



universität
wien

DIPLOMARBEIT / DIPLOMA THESIS

Titel der Diplomarbeit / Title of the Diploma Thesis

„Der Eintritt in den Lehrberuf: Herausforderungen und ihre
Bewältigung“

verfasst von / submitted by

Ronald Pitlik

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Magister der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, 2016 / Vienna, 2016

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

A 298

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Psychologie

Betreut von / Supervisor:

emer. o. Univ.-Prof. Dr. Brigitte Rollett

Für Noel und Marlon

Du kamst zur Welt, ganz zart und klein,
und bist nun so ein großer Sonnenschein.

Viel Sonne soll Dich auch begleiten,
auf Schritt und Tritt, ein Leben lang,
wir werden Dir dafür den Weg bereiten,
die Engel folgen, mit munterem Gesang.

Das Urvertrauen und Gottes Hand,
fühlst Dich geborgen, gibt Dir Halt,
wird Dich führen, wenn Du Dich hast verrannt,
egal wo Du bist, egal wie alt.

Und fällst Du doch einmal, kleiner Noel,
wir sind hier und fangen Dich auf,
Du machst unser Leben so hell,
wir lieben Dich, verlass Dich drauf!

Deine Familie

Auf ewig dankbar wir Dir sind,
uns die Zeit gabst, warst unser Kind.

In diesen Momenten, Du uns alles gegeben,
Du bist auf ewig in unseren Leben.

Unser kleiner Engel, nun flieg davon,
wir lieben Dich, liebster Marlon!

Deine Eltern

Danksagung

Mein erster Dank gilt meiner Diplomarbeitsbetreuerin Frau emer. o. Univ.- Prof. Dr. Brigitte Rollett, die mir die Möglichkeit geboten hat eine praxisnahe Diplomarbeit zu schreiben, und während des gesamten Prozesses für jede Frage ein offenes Ohr hatte.

Danke auch an beide Unternehmen und alle Lehrlinge, die an dieser Untersuchung teilgenommen und diese Arbeit erst ermöglicht haben.

Ein großer Dank gilt der Familie und Freunden, die mich in guten aber auch in vielen schlechten Zeiten unterstützt haben und zur Seite gestanden sind. Dazu zählen meine Eltern Gerhard und Mina und die Familie meiner Lebensgefährtin, insbesondere Helga, die den Kontakt zu einem der beiden Unternehmen hergestellt hat, Joachim, Margarete, Helmut und Christina (auch als Korrekturleser), Rudi, Erwin, Herbert, Alfred, Ernst, Eduard, alle „Kinder“ und natürlich Oma Rosa, die mich aufgenommen haben als wäre ich Teil ihrer Familie. Ich bin stolz darauf, Sebastian, Manuela und Johannes, Xiao-Su, Stefan und Nicole, Matthias, Martin und Daniela, Patrick, David und Theresa, Clemens, Martin und Michaela, Maylin, Gabriel und Julia, Magdalena und David sowie meine Arbeitskollegen, zu meinen Freunden zählen zu dürfen, und die mich in all den Jahren trotz meiner Fehler akzeptiert haben wie ich bin.

Der größte Dank gilt allerdings meiner kleinen Familie, meinen Söhnen Noel und Marlon (wir vermissen Dich), und meiner Partnerin, Weg- und Lebensgefährtin Sonja. Sie mussten in den unzähligen (Arbeits-)Stunden einiges in Kauf nehmen. Am meisten bedauere ich, dass ich oft nicht mehr Zeit für sie zur Verfügung hatte. Die bedingungslose Zuneigung und das Lächeln meines Sohnes waren das Licht am Ende dieses langen Tunnels. Ohne die wertvollen Gespräche und die unglaubliche Aufopferung meiner geliebten Partnerin, die so Vieles fast allein stemmen musste, hätte ich oft das Ziel vor Augen verloren, und diese Arbeit wäre wahrscheinlich nicht in dieser Form entstanden.

Ich danke Euch für alles.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
2. Theoretischer Hintergrund.....	3
2.1 Die Lehre in Österreich	3
2.1.1 Das duale Ausbildungssystem	3
2.2 Arbeit	5
2.2.1 Rahmenbedingungen und Herausforderungen in der Arbeitswelt.....	5
2.2.2 Psychosoziale Belastungen und Stress am Arbeitsplatz	6
2.2.2.1 Begriffsbestimmungen Belastung, Beanspruchung und Stress	6
2.2.2.2 Stressmodelle	8
2.2.2.2.1 Reizorientierte Modelle	8
2.2.2.2.2 Reaktionsorientierte Modelle.....	8
2.2.2.2.3 Transaktionale Modelle	9
2.2.2.3 Berufsbezogene Stresskonzepte.....	9
2.2.2.3.1 Job-Demand-Control-Modell (JDC-Modell)	9
2.2.2.3.2 Job-Demand-Control-Support-Modell (JDCS-Modell).....	11
2.2.2.3.3 Modell beruflicher Gratifikationskrisen	11
2.2.2.4 (Stress-)Bewältigung.....	13
2.2.3 Psychosoziale Situation und Faktoren am Arbeitsplatz	15
2.2.3.1 Psychosoziale Arbeitssituation in Österreich	16
2.2.3.2 Psychosoziale Arbeitssituation von Lehrlingen	17
2.3 Motivationspsychologie.....	20
2.3.1 Motivation	20
2.3.2 Leistungsmotivation	20
2.4 Anstrengungsvermeidung	22
2.4.1 Erscheinungsformen der Anstrengungsvermeidung	23
2.4.1.1 Problemlösende („intelligente“) Anstrengungsvermeidung	23
2.4.1.2 Nicht problemlösende Anstrengungsvermeidung	23
2.4.2 Anstrengungsvermeidungsstile.....	23
2.4.2.1 Desorganisierter Arbeitsstil.....	24
2.4.2.2 Apathischer Arbeitsstil	24
2.4.3 Einflussfaktoren der Anstrengungsvermeidung.....	24
2.4.4 Anstrengungsvermeidung im beruflichen Kontext	25
2.4.5 Messinstrumente zur Erfassung der Anstrengungsvermeidung	27

2.4.6 Ableitung der Forschungsfragen zur geplanten Untersuchung	28
3. Methodik	31
3.1 Untersuchungsplan	31
3.2 Untersuchungsstichprobe	32
3.3 Messinstrumente	32
3.3.1 Erfassung soziodemographischer und –ökonomischer Daten	32
3.3.2 Arbeitszufriedenheit	33
3.3.3 Bedürfnisdeckung durch das Einkommen	33
3.3.4 Begründung der Berufswahl.....	33
3.3.5 Wiederwahl des Lehrberufs	33
3.3.6 Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ).....	33
3.3.7 Adaption des COPSOQ deutsche Standard-Version für die vorliegende Untersuchung: Der Copenhagen Psychosozialer Fragebogen adaptiert für berufstätige Lehrlinge (KOPSOF-BL).....	37
3.3.8 Anstrengungsvermeidungstest (AVT)	39
3.3.9 Anstrengungsvermeidungstest für berufstätige Lehrlinge (AVT-BL)	40
3.4 Durchführung der Untersuchung.....	42
3.5 Arbeitshypothesen	42
4. Ergebnisse.....	45
4.1 Beschreibung der Stichprobe	45
4.1.1 Verteilung auf die untersuchten Unternehmen.....	45
4.1.2 Verteilung des Geschlechts	45
4.1.3 Verteilung des Alters	46
4.1.4 Bildungsgrad der Eltern	47
4.1.5 Berufstätigkeit der Eltern	49
4.1.6 Grund für die Berufswahl	49
4.1.7 Bedürfnisdeckung durch das Einkommen	50
4.1.8 Arbeitszufriedenheit	51
4.1.8.1 Arbeitszufriedenheit und Unterschiede zwischen den Geschlechtern	52
4.1.8.2 Arbeitszufriedenheit und Unterschiede zwischen den Unternehmen	54
4.2 Psychosoziale Faktoren am Arbeitsplatz	57
4.2.1 Testtheoretische Fundierung des Copenhagen Psychosozialer Fragebogen adaptiert für berufstätige Lehrlinge (KOPSOF-BL).....	57
4.2.1.1 Skalenanalyse des KOPSOF-BL Fragebogenteil 1	58

4.2.1.2 Itemanalyse des KOPSOF-BL - Soziale Eingebundenheit, Selbstbestimmung und Belastung (SoSeB).....	61
4.2.1.3 Skalenbeschreibung des KOPSOF-BL - SoSeB.....	61
4.2.1.3.1 Unterstützung durch Vorgesetzte (UV).....	61
4.2.1.3.2 Überlastung und Stress (ÜS).....	62
4.2.1.3.3 Positive Zusammenarbeit mit der Kollegenschaft (PZK)	62
4.2.1.3.4 Arbeitsbezogene Selbstbestimmung (ASB).....	63
4.2.1.3.5 Arbeitspausenselbstbestimmung (PSB)	63
4.2.1.4 Skalenanalyse des KOPSOF-BL Fragebogenteil 2	64
4.2.1.5 Itemanalyse des KOPSOF-BL – Auseinandersetzung mit den organisatorischen und arbeitsbezogenen Rahmenbedingungen der Lehrstelle (OAR).....	67
4.2.1.6 Skalenbeschreibung des KOPSOF-BL - OAR.....	68
4.2.1.6.1 Einschätzung der Führungsqualität des/der Vorgesetzten (EFV)	68
4.2.1.6.2 Positive Identifikation mit der Firma (PIF)	69
4.2.1.6.3 Klarheit über die erwarteten Leistungen (KL).....	69
4.2.1.6.4 Gefühl der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit (SA)	70
4.2.1.6.5 Angst vor Arbeitslosigkeit (AA).....	70
4.2.1.6.6 Arbeitsbezogene Kritik (AK)	71
4.2.1.6.7 Fehlende Meinungsfreiheit (FMF).....	71
4.2.1.7 Itemanalyse der zusätzlichen Skalen des KOPSOF-BL.....	71
4.2.1.8 Beschreibung der zusätzlichen Skalen des KOPSOF-BL	72
4.2.1.8.1 Erschöpfung (E)	72
4.2.1.8.2 Arbeit trotz Krankheit (ATK).....	72
4.2.2 Psychosoziale Arbeitssituation in der untersuchten Stichprobe.....	73
4.2.2.1 Psychosoziale Arbeitssituation und Unterschiede zwischen den Geschlechtern	73
4.2.2.2 Psychosoziale Arbeitssituation und Unterschiede zwischen den Unternehmen.....	76
4.3 Berufsbezogene Anstrengungsvermeidungstendenzen	81
4.3.1 Testtheoretische Fundierung des Anstrengungsvermeidungstest für berufstätige Lehrlinge (AVT-BL).....	81
4.3.1.1 Skalenanalyse des AVT-BL.....	81
4.3.1.2 Itemanalyse des AVT-BL.....	86
4.3.1.3 Skalenbeschreibung des AVT-BL.....	86
4.3.1.3.1 Abwehr von Arbeitsaufträgen (AA-BL)	86

4.3.1.3.2 Aufschieben (A-BL)	88
4.3.1.3.3 Pflichteifer (P-BL)	89
4.3.1.3.4 Lernbereitschaft und Motiviertheit (LbM-BL)	89
4.4 Bivariate Zusammenhänge	91
4.4.1 Korrelationen zwischen AVT und AVT-BL	92
4.4.2 Korrelationen zwischen KOPSOF-BL und AVT	93
4.4.3 Korrelationen zwischen KOPSOF-BL und AVT-BL	95
4.5 Identifikation von Lehrlingstypen nach dem AVT-BL	99
4.5.1 Generierung der Cluster	99
4.5.1.1 Bestimmung der Clusterzahl	99
4.5.2 Benennung der vier Lehrlings-Cluster in den AVT-BL-Skalen	100
4.5.2.1 Cluster 1 – die „unauffällige Normalgruppe“	103
4.5.2.2 Cluster 2 – die „arbeitswillige, anstrengungsvermeidungsbelastete Gruppe“ (AAVBG)	103
4.5.2.3 Cluster 3 – die „Spitzengruppe“	104
4.5.2.4 Cluster 4 – die „Problemgruppe“	104
4.5.3 Unterschiede zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL	104
4.5.3.1 Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL und Geschlecht	104
4.5.3.2 Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL und Unternehmen	106
4.5.3.3 Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL und Arbeitszufriedenheit	108
4.5.3.4 Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL und psychosoziale Faktoren am Arbeitsplatz	110
4.5.3.4.1 Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL und SoSeB	110
4.5.3.4.2 Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL und OAR	113
4.5.3.4.3 Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL und zusätzliche Skalen des KOPSOF-BL	117
5. Diskussion	121
5.1 Beschreibung der Stichprobe	121
5.2 Psychosoziale Faktoren am Arbeitsplatz	122
5.3 Anstrengungsvermeidung und bivariate Zusammenhänge mit psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz	126
5.4 Identifikation und Differenzierung von Lehrlingstypen nach dem AVT-BL	128
5.5 Einschränkungen	132
6. Zusammenfassung	133
7. Literaturverzeichnis	137

8. Anhang	145
8.1 Abstract	145
8.2 Abbildungsverzeichnis	146
8.3 Tabellenverzeichnis	147
8.4 Fragebogen.....	150
8.5 Zusatztabellen für Kapitel 4.5 (Tabelle A1 – A5)	160

1. Einleitung

Menschen müssen schon früh die Weichen für ihr Leben stellen, im Alter von 15 wird oft bereits der erste Grundstein für den beruflichen Werdegang gelegt. Rund 40% der Jugendlichen entscheiden sich dabei für eine Ausbildung in einem Lehrberuf (Dornmayr & Nowak, 2015, S. 22). Dabei stellt schon die Phase der Entscheidungsfindung einen ersten Problemherd dar, der negative Entwicklungsverläufe begünstigen kann. Titz (2014) konnte belegen, dass eine umfassende vorberufliche Orientierung und gut durchdachte Berufswahl, Voraussetzungen für eine positive Bewertung der Arbeit im Lehrberuf darstellen. Oft ist es auch die Unwissenheit über die sich verändernden Anforderungen beim Übergang von Schule zu Beruf (Petermann & Schultheiß, 2013, S. 149).

Wenn der Lehrberuf erst einmal ergriffen wurde, stehen die Jugendlichen dem riesigen Komplex Arbeitswelt gegenüber. Sie treffen auf eine Vielzahl neuer Menschen und Aufgaben, sie müssen sich an völlig neue Gegebenheiten anpassen (Wenchel, 2009, S. 21ff). Erschwerend kommt hinzu, dass sich die Arbeitswelt generell im Wandel befindet. Zunehmender Wettbewerb und Flexibilisierung, steigende Eigenverantwortung und Komplexität der Aufgaben, sowie neue nutzbare Technologien machen den Druck am Arbeitsmarkt immer größer (Biffl et al., 2011, S. 3; Cox & Rial-Gonzales, 2002, S. 5; Schneider, 2010, S. 57). Junge Menschen können sich dabei schnell überfordert fühlen und erleben den Eintritt in den Beruf als Stressfaktor (Petermann & Schultheiß, 2014, S. 149). Es ist daher nicht weiter verwunderlich, dass die psychosoziale Situation am Arbeitsplatz eine zentrale Bedeutung im Leben eines Lehrlings einnimmt. Es wundert eher, dass diesem bedeutenden Thema in der Literatur nicht mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird (Anzenberger & Sagerschnig, 2014, S. 1). Einige Studien verschaffen ein umfangreicheres Bild über die aktuelle Situation junger Auszubildender (Anzenberger & Sagerschnig, 2014; Österreichisches Institut für Jugendforschung, 2009; Sommer & Kuhn, 2007) und dienen als richtungsweisende Anhaltspunkte für die vorliegende Untersuchung.

Eine schlechte psychosoziale Arbeitssituation kann für Betroffene als sehr fordernd und belastend empfunden werden. Negativ erlebte Anstrengungen, Anforderungen und Belastungen gehen zudem mit Anstrengungsvermeidungsverhalten einher (Rollett, 1994; Rollett, 2005), also einer „bewusst eingesetzten Strategie zur Vermeidung aversiv erlebter Anstrengungen mit dem Ziel, das eigene Wohlbefinden zu steigern“ (Rollett & Bartram, 1998, S. 9). Daher liegen Zusammenhänge zwischen psychosozialen Faktoren und anstrengungsvermeidendem Verhalten nahe. Bislang wurde das Konstrukt der Anstrengungsvermeidung vor allem im schulischen Bereich gut erforscht. Aber auch im beruflichen Kontext liegen Forschungsarbeiten vor, die das anstrengungsvermeidende Verhalten von Lehrlingen zum Thema hatten (Elian, 2010; Spöck, 2011; Titz, 2014).

Der Eintritt in den Lehrberuf stellt somit eine komplexe und große Herausforderung dar. Ziel dieser Diplomarbeit ist es nun die psychosoziale Arbeitssituation von Lehrlingen näher zu beleuchten, ihre Folgen und Auswirkungen zu beschreiben, sowie Zusammenhänge mit dem Phänomen der Anstrengungsvermeidung aufzudecken. Die Arbeit soll damit den Lehrlingen, der „vergessenen Majorität“ (Winterhager, 1972), die verdiente Beachtung schenken.

2. Theoretischer Hintergrund

2.1 Die Lehre in Österreich

Mit dem Abschluss einer Lehre wird eine vollständige Berufsausbildung erworben. Auch wenn in den letzten Jahren ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist, ist das Interesse an Lehrberufen nach wie vor sehr groß. Der Anteil österreichischer Jugendlicher eines Jahrganges die sich für eine Lehre entscheiden liegt bei etwa 40%. Mit Ende des Jahres 2014 waren 115.068 Lehrlinge in knapp über 30.000 Betrieben in Ausbildung. Das Angebot ist breit gefächert und umfasste ca. 200 Lehrberufe. Die am stärksten frequentierten Sparten waren Gewerbe und Handwerk (43%), gefolgt von Handel (15%), Industrie (14%) und Tourismus und Freizeitwirtschaft (8%). Das Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr betrug 16,5 Jahre. Mit rund 34% war der Anteil weiblicher Jugendlicher in der Lehrlingsausbildung unterrepräsentiert, knapp die Hälfte waren als Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau oder Friseurin tätig (Dornmayr & Nowak, 2015).

2.1.1 Das duale Ausbildungssystem

Der Einstieg in den Lehrberuf ist an keine speziellen Voraussetzungen geknüpft, lediglich der Abschluss der allgemeinen, neunjährigen Schulpflicht ist notwendig. Da die Ausbildung an zwei verschiedenen Lernorten, dem Betrieb und der Berufsschule, stattfindet, spricht man vom „dualen Ausbildungssystem“. Die praxisnahe, betriebliche Ausbildung umfasst den überwiegenden Teil der Lehrzeit (80%), ungefähr 20% der Zeit dient dem Erwerb fachspezifischer Kenntnisse im Unterricht an der Berufsschule. Die Ausbildung im Betrieb ist durch eine Ausbildungsordnung geregelt und findet unter realen Arbeitsbedingungen statt. Es sollen alle notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten direkt im beruflichen Umfeld erlernt werden. Die verpflichtende Berufsschule wird von den Auszubildenden entweder ein- bis zweimal wöchentlich, über mehrere Wochen hindurch oder auf eine bestimmte Jahreszeit geblockt besucht. Die schulische Ausbildung bildet dabei zwei Schwerpunkte, zum einen den berufsfachlichen Unterricht, der etwa 65% der Zeit einnimmt, zum anderen den allgemeinbildenden Unterricht mit rund 35%.

Die Lehre dauert je nach Lehrberuf zwischen zwei und vier Jahren, wobei die meisten Lehrberufe eine dreijährige Ausbildungszeit benötigen. Unter anderem können berufsspezifische Ausbildungen in verwandten Lehrberufen oder fachlich einschlägige Ausbildungen die Lehrzeit um ein Jahr verkürzen.

Im Jänner 2006 wurde die Lehrlingsausbildung modernisiert um sich aktuellen wirtschaftlichen und bildungstheoretischen Gegebenheiten anzupassen und um auch in Zukunft für Jugendliche und Betriebe attraktiv zu bleiben. Modullehrberufe wurden geschaffen, die sich aus drei verschiedenen Modulen zusammensetzen lassen und miteinander kombiniert werden können. Das Grundmodul umfasst in der Regel zwei Jahre und dient der Vermittlung grundlegender Basisfähigkeiten des Lehrberufs. Darauf aufbauend bietet das mindestens einjährige Hauptmodul Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Ausübung und Qualifikation der gewählten Fachrichtung notwendig sind. Die abschließenden, optionalen Spezialmodule dauern ein halbes oder ganzes Jahr und vermitteln weiterführende Fertigkeiten für spezielle Dienstleistungen und Produktionsweisen.

Die Ausbildungsanordnungen geben mögliche Modulkombinationen vor (nicht jedes Hauptmodul ist mit jedem Spezialmodul kombinierbar) und müssen immer zu Beginn der Lehrzeit in Absprache mit dem Lehrbetrieb getroffen werden. Ein nachträglicher Wechsel zwischen den Modulen ist möglich, bedingt allerdings eine Veränderung des Lehrvertrags. Bei der Zusammenstellung der Module muss darauf geachtet werden, dass die Gesamtlehrzeit der Ausbildung vier Jahre nicht überschreitet.

Ein großer Vorteil liegt in der Flexibilität der Ausbildung. Betriebe und Lehrlinge können durch die Modularisierung gezielt Schwerpunkte und Vertiefungen setzen. Neue Ausbildungsinhalte und Branchenbedürfnisse können rasch mit neuen Modulen ausgetauscht bzw. ergänzt werden.

Seit 2008 kann eine „Berufsmatura“ kostenfrei und parallel zur Lehre gemacht werden. Nach der positiven Absolvierung von insgesamt vier Teilprüfungen (Deutsch, Mathematik, Lebende Fremdsprache und Fachbereich entsprechend dem Berufsfeld des Lehrlings), berechtigt die Berufsmatura zum Besuch von Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen, Kollegs sowie anderen Ausbildungen, die eine Reifeprüfung erfordern (Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, 2014, 2015).

2.2 Arbeit

Arbeit nimmt im Leben der meisten Menschen eine zentrale Rolle ein. Sie dient nicht nur zur Sicherung der Existenz, Arbeit kann auch sinngebend und erfüllend sein und wird oftmals mit sozialem Ansehen verbunden. Erwerbstätigkeit bedeutet auch in feste Zeitstrukturen und verschiedene (soziale) Netzwerke eingebettet zu sein. Der Arbeitnehmer macht wichtige Erfahrungen die maßgeblich für die psychische und soziale Entwicklung sowie Identitätsbildung sind. Die Einflüsse auf den Menschen sind daher sehr vielschichtig. Dies bietet natürlich viele Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten, aber auch Herausforderungen, Risiken und Belastungen (Kroll, Müters & Dragano, 2011, S. 1; Nerdinger, Blickle & Schaper, 2014, S. 320; Schneider, 2010, S. 56).

2.2.1 Rahmenbedingungen und Herausforderungen in der Arbeitswelt

Die Arbeitswelt und ihre Anforderungen haben sich in den letzten Jahrzehnten stark gewandelt. Der Dienstleistungssektor ist stark angewachsen, neue Organisationsstrukturen sowie Beschäftigungs- und Entlohnungsformen, die eine höhere inhaltliche, zeitliche und räumliche Flexibilität erfordern, sind entstanden. In diesem Zusammenhang ist auch eine Zunahme alternativer sowie befristeter und unsicherer Arbeitsverhältnisse zu beobachten. Im Beruf wird mehr Eigenverantwortung gefordert, aber gleichzeitig Teamarbeit immer wichtiger. Unübersehbar sind die zahlreichen technologischen Errungenschaften im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien, die auch in viele Arbeitsbereiche Einzug gehalten haben, aber aufgrund ihrer Komplexität völlig neue Anforderungen mit sich bringen (Biffl et al., 2011, S. 3; Cox & Rial-Gonzales, 2002, S. 5; Schneider, 2010, S. 57).

Die Datenlage zeigt auch eine Veränderung der Erwerbsbevölkerung. Der Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung, der Migranten und Migrantinnen sowie der älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen (Biffl et al., 2011, S. 3-11).

