen noch einmal wählen würde und wenn „nein“, welcher Beruf eine mögliche Alternative darstellen könnte (offene Antwortmöglichkeit).

6.2.1 Anstrengungsvermeidungstest für berufstätige Lehrlinge (AVT-BL, Elian, 2010)

Der AVT- BL ist ein Fragebogen, der eigens zur Feststellung für die Befragung berufstätiger Lehrlinge konstruiert wurde. Erprobt wurde er an Lehrlingen des Bereichs Kraftfahrzeug, Frisur und Perücke sowie Einzelhandel. In seiner ursprünglichen Form umfasste der Bogen 47 Items, auf Grund unzureichender Passungen in der Itemanalyse wurden in dieser Arbeit nur 42 der ursprünglichen Aussagen vorgegeben, wobei das Item „ Wenn ich noch einmal die Wahl hätte, würde ich mich wieder für den von mir gewählten Beruf entscheiden“ in den Befragungsblock zur Berufswahlzufriedenheit vorgezogen wurde.

Den Lehrlingen stand ein vier- kategoriales Antwortformat zur Verfügung.

Die fünf Faktoren des AVT- BL erheben Anstrengungsvermeidungsstrategien bei berufsbezogenen Tätigkeiten, Pflicht- und Arbeitseifer, Anstrengungsvermeidung durch Anführung physiologischer Beeinträchtigung, offene Ablehnung von emotional negativ besetzten Arbeitstätigkeiten und Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle.

Faktor 1: Anstrengungsvermeidungsstrategien bei berufsbezogenen Tätigkeiten

Item 2	Wenn Arbeitstätigkeiten von mir gefordert werden, die ich nicht besonders mag, sage ich, dass ich gerade keine Zeit habe.
Item 3	Wenn möglich zögere ich die Erledigung von unangenehmen Arbeitsaufträgen hinaus.
Item 11	Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen lasse ich mir bei meiner aktuellen Tätigkeit gerne etwas länger Zeit.
Item 13	Bei Tätigkeiten, die ich nicht gerne mache, lege ich gelegentlich eine Pause ein, in der Hoffnung, dass jemand anderer diese Tätigkeit übernimmt.
Item 14	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht mag, sage ich, dass ich noch etwas anderes fertig machen muss.
Item 15	Bei Arbeitstätigkeiten, die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich dafür zu klein oder zu groß bin und da nicht gut ran komme.
Item 16	Wenn ich eine Arbeitstätigkeit nicht besonders mag, trage ich sie einem Kollegen auf.
Item 17	Unangenehme Arbeiten erledige ich gelegentlich besonders langsam.
Item 21	Bei unangenehmen Tätigkeiten gehe ich häufig auf die Toilette, um zu pausieren.
Item 23	Wenn mir jemand eine Arbeit auftragen will, dich ich nicht mag, unterhalte ich mich schnell mit einem/r Vorgesetzten oder einem/r Kollegen/in.
Item 27	Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen sage ich manchmal, dass ich gerade von jemandem einen anderen Arbeitsauftrag erhalten habe.
Item 29	Wenn eine bestimmte Tätigkeit ansteht, die ich nicht gerne erledige, verschiebe ich diese lieber auf später.
Item 30	Wenn ich eine Arbeit nicht allzu gerne mache, frage ich, ob das nicht jemand anderes erledigen kann.
Item 32	Wenn eine Tätigkeit ansteht, die ich nicht gerne mache, suche ich mir schnell eine andere Tätigkeit, die mir mehr Freude bereitet.
Item 33	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht mag, sage ich: „Ich habe noch nicht gelernt, wie man das macht.“

Item 38	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht besonders mag, mache ich häufig Pausen.
Item 40	Bei Arbeitsaufträgen die ich nicht gerne mache. sage ich, dass ich das nicht kann.
Item 41	Wenn ich eine Tätigkeit nicht gerne mache, suchen ich mir einen Kollegen/in, der /die sie für mich übernimmt.

Faktor 2 : Pflicht- und Arbeitseifer

Item 7	Ich mache eine Arbeit besonders gerne, wenn ich das Gefühl habe, dass sie sinnvoll ist.
Item 10	Wenn ich eine Arbeit aufgetragen bekomme, die ich nicht so gut kann, bemühe ich mich sie so gut als möglich zu erledigen.
Item 19	Es macht mir nichts aus Arbeiten zu erledigen, die ich nicht so gerne mag, da es bei jedem Beruf Tätigkeiten gibt, die einem nicht so liegen.
Item 22	Es macht mir Freude zu sehen, dass ich mit meiner Arbeit etwas bewirken kann.
Item 25	Bei Arbeiten die mir Spaß machen, brauche ich oft keine Pause.
Item 28	Bei Arbeitstätigkeiten, die ich gerne mache, melde ich mich freiwillig sie zu übernehmen.
Item 31	Ich mache Arbeitstätigkeiten besonders gerne, wenn ich eine Rückmeldung über die Ergebnisse bekomme.
Item 34	Ich freue mich über neue Arbeitsaufgaben, bei denen ich etwas lernen kann.
Item 37	Wenn mich eine Tätigkeit interessiert, bin ich gerne bereit, viel Zeit zu investieren.
Item 39	Bei Arbeitstätigkeiten, die ich mag, frage ich Kollegen/ innen, ob ich ihnen helfen darf.

Faktor 3: Anstrengungsvermeidung durch Anführung physiologischer Beeinträchtigung

Item 6	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht gerne mache, sage ich manchmal, dass ich Bauchweh habe.
Item 12	Wenn ich eine bestimmte Arbeit nicht besonders mag, sage ich, dass mir schlecht ist.
Item 24	Bei Arbeitsaufträgen, die ich nicht mag, sage ich: „Mir ist heute nicht gut.“
Item 26	Wenn eine unangenehme Tätigkeit ansteht, komme ich in der Früh gelegentlich zu spät zur Arbeit.
Item 35	Wenn ich eine Arbeit nicht mag, sage ich, dass ich unter einer Allergie leide und sie deswegen nicht erledigen kann.

Faktor 4 : Offene Ablehnung von emotional negativ besetzten Arbeitstätigkeiten

Item 5	Bei Tätigkeiten die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich mir diese Arbeit noch nicht alleine zutraue.
Item 9	Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen, sage ich manchmal, dass ich das nicht machen möchte, weil ich nicht dreckig werden will.
Item 18	Wenn mir jemand eine Arbeit aufträgt, dich ich nicht gerne mache, bemühe ich mich nicht besonders bei der Erledigung.
Item 20	Wenn ich eine bestimmte Arbeit nicht mag, sage ich, dass mir das zu schwer ist.
Item 36	Bei Tätigkeiten die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich das schon oft gemacht habe.

Faktor 5 : Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle

Item 1	Wenn ich eine bestimmte Arbeit mag, vergeht die Zeit wie im Flug.
Item 4	Auch wenn ich bestimmte Tätigkeiten nicht so gerne mache, bemühe ich mich, sie gut zu erledigen.
Item 8	Wenn mir jemand eine Arbeit aufträgt, die ich nicht gerne mache, sage ich manchmal, dass ich gerade etwas anderes zu tun habe.
Item 42	Wenn ich eine Arbeit aufgetragen bekomme. die ich nicht so gerne mag, bemühe ich mich so gut wie möglich, da man nur so etwas lernen kann.

6.2.2 NEO- Fünf- Faktoren- Inventar (NEO-FFI, Borkenau & Ostendorf, 2008)- Kurzform

Das NEO-Fünf-Faktoren-Inventar dient der Erfassung wichtiger Persönlichkeitseigenschaften. Es ist ein faktorenanalytisches Fragebogenverfahren, das Merkmale in den Bereichen Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrung, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit misst. Die Persönlichkeitsdimension Neurotizismus umfasst die Neigung zu unsicherem, ängstlichem und nervösem Verhalten sowie die Tendenz zu unrealistischen Ideen und unangemessenen Reaktionen auf Bedürfnisse und Stresssituationen. Extraversion beschreibt gesellige, aktive und optimistische Verhaltensweisen. Die Skala Offenheit für neue Erfahrungen beschreibt Eigenschaften wie Wissbegierigkeit, Kreativität und Bevorzugung von neuen Erfahrungen und Abwechslung.

Die Dimension Verträglichkeit umfasst Eigenschaften wie Altruismus, Verständnis und Mitgefühl. Personen mit hohen Werten in dieser Skala zeigen ein ausgeprägtes Harmoniebedürfnis. Die Gewissenhaftigkeit schließt Personen ein, die sich durch Ordentlichkeit, Disziplin und Ehrgeiz auszeichnen. In seiner ursprünglichen Form umfasst der NEO-FFI 60 Items, in dieser Untersuchung wurde eine Kurzform mit den je 6 trennschärfsten Items pro Persönlichkeitsdimension verwendet. Zur Beantwortung steht dem/ der Ausfüllenden ein fünf- kategoriales Antwortformat zur Verfügung.

Dimension: Neurotizismus

Item 46	Ich fühle mich anderen oft unterlegen
Item 52	Ich fühle mich selten einsam oder traurig.
Item 58	Manchmal fühle ich mich völlig wertlos.
Item 62	Zu häufig bin ich entmutigt und will aufgeben, wenn etwas schief geht.
Item 65	Ich bin selten traurig oder deprimiert.
Item 66	Ich fühle mich oft hilflos und wünsche mir eine Person, die meine Probleme löst.

Dimension: Extraversion

Item 43	Ich habe gerne viele Leute um mich herum.
Item 49	Ich halte mich nicht für besonders fröhlich.
Item 53	Ich unterhalte mich wirklich gerne mit anderen Menschen.
Item 60	Ich bin ein fröhlicher, gut gelaunter Mensch.
Item 63	Ich bin kein gut gelaunter Optimist.
Item 67	Ich bin ein sehr aktiver Mensch.

Dimension: Offenheit für Erfahrung

Item 47	Ich finde philosophische Diskussionen langweilig.
Item 50	Mich begeistern die Motive, die ich in der Kunst und in der Natur finde.
Item 55	Gedichte beeindruckten mich wenig oder gar nicht.
Item 64	Wenn ich Literatur lese oder ein Kunstwerk betrachte, empfinde ich manchmal ein Frösteln oder eine Welle der Begeisterung.
Item 68	Ich habe oft Spaß daran, mit Theorien oder abstrakten Ideen zu spielen.
Item 70	Ich habe wenig Interesse, über die Natur des Universums oder die Lage der Menschheit nachzudenken.

Dimension: Verträglichkeit

Item 44	Ich versuche zu jedem, dem ich begegne freundlich zu sein.
Item 51	Manche Leute halten mich für selbstsüchtig oder selbstgefällig.
Item 56	Im Hinblick auf die Absichten anderer bin ich eher zynisch und skeptisch.
Item 61	Manche Leute halten mich für kalt und berechnend.
Item 69	Um zu bekommen was ich will, bin ich notfalls bereit, Menschen zu manipulieren.
Item 71	Ich versuche, stets rücksichtsvoll und sensibel zu handeln.

Dimension: Gewissenhaftigkeit

Item 45	Ich halte meine Sachen sauber und ordentlich.
Item 48	Ich kann mir meine Zeit recht gut einteilen, so dass ich meine Angelegenheiten rechtzeitig beende.
Item 54	Ich versuche, alle mir übertragenen Aufgaben sehr gewissenhaft zu erledigen.
Item 57	Ich vertrödle eine Menge Zeit bevor ich mit der Arbeit beginne.
Item 59	Ich arbeite hart um meine Ziele zu erreichen.
Item 72	Ich bin eine tüchtige Person, die ihre Arbeit immer erledigt.

6.2.3 Anstrengungsvermeidungstest (AVT, Rollett & Bartram, 1998)- Kurzform

Der Anstrengungsvermeidungstest ist ein Fragebogen, der „die Neigung von Schülern und Schülerinnen, Anstrengungen im schulischen und häuslichen Bereich aus dem Weg zu gehen“ (Rollett & Bartram, 1998, S. 14) erfasst. Er setzt sich aus einer Skala zur Anstrengungsvermeidung, die 20 Items umfasst, und einer Skala zur Erfassung des Pflichteifers des Schülers/ der Schülerin mit 10 Items zusammen. Das Antwortformat ist zwei- kategorial. Die hier vorgegebene Form wurde, ohne deren Inhalt zu verändern, sprachlich besser an das Alter und die Schulsituation der

Lehrlinge adaptiert, so wurde zum Beispiel der Begriff „Schule“ in allen Items durch den Begriff „Berufsschule“ ersetzt.

Anstrengungsvermeidungsskala

Item 74	Meine Mutter will immer gerade dann, dass ich ihr helfe, wenn eine gute Sendung im Fernsehen läuft.
Item 75	In der Berufsschule passiert es mir oft, dass ich gar nicht höre, wenn der Lehrer/ die Lehrerin uns Aufgaben gegeben hat.
Item 76	Ich habe keine Lust mehr zu Arbeiten, wenn ich an die Freizeit denke.
Item 78	Wenn man dafür nicht so viel arbeiten müsste, wäre ich gerne ein guter Schüler.
Item 80	In der Berufsschule werde ich oft nicht fertig, weil mein Nachbar mich stört.
Item 81	Wenn ich arbeite muss ich immer daran denken, was ich jetzt Schöneres machen könnte.
Item 82	Mit meinen Aufgaben werde ich oft nicht fertig, weil ich dazwischen zu lange nachdenken muss.
Item 83	Ich kann nichts dafür, wenn ich mir das, was ich auswendig lernen soll, nicht merken kann.
Item 84	Mein Lehrer/ meine Lehrerin sagt oft, dass ich schneller arbeiten soll.
Item 87	Wenn draußen die Sonne scheint kann ich einfach nicht arbeiten.
Item 88	Ich habe oft Langeweile.
Item 90	Warum soll ich am Wochenende lernen, wenn die anderen Leute auch nicht arbeiten.
Item 91	Ich verstehe überhaupt nicht, warum man das Einmaleins auswendig können muss.
Item 92	Die Lehrer verwenden zu viele Wörter, die ich nicht verstehe.
Item 93	Wenn ich keine Hausaufgaben aufbekäme, könnte ich in der Schule viel besser aufpassen.
Item 95	Ich kann meine Aufgaben nicht ordentlich machen, weil ich immer gestört werde.
Item 96	Rechtschreibung ist nicht wichtig, man könnte ja alles auch ganz anders schreiben.
Item 99	Was mich nicht interessiert, will ich gar nicht machen.
Item 100	Wenn ich lange schreiben muss, werde ich ganz müde.
Item 101	Der Lehrer/ die Lehrerin nimmt mich nie dran, wenn ich aufzeige, warum sollte ich mich dann melden.

Pflichteiferskala

Item 73	Mein Geld spare ich, damit ich mir dann etwas Schönes kaufen kann.
Item 77	Morgens gehe ich schon früh von zu Hause weg, damit ich nicht zu spät zur Berufsschule komme.
Item 79	Wenn ich einmal etwas in der Berufsschule nicht gekonnt habe, versuche ich es nachzulernen.
Item 85	Vor einer Arbeit/ einem Test lerne ich besonders fleißig, damit ich sie/ihn gut schaffe.
Item 86	Wenn ich einmal in der Berufsschule gefehlt habe, dann frage ich einen Schulkameraden, was wir in dieser Zeit gelernt haben und lerne es nach.
Item 89	Ich sehe morgens immer nach, ob ich alles bei mir habe, was ich brauche.
Item 94	Bei Übungsaufgaben schreibe ich nicht ab, weil man nur etwas lernt, wenn man es selbst versucht.
Item 97	Wenn ich mich bei einer Aufgabe verschrieben habe, mache ich sie noch einmal.
Item 98	Wenn der Lehrer/ die Lehrerin vergessen hat, die Hausaufgabenhefte/ Übungshefte einzusammeln, erinnere ich sie daran.
Item 102	Wenn ich eine Arbeit angefangen habe, höre ich erst auf, wenn ich damit fertig bin.

6.3 Durchführung der Untersuchung

Die Untersuchung wurde an drei Vormittagen im Jänner/ März 2011 an der Berufsschule für Bautechnik und Malerei, der Berufsschule für Tourismus, beide in Absam in Tirol, sowie in der Berufsschule für Garten, Raum und Mode in Hall in Tirol durchgeführt. Nach vorher gegebener Instruktion und der Versicherung der Wahrung der Anonymität wurden die Fragebögen selbstständig von den Lehrlingen ausgefüllt. Die Bearbeitungszeit betrug im Durchschnitt 30 Minuten. Nicht korrekt ausgefüllte Fragebögen wurden aus der weiteren statistischen Verarbeitung ausgeschlossen. Die Analyse erfolgte mittels des Programms SPSS Statistics, Version 14.0.

7 Arbeitshypothesen

1. Gibt es einen Unterschied zwischen den Geschlechtern in Bezug auf das Berufswahlmotiv?
2. Gibt es einen Unterschied zwischen den Berufsgruppen in Bezug auf das Berufswahlmotiv?
3. Gibt es einen Unterschied zwischen den Geschlechtern in Bezug auf die Berufswahlzufriedenheit?
4. Gibt es einen Unterschied zwischen den Berufsgruppen in Bezug auf die Berufswahlzufriedenheit?
5. Gibt es einen Unterschied zwischen den Berufsgruppen bezüglich der Wiederwahl des Berufes zum aktuellen Zeitpunkt?
6. Gibt es einen Unterschied zwischen sehr zufriedenen, zufriedenen, mäßig zufriedenen und unzufriedenen Lehrlingen in Bezug auf ihr Berufswahlmotiv?
7. Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Berufswahlmotiv „Interesse“ und der Zufriedenheit mit dem Lehrberuf?
8. Gibt es einen Unterschied zwischen den Geschlechtern bezüglich der beruflichen Anstrengungsvermeidungsstrategien?
9. Gibt es einen Unterschied zwischen den Berufsgruppen bezüglich der beruflichen Anstrengungsvermeidungsstrategien?
10. Gibt es einen Unterschied zwischen sehr zufriedenen, zufriedenen, mäßig zufriedenen und unzufriedenen Lehrlingen Bezug auf Anstrengungsvermeidungsstrategien im beruflichen Umfeld?
11. Gibt es einen Unterschied zwischen den Geschlechtern bezüglich der schulischen Anstrengungsvermeidungstendenzen?
12. Gibt es einen Unterschied zwischen den Berufsgruppen bezüglich der schulischen Anstrengungsvermeidungstendenzen?

13. Gibt es einen Unterschied zwischen sehr zufriedenen, zufriedenen, mäßig zufriedenen und unzufriedenen Lehrlingen Bezug auf Anstrengungsvermeidungsstrategien im schulischen Umfeld?
14. Gibt es einen Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Lehrlingen bezüglich der Persönlichkeitsdimensionen?
15. Gibt es einen Unterschied zwischen den Berufsgruppen bezüglich der Persönlichkeitsdimensionen?
16. Gibt es einen Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitsdimensionen und den Anstrengungsvermeidungsstrategien im beruflichen Umfeld?
17. Gibt es einen Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitsdimensionen und der Tendenz zur Anstrengungsvermeidung im schulischen Umfeld?
18. Gibt es einen Zusammenhang zwischen Anstrengungsvermeidung im schulischen und beruflichen Umfeld?

8 Ergebnisse der Untersuchung

8.1 Beschreibung der Stichprobe

8.1.1 Verteilung über die Lehrberufe

Die Gesamtstichprobe der gültig ausgefüllten Fragebögen umfasste insgesamt 116 Teilnehmer/innen. Davon gehörten 40 (34,5%) Lehrlinge der Berufssparte Koch/ Köchin an, 38 (32,8%) Lehrlinge dem Bereich Maurer/in und 38 (32,8%) Lehrlinge befanden sich in der Sparte Florist/in.

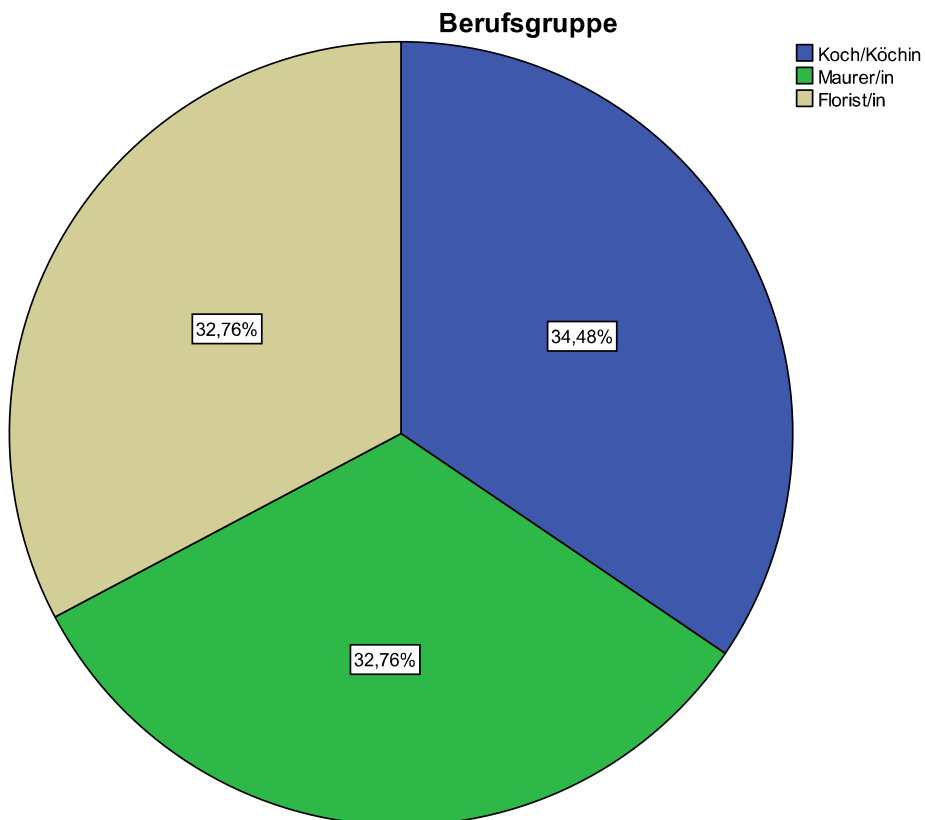


Abb.1: Verteilung der Lehrberufszweige

8.1.2 Geschlechterverteilung

Von den 116 Teilnehmern waren 63 (54,3%) männliche und 53 (45,7%) weibliche Lehrlinge. Die Stichprobe des Lehrberufes Maurer/in setzte sich zu 100% aus männlichen Teilnehmern zusammen, im Gegensatz dazu befanden sich in der Berufsgruppe Florist/in zu 100% weibliche Teilnehmerinnen. In der Gruppe Koch/ in befanden sich 25 (62,5%) männliche und 15 (37,5%) weibliche Lehrlinge.

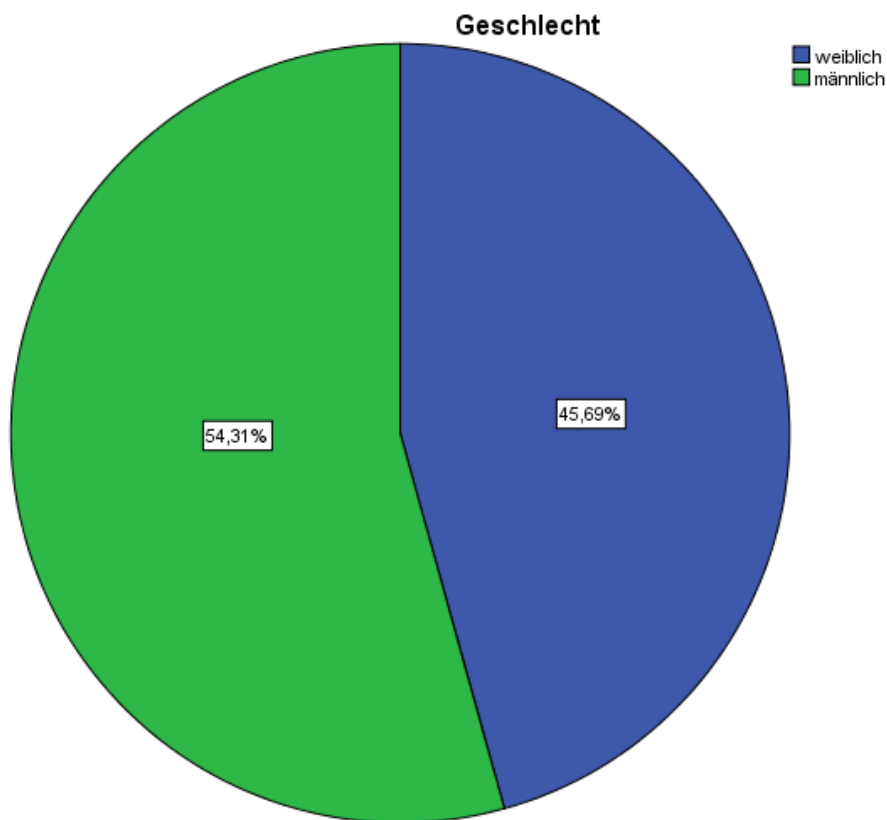


Abb.2: Geschlechterverteilung

8.1.3 Altersverteilung

Das durchschnittliche Alter der untersuchten Lehrlinge lag bei 17,4 Jahren mit einer Standardabweichung (SD) von 1,6. Der jüngste Teilnehmer gab ein Alter von 16 Jahren und 2 Monaten an, der älteste war 28 Jahre und 9 Monate alt. Das durchschnittliche Alter der Berufsgruppe Koch/Köchin lag bei 17,2 Jahren (SD=1,3).

Die Befragten im Lehrzweig Maurer waren durchschnittlich 17,3 Jahre (SD= 1,3)alt, jene im Bereich Florist/in 17,7 Jahre, mit einer Standardabweichung von 2,1.

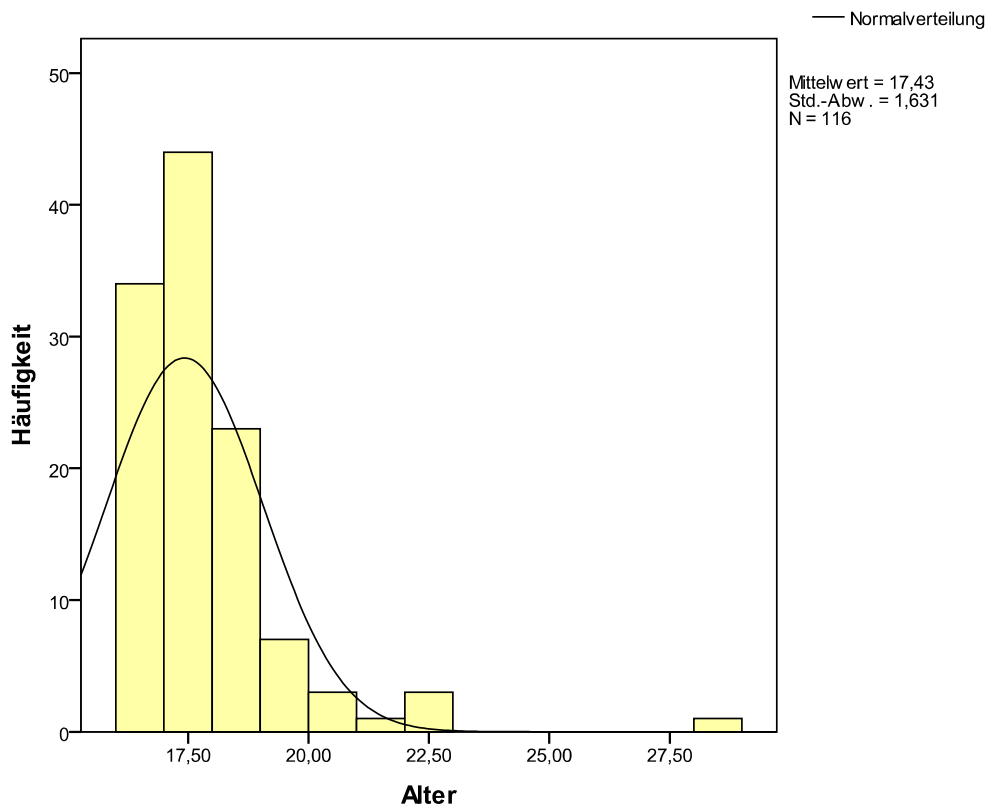


Abb.3: Verteilung der Alterskategorien

8.1.4 Bildungsgrad der Eltern

In einem mehrkategorialen Antwortformat wurde die höchste abgeschlossene Schulbildung des Vaters und der Mutter getrennt erhoben. Die zu wählenden Kategorien bestanden aus „Sonderschulabschluss“, „Hauptschulabschluss“, „Polytechnische Schule“, „Abgeschlossene Berufsausbildung mit Gesellenprüfung“, „Abgeschlossene Berufsausbildung mit Meisterprüfung“, „AHS/ BHS ohne Matura“, „AHS/ BHS mit Matura“, „abgeschlossenes Studium“ und der Antwortmöglichkeit „unbekannt“.

7,8% der Väter und 6,9% der Mütter der befragten Lehrlinge konnten einen „abgeschlossenen Hauptschulabschluss“ als höchste abgeschlossene Bildung vorweisen.

Der „Abschluss einer Polytechnischen Schule“ als höchste Stufe wurde für 16,4% der Väter und 19,8% der Mütter angegeben. Der Großteil der Eltern, 37,9% der Väter und 44% der Mütter, besaßen eine „abgeschlossene Berufsausbildung mit Gesellenprüfung“. Eine „Berufsausbildung mit Meisterprüfung“ konnten 19,8% der Väter und 5,2% der Mütter der befragten Lehrlinge vorweisen. 6,9% der Väter und 7,8% der Mütter hatten einen „AHS bzw. BHS Abschluss ohne Matura“, ein „Abschluss mit Matura“ wurde für 4,3% der Väter und 7,8% der Mütter angegeben. 4,3% der Väter und 3,4% der Mütter haben ein Studium abgeschlossen. Für 2,6% der Väter sowie 5,2% der Mütter wurde die Antwortmöglichkeit „unbekannt“ für die höchste abgeschlossene Schulbildung angegeben.

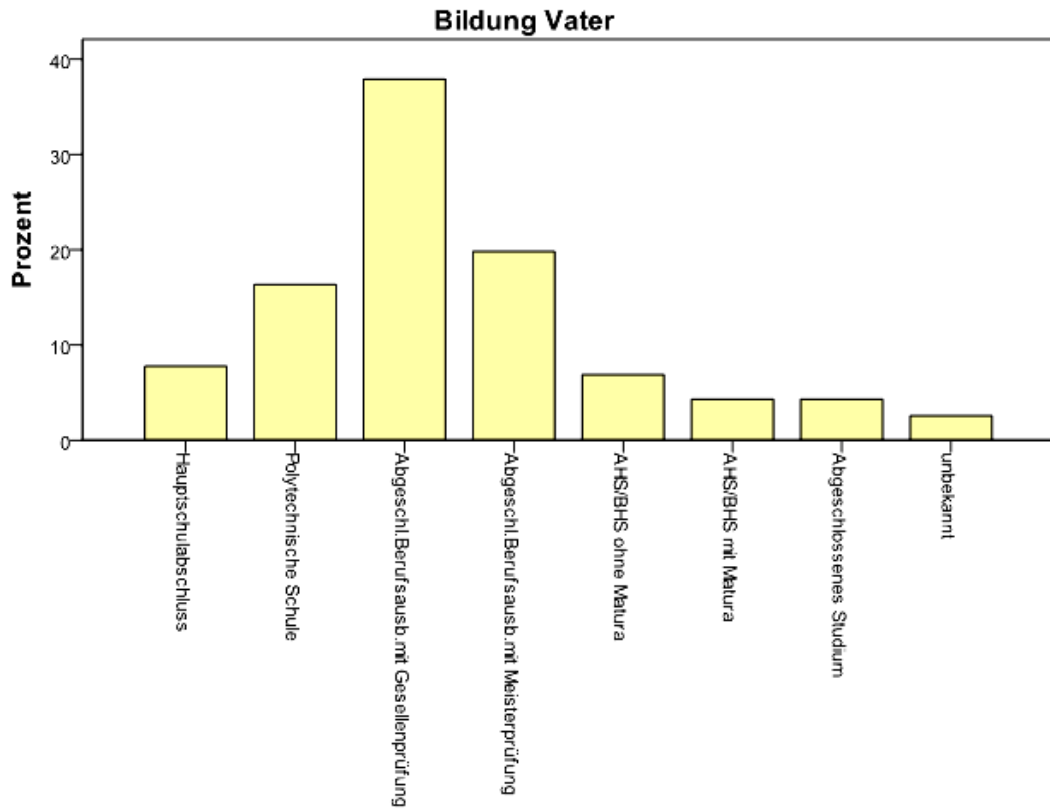


Abb.4: Höchste abgeschlossene Schulbildung des Vaters

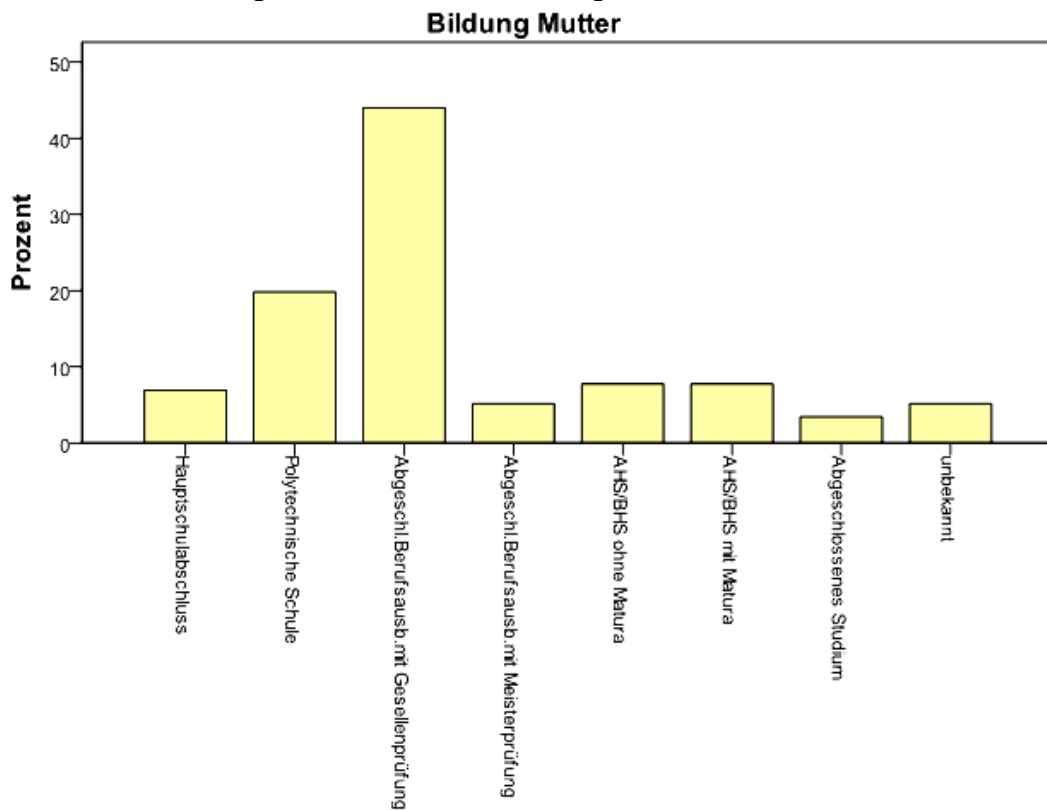


Abb.5: Höchste abgeschlossene Schulbildung der Mutter

8.1.5 Erwerbstätigkeit der Eltern

90,5% der Väter und 75,9% der Mütter waren zum Erhebungszeitpunkt berufstätig. Ohne Erwerbstätigkeit waren 7,8% der Väter und 23,3% der Mütter. Für 1,7% der Väter sowie für 0,9% der Mütter wurde die Antwortmöglichkeit „unbekannt“ in Anspruch genommen.

Insgesamt waren in 70,7% der Fälle beide Elternteile berufstätig, in 25% arbeitete nur ein Elternteil. Bis auf einen Fall waren dies die Väter. 4,3% gaben an, dass Vater und Mutter ohne aktive Erwerbstätigkeit (Arbeitslosigkeit, Früh- oder Pensionierung) sind.

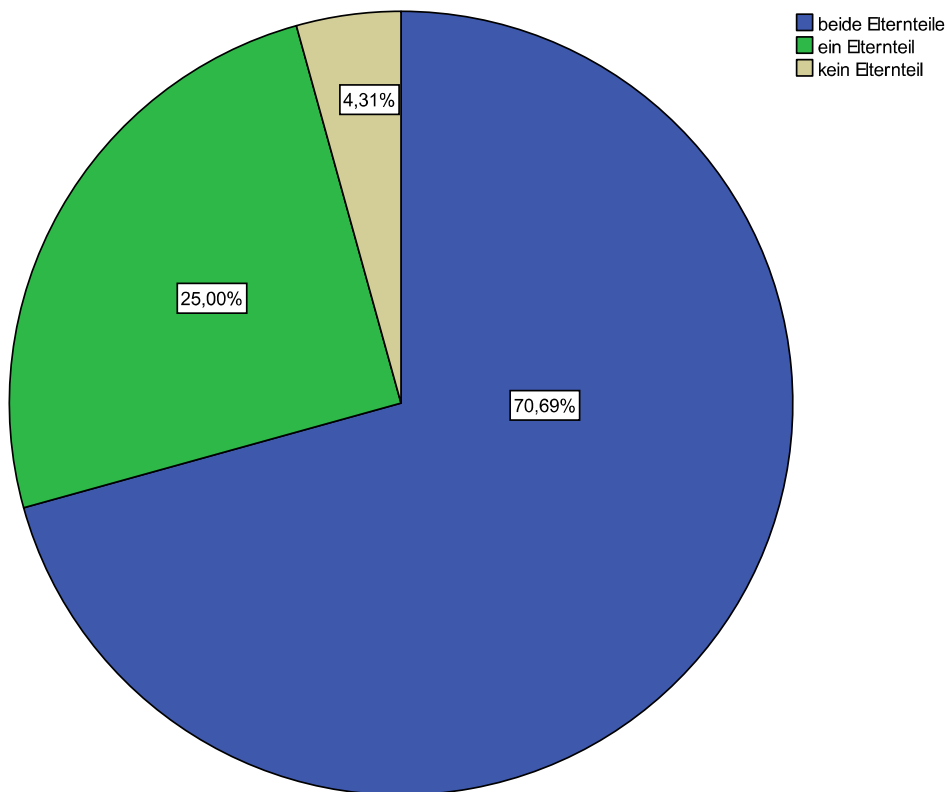


Abb.6: Berufstätigkeit beider Elternteile (in Prozent)

8.1.6 Grund der Berufswahl

Mehr als die Hälfte der Lehrlinge (54,3%) gab an, den jeweiligen Lehrberuf aus eigenem Interesse gewählt zu haben. Am zweithäufigsten wurden

Berufs- und Zukunftsaussichten (17,2%) als entscheidender Grund für die Wahl des Berufsweges genannt. 12,9% der Befragten entschieden sich für die jeweilige Lehre auf Anraten von Eltern, Freunden oder Bekannten. 5,2% konnten zum Zeitpunkt der Berufswahlentscheidung keine andere Lehrstelle finden und entschieden sich aus Mangel an Angebot für die jeweilige Stelle. Die Nähe zum Wohnort war für 3,5% der Lehrlinge der Grund der Berufswahl. 6,9% nahmen die Antwortmöglichkeit „sonstiges“ in Anspruch. Hier wurden Gründe wie zum Beispiel die zukünftige Übernahme des elterlichen Betriebes, die Notwendigkeit einer Zweit-Ausbildung, eine ausführliche Berufsberatung, die Entlohnung der Lehre, ein schlechtes Abschlusszeugnis, Gefallen am „Schnuppern“ im gewählten Beruf, die Vorbildwirkung eines nahe stehenden Erwachsenen oder auch der Wunsch nach Beendigung der Arbeitslosigkeit als ausschlaggebende Gründe genannt.

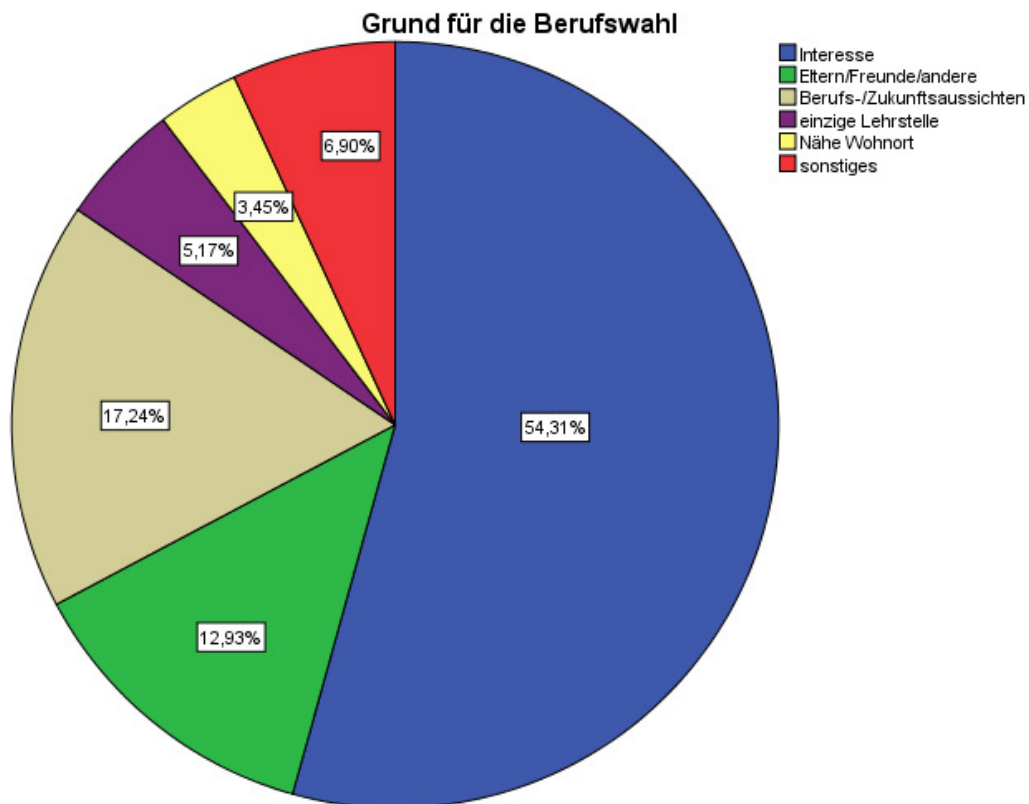


Abb.7: Grund der Berufswahl (in Prozent)

Um einen etwaigen Unterschied in den Beweggründen zur Berufswahl zwischen weiblichen und männlichen Lehrlingen zu finden wurde zuerst eine Kreuztabelle erstellt und anschließend ein Chi-Quadrat-Test durchgeführt. Auf Grund der relativ geringen Häufigkeiten einiger Antwortkategorien wurde der exakte Test nach Fisher berechnet.

Der exakte Test nach Fisher konnte mit einem p von 0,899 keinen signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern und dem Grund der Berufswahl finden.

Aus der Kreuztabelle ist zu erkennen, dass sich männliche und weibliche Befragte relativ gleich häufig aus einem bestimmten Grund für ihren Beruf entschieden haben.