Es verwundert daher nicht, dass schon 1986 die WHO in der Ottawa-Charta auf die Auswirkungen der veränderten Arbeits- und Lebensbedingungen aufmerksam machte:

„Die sich verändernden Lebens-, Arbeits- und Freizeitbedingungen haben entscheidenden Einfluss auf die Gesundheit. Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Freizeit organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein.“ (S. 3)

Dies unterstreicht die Wichtigkeit einer Analyse der psychosozialen Situation am Arbeitsplatz. Um sich ein umfassendes Bild über die Bedingungen und deren Folgen machen zu können, ist es notwendig näher auf die Definitionen und Konzepte von Belastungen, Beanspruchungen und Stress einzugehen. Im Anschluss folgen Darstellungen über die aktuelle psychosoziale Arbeitssituation in Österreich und insbesondere den Lehrstellen.

2.2.2 Psychosoziale Belastungen und Stress am Arbeitsplatz

2.2.2.1 Begriffsbestimmungen Belastung, Beanspruchung und Stress

Zunächst muss zwischen den Begriffen Belastung und Beanspruchung differenziert werden. In den Normen zu psychischen Arbeitsbelastungen DIN EN ISO 10075-1 (DIN 10075-1, 2002) wird die psychische Belastung als die *„Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“* beschrieben. Psychische Beanspruchung wird hingegen als die *„unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien“* definiert. Die Belastungen stellen die Ursache, die Beanspruchung, deren Wirkung und Folgen dar (vgl. Rohmert, 1975, S. 709f). Interindividuelle Unterschiede (persönliche Ressourcen) regeln das Maß der erlebten Beanspruchung, daher können objektiv gleiche Belastungen bei unterschiedlichen Menschen zu unterschiedlichen Folgen bzw. Beanspruchungen führen (Kirchler, 2011, S. 285f; Nerdinger, 2014, S. 518, Rohmert, 1975, S. 710).

In Abbildung 1 sind die Zusammenhänge noch einmal vereinfacht bildlich dargestellt.

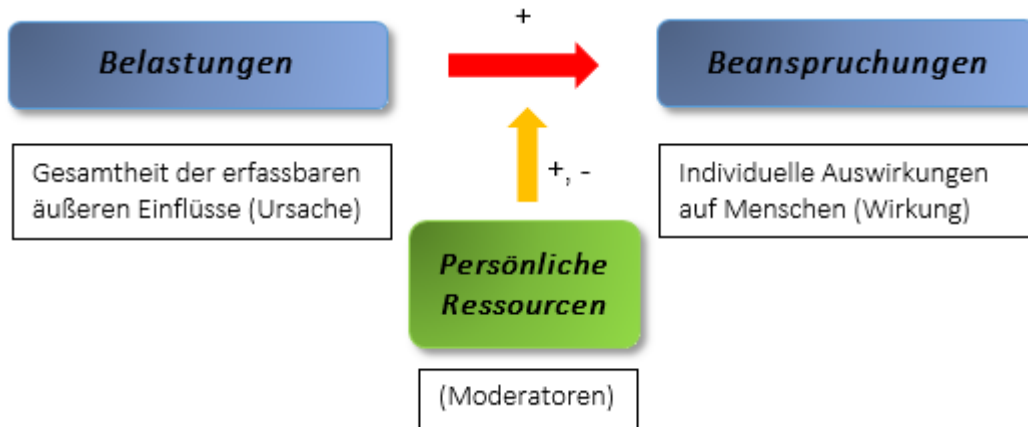


Abbildung 1: Allgemeines Belastungs – Beanspruchungs – Modell (Nübling, Stöbel, Hasselhorn, Michaelis & Hofmann, 2005, S. 10)

Stress ist sicherlich der meist gebrauchte und populärste der drei Begriffe. Während es auch den positiven und motivierend wirkenden „Eustress“ gibt, wird in der Regel vom negativen und belastenden „Distress“ gesprochen (Kirchler, 2011, S. 283). Auch in dieser Arbeit ist ausschließlich von Stress als Distress die Rede. In der Literatur findet sich eine unüberschaubare Zahl an Definitionen und Erklärungsansätzen. Eine umfassende Beschreibung bieten Richter & Hacker (1998):

„Streß [sic] (wird) verstanden als Reaktion auf als unannehmbar oder bedrohlich erlebte, konflikthafte Fehlbeanspruchungen, erwachsend aus starken Über- oder Unterforderungen der Leistungsvoraussetzungen bzw. dem Infragestellen wesentlicher Ziele einschließlich sozialer Rollen. Streßreaktionen [sic] sind kennzeichnend für Situationen, in denen es den Betroffenen weder gelingt, den belastenden Umständen auszuweichen, noch durch eigenes Handeln eine Situationsveränderung zu erreichen. Die so entstehenden emotionalen Belastungen sind gekennzeichnet durch unlustbetonte Erregungszustände und Ängste, die mit neuroendokrinen und neurovegetativen Aktivitätserhöhungen verbunden sind.“ (S. 125)

Stress ist also ein unangenehmer Spannungszustand, hervorgerufen durch eine langanhaltende, meist unkontrollierbare Situation, die vermieden werden will (Nerdinger, 2014, S. 519). Weinert (2004, S. 278) betont, dass negative Umweltaforderungen nicht zwingend Stress auslösen müssen, sondern von der individuellen Toleranz abhängig ist, und Stress als eine adaptive Reaktion verstanden werden kann.

2.2.2.2 Stressmodelle

Es gibt eine Reihe unterschiedlicher Stressmodelle, welche versuchen die Entstehung von Stress zu erklären.

2.2.2.2.1 Reizorientierte Modelle

Bei den reizorientierten Stressmodellen wird Stress als unabhängige Variable aufgefasst, die durch Belastungsfaktoren verschiedener Aufgaben- oder Umweltmerkmale sowie der Lebenssituation definiert wird (Richter & Hacker, 1998, S. 15). Diese „Stressoren“ wirken auf den Menschen ein und lösen eine Beanspruchung aus. Als problematisch erweist sich, dass interindividuelle Unterschiede nur mangelhaft erklärt und nicht berücksichtigt werden. Eine Weiterentwicklung besteht in der psychoanalytisch orientierten live-event-Forschung (Analyse kritischer Lebensereignisse), und der daily-hassle-Forschung (Summierung alltäglicher Belastungen).

2.2.2.2.2 Reaktionsorientierte Modelle

Im Gegensatz zu den reizorientierten Theorien wird hier Stress als abhängige, reaktive Variable aufgefasst. Sie tritt als Folge beliebiger und unspezifischer, einwirkender Faktoren auf, Voraussetzung ist nur die Auslösung des „allgemeinen Adaptionssyndroms“ (z.B. Selye, 1976). Selye gilt als Pionier der Stressforschung dessen Theorie auch in die Kategorie der reaktionsorientierten Stressmodelle gezählt werden kann. Sein Modell basiert auf der Grundlage angeborener Orientierungs- und Schreckreaktionen, nach der die Körperfunktionen in Folge eines Stresserlebnisses drei Phasen durchlaufen: Alarmreaktion, Widerstandsstadium, und Erschöpfungsstadium. Häufig kritisiert wurde die Unspezifitätsannahme, also dass psychische und emotionale Faktoren sowie Bewertungsprozesse in der Theorie keine Beachtung finden (vgl. Drücker, 1995, S. 17-24).

2.2.2.2.3 Transaktionale Modelle

Während bei den bisherigen Konzepten Reiz und Reaktion im Mittelpunkt standen, gehen transaktionale Ansätze von kognitiven und emotionalen Prozessen aus. In wiederholt durchlaufenden Zyklen werden die Situation und anschließend mögliche Bewältigungsmaßnahmen bewertet (Richter & Hacker, 1998, S. 20). Als besonders einflussreich erwies sich das Modell von Lazarus (z.B. Lazarus & Folkman, 1984), das zwischen drei kognitiven Bewertungsprozessen der jeweiligen Situation unterscheidet. Zunächst erfolgt eine Einschätzung der Situation und möglicher, bedrohlicher Stressfaktoren („primary appraisal“). Im Anschluss werden, je nach Bedrohlichkeit der Situation, die zur Verfügung stehenden Persönlichkeitsmerkmale und Ressourcen zur Bewältigung beurteilt („secondary appraisal“). Zuletzt wird eine Neubewertung der Situation durchgeführt („re-appraisal“), die prüft, ob die Bewältigungskompetenzen ausreichen oder ob die Situation weiterhin als bedrohlich empfunden wird.

2.2.2.3 Berufsbezogene Stresskonzepte

Nachfolgend werden wichtige Modelle zur Erklärung von Zusammenhängen zwischen Arbeitssituation und Beanspruchung, Wohlbefinden sowie Gesundheit vorgestellt. Sie dienen unter anderem als Grundlage für den selbst-entwickelten psychosozialen Fragebogen für berufstätige Lehrlinge (KOPSOF-BL; siehe Kapitel 3.3.7, S. 37).

2.2.2.3.1 Job-Demand-Control-Modell (JDC-Modell)

Das Job-Demand-Control-Modell (oder auch „job strain model“) nach Karasek (1979) betont zwei wesentliche Komponenten die sich auf das Erleben von Beanspruchung und Stress auswirken: die „job demands“, also das Ausmaß der Arbeitsanforderungen, und „job control“ bzw. auch „decision latitude“, dem gewährten Entscheidungs- und Handlungsspielraum (bzw. Einflussmöglichkeiten) im Beruf. Es ist möglich, dass hohe Anforderungen durch einen großen Handlungsspielraum ausgeglichen werden. Abbildung 2 bildet das Modell und die vier möglichen Konstellationen ab.

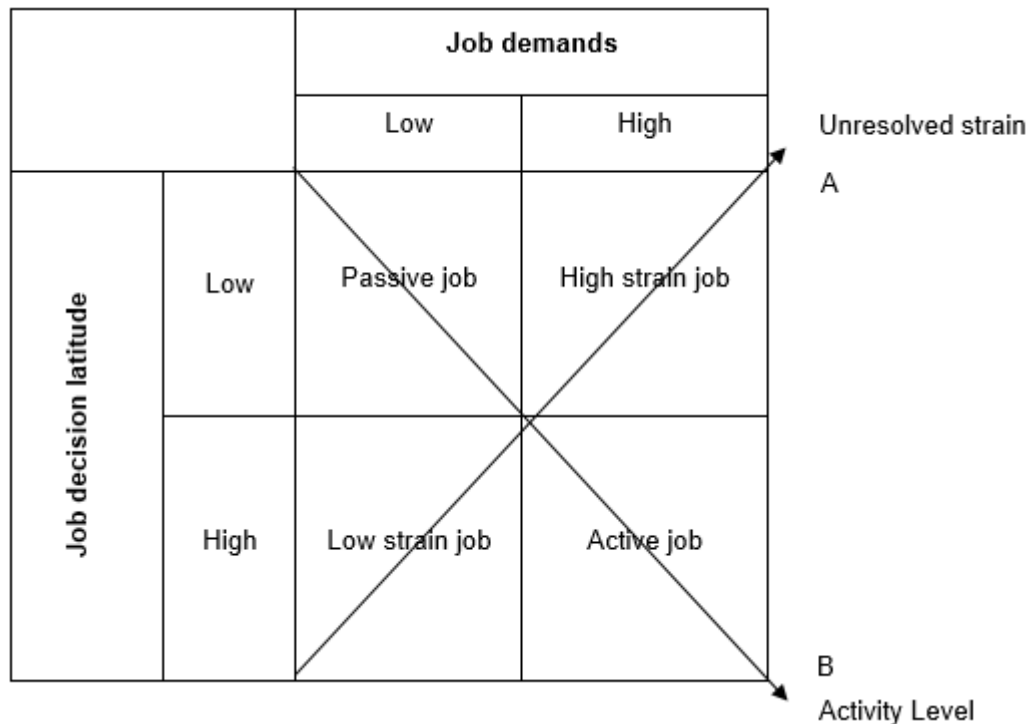


Abbildung 2: Job strain model (Karasek, 1979, S. 288)

Diagonale A zeigt unverhältnismäßige Kombinationen, die überfordernden „high strain jobs“ (hohe Anforderungen, niedrige Kontrollmöglichkeiten) und die unterfordernden „low strain jobs“ (niedrige Anforderungen, hohe Kontrollmöglichkeiten). Bei Diagonale B stimmen Anforderungen und gebotener Handlungsspielraum jeweils überein. Personen die in „passive jobs“ (niedrige Anforderungen, niedrige Kontrollmöglichkeiten) tätig sind, könnten allerdings auf Dauer gefährdet sein, da sie ihr Potenzial nicht abrufen und verlernen Probleme zu bewältigen. Hohe Anforderungen verbunden mit hohen Kontrollmöglichkeiten sind „active jobs“, die die größten Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten bieten (Karasek, 1979, S. 288; Karasek & Theorell, 1990, S. 31-38)

Das Anforderungs-Kontroll-Modell wurde bereits vielfach empirisch geprüft und bestätigt (Fritz, 2006, S. 48; Kaba, 2007, S. 213). Karasek & Theorell (1990) konnten in Längsschnittstudien zeigen, dass steigende Anforderungen und ein abnehmender Handlungsspielraum mit einem schlechteren Wohlbefinden einhergehen und es zu einer Steigerung der Medikamenteneinnahme und Zunahme der Arbeitsunfähigkeitsdauer kommt. Zusätzlich dürfte eine niedrige berufliche Position eine negative Konstellation im Sinne der Theorie begünstigen (Karasek & Theorell, 1990; Nerdinger, 2014, S. 522).

Siegrist & Dragano (2008, S. 5f) konnten in ihrer Übersicht über die Ergebnisse verschiedener epidemiologischer Studien zusammenfassen, dass es anhand des Anforderungs-Kontroll-Modells zu einer knappen Risikoverdopplung im Bereich koronarer und kardiovaskulärer Herzerkrankungen kommt. Das Risiko für psychische Erkrankungen wie Depressionen ist ebenfalls signifikant erhöht.

Peter (2002, S. 389) kritisiert, dass sich das Modell zu sehr auf die unmittelbare Arbeitssituation konzentriert, und nicht die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie die individuelle Bewältigung psychosozialer beruflicher Belastungen berücksichtigt (vgl. Kasl, 1996; Peter & Siegrist, 1996).

2.2.2.3.2 Job-Demand-Control-Support-Modell (JD-CS-Modell)

Das Job-Demand-Control-Modell wurde von Johnson (Johnson & Hall, 1988, S. 1336; Karasek & Theorell, 1990, S. 68-76) durch die Komponente „soziale Unterstützung“ in der Arbeit erweitert. Dabei kann jede der vier Kombinationen aus dem JDC-Modell mit niedriger oder hoher Unterstützung ausgeprägt sein, die in Summe acht verschiedene Konstellationen ergeben. Soziale Unterstützung wird als „von einer Person wahrgenommen Menge an Hilfeleistung, die aus sozialen Beziehungen abgeleitet werden kann“ definiert (Weinert, 2004, S. 287).

Johnson und Hall (1988) führten eine repräsentative Studie bei 13.799 schwedischen männlichen und weiblichen Arbeitern durch, die bei niedriger sozialer Unterstützung eine Erhöhung der Prävalenzraten für kardiovaskuläre Erkrankungen feststellten. Insgesamt ist die psychosoziale Belastung bei hoher Anforderung, niedrigem Kontrollspielraum und niedriger berufsbezogener sozialer Unterstützung am größten.

2.2.2.3.3 Modell beruflicher Gratifikationskrisen

Wie in Kapitel 2.2.2.3.1 (S. 9) erwähnt, bezieht sich das Anforderungs-Kontroll-Modell zu sehr auf die spezifische Arbeitssituation und Tätigkeit selbst. Aus diesem Ansatz heraus entwickelte Siegrist (1996) das Modell der beruflichen Gratifikationskrise bzw. Effort-Reward-Imbalance-Modell (Biffel et al., 2011, S. 15; Nerdinger, 2014, S. 523).

Das Konzept baut auf dem Job-Demand-Control-Modell auf, berücksichtigt aber subjektive, psychologische Merkmale und stellt Verausgabungen („effort“) den möglichen Belohnungen bzw. Gratifikationen („reward“) gegenüber. Dabei sollten die eingesetzten Anstrengungen und die zu erwartende Belohnung ein ausgewogenes Verhältnis besitzen, sonst kommt es zu einer stressbelasteten „beruflichen Gratifikationskrise“ (Peter, 2002, S. 390). Abbildung 3 stellt das Modell bildlich dar.

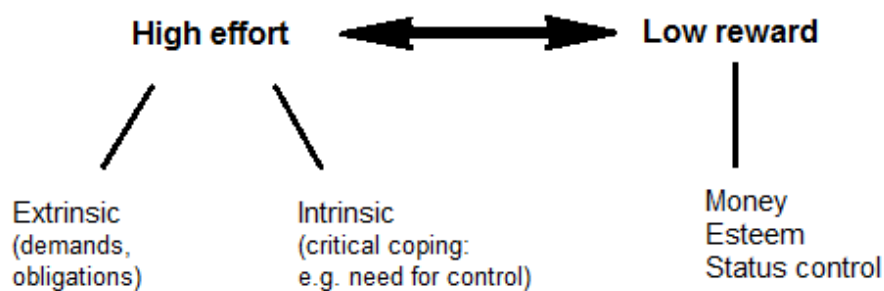


Abbildung 3: Effort-reward imbalance model (Siegrist, 1996, S. 30)

Effort besteht aus zwei Komponenten, der extrinsischen, die sich auf die berufliche Situation bezieht (vergleichbar mit den Anforderungen des JDC-Modells), und einer intrinsischen, die die persönlichen Faktoren und Bewältigungskompetenzen beinhaltet. Auf der anderen Seite werden drei Arten von reward unterschieden. Die finanzielle Entlohnung, die soziale Unterstützung, Anerkennung und Wertschätzung sowie Aufstiegsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit (Nerdinger, 2014, S. 523; Peter, 2002, S. 390; Siegrist, 1996, S. 29f).

Auch dieses Modell war Gegenstand verschiedener Untersuchungen. Große Anstrengung und geringe Belohnung gehen demnach mit einer Erhöhung des Risikos von Herz-Kreislaufer-Problemen einher. Des Weiteren konnten Zusammenhänge zwischen beruflichen Gratifikationskrisen und gastrointestinalen sowie muskuloskeletalen Symptomen gefunden werden. Einzelne Studien zeigen auch eine Risikoerhöhung von Typ-2-Diabetes, Alkoholabhängigkeit sowie krankheitsbedingter Frühberentung.

Im psychosozialen Kontext ist vor allem auf die Ergebnisse von Untersuchungen hinzuweisen, die eine Erhöhung des Risikos für verschiedene körperliche und psychische Symptome, wie Depressionen, psychosomatische Beschwerden oder emotionale Erschöpfung belegen konnten (Peter, 2002, S. 392-395; Siegrist & Dragano, 2008, S. 208ff).

Kritisch anzumerken ist, dass die meisten Untersuchungen hauptsächlich männliche Populationen aufweisen. Es muss daher hinterfragt werden, ob eine Erhöhung des Risikos bestimmter Erkrankungen (z.B. kardiovaskuläre Erkrankungen) auch für Frauen Gültigkeit besitzt (Biffel, 2011, S. 19).

2.2.2.4 (Stress-)Bewältigung

Ein wichtiges Kernstück des transaktionalen Modells (siehe Kapitel 2.2.2.2.3, S. 9) ist der Umgang mit und die Bewältigung von bedrohlichen Situationen. Lazarus und Launier (1981) unterscheiden zwischen zwei Bewältigungsformen, einer problembezogenen, instrumentellen und einer emotionsorientierten, palliativen Art der Bewältigung. Problemlösende Bewältigungsstile sind sehr aktionsorientiert, die Person versucht sich mit dem Problem oder der Stresssituation auseinanderzusetzen. Sie sucht gezielt nach Informationen, setzt oder unterlässt Handlungen um die Bedrohung zu mindern, ändert ihre Arbeitsweise und trägt Konflikte offen aus. Bei der emotionsbezogenen Bewältigung steht die Emotionsregulation im Vordergrund. Es wird nicht versucht die stressauslösende Ursache zu verändern, sondern deren ausgelösten Emotionen. Dabei werden unterschiedliche Strategien eingesetzt, wie Ablenkung oder Wunschdenken, aber auch durch Einnahme von Psychopharmaka und Alkoholkonsum wird versucht das emotionale Stresserleben zu regulieren (Nerdinger, 2014, S. 526).

Um arbeitsbedingten Stress zu bewältigen und zu vermeiden beschreiben Richter & Hacker (1998, S. 141) folgende Möglichkeiten:

1. Reduzierung belastender Tätigkeitsanforderungen und Umweltfaktoren durch
 - Freiheitsgrade in der Aufgabenrealisierung und individuellen Zielstellung
 - Realistische Zielsetzungen und flexible Handlungspläne
 - Schaffung von Systemen sozialen Rückhalts und Training sozialer Kompetenzen
 - Vermittlung beanspruchungsoptimaler Arbeitsweisen und Arbeitszeitorganisation
2. Veränderungen der kognitiven und emotionalen Bewertung von Anforderungssituationen durch
 - Änderung der subjektiven Bedeutung von Handlungsergebnissen
 - Änderung unrealistischer Tätigkeitsmotive
 - Erwerb von Methoden der Erregungs- und Angstkontrolle
3. Bewusstmachen und Korrektur individueller Wertehierarchien, die einseitige und ausschließlich konkurrenzorientierte Leistungsbezüge in den Vordergrund stellen
4. Unterstützung durch medikamentöse Maßnahmen (allerdings nur als vorübergehende und unterstützende Maßnahme zur Stressminderung)

2.2.3 Psychosoziale Situation und Faktoren am Arbeitsplatz

Bezogen auf die Arbeitswelt nennen Richter und Hacker (1998, S. 17) potenziell Stress auslösende Faktoren, die eng mit der psychosozialen Arbeitssituation verknüpft sind und in Tabelle 1 zusammengefasst sind:

Tabelle 1: Belastungen in der Arbeitswelt (nach Richter & Hacker, 1998)

Belastungen aus der Arbeitsaufgabe	Zu hohe qualitative und quantitative Anforderungen
	Unvollständige, partialisierte Aufgaben
	Zeit- und Termindruck
	Informationsüberlastung
	Unklare Aufgabenübertragung, widersprüchliche Anweisungen
	Unerwartete Unterbrechungen und Störungen
Belastungen aus der Arbeitsrolle	Verantwortung
	Konkurrenzverhalten unter Mitarbeitern (Mobbing)
	Fehlende Unterstützung und Hilfeleistung
	Enttäuschung, fehlende Anerkennung (Gratifikationskrisen)
	Konflikte mit Vorgesetzten und Mitarbeitern
Belastungen aus der materiellen Umgebung	Umgebungseinflüsse: Lärm, mechanische Schwingungen, Kälte, Hitze, toxische Stoffe
Belastungen aus der sozialen Umgebung	Betriebsklima
	Wechsel der Umgebung, der Mitarbeiter und des Aufgabenfeldes
	Strukturelle Veränderungen im Unternehmen
	Informationsmangel
Belastungen aus dem „behavior setting“	Isolation
	Dichte, Zusammengedrängtheit (Pferchung)
Belastungen aus dem Person-System	Angst vor Aufgaben, Misserfolg, Tadel und Sanktionen
	Ineffiziente Handlungsstile
	Fehlende Eignung, mangelnde Berufserfahrung
	Familiäre Konflikte

Eine ähnliche Zusammenstellung bietet die WHO (Harnois & Gabriel, 2000, S. 10; Leka & Jain, 2010, S. 13), die zusätzlich noch die Faktoren „Kontrolle/Entscheidungsspielraum“ (Teilhabe an der Entscheidungsfindung und -kontrolle in der Arbeit) und „Karriereentwicklung“ (individuelle Laufbahnentwicklung, niedriger Status und Entlohnung, Arbeitsplatzunsicherheit) als gefährliche Einflussfaktoren ausmacht. Speziell der bedeutende Einfluss von „Kontrolle/Entscheidungsspielraum“ wurde bereits im vorangegangenen Abschnitt (siehe Kapitel 2.2.2.3.1, S. 9) bei der Darstellung des Job-Demand-Control-Modells näher beleuchtet.