Tabelle1: Kreuztabelle Geschlecht und Grund der Berufswahl mit beobachteten und erwarteten Häufigkeiten und den dazugehörigen Prozentangaben

		Geschlecht		Gesamt	
		weiblich	männlich		
Grund Lehrwahl	Interesse	Anzahl	32	31	63
		Erwartete Anzahl	28,8	34,2	63,0
		% innerhalb von Grund Lehrwahl	50,8%	49,2%	100,0%
		% innerhalb von Geschlecht	60,4%	49,2%	54,3%
		% der Gesamtzahl	27,6%	26,7%	54,3%
		Standardisierte Residuen	,6	-,5	
	Eltern/Freunde/andere	Anzahl	6	9	15
		Erwartete Anzahl	6,9	8,1	15,0
		% innerhalb von Grund Lehrwahl	40,0%	60,0%	100,0%
		% innerhalb von Geschlecht	11,3%	14,3%	12,9%
		% der Gesamtzahl	5,2%	7,8%	12,9%
		Standardisierte Residuen	-,3	,3	
	Berufs- /Zukunftsaussichten	Anzahl	8	12	20
		Erwartete Anzahl	9,1	10,9	20,0
		% innerhalb von Grund Lehrwahl	40,0%	60,0%	100,0%

		% innerhalb von Geschlecht	15,1%	19,0%	17,2%
		% der Gesamtzahl	6,9%	10,3%	17,2%
		Standardisierte Residuen	-,4	,3	
	einzigste Lehrstelle	Anzahl	2	4	6
		Erwartete Anzahl	2,7	3,3	6,0
		% innerhalb von Grund Lehrwahl	33,3%	66,7%	100,0%
		% innerhalb von Geschlecht	3,8%	6,3%	5,2%
		% der Gesamtzahl	1,7%	3,4%	5,2%
		Standardisierte Residuen	-,4	,4	
	Nähe Wohnort	Anzahl	2	2	4
		Erwartete Anzahl	1,8	2,2	4,0
		% innerhalb von Grund Lehrwahl	50,0%	50,0%	100,0%
		% innerhalb von Geschlecht	3,8%	3,2%	3,4%
		% der Gesamtzahl	1,7%	1,7%	3,4%
		Standardisierte Residuen	,1	-,1	
	sonstiges	Anzahl	3	5	8
		Erwartete Anzahl	3,7	4,3	8,0
		% innerhalb von Grund Lehrwahl	37,5%	62,5%	100,0%
		% innerhalb von Geschlecht	5,7%	7,9%	6,9%
		% der Gesamtzahl	2,6%	4,3%	6,9%
		Standardisierte Residuen	-,3	,3	
Gesamt	Anzahl		53	63	116
	Erwartete Anzahl		53,0	63,0	116,0
	% innerhalb von Grund Lehrwahl		45,7%	54,3%	100,0%
	% innerhalb von Geschlecht		100,0%	100,0%	100,0%
	% der Gesamtzahl		45,7%	54,3%	100,0%

Tabelle 2: Chi-Quadrat-Test zur Prüfung des Zusammenhanges zwischen Geschlecht und dem Grund der Berufswahl

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	1,733 ^a	5	,885	,897
Likelihood-Quotient	1,747	5	,883	,899
Exakter Test nach Fisher	1,881			,899
Anzahl der gültigen Fälle	116			

Um einen eventuellen Unterschied zwischen den Berufssparten und dem Grund der Berufswahl zu finden, wurde abermals eine Kreuztabelle erstellt und nachfolgend, auf Grund der geringen Häufigkeiten in einigen Zellen, der exakte Test nach Fisher verwendet.

Dieser ergab mit einem p von 0,10 ein signifikantes Ergebnis. Die drei Berufssparten entschieden sich demnach aus verschiedenen Gründen für ihren Beruf.

Aus der Kreuztabelle ist ersichtlich, dass sich die Lehrlinge in der Berufssparte Maurer/in mit 57,9% weitaus häufiger aus eigenem Interesse für ihren Beruf entschieden haben als Befragte in der Gruppe Koch/Köchin (32,5%). Das eigene Interesse als Grund der Berufswahl wurde von den Floristinnen mit 73,7% am Häufigsten angegeben. Koch/ Köchinnen (15%) sowie Maurer (18,4%) ließen sich weitaus häufiger von Eltern, Freuden, etc. bei der Berufswahl beeinflussen als die befragten Floristinnen (5,3%). Die Wahl der Lehrstelle aus Mangel an Alternativen kam bei den Koch/ Köchinnen mit 10% am häufigsten vor, im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen (jeweils 2,6%). Die Nähe der Lehrstelle zum Wohnort gaben 5% der Gruppe Koch/ Köchin und 5,3% der Floristinnen als ausschlaggebenden Grund für ihre Berufswahl an. 15% der Lehrlinge im Beruf Koch nannten selbst einen alternativen Grund unter der Antwortmöglichkeit „Sonstiges“. Ebenso nahmen 5,3% der Maurer diese Möglichkeit zur freien Antwort wahr.

Tabelle 3: Kreuztabelle Berufsgruppe und Grund der Berufswahl mit beobachteten und erwarteten Häufigkeiten und den dazugehörigen Prozentangaben

			Gruppe			Gesamt
			Koch/Köchin	Maurer/in	Florist/in	
Grund Lehrwahl	Interesse	Anzahl	13	22	28	63
		Erwartete Anzahl	21,7	20,6	20,6	63,0
		% innerhalb von Grund Lehrwahl	20,6%	34,9%	44,4%	100,0%
		% innerhalb von Gruppe	32,5%	57,9%	73,7%	54,3%
		% der Gesamtzahl	11,2%	19,0%	24,1%	54,3%
		Standardisierte Residuen	-1,9	,3	1,6	
	Eltern/Freunde/andere	Anzahl	6	7	2	15
		Erwartete Anzahl	5,2	4,9	4,9	15,0
		% innerhalb von Grund Lehrwahl	40,0%	46,7%	13,3%	100,0%
		% innerhalb von Gruppe	15,0%	18,4%	5,3%	12,9%
		% der Gesamtzahl	5,2%	6,0%	1,7%	12,9%
		Standardisierte Residuen	,4	,9	-1,3	
	Berufs- /Zukunftsaussichten	Anzahl	9	6	5	20
		Erwartete Anzahl	6,9	6,6	6,6	20,0
		% innerhalb von Grund Lehrwahl	45,0%	30,0%	25,0%	100,0%
		% innerhalb von Gruppe	22,5%	15,8%	13,2%	17,2%
		% der Gesamtzahl	7,8%	5,2%	4,3%	17,2%
		Standardisierte Residuen	,8	-,2	-,6	
einzigste Lehrstelle	Anzahl	4	1	1	6	
	Erwartete Anzahl	2,1	2,0	2,0	6,0	

		% innerhalb von Grund Lehrwahl	66,7%	16,7%	16,7%	100,0%
		% innerhalb von Gruppe	10,0%	2,6%	2,6%	5,2%
		% der Gesamtzahl	3,4%	,9%	,9%	5,2%
		Standardisierte Residuen	1,3	-,7	-,7	
	Nähe Wohnort	Anzahl	2	0	2	4
		Erwartete Anzahl	1,4	1,3	1,3	4,0
		% innerhalb von Grund Lehrwahl	50,0%	,0%	50,0%	100,0%
		% innerhalb von Gruppe	5,0%	,0%	5,3%	3,4%
		% der Gesamtzahl	1,7%	,0%	1,7%	3,4%
		Standardisierte Residuen	,5	-1,1	,6	
	sonstiges	Anzahl	6	2	0	8
		Erwartete Anzahl	2,8	2,6	2,6	8,0
		% innerhalb von Grund Lehrwahl	75,0%	25,0%	,0%	100,0%
		% innerhalb von Gruppe	15,0%	5,3%	,0%	6,9%
		% der Gesamtzahl	5,2%	1,7%	,0%	6,9%
		Standardisierte Residuen	2,0	-,4	-1,6	
Gesamt		Anzahl	40	38	38	116
		Erwartete Anzahl	40,0	38,0	38,0	116,0
		% innerhalb von Grund Lehrwahl	34,5%	32,8%	32,8%	100,0%
		% innerhalb von Gruppe	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% der Gesamtzahl	34,5%	32,8%	32,8%	100,0%

Tabelle 4: Chi-Quadrat-Test zur Prüfung eines Unterschiedes zwischen Berufssparte und dem Grund der Berufswahl

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	21,301 ^a	10	,019	,014
Likelihood-Quotient	24,710	10	,006	,012
Exakter Test nach Fisher	20,535			,010
Anzahl der gültigen Fälle	116			

Da in der Literatur das Interesse als wichtigstes Element für eine gelungene Berufswahl genannt wird (vgl. Pollmann, 1993), wurde die Variable „Interesse“ als Grund für die Berufswahl genauer betrachtet. Mit Hilfe eines Chi-Quadrat-Tests konnte gezeigt werden, dass sich die drei Berufsgruppen signifikant voneinander unterscheiden.

Tabelle 5: Chi-Quadrat-Test zur Prüfung eines Unterschiedes zwischen Berufssparte und dem Grund „Interesse“ für die Berufswahl

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	13,613 ^a	2	,001
Likelihood-Quotient	13,971	2	,001
Zusammenhang linear-mit-linear	13,260	1	,000
Anzahl der gültigen Fälle	116		

8.1.7 Berufswahlzufriedenheit

40,5% der befragten Lehrlinge gaben an, mit der von ihnen getroffenen Berufswahl sehr zufrieden zu sein. 42,2% gefällt die Arbeit im Großen und Ganzen gut. Eine mittelmäßige Zufriedenheit mit ihrer Arbeitstätigkeit gaben 10,3% der Lehrlinge an. 1,7% beurteilten den aktuellen Beruf als mäßig zufrieden stellend und 5,2% gaben an, mit ihrem Lehrberuf völlig unzufrieden zu sein und diesen am liebsten wechseln zu wollen.

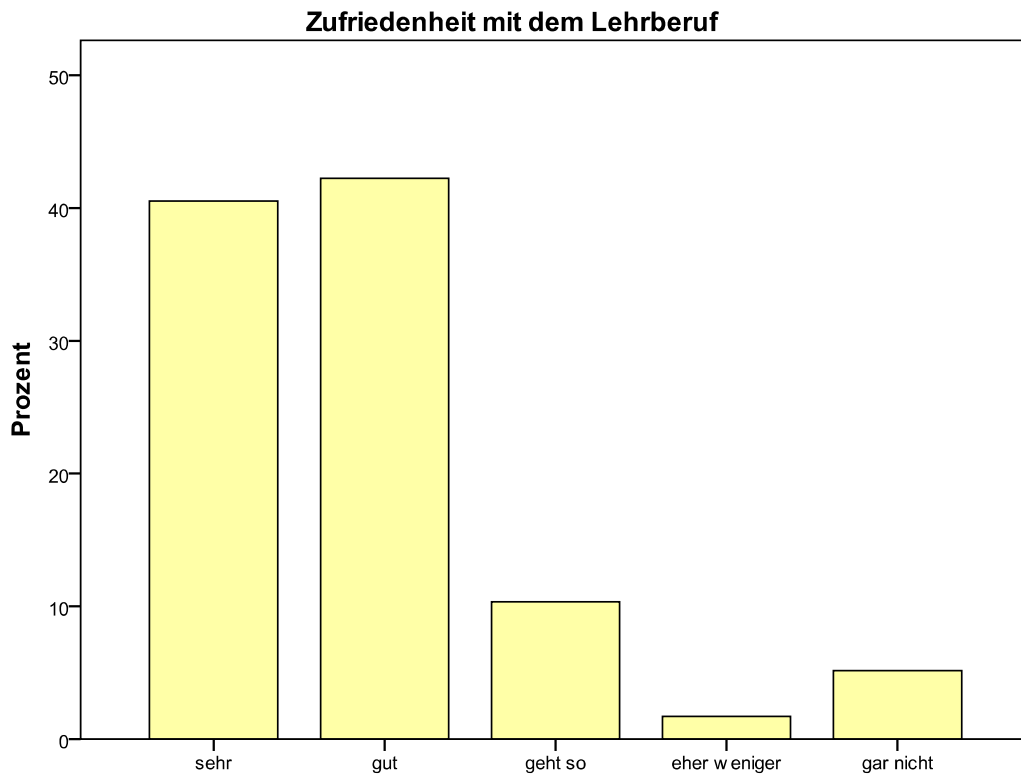


Abb.8: Zufriedenheit mit dem gewählten Lehrberuf

Zur Prüfung eines vorliegenden Unterschiedes zwischen männlichen und weiblichen Lehrlingen und der Zufriedenheit mit der Berufswahl, wurde ein Mann-Whitney-Test durchgeführt. Das nicht signifikante Ergebnis mit $p = 0,401$ ließ darauf schließen, dass kein Unterschied zwischen den Geschlechtern vorliegt.

Tabelle 6: Mann-Whitney-Test zur Prüfung des Unterschiedes in der Berufswahlzufriedenheit zwischen den Geschlechtern

	Zufriedenheit mit dem Lehrberuf
Mann-Whitney-U	1626,000
Wilcoxon-W	3057,000
Z	-,260
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,795
Exakte Signifikanz (2-seitig)	,799
Exakte Signifikanz (1-seitig)	,401

Tabelle 7: Mittelwerte, Anzahl und Standardabweichungen der Berufswahlzufriedenheit der Geschlechter

Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
weiblich	1,89	53	1,068
männlich	1,89	63	,986
Insgesamt	1,89	116	1,020

Um der Frage nachzugehen, ob ein Unterschied in der Berufszufriedenheit zwischen den Lehrberufsgruppen besteht, wurde ein Kruskal-Wallis-Test durchgeführt. Auf Grund des signifikanten Ergebnisses ($p = 0,027$) konnte ein Unterschied in der Berufswahlzufriedenheit zwischen den Berufssparten angenommen werden.

Tabelle 8: Kruskal-Wallis-Test zur Prüfung des Unterschiedes zwischen den Berufsgruppen und der Berufswahlzufriedenheit

	Zufriedenheit mit dem Lehrberuf
Chi-Quadrat	7,254
df	2
Asymptotische Signifikanz	,027

Tabelle 9: Mittelwerte, Anzahl und Standardabweichungen der Berufswahlzufriedenheit in den Berufsgruppen

Gruppe	Mittelwert	N	Standardabweichung
Koch/Köchin	2,35	40	1,350
Maurer/in	1,66	38	,669
Florist/in	1,63	38	,714
Insgesamt	1,89	116	1,020

Am zufriedensten mit ihrer Berufswahl waren die Floristinnen. 50% der Lehrlinge in dieser Berufssparte gaben an, sehr zufrieden mit der getroffenen Berufswahl zu sein. Auch in der Gruppe Maurer schätzte ein hoher Prozentsatz die eigene Berufstätigkeit als sehr zufrieden stellend ein (44,7%). Im Gegensatz dazu waren nur 27,5% der Kochlehrlinge völlig zufrieden mit ihrer Berufswahl. Allgemein zeigte sich in der Gruppe Koch/Köchin weitaus mehr Unzufriedenheit im Beruf als in den beiden anderen Sparten.

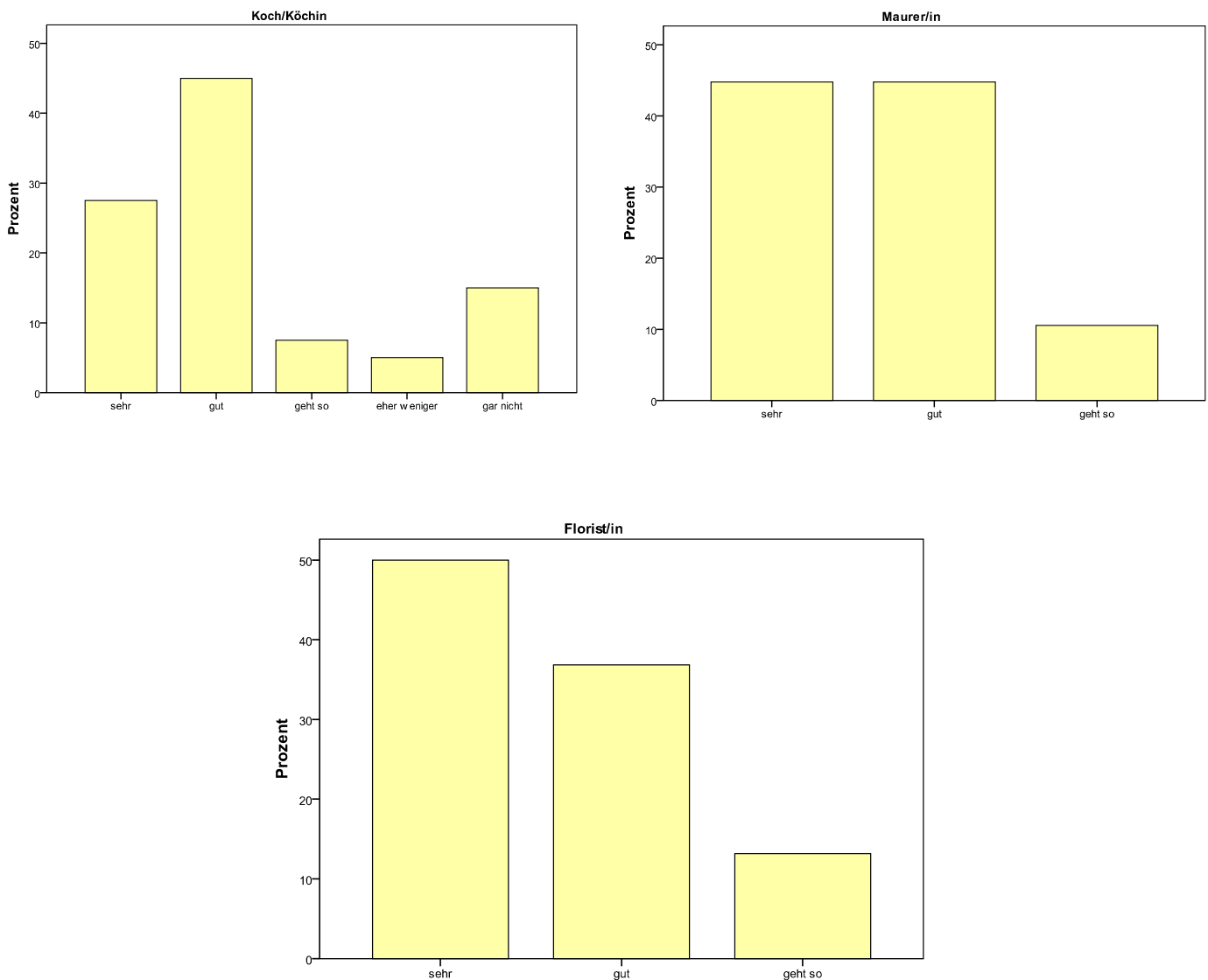


Abb.9-11: Zufriedenheit mit dem gewählten Lehrberuf Koch/Köchin, Maurer, Floristin

In weiterer Folge wurde erhoben, ob sich die Lehrlinge, zum aktuellen Zeitpunkt, abermals für den gewählten Beruf entscheiden würden.

70,7% der befragten Lehrlinge würden sich neuerlich für den von ihnen gewählten Beruf entscheiden. Für 29,3% der Befragten würde die Berufswahl zum Befragungszeitpunkt anders ausfallen.

Um etwaige Unterschiede zwischen den Berufsgruppen bezüglich der Wiederwahl des Berufs festzustellen wurde ein Chi- Quadrat- Test durchgeführt.

Das signifikante Ergebnis mit $p = 0,00$ ließ auf einen Unterschied zwischen den Gruppen und der Bereitschaft zur erneuten Wahl des Berufes schließen.

Die Berufsgruppen Maurer und Floristinnen würden sich mit 86,8% bzw. 81,7% neuerlich für den gewählten Beruf entscheiden. Im Gegensatz dazu würden sich nur 45% der befragten Koch/Köchinnen nochmals für ihre Berufstätigkeit entscheiden.

Dieses drastische Ergebnis sowie die unterschiedliche Berufswahlzufriedenheit zum Befragungszeitpunkt scheinen im Zusammenhang mit den Unterschieden in den Berufswahlmotiven stehen. Eine unüberlegte Berufswahl beziehungsweise eine „Romantisierung“ des Berufes Koch/ Köchin , die unregelmäßige Arbeitszeiten, Stress und Arbeitsdruck und ähnliches außer Acht lässt, könnten das negative Befragungsergebnis in dieser Gruppe erklären.

Tabelle 10: Kreuztabelle Berufsgruppen und Wiederwahl des Berufes mit beobachteten und erwarteten Häufigkeiten und den dazugehörigen Prozentangaben

		Wiederwahl Beruf		Gesamt	
		ja	nein		
Gruppe	Koch/Köchin	Anzahl	18	22	40
		Erwartete Anzahl	28,3	11,7	40,0
		% innerhalb von Gruppe	45,0%	55,0%	100,0%
		% innerhalb von Neuwahl Beruf	22,0%	64,7%	34,5%
		% der Gesamtzahl	15,5%	19,0%	34,5%
		Standardisierte Residuen	-1,9	3,0	
	Maurer/in	Anzahl	33	5	38
		Erwartete Anzahl	26,9	11,1	38,0
		% innerhalb von Gruppe	86,8%	13,2%	100,0%
		% innerhalb von Neuwahl Beruf	40,2%	14,7%	32,8%
		% der Gesamtzahl	28,4%	4,3%	32,8%
		Standardisierte Residuen	1,2	-1,8	

	Florist/in	Anzahl	31	7	38
		Erwartete Anzahl	26,9	11,1	38,0
		% innerhalb von Gruppe	81,6%	18,4%	100,0%
		% innerhalb von Neuwahl Beruf	37,8%	20,6%	32,8%
		% der Gesamtzahl	26,7%	6,0%	32,8%
		Standardisierte Residuen	,8	-1,2	
Gesamt		Anzahl	82	34	116
		Erwartete Anzahl	82,0	34,0	116,0
		% innerhalb von Gruppe	70,7%	29,3%	100,0%
		% innerhalb von Neuwahl Beruf	100,0%	100,0%	100,0%
		% der Gesamtzahl	70,7%	29,3%	100,0%

Tabelle 11: Chi-Quadrat-Test zur Prüfung des Unterschiedes zwischen den Berufsgruppen und Wiederwahl des Berufes

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	19,701 ^a	2	,000
Likelihood-Quotient	19,388	2	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	12,750	1	,000
Anzahl der gültigen Fälle	116		

Um feststellen zu können, ob es Unterschiede in der Berufszufriedenheit je nach Grund der Berufswahl gibt, wurden zuerst je nach gewählter Antwort vier Gruppen gebildet. Lehrlinge, die auf die Frage der Zufriedenheit mit dem gewählten Beruf mit „Sehr gut, es ist genau das, was ich mir immer gewünscht habe“ antworteten, wurden „Sehr zufriedene Lehrlinge“ genannt. Diejenigen, die mit „Im Großen und Ganzen gut“ geantwortet hatten, wurde der Gruppenname „Zufriedene Lehrlinge“ gegeben. Lehrlinge, die mit „es geht so“ antworteten, wurden in „Mäßig zufriedene Lehrlinge“ umbenannt, Lehrlinge, die die Antwortkategorien „eher weniger“ oder „gar nicht, am liebsten würde ich auf einen anderen Beruf wechseln“ gewählt hatten, wurden in der Gruppe „Unzufriedene Lehrlinge“ zusammengefasst.