2.2.3.1 Psychosoziale Arbeitssituation in Österreich

Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern ist die Datenlage vergleichsweise schlecht (Biffel et al., 2011, S. 2). Generell sind laut einer Arbeitskräfteerhebung zu Arbeitsunfällen und arbeitsbezogenen Gesundheitsproblemen der Statistik Austria rund 80% der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einem Gesundheitsrisiko ausgesetzt (Statistik Austria, 2014, S. 13). Der prozentuelle Anteil der drei häufigsten arbeitsbedingten Beschwerden (Rückenbeschwerden, Muskuläre Beschwerden und Stress) lag 2005 in Österreich im Vergleich zu Staaten der EU-15 (EU-Mitgliedstaaten vor der „Ost-Erweiterung“ im Jahr 2004) höher. Unter anderem litten in Österreich 22,3% der unselbstständig Beschäftigten zwischen 15 und 64 Jahren an Stress (Biffel et al., 2011, S. 31). Zeitdruck und Überbeanspruchung werden besonders häufig genannt, ungefähr 40% sind in ihrem Beruf diesen psychischen Belastungsfaktoren ausgesetzt. Belästigung oder Mobbing betrifft Frauen (~4%) etwas häufiger als Männer (~3%) (Statistik Austria, 2014, S. 14f). Die Zunahme von psychischen und Verhaltensstörungen schlagen sich auch auf Fehlzeiten und Krankenstandstage nieder. Der Fehlzeitenreport des österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung von 2013 (Leoni, 2013, S. 46-51) zeigt, dass es aufgrund dieser Erkrankungen seit Mitte der 1990er-Jahre zu einer Verdreifachung der Krankenstandstage gekommen ist. Im Vergleich zu anderen Diagnosegruppen liegt auch die durchschnittliche Dauer der Krankenstandsepisoden mit 39,1 Tagen an der Spitze. Zusätzlich lässt sich beobachten, dass Frauen mit psychischen und Verhaltensstörungen fast doppelt so häufig fehlen wie Männer.

2.2.3.2 Psychosoziale Arbeitssituation von Lehrlingen

Relativ schlecht ist es auch um die Datenlage von Lehrlingen bestellt (Anzenberger & Sagerschnig, 2014, S. 1). Generell weist Wenchel (2009) darauf hin, dass jugendliche Arbeitnehmer zu schutzbedürftigen Personen zählen. Gründe dafür sind unter anderem die höhere Unfallgefährdung, die geringere körperliche Leistungsfähigkeit sowie ein erhöhtes Stressniveau aufgrund der Anpassung an das Arbeitsleben. Stressauslösend wirken insbesondere der ungewohnte Tagesrhythmus mit längerer Abwesenheit von zu Hause, neu zu erlernende Arbeitsinhalte, Arbeitsweisen, Arbeitsmittel und Regeln der Zusammenarbeit, sowie neu zu knüpfende soziale Beziehungen in der Kollegenschaft. Erschwerend kommt die pubertäre Entwicklungsphase hinzu (Wenchel, 2009, S. 21ff). Viele Jugendliche erleben den bevorstehenden Eintritt in den Lehrberuf als Stressfaktor. Neben der Familie steht auch die Schule in der Pflicht junge Leute auf das Berufsleben vorzubereiten und den Erwerb notwendiger praktischer sowie sozialer Kompetenzen möglich zu machen (Petermann & Schultheiß, 2013, S. 149f).

Zur Messung der psychosozialen Arbeitssituation von Lehrlingen, gibt es kein standardisiertes Testverfahren. Meist werden Daten bzw. Teilergebnisse aus verschiedenen von Staat und Ländern im Auftrag gegebenen Umfragen oder gesundheitsbezogenen Befragungen herangezogen, die die Lehrlinge nicht konkret in den Mittelpunkt stellen.

Anzenberger und Sagerschnig (2014) fassten mehrere dieser österreichischen Studien zur gesundheitlichen Situation und des Arbeitsklimas von Jugendlichen zusammen und führten Sekundäranalysen für den Vergleich von Lehrlingen mit gleichaltrigen Schülern und Schülerinnen durch. Aus diesen geht hervor, dass ungefähr drei von vier Lehrlingen ihren Gesundheitszustand als gut oder ausgezeichnet einschätzen. Ein Drittel der Lehrlinge litt in den letzten sechs Monaten vor Befragungszeitpunkt (mehrmals wöchentlich oder täglich) an zumindest einer der folgenden psychischen Beschwerden: Einschlafschwierigkeiten, schlechte Laune und Gereiztheit, allgemein schlechter Gefühlszustand oder Nervosität. Im Vergleich dazu gaben nur ein Viertel der gleichaltrigen Schüler und Schülerinnen eine dieser psychischen Beschwerden an. Dies drückt sich auch im etwas schlechter bewerteten Wohlbefinden von Lehrlingen aus. Allgemein betreffen psychische Probleme und psychosomatische Beschwerden eher weibliche Lehrlinge. Die Lebenszufriedenheit wird als relativ

gut eingeschätzt, allerdings etwas schlechter als jene der gleichaltrigen Schüler und Schülerinnen (Anzenberger & Sagerschnig, 2014, S. 2ff).

Zum Gesundheitsverhalten von Lehrlingen konnte ein etwas schlechteres Ernährungsverhalten und deutlich häufigerer Tabak-, Alkohol- sowie Drogenkonsum im Vergleich zu Schülern und Schülerinnen festgestellt werden (Anzenberger & Sagerschnig, 2014, S. 5; Hanke et al., 2012).

Hauptteil der Untersuchungen betrafen Fragen zur psychosozialen Arbeitssituation. Die Arbeitszufriedenheit scheint insgesamt sehr hoch zu sein, 92% der Lehrlinge sind sehr zufrieden oder zufrieden mit ihrer beruflichen Tätigkeit. Auffällig ist aber, dass weibliche Lehrlinge etwas weniger zufrieden sind als männliche. Das Betriebsklima wird überwiegend als sehr gut oder gut bewertet, Lehrlinge bemängeln aber den Führungsstil der Vorgesetzten. Dies wirkt sich auch auf die Konflikthäufigkeit mit den Ausbildern und Ausbilderinnen aus, und nimmt mit den Lehrjahren zu. Auch hier machen sich geschlechtsspezifische Unterschiede bemerkbar, weibliche Lehrlinge klagen fast doppelt so oft über Konfliktsituationen wie ihre männlichen Kollegen. Ein Großteil der Lehrlinge arbeitet im Wunschberuf, aber dies ist sparten- und geschlechtsabhängig (Mädchen sind unzufriedener als Burschen). Wichtig ist insbesondere, ob der Lehrberuf den eigenen Interessen entspricht sowie Ausbilder und Ausbilderinnen genügend Zeit und Unterstützung bieten. Die Betreuung durch Ausbilder und die Ausbildungsqualität ist ebenfalls sehr branchenabhängig. Während insgesamt 80% der Lehrlinge zufrieden sind, sinkt die Zufriedenheit im Tourismusbereich auf knapp über 50%. Häufige Probleme stellen vor allem Zeitmangel der Ausbilder, mangelhafte Erlernung des Berufsbildes sowie generelle Freude und Sinnhaftigkeit der Arbeit dar (Anzenberger & Sagerschnig, 2014, S. 7f).

Lehrlinge fühlen sich am Arbeitsplatz größtenteils nicht stark belastet. Häufiger genannt wurden jedoch dauernde hohe Konzentration, Lärm, Parteienverkehr und Kundenkontakt sowie stehende Tätigkeiten bzw. Arbeit unter Zwangshaltungen. Rund ein Viertel der befragten Auszubildenden fühlt sich gesundheitlich beeinträchtigt. Allerdings können je nach Lehrberuf unterschiedliche Belastungen auftreten und das Belastungsempfinden variieren. Arbeitszeit sowie die Vereinbarkeit von beruflicher und privater Zeit stellen keine größeren Probleme dar. Dies ist insofern überraschend, da mehr als die Hälfte der Lehrlinge Überstunden leisten müssen.

Für einen von drei Lehrlingen ist Krankenstand mit negativen Gefühlen verbunden, da sie vom Arbeitgeber Unmut und Druck verspüren. Daher ist ein Viertel der Befragten im letzten halben Jahr vor dem Zeitpunkt der Befragung krank zur Arbeit erschienen (Anzenberger & Sagerschnig, 2014, S. 8ff).

Die meisten angeführten Ergebnisse und Effekte, decken sich mit den Auswertungen einer groß angelegten Studie aus Deutschland bei über 5000 Auszubildenden im Handwerk (Sommer & Kuhn, 2007). Auch darin konnten unter anderem geschlechtsspezifische Unterschiede und eine Verschlechterung des Betriebsklimas und der Zufriedenheit mit den Lehrjahren gefunden werden. Interessant ist auch der Umstand, dass Lehrlinge ihre Berufschancen im Laufe der Lehrzeit immer schlechter sehen, und dass Lehrlinge aus Industriebetrieben signifikant häufiger daran glauben vom Betrieb übernommen zu werden (Sommer & Kuhn, 2007, S. 81-91).

Das Österreichische Institut für Jugendforschung (2009) hat die „Erwartungen und Erfahrungen von Jugendlichen zur beruflichen Ausbildung“ bei 327 Lehrlingen erhoben. Jeder fünfte Lehrling gab an, aufgrund mangelnder Fähigkeiten, der fehlenden Ausbildungssituation und falschen beruflichen Vorstellungen, nicht seinem Wunschberuf nachzugehen. Für die vorliegende Arbeit besonders interessant ist der Vergleich der Arbeitszufriedenheit von Lehrlingen aus Handelsunternehmen und Industriebetrieben. Laut dieser Studie würde mehr als ein Drittel der Lehrlinge (37,6%) aus dem Handel, aber nur 12,1% aus der Industrie nicht noch einmal den Beruf erlernen. Es überrascht daher auch nicht, warum in einigen Studien Mädchen unzufriedener sind als Burschen, da sie überwiegend im Handel tätig sind (Österreichisches Institut für Jugendforschung, 2009, S. 8f). Elian (2010) fand in ihrer Arbeit einen ähnlichen Effekt beim Vergleich der Arbeitszufriedenheit zwischen Lehrlingen aus den Bereichen Einzelhandel, Friseur und Perücke sowie Kraftfahrzeugtechnik, wonach Einzelhandelskaufleute die durchschnittlich schlechtesten Bewertungen abgaben.

Besonders schwerwiegende Probleme führen zur Beendigung der Lehre, und dies kann einen negativen bildungsbiografischen Verlauf zur Folge haben. Zu diesen Problemen zählen Schwierigkeiten mit Ausbildern und Vorgesetzten, eine falsche Berufswahl, schlechte Ausbildungsqualität, finanzielle Schwierigkeiten und schlechte Entlohnung, sowie private und gesundheitliche Probleme (Beicht & Walden, 2011, S. 2; Snell & Hart, 2008).

2.3 Motivationspsychologie

2.3.1 Motivation

Der Begriff Motivation ist schwer einzugrenzen, in der wissenschaftlichen Literatur finden sich zahlreiche Definitionen und Erklärungsansätze. Rheinberg (2006) fasst Motivation als eine „*aktivierende Ausrichtung des momentanen Lebensvollzugs auf einen positiv bewerteten Zielzustand*“ (S. 15) zusammen. Der Begriff Motivation ist dabei als Sammelkategorie, in die viele verschiedene Phänomene und Teilprozesse einfließen, zu verstehen. Laut Kirchler (2011, S. 320) stützen sich die meisten Definitionen auf drei Faktoren: Aktivierung, Richtung und Ausdauer eines zielgerichteten Verhaltens. Die Komponente Aktivierung kann als handlungsauslösende Energie verstanden werden. Das Ziel wird mit Hilfe persönlicher Entscheidungen ausgewählt und gibt somit die Richtung vor. Unter Ausdauer werden jene Faktoren verstanden, die Verhaltensweisen begünstigen, die die festgelegten Ziele tatsächlich durchsetzen und erreichen.

Heckhausen und Heckhausen (2010, S. 3-6) ordnen die Vielzahl von Einflussgrößen zielgerichteten Verhaltens personen- und situationsbezogenen Faktoren zu. Zu den Personenfaktoren zählen unter anderem universelle Verhaltenstendenzen und Bedürfnisse, die allen Menschen gemeinsam sind, und grundlegende physiologische Bedürfnisse wie Hunger und Durst beinhalten. Des Weiteren gehören implizite und explizite Motive den personenbezogenen Faktoren an. Implizite, individuelle Motivdispositionen sind im frühen Kindesalter gelernte, emotional gefärbte Gewohnheiten sowie Eigenschaften, die zeit- und situationsüberdauernd sind. Unter expliziten Motiven werden hingegen bewusste, selbst zugeschriebene Werte und Ziele verstanden. Situationsfaktoren sind durch intrinsische und extrinsische Anreize charakterisiert. Anreize werden intrinsisch genannt, wenn die Person durch die Durchführung einer Handlung selbst motiviert wird. Von extrinsischen Anreizen spricht man, wenn die Handlungsergebnisfolgen, also die Erreichung von Zielen oder Entlohnungen, als Motivation dienen.

2.3.2 Leistungsmotivation

In der Motivationspsychologie gibt es kaum ein besser und intensiver erforschtes Gebiet als jenes der Leistungsmotivation (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 145; Rheinberg, 2006, S. 59). Als Gründerväter der

Leistungsmotivationsforschung gelten McClelland und Atkinson. Ein Verhalten gilt nach McClelland, Atkinson, Clark & Lowell (1953, S. 10) als leistungsmotiviert *„wenn es um die Auseinandersetzung mit einem Tüchtigkeitsmaßstab geht“*. Rosenstiel (2007, S. 244) formulierte weiter und beschrieb Leistungsmotivation als *„das Bestreben, die eigene Tüchtigkeit in all jenen Tätigkeitsbereichen zu steigern oder möglichst hoch zu halten, in denen ein Gütemaßstab für verbindlich gehalten wird und deren Ausführung gelingen oder misslingen kann“*. Der selbstgesetzte Tüchtigkeitsmaßstab ist hierbei ein entscheidendes Element das dazu dient, eine erbrachte Leistung zu bewerten und zu vergleichen, sei es mit eigenen früheren Leistungen, oder mit den Leistungen anderer Personen. Wichtig ist, dass der Antrieb und die Initiative zur Handlung von der Person selbst ausgeht (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 145). Das individuell gesetzte Anspruchsniveau ist maßgeblich entscheidend für das Erleben von Erfolg und Misserfolg. Je anspruchsloser die selbstgesteckten Ziele sind, desto wahrscheinlicher wird deren Zielerreichung. Demnach wäre es naheliegend ein möglichst niedriges Anspruchsniveau zu wählen. Allerdings ist das Erfolgserleben umso größer, je herausfordernder die geschaffte Aufgabe war (Rheinberg, 2006, S.71). Im Erwartungs- mal Wert-Modell von Atkinson (1957) hängt die Zielsetzung von Erfolgswahrscheinlichkeit und Erfolgsanreiz ab. Weder zu schwere noch zu leichte Aufgaben lösen Leistungsmotivation aus. Überfordernde Aufgaben bieten zwar einen hohen Erfolgsanreiz aber eine zu niedrige Erfolgswahrscheinlichkeit, bei unterfordernden Aufgaben verhält es sich umgekehrt. Daher sind mittelschwere Aufgaben am attraktivsten und förderlichsten für die Leistungsmotivation, sie sind anspruchsvoll aber dennoch erreichbar. Dies entspricht einer *„realistischen Zielsetzung“* (Rheinberg, 2006, S. 72). Ferner differenziert Atkinson (1957) zwischen dem Erfolgsmotiv *„Hoffnung auf Erfolg“* und dem Misserfolgsmotiv *„Furcht vor Misserfolg“*. Sie entscheiden darüber ob eine Person bevorzugt mittelschwere Aufgaben sucht (erfolgsmotivierte Personen), oder zu leichte bzw. schwierige Aufgaben auswählt (misserfolgsmotivierte Personen). Während erfolgsmotivierte Personen versuchen ihre Grenzen auszuloten und ihre eigene Tüchtigkeit erkennbar zu machen, werden misserfolgsmotivierte Personen eher sehr leichte Aufgaben wählen, die sie sicher bewältigen, oder sehr schwere, die ohnehin niemand schafft und damit ebenfalls wenig bedrohlich wirken (Rheinberg, 2006, S. 74f). Erfolgserlebnisse lösen ein Gefühl des Stolzes, Misserfolge hingegen Scham aus. Diese Gefühle werden mit

den wahrgenommenen Situationen verknüpft und können auch in späteren Situationen genannte Emotionen hervorrufen. Sie prägen den Menschen und können je nach Richtung, also Stolz oder Scham, aktiv zuwendende oder vermeidende Handlungstendenzen begünstigen (Kirchler, 2011, S. 333).

2.4 Anstrengungsvermeidung

Generell wird in der Forschung zur Leistungsmotivation vom Leitbild des aktiven, an Leistung interessierten, anstrengungsbereiten Menschen ausgegangen (Rollett, 2005, S. 93). Dass auch eine der Leistungsmotivation entgegenarbeitende Motivation besteht, konnte Rollett (1994, 2005, 2010) in ihrer langjährigen Forschungstätigkeit bestätigen, und entwickelte das Konstrukt der Anstrengungsvermeidung. Rollett & Bartram (1998, S. 7f) definieren Anstrengungsvermeidung als *„Tendenz, sich mit dem Leistungseinsatz in bestimmten Tätigkeitsfeldern verbundenen, emotionell negativ erlebten Anstrengungen durch den aktiven Einsatz geeigneter Vermeidungsstrategien zu entziehen“*. Anstrengungsvermeidung ist demnach bereichsbezogen und auf bestimmte Aktionsfelder beschränkt. Es ist trotz Anstrengungsvermeidungstendenzen möglich, bei anderen nicht aversiv empfundenen Tätigkeiten, anstrengungsbereit und leistungsmotiviert zu sein. Daher lässt sich Anstrengungsvermeidung klar von Faulheit oder zwanghaftem Aufschubverhalten abgrenzen, zudem betroffene Personen oft großen Einsatz leisten um ungeliebte Tätigkeiten zu vermeiden (Rollett, 2005, S.94f). Auch muss Erfolg für Personen mit Anstrengungsvermeidungstendenzen neu definiert werden, sie sind nicht durch die Erbringung von Leistung erfolgreich, sondern durch deren Vermeidung (Rollett & Bartram, 1998, S. 7; Sirsch & Jirasko, 1996). Rollett (2005, S. 94) weist darauf hin, dass eine Reduzierung der Anstrengung nicht prinzipiell negativ ist. Sie kann vor Überlastung und Überbeanspruchung schützen und in speziellen Anforderungssituationen gezielt eingesetzt werden. Problematisch wird es dann, wenn die Voraussetzungen und Ressourcen zur Bewältigung einer Aufgabe vorhanden sind, aber dennoch keine Bereitschaft da ist Anstrengungen auf sich zu nehmen.

2.4.1 Erscheinungsformen der Anstrengungsvermeidung

Grundsätzlich wird zwischen zwei Formen der Anstrengungsvermeidung unterschieden, der problemlösenden („intelligenten“) und nicht problemlösenden Anstrengungsvermeidung (Rollett, 1994; Rollett, 2005; Rollett & Bartram, 1998).

2.4.1.1 Problemlösende („intelligente“)

Anstrengungsvermeidung

Sie ist durch zwei wesentliche Funktionen gekennzeichnet. Zum einen dient sie zum Schutz vor Überlastung und Erhaltung des Organismus sowie seelischen Gleichgewichtes. Zum anderen dient sie dazu, Aufgaben möglichst ressourcenschonend und mit minimalem Aufwand zu lösen (Rollett, 1994, S. 82; Rollett, 2005, S. 96).

2.4.1.2 Nicht problemlösende Anstrengungsvermeidung

Die nicht problemlösende Anstrengungsvermeidung verhindert die Umsetzung persönlich wichtiger Ziele, auch in bedeutsamen Bereichen wie Schule, Beruf oder Familie (vgl. Bittner, 2000; Rollett, 1994, S. 83). Es kommt zum habituellen Einsatz von Vermeidungsstrategien um emotional negativ erlebten Leistungsanforderungen auszuweichen oder gänzlich zu entgehen (Rollett, 2005, S. 96). Diese Form der Anstrengungsvermeidung entsteht durch die hervorgerufenen, stark negativen Gefühle dieser Tätigkeiten, die auch als „Antiflow-Erlebnisse“ bezeichnet werden. Der „Antiflow“ bildet das Gegenstück zu Csikszentmihalyi's (1996) „Flow-Erleben“, also einer Zentrierung und Verschmelzung mit der Handlung, dem Fließen und völligem Aufgehen in einer Tätigkeit (vgl. Vollmeyer, 2005, S. 50). Je negativer eine Tätigkeit oder Aufgabe empfunden und damit die Kontrolle über die dadurch ausgelösten aversiven Emotionen verloren wird, desto eher wird die betreffende Person versuchen den Aufgabenbereich zu vermeiden (Rollett & Bartram, 1998, S. 9).

2.4.2 Anstrengungsvermeidungsstile

Bei der nicht problemlösenden Anstrengungsvermeidung werden zwei Arbeitsstile unterschieden die zur Vermeidung von Anstrengung angewandt werden, nämlich der desorganisierte und der apathische Arbeitsstil.

2.4.2.1 Desorganisierter Arbeitsstil

Personen die dem desorganisierten Arbeitsstil zugeordnet werden können, arbeiten auffällig rasch, aber sehr schlampig und chaotisch und damit qualitativ minderwertig. Sie versuchen ihre Aufgaben so schnell wie möglich zu beenden oder abzuschieben. Im Idealfall gibt die aufgabenstellende, fordernde Person vorzeitig auf (Rollett & Bartram, 1998, S. 33).

Unter den Kindern mit einem desorganisierten Arbeitsstil fallen manche oft durch Wutanfälle und Aggressionen auf, die sie als Reaktion auf unerwünschte Aufgabenstellungen ausleben. Diese Kinder sind allerdings nicht generell aggressiv, sondern zeigen die Aggression fast ausschließlich bei betreffenden Leistungsanforderungen. Dieses Verhalten wird als „desorganisierter Arbeitsstil und aggressive Vermeidung von Anstrengung bezeichnet“ (Rollett & Bartram, 1998, S. 34).

2.4.2.2 Apathischer Arbeitsstil

Der apathische Arbeitsstil ist weiter verbreitet als der desorganisierte Arbeitsstil. Charakterisieren lassen sich diese Personen durch sehr langsames Arbeiten, das oftmals die Fertigstellung der Arbeit unmöglich macht und damit die Quantität darunter leidet. Sie wirken desinteressiert, teilnahmslos und haben große Probleme überhaupt eine Arbeit zu beginnen. Auch hier zielt das Verhalten darauf ab, die Umwelt zur Resignation zu zwingen und damit den unangenehmen Tätigkeiten, auch zukünftig, zu entgehen (Rollett & Bartram, 1998, S. 35).

2.4.3 Einflussfaktoren der Anstrengungsvermeidung

Anstrengungsvermeidung ist grundsätzlich eine erlernte Verhaltensweise, die sich mit jeder Anwendung verfestigt (Rollett & Bartram, 1998). In der langjährigen Forschung konnten einige Einflussfaktoren identifiziert werden.

Viele Untersuchungen konnten einen Einfluss des Geschlechts belegen. Übereinstimmend konnte berichtet werden, dass Mädchen geringere Ausprägungen der Anstrengungsvermeidungsmotivation und höheren Pflichteifer aufweisen (Elian, 2010; Gasser, 1990; Jirasko & Sirsch, 1996; Rollett, 1994, Spöck, 2011; Thausing, 2015; Titz, 2014). Dies deckt sich, so Rollett (1994, S. 85), mit der von Mädchen häufiger gezeigten, höheren schulischen Einsatzbereitschaft.

Im schulischen Kontext weisen Hauptschüler höhere Anstrengungsvermeidungswerte auf als Gymnasiasten. Über alle Schultypen hinweg konnte festgestellt werden, dass Schüler und Schülerinnen im fünften und sechsten Schuljahr die höchsten Testwerte aufweisen, während danach, also im siebten, achten und neunten Schuljahr, ein Abwärtstrend zu beobachten war. Dies steht mit der krisenbehafteten Zeit der Vorpubertät im Zusammenhang (Rollett, 1994, S. 85).