	Standardisierte Residuen	-,6	,4	-1,4	1,8	2,5	,2	
Zufriedene Lehrlinge	Anzahl	22	8	14	2	1	2	49
	Erwartete Anzahl	26,6	6,3	8,4	2,5	1,7	3,4	49,0
	% innerhalb von Zufriedenheit mit dem Lehrberuf Gruppen	44,9 %	16,3%	28,6%	4,1%	2,0%	4,1%	100,0%
	% innerhalb von Grund Lehrwahl	34,9 %	53,3%	70,0%	33,3%	25,0%	25,0%	42,2%
	% der Gesamtzahl	19,0 %	6,9%	12,1%	1,7%	,9%	1,7%	42,2%
	Standardisierte Residuen	-,9	,7	1,9	-,3	-,5	-,8	
Sehr zufriedene Lehrlinge	Anzahl	35	4	6	1	0	1	47
	Erwartete Anzahl	25,5	6,1	8,1	2,4	1,6	3,2	47,0
	% innerhalb von Zufriedenheit mit dem Lehrberuf Gruppen	74,5 %	8,5%	12,8%	2,1%	,0%	2,1%	100,0%
	% innerhalb von Grund Lehrwahl	55,6 %	26,7%	30,0%	16,7%	,0%	12,5%	40,5%
	% der Gesamtzahl	30,2 %	3,4%	5,2%	,9%	,0%	,9%	40,5%
	Standardisierte Residuen	1,9	-,8	-,7	-,9	-1,3	-1,2	
Gesamt	Anzahl	63	15	20	6	4	8	116
	Erwartete Anzahl	63,0	15,0	20,0	6,0	4,0	8,0	116,0
	% innerhalb von Zufriedenheit mit dem Lehrberuf Gruppen	54,3 %	12,9%	17,2%	5,2%	3,4%	6,9%	100,0%
	% innerhalb von Grund Lehrwahl	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0%	100,0%
	% der Gesamtzahl	54,3 %	12,9%	17,2%	5,2%	3,4%	6,9%	100,0%

Tabelle 13: Chi-Quadrat-Test zur Prüfung des Unterschiedes zwischen den Zufriedenheitsgruppen und dem Berufswahlmotiv

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	54,599 ^a	15	,000	.
Likelihood-Quotient	43,328	15	,000	^b
Exakter Test nach Fisher	40,396			,000
Anzahl der gültigen Fälle	116			

Um den Zusammenhang zwischen dem Grund der Berufswahl „Interesse“ und der Zufriedenheit mit dem Lehrberuf zu beleuchten, wurde, da von keiner Normalverteilung über die Skalen ausgegangen werden kann, eine Korrelation nach Spearman- Rho berechnet.

Stützend auf Cohen (1988, in Field, 2009, S.57) wird ein Korrelationskoeffizient (r) von 0,1 als „kleiner Effekt“ bezeichnet, ein r von 0,3 als „mittlerer Effekt“ und 0,5 als „großer Effekt“.

Es konnte gezeigt werden, dass ein nach Cohen „mittlerer“ signifikanter Zusammenhang besteht.

Aus dem vorher berechneten Chi-Quadrat-Test und der vorliegenden Korrelationsberechnung kann man davon ausgehen, dass die Wahl des Berufes auf Grund des eigenen Interesses ausschlaggebend für die Zufriedenheit im späteren Berufsalltag ist.

Tabelle 14: Korrelationsberechnung nach Spearman, Korrelationskoeffizient (r), Anzahl der Fälle (N), für Berufswahlmotiv „Interesse“ und Zufriedenheit mit dem Lehrberuf

		Zufriedenheit mit dem Lehrberuf Gruppen	Lehrwahl „Interesse“	
Spearman-Rho	Zufriedenheit mit dem Lehrberuf Gruppen	Korrelationskoeffizient	1,000	
		Sig. (2-seitig)	.	
		N	116	
	Lehrwahl „Interesse“	Korrelationskoeffizient	,355**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,000	.
		N	116	116

8.2 Anstrengungsvermeidungstendenz im beruflichen Umfeld

8.2.1 Reliabilitätsanalyse des AVT- BL

8.2.1.1 Anstrengungsvermeidungsstrategien

Die Skala Anstrengungsvermeidungsstrategien weist mit insgesamt 18 Items ein Cronbachs Alpha von 0,926 auf.

Tabelle 15: Items, Korrigierte Items- Skala-Korrelationen(Koeffizienten der Trennschärfe) und Cronbachs Alpha, wenn Items weggelassen für die Skala 1

		Trennschärfe	Cronbachs Alpha
Item 2	Wenn Arbeitstätigkeiten von mir gefordert werden, die ich nicht besonders mag, sage ich, dass ich gerade keine Zeit habe.	,468	,925
Item 3	Wenn möglich zögere ich die Erledigung von unangenehmen Arbeitsaufträgen hinaus.	,504	,924
Item 11	Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen lasse ich mir bei meiner aktuellen Tätigkeit gerne etwas länger Zeit.	,589	,922
Item 13	Bei Tätigkeiten, die ich nicht gerne mache, lege ich gelegentlich eine Pause ein, in der Hoffnung, dass jemand anderer diese Tätigkeit übernimmt.	,674	,920
Item 14	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht mag, sage ich, dass ich noch etwas anderes fertig machen muss.	,692	,920
Item 15	Bei Arbeitstätigkeiten, die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich dafür zu klein oder zu groß bin und da nicht gut ran komme.	,569	,923
Item 16	Wenn ich eine Arbeitstätigkeit nicht besonders mag, trage ich sie einem Kollegen auf.	,677	,920
Item 17	Unangenehme Arbeiten erledige ich gelegentlich besonders langsam.	,632	,921
Item 21	Bei unangenehmen Tätigkeiten gehe ich häufig auf die Toilette, um zu pausieren.	,602	,922
Item 23	Wenn mir jemand eine Arbeit auftragen will, dich ich nicht mag, unterhalte ich mich schnell mit einem/r Vorgesetzten oder einem/r Kollegen/in.	,650	,921
Item 27	Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen sage ich manchmal, dass ich gerade von jemandem einen anderen Arbeitsauftrag erhalten habe.	,677	,920

Item 29	Wenn eine bestimmte Tätigkeit ansteht, die ich nicht gerne erledige, verschiebe ich diese lieber auf später.	,685	,920
Item 30	Wenn ich eine Arbeit nicht allzu gerne mache, frage ich, ob das nicht jemand anderes erledigen kann.	,548	,923
Item 32	Wenn eine Tätigkeit ansteht, die ich nicht gerne mache, suche ich mir schnell eine andere Tätigkeit, die mir mehr Freude bereitet.	,607	,922
Item 33	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht mag, sage ich: „Ich habe noch nicht gelernt, wie man das macht.“	,558	,923
Item 38	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht besonders mag, mache ich häufig Pausen.	,619	,921
Item 40	Bei Arbeitsaufträgen die ich nicht gerne mache. sage ich, dass ich das nicht kann.	,694	,920
Item 41	Wenn ich eine Tätigkeit nicht gerne mache, suchen ich mir einen Kollegen/in, der /die sie für mich übernimmt.	,629	,921

8.2.1.2 Pflicht- und Arbeitseifer

Die 10 Items der Skala „Pflichteifer“ zeigten ein Cronbachs Alpha von 0,701.

Tabelle 16: Items, Korrigierte Items- Skala-Korrelationen(Koeffizienten der Trennschärfe) und Cronbachs Alpha, wenn Items weggelassen für die Skala 2

		Trennschärfe	Cronbachs Alpha
Item 7	Ich mache eine Arbeit besonders gerne, wenn ich das Gefühl habe, dass sie sinnvoll ist.	,113	,698
Item 10	Wenn ich eine Arbeit aufgetragen bekomme, die ich nicht so gut kann, bemühe ich mich sie so gut als möglich zu erledigen.	,250	,695
Item 19	Es macht mir nichts aus Arbeiten zu erledigen, die ich nicht so gerne mag, da es bei jedem Beruf Tätigkeiten gibt, die einem nicht so liegen.	,410	,669
Item 22	Es macht mir Freude zu sehen, dass ich mit meiner Arbeit etwas bewirken kann.	,438	,666

Item 25	Bei Arbeiten die mir Spaß machen, brauche ich oft keine Pause.	,509	,651
Item 28	Bei Arbeitstätigkeiten, die ich gerne mache, melde ich mich freiwillig sie zu übernehmen.	,455	,662
Item 31	Ich mache Arbeitstätigkeiten besonders gerne, wenn ich eine Rückmeldung über die Ergebnisse bekomme.	,323	,686
Item 34	Ich freue mich über neue Arbeitsaufgaben, bei denen ich etwas lernen kann.	,509	,651
Item 37	Wenn mich eine Tätigkeit interessiert, bin ich gerne bereit, viel Zeit zu investieren.	,420	,667
Item 39	Bei Arbeitstätigkeiten, die ich mag, frage ich Kollegen/ innen, ob ich ihnen helfen darf.	,213	,710

8.2.1.3 AV durch Anführung physiologischer Beeinträchtigungen

Die Skalenanalyse der 5 Items der Skala „Anstrengungsvermeidung durch Anführung physiologischer Beeinträchtigungen“ ergab ein Cronbachs Alpha von 0,843.

Tabelle 17: Items, Korrigierte Items- Skala-Korrelationen(Koeffizienten der Trennschärfe) und Cronbachs Alpha, wenn Items weggelassen für die Skala 3

		Trennschärfe	Cronbachs Alpha
Item 6	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht gerne mache, sage ich manchmal, dass ich Bauchweh habe.	,451	,856
Item 12	Wenn ich eine bestimmte Arbeit nicht besonders mag, sage ich, dass mir schlecht ist.	,630	,820
Item 24	Bei Arbeitsaufträgen, die ich nicht mag, sage ich: „Mir ist heute nicht gut.“	,760	,779
Item 26	Wenn eine unangenehme Tätigkeit ansteht, komme ich in der Früh gelegentlich zu spät zur Arbeit.	,664	,807
Item 35	Wenn ich eine Arbeit nicht mag, sage ich, dass ich unter einer Allergie leide und sie deswegen nicht erledigen kann.	,777	,772

8.2.1.4 Offene Ablehnung von emotional negativ besetzten Arbeitstätigkeiten

Die 5 Items der Skala „Offene Ablehnung von emotional negativ besetzten Arbeitstätigkeiten“ ergab ein Cronbachs Alpha von 0,622.

Tabelle 18: Items, Korrigierte Items- Skala-Korrelationen(Koeffizienten der Trennschärfe) und Cronbachs Alpha, wenn Items weggelassen für die Skala 4

		Trennschärfe	Cronbachs Alpha
Item 5	Bei Tätigkeiten die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich mir diese Arbeit noch nicht alleine zutraue.	,323	,650
Item 9	Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen, sage ich manchmal, dass ich das nicht machen möchte, weil ich nicht dreckig werden will.	,418	,612
Item 18	Wenn mir jemand eine Arbeit aufträgt, dich ich nicht gerne mache, bemühe ich mich nicht besonders bei der Erledigung.	,285	,683
Item 20	Wenn ich eine bestimmte Arbeit nicht mag, sage ich, dass mir das zu schwer ist.	,606	,530
Item 36	Bei Tätigkeiten die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich das schon oft gemacht habe.	,506	,564

8.2.1.5 Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle

Die 4 Items der Skala Strategien zur „Überwindung aversiver Gefühle“ zeigten ein gesamtes Cronbachs Alpha von 0,401.

Tabelle 19: Items, Korrigierte Items- Skala-Korrelationen(Koeffizienten der Trennschärfe) und Cronbachs Alpha, wenn Items weggelassen für die Skala 5

		Trennschärfe	Cronbachs Alpha
Item 1	Wenn ich eine bestimmte Arbeit mag, vergeht die Zeit wie im Flug.	,306	,382
Item 4	Auch wenn ich bestimmte Tätigkeiten nicht so gerne mache, bemühe ich mich, sie gut zu erledigen.	,251	,333

Item 8	Wenn mir jemand eine Arbeit aufträgt, die ich nicht gerne mache, sage ich manchmal, dass ich gerade etwas anderes zu tun habe.	,247	,308
Item 42	Wenn ich eine Arbeit aufgetragen bekomme, die ich nicht so gerne mag, bemühe ich mich so gut wie möglich, da man nur so etwas lernen kann.	,294	,267

8.2.1.6 Berufliche Anstrengungsvermeidung in der untersuchten Stichprobe

Pro Skala wurden vor der Datenanalyse alle Daten mittels Kolmogorov-Smirnov- Anpassungstest auf Normalverteilung geprüft. Der Test fiel für alle fünf Skalen mit einem p von 0,00 signifikant aus. Dies bedeutet, dass man für die erhobenen Daten von keiner Normalverteilung über die Skalen hinweg ausgehen kann. In Folge wurden deshalb zur weiteren Analyse parameter- freie Verfahren verwendet.

Tabelle 20: Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest auf Normalverteilung der Daten

	Kolmogorov- Smirnov		
	Statistik	df	Signifikanz
Berufliche Anstrengungsvermeidungsstrategien	,164	116	,000
Pflicht- und Arbeitseifer	,134	116	,000
AV durch physiologische Beeinträchtigung	,385	116	,000
Offene Ablehnung	,160	116	,000
Überwindung aversiver Gefühle	,231	116	,000

8.2.2 Anstrengungsvermeidungsstrategien und Geschlechtsunterschiede

Um feststellen zu können, ob ein etwaiger Unterschied in der Tendenz zur Anstrengungsvermeidung und deren Strategien zwischen männlichen und weiblichen Lehrlingen besteht, wurden zuerst pro Proband die Mittelwerte der Items der jeweils zugehörigen Skala gebildet. Pro Faktor wurde dann

mittels Mann-Whitney-Test überprüft, ob ein Unterschied zwischen den Geschlechtern vorliegt.

Tabelle 21: Mittelwertsvergleiche zwischen den Geschlechtern für die Skalen der Anstrengungsvermeidung mittels Mann-Whitney-Test

	Berufliche AV	Pflichteifer	AV durch physiologische Beeinträchtigung	Offene Ablehnung	Überwindung aversiver Gefühle
Mann-Whitney-U	1205,000	1149,000	1229,000	1200,500	1324,000
Z	-2,578	-2,897	-3,008	-2,631	-1,983
Asymptotische Signifikanz (2- seitig)	,010	,004	,003	,009	,047

Der Mann-Whitney-Test ergab für alle fünf Skalen ein signifikantes Ergebnis. Es wird also davon ausgegangen, dass ein Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Lehrlingen über alle Faktoren der Anstrengungsvermeidung im beruflichen Umfeld besteht.

Männliche Lehrlinge ($M= 1,86$) zeigten deutlich höhere Tendenzen in Bezug auf die Anstrengungsvermeidung als weibliche Lehrlinge ($M= 1,56$). Deutlich mehr Pflicht- und Arbeitseifer zeigten die Probandinnen mit einem Mittelwert von 3,58. Burschen zeigten häufiger anstrengungsvermeidendes Verhalten durch Anführung physiologischer Beeinträchtigung ($M= 1,39$) und offene Ablehnung emotional negativ besetzter Arbeitstätigkeiten ($M= 1,77$). Die Mädchen hingegen gaben an, mehr Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle ($M= 3,26$) zur Verfügung zu haben, im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen ($M= 3,12$).

Tabelle 22: Mittelwerte, Anzahl und Standardabweichung für männliche und weibliche Lehrlinge der fünf Skalen

Geschlecht		Berufliche AV	Pflichteifer	AV durch physiologischer Beeinträchtigung	Offene Ablehnung	Überwindung aversiver Gefühle
weiblich	M	1,5629	3,5774	1,0943	1,4604	3,2594
	N	53	53	53	53	53
	SD	,57063	,35607	,24993	,51078	,30604
männlich	M	1,8589	3,3159	1,3968	1,7714	3,1151
	N	63	63	63	63	63
	SD	,67156	,49357	,65500	,68708	,38840
gesamt	M	1,7237	3,4353	1,2586	1,6293	3,1810
	N	116	116	116	116	116
	SD	,64212	,45363	,53146	,62984	,35902

8.2.3 Anstrengungsvermeidungsstrategien und Unterschiede zwischen den Berufsgruppen

Zur Überprüfung, ob sich die befragten Lehrlinge aus den verschiedenen Berufssparten über die Skalen bezüglich ihrer Anstrengungsvermeidungstendenzen unterscheiden, wurde ein Kruskal-Wallis-Test durchgeführt. Es konnte ein signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen bezüglich der Anstrengungsvermeidungsstrategien ($p= 0,002$), dem Pflicht- und Arbeitseifer ($p= 0,03$), der Anstrengungsvermeidung durch Anführung physiologischer Beeinträchtigung ($p= 0,012$) und der offenen Ablehnung emotional negativ besetzter Arbeitstätigkeiten ($p= 0,013$) gezeigt werden. In Bezug auf die Überwindung aversiver Gefühle konnte kein Unterschied zwischen den Berufsgruppen gefunden werden ($p= 0,3$).

Tabelle 23: Mittelwertsvergleiche zwischen den Berufsgruppen für Skalen der Anstrengungsvermeidung mittels Kruskal-Wallis-Test

	Berufliche AV	Pflichteifer	AV durch physiologische Beeinträchtigung	Offene Ablehnung	Überwindung aversiver Gefühle
Chi-Quadrat	12,526	6,994	8,766	8,762	2,539
df	2	2	2	2	2
Asymptotische Signifikanz	,002	,030	,012	,013	,281

Die Berufsgruppe Koch/Köchin zeigte die höchsten Werte ($M= 1,89$) in Bezug auf anstrengungsvermeidendes Verhalten im beruflichen Kontext. Im Vergleich dazu konnte in der Gruppe der Floristinnen ein deutlich geringeres Vorkommen ($M= 1,44$) der Anstrengungsvermeidung gezeigt werden. Floristinnen zeigten den höchsten Pflicht- und Arbeitseifer mit einem Mittelwert von 3,57, im Gegensatz dazu neigte die Gruppe der Maurer mit dem geringsten Mittelwert von 3,25 deutlich geringer zu dieser Ausprägung. Maurer gaben häufiger an, Anstrengung durch Ausreden physiologischer Beeinträchtigung zu vermeiden ($M= 1,46$), gefolgt von der Gruppe der Koch/Köchinnen ($M= 1,2$) und der geringsten Ausprägung in der Gruppe der Floristinnen ($M=1,11$). Lehrlinge des Berufes Koch/Köchin gaben deutlich häufiger an, ungeliebte Arbeitstätigkeiten durch offene Ablehnung zu meiden ($M=1,74$), gefolgt von den Maurern ($M= 1,73$), als die Gruppe der Floristinnen ($M= 1,41$).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich die Floristinnen als die Gruppe mit der geringsten Tendenz zu anstrengungsvermeidendem Verhalten beschrieb.

Tabelle 24: Mittelwerte, Anzahl und Standardabweichung für Lehrberufsgruppen der fünf Skalen

Berufsgruppe		Berufliche AV	Pflichteifer	AV durch physiologischer Beeinträchtigung	Offene Ablehnung	Überwindung aversiver Gefühle
Koch/Köchin	M	1,8972	3,4800	1,2050	1,7400	3,2312
	N	40	40	40	40	40
	SD	,69292	,41088	,46956	,56966	,37291

Maurer/in	M	1,8202	3,2526	1,4579	1,7316	3,0987
	N	38	38	38	38	38
	SD	,67171	,53410	,70658	,73709	,40495
Florist/in	M	1,4444	3,5711	1,1158	1,4105	3,2105
	N	38	38	38	38	38
	SD	,44948	,34790	,28525	,52391	,28192
Insgesamt	M	1,7237	3,4353	1,2586	1,6293	3,1810
	N	116	116	116	116	116
	SD	,64212	,45363	,53146	,62984	,35902

8.2.4 Anstrengungsvermeidung und Berufszufriedenheit

Zur Beantwortung der Fragestellung ob die Tendenz zur Anstrengungsvermeidung über die vier Gruppen der Berufswahlzufriedenheit variiert, wurde ein Kruskal-Wallis-Test durchgeführt. Es konnte kein signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen der Zufriedenheit über die Skalen der Anstrengungsvermeidung im Beruf gefunden werden.

Tabelle 25: Mittelwertvergleiche zwischen Gruppen der Zufriedenheit mit dem Lehrberuf für Skalen der Anstrengungsvermeidung mittels Kruskal-Wallis-Test

	Berufliche AV	Pflichteifer	AV durch physiologischer Beeinträchtigung	Offene Ablehnung	Überwindung aversiver Gefühle
Chi-Quadrat	5,378	4,427	1,575	6,927	,556
df	3	3	3	3	3
Asymptotische Signifikanz	,146	,219	,665	,074	,906

Mit einer Korrelationsberechnung nach Spearman-Rho konnte jedoch ein signifikant kleiner, negativer Zusammenhang ($r = -0,188$), nach Cohen, zwischen der Tendenz zur Anstrengungsvermeidung im betrieblichen Umfeld und der Zufriedenheit mit dem gewählten Beruf gefunden werden. Pflichteifer und Zufriedenheit zeigten eine positive Tendenz miteinander

zu korrelieren ($r = 0,179$) Hierbei handelte es sich ebenfalls um einen „kleinen“ Zusammenhang, der jedoch knapp nicht signifikant war. Trotz jeweils nur „kleinen“ Zusammenhängen kann man auf Grund der vorliegenden Ergebnisse davon ausgehen, dass mit steigender Zufriedenheit mit dem Beruf der Pflicht- und Arbeitseifer zunimmt, und die Wahrscheinlichkeit zu anstrengungsvermeidendem Verhalten abnimmt.

Tabelle 26: Korrelationsberechnung nach Spearman, Korrelationskoeffizient (r), Anzahl der Fälle (N), für Berufswahlzufriedenheit und Anstrengungsvermeidung im beruflichen Kontext

		Berufliche AV	Pflichteifer	AV phys. Beeinträcht.	Offene Ableh.	Überwindung aversiver Gefühle	Zufriedenheit Lehrberuf
Berufliche AV	r	1,000	-,402**	,631**	,647**	,022	-,188*
	Sig. (2-seitig)	.	,000	,000	,000	,814	,043
	N	116	116	116	116	116	116
Pflichteifer	r	-,402**	1,000	-,339**	-,318**	,366**	,179
	Sig. (2-seitig)	,000	.	,000	,000	,000	,054
	N	116	116	116	116	116	116
AV phys. Beeinträcht.	r	,631**	-,339**	1,000	,547**	,052	-,061
	Sig. (2-seitig)	,000	,000	.	,000	,580	,516
	N	116	116	116	116	116	116
Offene Ablehnung	r	,647**	-,318**	,547**	1,000	,087	-,166
	Sig. (2-seitig)	,000	,000	,000	.	,354	,074
	N	116	116	116	116	116	116
Überwindung aversiver Gefühle	r	,022	,366**	,052	,087	1,000	,062
	Sig. (2-seitig)	,814	,000	,580	,354	.	,508
	N	116	116	116	116	116	116

8.2.5 Zusammenhang Anstrengungsvermeidung und Berufswahlmotiv „Interesse“

Da aus den vorhergehenden Berechnungen hervorgegangen war, dass die Gruppe Koch/Köchin die höchsten Mittelwerte in der Anstrengungsvermeidung im beruflichen Umfeld zeigten und diese gleichzeitig ihren Beruf am wenigsten häufig aus Interesse wählten, wurde der Zusammenhang zwischen der Tendenz zur Anstrengungsvermeidung und dem Berufswahlmotiv „Interesse“, pro Gruppe getrennt, mittels Spearman-Rho berechnet. Vorab wurden die Skalen „Anstrengungsvermeidungsstrategien“, „Anstrengungsvermeidung durch Anführung physiologischer Beeinträchtigung“ und „offene Ablehnung von emotional negativ besetzten Arbeitstätigkeiten“ zu einer gesamten Anstrengungsvermeidungsskala zusammengefasst. Aus den Skalen „Pflicht- und Arbeitseifer“ sowie „Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle“ wurde eine gesamte Pflichteiferskala gebildet.

Die Gruppe der Maurer zeigte einen signifikant „mittleren“, negativen Zusammenhang zwischen dem Berufswahlmotiv „Interesse“ und anstrengungsvermeidendem Verhalten im Betrieb. Ebenso verhielt es sich in der Gruppe der Koch/Köchinnen, wobei die Korrelation nicht signifikant war. Die Skala Pflichteifer zeigte die Tendenz zu einem positiven Zusammenhang, wobei es sich um nicht signifikante Zusammenhänge handelte.

Zusammenfassend kann auf Grund der Korrelationsberechnung davon ausgegangen werden, dass Anstrengungsvermeidung bei Wahl des Lehrberufes aus eigenem Interesse eher unwahrscheinlicher auftritt, hingegen die Wahrscheinlichkeit zu pflichteifrigen Arbeitsverhalten zunimmt. Dieses Ergebnis sollte im Zusammenhang mit der Berufszufriedenheit betrachtet werden, wie vorhergehend berechnet, im Sinne eines Zusammenhanges der Berufswahl aus eigenem Interesse damit verbundener Zufriedenheit im Lehrberuf und somit weniger Tendenz Anstrengungen zu vermeiden.

Tabelle 27: Korrelationsberechnung nach Spearman, Korrelationskoeffizient (r), Anzahl der Fälle (N), für Berufswahlmotiv „Interesse“ und gesamte Anstrengungsvermeidung sowie Pflichteifer im beruflichen Kontext; Gruppe Maurer

			AV Beruf	Pflichteifer Beruf	Berufswahlmotiv "Interesse"
Spearman- Rho	AV Beruf	Korrelationskoeffizient	1,000	,007	-,352*
		Sig. (2-seitig)	.	,966	,030
		N	38	38	38
	Pflichteifer Beruf	Korrelationskoeffizient	,007	1,000	,130
		Sig. (2-seitig)	,966	.	,436
		N	38	38	38

Tabelle 28: Korrelationsberechnung nach Spearman, Korrelationskoeffizient (r), Anzahl der Fälle (N), für Berufswahlmotiv „Interesse“ und gesamte Anstrengungsvermeidung sowie Pflichteifer im beruflichen Kontext; Gruppe Koch/Köchin

			AV Beruf	Pflichteifer Beruf	Berufswahlmotiv "Interesse"
Spearman- Rho	AV Beruf	Korrelationskoeffizient	1,000	-,190	-,273
		Sig. (2-seitig)	.	,241	,089
		N	40	40	40
	Pflichteifer Beruf	Korrelationskoeffizient	-,190	1,000	,051
		Sig. (2-seitig)	,241	.	,756
		N	40	40	40

Tabelle 29: Korrelationsberechnung nach Spearman, Korrelationskoeffizient (r), Anzahl der Fälle (N), für Berufswahlmotiv „Interesse“ und gesamte Anstrengungsvermeidung sowie Pflichteifer im beruflichen Kontext; Gruppe Floristinnen

			AV Beruf	Pflichteifer Beruf	Berufswahlmotiv "Interesse"
Spearman- Rho	AV Beruf	Korrelationskoeffizient	1,000	-,045	,015
		Sig. (2-seitig)	.	,789	,927
		N	38	38	38
	Pflichteifer Beruf	Korrelationskoeffizient	-,045	1,000	,118
		Sig. (2-seitig)	,789	.	,481
		N	38	38	38

8.3 Anstrengungsvermeidung im schulischen Kontext

8.3.1 Schulische Anstrengungsvermeidung in der untersuchten Stichprobe

Mittels Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest wurden alle erhobenen Daten pro Skala des AVT auf ihre Normalverteilung geprüft. Der Test fiel für beide Skalen mit einem p von 0,027 und einem p von 0,000 signifikant aus. Dies bedeutet, dass man für die erhobenen Daten von keiner Normalverteilung über die Skalen hinweg ausgehen kann. In Folge wurden deshalb zur weiteren Analyse parameterfreie Verfahren verwendet.

Tabelle 30: Kolmogorov- Smirnov- Anpassungstest auf Normalverteilung der Daten

	Kolmogorov- Smirnov		
	Statistik	df	Signifikanz
Anstrengungsvermeidung	,088	116	,027
Pflichteifer im schulischen Kontext	,149	116	,000

8.3.2 Anstrengungsvermeidung und Geschlechtsunterschiede

Um einen möglichen Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Lehrlingen in Bezug auf die Skalen Anstrengungsvermeidung und Pflichteifer finden zu können, wurde ein Mann-Whitney-Test durchgeführt. Dieser ergab ein signifikantes Ergebnis für beide Skalen mit je einem p von 0,000. In der untersuchten Stichprobe lag, dem zur Folge, ein Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Befragten in der Anstrengungsvermeidungs- sowie in der Pflichteiferskala vor.

Tabelle 31: Mittelwertsvergleiche zwischen den Geschlechtern für Skalen der Anstrengungsvermeidung mittels Mann-Whitney-Test

	Pflichteifer	Anstrengungsvermeidung
Mann-Whitney-U	778,500	901,500
Z	-4,989	-4,266
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,000	,000

Weibliche Lehrlinge zeigten deutlich höhere Werte ($M= 1,74$) in der Skala Pflichteifer als ihre männlichen Kollegen ($M= 1,51$). Im Gegensatz dazu zeigten die Burschen ($M= 1,47$) der untersuchten Stichprobe, eine um einiges größere Tendenz zur schulischen Anstrengungsvermeidung als die Mädchen ($M= 1,27$).

Tabelle 32: Mittelwerte, Anzahl und Standardabweichung für männliche und weibliche Lehrlinge über die zwei Skalen

Geschlecht		Pflichteifer	Anstrengungsvermeidung
weiblich	M	1,7377	1,2745
	N	53	53
	SD	,18629	,20372
männlich	M	1,5111	1,4698
	N	63	63
	SD	,24568	,24306
gesamt	M	1,6147	1,3806
	N	116	116
	SD	,24716	,24528

8.3.3 Anstrengungsvermeidung und Unterschiede in den Berufsgruppen

Um die Frage zu beantworten ob es einen Unterschied in Bezug auf Anstrengungsvermeidung und Pflichteifer im schulischen Kontext über die verschiedenen Berufsgruppen gibt, wurde ein Mittelwertsvergleich mittels Kruskal-Wallis-Test durchgeführt. Das signifikante Ergebnis von $p= 0,00$ in der Skala Anstrengungsvermeidung sowie der Skala Pflichteifer ließ auf einen Unterschied in beiden Skalen über die Berufsgruppen schließen.

Tabelle 33: Mittelwertsvergleiche zwischen den Berufsgruppen und den zwei Skalen der Anstrengungsvermeidung mittels Kruskal-Wallis-Test

	Pflichteifer	Anstrengungsvermeidung
Chi-Quadrat	22,342	29,792
df	2	2
Asymptotische Signifikanz	,000	,000

In der Berufsgruppe Koch/Köchin (M= 1,50) konnte eine höhere Tendenz zu anstrengungsvermeidendem Verhalten gezeigt werden als in den beiden anderen Berufsgruppen. Die Floristinnen zeigten den geringsten Mittelwert (M= 1,22) in dieser Skala und gleichzeitig stellten sie sich als die Gruppe mit den höchsten Pflichteiferwerten (M= 1,76) dar. Deutlich weniger Eifer im schulischen Arbeitsverhalten zeigte die Berufsgruppe Koch/Köchin (M= 1,59) und die der Maurer (M= 1,49).

Tabelle 34: Mittelwerte, Anzahl und Standardabweichung für die Berufsgruppen über die zwei Skalen

Berufsgruppe		Pflichteifer	Anstrengungsvermeidung
Koch/Köchin	M	1,5900	1,5075
	N	40	40
	SD	,23944	,23980
Maurer/in	M	1,4974	1,4132
	N	38	38
	SD	,24216	,22230
Florist/in	M	1,7579	1,2145
	N	38	38
	SD	,18691	,17356
Insgesamt	M	1,6147	1,3806
	N	116	116
	SD	,24716	,24528

8.3.4 Anstrengungsvermeidung und Berufszufriedenheit

Um feststellen zu können, ob ein Unterschied in den Mittelwerten zwischen den vier Gruppen der Zufriedenheit mit dem Beruf und den Skalen Anstrengungsvermeidung und Pflichteifer im berufsschulischen Kontext besteht, wurde ein Kruskal-Wallis-Test durchgeführt. Dieser konnte mit einem nicht signifikanten Ergebnis für die Skala Anstrengungsvermeidung ($p= 0,086$) und einem nicht signifikanten Ergebnis für die Pflichteiferskala ($p= 0,265$) zeigen, dass die Zufriedenheit mit dem gewählten Beruf keinen deutlichen Unterschied in Bezug auf Anstrengungsvermeidungsverhalten bzw. Pflichteifer im schulischen Kontext bewirkt.

Tabelle 35: Mittelwertsvergleiche zwischen den Gruppen der Zufriedenheit mit der Berufswahl und den zwei Skalen der Anstrengungsvermeidung mittels Kruskal-Wallis-Test

	Pflichteifer	Anstrengungsvermeidung
Chi-Quadrat	3,965	6,593
df	3	3
Asymptotische Signifikanz	,265	,086

8.4 Persönlichkeitseigenschaften

Um Fragestellungen im Rahmen der Persönlichkeitseigenschaften der Lehrlinge zu überprüfen, wurden zuerst die Dimensionen Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit berechnet. Dafür wurden die entsprechenden Mittelwerte pro Lehrling und Skala berechnet.

8.4.1 Neurotizismus

Um die Skala Neurotizismus zu bilden, mussten zuerst zwei Items umgepolt werden. Dies betraf das Item 52 „Ich fühle mich selten einsam und traurig“ und das Item 62 „Ich bin selten traurig oder deprimiert“. Danach wurde die Skala auf ihre Normalverteilung geprüft.

Die Überprüfung mittels Kolmogorov-Smirnov ergab mit einem $p = 0,51$ knapp kein signifikantes Ergebnis. Es wurde also eine Normalverteilung über die Skala angenommen und in den weiteren Schritten mit parametrischen Tests gerechnet.

Tabelle 36: Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest auf Normalverteilung der Daten

	Kolmogorov- Smirnov		
	Statistik	df	Signifikanz
Neurotizismus	,082	116	,051

8.4.1.1 Neurotizismus und Geschlechtsunterschiede

Um einen eventuellen Mittelwertunterschied zwischen männlichen und weiblichen Lehrlingen in der Persönlichkeitsdimension Neurotizismus finden zu können, wurde ein T-Test für unabhängige Stichproben herangezogen. Dieser beinhaltet neben der Normalverteilung der Daten auch die Voraussetzung der Homogenität der Varianzen.

Diese war mit einem signifikanten Ergebnis von $p=0,048$ im Levene Test nicht gegeben.

Tabelle 37: Levene-Test der Varianzgleichheit für den Faktor Neurotizismus

		Levene-Test der Varianzgleichheit	
		F	Signifikanz
Neurotizismus	Varianzen sind gleich	4,012	,048

Da von keiner Homogenität der Varianzen ausgegangen werden konnte, ergab der T-Test bei unabhängigen Stichproben zum Mittelwertvergleich ein p von 0,295. Es konnte demzufolge kein Unterschied zwischen Burschen und Mädchen im Bezug auf die Persönlichkeitsdimension Neurotizismus gefunden werden.

Tabelle 38: T-Test bei unabhängigen Stichproben für Mittelwertvergleiche der Geschlechter bezüglich der Dimension Neurotizismus

	T-Test für die Mittelwertgleichheit						
	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
						Untere	Obere
Varianzen sind nicht gleich	-1,053	99,140	,295	-,17999	,17090	-,51910	,15911

8.4.1.2 Neurotizismus und Unterschiede zwischen den Berufsgruppen

Um die Mittelwerte der Persönlichkeitsdimension Neurotizismus zwischen den Berufsgruppen zu vergleichen, wurde eine einfaktorielle Varianzanalyse (Oneway Anova) durchgeführt. Der Levene-Test ergab mit einem p von 0,029 ein signifikantes Ergebnis. Die Homogenität der Varianzen war somit nicht gegeben und im Weiteren wurden die robusten Testverfahren Welch und Brown-Forsythe zur Überprüfung auf Gleichheit der Mittelwerte herangezogen. Beide Tests ergaben ein nicht signifikantes Ergebnis. Es konnte demnach kein Unterschied zwischen den Berufsgruppen bezüglich der Persönlichkeitsdimension Neurotizismus gefunden werden.

Tabelle 39: Levene-Test der Varianzgleichheit für den Faktor Neurotizismus

Levene-Statistik	df1	df2	Signifikanz
3,669	2	113	,029

Tabelle 40: Welch- Test, Brown-Forsythe-Test zur robusten Überprüfung auf Gleichheit der Mittelwerte

	Statistik	df1	df2	Sig.
Welch-Test	1,170	2	74,437	,316
Brown-Forsythe	1,440	2	105,000	,242

8.4.2 Extraversion

Um die Skala Extraversion zu bilden, wurden Item 49 „Ich halte mich nicht für besonders fröhlich“ und das Item 63 „ Ich bin kein gut gelaunter Optimist“ umgepolt.

Da der Test auf Normalverteilung signifikant ausfiel ($p= 0,00$) und somit von keiner Normalverteilung ausgegangen werden konnte, wurde in den weiteren Schritten mit parameterfreien Testverfahren gerechnet.

Tabelle 41: Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest auf Normalverteilung der Daten

	Kolmogorov- Smirnov		
	Statistik	df	Signifikanz
Extraversion	,143	116	,000

8.4.2.1 Extraversion und Geschlechtsunterschiede

Um die Fragestellung, ob es einen Unterschied zwischen den männliche und weiblichen Untersuchungsteilnehmern innerhalb der Persönlichkeitsdimension Extraversion gibt, beantworten zu können, wurde zum Mittelwertvergleich ein Mann-Whitney-Test herangezogen. Auf Grund des signifikanten Ergebnisses von $p= 0,001$ ist ein Unterschied zwischen den befragten Geschlechter anzunehmen.

Tabelle 42: Mittelwertvergleiche zwischen den Geschlechtern für die Dimension Extraversion mittels Mann-Whitney-Test

	Extraversion
Mann-Whitney-U	1091,500
Z	-3,219
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,001

Weibliche Teilnehmerinnen erzielten im Mittel höhere Werte in der Dimension Extraversion als männliche. Mit einem Mittelwert von 4,39 stellten sie sich offener, aktiver und kontaktfreudiger dar, als die Burschen mit einem Mittelwert von 4,03.

Tabelle 43: Mittelwerte, Anzahl und Standardabweichung männliche und weibliche Befragte zur Dimension Extraversion.

Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
weiblich	4,3962	53	,59397
männlich	4,0317	63	,66320
Insgesamt	4,1983	116	,65568

8.4.2.2 Extraversion und Unterschiede zwischen den Berufsgruppen

Ob sich die Berufsgruppen hinsichtlich der Dimension Extraversion unterscheiden wurde mit einem Kruskal-Wallis-Test berechnet.

Mit einem p von 0,01 konnte das signifikante Ergebnis einen Unterschied zwischen den Berufsgruppen und den Werten in der Skala Extraversion zeigen.

Tabelle 44: Mittelwertsvergleiche zwischen den Berufsgruppen in der Persönlichkeitsdimension Extraversion mittels Kruskal-Wallis-Test

	Extraversion
Chi-Quadrat	9,238
df	2
Asymptotische Signifikanz	,010

Nachfolgend wurde pro Gruppenpaar ein Mann-Whitney-Test als Post-hoc Test durchgeführt, um genau sagen zu können, welche Gruppen sich signifikant über die Persönlichkeitsdimension unterscheiden. Da in der Literatur bei mehreren Post-hoc Tests eine Korrektur des Alpha Fehlers empfohlen wird (vgl. Field, 2010, S.565), gilt, nach der Korrektur von Alpha nach Bonferroni, ein $p < 0,016$ als ein signifikanter Unterschied.

Die Gruppen Maurer und Koch/ Köchin ($p= 0,458$), sowie die Gruppen Koch/Köchin und Floristinnen ($p= 0,053$) zeigten demnach keine signifikanten Unterschiede. Signifikant unterschieden sich nur die Gruppen Maurer und Floristinnen mit einem p von 0,002.

Tabelle 45: Mittelwertsvergleiche zwischen den Gruppen Maurer und Koch/Köchin für die Dimension Extraversion mittels Mann-Whitney-Test

	Extraversion
Mann-Whitney-U	686,000
Wilcoxon-W	1427,000
Z	-,743
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,458

Tabelle 46: Mittelwertsvergleiche zwischen den Gruppen Koch/Köchin und Floristinnen für die Dimension Extraversion mittels Mann-Whitney-Test

	Extraversion
Mann-Whitney-U	567,500
Wilcoxon-W	1387,500
Z	-1,939
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,053

Tabelle 47: Mittelwertsvergleiche zwischen den Gruppen Floristinnen und Maurer für die Dimension Extraversion mittels Mann-Whitney-Test

	Extraversion
Mann-Whitney-U	423,500
Wilcoxon-W	1164,500
Z	-3,116
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,002

Allgemein als am extravertiertesten zeigten sich die Lehrlinge des Berufes Florist/in ($M= 4,46$), gefolgt von der Gruppe Koch/ Köchin mit einem Mittelwert von 4,11. Weniger extravertiert beschrieben sich die Lehrlinge des Berufes Maurer mit einem Mittelwert von 4,02. Das vorliegende Ergebnis sollt jedoch mit Augenmerk auf den Einfluss der Variable „Geschlecht“ interpretiert werden.

Tabelle 48: Mittelwerte und Standardabweichung der Berufsgruppen zur Dimension Extraversion

Berufsgruppe	Mittelwert	N	Standardabweichung
Koch/Köchin	4,1125	40	,73126
Maurer/in	4,0263	38	,66388
Florist/in	4,4605	38	,47210
Insgesamt	4,1983	116	,65568

8.4.3 Offenheit für neue Erfahrungen

Um die Skala „Offenheit für neue Erfahrungen“ zu bilden, war es nötig, Item 47 „Ich finde philosophische Diskussionen langweilig“, Item 55 „Gedichte beeindrucken mich wenig oder gar nicht“ sowie Item 70 „Ich habe wenig Interesse, über die Natur des Universums oder die Lage der Menschheit nachzudenken“ umzupolen. Daraufhin erfolgte der Test auf Normalverteilung der Daten über die Skala. Mit einem p von 0,77, also einem nicht signifikanten Ergebnis, wurde von einer Normalverteilung ausgegangen und im Folgenden mit parametrischen Tests gerechnet.

Tabelle 49: Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest auf Normalverteilung der Daten

	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistik	df	Signifikanz
Offenheit für neue Erfahrungen	,078	116	,077

8.4.3.1 Offenheit für neue Erfahrungen und Geschlechtsunterschiede

Um die weiblichen und männlichen Lehrlinge auf einen Unterschied in den Mittelwerten in der Skala „Offenheit für neue Erfahrungen“ zu prüfen, wurde ein T- Test für unabhängige Stichproben gerechnet. Der im Vorhinein berechnete Levene- Test, zeigte mit einem nicht signifikanten p von 0,197, dass von einer Homogenität der Varianzen ausgegangen werden kann.

Tabelle 50: Levene-Test der Varianzgleichheit für den Faktor Offenheit für neue Erfahrungen

	Levene-Test der Varianzgleichheit	
	F	Signifikanz
Varianzen sind gleich	1,688	,197

Der T-Test ergab mit einem nicht signifikanten Ergebnis ($p= 0,114$), dass kein Unterschied zwischen den Mädchen und Burschen in Bezug auf ihre Offenheit für Erfahrung gezeigt werden konnte.

Tabelle 51: T-Test bei unabhängigen Stichproben für Mittelwertvergleiche der Geschlechter bezüglich der Dimension Offenheit für neue Erfahrungen

	T-Test für die Mittelwertgleichheit						
	T	df	Sig. (2- seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
						Untere	Obere
Varianzen sind gleich	1,594	114	,114	,23071	,14470	-,05593	,51735

8.4.3.2 Offenheit für neue Erfahrungen und Unterschiede zwischen den Berufsgruppen

Um die Mittelwerte der Berufsgruppen über die Persönlichkeitsdimension „Offenheit für neue Erfahrungen“ auf einen etwaigen Unterschied zu prüfen, wurde eine einfaktorielle Varianzanalyse (One-way Anova) gerechnet. Die vorausgesetzte Gleichheit der Varianzen für dieses Verfahren wurde vorab mit einem Levene-Test überprüft. Mit einem nicht signifikanten Ergebnis ($p= 0,52$) konnte von einer Homogenität der Varianzen ausgegangen werden.

Tabelle 52: Levene-Test der Varianzgleichheit für den Faktor Offenheit für neue Erfahrungen

Levene-Statistik	df1	df2	Signifikanz
,659	2	113	,520

Die Varianzanalyse ergab ein p von 0,57, somit wurde kein Unterschied zwischen den Mittelwerten der Berufsgruppen gefunden.

Tabelle 53: Einfaktorielle Varianzanalyse zur Überprüfung auf Gleichheit der Mittelwerte

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Zwischen den Gruppen	,695	2	,348	,565	,570
Innerhalb der Gruppen	69,540	113	,615		

8.4.4 Verträglichkeit

Bevor die Skala Verträglichkeit gebildet werden konnte, wurden zuerst Item 51 „Manche Leute halten mich für selbstsüchtig und selbstgefällig“, Item 56 „ Im Hinblick auf die Absichten anderer bin ich eher zynisch und skeptisch“, Item 61 „ Manche Leute halten mich für kalt und berechnend“ sowie das Item 69 „ Um zu bekommen was ich will, bin ich notfalls bereit, Menschen zu manipulieren“ umgepolt.

Der Kolmogorov- Smirnov- Anpassungstest ergab ein signifikantes Ergebnis ($p= 0,008$), für die folgenden Berechnungen wurden daher nicht-parametrische Tests verwendet.