Der familiäre und insbesondere der elterliche Einfluss spielen eine weitere wesentliche Rolle. Eine strenge und wenig unterstützende Erziehung kann Angst auslösen und anstrengungsvermeidendes Verhalten fördern. Eine Untersuchung von Ambros (1982) zum mütterlichen Erziehungsstil bei Schülern und Schülerinnen der vierten Volksschulklasse zeigte, dass die Erziehung weder zu autoritär noch zu vernachlässigend sein sollte. Die niedrigsten Anstrengungsvermeidungswerte wiesen jene Schüler und Schülerinnen auf, deren Mütter wenig Druck erzeugten und sich gleichermaßen für schulische als auch Freizeitaktivitäten interessierten (vgl. Rollett, 1994, S. 86). Auch ein inkonsistenter Erziehungsstil, also mangelnde oder sehr wechselhafte Reaktionen auf erbrachte Leistungen, begünstigt die Entwicklung von Anstrengungsvermeidung (Jirasko & Sirsch, 1996).

Ganz besonders problematisch erweist sich ein schlechtes und durch häufigen Streit belastetes Familienklima. Dies kann zu einer negativen emotionalen Beziehung und Entfremdung führen und in weiterer Folge Anstrengungsvermeidung erhöhen (Rollett, 2005, S. 104).

2.4.4 Anstrengungsvermeidung im beruflichen Kontext

Im Gegensatz zum schulischen Bereich ist Anstrengungsvermeidung im beruflichen Umfeld weniger gut erforscht, obwohl die „Struktur des Arbeitslebens“ (Rollett, 1994, S. 89) Anstrengungsvermeidungsverhalten fördern kann.

Eine unüberlegte oder falsche Berufswahl kann zu Unzufriedenheit mit dem gewählten Beruf und damit zu nicht problemlösenden Anstrengungsvermeidungstendenzen führen (Rollett, 1994, S. 89). Maßgeblich beeinflusst wird die Berufswahl durch die vorberufliche Orientierung und das Berufswahlmotiv. Spöck (2011) konnte belegen, dass eine gut überlegte und aus eigenem Interesse motivierte Berufswahl mit einer höheren Arbeitszufriedenheit

und geringeren Anstrengungsvermeidungstendenzen zusammenhängen. Titz (2014) untersuchte Auszubildende aus den Bereichen Elektrotechnik, Pharmazeutisch-Kaufmännische-Assistenz sowie Maler- und Beschichtungstechnik und kam ebenfalls zu dem Ergebnis, dass ein Lehrberuf der aus eigenem Interesse gewählt worden war mit niedrigeren Anstrengungsvermeidungswerten und höherem Pflichteifer einherging. Zudem konnte sie zeigen, dass je mehr Zeit im Vorfeld zur Informationsgewinnung über den interessierenden Lehrberuf investiert wurde, klarere Vorstellungen über den Arbeitsalltag herrschten und in Folge zu einem gewissenhafteren Arbeitsverhalten führte. Auch unangenehme Arbeitstätigkeiten wurden eher durchgeführt was ein Indiz für die erfolgreiche Überwindung von Anstrengungsvermeidungsgefühlen darstellt.

Schielin-Jakobi (2008) zeigte in ihrer Dissertation, dass eine höhere Arbeitszufriedenheit mit einer geringeren Neigung zu Anstrengungsvermeidung bei Lehrern und Lehrerinnen in Zusammenhang steht. Entsprechend der Untersuchung von Elian (2010), haben Lehrlinge die mit ihrer Berufswahl zufrieden sind und ihren Lehrberuf erneut wählen würden die geringsten Anstrengungsvermeidungstendenzen (vgl. Titz, 2014).

Im beruflichen Umfeld sind noch eine Reihe weiterer einflussreicher Arbeitsplatzfaktoren und -bedingungen zu nennen. Rollett (1998, S. 89) beschreibt, dass Monotonie, schlechtes Betriebsklima und Anpassungsschwierigkeiten an den Beruf und seinen Anforderungen zu berufsbezogener Anstrengungsvermeidungsmotivation führen können. Staehle (1994, S. 223) führte an, dass Arbeitsanforderungen oft deshalb nicht erfüllt werden können, weil die benötigten Kenntnisse und Fähigkeiten fehlen und die Rolle nur ungenau wahrgenommen wird. Die Diskrepanz zwischen aufgewendeter Anstrengung und der aus Kompetenzmangel resultierenden, geringen Leistung wird mit Hilfe von Anstrengungsvermeidungsstrategien gemindert.

Wie im elterlichen Erziehungsverhalten (vgl. Jirasko & Sirsch, 1996), kann auch in Firmen mit autoritärem und inkonsistentem Führungsstil Anstrengungsvermeidung begünstigt werden (Bittner, 2000). Ein demokratisch organisiertes Unternehmen, das mehr Eigenverantwortung, Handlungsspielraum und Mitsprache zulässt, würde die Leistungsbereitschaft seiner Mitarbeiter erhöhen.

2.4.5 Messinstrumente zur Erfassung der Anstrengungsvermeidung

Zur Messung des Anstrengungsvermeidungsverhaltens bei Schülern und Schülerinnen, wurde von Rollett und Bartram (1977) der Anstrengungsvermeidungstest (AVT) entwickelt, der bereits in der dritten überarbeiteten Fassung publiziert wurde (Rollett & Bartram, 1998). Dieses rasch-homogene Verfahren misst schulbezogene Anstrengungsvermeidung und die Bereitschaft zu Pflichteifer bei Schülern und Schülerinnen des fünften bis neunten Schuljahrs. Grundlage bildeten gesammelte Ausreden die genannt wurden um Anstrengungen aus dem Weg zu gehen, die in Folge zu einer Anstrengungsvermeidungsskala mit 27 Items zusammengestellt wurden. Weitere 14 Items konnten „*besonderen Bemühungen bei bestimmten schulischen Routineaufgaben*“ (Rollett & Bartram, 1998, S. 14) zugeordnet werden, die als „Pflichteifer“-Skala bezeichnet wurde. Der AVT kann einzeln oder in Gruppen vorgegeben werden und kann in durchschnittlich 15-20 Minuten bearbeitet werden. Ambros (1982) entwickelte daraus eine Bildversion des AVT, der für Schüler und Schülerinnen der Grundschule gedacht ist. Die zu den Items zugefügten Bilder sollen dem leichteren Verständnis dienen.

Der Anstrengungsvermeidungstest erfuhr noch weitere Adaptionen, unter anderem für Arbeitnehmer (Bittner, 2000) und für Lehrende (Hanfstingl, 2004).

Für die vorliegende Arbeit besonders bedeutsam ist der Anstrengungsvermeidungstest für berufstätige Lehrlinge (AVT-BL; Elian, 2010). Die Grundlage des 42 Items umfassenden AVT-BL bietet eine Befragung unter Lehrlingen der Bereiche Frisur und Perücke, Einzelhandel und Kraftfahrzeugtechnik. Der AVT-BL weist ein vier-kategoriales Antwortformat auf und wurde bereits in den Arbeiten von Spöck (2011) und Titz (2014) eingesetzt.

2.4.6 Ableitung der Forschungsfragen zur geplanten Untersuchung

Knapp 40% der Jugendlichen ergreifen einen Lehrberuf (Dornmayr & Nowak, 2015, S. 22). Wie die bisherigen Darstellungen zeigen konnten, haben junge Auszubildende mit vielen Herausforderungen und Problemen beim Eintritt in ihren Lehrberuf zu kämpfen. Diese Zeit ist mit großer Unsicherheit und Veränderungen verbunden, die zu Belastungen und Stress führen können.

Bisherige Studien geben einen groben Überblick über die psychosoziale Situation von Lehrlingen. Dabei stellten sich sowohl die Geschlechts- sowie die Unternehmenszugehörigkeit als beeinflussende Variablen heraus (vgl. Anzenberger & Sagerschnig, 2014; Österreichisches Institut für Jugendforschung, 2009; Sommer & Kuhn, 2007). Allerdings fehlt es noch an einer genaueren Ergründung der Ursachen und an einer detaillierten Analyse einzelner Faktoren. Die Wissenschaft bietet zurzeit kein standardisiertes Testverfahren zur Messung der psychosozialen Situation am Arbeitsplatz von Lehrlingen. Eines der Hauptziele dieser Studie ist daher die Konstruktion einer Fragebogenbatterie die sich speziell an berufstätige Lehrlinge richtet. Mit dieser sollen die Lehrstellen im psychosozialen Kontext näher ergründet und Problemfelder sowie wichtige und einflussreiche Faktoren identifiziert werden.

Als zweiter Schwerpunkt dieser Arbeit wird das Phänomen der Anstrengungsvermeidung behandelt. Anstrengungsvermeidungsverhalten wurde bislang vor allem im schulischen Bereich umfangreich untersucht. Als zuverlässiges Messinstrument hat sich der Anstrengungsvermeidungstest von Rollett und Bartram (1998) bewährt. In den letzten Jahren rückten mehrere Arbeiten die berufliche Situation von Lehrlingen ins Zentrum (Elian, 2010; Spöck, 2011; Titz, 2014). Elian (2010) konstruierte im Rahmen ihrer Diplomarbeit einen Fragebogen zur Erfassung von Anstrengungsvermeidungstendenzen im lehrberuflichen Umfeld, der als Anstrengungsvermeidungstest für berufstätige Lehrlinge (AVT-BL) bezeichnet wird. Die Entwicklung basierte auf der Befragung von Lehrlingen aus den Bereichen Frisur und Perücke, Einzelhandel und Kraftfahrzeugtechnik.

Sowohl Spöck (2011) als auch Titz (2014) wendeten den AVT-BL von Elia (2010) bei weiteren Lehrberufsgruppen an (darunter Maurer, Köche, Floristen, Elektrotechniker, Maler- und Beschichtungstechniker und Pharmazeutisch-Kaufmännische-Assistenten). Mit Hilfe des AVT-BL (Elia, 2010) soll in dieser Arbeit die Erforschung der Anstrengungsvermeidung bei Lehrlingen weiter vorangetrieben werden.

Anstrengungsvermeidung wird durch verschiedene Faktoren begünstigt. Es konnten Unterschiede in Bezug auf das Geschlecht (Elia, 2010; Gasser, 1990; Jirasko & Sirsch, 1996; Rollett, 1994, Spöck, 2011; Thausing, 2015; Titz, 2014), der Art und Organisation des Unternehmens (Bittner, 2000) sowie der Berufswahl- und Arbeitszufriedenheit (Elia, 2010; Schielin-Jakobi, 2008; Titz, 2014) gefunden werden. Im Zusammenhang mit psychosozialen Arbeitsplatzfaktoren werden in der einschlägigen Literatur negativ erlebte Anstrengungen, Anforderungen und Belastungen, aber auch Monotonie, Betriebsklima, Anpassungsschwierigkeiten, Kompetenzmangel und ungenaue Rollenwahrnehmung genannt (Rollett, 1998, S. 89; Staehle, 1994, S. 223).

Eine genauere Auseinandersetzung mit der Anstrengungsvermeidung von Lehrlingen, speziell mit berufsspezifischen, psychosozialen Anforderungen an der Lehrstelle, steht noch aus, und sollen im aktuellen Forschungsbeitrag untersucht werden.

3. Methodik

3.1 Untersuchungsplan

Die Untersuchung versucht die aktuelle Situation und den Arbeitsbereich von Lehrlingen zu beschreiben, sowie deren Herausforderungen und Problemen auf den Grund zu gehen. Ein wichtiger Aspekt betrifft auch den Vergleich unterschiedlich strukturierter Unternehmen verschiedener Branchen und der daraus resultierenden Auswirkung auf die psychosoziale Arbeitssituation der Lehrlinge. Bittner (2000) stellte fest, dass die Art und Organisation sowie der entsprechende Führungsstil eines Unternehmens unter anderem Auswirkungen auf die Leistungsbereitschaft eines Mitarbeiters hat. Da die Thematik auch hohe praktische Relevanz besitzt, war es zudem wichtig Unternehmen zu finden, die sich bereit erklärten und die Möglichkeit boten, mit den Lehrlingen sowie deren wichtigsten Ansprechpersonen zusammenzuarbeiten. Nicht zuletzt sollte auch über die Diplomarbeit hinausgehend ein reger Austausch stattfinden, und auf Basis dieser Arbeit gemeinsam firmeninterne Verbesserungen erarbeitet werden.

Für die Untersuchung wurden daher Lehrlinge aus zwei großen und interessierten Unternehmen in Österreich (die nicht näher genannt werden wollen), einem Industriebetrieb in der Produktion und einem Handelsunternehmen im Dienstleistungsbereich, ausgewählt. Studien konnten nachweisen, dass es Unterschiede in der psychosozialen Situation zwischen diesen beiden Betriebsarten gibt (Österreichisches Institut für Jugendforschung, 2009; Sommer & Kuhn, 2007) und begründen zusätzlich die Wahl dieser Unternehmen. Zwecks Vergleichbarkeit wurde schon vor der Erhebung auf eine ähnliche Geschlechterverteilung geachtet. Beide Betriebe konnten außerdem dem technischen Bereich zugeordnet werden. Innerhalb der ersten Gespräche mit Verantwortlichen aus beiden Unternehmen kristallisierte sich heraus, dass in etwa mit 60-80 Lehrlingen pro Betrieb gerechnet werden konnte. Es wurde eine Fragebogenbatterie, die sich an Elian (2010), Spöck (2011) und Titz (2014) orientierte, eingesetzt. Diese diente der Erfassung soziodemographischer und -ökonomischer Daten, der Arbeitszufriedenheit und zur Einstellung hinsichtlich der Wiederwahl des Lehrberufs. Zudem wurde der Anstrengungsvermeidungstest von Rollett und Bartram (AVT; Rollett & Bartram, 1998) und der von Elian (2010) entwickelte Anstrengungsvermeidungstest für berufstätige Lehrlinge (AVT-BL) vorgelegt.

Zuletzt beinhaltete das Testinstrumentarium einen selbst konstruierten Fragebogen zur Messung psychosozialer Faktoren am Arbeitsplatz von Lehrlingen (KOPSOF-BL; siehe Kapitel 3.3.7, S. 37). Die Untersuchung wurde in Absprache mit den Firmen an ausgewählten Terminen im Zeitraum zwischen März und April 2015 in den Betrieben vor Ort durchgeführt. Die Bearbeitungsdauer betrug durchschnittlich 30 Minuten.

3.2 Untersuchungsstichprobe

Die Stichprobe umfasste insgesamt 145 Lehrlinge aus zwei Unternehmen aus den Bereichen Handel, mit 61 Lehrlingen (42,1% der Gesamtstichprobe), und Industrie, mit 84 Lehrlingen (57,9% der Gesamtstichprobe), in Österreich. Darunter waren 61 Einzelhandelskaufleute aus dem Handelsunternehmen, sowie 19 Bürokaufleute, 1 Industriekaufmann, 2 Betriebslogistikkaufleute, 10 Mechatroniker, 4 Elektrotechniker, 23 Maschinenbautechniker, 9 Konstrukteure, 8 Fahrzeugbautechniker, 3 Lackiertechniker, 2 Zerspanungstechniker und 3 Köche aus dem Industriebetrieb. Insgesamt waren 106 männliche (73,1%) und 39 weibliche (26,9%) Lehrlinge beteiligt.

3.3 Messinstrumente

Zur Erhebung der Daten und Abklärung der Fragestellungen, wurde eine Fragebogenbatterie aus mehreren Verfahren zusammengestellt.

3.3.1 Erfassung soziodemographischer und – ökonomischer Daten

Zu Beginn der Fragebogenbatterie wurden die soziodemographischen Daten erhoben. Die Fragen bezogen sich, in Anlehnung an die Arbeiten von Elian (2010), Spöck (2011) und Titz (2014), neben Geschlecht, Alter, Lehrberuf und Lehrjahr auch auf die höchste abgeschlossene Schulbildung sowie momentane Berufstätigkeit von Vater und Mutter (jeweils separat).

3.3.2 Arbeitszufriedenheit

Im nächsten Abschnitt wurden alle Untersuchungsteilnehmer gefragt, wie gut der von ihnen gewählte Lehrberuf im Allgemeinen gefällt. Zusätzlich bot sich an dieser Stelle die Möglichkeit, in offener Form, über beliebte und unangenehme Arbeiten zu berichten.

3.3.3 Bedürfnisdeckung durch das Einkommen

Eine Frage widmete sich dem Auskommen und der Bedürfnisdeckung durch das derzeitige Einkommen, die mit Hilfe eines vier-kategorialen Antwortformats beantwortet werden konnte.

3.3.4 Begründung der Berufswahl

Die teilnehmenden Lehrlinge wurden auch nach den ausschlaggebendsten Gründen zur Ergreifung dieses Lehrberufs befragt.

3.3.5 Wiederwahl des Lehrberufs

Zum Abschluss dieses Fragebogenteils wurde erhoben ob die Lehrlinge ihren Beruf erneut wählen würden, und wenn nicht, welche berufliche Alternative in Frage kommen würde.

3.3.6 Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)

Das von Kristensen und Borg (2000) entwickelte Testverfahren stellt ein multidimensionales Befragungsinstrument dar, das versucht das breite Spektrum psychosozialer Arbeitsfaktoren zu erfassen. Es existieren drei unterschiedlich lange Versionen des COPSOQ, wobei die längeren Versionen die kürzeren jeweils komplett einschließen (Nübling et al., 2005, S. 12):

- „Research Questionnaire“ (Langversion): 30 Skalen mit 141 Items
- „Questionnaire for work environment professionals“ (mittellange Version): 26 Skalen mit 95 Items
- „Questionnaire for workplaces“ (Kurzversion): 8 Skalen mit 44 Items

Die Items stammen hauptsächlich aus verschiedenen, bereits existierenden und erprobten Instrumenten, der restliche Teil wurde neu konzipiert (siehe dazu Kristensen, Hannerz, Høgh, und Borg, 2005, S. 442). Auch wenn der COPSOQ sehr breit angelegt ist, ist eine Nähe zu den beiden im Theorieteil beschriebenen Modellen (siehe Kapitel 2.2.2.3, S. 9), dem Job-Demand-Control-Modell (Karasek, 1979) und dem Modell beruflicher Gratifikationskrisen (Siegrist, 1996) vorhanden, und kann als Grundlage für viele der Fragen angesehen werden (Nübling et al., 2005). Aus den Items der verschiedenen bewährten Verfahren, wurde mit Hilfe einer Hauptkomponentenanalyse und anschließenden Reliabilitätsprüfungen Skalen gebildet die in Tabelle 2 dargestellt sind (Kristensen et al., 2005, S. 441).

Tabelle 2: Skalen und Anzahl der Items innerhalb der drei Versionen des COPSOQ

Skala	COPSOQ: Itemzahl nach Version		
	Lang	Mittel	Kurz
Quantitative demands	7	4	3
Cognitive demands	8	4	
Emotional demands	3	3	2
Demands for hiding emotions	2	2	1
Sensory demands	5	4	
Influence at work	10	4	3
Possibilities for development	7	4	2
Degree of freedom at work	4	4	1
Meaning of work	3	3	2
Commitment to the workplace	4	4	2
Predictability	2	2	2
Role clarity	4	4	
Role conflicts	4	4	
Quality of leadership	8	4	2
Social support	4	4	2
Feedback at work	2	2	2
Social relations	2	2	
Sense of community	3	3	2
Insecurity at work	4	4	4
Job satisfaction	7	4	4
General health	5	5	1

Skala	COPSOQ: Itemzahl nach Version		
	Lang	Mittel	Kurz
Mental health	5	5	5
Vitality	4	4	4
Behavioral stress	8	4	
Somatic stress	7	4	
Cognitive stress	4	4	
Sense of coherence	9		
Problem focused coping	2		
Selective coping	2		
Resigning coping	2		
Gesamtanzahl Items	141	95	44
Gesamtanzahl Skalen	30	26	8

Auf Basis der langen Version wurde von Nübling und Kollegen (2005) eine deutsche Version des COPSOQ erprobt. Nach der Übersetzung und Anpassung des Fragebogens sowie Prüfung auf Aufnahme von zusätzlichen Fragen und Skalen, wurde für die deutsche Hauptstudie ein insgesamt 31 Skalen und 172 Items umfassender Fragebogen eingesetzt. Aus diesem wurde eine verkürzte Version entwickelt, die sich aus 25 Skalen und 87 Items zusammensetzt. Die Skalen, ihre Herkunft und die Zahl der verwendeten Items in den beiden deutschen Versionen sind Nübling et al. (2005, S. 19 und S. 94) zu entnehmen und in Tabelle 3 zusammengefasst.

Tabelle 3: Skalen und Anzahl der Items innerhalb der beiden Versionen des COPSOQ deutsch

Skala (bzw. Einzelitem)	COPSOQ deutsch: Itemzahl nach Version	
	Hauptstudie	Kurz
Quantitative Anforderungen	7	4
Kognitive Anforderungen	8	
Emotionale Anforderungen	3	3
Anforderungen, Gefühle zu verbergen	2	2
Sensorische Anforderungen	5	
Einfluss bei der Arbeit	10	4
Entscheidungsspielraum	4	4
Entwicklungsmöglichkeiten	7	4

Skala (bzw. Einzelitem)	COPSOQ deutsch: Itemzahl nach Version	
	Hauptstudie	Kurz
Bedeutung der Arbeit	3	3
Verbundenheit mit Arbeitsplatz (Commitment)	4	4
Vorhersehbarkeit	2	2
Rollenklarheit	4	4
Rollenkonflikte	4	4
Führungsqualität	8	4
Soziale Unterstützung	4	4
Feedback	2	2
Soziale Beziehungen	2	2
Gemeinschaftsgefühl	3	3
Work – (family) privacy conflict	5	5
Einbindung in Prozesse (Procedural Justice)	4	
Wertschätzung als Person (Relational Justice)	4	
Unsicherheit des Arbeitsplatzes	4	4
Mobbing	1	1
Gedanke an Berufsaufgabe	1	1
Arbeitszufriedenheit	7	7
Arbeitsfähigkeit (Work Ability Index, WAI)	24	
Allgemeiner Gesundheitszustand	1	1
Copenhagen Burnout Inventory (CBI), Skala: personal burnout	6	6
Verhaltensbezogene Stresssymptome	8	
Kognitive Stresssymptome	4	4
Lebenszufriedenheit (Satisfaction with life scale, SWLS)	5	5
Bewertung eigene Arbeit (wird als 16 Einzelitems, nicht als Skala behandelt)	16	
Gesamtanzahl Items	172	87
Gesamtanzahl Skalen	31	25

In der dritten aktuell in Betrieben eingesetzten Variante, der deutschen Standard-Version, werden noch zusätzlich die Skalen *Vertrauen und Gerechtigkeit* mit vier, sowie *Präsentismus (Overcommitment)* mit drei Items eingebaut.

Die meisten Aspekte werden auf zwei verschiedenen fünfstufigen Antwortskalen erfragt. Zusätzlich gibt es noch jeweils eine Itembatterie mit einer vier- und einer siebenstufigen Skala, sowie einer mit drei Antwortkategorien. Zwei Items, zur Messung der Arbeitsfähigkeit und des allgemeinen Gesundheitszustandes, werden auf einer zehnstufigen Skala erfasst.

3.3.7 Adaption des COPSOQ deutsche Standard-Version für die vorliegende Untersuchung: Der Kopenhagen Psychosozialer Fragebogen adaptiert für berufstätige Lehrlinge (KOPSOF-BL)

Der COPSOQ deutsche Standard-Version wurde bisher ausschließlich an berufstätigen Erwachsenen erprobt. Daher wurde basierend auf diesem ein eigener, für Lehrlinge adaptierter, Fragebogen entwickelt.

Der Kopenhagen Psychosozialer Fragebogen adaptiert für berufstätige Lehrlinge (KOPSOF-BL) beinhaltet in seiner endgültigen Fassung zwei Fragebogenteile mit insgesamt 14 Skalen und 66 Items mit verschiedenen fünf-stufigen, und jeweils ein Item mit einem vier- bzw. sieben-stufigen Antwortformat. Der KOPSOF-BL besteht aus folgenden Fragebogenteilen, Skalen und Variablen:

Fragebogenteil 1: *Soziale Eingebundenheit, Selbstbestimmung und Belastung (SoSeB)*

Skala 1: „Unterstützung durch Vorgesetzte (UV)“ (4 Items, $\alpha = ,775$)

„Wie oft ist dein Vorgesetzter (deine Vorgesetzte) bereit, sich deine Arbeitsprobleme anzuhören?“ (Item 114, Faktorenladung = ,739)

Skala 2: „Überlastung und Stress (ÜS)“ (7 Items, $\alpha = ,889$)

„Wie oft fühlst du dich durch Vorgesetzte zu Unrecht kritisiert oder schlecht behandelt?“ (Item 116, Faktorenladung = ,683)

Skala 3: „Positive Zusammenarbeit mit der Kollegenschaft (PZK)“ (6 Items, $\alpha = ,690$)

„Ist die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitskollegen und -kolleginnen gut?“ (Item 123, Faktorenladung = ,724)

Skala 4: „Arbeitsbezogene Selbstbestimmung (ASB)“ (4 Items, $\alpha = ,677$)

„Hast du Einfluss darauf, was du bei deiner Arbeit in deinem Lehrberuf tust?“ (Item 85, Faktorenladung = ,785)

Skala 5: „Arbeitspausenselbstbestimmung (PSB)“ (3 Items, $\alpha = ,619$)

„Kannst du deine Arbeit unterbrechen, um dich mit einem Kollegen (einer Kollegin) zu unterhalten?“ (Item 88, Faktorenladung = ,703)

Fragebogenteil 2: *Auseinandersetzung mit den organisatorischen und arbeitsbezogenen Rahmenbedingungen der Lehrstelle (OAR)*

Skala 1: „Einschätzung der Führungsqualität des/der Vorgesetzten (EFV)“ (6 Items, $\alpha = ,850$)

„Bitte schätze ein wie sehr dein Vorgesetzter (deine Vorgesetzte) die Arbeitszufriedenheit wichtig nimmt?“ (Item 110, Faktorenladung = ,857)

Skala 2: „Positive Identifikation mit der Firma (PIF)“ (3 Items, $\alpha = ,873$)

„Erzählst du anderen gerne über deine Lehrstelle?“ (Item 98, Faktorenladung = ,850)

Skala 3: „Klarheit über die erwarteten Leistungen (KL)“ (6 Items, $\alpha = ,805$)

„Weißt du genau, für welche Dinge du verantwortlich bist?“ (Item 104, Faktorenladung = ,781)

Skala 4: „Gefühl der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit (SA)“ (4 Items, $\alpha = ,841$)

„Kannst du deine Fähigkeiten oder dein Fachwissen bei deiner Arbeit in deinem Lehrberuf anwenden?“ (Item 93, Faktorenladung = ,730)

Skala 5: „Angst vor Arbeitslosigkeit (AA)“ (4 Items, $\alpha = ,711$)

„Machst du dir Sorgen, dass neue Technologien dich überflüssig machen?“ (Item 127, Faktorenladung = ,736)

Skala 6: „Arbeitsbezogene Kritik (AK)“ (3 Items, $\alpha = ,692$)

„Musst du manchmal Dinge tun, die dir unnötig erscheinen?“ (Item 108, Faktorenladung = ,845)

Skala 7: „Fehlende Meinungsfreiheit (FMF)“ (2 Items, $\alpha = ,702$)

„Musst du in der Arbeit in deinem Lehrberuf deine eigene Meinung zurückhalten?“ (Item 80, Faktorenladung = ,666)

Zusätzliche Skalen:

Extra-Skala 1: „Erschöpfung (E)“ (3 Items, $\alpha = ,803$)

„Wie häufig bist du körperlich erschöpft?“ (Item 132)

Extra-Skala 2: „Arbeit trotz Krankheit (ATK)“ (3 Items, $\alpha = ,713$)

„Wie häufig kommt es vor, dass du zur Arbeit kommst, obwohl du dich richtig unwohl oder krank fühlst?“ (Item 135)

Einzelvariablen:

Einzelvariable 1: „*Musst du Überstunden machen?*“ (Item 76)

Einzelvariable 2: „*Denkst du auch in der Freizeit häufig über deine Arbeit nach?*“ (Item 78)

Einzelvariable 3: „*Die Anforderungen meiner Arbeit in meinem Lehrberuf stören mein Privat- und Familienleben.*“ (Item 81)

Einzelvariable 4: „*Kannst du mitbestimmen, wann du eine Pause machst?*“ (Item 86)

Einzelvariable 5: „*Wie oft sprechen deine Kolleginnen mit dir über die Qualität deiner Arbeit in deinem Lehrberuf?*“ (Item 119)

Einzelvariable 6: „*Wie oft hast du im Laufe der letzten Monate daran gedacht, deinen Lehrberuf aufzugeben?*“ (Item 130)

Einzelvariable 7: „*Wie ist dein Gesundheitszustand im Allgemeinen?*“ (Item 131)

Einzelvariable 8: „*Ich bin mit meinem Leben zufrieden.*“ (Item 138)

Die vollständige Auflistung aller Items, ihrer Faktorenladungen und Reliabilitäten innerhalb der Skalen, finden sich in Kapitel 4.2.1 (S. 57).

3.3.8 Anstrengungsvermeidungstest (AVT)

Der Anstrengungsvermeidungstest von Rollett und Bartram (1998) ist ein aus zwei Skalen bestehendes, rasch-homogenes Fragebogenverfahren zur Messung schulbezogener Anstrengungsvermeidung sowie der Bereitschaft zu Pflichteifer. Die Anstrengungsvermeidungsskala (AV) erfasst „die Neigung von Schülern und Schülerinnen, Anstrengungen im schulischen und häuslichen Bereich aus dem Weg zu gehen“ (Rollett & Bartram, 1998, S.14) und beinhaltet 20 Items, die Pflichteiferskala (P) zehn Items. Sie umfassen die gängigsten Ausreden um Lern- und Leistungssituationen zu vermeiden. Die Schüler und Schülerinnen können hierbei jeweils zustimmen („Stimmt“) oder nicht zustimmen („Stimmt nicht“). Spöck (2011) passte den Test ohne inhaltliche Veränderung sprachlich an die Schulsituation der Lehrlinge an, zum Beispiel wurde der Begriff „Schule“ durch „Berufsschule“ ersetzt. Diese adaptierte Fassung wurde auch in dieser Untersuchung verwendet. Die vollständige Skalenbeschreibung des AVT ist aus der Handanweisung (Rollett und Bartram, 1998) zu entnehmen.

Beispielitems:

„Anstrengungsvermeidungsskala (AV)“:

„Wenn draußen die Sonne scheint kann ich einfach nicht arbeiten.“

(Item 57)

„Pflichteiferskala (P)“:

„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 56)

3.3.9 Anstrengungsvermeidungstest für berufstätige Lehrlinge (AVT-BL)

Der AVT-BL wurde 2010 im Rahmen einer Diplomarbeit von Elian unter der Betreuung von Frau Prof. Rollett entwickelt. Er stellt ein faktorenanalytisch begründetes Fragebogenverfahren zur Messung berufsbezogener Anstrengungsvermeidungstendenzen sowie generellem Pflicht- bzw. Arbeitseifer dar. Basierend auf einer Befragung von berufstätigen Lehrlingen aus den Bereichen Kraftfahrzeug, Frisur und Perücke sowie Einzelhandel wurde ein Fragebogen entwickelt, der die gängigsten Ausreden und Ausflüchte von Auszubildenden bei ungeliebten Tätigkeiten erfragt. Aus dieser Voruntersuchung ergaben sich insgesamt 47 Items. Nach der testanalytischen Fundierung umfasste der AVT-BL fünf Skalen und die Beantwortung der nunmehr 42 Fragen erfolgt auf einer vierstufigen Skala von „stimmt“, „stimmt etwas“, bis „stimmt eher nicht“, zu „stimmt nicht“. Die Beschreibungen der Skalen stammen aus der Diplomarbeit von Elian (S.61ff.).

Skala 1: „Anstrengungsvermeidungsstrategien bei berufsbezogenen Tätigkeiten“
(18 Items, $\alpha = ,924$)

„Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht besonders mag, mache ich häufig Pausen.“ (Item 42, Faktorenladung = ,737)

Skala 2: „Pflicht- und Arbeitseifer“ (10 Items, $\alpha = ,754$)

„Wenn mich eine Tätigkeit interessiert, bin ich gerne bereit, viel Zeit zu investieren.“ (Item 40, Faktorenladung = ,713)

Skala 3: „Anstrengungsvermeidung durch Anführung physiologischer Beeinträchtigungen“ (5 Items, $\alpha = ,776$)

„Wenn ich eine bestimmte Arbeit nicht besonders mag, sage ich, dass mir schlecht ist.“ (Item 12, Faktorenladung = ,817)

Skala 4: „Offene Ablehnung von emotional negativ besetzten Arbeitstätigkeiten“ (5 Items, $\alpha = ,619$)

„Wenn ich eine bestimmte Arbeit nicht mag, sage ich, dass mir das zu schwer ist.“ (Item 23, Faktorenladung = ,574)

Skala 5: „Strategien zur Überwindung aversiver Gefühle“ (4 Items, $\alpha = ,520$)

„Wenn ich eine bestimmte Arbeit mag, vergeht die Zeit wie im Flug.“ (Item 1, Faktorenladung = ,564)

Da in der vorliegenden Arbeit aufgrund der anders zusammengesetzten Stichprobe eine andere Skalenzusammenstellung zu erwarten war, wurde eine eigene Faktorenanalyse durchgeführt, die eine neue Zuordnung und vier Skalen hervorbrachte. In Kapitel 4.3.1 (S. 81) findet sich die komplette Liste aller Items und die zugehörigen Ergebnisse der Faktoren- sowie Reliabilitätsanalysen.

Skala 1: „Abwehr von Arbeitsaufträgen (AA-BL)“ (19 Items, $\alpha = ,925$)

„Wenn ich eine Arbeit nicht mag, sage ich, dass ich unter einer Allergie leide und sie deswegen nicht erledigen kann.“ (Item 35, Faktorenladung = ,660)

Skala 2: „Aufschieben (A-BL)“ (10 Items, $\alpha = ,889$)

„Wenn möglich zögere ich die Erledigung von unangenehmen Arbeitsaufträgen hinaus.“ (Item 3, Faktorenladung = ,736)

Skala 3: „Pflichteifer (P-BL)“ (5 Items, $\alpha = ,690$)

„Wenn mich eine Tätigkeit interessiert, bin ich gerne bereit, viel Zeit zu investieren.“ (Item 37, Faktorenladung = ,677)

Skala 4: „Lernbereitschaft und Motiviertheit (LbM-BL)“ (5 Items, $\alpha = ,710$)

„Bei Arbeitstätigkeiten, die ich gerne mache, melde ich mich freiwillig sie zu übernehmen.“ (Item 28, Faktorenladung = ,700)

3.4 Durchführung der Untersuchung

In Absprache mit den beiden Firmen wurden mehrere Termine im März und April 2015 organisiert. Die Lehrlinge konnten sich für einen Termin entscheiden, wobei für die Lehrlinge, die nicht erschienen oder kurzfristig verhindert waren (z.B. krankheitsbedingt), ein Ersatztermin angeboten wurde. Die Fragebogenerhebung fand jeweils an Vormittagen in den jeweiligen Betrieben vor Ort statt. Nach vorangehender Instruktion wurden die Fragebögen, unter Wahrung der Anonymität, von den Lehrlingen selbstständig ausgefüllt. Die Bearbeitungsdauer lag bei durchschnittlich 30 Minuten, wobei einzelne Untersuchungsteilnehmer nur 15, andere bis zu 45 Minuten gebraucht haben.

3.5 Arbeitshypothesen

In Bezug auf die bisherigen im Theorieteil beschriebenen Ergebnisse und der daraus resultierenden Überlegungen, wurden folgende Hypothesen formuliert:

- 1) Es gibt Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Lehrlingen hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit.
- 2) Es gibt Unterschiede zwischen Lehrlingen aus dem Handelsunternehmen und dem Industriebetrieb hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit.
- 3) Es gibt Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Lehrlingen hinsichtlich psychosozialer Faktoren am Arbeitsplatz.
- 4) Es gibt Unterschiede zwischen Lehrlingen aus dem Handelsunternehmen und dem Industriebetrieb hinsichtlich psychosozialer Faktoren am Arbeitsplatz.
- 5) Es bestehen Zusammenhänge zwischen schulbezogenen Anstrengungsvermeidungstendenzen und berufsbezogenen Anstrengungsvermeidungstendenzen.

- 6) Es bestehen Zusammenhänge zwischen psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz und schulbezogenen Anstrengungsvermeidungstendenzen.
- 7) Es bestehen Zusammenhänge zwischen psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz und berufsbezogenen Anstrengungsvermeidungstendenzen.
- 8) Es gibt Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Lehrlingen hinsichtlich berufsbezogener Anstrengungsvermeidungstendenzen.
- 9) Es gibt Unterschiede zwischen Lehrlingen aus dem Handelsunternehmen und dem Industriebetrieb hinsichtlich berufsbezogener Anstrengungsvermeidungstendenzen.
- 10) Es gibt Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit hinsichtlich berufsbezogener Anstrengungsvermeidungstendenzen.
- 11) Es gibt Unterschiede in den psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz hinsichtlich berufsbezogener Anstrengungsvermeidungstendenzen.

4. Ergebnisse

4.1 Beschreibung der Stichprobe

4.1.1 Verteilung auf die untersuchten Unternehmen

Die Größe der Stichprobe umfasste insgesamt 145 Lehrlinge. Die Befragung wurde in zwei großen Unternehmen durchgeführt. Unter den teilnehmenden Lehrlingen sind 84 (57,9%) in einem Industriebetrieb, 61 (42,1%) in einem Handelsunternehmen tätig.

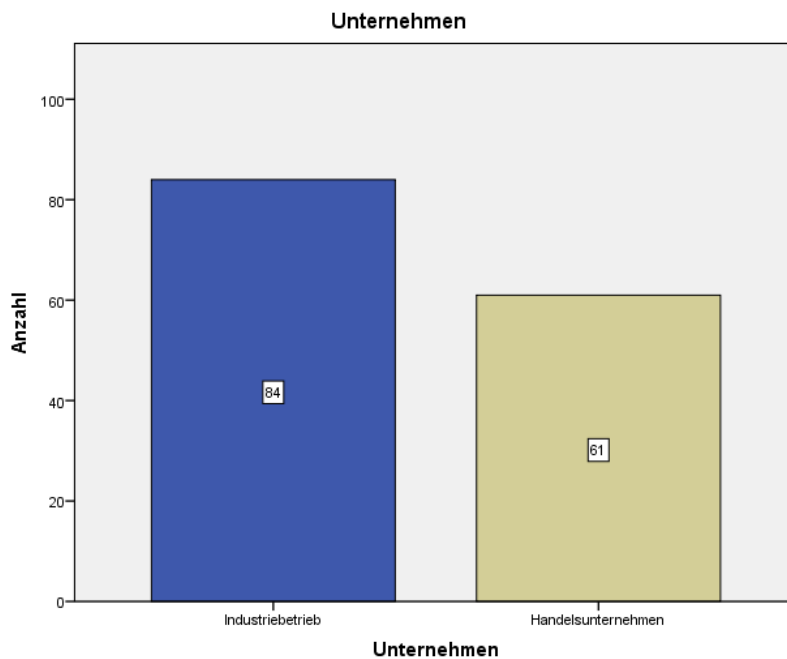


Abbildung 4: Verteilung der Lehrlinge auf die untersuchten Unternehmen

4.1.2 Verteilung des Geschlechts

Von den 145 TeilnehmerInnen waren 106 (73,1%) männlich und 39 (26,9%) weiblich. In der Stichprobe des Industriebetriebs waren 59 (70,2%) männliche und 25 (29,8%) weibliche Lehrlinge vertreten, im Handelsunternehmen 47 (77,0%) männliche und 14 (23%) weibliche.

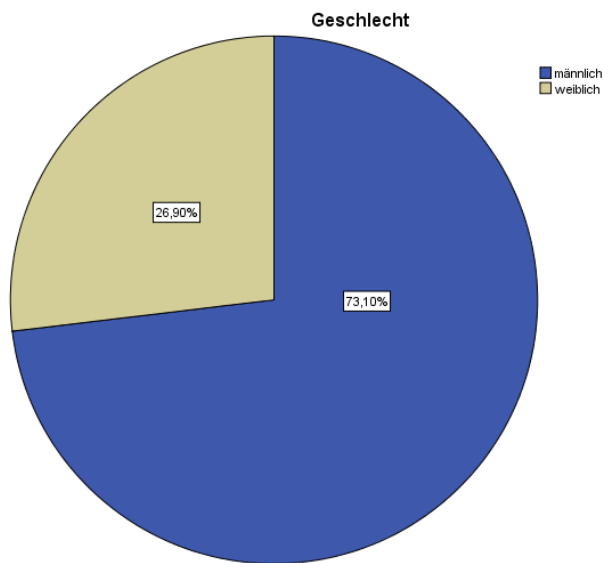


Abbildung 5: Geschlechterverteilung in der Gesamtstichprobe

4.1.3 Verteilung des Alters

Das Durchschnittsalter der Untersuchungsteilnehmer lag bei 17,6 Jahren mit einer Standardabweichung (SD) von 1,5. Der jüngste befragte Lehrling wies ein Alter von 15 Jahren und 2 Monaten und der älteste Teilnehmer ein Alter von 23 Jahren und 9 Monaten auf. Die Lehrlinge aus dem Industriebetrieb waren im Durchschnitt 17,9 Jahre (SD = 1,4) und im Handelsunternehmen durchschnittlich 17,2 Jahre (SD = 1,6) alt.

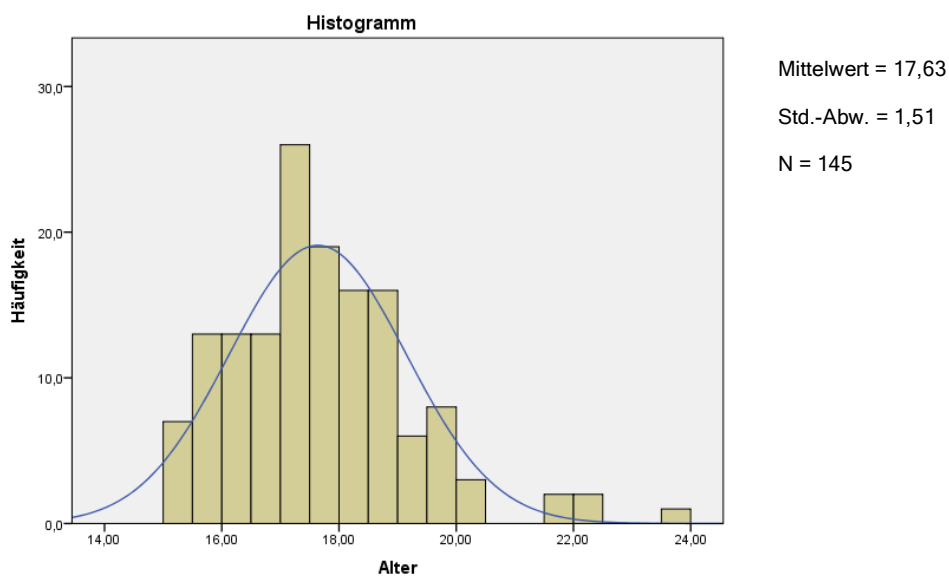


Abbildung 6: Histogramm der Altersverteilung mit Normalverteilungskurve in der Gesamtstichprobe

4.1.4 Bildungsgrad der Eltern

Die höchste abgeschlossene Schulbildung beider Elternteile wurde mittels eines mehrkategorialen Antwortformats erhoben. Den Lehrlingen standen die Antwortmöglichkeiten „Sonderschulabschluss“, „Hauptschulabschluss“, „Polytechnische Schule“, „Abgeschlossene Berufsausbildung mit Gesellenprüfung“, „Abgeschlossene Berufsausbildung mit Meisterprüfung“, „AHS/BHS ohne Matura“, „AHS/BHS mit Matura“, „Abgeschlossenes Studium“ und „unbekannt“ zur Verfügung. Die „abgeschlossene Berufsausbildung mit Gesellenprüfung“ war bei beiden Elternteilen vorherrschend, 29,7% der Väter und 26,2% der Mütter besaßen diese. Sehr häufig vertreten war auch die „Polytechnische Schule“, die von 15,9% der Väter und 14,5% der Mütter angegeben wurde. 7,6% der Väter und 15,2% der Mütter konnten den „Hauptschulabschluss“ als höchste abgeschlossene Ausbildung vorweisen. Die Antwortalternative „unbekannt“ wurde für 7,6% der Väter und 8,3% der Mütter angekreuzt. „AHS/BHS ohne Matura“ wurde für 6,2% der Väter und 9,7% der Mütter genannt. Auch für den Abschluss „AHS/BHS mit Matura“ waren mehr Mütter (18,6%) als Väter (11,0%) vertreten. Ein vollständig „abgeschlossenes Studium“ wiesen nur 6,2% der Väter und 4,1% der Mütter auf. Am seltensten wurde die Angabe „Sonderschulabschluss“ gemacht, nur zwei Väter (1,4%) und eine Mutter (0,7%) betraf dies.

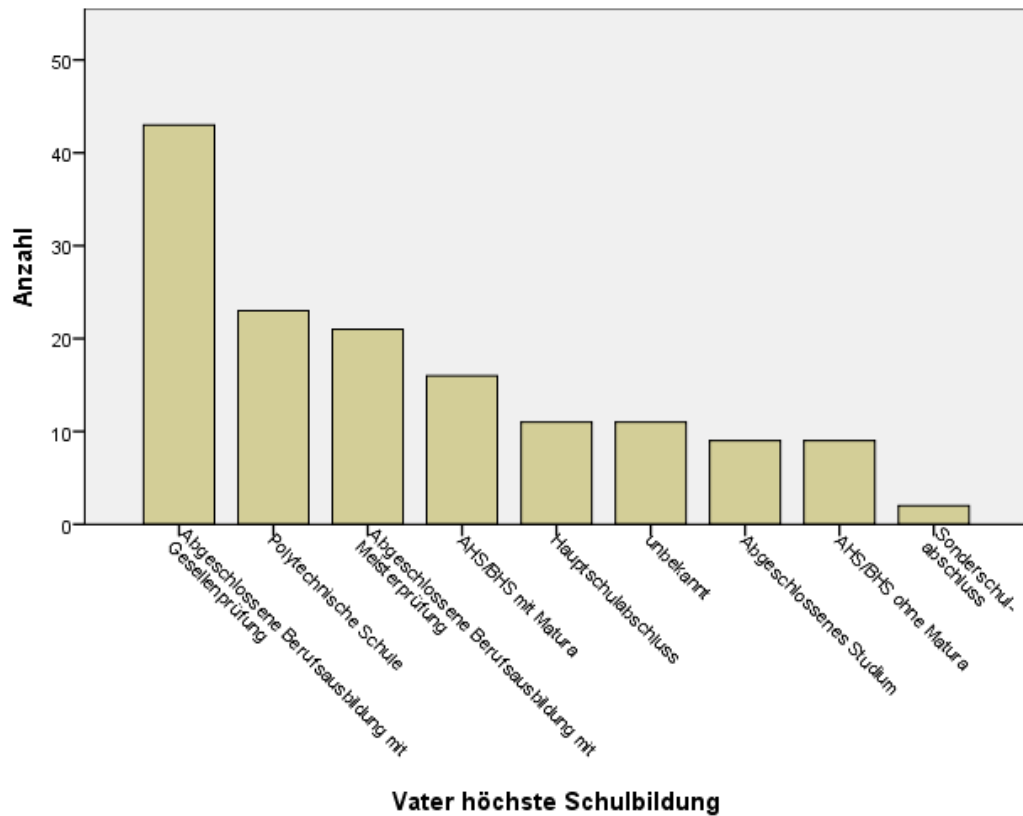


Abbildung 7: Häufigkeitsverteilung der höchsten abgeschlossenen Schulbildung des Vaters

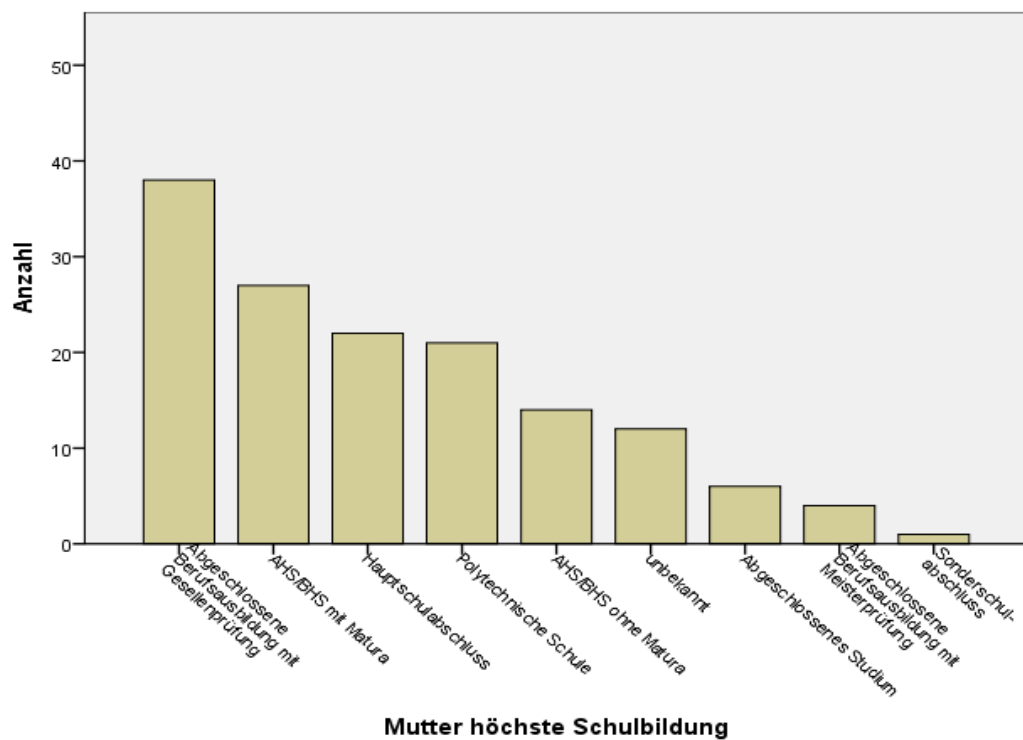


Abbildung 8: Häufigkeitsverteilung der höchsten abgeschlossenen Schulbildung der Mutter

4.1.5 Berufstätigkeit der Eltern

Die Lehrlinge wurden nach dem Beruf beider Elternteile gefragt, wobei ebenfalls wieder die Möglichkeit bestand mit „unbekannt“ zu antworten. Zum Zeitpunkt der Befragung waren 88,3% der Väter und 77,2% der Mütter berufstätig. Sechs Lehrlinge (4,1%) machten keine Angabe über die Berufstätigkeit des Vaters sowie zwei Lehrlinge (1,4%) in Bezug auf die Mutter. Insgesamt waren bei 103 Lehrlingen (71,0%) beide Elternteile berufstätig. In 17,3% der Fälle ging nur der Vater, in 6,2% der Fälle nur die Mutter einer Berufstätigkeit nach. Bei 4,8% der Lehrlinge ist weder Vater noch Mutter berufstätig, ein Lehrling (0,69%) hat für beide Elternteile „unbekannt“ als Antwortalternative gewählt.