Tabelle 54: Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest auf Normalverteilung der Daten

	Kolmogorov- Smirnov		
	Statistik	df	Signifikanz
Verträglichkeit	,098	116	,008

8.4.4.1 Verträglichkeit und Geschlechtsunterschiede

Um feststellen zu können ob ein Unterschied zwischen den Geschlechtern bezüglich der Persönlichkeitsdimension Verträglichkeit besteht wurden die Mittelwerte der männlichen und weiblichen Lehrlinge mittels Mann-Whitney-Test verglichen. Mit einem signifikanten Testergebnis ($p= 0,002$) konnte gezeigt werden, dass sich die Geschlechter in der Dimension unterscheiden.

Tabelle 55: Mittelwertsvergleiche zwischen den Geschlechtern für die Dimension Verträglichkeit mittels Mann-Whitney-Test

	Verträglichkeit
Mann-Whitney-U	1108,000
Z	-3,119
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,002

Die weiblichen Teilnehmerinnen ($M= 3,93$) zeigten deutlich höhere Tendenzen zur Verträglichkeit, als ihre männlichen Kollegen ($M= 3,49$).

Tabelle 56: Mittelwerte, Anzahl und Standardabweichung der Geschlechter zur Dimension Verträglichkeit

Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
weiblich	3,9308	53	,77033
männlich	3,4974	63	,75876
Insgesamt	3,6954	116	,79104

8.4.4.2 Verträglichkeit und Unterschiede zwischen den Berufsgruppen

Zur Überprüfung eventueller Mittelwertunterschiede zwischen den verschiedenen Berufsgruppen wurde ein Kruskal-Wallis-Test durchgeführt. Mit einem signifikanten Ergebnis von 0,00 konnte von einem Unterschied zwischen den Lehrlingen der verschiedenen Berufsgruppen in der Persönlichkeitsdimension „Verträglichkeit“ ausgegangen werden.

Tabelle 57: Mittelwertsvergleiche zwischen den Berufsgruppen in der Persönlichkeitsdimension Verträglichkeit mittels Kruskal-Wallis-Test

	Verträglichkeit
Chi-Quadrat	17,453
df	2
Asymptotische Signifikanz	,000

Für jeweils zwei Gruppenpaare wurde ein Mann-Whitney-Test als Post-hoc Test durchgeführt, um erkennen zu können, welche Gruppen sich signifikant voneinander unterschieden. Als ein signifikantes Ergebnis wird, nach der Bonferroni Korrektur, ein $p < 0,016$ bezeichnet. Signifikant unterschieden sich die Gruppe der Floristinnen von der Gruppen der Maurer ($p = 0,00$) und ebenso von der Gruppe der Koch/ Köchinnen ($p = 0,00$). Zwischen der Gruppe der Maurer und der Berufsgruppe der Koch /Köchinnen konnte kein signifikanter Unterschied gefunden werden ($p = 0,936$).

Tabelle 58: Mittelwertsvergleiche zwischen den Gruppen Maurer und Koch/ Köchin für die Dimension Verträglichkeit mittels Mann-Whitney-Test

	Verträglichkeit
Mann-Whitney-U	752,000
Wilcoxon-W	1572,000
Z	-,080
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,936

Tabelle 59: Mittelwertsvergleiche zwischen den Gruppen Maurer und Floristinnen für die Dimension Verträglichkeit mittels Mann-Whitney-Test

	Verträglichkeit
Mann-Whitney-U	368,500
Wilcoxon-W	1109,500
Z	-3,683
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,000

Tabelle 60: Mittelwertsvergleiche zwischen den Gruppen Koch/Köchin und den Floristinnen für die Dimension Verträglichkeit mittels Mann-Whitney-Test

	Verträglichkeit
Mann-Whitney-U	405,000
Wilcoxon-W	1225,000
Z	-3,561
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,000

Die Lehrlinge der Berufsgruppe Florist/in zeigten mit einem Mittelwert von 4,12 eine deutlich höhere Tendenz zur Verträglichkeit. Sie beschrieben sich weitaus einfühlsamer und verständnisvoller gegenüber ihren Mitmenschen und strebsamer in Bezug auf Zusammenarbeit. Die Gruppe der Maurer (M= 3,5), gefolgt von den Koch/Köchinnen (M= 3,47) zeigten deutlich niedrigere Mittelwerte in dieser Skala.

Tabelle 61: Mittelwerte, Anzahl und Standardabweichung der Berufsgruppen zur Dimension Verträglichkeit

Berufsgruppe	Mittelwert	N	Standardabweichung
Koch/Köchin	3,4708	40	,82075
Maurer/in	3,5088	38	,72072
Florist/in	4,1184	38	,66431
Insgesamt	3,6954	116	,79104

8.4.5 Gewissenhaftigkeit

Item 57 „Ich verträdle eine Menge Zeit, bevor ich mit der Arbeit beginne“ wurde zur Bildung der Skala „Gewissenhaftigkeit“ umgepolt.

Das signifikante Ergebnis für den Anpassungstest der Normalverteilung von $p= 0,001$ ließ auf keine Normalverteilung der Daten über die Skala schließen, somit wurde im Weiteren mit parameterfreien Verfahren gerechnet.

Tabelle 62: Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest auf Normalverteilung der Daten

	Kolmogorov- Smirnov		
	Statistik	df	Signifikanz
Gewissenhaftigkeit	,113	116	,001

8.4.5.1 Gewissenhaftigkeit und Geschlechtsunterschiede

Mit einem Mann-Whitney-Test wurde überprüft, ob ein Unterschied zwischen den Mittelwerten der männlichen und weiblichen Befragten in der Dimension Gewissenhaftigkeit vorliegt. Mit einem p von 0,034 konnte ein Unterschied gefunden werden.

Tabelle 63: Mittelwertsvergleiche zwischen den Geschlechtern für die Dimension Gewissenhaftigkeit mittels Mann-Whitney-Test

	Gewissenhaftigkeit
Mann-Whitney-U	1290,000
Z	-2,115
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,034

Mädchen zeigten mit einem Mittelwert von 4,35 mehr Gewissenhaftigkeit in Bezug auf Zuverlässigkeit, ihren Ordnungssinn und die allgemeine Haltung im Arbeitsleben als die Burschen (M= 4,1).

Tabelle 64: Mittelwerte, Anzahl und Standardabweichung der Geschlechter zur Dimension Gewissenhaftigkeit

Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
weiblich	4,3459	53	,50937
männlich	4,1058	63	,64778
Insgesamt	4,2155	116	,59831

8.4.5.2 Gewissenhaftigkeit und Unterschiede zwischen den Berufsgruppen

Um die Frage, ob sich die drei Berufsgruppen über die Dimension Gewissenhaftigkeit signifikant unterscheiden, beantworten zu können,

wurde ein Kruskal-Wallis-Test durchgeführt. Dieser zeigte mit einem nicht-signifikanten Ergebnis, dass kein Unterschied zwischen den verschiedenen Berufen vorliegt.

Tabelle 65: Mittelwertsvergleiche zwischen den Berufsgruppen in der Persönlichkeitsdimension Gewissenhaftigkeit mittels Kruskal-Wallis-Test

	Gewissenhaftigkeit
Chi-Quadrat	4,917
df	2
Asymptotische Signifikanz	,086

Tabelle 66: Mittelwerte, Anzahl und Standardabweichung der Berufsgruppen zur Dimension Gewissenhaftigkeit

Gruppe	Mittelwert	N	Standardabweichung
Koch/Köchin	4,1333	40	,72226
Maurer/in	4,1228	38	,56908
Florist/in	4,3947	38	,43568
Insgesamt	4,2155	116	,59831

8.5 Zusammenhang Persönlichkeit und Anstrengungsvermeidung im beruflichen Umfeld

Um einen etwaigen Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitsdimensionen des NEO-FFI und der Tendenz zur Anstrengungsvermeidung zu finden wurden die Skalen der jeweiligen Erhebungsinstrumente korreliert.

Da keine Normalverteilung über alle Skalen vorliegt, wurde zur Berechnung der parameterfreie Korrelationskoeffizient von Spearman verwendet. Stützend auf Cohen (1988, in Field, 2009, S.57) wird ein Korrelationskoeffizient (r) ab 0,1 als „kleiner Effekt“ bezeichnet, ein r ab 0,3 als „mittlerer Effekt“ und ab 0,5 als „großer Effekt“.

8.5.1 Neurotizismus

Neurotizismus hängt demnach signifikant negativ mit den Skalen „Anstrengungsvermeidung im beruflichen Umfeld“ ($r = -0,27$), „Anstrengungsvermeidung durch Anführung physiologischer Beeinträchtigung“ ($r = -0,25$), „Offene Ablehnung“ ($r = -0,21$) und „Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle“ ($r = -0,06$) zusammen. Das heißt, je höher die Werte über die Skala des Neurotizismus, desto geringere Ausprägungen konnte über die genannten Skalen gezeigt werden. Bei den vorliegenden Effekten handelt es sich um „kleine Effekte“, denen demnach nicht allzu große Relevanz, sondern eher eine richtungweisenden Tendenz, beigemessen werden kann.

8.5.2 Extraversion

Extraversion als Persönlichkeitseigenschaft der Lehrlinge zeigte, in der Korrelationsberechnung nach Spearman, einen signifikant negativen Zusammenhang mit der Tendenz zur Anstrengungsvermeidung ($r = -0,3$), Anstrengungsvermeidung durch Ausreden physiologischer Ursache ($r = -0,42$) und dem zeigen offener Ablehnung von unbeliebten Arbeitstätigkeiten ($r = -0,32$). Es handelte sich dabei um „mittlere Effekte“. Den Ergebnissen zufolge kann man annehmen, dass je extravertierter sich ein Lehrling beschrieb desto weniger neigte dieser zu Tendenzen der Anstrengungsvermeidung im Lehrberuf.

8.5.3 Offenheit für neue Erfahrungen

Je höhere sich die Lehrlinge in der Skala „Offenheit für neue Erfahrungen“ beurteilten, desto geringere Tendenz zur offenen Ablehnung ungeliebter Tätigkeiten wurde angegeben. Mit einem r von $-0,22$ zeigte sich dieser Zusammenhang als signifikant „kleiner“ Effekt.

8.5.4 Verträglichkeit

Die Persönlichkeitsdimension „Verträglichkeit“ zeigte einen signifikant negativen Zusammenhang mit den Skalen der Anstrengungsvermeidung ($r = -0,38$), Ausreden auf Basis physiologischer Beeinträchtigung als Mittel zur Anstrengungsvermeidung ($r = -0,39$) und offene Ablehnung ($r = -0,19$). Ein signifikant positiver Zusammenhang bestand mit einem mittleren Effekt von $r = 0,39$ mit der Skala „Pflichteifer“. Höhere Selbsteinschätzungen in der Skala Verträglichkeit gingen demnach einher mit einem größeren Maß an Pflichteifer im Betrieb.

8.5.5 Gewissenhaftigkeit

Anstrengungsvermeidung ($r = -0,49$), nahm mit einem signifikant nahezu „großen Effekt“, Ausreden physiologischer Art ($r = -0,32$) und offene Ablehnung ($r = -0,31$), mit einem „mittleren Effekt“ bei höheren Werten in der Skala „Gewissenhaftigkeit“ ab. Es bestand demnach ein negativer Zusammenhang. Positiv korrelierte Gewissenhaftigkeit mit der Skala „Pflicht- und Arbeitseifer“ mit einem r von $0,39$.

Je gewissenhafter sich ein Lehrling beschrieb, desto eher zeigte dieser hohen Pflicht- und Arbeitseifer und weniger anstrengungsvermeidendes Verhalten.

Tabelle 67: Korrelationsberechnung nach Spearman, Korrelationskoeffizient (r), Anzahl der Fälle (N), für Persönlichkeitsdimensionen und Anstrengungsvermeidung beruflichen Kontext

		AV- Beruf	Pflicht- eifer	AV physiologische Beeinträchtigung	Offene Ablehnung	Strategien Überwindung
Neurotizismus	r	-,277**	,281**	-,250**	-,218*	-,061
	Sig. (2- seitig)	,003	,002	,007	,019	,513
	N	116	116	116	116	116
Extraversion	r	-,304**	,408**	-,428**	-,326**	,135
	Sig. (2- seitig)	,001	,000	,000	,000	,149
	N	116	116	116	116	116

Offenheit neue Erfahrungen	r	-,166	,119	-,146	-,227*	,035
	Sig. (2-seitig)	,075	,203	,117	,014	,712
	N	116	116	116	116	116
Verträglichkeit	r	-,380**	,394**	-,399**	-,194*	,093
	Sig. (2-seitig)	,000	,000	,000	,037	,319
	N	116	116	116	116	116
Gewissenhaftigkeit	r	-,498**	,393**	-,321**	-,315**	,173
	Sig. (2-seitig)	,000	,000	,000	,001	,063
	N	116	116	116	116	116

8.6 Zusammenhang Persönlichkeit und Anstrengungsvermeidung im schulischen Umfeld

Mit parameterfreien Korrelationsberechnungen nach Spearman, da von keiner Normalverteilung über alle zu korrelierenden Skalen ausgegangen werden konnte, wurden Zusammenhänge zwischen den Persönlichkeitsdimensionen der Lehrlinge und der Tendenz zur Anstrengungsvermeidung im Umfeld der Berufsschule berechnet.

8.6.1 Neurotizismus

Neurotizismus zeigte einen signifikant negativen Zusammenhang, im Ausmaß eines „kleinen Effektes“, mit der Tendenz zur Anstrengungsvermeidung im schulischen Bereich der Lehrausbildung ($r = -0,24$).

Je neurotischer sich der/ die Befragte beschrieb, desto eher zeigte dieser/ diese Anstrengungsvermeidung in der Berufsschule.

8.6.2 Extraversion

Je höher sich die befragten Lehrlinge in der Skala Extraversion einschätzten desto geringere Werte zeigten sich in der Skala Anstrengungsvermeidung ($r = -0,31$) und ein desto größeres Ausmaß an Pflichteifer ($r = 0,25$).

8.6.3 Offenheit für neue Erfahrungen

Offenheit für neue Erfahrungen korrelierte mit einem r von $-0,23$ signifikant negativ, als „kleiner Effekt“, mit der Skala „Anstrengungsvermeidung“ in der Berufsschule. Je offener sich ein Lehrling demnach beschrieb, desto weniger wahrscheinlich tendierte dieser zu anstrengungsvermeidendem Verhalten.

8.6.4 Verträglichkeit

Ein signifikant negativer Zusammenhang als „mittlerer Effekt“ konnte mit der Tendenz zur Vermeidung von Anstrengung gezeigt werden ($r = -0,45$). Im Gegensatz dazu korreliert der Pflichteifer der befragten Lehrlinge signifikant positiv, als mittlerer Effekt, mit der Persönlichkeitsdimension „Verträglichkeit“ ($r = 0,35$).

Je „verträglicher“ ein Lehrling desto eher beschrieb sich dieser als pflichteifrig in der Berufsschule und somit weniger anstrengungsvermeidend bei unliebsamen Aufgabenstellungen.

8.6.5 Gewissenhaftigkeit

Die Persönlichkeitseigenschaft „Gewissenhaftigkeit“ hing negativ mit der Anstrengungsvermeidung ($r = -0,39$) und positiv mit dem Pflichteifer in der Berufsschule ($r = 0,36$) zusammen. Der negative sowie der positive Zusammenhang wurden im Ausmaß eines „mittleren Effektes“ gefunden. Gewissenhaftigkeit geht demnach mit höherem Pflichteifer und weniger Anstrengungsvermeidung einher.

Tabelle 68: Korrelationsberechnung nach Spearman, Korrelationskoeffizient (r), Anzahl der Fälle (N), für Persönlichkeitsdimensionen und Anstrengungsvermeidung schulischen Kontext

		AV Schule	Pflichteifer im schulischen Kontext
Neurotizismus	r	-,247**	-,001
	Sig. (2-seitig)	,007	,993
	N	116	116
Extraversion	r	-,312**	,258**
	Sig. (2-seitig)	,001	,005
	N	116	116
Offenheit für neue Erfahrungen	r	-,238 [†]	,156
	Sig. (2-seitig)	,010	,095
	N	116	116
Verträglichkeit	r	-,455**	,355**
	Sig. (2-seitig)	,000	,000
	N	116	116
Gewissenhaftigkeit	r	-,398**	,366**
	Sig. (2-seitig)	,000	,000
	N	116	116

8.7 Zusammenhang schulische und berufliche Anstrengungsvermeidung

Um zu untersuchen, ob es einen Zusammenhang zwischen der Tendenz zur Anstrengungsvermeidung in der Berufsschule und im Betrieb gab, und wenn ja, um welche Art von Zusammenhang es sich handelte, wurden Korrelationsberechnung über alle Skalen der jeweiligen Erhebungsverfahren gerechnet.

Da keine Normalverteilung über die Skalen vorlag, wurde zur Berechnung der parameterfreie Korrelationskoeffizient von Spearman verwendet.

Anstrengungsvermeidung im beruflichen Umfeld hing hoch signifikant ($p= 0,00$) positiv mit der Tendenz zur Vermeidung von Anstrengung in der Schule zusammen. Der „große“ Effekt ($r= 0,527$) zeigte, dass hohe Werte im Vermeidungsverhalten im Beruf mit hohen Werten der Anstrengungsvermeidung in der Berufsschule und, im Gegensatz dazu,

signifikant negativ ($r = -0.35$) mit dem Pflichteifer in der Schule zusammenhängen.

Ein positiver Zusammenhang ($r = 0,36$) zwischen dem Pflichteifer im Beruf und dem in der Schule konnte gefunden werden. Lehrlinge die fleißig im beruflichen Umfeld sind, zeigen diesen Eifer auch in der Berufsschule.

Anstrengungsvermeider in der Berufsschule scheinen im Beruf offener ihre Ablehnung ungeliebter Arbeitstätigkeiten zu zeigen ($r = 0,41$) als dies Lehrlinge tun, die in der Schule sich als eifrig erweisen ($r = -0,2$). Ebenso hängt die Tendenz, Ausreden auf Basis physiologischer Beeinträchtigung zu erfinden, um ungeliebte Arbeitstätigkeiten zu vermeiden positiv mit allgemeinem anstrengungsvermeidendem Verhalten in der Berufsschule zusammen ($r = 0,28$).

Die Fähigkeit aversive Gefühle im Betrieb zu überwinden korrelierte positiv mit dem Pflichteifer in der Schule ($r = 0,27$).

Alle diese Ergebnisse erwiesen sich als signifikant.

Tabelle 69: Korrelationsberechnung nach Spearman, Korrelationskoeffizient (r), Anzahl der Fälle (N), für Anstrengungsvermeidung im schulischen und beruflichen Kontext

		Pflichteifer -Schule	AV- Schule
AV- Beruf	r	-,350**	,527**
	Sig. (2-seitig)	,000	,000
	N	116	116
Pflichteifer- Beruf	r	,360**	-,455**
	Sig. (2-seitig)	,000	,000
	N	116	116
AV physiologischer Beeinträchtigung	r	-,253**	,287**
	Sig. (2-seitig)	,006	,002
	N	116	116
Offene Ablehnung	r	-,203*	,410**
	Sig. (2-seitig)	,029	,000
	N	116	116
Strategien Überwindung	r	,279**	-,245**
	Sig. (2-seitig)	,002	,008
	N	116	116

9 Diskussion

Betrachtet man die Zahl vorzeitiger Auflösungen eines Lehrvertrages, so entfallen, laut Schneeberger und Nowak (2009), 54% auf die ersten zwölf Monate der Ausbildung. Die Autoren gehen davon aus, dass es in diesem Zeitraum auf Grund eines Suchverhaltens zu gehäuften Lehrabbrüchen kommt. Elian (2010) konnte in ihrer Studie, in der sie Lehrlinge des ersten Ausbildungsjahres zu zwei Zeitpunkten im Abstand von drei Monaten befragte, zeigen, dass die Tendenz zu anstrengungsvermeidendem Verhalten über diesen Zeitraum zunimmt. In der vorliegenden Studie wurden Lehrlinge aus dem zweiten Lehrjahr befragt, die das Stadium des Suchverhaltens überwunden und schon eine gewisse Routine im Lehralltag gefunden haben sollten.

Rumpelmair (2001) beschreibt die Geschlechterverteilung in der heutigen Berufswelt als immer noch klassisch. So entscheiden sich Frauen immer noch eher für „feminine“, Männer eher für „maskuline“ Arbeitsfelder.

Die Geschlechterverteilung gestaltete sich in dieser Untersuchung, wie erwartet, in Richtung rollenspezifischer Stereotype. Die Gruppe der Maurer bestand zu 100% aus männlichen und im Gegensatz dazu die Lehrlinge des Berufsfeldes Florist/in zu 100% aus weiblichen Auszubildenden. In der Gruppe Koch/Köchin verteilten sich die Geschlechter im Ausmaß von 62,5% männliche und 37,5% weibliche Lehrlinge.

Das Normalalter der Lehrlinge im ersten Ausbildungsjahr lag 2009, laut Schneeberger und Nowak (2010), zwischen 15 und 16 Jahren. Mit einem Durchschnittsalter von 17,4 Jahren im zweiten Lehrjahr, lagen die Lehrlinge der vorliegenden Untersuchung altersmäßig im Normbereich.

Etwas mehr als die Hälfte der befragten Lehrlinge (54,3%) entschieden sich für ihren Beruf aus eigenem Interesse. Als zweithäufigster Beweggrund wurden die Berufs-/ Zukunftsaussichten genannt, gefolgt vom Anraten von Eltern, Freunden, etc., dem Mangel an Angebot von

Alternativen eines Lehrplatzes und der Nähe zum Wohnort. Der Großteil der Lehrlinge (82,7%) ist mit der getroffenen Berufswahl sehr zufrieden bis zufrieden. 5,2% der Teilnehmer sind hingegen mit ihrem Beruf völlig unzufrieden. 70,7% der Befragten würden sich zum gegebenen Zeitpunkt neuerlich für den von ihnen gewählten Beruf entscheiden. In der Literatur (vgl. Pollmann, 1993; Rollett, 1994) wird das Interesse am eigenen Beruf und eine wohlüberlegte Berufswahl als maßgeblich für Zufriedenheit und Motivation im beruflichen Alltag erachtet. Dieser Zusammenhang konnte in der vorliegenden Studie bestätigt werden: Die Lehrlinge der Gruppe der Floristinnen gaben an, sich weitaus häufiger aus eigenem Interesse für die Lehre entschieden zu haben als die Befragten der anderen beiden Gruppen. Sie zeigten sich somit auch am zufriedensten mit der aktuellen Arbeitstätigkeit und der getroffenen Berufswahl und gaben öfter an diese, zum jetzigen Zeitpunkt, wiederholt treffen zu würden. Konträr dazu entschieden sich die Auszubildenden des Berufszweiges Koch/Köchin weitaus zu geringerer Zahl aus Interesse für den eignen Beruf. Mehr wurde dieser aus Überlegungen zu Zukunfts- und Berufschancen gewählt. Demnach gaben die Befragten in dieser Gruppe auch weitaus weniger häufig an, mit dem aktuellen Beruf zufrieden zu sein und mehr als die Hälfte der Lehrlinge würde sich, bei erneuter Berufswahl für einen anderen Beruf entscheiden. In Bezug auf den Zusammenhang der Berufswahl aus eigenem Interesse, der Zufriedenheit mit der Wahl des Berufes und der Wiederwahl zum gegebenen Zeitpunkt zeigten Lehrlinge der Gruppe Maurer Werte im Mittelfeld zwischen den drei untersuchten Gruppen. Dieses Ergebnis könnte auch im Zusammenhang mit dem allgemeinen Trend der Beliebtheit unter den Lehrberufen gesehen werden: Während der Beruf Koch/Köchin sowie Maurer sich unter den Top 10 der meist gewählten Lehrberufe des Jahres 2009 (vgl. Schneeberger & Nowak, 2010) befanden und daher angenommen werden kann, dass diese Berufe eher aus Bekanntheitsgrad und aus Verfügbarkeit von Stellen gewählt werden, ist der Beruf der Floristin ein weitaus weniger besuchter und bekannter Lehrzweig, von dem angenommen werden kann, dass seine Wahl eine

gewisse Vorinformation, spezifisches Interesse und Fähigkeiten von Seiten des Lehrlings voraussetzt.