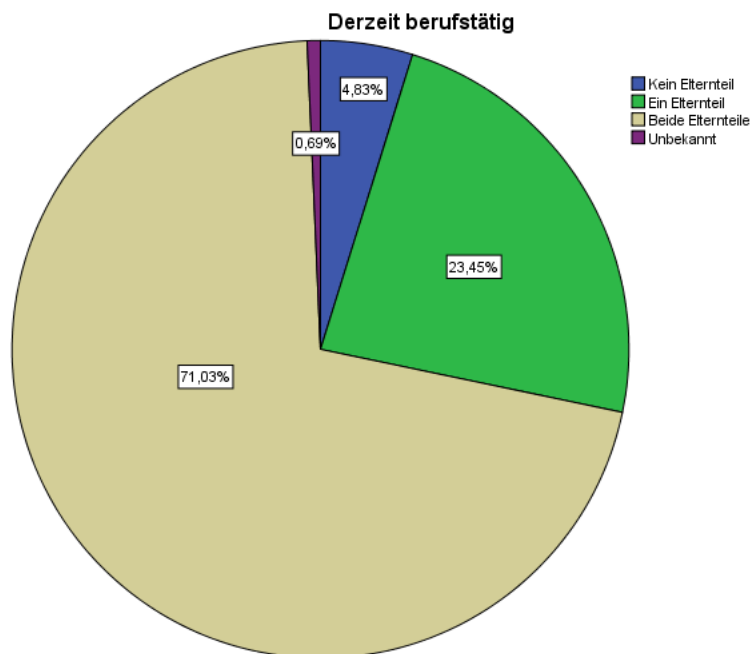


Abbildung 9: Prozentuelle Verteilung der Berufstätigkeit beider Elternteile

4.1.6 Grund für die Berufswahl

Knapp mehr als die Hälfte aller Lehrlinge (51,0%) entschied sich aus eigenem Interesse für den Lehrberuf. Der zweithäufigste Grund waren die guten Berufs- und Zukunftsaussichten (18,6%), gefolgt von Anraten durch Eltern, Freunde oder anderen Personen (10,3%). 9,7% der Befragten konnten zum Untersuchungszeitpunkt keine andere Lehrstelle finden, nur 2,8% entschieden sich aufgrund der Nähe zum Wohnort für den Lehrberuf.

„Sonstige“ Gründe gaben 7,6% der Lehrlinge an. Hier wurden unter anderem Schulprobleme bzw. -abbruch, familiäre Beziehungen im Betrieb, technisches Interesse (im Industriebetrieb) sowie Verkauf und Kontakt mit Menschen (im Handelsunternehmen) angeführt.

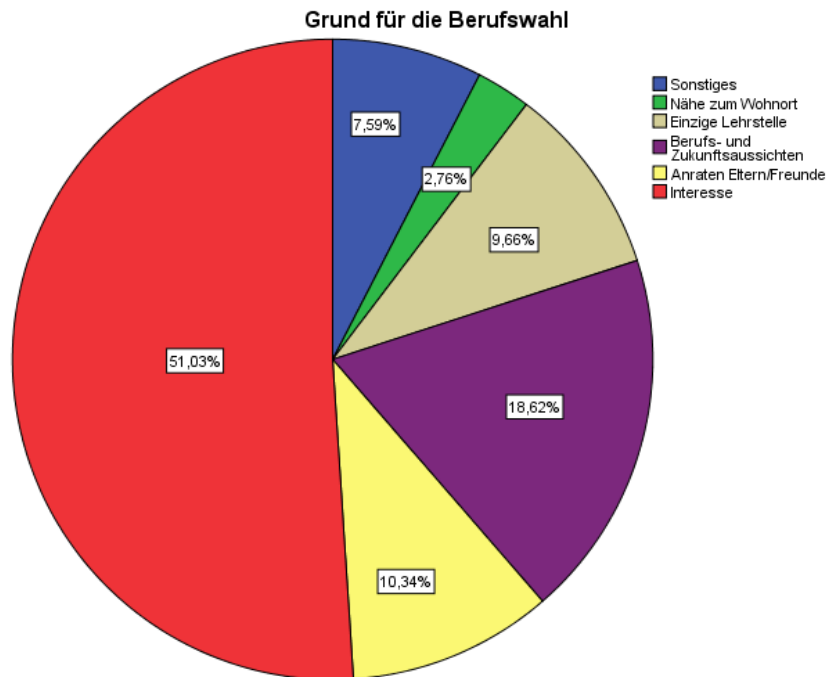


Abbildung 10: Prozentuelle Verteilung der Begründung für die jeweilige Berufswahl

4.1.7 Bedürfnisdeckung durch das Einkommen

Die Frage wie Lehrlinge mit ihrer Lehrlingsentschädigung auskommen, konnte mit Hilfe eines vierstufigen Antwortformats von „Es reicht nicht aus“ bis „Ich kann sehr gut davon leben“ beantwortet werden. Insgesamt gaben 42,8% der Untersuchungsteilnehmer an, dass das erarbeitete Geld gerade ausreicht. Für fast ein Drittel (31,0%) reicht das Gehalt vollkommen aus, 17,2% können sogar sehr gut davon leben. 13 Personen (9,0%) gaben an, dass das Einkommen nicht ausreicht.

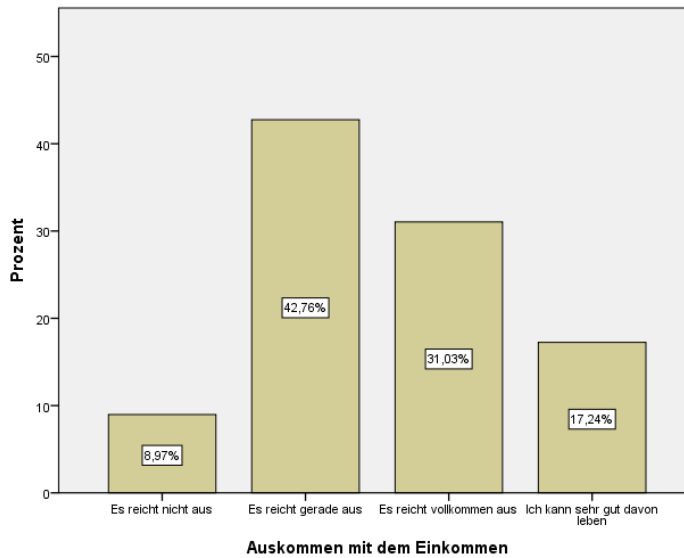


Abbildung 11: Prozentuelle Verteilung der Bedürfnisdeckung durch das Einkommen

4.1.8 Arbeitszufriedenheit

Die Zufriedenheit mit dem Lehrberuf stellt eine zentrale Variable für die Bewertung der Situation und des Arbeitsbereiches von Lehrlingen dar. Der überwiegende Teil der 145 Lehrlinge ist im Großen und Ganzen zufrieden (51%) oder sogar sehr zufrieden (33,8%) mit der Arbeit im gewählten Lehrberuf. Mittelmäßig zufrieden waren 9,7% der Befragten, sieben Personen (4,8%) gaben an weniger, und nur eine Person (0,69%) gab an gar nicht zufrieden zu sein mit der Arbeitstätigkeit.

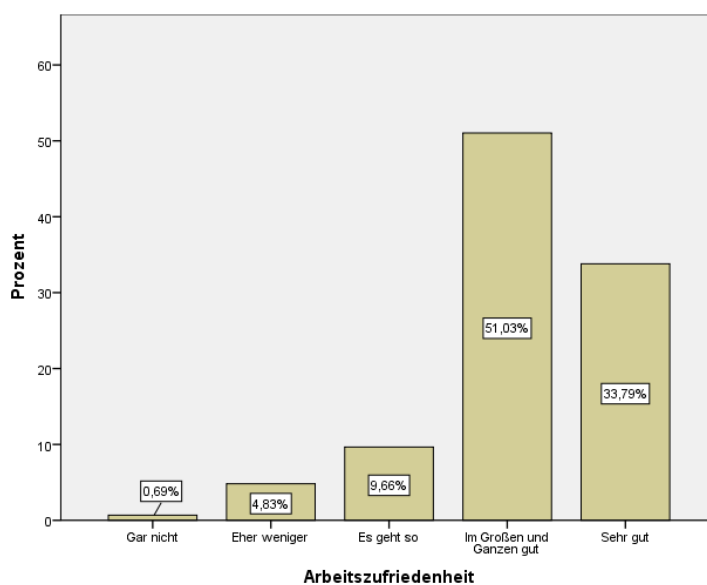


Abbildung 12: Prozentuelle Verteilung der Arbeitszufriedenheit

4.1.8.1 Arbeitszufriedenheit und Unterschiede zwischen den Geschlechtern

Im nächsten Schritt soll geprüft werden, ob sich männliche und weibliche Lehrlinge hinsichtlich ihrer Arbeitszufriedenheit unterscheiden. Eine Vielzahl von Studien konnte belegen, dass Mädchen mit ihrer Arbeit in ihrem Lehrberuf unzufriedener sind (Anzenberger und Sagerschnig, 2014; Österreichisches Institut für Jugendforschung, 2009; Sommer & Kuhn, 2007). Zur Messung wurde ein T-Test mit vorangehender Varianzhomogenitätsprüfung mittels Levene-Test berechnet. Tabelle 4 fasst die Ergebnisse zusammen.

Tabelle 4: Test auf Homogenität der Varianzen und Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit

Variable		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	p	t	df	p
Arbeitszufriedenheit	Varianzgleichheit angenommen	,016	,900	,872	143	,384
	Varianzgleichheit nicht angenommen			,822	60,946	,414

In Widerspruch zu den bisher gefundenen Ergebnissen konnten in dieser Stichprobe keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden. Tabelle 5 mit der Darstellung der Mittelwerte beider Geschlechter untermauert die geringen Differenzen.

Tabelle 5: Mittelwertvergleiche zu den Unterschieden zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit

Variable	Gruppe	Mittelwert	SD	Standardfehler Mittelwert	N
Arbeitszufriedenheit	Männlich	4,16	,794	,077	106
	Weiblich	4,03	,903	,145	39
	Gesamt	4,12	,824	,068	145

Ein weiterer Indikator für die Arbeitszufriedenheit ist, ob Lehrlinge sich erneut für ihren Lehrberuf entscheiden würden. In der untersuchten Stichprobe würden vier von fünf Lehrlingen (80,7%) ihren aktuellen Beruf wieder ergreifen. Auch hier sollen die Ergebnisse zwischen den Geschlechtern differenziert werden. Dafür wurden wieder ein Levene-Test mit anschließendem T-Test durchgeführt, die in Tabelle 6 zusammengefasst sind.

Tabelle 6: Test auf Homogenität der Varianzen und Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Wiederwahl des Lehrberufs

Variable		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	p	t	df	p
Wiederwahl des Lehrberufs	Varianzgleichheit angenommen	4,862	,029	1,169	143	,244
	Varianzgleichheit nicht angenommen			1,086	59,515	,282

Wie aufgrund der vorangegangenen Ergebnisse zu erwarten war, finden sich auch hier keine auffälligen Unterschiede. Tabelle 7 veranschaulicht die Mittelwertsunterschiede.

Tabelle 7: Mittelwertvergleiche zu den Unterschieden zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Wiederwahl des Lehrberufs

Variable	Gruppe	Mittelwert	SD	Standardfehler Mittelwert	N
Wiederwahl des Lehrberufs	Männlich	1,83	,377	,037	106
	Weiblich	1,74	,442	,071	39
	Gesamt	1,81	,396	,033	145

Kodierung: 1= „Nein“, 2= „Ja“

Beide Geschlechter haben ähnlich hohe Mittelwerte bei der Frage ob sie ihren Lehrberuf erneut ergreifen würden. Sowohl zur Arbeitszufriedenheit als auch zur Frage der Wiederwahl konnten allerdings leichte Tendenzen unzufriedenerer weiblicher Lehrlinge festgestellt werden.

Die Hypothese, dass es signifikante Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Lehrlingen hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit gibt, konnte jedoch nicht bestätigt werden.

4.1.8.2 Arbeitszufriedenheit und Unterschiede zwischen den Unternehmen

Von Interesse war, ob es Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen Lehrlingen aus dem Industriebetrieb und dem Handelsunternehmen gibt. Es gibt Hinweise, dass Lehrlinge aus Industriebetrieben im Allgemeinen zufriedener mit ihrer Arbeit sind als Lehrlinge aus Handelsunternehmen (Österreichisches Institut für Jugendforschung, 2009, S. 8f). Auch hier wurde ein Test auf Varianzgleichheit mit anschließendem T-Test berechnet, deren Resultate sich in Tabelle 8 wiederfinden.

Tabelle 8: Test auf Homogenität der Varianzen und Unterschiede zwischen den Unternehmen hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit

Variable		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	p	t	df	p
Arbeitszufriedenheit	Varianzgleichheit angenommen	1,639	,203	2,838	143	,005
	Varianzgleichheit nicht angenommen			2,702	103,928	,008

Da die Homogenitätsprüfung nicht signifikant ausfiel, konnte der T-Test für homogene Varianzen betrachtet werden. Dieser Test führte zu einem signifikanten Ergebnis. Es gibt Unterschiede zwischen den beiden Unternehmen bezüglich der Arbeitszufriedenheit. Um die Unterschiede näher analysieren und bestimmen zu können, wurden die Mittelwerte der Arbeitszufriedenheit miteinander verglichen (siehe Tabelle 9).

Tabelle 9: Mittelwertvergleiche zu den Unterschieden zwischen den Unternehmen hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit

Variable	Gruppe	Mittelwert	SD	Standardfehler Mittelwert	N
Arbeitszufriedenheit	Industriebetrieb	4,29	,687	,075	84
	Handelsunternehmen	3,90	,943	,121	61
	Gesamt	4,12	,824	,068	145

Es ist ersichtlich, dass die Arbeitszufriedenheit der Lehrlinge im Industriebetrieb im Allgemeinen größer ist als im Handelsunternehmen. Es stellt sich nun die Frage, ob das Ergebnis durch das Antwortverhalten der Lehrlinge bei der Frage zur Wiederwahl des Lehrberufs, gestützt werden kann. Tabelle 10 soll Aufschluss darüber geben.

Tabelle 10: Test auf Homogenität der Varianzen und Unterschiede zwischen den Unternehmen hinsichtlich der Wiederwahl des Lehrberufs

Variable		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	p	t	df	p
Wiederwahl des Lehrberufs	Varianzgleichheit angenommen	20,204	,000	2,248	143	,026
	Varianzgleichheit nicht angenommen			2,150	106,290	,034

Ein signifikanter Levene-Test bedeutet, dass die Varianzen nicht homogen sind und der entsprechende Test für ungleiche Varianzen herangezogen werden muss. Die Prüfung des Unterschiedes zwischen den beiden Unternehmen bezüglich der Wiederwahl des Lehrberufs kann ebenfalls als signifikant angenommen werden. Eine Tabelle (Tabelle 11) mit Skalenmittelwerten soll Aufschluss darüber geben in welcher Weise sich die Unternehmen voneinander unterscheiden.

Tabelle 11: Mittelwertvergleiche zu den Unterschieden zwischen den Unternehmen hinsichtlich der Wiederwahl des Lehrberufs

Variable	Gruppe	Mittelwert	SD	Standardfehler Mittelwert	N
Wiederwahl des Lehrberufs	Industriebetrieb	1,87	,339	,037	84
	Handelsunternehmen	1,72	,452	,058	61
	Gesamt	1,81	,396	,033	145

Kodierung: 1= „Nein“, 2= „Ja“

Die Mittelwerte decken sich mit den Ergebnissen zur Arbeitszufriedenheit, Lehrlinge im Industriebetrieb würden sich signifikant häufiger wieder für ihren Lehrberuf entscheiden.

Um die verschiedenen Aspekte und Arbeiten des Lehrberufs, die natürlich auch Einflüsse auf die Arbeitszufriedenheit haben, näher zu beleuchten, wurde auch nach präferierten und ungeliebten Tätigkeiten in einem offenen Antwortformat gefragt. Im Industriebetrieb sind vor allem selbstständige Arbeiten, Projektgestaltung sowie technisch versierte Tätigkeiten gefragt. Hingegen sind körperlich anstrengende Arbeiten, Putzen und Zusammenräumen sowie „kleine“ Arbeiten wie Kaffee holen unter den Lehrlingen im Industriebetrieb unbeliebt. Im Handelsunternehmen ist von den meisten Lehrlingen der Verkauf und direkte Kundenkontakt favorisiert, während auch hier Zusammenräumen, Schlichten und Lagerarbeit sehr unbeliebte Tätigkeiten sind. Auffällig war auch, dass Lehrlinge aus dem Industriebetrieb im Vergleich zum Handelsunternehmen seltener ungeliebte Tätigkeiten genannt haben und diese trotzdem vielfältiger waren und etwas konkreter beschrieben wurden.

Die Hypothese, dass es statistisch signifikante Unterschiede zwischen Lehrlingen aus dem Handelsunternehmen und dem Industriebetrieb hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit gibt, konnte bestätigt werden.

4.2 Psychosoziale Faktoren am Arbeitsplatz

4.2.1 Testtheoretische Fundierung des Kopenhagen Psychosozialer Fragebogen adaptiert für berufstätige Lehrlinge (KOPSOF-BL)

Für Lehrlinge gibt es zurzeit kein allgemeines Testverfahren zur Erfassung berufsbezogener psychosozialer Faktoren. Um dennoch die psychosoziale Situation am Arbeitsplatz von Lehrlingen zu prüfen, wurde basierend auf dem Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ; Kristensen, 2001) ein eigener Fragebogen, der KOPSOF-BL (Kopenhagen Psychosozialer Fragebogen adaptiert für berufstätige Lehrlinge), konstruiert. In der Entwicklungsphase wurde der COPSOQ, der bisher ausschließlich an erwachsenen Berufstätigen erprobt wurde, sowohl sprachlich als auch inhaltlich an die Lehrlingspopulation angepasst. Ziel war es, sich thematisch und inhaltlich stark am Original zu orientieren. Im Idealfall sollten Items, mit Ausnahme der pronominalen Anrede, wortwörtlich beibehalten und in erster Linie unpassende Items gekürzt werden. Die Erstversion mit den neu entwickelten Items wurde einer Pilotstichprobe im Rahmen einer Voruntersuchung vorgelegt und überprüft. Im nächsten Schritt wurden diese Variablen auf einige unabhängige Faktoren reduziert. Hinter dieser Datenreduktion steht die Annahme, dass die unterschiedlichen Variablen auf gemeinsame, nicht messbare (latente) Faktoren zurückzuführen sind, wobei die entstandenen Faktoren möglichst unabhängig voneinander sein sollen. Mittel der Wahl ist die Faktorenanalyse, genauer eine Hauptkomponentenanalyse mit orthogonaler Rotation nach der Varimax-Methode.

Die zu untersuchenden Variablen wurden aufgrund verschiedener Antwortformate zwei Fragebogenteilen zugewiesen, weshalb für jeden Teil separate Analysen durchgeführt wurden.

4.2.1.1 Skalenanalyse des KOPSOF-BL Fragebogenteil 1

Die Items dieses Fragebogenteils besitzen die Antwortalternativen „*immer*“, „*häufig*“, „*öfters*“, „*selten*“ und „*nie*“. Die Items 132 bis 134 sowie 135 bis 137 weisen zwar das gleiche Antwortformat auf, messen aber zwei davon unabhängige Faktoren und werden daher eigenständig in Kapitel 4.2.1.7, S. 71 beschrieben und untersucht.

Die Faktorenanalyse des ersten Fragebogenteils beinhaltete schlussendlich 27 Items, ein Eigenwert von ≥ 1 wurde als Kriterium für die Anzahl der zu bildenden Faktoren gewählt. Die Berechnung ergab zunächst eine Extraktion von acht Faktoren, die allerdings in dieser Anzahl nur wenig Informationsgehalt lieferte. Wie Abbildung 13 zeigt, weist der Eigenwertverlauf eine auffällige, grafisch beobachtbare Trendänderung nach Faktor 5 auf. Auch aus inhaltlichen und praxisbezogenen Überlegungen war eine 5-Faktoren-Lösung vorzuziehen.

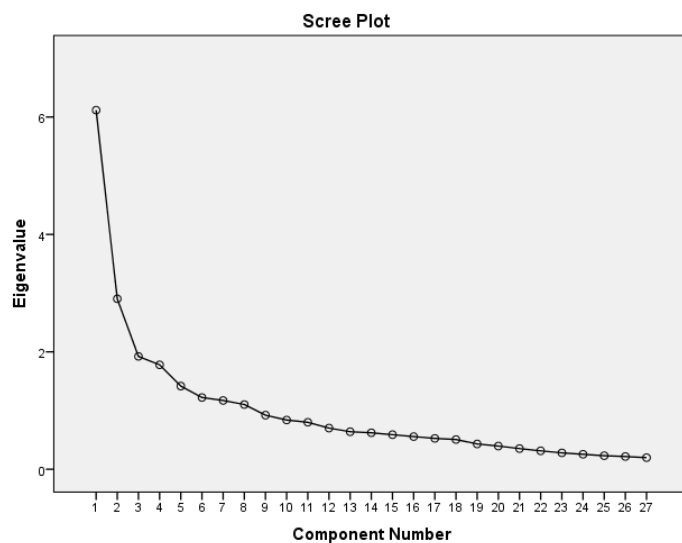


Abbildung 13: Faktorenbestimmung Screeplot Fragebogenteil 1

Rund 52% der Gesamtvarianz können durch diese fünf Faktoren erklärt werden, wobei der erste extrahierte Faktor mit einem Eigenwert von 6,116 knapp 22,7% den größten möglichen Varianzanteil erklärt. Der zweite Faktor weist einen Eigenwert von 2,903 auf und erklärt fast 10,8% der Gesamtvarianz, Faktor 3 mit einem Eigenwert von 1,922 über 7,1%. Für den vierten Faktor ergibt sich ein Eigenwert von 1,779 und entspricht knapp über 6,6% erklärter Varianz. Der letzte Faktor kann beinahe 5,2% der Varianz erklären bei einem Eigenwert von 1,417.