Wie Pollmann (1994) in einer Untersuchung zur Berufswahlsituation an Haupt- und Berufsschülern zeigen konnte, zeichnet sich die Wahl des Berufes des Großteils der Schüler durch eine „schlechte“ vorberufliche Orientierung aus. Es kann davon ausgegangen werden, dass ein Auszubildender, der sich für seinen Beruf aus eigenem Interesse entschieden hat, sich über das Tätigkeitsfeld im Vorhinein informiert hat und bessere Vorstellungen über den jeweiligen Beruf hat, als Lehrlinge die diesen aus anderen Beweggründen gewählt haben. In der vorliegenden Studie konnte ein „mittlerer“, signifikant positiver Zusammenhang zwischen dem Berufswahlmotiv „Interesse“ und Zufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit gefunden werden. Dies könnte die allgemein stärkere Unzufriedenheit der Berufsgruppe Koch/Köchin im Vergleich mit den beiden anderen Gruppen erklären. Unzureichend informierte Auszubildende in diesem Bereich können leicht eine falsche Berufsvorstellung entwickeln, die Komponenten wie Arbeiten unter Druck und Stress, körperliche Anstrengung auf Grund des Arbeitsumfeldes sowie unregelmäßige, lange Arbeitszeiten, die meist Arbeitstätigkeit an Wochenenden, Feiertagen und Abend- bzw. Nachtschichten einschließen, nicht berücksichtigt. Auch Rollett (1994) nannte eine unüberlegte Berufswahl als einen der wichtigsten Faktoren zur Entstehung nicht-problemlösender Anstrengungsvermeidung.

In der vorliegenden Studie zeigten Mädchen, sowohl im Bereich der betrieblichen Ausbildung sowie in der Berufsschule, weitaus weniger Tendenzen zu anstrengungsvermeidendem Verhalten und höhere Werte in den Skalen des Pflichteifers als ihre männlichen Kollegen. Dies entspricht auch vorliegenden Forschungsarbeiten (vgl. Rollett, 1994; Jirasko & Sirsch, 1996; Elian, 2010).

Im beruflichen Umfeld des Betriebes zeigten Koch/Köchinnen am meisten, im Vergleich mit den beiden anderen Lehrberufen, anstrengungsvermeidendes Verhalten im Allgemeinen und

Anstrengungsvermeidung, die sich durch offene Ablehnung einer unerwünschten Tätigkeit auszeichnet. Die Floristinnen hingegen zeigten sich als die pflichteifrigste Gruppe mit den meisten Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle.

Neben der allgemein höheren Berufszufriedenheit in dieser Sparte, kann auch angenommen werden, dass die Tatsache, dass die Gruppe der Floristinnen aus 100% weiblichen Teilnehmerinnen bestand, zu diesem Ergebnis geführt haben. Weiterführende Untersuchungen mit einer ausgeglichen Geschlechterverteilung über alle Gruppen wären hier wünschenswert um eine eindeutige Interpretation geben zu können.

Die Lehrlinge der Gruppe Maurer gaben am häufigsten an, Anstrengung durch Ausreden physiologischer Art zu vermeiden. Dieses Ergebnis entsprach, auf Grund der Beschaffenheit der Arbeitstätigkeit eines Maurers, den Erwartungen.

Die Bildung von vier Gruppen, je nach Zufriedenheit mit dem Beruf über alle Lehrlinge, konnte keinen Unterschied zwischen diesen und der Tendenz zur Anstrengungsvermeidung im berufsschulischen Kontext zeigen. Betrachtet man jedoch den Zusammenhang von Zufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit und der beruflichen Vermeidung in Bezug auf Anstrengung konnte ein signifikant „kleiner“ negativer Zusammenhang gefunden werden. Einen „kleinen“ positiven Zusammenhang ergab die Korrelation mit der Skala des Pflichteifers, diese war allerdings knapp nicht signifikant. Wie also auch schon in der vorliegenden Fachliteratur gefunden, kann man davon ausgehen, dass je unzufriedener ein Lehrling mit seiner Berufssituation ist, desto eher neigt er dazu, Anstrengung im Bereich ungeliebter Tätigkeiten zu vermeiden (vgl. Rollett, 1994).

Das Anstrengungsvermeidungsverhalten in der Berufsschule entspricht weitgehend dem im Betrieb, betrachtet man die Ausprägungen in und zwischen den Gruppen. Die Köche/Köchinnen gaben an, weitaus häufiger Anstrengungen in der Berufsschule zu vermeiden als die beiden anderen Gruppen und somit auch am wenigsten pflichteifrig zu sein. Die Floristinnen scheinen auch in der Schule am meisten Eifer zu zeigen. Die

Gruppe der Maurer bewegte sich über beiden Skalen im Mittel zwischen den beiden Vergleichsgruppen.

Ziedler (2006) kam in einer Lehrlingsbefragung zu dem Ergebnis, dass sich die Ausbildung im Betrieb bei den Jugendlichen weitaus größerer Beliebtheit erfreut, als der theoretische Wissenserwerb in der Berufsschule. In vorangehenden Überlegungen zur vorliegenden Studie wurde demnach angenommen, dass in der Berufsschule eventuell mehr Tendenzen zu anstrengungsvermeidendem Verhalten, unabhängig vom Eifer in der praktischen Tätigkeit im Betrieb gezeigt werden. Dies konnte durch die Befragung nicht bestätigt werden.

Zusammenhangsberechnungen konnten statistisch zeigen, dass Schüler die Anstrengungsvermeidungsstrategien im Betrieb verwenden, dies auch eher in der Berufsschule tun. Sie zeigten weiters offenere Ablehnung ungeliebter Arbeitstätigkeiten und mehr Ausreden auf Basis physiologischer Beeinträchtigung, als dies pflichteifrige Berufsschüler tun. Ebenso verhält es sich mit dem Pflichteifer in der Schule. Dieser zeigt einen positiven Zusammenhang mit dem Arbeitseifer im Betrieb und der strategischen Überwindung aversiver Gefühle bei ungeliebten Tätigkeiten. Gezielte Studien zur Anstrengungsvermeidung in der Berufsschule stehen in der aktuellen Fachliteratur noch aus und könnten für Verbesserungen, Erweiterungen etc. des dualen Systems von großem Wert sein. In dieser Studie konnte gezeigt werden, dass die Anstrengungsvermeidung bei Lehrlingen nicht als ein isoliertes Phänomen im Bereich des Arbeitsfeldes gesehen werden kann. Eher scheint es, dass die Unmotiviertheit im Beruf, die meist durch eine falsche Berufswahl bedingt, sich auf alle den Beruf betreffenden Bereiche, so auch auf die Berufsschule auswirken kann. Dieses klare Ergebnis unterstreicht wiederum wie wichtig eine überlegte und gut informierte Berufswahl ist, um die Zahl der Lehrabbrüche möglichst gering zu halten und den Jugendlichen eine gute und erfüllende Berufsausbildung bieten zu können. In Tiroler Hauptschulen werden zahlreiche Projekte realisiert, die den Schülern zu einer realistischen Berufswahl verhelfen sollen. Es werden Betriebe besichtigt,

Schnuppertage angeboten, Fachkräfte aus den jeweiligen Bereichen in die Schule eingeladen und zur individuellen Beratung Berufsinformationszentren besucht.

Zur Erweiterung der vorberuflichen Orientierung wäre es wünschenswert, Möglichkeiten zu finden, diese intensiver auf individueller Ebene des Einzelnen zu ermöglichen. Zusammenarbeit von Seiten der Haupt- bzw. Polytechnischen Schulen mit Betrieben, in Form einer zum Beispiel einmaligen einwöchigen Freistellung vom Unterricht unter der Bedingung, diese Zeit für eine „Schnupperwoche“ im interessierenden Betrieb zu nutzen, könnte ein nützlicher Schritt in Richtung realistische Berufsorientierung sein. Da in vorangegangenen Forschungsarbeiten auch die Persönlichkeit als ein Einflussfaktor auf die Tendenz zur Anstrengungsvermeidung erforscht wurde (vgl. Rollett, 1998; Rollett, Werneck & Hanfstingl, 2005; Bipp et al., 2008; Elian, 2010) wurde mit Hilfe des NEO-FFI diese Forschungsaufgabe in der vorliegenden Untersuchung weitergeführt.

In der Persönlichkeitsdimension „Neurotizismus“ konnte weder zwischen den Geschlechtern, noch zwischen den Berufsgruppen ein signifikanter Unterschied gefunden werden. Dieses Ergebnis widerspricht vorliegenden Studien, in denen sich weibliche Befragte als neurotischer im Gegensatz zu den männlichen Teilnehmern beschrieben (vgl. Schmitt, Realo, Voracek & Allik, 2008; Elian, 2010). Weibliche Lehrlinge beschrieben sich jedoch weitaus extravertierter, wie auch der genannten Literatur entsprechend, als ihre männlichen Kollegen. Zwischen den Berufsgruppen konnte ein signifikanter Unterschied in der Persönlichkeitsdimension „Extraversion“ zwischen den Maurern und den Floristinnen gefunden werden. Dieses Ergebnis sollte jedoch unter Beachtung der Störvariable „Geschlecht“ betrachtet werden, deren Einfluss hier angenommen werden sollte. Allgemein zeigten sich die Floristinnen am kontaktfreudigsten, gefolgt von den Koch/Köchinnen und den Maurern. Abgesehen von dem Einfluss der Geschlechterverteilung über die Gruppen, könnten hier auch die Berufsaufgaben der jeweiligen Berufe einen Einfluss auf die Extraversion

spielen. So stehen Floristinnen, im Gegensatz zu Koch/Köchinnen und Maurern im Berufsleben im täglichen Kundenkontakt, was für ein gelungenes Kundengespräch eine gewisse Kontaktfreudigkeit und Offenheit voraussetzt.

Je extravertierter sich ein Lehrling beschrieb, desto geringer war die Tendenz zur Anstrengungsvermeidung im schulischen sowie beruflichen Umfeld, das Erfinden von Ausreden physiologischer Art und der offenen Ablehnung gegenüber ungeliebten Arbeitstätigkeiten. In der Dimension „Offenheit für neue Erfahrungen“ beurteilten sich männliche und weibliche Lehrlinge sowie auch die Berufsgruppen ähnlich. Es konnte gezeigt werden, dass, je offener sich die Befragten für neue Erfahrungen beschrieben, desto weniger zeigten sie ihre Ablehnung gegenüber ungeliebten Arbeitstätigkeiten im Berufsumfeld und desto mehr Eifer zeigten sie in der Berufsschule. Entsprechend der Fachliteratur (vgl. Schmitt, Realo, Voracek & Allik, 2008; Elian, 2010) beschrieben sich Mädchen als einfühlsamer und verständnisvoller in der Persönlichkeitsdimension „Verträglichkeit“ als ihre männlichen Kollegen. Ein Unterschied zeigte sich zwischen den Gruppen der Floristinnen und der Maurer, wobei wieder die Kovariate „Geschlecht“ beachtet werden muss, und zwischen der Gruppe der Floristinnen und der Koch/Köchin. Letzt genannter Gruppenunterschied scheint auf den negativen Zusammenhang mit anstrengungsvermeidendem Verhalten zurückzuführen zu sein. Es konnte nämlich gezeigt werden, dass „Verträglichkeit“ negativ mit allen Skalen der Anstrengungsvermeidung und positiv mit der Skala Pflichteifer im beruflichen wie im schulischen Bereich zusammenhängt. Hier kann eine Parallele zu den Ergebnissen der Langzeitstudie FIL von Rollett, Werneck und Hanfstingl (2005) gezogen werden: So wiesen „pflegeleichte“ Kinder niedrigere Werte in der Anstrengungsvermeidung und höhere Werte in der Skala Pflichteifer auf, während es sich bei „unkontrolliert schwierigen“ Kindern gegenteilig verhielt. Dass die Lehrlinge des Zweiges Koch/Köchin sich am wenigsten verträglich beschrieben könnte auch an deren Berufsumfeld liegen, dass

mehr von Druck und Konkurrenz sowie Arbeit unter Stress geprägt zu sein scheint als das Tätigkeitsfeld der beiden anderen Gruppen.

Mädchen beschrieben sich als weitaus gewissenhafter und zuverlässiger im Vergleich zu den Burschen.

Da die Dimension „Gewissenhaftigkeit“ inhaltlich quasi dem Pflichteifer in den Erhebungsverfahren zur Anstrengungsvermeidung entspricht, korrelierten diese Skalen positiv miteinander und im Gegensatz dazu negativ mit anstrengungsvermeidendem Verhalten. Die Berufsgruppen unterschieden sich nicht signifikant voneinander, jedoch kann, die Mittelwerte betrachtend, gezeigt werden, dass die Floristinnen sich als die gewissenhafteste Gruppe beschrieb. Dies steht in Einklang mit den hohen Werten in der Skala des Pflichteifers, sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule, in dieser Gruppe und der Tatsache, dass sich die Lehrlinge dieser Berufssparte zu 100% aus weiblichen Teilnehmerinnen zusammensetzten.

Trotz genauer Instruktion und motivierenden Worten wurden einige Fragebögen unvollständig beziehungsweise falsch ausgefüllt und abgegeben und musste somit aus der statistischen Analyse ausgeschlossen werden. Auch die Verhaltensbeobachtung während der Erhebung in den Berufsschulklassen ließ darauf schließen, dass für einige Teilnehmer, die zu Anstrengungsvermeidung neigen, eine rein quantitative Erhebung in der Gruppe nicht als optimales Forschungsinstrument erachtet werden sollte. Oberflächliche Bearbeitung sowie instruktionswidriges Ausfüllen auf Grund von Unmotiviertheit oder auch dem Druck der Gruppe waren die Folge. Für weitere Forschungen in diesem Bereich wäre es, wenn ökonomisch möglich, sinnvoll, entweder zusätzlich quantitativ zu arbeiten, oder die Schüler einzeln, beziehungsweise in sehr kleinen Gruppen am Fragebogen arbeiten zu lassen.

10 Zusammenfassung

Der am häufigsten gewählte Ausbildungsweg in Österreich ist der Bildungsweg der Lehre. Dieser gestaltet sich als duales System. In der im Durchschnitt dreijährigen Ausbildung erwerben die Lehrlinge im Bereich des Betriebes die praktischen Fähigkeiten des gewählten Berufes, im Bereich der Berufsschule wird die Praxis durch fundiertes Fachspezifisches- und Allgemeinwissen vertieft. Circa 54% der Lehrverträge werden während des ersten Ausbildungsjahres aufgelöst. Dies ist vorwiegend auf eine unüberlegte, beziehungsweise falsche Berufswahl zurückzuführen. Doch auch Lehrlinge die im Vertrag bleiben, zeigen über die Zeit Tendenzen von abnehmender Motivation. Diese kann sich in anstrengungsvermeidendem Verhalten äußern. Anstrengungsvermeidung wird als eine Kraft definiert, die sich der Leistungsmotivation entgegensetzt und sich in bewusst eingesetzten Strategien zur Vermeidung unliebsamer Tätigkeiten manifestiert. Das Phänomen der Anstrengungsvermeidung in der Schule ist im deutschsprachigen Raum schon recht gut erforscht. Speziell im Bereich der Lehrausbildung und im Bezug auf die Beziehung zwischen Betrieb und Berufsschule liegen in der aktuellen Forschung jedoch wenige Ergebnisse vor. Diese Arbeit widmet sich der Anstrengungsvermeidung in der Lehrausbildung im Allgemeinen und im Besonderen dem Zusammenhang zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung.

Nach Absprache mit dem Landesschulrat von Tirol wurden im Jänner/Feber 2011 an drei Tiroler Berufsschulen 129 Lehrlinge der Berufsgruppen Maurer/innen, Florist/innen und Koch/Köchin des zweiten Lehrjahres befragt. 116 gültig ausgefüllte Fragebögen konnten zur weiteren statistischen Auswertung herangezogen werden. Als Messinstrument fungierte eine eigens zusammengestellte Fragebogenbatterie, die sich aus Fragen zu sozioökonomischen Daten, dem AVT-BL, dem AVT und einer Kurzform des NEO-FFI zusammensetzte.

Von den insgesamt 116 Teilnehmer/innen waren 63 männliche und 53 weibliche Lehrlinge. Die 40 Lehrlinge der Berufsgruppe Koch/Köchin setzten sich aus 25 Burschen und 15 Mädchen zusammen. Die 38 Maurer waren alle männlichen und die 38 Floristinnen alle weiblichen Geschlechts. Das Durchschnittsalter betrug, entsprechend dem Normalalter, 17,2 Jahre. Etwas mehr als die Hälfte der Mädchen und Burschen entschieden sich aus eigenem Interesse für den von ihnen gewählten Beruf, gefolgt von Überlegungen zu Berufs- und Zukunftsaussichten, dem Anraten von Eltern, Freunden, etc., dem Mangel an alternativen Lehrstellen und der Nähe zum Wohnort. Der Großteil der Lehrlinge ist mit dem gewählten Beruf sehr zufrieden bis zufrieden und würde sich zum gegebenen Zeitpunkt noch einmal für diesen Beruf entscheiden. Der in der Fachliteratur genannte Zusammenhang zwischen einer überlegten Berufswahl und der Zufriedenheit im Beruf und in weiterer Folge einer geringeren Tendenz zu anstrengungsvermeidendem Verhalten in Betrieb und Berufsschule konnte in der Studie bestätigt werden:

Allgemein konnte gezeigt werden, dass sich Mädchen in beiden Bereichen des dualen Ausbildungsweges als eifriger erwiesen als ihre männlichen Kollegen.

Die Gruppe der Floristinnen entschied sich weitaus häufiger aus eigenem Interesse für den gewählten Beruf und zeigte sich somit auch zufriedener mit der Arbeitstätigkeit als die Lehrlinge der beiden anderen Gruppen. In weiterer Folge wiesen Lehrlinge dieser Gruppe, sowohl im betrieblichen wie im schulischen Bereich geringere Tendenzen zur Anstrengungsvermeidung und höhere Motivation in Form von Pflicht- und Arbeitseifer auf. Ganz im Gegensatz dazu gaben die Befragten der Gruppe Koch/Köchin an, den Beruf meist auf Grund von Zukunftsüberlegungen gewählt zu haben. Mehr als die Hälfte würde den Beruf nicht wieder wählen und zeigte sich unzufrieden mit der Tätigkeit. In Folge wurden in dieser Gruppe in beiden Bereichen die höchsten Werte in den Anstrengungsvermeidungsskalen gefunden.

Die Werte der Gruppe der Maurer befanden sich in allen Punkten zwischen den Extremen der beiden anderen Berufszweige.

Der Zusammenhang zwischen anstrengungsvermeidendem Verhalten im Betrieb und in der Berufsschule konnte somit ebenfalls bestätigt werden.

Weibliche Lehrlinge beschrieben sich, im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen, als kontaktfreudiger (Extraversion), verständnisvoller (Verträglichkeit) und gewissenhafter (Gewissenhaftigkeit). In diesen Persönlichkeitsdimensionen erzielte die Gruppe der Floristinnen die höchsten Werte, wobei hier die Geschlechterverteilung der Gruppen als Einflussfaktor beachtet werden sollte. Alle signifikanten Korrelationen der fünf Persönlichkeitsdimensionen des NEO-FFI zeigten einen negativen Zusammenhang mit den Skalen zur Anstrengungsvermeidung im Beruf und in der Schule und einen positiven mit den Skalen des Pflichteifers in beiden Bereichen.

11 Danksagung

Hiermit möchte ich mich im Besonderen bei Frau Professor Brigitte Rollett bedanken, die es mir ermöglicht hat, diese Arbeit zu schreiben. Für ihre Geduld, Mühe und anregende Unterstützung.

Weiters gilt mein Dank dem Tiroler Landesschulrat, im Besonderen Herrn LSI Roland Teissl, sowie den Direktoren der jeweiligen Berufsschulen in Tirol, die es mir ermöglichten, meine Untersuchung in den jeweiligen Berufszweigen durchzuführen.

Vielen Dank auch Herrn Reinhard Wieser für das Korrekturlesen der Arbeit.

Diese Arbeit widme ich meiner Familie.

Meinen Eltern, die mich schon mein ganzes Leben mit unendlicher Liebe unterstützen und begleiten und ohne deren Rat und Hilfe ich viele Wege meines Lebens nicht gehen hätte können.

Danke für euer Vertrauen, eure unglaubliche Geduld und dass ihr immer an mich geglaubt habt und an dieser Stelle besonders für eure Funktion als so fleißige Sekretäre in der Heimat.

Meinen Geschwistern, Franzi, Gabriel und Alex einfach um ihnen zu sagen, dass ich sie unglaublich lieb habe.

12 Literaturverzeichnis

Ambros, H. (1982). *Anstrengungsvermeidungsverhalten bei Grundschulern in Abhängigkeit vom häuslichen Anregungs- und Leistungsdruckgehalt*. Unveröff. Diss., Universität Wien.

Arnold, R. (1982). *Beruf, Betrieb, Betriebliche Bildungsarbeit. Einführung in die Betriebspädagogik*. Frankfurt am Main: Diesterweg.

Atkinson, J.W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behaviour. *Psychological Review*, 64, 359-372.