In Tabelle 12 sind die Ergebnisse der rotierten Faktoren dargestellt. Mit Hilfe dieser Faktorenladungsmatrix kann festgestellt werden, aus welchen Variablen sich die latenten Faktoren zusammensetzen und anschließend inhaltlich interpretieren.

Tabelle 12: Faktorladungen der Items des KOPSOF-BL Fragebogenteil 1 entsprechend der Faktorenanalyse

Item	Faktor				
	1	2	3	4	5
Item 114: Wie oft ist dein Vorgesetzter (deine Vorgesetzte) bereit, sich deine Arbeitsprobleme anzuhören?	,739	-,259	,113	,104	,172
Item 113: Wie oft erhältst du Hilfe und Unterstützung von deinem Vorgesetzten (deiner Vorgesetzten)?	,721	-,115	,025	,014	,193
Item 115: Wie oft spricht dein Vorgesetzter (deine Vorgesetzte) mit dir über die Qualität deiner Arbeit in deinem Lehrberuf?	,709	,026	,175	,091	-,029
Item 90: Ist deine Arbeit abwechslungsreich?	,633	-,234	,178	,137	,065
Item 119: Wie oft sprechen deine Kollegen und Kolleginnen mit dir über die Qualität deiner Arbeit in deinem Lehrberuf?	,471	,179	,379	,117	,021
Item 116: Wie oft fühlst du dich durch Vorgesetzte zu Unrecht kritisiert oder schlecht behandelt?	-,133	,683	-,117	,050	,071
Item 74: Ist deine Arbeit in deinem Lehrberuf ungleich über den Tag verteilt, so dass viel auf einmal zusammenkommt?	,004	,608	-,140	-,156	-,170
Item 125: Wie oft fühlst du dich durch Kollegen und Kolleginnen zu Unrecht kritisiert oder schlecht behandelt?	,030	,601	-,363	,024	,226
Item 75: Wie oft kommt es vor, dass du nicht genügend Zeit hast, alle deine Aufgaben zu erledigen?	-,156	,589	,049	,178	-,276
Item 77: Hast du während deiner Arbeit in deinem Lehrberuf öfter unangenehme Gefühle?	-,348	,570	-,231	-,016	-,130
Item 73: Musst du sehr schnell arbeiten?	,259	,466	-,148	,078	-,463
Item 120: Arbeitest du getrennt von deinen Kollegen und Kolleginnen?	-,143	,463	-,159	-,061	,141
Item 123: Ist die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitskollegen und -kolleginnen gut?	,107	-,182	,724	-,190	,053
Item 122: Ist die Stimmung zwischen dir und deinen Arbeitskollegen und -kolleginnen gut?	,175	-,321	,718	-,038	,138
Item 124: Fühlst du dich an deiner Lehrstelle als Teil einer Gemeinschaft?	,295	-,292	,603	-,120	-,117
Item 121: Kannst du dich mit Kollegen und Kolleginnen unterhalten, während du arbeitest?	,199	-,100	,593	,164	,395

Item	Faktor				
	1	2	3	4	5
Item 118: Wie oft sind deine Kollegen und Kolleginnen bereit, sich deine Arbeitsprobleme anzuhören?	,483	-,177	,541	,113	,142
Item 117: Wie oft erhältst du Hilfe und Unterstützung von deinen Kollegen und Kolleginnen?	,440	-,184	,451	-,007	,333
Item 85: Hast du Einfluss darauf, was du bei deiner Arbeit in deinem Lehrberuf tust?	-,017	-,057	-,027	,785	,214
Item 83: Hast du Einfluss darauf, mit wem du arbeitest?	,114	-,045	-,138	,773	-,054
Item 82: Hast du großen Einfluss auf deine Arbeit in deinem Lehrberuf?	,205	,100	,077	,704	,045
Item 84: Hast du Einfluss auf die Menge der Arbeit, die dir übertragen wird?	,146	,004	-,068	,653	,042
Item 86: Kannst du mitbestimmen, wann du eine Pause machst?	-,193	,007	,296	,351	,033
Item 88: Kannst du deine Arbeit unterbrechen, um dich mit einem Kollegen (einer Kollegin) zu unterhalten?	,113	,053	,195	,082	,703
Item 89: Kannst du deinen Arbeitsplatz ohne besondere Erlaubnis für fünf bis zehn Minuten verlassen?	,107	,251	,167	,118	,695
Item 76: Musst du Überstunden machen?	-,052	,388	,157	,035	-,561
Item 87: Kannst du mehr oder weniger frei entscheiden, wann du Urlaub machst?	,306	-,110	,004	,151	,491

Der erste Faktor beinhaltet Fragen, die die Unterstützung durch Vorgesetzte erfassen. Aus inhaltlichen Gründen wurde Item 119 aus der Skala entfernt und in weiterer Folge als Einzelitem in die Berechnungen miteinbezogen. Der zweite Faktor ist vor allem durch Belastungs- und Stressvariablen gekennzeichnet. Faktor 3 hat die soziale Eingebundenheit und Zusammenarbeit mit Kollegen und Kolleginnen zum Thema. Die Faktoren 4 und 5 sind durch Items zur Messung arbeits- sowie pausenbezogener Selbstbestimmung und dem vorhandenen Entscheidungsspielraum charakterisiert. In weiterer Folge wird daher der erste Fragebogenteil als „*Soziale Eingebundenheit, Selbstbestimmung und Belastung*“ (SoSeB) bezeichnet.

4.2.1.2 Itemanalyse des KOPSOF-BL - Soziale Eingebundenheit, Selbstbestimmung und Belastung (SoSeB)

Vor der endgültigen Zusammenstellung der Skalen des ersten Fragebogenteils *SoSeB* musste mit Hilfe einer Reliabilitätsanalyse die innere Konsistenz festgestellt werden. Die durch die Analyse gelieferten Trennschärfen zeigen die Korrelation eines einzelnen Items mit der Gesamtskala und sollten einen Wert von ,300 nicht unterschreiten. Um eine korrekte Reliabilitätsanalyse durchführen zu können, mussten zunächst alle negativ geladenen Items der Faktorenanalyse, also das Item 76 (siehe Tabelle 12), umgepolt werden. Die Auswertung der Reliabilitätsanalyse ergab zwei Items, die sich als kritisch erwiesen. Aufgrund ihrer niedrigen Reliabilitäten wurden Item 76 („Musst du Überstunden machen?“) mit einer Trennschärfe von ,269, und Item 86 („Kannst du mitbestimmen, wann du eine Pause machst?“) mit einer Trennschärfe von ,151, aus den zugehörigen Faktoren entfernt. Beide Items werden aufgrund ihres Informationsgehaltes als Einzelvariablen in die Untersuchung miteinfließen.

4.2.1.3 Skalenbeschreibung des KOPSOF-BL - SoSeB

4.2.1.3.1 Unterstützung durch Vorgesetzte (UV)

UV verfügt über ein ausreichend hohes Cronbach Alpha von ,775.

Tabelle 13: Reliabilitätsanalyse KOPSOF-BL – SoSeB, Skala Unterstützung durch Vorgesetzte

Item	Koeffizient der Trennschärfe	Cronbach's Alpha wenn Item weggelassen
Item 90: Ist deine Arbeit abwechslungsreich?	,502	,759
Item 113: Wie oft erhältst du Hilfe und Unterstützung von deinem Vorgesetzten (deiner Vorgesetzten)?	,630	,693
Item 114: Wie oft ist dein Vorgesetzter (deine Vorgesetzte) bereit, sich deine Arbeitsprobleme anzuhören?	,641	,686
Item 115: Wie oft spricht dein Vorgesetzter (deine Vorgesetzte) mit dir über die Qualität deiner Arbeit in deinem Lehrberuf?	,544	,738

4.2.1.3.2 Überlastung und Stress (ÜS)

Die zweite Skala ÜS weist ein hohes Cronbach Alpha von ,889 auf.

Tabelle 14: Reliabilitätsanalyse KOPSOF-BL – SoSeB, Skala Überlastung und Stress

Item	Koeffizient der Trennschärfe	Cronbach's Alpha wenn Item weggelassen
Item 73: Musst du sehr schnell arbeiten?	,338	,720
Item 74: Ist deine Arbeit in deinem Lehrberuf ungleich über den Tag verteilt, so dass viel auf einmal zusammenkommt?	,451	,696
Item 75: Wie oft kommt es vor, dass du nicht genügend Zeit hast, alle deine Aufgaben zu erledigen?	,450	,696
Item 77: Hast du während deiner Arbeit in deinem Lehrberuf öfter unangenehme Gefühle?	,512	,681
Item 116: Wie oft fühlst du dich durch Vorgesetzte zu Unrecht kritisiert oder schlecht behandelt?	,563	,667
Item 120: Arbeitest du getrennt von deinen Kollegen und Kolleginnen?	,331	,728
Item 125: Wie oft fühlst du dich durch Kollegen und Kolleginnen zu Unrecht kritisiert oder schlecht behandelt?	,459	,694

4.2.1.3.3 Positive Zusammenarbeit mit der Kollegenschaft (PZK)

Das Cronbach Alpha der dritten Skala beträgt ,690 und kann damit als zufriedenstellend betrachtet werden.

Tabelle 15: Reliabilitätsanalyse KOPSOF-BL – SoSeB, Skala Positive Zusammenarbeit mit der Kollegenschaft

Item	Koeffizient der Trennschärfe	Cronbach's Alpha wenn Item weggelassen
Item 117: Wie oft erhältst du Hilfe und Unterstützung von deinen Kollegen und Kolleginnen?	,604	,793
Item 118: Wie oft sind deine Kollegen und Kolleginnen bereit, sich deine Arbeitsprobleme anzuhören?	,613	,792

Item	Koeffizient der Trennschärfe	Cronbach's Alpha wenn Item weggelassen
Item 121: Kannst du dich mit Kollegen und Kolleginnen unterhalten, während du arbeitest?	,561	,803
Item 122: Ist die Stimmung zwischen dir und deinen Arbeitskollegen und -kolleginnen gut?	,712	,771
Item 123: Ist die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitskollegen und -kolleginnen gut?	,574	,802
Item 124: Fühlst du dich an deiner Lehrstelle als Teil einer Gemeinschaft?	,522	,811

4.2.1.3.4 Arbeitsbezogene Selbstbestimmung (ASB)

Mit einem Cronbach Alpha von ,677 kann diese Skala als reliabel angenommen werden.

Tabelle 16: Reliabilitätsanalyse KOPSOF-BL – SoSeB, Skala Arbeitsbezogene Selbstbestimmung

Item	Koeffizient der Trennschärfe	Cronbach's Alpha wenn Item weggelassen
Item 82: Hast du großen Einfluss auf deine Arbeit in deinem Lehrberuf?	,529	,562
Item 83: Hast du Einfluss darauf, mit wem du arbeitest?	,524	,569
Item 84: Hast du Einfluss auf die Menge der Arbeit, die dir übertragen wird?	,452	,594
Item 85: Hast du Einfluss darauf, was du bei deiner Arbeit in deinem Lehrberuf tust?	,540	,551
Item 86: Kannst du mitbestimmen, wann du eine Pause machst?	,151	,758

4.2.1.3.5 Arbeitspausenselbstbestimmung (PSB)

Das Cronbach Alpha der letzten Skala des SoSeB beträgt ,619 und ist damit weitgehend reliabel.

Tabelle 17: Reliabilitätsanalyse KOPSOF-BL – SoSeB, Skala Arbeitspausenselbstbestimmung

Item	Koeffizient der Trennschärfe	Cronbach's Alpha wenn Item weggelassen
Item 76: Musst du Überstunden machen?	,269	,633
Item 87: Kannst du mehr oder weniger frei entscheiden, wann du Urlaub machst?	,343	,586
Item 88: Kannst du deine Arbeit unterbrechen, um dich mit einem Kollegen (einer Kollegin) zu unterhalten?	,488	,480
Item 89: Kannst du deinen Arbeitsplatz ohne besondere Erlaubnis für fünf bis zehn Minuten verlassen?	,509	,455

4.2.1.4 Skalenanalyse des KOPSOF-BL Fragebogenteil 2

Der zweite Fragebogenteil des KOPSOF-BL wurde ebenfalls einer Hauptkomponentenanalyse mit orthogonaler Rotation nach der Varimax-Methode unterzogen. Die Faktorenanalyse, in der 29 Variablen miteinbezogen wurden, berechnete sieben Faktoren mit einem Eigenwert über eins. Auch die Betrachtung von Abbildung 14 und der sichtbaren Verflachung des Eigenwertverlaufs begründet die Entscheidung eine 7-Faktoren-Lösung zu wählen.

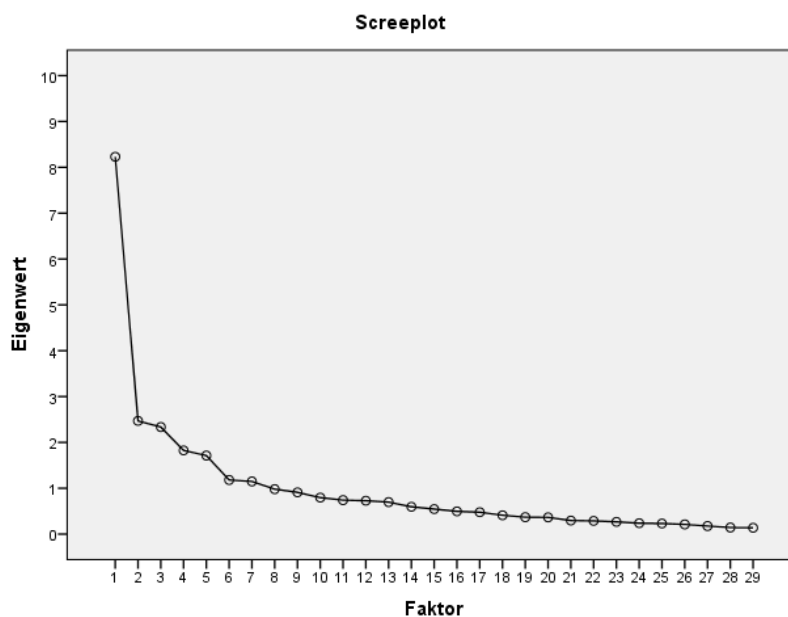


Abbildung 14: Faktorenbestimmung Screeplot Fragebogenteil 2

Die sieben extrahierten Faktoren erklären knapp 65,2% der Gesamtvarianz. Während der erste Faktor mit einem Eigenwert von 8,230 eine Varianzaufklärung von fast 29,4% leistet, weist der zweite Faktor mit einem Eigenwert von 2,468 und knapp über 8,5% erklärter Varianz einen deutlich geringeren Anteil auf. Faktor 3 besitzt einen Eigenwert von 2,335 und erklärt damit beinahe 8,1% der Varianz, der vierte Faktor weist einen Eigenwert von 1,825 was einer Gesamtvarianzaufklärung von knapp 6,3% entspricht. Für Faktor 5 ergibt sich ein Eigenwert von 1,713 und einer erklärten Varianz von ungefähr 5,9%. Die letzten beiden Faktoren leisten einen ähnlichen Beitrag zur Varianzaufklärung und liegen bei Faktor 6 mit einem Eigenwert von 1,181 und Faktor 7 mit einem Eigenwert von ,980 bei knapp 4%. Die Variablen und ihre Ladungen auf den Faktoren sind in Tabelle 18 angeführt.

Tabelle 18: Faktorladungen der Items des KOPSOF-BL Fragebogenteil 2 entsprechend der Faktorenanalyse

Item	Faktor						
	1	2	3	4	5	6	7
Item 110: Bitte schätze ein, wie sehr dein Vorgesetzter (deine Vorgesetzte) die Arbeitszufriedenheit wichtig nimmt?	,857	,171	,081	,086	-,162	,059	-,082
Item 109: Bitte schätze ein, wie sehr dein Vorgesetzter (deine Vorgesetzte) dafür sorgt, dass sich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in ihrer Arbeit verbessern und entwickeln können?	,839	-,039	,124	,152	-,071	,026	,080
Item 112: Bitte schätze ein, wie sehr dein Vorgesetzter (deine Vorgesetzte) Konflikte gut löst	,731	,227	,123	,302	-,048	,001	-,068
Item 111: Bitte schätze ein, wie sehr dein Vorgesetzter (deine Vorgesetzte) die Arbeit gut plant?	,725	,207	,151	,006	-,151	-,139	-,102
Item 100: Wirst du rechtzeitig im Voraus über Veränderungen an deiner Lehrstelle informiert, z.B. über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft?	,507	,291	,353	,124	,137	-,093	-,121
Item 96: Fühlst du dich motiviert und eingebunden in deine Arbeit?	,368	,250	,247	,298	-,275	-,182	-,030
Item 98: Erzählst du anderen gerne über deine Lehrstelle?	,166	,850	,172	,139	-,127	-,071	-,065
Item 97: Bist du stolz, dieser Firma anzugehören?	,237	,826	,092	,156	-,074	-,030	-,125

Item	Faktor						
	1	2	3	4	5	6	7
Item 99: Hat deine Lehrstelle große persönliche Bedeutung für dich?	,159	,789	-,010	,233	,072	-,085	,054
Item 104: Weißt du genau, für welche Dinge du verantwortlich bist?	,122	,175	,781	,274	-,117	-,026	,101
Item 105: Weißt du genau, was von dir bei der Arbeit in deinem Lehrberuf erwartet wird?	,051	,004	,723	,249	-,156	,150	-,086
Item 102: Weißt du genau, was du bei der Arbeit in deinem Lehrberuf selbstständig entscheiden kannst?	,284	-,099	,689	,173	-,087	-,233	-,164
Item 103: Gibt es klare Ziele für deine Arbeit in deinem Lehrberuf?	,193	,397	,580	,058	,001	,045	-,049
Item 101: Erhältst du alle Informationen, die du brauchst, um deine Arbeit in deinem Lehrberuf gut zu erledigen?	,460	,143	,492	,284	,078	-,143	-,293
Item 91: Musst du in der Arbeit in deinem Lehrberuf etwas selbstständig machen?	,130	-,010	,419	,236	-,235	,294	,088
Item 93: Kannst du deine Fähigkeiten oder dein Fachwissen bei deiner Arbeit in deinem Lehrberuf anwenden?	,236	,020	,302	,730	-,010	,059	,080
Item 95: Hast du das Gefühl, dass deine Arbeit in deinem Lehrberuf wichtig ist?	,176	,279	,253	,705	-,112	-,107	,075
Item 92: Hast du die Möglichkeit, durch deine Arbeit in deinem Lehrberuf neue Dinge zu erlernen?	,092	,138	,181	,690	-,157	,071	-,143
Item 94: Ist deine Arbeit in deinem Lehrberuf sinnvoll?	,176	,374	,300	,675	,012	-,105	-,114
Item 127: Machst du dir Sorgen, dass neue Technologien dich überflüssig machen?	-,040	-,219	,104	,056	,736	,028	,038
Item 128: Machst du dir Sorgen, dass es schwierig für dich wäre, eine neue Arbeit zu finden, wenn du arbeitslos würdest?	-,148	,073	-,127	-,051	,714	-,012	,166
Item 126: Machst du dir Sorgen, dass du arbeitslos wirst?	-,030	-,210	-,194	-,149	,685	-,006	,280
Item 129: Machst du dir Sorgen, dass man dich gegen deinen Willen in einen anderen Arbeitsbereich versetzen könnte?	-,071	,259	-,134	-,105	,623	,109	-,006
Item 108: Musst du manchmal Dinge tun, die dir unnötig erscheinen?	-,101	-,115	-,075	-,106	,108	,845	-,089
Item 107: Musst du manchmal Dinge tun, die du eigentlich auf andere Weise machen würdest?	,052	-,152	,014	,187	-,014	,822	,055

Item	Faktor						
	1	2	3	4	5	6	7
Item 106: Machst du Dinge bei der Arbeit in deinem Lehrberuf, die von einigen Leuten akzeptiert werden, aber von anderen nicht?	-,108	,170	,114	-,202	,044	,589	,345
Item 80: Musst du in der Arbeit in deinem Lehrberuf deine eigene Meinung zurückhalten?	-,233	-,137	-,032	-,375	,132	,165	,666
Item 78: Denkst du auch in der Freizeit häufig über deine Arbeit nach?	,026	,056	-,041	,300	,102	,047	,636
Item 79: Musst du in der Arbeit in deinem Lehrberuf deine Gefühle verbergen?	-,083	-,179	-,104	-,152	,407	-,034	,628

Die ersten beiden psychosozialen Faktoren rücken die Firma und ihre Vorgesetzten ins Zentrum. Die Faktoren 3 und 4 behandeln arbeitsbezogene Themen die Items über den Verantwortungsbereich sowie Sinnhaftigkeit und Entwicklungsmöglichkeiten bei der Arbeit beinhalten. Der fünfte Faktor erfasst die Angst vor Arbeitslosigkeit oder einer erzwungenen Versetzung. Die letzten beiden Faktoren haben arbeitsbezogene Kritik und Meinungsfreiheit zum Thema. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich der zweite Fragebogenteil hauptsächlich mit den Rahmenbedingungen der Lehrstelle beschäftigt. Er wird im weiteren Verlauf als „Auseinandersetzung mit den organisatorischen und arbeitsbezogenen Rahmenbedingungen der Lehrstelle“ (OAR) bezeichnet.

4.2.1.5 Itemanalyse des KOPSOF-BL – Auseinandersetzung mit den organisatorischen und arbeitsbezogenen Rahmenbedingungen der Lehrstelle (OAR)

Nach Durchführung einer Reliabilitätsanalyse des OAR und der Prüfung aller notwendigen Kennwerte ergab sich, dass ein Ausschluss des Items 78 („Denkst du auch in der Freizeit häufig über deine Arbeit nach?“) zu einer Verbesserung der Gesamtreliabilität und Konsistenz der letzten Skala führt. Mit einer Trennschärfe von ,198 führt das Weglassen des Items 78 zu einer Erhöhung des Cronbach Alpha von ,564 auf ,702, und kann damit als weitgehend reliabel angenommen werden. Auch dieses Item wird in zukünftige Berechnungen als Einzelvariable miteingeschlossen.

4.2.1.6 Skalenbeschreibung des KOPSOF-BL - OAR

4.2.1.6.1 Einschätzung der Führungsqualität des/der Vorgesetzten (EFV)

Die erste Skala des OAR verfügt über ein hohes Cronbach Alpha von ,850.

Tabelle 19: Reliabilitätsanalyse des KOPSOF-BL – OAR, Skala Einschätzung der Führungsqualität des/der Vorgesetzten

Item	Koeffizient der Trennschärfe	Cronbach's Alpha wenn Item weggelassen
Item 96: Fühlst du dich motiviert und eingebunden in deine Arbeit?	,467	,853
Item 100: Wirst du rechtzeitig im Voraus über Veränderungen an deiner Lehrstelle informiert, z.B. über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft?	,509	,851
Item 109: Bitte schätze ein, wie sehr dein Vorgesetzter (deine Vorgesetzte) dafür sorgt, dass sich die Mitarbeiterinnen in ihrer Arbeit verbessern und entwickeln können?	,690	,815
Item 110: Bitte schätze ein, wie sehr dein Vorgesetzter (deine Vorgesetzte) die Arbeitszufriedenheit wichtig nimmt?	,778	,797
Item 111: Bitte schätze ein, wie sehr dein Vorgesetzter (deine Vorgesetzte) die Arbeit gut plant?	,657	,821
Item 112: Bitte schätze ein, wie sehr dein Vorgesetzter (deine Vorgesetzte) Konflikte gut löst	,719	,808

4.2.1.6.2 Positive Identifikation mit der Firma (PIF)

Auch die zweite Skala *PIF* weist ein hohes Cronbach Alpha von ,873 auf.