Bittner, U. (2000). *Leistungsmotiviertes Handeln & Anstrengungsvermeidung in der Wirtschaft*. Unveröff. Diss., Universität Wien.

Bipp, T., Steinmayr, R. & Spinath, B. (2008). Personality and achievement motivation: Relationship among Big Five domain and facet scales, achievement goals, and intelligence. *Personality and Individual Differences*, 44, 1454-1464.

Brümmer, S. (2005). *Leistungsmotivation und Anstrengungsvermeidung in der deutschen und in der US-amerikanischen Individualisierungsgesellschaft. Eine vergleichende empirische Studie im Rahmen der Sozialpersönlichkeitspsychologie*. Unveröffentl. Diss., Universität Flensburg.

Csikszentmihalyi, M. (1996). *Das Flow- Erlebnis. Jenseits von Angst und Langeweile: im Tun aufgehen* (6. überarb. Aufl.). Stuttgart: Klett-Cotta.

Elian, K. (2010). *Berufswahlzufriedenheit und spezifische Arbeitsmotivation bei Lehrlingen*. Unveröffentl. Dipl. Arbeit, Universität Wien.

Erikson, E.H. (1973). *Identität und Lebenszyklus*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Field, A. (2009). *Discovering Statistics using SPSS* (3.Aufl.). London: SAGE Publications Ltd.

Gartner, F. (1996). *Elterlicher Einfluß auf die kindliche Prüfungsangst. Eine empirische Untersuchung über die Ursachen von Leistungsangst bei Schülern und Schülerinnen der 2. Gymnasialstufe*. Unveröff. Dipl.Arbeit, Universität Wien.

Gartner, F. & Jirasko, M. (1996). Elterliche Besorgnis über Schulleistungen und kindliche Prüfungsangst. In M. Jirasko, J. Glück & B. Rollett (Hrsg.), *Perspektiven Psychologischer Forschung in Österreich* (S.189-192). Wien: WUV- Universitätsverlag.

Gasser, A. (1991). *Anstrengungsvermeidungsverhalten in der Schule unter besonderer Berücksichtigung der vorschulischen Fördermaßnahmen*. Unveröffentl. Dipl.Arbeit, Universität Wien.

Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Alexrad, S. & Herma, J.L.(1951). *Occupational choice*. Nex York: Columbia University Press.

Hanfstingl, B. (2004). *Anstrengungsvermeidung als belastungsreduzierende Copingstrategie im Lehrberuf*. Unveröffentl. Dipl.Arbeit, Universität Wien.

Heckhausen, J. & Heckhausen, H. (Hrsg.). (2006). *Motivation und Handeln*. (3., überarb. Aufl.).Berlin: Springer.

Heinz, W.R. (1995). *Arbeit, Beruf und Lebenslauf: Eine Einführung in die berufliche Sozialisation*. Weinheim: München.

Hellberg, B.M. (2005). *Entscheidungsfindung bei der Berufswahl. Prozessmodell der Emotionen und Kognitionen*. Deutscher Universitäts-Verlag: Wiesbaden.

Helmke, A. & Rheinberg, F. (1996). Anstrengungsvermeidung- Morphologie eines Konstruktes. In C. Spiel, U. Kastner-Koller, P. Deimann (Hrsg.), *Motivation und Lernen aus der Perspektive lebenslanger Entwicklung: Festschrift für Brigitte Rollett* (S.207-224). Münster: Waxmann Verlag.

Hübner-Funk, S. (1983). Berufsfindung in sozialökologischer Perspektive: Sozialisation und Umwelt. Geschlechts- und umweltspezifische Strategien der Lehrstellensuche bei Hauptschulabsolventen. In H. Friebel (Hrsg.), *Von der Schule in den Beruf. Jugend zwischen Familie, Bildung, Beruf und Freizeit* (S.176-201). Westdeutscher Verlag: Opladen.

Kirchler, E. & Walenta, C.(2010). *Motivation*. (1.Auflage). WUV Fakultas Verlag (Hrsg.): Wien.

Marcia, J.E. (1980). The ego identity status approach to ego identity. In A.S. Waterman, D.R. Matteson, S.L. Archer & J.L. Orlofsky (Hrsg.), *Identity: a handbook for psychosocial research* (S. 3-21). New York: Springer.

Oerter, R., Dreher, E. (2002). Identität: das zentrale Thema des Jugendalters. In R. Oerter, L. Monatda (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie* (S. 290-304). (5.,vollst.überarb.Aufl.) Beltz:Weinheim.

Pollmann, T. (1993). *Beruf oder Berufung? Zum Berufswahlverhalten von Pflichtschulabgängern*. Lang: Frankfurt am Main.

Pollmann, T. (1994). Berufswahlrelevante Faktoren bei jugendlichen Pflichtschulabgängern. In G. Gittler, M. Jirasko, U. Kastner-Koller, C. Korunka & A. Al-Roubaie (Hrsg.), *Die Seele ist ein Weites Land* (S. 155-164). Wien: WUV- Universitätsverlag.

Pollmann, T. (1996). Anstrengungsvermeidung- Erfassung und empirische Ergebnisse im Bereich der vorberuflichen Orientierung. In C. Spiel, U. Kastner-Koller & P. Deimann (Hrsg.), *Motivation und Lernen aus der Perspektive lebenslanger Entwicklung* (S. 195-206). Münster: Waxmann Verlag GmbH.

Rheinberg, F. (2008). *Motivation* (7., überarb. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.

Rollett, B. (1977). Leistung versus Anstrengungsvermeidung. Psychologische Konsequenzen gesellschaftlicher Veränderungen. In R. Koschnitzke & E. Plieg (Hrsg.), *Probleme menschlichen Zusammenlebens und der Kommunikationsmechanismen bei Tieren* (S.21-27). Bochum: Brockmeyer.

Rollett, B. (1987). Diagnosis and intervention in education and therapy. In K. Hurrelmann, F.-X. Kaufmann & F. Lösel (Hrsg.), *Social intervention: Potential and constraints* (S. 241-251). Berlin: De Gruyter.

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

Rollett, B. (2005). Die Genese des Anstrengungsvermeidungsmotivs im familiären Kontext. In R. Vollmeyer & J. Brunstein (Hrsg.), *Motivationspsychologie und ihre Anwendung* (S. 92-108). Stuttgart: Kohlhammer.

Rollett, B. & Bartram, M. (1977). *Anstrengungsvermeidungstest*. Braunschweig: Westermann.

Rollett, B. & Bartram, M. (1998). *Anstrengungsvermeidungstest (AVT)* (3., überarb. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.

Rollett, B. & Rollett, W. (2010). Anstrengungsvermeidung. In D. Rost (Hrsg.), *Handwörterbuch der pädagogischen Psychologie* (S. 17-22). Beltz Verlag.

Rumplmair, D. (2001). *Geschlechtsspezifische Unterschiede der Berufswahlmotive und berufsrelevante Erwartungen von Hauptschulabsolventen*. Unveröffentl. Dipl. Arbeit, Universität, Wien.

Schmitt, D.P., Realo, A., Voracek, M. & Allik, J. (2008). Why Can't a Man Be More Like a Woman? Sex Differences in Big Five Personality Traits Across 55 Cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94, 168- 182.

Schneeberger, A. & Novak, S. (2010). *Lehrlingsausbildung im Überblick. Strukturdaten, Trends und Perspektiven* (Forschungsbericht Nr. 158). Wien: Institut der Bildungsforschung für Wirtschaft.

Seifert, H., Eckhardt, H. & Jaide, W. (1977). *Handbuch der Berufspsychologie*. Göttingen: Hogrefe.

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

Sirsch, U. & Jirasko, M. (1996). Anstrengungsvermeidung und elterliches Erziehungsverhalten. In C. Spiel, U. Kastner-Koller & P. Deimann (Hrsg.), *Motivation und Lernen aus der Perspektive lebenslanger Entwicklung* (S. 225-234). Münster: Waxmann.

Super, D.E., Starishevsky, R., Matlin, N. & Jordaan, J.P. (1963). *Carrer development: Self-concept Theory*. New York: College Entrance Examination Board.

Von Rosenstiel, L. (1992). *Grundlagen der Organisationspsychologie: Basiswissen und Anwendungshinweise* (3.Auflage). Stuttgart: Poeschel.
Weiner, B., Frieze, I.H., Kukla, A., Reed, L., Rest, S. & Rosenbaum, R.M. (1971). *Perceiving the causes of suces and failure*. New York: General Learning Press.

Zedler, R. (2006). *Das Bild der Berufsschule im ausgehenden 20. Jahrhundert. Die teilzeit Berufsschule unter empirischem Aspekt*. Unveröff. Diss, Universität Gießen.

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (2009). *Die Lehre- Duale Berufsausbildung in Österreich. Moderne Ausbildung mit Zukunft* (12.überarb.Auflage). URL:
http://www.ibw.at/de/infomaterial?page=shop.product_details&flypage=flypage.tpl&product_id=217&category_id=11 [Zugriff am: 19. 12. 2010]

13 Anhang

13.1 Fragebogen

Liebe(r) Teilnehmer(in)

Dieser Fragebogen enthält verschiedene Fragen und Aussagen. Schätze bitte möglichst ehrlich und spontan ein, wie sehr die Aussagen auf dich zutreffen. Bitte fülle den Fragebogen vollständig aus, ohne eine Frage auszulassen. Selbstverständlich werden deine Angaben streng vertraulich behandelt. Vielen Dank für deine Mithilfe!

Geschlecht: weiblich männlich

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

Höchste abgeschlossene Schulbildung deines Vaters:

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

Dein Vater ist derzeit berufstätig: ja nein unbekannt

Beruf deines Vaters: _____

Höchste abgeschlossene Schulbildung deiner Mutter:

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

Deine Mutter ist derzeit berufstätig: ja nein unbekannt

Beruf deiner Mutter: _____

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

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

Welche Arbeiten gefallen dir an deiner Lehrstelle besonders gut?

Welche Arbeitstätigkeiten machst du eher nicht so gerne?

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

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

Wenn ich noch einmal die Wahl hätte, würde ich mich wieder für den von mir gewählten Beruf entscheiden.

- Ja**
- Nein**

Wenn du nicht mit „Ja“ geantwortet hast, für welchen Beruf würdest du sich sonst entscheiden?

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

		Stimmt	Stimmt etwas	Stimmt eher nicht	Stimmt nicht
1	Wenn ich eine bestimmte Arbeit mag, vergeht die Zeit wie im Flug.				
2	Wenn Arbeitstätigkeiten von mir gefordert werden, die ich nicht besonders mag, sage ich, dass ich gerade keine Zeit habe.				
3	Wenn möglich zögere ich die Erledigung von unangenehmen Arbeitsaufträgen hinaus.				

		Stimmt	Stimmt etwas	Stimmt eher nicht	Stimmt nicht
4	Auch wenn ich bestimmte Tätigkeiten nicht so gerne mache, bemühe ich mich, sie gut zu erledigen.				
5	Bei Tätigkeiten die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich mir diese Arbeit noch nicht alleine zutraue.				
6	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht gerne mache, sage ich manchmal, dass ich Bauchweh habe.				
7	Ich mache eine Arbeit besonders gerne, wenn ich das Gefühl habe, dass sie sinnvoll ist.				
8	Wenn mir jemand eine Arbeit aufträgt, die ich nicht gerne mache, sage ich manchmal, dass ich gerade etwas anderes zu tun habe.				
9	Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen, sage ich manchmal, dass ich das nicht machen möchte, weil ich nicht dreckig werden will.				
10	Wenn ich eine Arbeit aufgetragen bekomme, die ich nicht so gut kann, bemühe ich mich sie so gut als möglich zu erledigen.				
11	Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen lasse ich mir bei meiner aktuellen Tätigkeit gerne etwas länger Zeit.				
12	Wenn ich eine bestimmte Arbeit nicht besonders mag, sage ich, dass mir schlecht ist.				
13	Bei Tätigkeiten, die ich nicht gerne mache, lege ich gelegentlich eine Pause ein, in der Hoffnung, dass jemand anderer diese Tätigkeit übernimmt.				
14	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht mag, sage ich, dass ich noch etwas anderes fertig machen muss.				
15	Bei Arbeitstätigkeiten, die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich dafür zu klein oder zu groß bin und da nicht gut ran komme.				
16	Wenn ich eine Arbeitstätigkeit nicht besonders mag, trage ich sie einem Kollegen auf.				
17	Unangenehme Arbeiten erledige ich gelegentlich besonders langsam.				
18	Wenn mir jemand eine Arbeit aufträgt, die ich nicht gerne mache, bemühe ich mich nicht besonders bei der Erledigung.				

		Stimmt	Stimmt etwas	Stimmt eher nicht	Stimmt nicht
19	Es macht mir nichts aus Arbeiten zu erledigen, die ich nicht so gerne mag, da es bei jedem Beruf Tätigkeiten gibt, die einem nicht so liegen.				
20	Wenn ich eine bestimmte Arbeit nicht mag, sage ich, dass mir das zu schwer ist.				
21	Bei unangenehmen Tätigkeiten gehe ich häufig auf die Toilette, um zu pausieren.				
22	Es macht mir Freude zu sehen, dass ich mit meiner Arbeit etwas bewirken kann.				
23	Wenn mir jemand eine Arbeit auftragen will, dich ich nicht mag, unterhalte ich mich schnell mit einem/r Vorgesetzten oder einem/r Kollegen/in.				
24	Bei Arbeitsaufträgen, dich ich nicht mag, sage ich: „Mir ist heute nicht gut.“				
25	Bei Arbeiten die mir Spaß machen, brauche ich oft keine Pause.				
26	Wenn eine unangenehme Tätigkeit ansteht, komme ich in der Früh gelegentlich zu spät zur Arbeit.				
27	Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen sage ich manchmal, dass ich gerade von jemandem einen anderen Arbeitsauftrag erhalten habe.				
28	Bei Arbeitstätigkeiten, die ich gerne mache, melde ich mich freiwillig sie zu übernehmen.				
29	Wenn eine bestimmte Tätigkeit ansteht, die ich nicht gerne erledige, verschiebe ich diese lieber auf später.				
30	Wenn ich eine Arbeit nicht allzu gerne mache, frage ich, ob das nicht jemand anderes erledigen kann.				
31	Ich mache Arbeitstätigkeiten besonders gerne, wenn ich eine Rückmeldung über die Ergebnisse bekomme.				
32	Wenn eine Tätigkeit ansteht, die ich nicht gerne mache, suche ich mir schnell eine andere Tätigkeit, die mir mehr Freude bereitet.				
33	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht mag, sage ich: „Ich habe noch nicht gelernt, wie man das macht.“				
34	Ich freue mich über neue Arbeitsaufgaben, bei denen ich etwas lernen kann.				

		Stimmt	Stimmt etwas	Stimmt eher nicht	Stimmt nicht
35	Wenn ich eine Arbeit nicht mag, sage ich, dass ich unter einer Allergie leide und sie deswegen nicht erledigen kann.				
36	Bei Tätigkeiten die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich das schon oft gemacht habe.				
37	Wenn mich eine Tätigkeit interessiert, bin ich gerne bereit, viel Zeit zu investieren.				
38	Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht besonders mag, mache ich häufig Pausen.				
39	Bei Arbeitstätigkeiten, die ich mag, frage ich Kollegen/ innen, ob ich ihnen helfen darf.				
40	Bei Arbeitsaufträgen die ich nicht gerne mache. sage ich, dass ich das nicht kann.				
41	Wenn ich eine Tätigkeit nicht gerne mache, suchen ich mir einen Kollegen/in, der /die sie für mich übernimmt.				
42	Wenn ich eine Arbeit aufgetragen bekomme. die ich nicht so gerne mag, bemühe ich mich so gut wie möglich, da man nur so etwas lernen kann.				

		Stimmt	Stimmt etwas	Neutral	Stimmt eher nicht	Stimmt nicht
43	Ich habe gerne viele Leute um mich herum.					
44	Ich versuche zu jedem, dem ich begegne freundlich zu sein.					
45	Ich halte meine Sachen sauber und ordentlich.					
46	Ich fühle mich anderen oft unterlegen.					
47	Ich finde philosophische Diskussionen langweilig.					
48	Ich kann mir meine Zeit recht gut einteilen, so dass ich meine Angelegenheiten rechtzeitig beende.					
49	Ich halte mich nicht für besonders fröhlich.					
50	Mich begeistern die Motive, die ich in der Kunst und in der Natur finde.					

		Stimmt	Stimmt etwas	Neutral	Stimmt eher nicht	Stimmt nicht
51	Manche Leute halten mich für selbstsüchtig oder selbstgefällig.					
52	Ich fühle mich selten einsam oder traurig.					
53	Ich unterhalte mich wirklich gerne mit anderen Menschen.					
54	Ich versuche, alle mir übertragenen Aufgaben sehr gewissenhaft zu erledigen.					
55	Gedichte beeindruckten mich wenig oder gar nicht.					
56	Im Hinblick auf die Absichten anderer bin ich eher zynisch und skeptisch.					
57	Ich verträgle eine Menge Zeit bevor ich mit der Arbeit beginne.					
58	Manchmal fühle ich mich völlig wertlos.					
59	Ich arbeite hart um meine Ziele zu erreichen.					
60	Ich bin ein fröhlicher, gut gelaunter Mensch.					
61	Manche Leute halten mich für kalt und berechnend.					
62	Zu häufig bin ich entmutigt und will aufgeben, wenn etwas schief geht.					
63	Ich bin kein gut gelaunter Optimist.					
64	Wenn ich Literatur lese oder ein Kunstwerk betrachte, empfinde ich manchmal ein Frösteln oder eine Welle der Begeisterung.					
65	Ich bin selten traurig oder deprimiert.					
66	Ich fühle mich oft hilflos und wünsche mir eine Person, die meine Probleme löst.					
67	Ich bin ein sehr aktiver Mensch.					
68	Ich habe oft Spaß daran, mit Theorien oder abstrakten Ideen zu spielen.					
69	Um zu bekommen was ich will, bin ich notfalls bereit, Menschen zu manipulieren.					
70	Ich habe wenig Interesse, über die Natur des Universums oder die Lage der Menschheit nachzudenken.					

71	Ich versuche, stets rücksichtsvoll und sensibel zu handeln.					
72	Ich bin eine tüchtige Person, die ihre Arbeit immer erledigt.					

		Stimmt	Stimmt nicht
73	Mein Geld spare ich, damit ich mir dann etwas Schönes kaufen kann.		
74	Meine Mutter will immer gerade dann, dass ich ihr helfe, wenn eine gute Sendung im Fernsehen läuft.		
75	In der Berufsschule passiert es mir oft, dass ich gar nicht höre, wenn der Lehrer/ die Lehrerin uns Aufgaben gegeben hat.		
76	Ich habe keine Lust mehr zu arbeiten, wenn ich an die Freizeit denke.		
77	Morgens gehe ich schon früh von zu Hause weg, damit ich nicht zu spät zur Berufsschule komme.		
78	Wenn man dafür nicht so viel arbeiten müsste, wäre ich gerne ein guter Schüler.		
79	Wenn ich einmal etwas in der Berufsschule nicht gekonnt habe, versuche ich es nachzulernen.		
80	In der Berufsschule werde ich oft nicht fertig, weil mein Nachbar mich stört.		
81	Wenn ich arbeite muss ich immer daran denken, was ich jetzt Schöneres machen könnte.		
82	Mit meinen Aufgaben werde ich oft nicht fertig, weil ich dazwischen zu lange nachdenken muss.		
83	Ich kann nichts dafür, wenn ich mir das, was ich auswendig lernen soll, nicht merken kann.		
84	Mein Lehrer/ meine Lehrerin sagt oft, dass ich schneller arbeiten soll.		
85	Vor einer Arbeit/ einem Test lerne ich besonders fleißig, damit ich sie/ihn gut schaffe.		
86	Wenn ich einmal in der Berufsschule gefehlt habe, dann frage ich einen Schulkameraden, was wir in dieser Zeit gelernt haben und lerne es nach.		
87	Wenn draußen die Sonne scheint kann ich einfach nicht arbeiten.		
88	Ich habe oft Langeweile.		
89	Ich sehe morgens immer nach, ob ich alles bei mir habe, was ich brauche.		
90	Warum soll ich am Wochenende lernen, wenn die anderen Leute auch nicht arbeiten.		
91	Ich verstehe überhaupt nicht, warum man das Einmaleins auswendig können muss.		
92	Die Lehrer verwenden zu viele Wörter, die ich nicht verstehe.		
93	Wenn ich keine Hausaufgaben aufbekäme, könnte ich in der Schule viel besser aufpassen.		

		Stimmt	Stimmt nicht
94	Bei Übungsaufgaben schreibe ich nicht ab, weil man nur etwas lernt, wenn man es selbst versucht.		
95	Ich kann meine Aufgaben nicht ordentlich machen, weil ich immer gestört werde.		
96	Rechtschreibung ist nicht wichtig, man könnte ja alles auch ganz anders schreiben.		
97	Wenn ich mich bei einer Aufgabe verschrieben habe, mache ich sie noch einmal.		
98	Wenn der Lehrer/ die Lehrerin vergessen hat, die Hausaufgabenhefte/ Übungshefte einzusammeln, erinnere ich sie daran.		
99	Was mich nicht interessiert, will ich gar nicht machen.		
100	Wenn ich lange schreiben muss, werde ich ganz müde.		
101	Der Lehrer/ die Lehrerin nimmt mich nie dran, wenn ich aufzeige, warum sollte ich mich dann melden.		
102	Wenn ich eine Arbeit angefangen habe, höre ich erst auf, wenn ich damit fertig bin.		

Vielen Dank für deine Mithilfe!

13.2 Lebenslauf

Daten zur Person:	Bernadette Spöck Hans-Untermüllerstraße 5 6020 Innsbruck Austria geb. 01.03.1986 in Rum in Tirol	
Schulbildung:	1992 - 1993	Volksschule Deutsche Botschaftsschule Istanbul / Türkei
	1993 - 1996	Volksschule Allerheiligen Innsbruck
	1996 – 2004	Bundesgymnasium Sillgasse Innsbruck
Berufsausbildung:	2004 - 2006	Diplomstudium der Psychologie (1. Studienabschnitt) Universität Innsbruck
	2006 - 2011	Diplomstudium der Psychologie (2. Studienabschnitt) Universität Wien
Auslandsaufenthalt:	07/2008 – 09/2008	Volontariat (Kinderbetreuung) Cidade de Crianças Salvador da Bahia / Brasilien
	02/2010 – 09/2010	Erasmus Studienaustauschprogramm Universität Cagliari / Italien
Praktikum:	07/2009 - 08/2009	Frauen helfen Frauen Frauenshutzzentrum Innsbruck