Tabelle 20: Reliabilitätsanalyse des KOPSOF-BL – OAR, Skala Positive Identifikation mit der Firma

Item	Koeffizient der Trennschärfe	Cronbach's Alpha wenn Item weggelassen
Item 97: Bist du stolz, dieser Firma anzugehören?	,796	,789
Item 98: Erzählst du anderen gerne über deine Lehrstelle?	,785	,794
Item 99: Hat deine Lehrstelle große persönliche Bedeutung für dich?	,695	,880

4.2.1.6.3 Klarheit über die erwarteten Leistungen (KL)

Mit einem Cronbach Alpha von ,805 kann die dritte Skala als reliabel angenommen werden.

Tabelle 21: Reliabilitätsanalyse des KOPSOF-BL – OAR, Skala Klarheit über die erwarteten Leistungen

Item	Koeffizient der Trennschärfe	Cronbach's Alpha wenn Item weggelassen
Item 91: Musst du in der Arbeit in deinem Lehrberuf etwas selbstständig machen?	,378	,809
Item 101: Erhältst du alle Informationen, die du brauchst, um deine Arbeit in deinem Lehrberuf gut zu erledigen?	,571	,772
Item 102: Weißt du genau, was du bei der Arbeit in deinem Lehrberuf selbstständig entscheiden kannst?	,627	,760
Item 103: Gibt es klare Ziele für deine Arbeit in deinem Lehrberuf?	,490	,792
Item 104: Weißt du genau, für welche Dinge du verantwortlich bist?	,717	,735
Item 105: Weißt du genau, was von dir bei der Arbeit in deinem Lehrberuf erwartet wird?	,593	,767

4.2.1.6.4 Gefühl der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit (SA)

Das Cronbach Alpha der Skala SA liegt bei ,841 und ist als hoch einzustufen.

Tabelle 22: Reliabilitätsanalyse des KOPSOF-BL – OAR, Skala Gefühl der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit

Item	Koeffizient der Trennschärfe	Cronbach's Alpha wenn Item weggelassen
Item 92: Hast du die Möglichkeit, durch deine Arbeit in deinem Lehrberuf neue Dinge zu erlernen?	,585	,835
Item 93: Kannst du deine Fähigkeiten oder dein Fachwissen bei deiner Arbeit in deinem Lehrberuf anwenden?	,642	,813
Item 94: Ist deine Arbeit in deinem Lehrberuf sinnvoll?	,764	,758
Item 95: Hast du das Gefühl, dass deine Arbeit in deinem Lehrberuf wichtig ist?	,711	,782

4.2.1.6.5 Angst vor Arbeitslosigkeit (AA)

Skala 5 des OAR hat ein Cronbach Alpha von ,711 und ist damit hinreichend reliabel.

Tabelle 23: Reliabilitätsanalyse des KOPSOF-BL – OAR, Skala Angst vor Arbeitslosigkeit

Item	Koeffizient der Trennschärfe	Cronbach's Alpha wenn Item weggelassen
Item 126: Machst du dir Sorgen, dass du arbeitslos wirst?	,567	,604
Item 127: Machst du dir Sorgen, dass neue Technologien dich überflüssig machen?	,455	,673
Item 128: Machst du dir Sorgen, dass es schwierig für dich wäre, eine neue Arbeit zu finden, wenn du arbeitslos würdest?	,562	,607
Item 129: Machst du dir Sorgen, dass man dich gegen deinen Willen in einen anderen Arbeitsbereich versetzen könnte?	,410	,698

4.2.1.6.6 Arbeitsbezogene Kritik (AK)

Die Skala AK, die ein Cronbach Alpha von ,692 aufweist, kann als weitgehend reliabel angenommen werden.

Tabelle 24: Reliabilitätsanalyse des KOPSOF-BL – OAR, Skala Arbeitsbezogene Kritik

Item	Koeffizient der Trennschärfe	Cronbach's Alpha wenn Item weggelassen
Item 106: Machst du Dinge bei der Arbeit in deinem Lehrberuf, die von einigen Leuten akzeptiert werden, aber von anderen nicht?	,393	,732
Item 107: Musst du manchmal Dinge tun, die du eigentlich auf andere Weise machen würdest?	,540	,563
Item 108: Musst du manchmal Dinge tun, die dir unnötig erscheinen?	,607	,459

4.2.1.6.7 Fehlende Meinungsfreiheit (FMF)

Die siebte und letzte Skala des OAR weist ein Cronbach Alpha von ,702 auf und ist damit ausreichend reliabel.

Tabelle 25: Reliabilitätsanalyse des KOPSOF-BL – OAR, Skala Fehlenden Meinungsfreiheit

Item	Koeffizient der Trennschärfe	Cronbach's Alpha wenn Item weggelassen
Item 79: Musst du in der Arbeit in deinem Lehrberuf deine Gefühle verbergen?	,516	,237
Item 80: Musst du in der Arbeit in deinem Lehrberuf deine eigene Meinung zurückhalten?	,437	,355

4.2.1.7 Itemanalyse der zusätzlichen Skalen des KOPSOF-BL

Für die beiden Skalen mit den Items 132 bis 134 sowie 135 bis 137 wurden ebenfalls Reliabilitätsanalysen durchgeführt. Hier zeigte sich, dass kein Ausschluss eines Items notwendig ist.

4.2.1.8 Beschreibung der zusätzlichen Skalen des KOPSOF-BL

4.2.1.8.1 Erschöpfung (E)

Die Skala mit den Items 132 bis 134 verfügt über ein ausreichend hohes Cronbach Alpha von ,803.

Tabelle 26: Reliabilitätsanalyse der zusätzlichen Skala des KOPSOF-BL Erschöpfung

Item	Koeffizient der Trennschärfe	Cronbach's Alpha wenn Item weggelassen
Item 132: Wie häufig fühlst du dich müde?	,652	,732
Item 133: Wie häufig bist du körperlich erschöpft?	,729	,645
Item 134: Wie häufig denkst du: „Ich kann nicht mehr“, wenn du über deine Arbeit in deinem Lehrberuf nachdenkst?	,579	,808

4.2.1.8.2 Arbeit trotz Krankheit (ATK)

ATK, bestehend aus den Items 135 bis 137, weist ein Cronbach Alpha von ,713 auf und kann damit als reliabel angenommen werden.

Tabelle 27: Reliabilitätsanalyse der zusätzlichen Skala des KOPSOF-BL Arbeit trotz Krankheit

Item	Koeffizient der Trennschärfe	Cronbach's Alpha wenn Item weggelassen
Item 135: Wie häufig kommt es vor, dass du am Ende eines Tages das Gefühl hast, nicht genug getan zu haben, obwohl du dich sehr angestrengt hast?	,465	,701
Item 136: Wie häufig kommt es vor, dass du zur Arbeit kommst, obwohl du dich richtig unwohl und krank fühlst?	,582	,559
Item 137: Wie häufig kommt es vor, dass du zur Arbeit kommst, obwohl der Arzt dich krankgeschrieben hat oder krankschreiben wollte?	,555	,595

4.2.2 Psychosoziale Arbeitssituation in der untersuchten Stichprobe

4.2.2.1 Psychosoziale Arbeitssituation und Unterschiede zwischen den Geschlechtern

Einige Studien konnten zeigen, dass es geschlechtsspezifische Unterschiede im Erleben der psychosozialen Arbeitssituation gibt (Anzenberger & Sagerschnig, 2014; Österreichisches Institut für Jugendforschung, 2009; Sommer & Kuhn, 2007). Mädchen scheinen in ihrer Arbeit etwas belasteter zu sein als ihre männlichen Kollegen. Daher ist es naheliegend, dass auch in der vorliegenden Untersuchung Unterschiede gefunden werden können.

Um die Hypothese zu prüfen, wurden die Mittelwerte jeder Skala des KOPSOF-BL pro Geschlecht miteinander verglichen. Die gefundenen Ergebnisse sind, aufgeteilt nach den Fragebogenteilen SoSeB, OAR und den beiden zusätzlichen Skalen in Tabelle 28, Tabelle 29 und Tabelle 30 dargestellt.

Tabelle 28: Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Skalen des KOPSOF-BL – SoSeB

SoSeB	Variable	Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	p	t	df	p
UV	Varianzgleichheit angenommen	3,257	,073	,836	143	,405
	Varianzgleichheit nicht angenommen			,774	59,195	,442
ÜS	Varianzgleichheit angenommen	2,081	,151	,065	143	,948
	Varianzgleichheit nicht angenommen			,061	59,657	,952
PZK	Varianzgleichheit angenommen	8,523	,004	1,288	143	,200
	Varianzgleichheit nicht angenommen			1,091	51,988	,280
ASB	Varianzgleichheit angenommen	2,898	,091	1,102	143	,272
	Varianzgleichheit nicht angenommen			,988	56,309	,327
PSB	Varianzgleichheit angenommen	1,237	,268	-1,031	143	,304
	Varianzgleichheit nicht angenommen			-,975	61,289	,333

UV: SoSeB Unterstützung durch Vorgesetzte, ÜS: SoSeB Überlastung und Stress, PZK: SoSeB Positive Zusammenarbeit mit der Kollegenschaft, ASB: SoSeB Arbeitsbezogene Selbstbestimmung, PSB: SoSeB Arbeitspausenselbstbestimmung

Tabelle 29: Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Skalen des KOPSOF-BL – OAR

OAR		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	p	t	df	p
EFV	Varianzgleichheit angenommen	,025	,874	,759	143	,449
	Varianzgleichheit nicht angenommen			,745	65,393	,459
PIF	Varianzgleichheit angenommen	1,351	,247	,752	143	,454
	Varianzgleichheit nicht angenommen			,710	61,139	,481
KL	Varianzgleichheit angenommen	10,884	,001	1,263	143	,209
	Varianzgleichheit nicht angenommen			,997	47,681	,324
SA	Varianzgleichheit angenommen	1,496	,223	1,917	143	,057
	Varianzgleichheit nicht angenommen			1,760	58,385	,084
AA	Varianzgleichheit angenommen	,028	,867	-,465	143	,643
	Varianzgleichheit nicht angenommen			-,459	66,102	,648
AK	Varianzgleichheit angenommen	1,703	,194	,771	143	,442
	Varianzgleichheit nicht angenommen			,716	59,439	,477
FMF	Varianzgleichheit angenommen	,040	,841	-,851	143	,396
	Varianzgleichheit nicht angenommen			-,819	63,212	,416

EFV: OAR Einschätzung der Führungsqualität des/der Vorgesetzten, PIF: OAR Positive Identifikation mit der Firma, KL: OAR Klarheit über die erwarteten Leistungen, SA: OAR Gefühl der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit, AA: OAR Angst vor Arbeitslosigkeit, AK: OAR Arbeitsbezogene Kritik, FMF: OAR Fehlende Meinungsfreiheit

Tabelle 30: Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der zusätzlichen Skalen des KOPSOF-BL

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	p	t	df	p
EFV	Varianzgleichheit angenommen	1,541	,216	-,810	143	,419
	Varianzgleichheit nicht angenommen			-,766	61,322	,447
PIF	Varianzgleichheit angenommen	,590	,444	,229	143	,819
	Varianzgleichheit nicht angenommen			,244	77,286	,808

E: KOPSOF-BL Erschöpfung, ATK: KOPSOF-BL Arbeit trotz Krankheit

Es konnten keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden, einzig die Variable SA zeigt eine Tendenz. Die Mittelwerte dieser knapp nicht signifikanten Variable sowie aller anderen Skalen sind in den folgenden drei Tabellen (Tabelle 31, Tabelle 32 und Tabelle 33) abgebildet.

Tabelle 31: Deskriptive Statistik und Mittelwertsvergleiche zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Skalen des KOPSOF-BL – SoSeB

Variable	Gruppe	Mittelwert	SD	Standardfehler Mittelwert	N
UV	Männlich	3,6745	,8661	,0841	106
	Weiblich	3,5321	1,0231	,1638	39
ÜS	Männlich	2,5243	,6057	,0588	106
	Weiblich	2,5165	,7080	,1134	39
PZK	Männlich	4,1211	,6451	,0627	106
	Weiblich	3,9444	,9322	,1493	39
ASB	Männlich	2,5660	,7577	,0736	106
	Weiblich	2,3974	,9609	,1539	39
PSB	Männlich	3,4811	,8850	,0860	106
	Weiblich	3,6581	,9985	,1599	39

UV: SoSeB Unterstützung durch Vorgesetzte, ÜS: SoSeB Überlastung und Stress, PZK: SoSeB Positive Zusammenarbeit mit der Kollegenschaft, ASB: SoSeB Arbeitsbezogene Selbstbestimmung, PSB: SoSeB Arbeitspausenselbstbestimmung

Tabelle 32: Deskriptive Statistik und Mittelwertsvergleiche zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Skalen des KOPSOF-BL – OAR

Variable	Gruppe	Mittelwert	SD	Standardfehler Mittelwert	N
EFV	Männlich	3,7374	,8187	,0795	106
	Weiblich	3,6197	,8532	,1366	39
PIF	Männlich	4,1038	,9455	,0918	106
	Weiblich	3,9658	1,0700	,1713	39
KL	Männlich	4,0991	,5289	,0514	106
	Weiblich	3,9444	,9139	,1463	39
SA	Männlich	4,1179	,7997	,0777	106
	Weiblich	3,8141	,9627	,1541	39
AA	Männlich	2,2995	,8967	,0871	106
	Weiblich	2,3782	,9228	,1478	39
AK	Männlich	3,3805	,9320	,0905	106
	Weiblich	3,2393	1,0948	,1753	39
FMF	Männlich	2,3491	1,0827	,1052	106
	Weiblich	2,5256	1,1751	,1882	39

EFV: OAR Einschätzung der Führungsqualität des/der Vorgesetzten, PIF: OAR Positive Identifikation mit der Firma, KL: OAR Klarheit über die erwarteten Leistungen, SA: OAR Gefühl der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit, AA: OAR Angst vor Arbeitslosigkeit, AK: OAR Arbeitsbezogene Kritik, FMF: OAR Fehlende Meinungsfreiheit

Tabelle 33: Deskriptive Statistik und Mittelwertsvergleiche zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der zusätzlichen Skalen des KOPSOF-BL

Variable	Gruppe	Mittelwert	SD	Standardfehler Mittelwert	N
E	Männlich	2,6226	,8790	,0854	106
	Weiblich	2,7607	,9910	,1587	39
ATK	Männlich	2,0597	,8214	,0798	106
	Weiblich	2,0256	,7149	,1145	39

E: KOPSOF-BL Erschöpfung, ATK: KOPSOF-BL Arbeit trotz Krankheit

Die meisten Mittelwerte der männlichen und weiblichen Lehrlinge liegen relativ dicht zusammen. Bei näherer Betrachtung fällt aber auf, dass bei sehr vielen Skalen ein Trend bemerkbar ist, der sich mit bisherigen Untersuchungen deckt (vgl. Anzenberger & Sagerschnig, 2014; Sommer & Kuhn, 2007). Bei den Skalen *UV*, *PZK*, *ASB*, *EFV*, *PIF*, *KL* und *SA* haben Mädchen jeweils etwas niedrigere, bei den Skalen *AA*, *FMF* und *E* jeweils etwas höhere Werte als Burschen. Besonders die Variable *SA* die knapp nicht signifikant war, scheint ein Problemfeld für weibliche Lehrlinge darzustellen. Männliche Lehrlinge scheinen ihrem Lehrberuf mehr Sinnhaftigkeit zuzuschreiben. Dennoch lassen sich insgesamt betrachtet in dieser Stichprobe kaum Unterschiede ausmachen.

Die Hypothese, dass es Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Lehrlingen hinsichtlich psychosozialer Faktoren am Arbeitsplatz gibt, konnte nicht bestätigt werden. Aber eine Tendenz, dass Mädchen im Lehrberuf psychosozial belasteter sind ist erkennbar.

4.2.2.2 Psychosoziale Arbeitssituation und Unterschiede zwischen den Unternehmen

Das Österreichische Institut für Jugendforschung (2009) stellte bedeutende Unterschiede zwischen Lehrlingen aus Handelsunternehmen und Industriebetrieben fest. Im Bereich Handel scheinen junge Auszubildende größere Probleme zu haben als Lehrlinge aus Industriebetrieben. In dieser Untersuchung sollen etwaige Unterschiede überprüft werden.

Auch hier wurden Tests auf Gleichheit ihrer Mittelwerte berechnet. Deren Resultate sind in Tabelle 34, Tabelle 35 und Tabelle 36 zu finden.

Tabelle 34: Unterschiede zwischen den Unternehmen hinsichtlich der Skalen des KOPSOF-BL – SoSeB

SoSeB		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
Variable		F	p	t	df	p
UV	Varianzgleichheit angenommen	,835	,362	3,570	143	,000
	Varianzgleichheit nicht angenommen			3,520	122,559	,001
ÜS	Varianzgleichheit angenommen	,523	,471	-2,396	143	,018
	Varianzgleichheit nicht angenommen			-2,375	125,023	,019
PZK	Varianzgleichheit angenommen	,274	,601	2,283	143	,024
	Varianzgleichheit nicht angenommen			2,294	131,552	,023
ASB	Varianzgleichheit angenommen	,313	,577	1,501	143	,136
	Varianzgleichheit nicht angenommen			1,525	136,086	,130
PSB	Varianzgleichheit angenommen	1,301	,256	6,416	143	,000
	Varianzgleichheit nicht angenommen			6,247	115,784	,000

UV: SoSeB Unterstützung durch Vorgesetzte, ÜS: SoSeB Überlastung und Stress, PZK: SoSeB Positive Zusammenarbeit mit der Kollegenschaft, ASB: SoSeB Arbeitsbezogene Selbstbestimmung, PSB: SoSeB Arbeitspausenselbstbestimmung

Tabelle 35: Unterschiede zwischen den Unternehmen hinsichtlich der Skalen des KOPSOF-BL – OAR

OAR		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
Variable		F	p	t	df	p
EFV	Varianzgleichheit angenommen	2,654	,105	,925	143	,356
	Varianzgleichheit nicht angenommen			,893	111,178	,374
PIF	Varianzgleichheit angenommen	14,567	,000	5,863	143	,000
	Varianzgleichheit nicht angenommen			5,479	94,604	,000
KL	Varianzgleichheit angenommen	2,987	,086	3,417	143	,001
	Varianzgleichheit nicht angenommen			3,309	112,966	,001
SA	Varianzgleichheit angenommen	,655	,420	3,301	143	,001
	Varianzgleichheit nicht angenommen			3,222	117,192	,002
AA	Varianzgleichheit angenommen	5,671	,019	-2,260	143	,025
	Varianzgleichheit nicht angenommen			-2,179	110,684	,031
AK	Varianzgleichheit angenommen	,643	,424	-,706	143	,481
	Varianzgleichheit nicht angenommen			-,718	136,702	,474
FMF	Varianzgleichheit angenommen	1,292	,258	-4,136	143	,000
	Varianzgleichheit nicht angenommen			-4,049	118,754	,000

EFV: OAR Einschätzung der Führungsqualität des/der Vorgesetzten, PIF: OAR Positive Identifikation mit der Firma, KL: OAR Klarheit über die erwarteten Leistungen, SA: OAR Gefühl der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit, AA: OAR Angst vor Arbeitslosigkeit, AK: OAR Arbeitsbezogene Kritik, FMF: OAR Fehlende Meinungsfreiheit

Tabelle 36: Unterschiede zwischen den Unternehmen hinsichtlich der zusätzlichen Skalen des KOPSOF-BL

Variable		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	p	t	df	p
E	Varianzgleichheit angenommen	7,153	,008	-2,075	143	,040
	Varianzgleichheit nicht angenommen			-1,989	107,353	,049
ATK	Varianzgleichheit angenommen	4,379	,038	-,973	143	,332
	Varianzgleichheit nicht angenommen			-,928	104,995	,355

E: KOPSOF-BL Erschöpfung, ATK: KOPSOF-BL Arbeit trotz Krankheit

Bei 10 der 14 Skalen konnten signifikante Unterschiede gefunden werden, nur die Skalen *ASB*, *EFV*, *AK* und *ATK* weisen keine Auffälligkeiten auf. Aufgrund der vielen gefundenen Effekte ist ein Vergleich der einzelnen Mittelwerte umso wichtiger. Sie sollen helfen die Richtung der Unterschiede auszumachen. Die zugehörigen Daten sind den nachfolgenden Tabellen (Tabelle 37, Tabelle 38 und Tabelle 39) zu entnehmen. Farblich markiert sind alle Mittelwerte derjenigen Skalen die signifikante Unterschiede aufwiesen.

Tabelle 37: Deskriptive Statistik und Mittelwertsvergleiche zwischen den Unternehmen hinsichtlich der Skalen des KOPSOF-BL – SoSeB

Variable	Gruppe	Mittelwert	SD	Standardfehler Mittelwert	N
UV	Industriebetrieb	3,8571	,8416	,0918	84
	Handelsunternehmen	3,3320	,9182	,1176	61
ÜS	Industriebetrieb	2,4167	,6070	,0662	84
	Handelsunternehmen	2,6674	,6424	,0823	61
PZK	Industriebetrieb	4,1905	,7323	,0799	84
	Handelsunternehmen	3,9126	,7114	,0911	61
ASB	Industriebetrieb	2,6071	,8460	,0923	84
	Handelsunternehmen	2,4016	,7669	,0982	61
PSB	Industriebetrieb	3,8968	,7498	,0818	84
	Handelsunternehmen	3,0219	,8879	,1137	61

UV: SoSeB Unterstützung durch Vorgesetzte, ÜS: SoSeB Überlastung und Stress, PZK: SoSeB Positive Zusammenarbeit mit der Kollegenschaft, ASB: SoSeB Arbeitsbezogene Selbstbestimmung, PSB: SoSeB Arbeitspausenselbstbestimmung

Tabelle 38: Deskriptive Statistik und Mittelwertsvergleiche zwischen den Unternehmen hinsichtlich der Skalen des KOPSOF-BL – OAR

Variable	Gruppe	Mittelwert	SD	Standardfehler Mittelwert	N
EFV	Industriebetrieb	3,7599	,7433	,0811	84
	Handelsunternehmen	3,6311	,9310	,1192	61
PIF	Industriebetrieb	4,4325	,6938	,0757	84
	Handelsunternehmen	3,5628	1,0896	,1395	61
KL	Industriebetrieb	4,2103	,5745	,0627	84
	Handelsunternehmen	3,8470	,7040	,0901	61
SA	Industriebetrieb	4,2292	,7705	,0841	84
	Handelsunternehmen	3,7705	,8971	,1149	61
AA	Industriebetrieb	2,1786	,7959	,0868	84
	Handelsunternehmen	2,5164	1,0030	,1284	61
AK	Industriebetrieb	3,2937	1,0211	,1114	84
	Handelsunternehmen	3,4098	,9157	,1172	61
FMF	Industriebetrieb	2,0893	,9884	,1078	84
	Handelsunternehmen	2,8197	1,1293	,1446	61

EFV: OAR Einschätzung der Führungsqualität des/der Vorgesetzten, PIF: OAR Positive Identifikation mit der Firma, KL: OAR Klarheit über die erwarteten Leistungen, SA: OAR Gefühl der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit, AA: OAR Angst vor Arbeitslosigkeit, AK: OAR Arbeitsbezogene Kritik, FMF: OAR Fehlende Meinungsfreiheit

Tabelle 39: Deskriptive Statistik und Mittelwertsvergleiche zwischen den Unternehmen hinsichtlich der zusätzlichen Skalen des KOPSOF-BL

Vergleich	Gruppe	Mittelwert	SD	Standardfehler Mittelwert	N
E	Industriebetrieb	2,5278	,7868	,0858	84
	Handelsunternehmen	2,8415	1,0339	,1324	61
ATK	Industriebetrieb	1,9960	,6815	,0744	84
	Handelsunternehmen	2,1257	,9233	,1182	61

E: KOPSOF-BL Erschöpfung, ATK: KOPSOF-BL Arbeit trotz Krankheit

Alle 14 Skalen, selbst die nicht signifikanten, zeigen Mittelwertsdifferenzen in erwarteter Richtung. Demnach beurteilen Lehrlinge aus dem Handelsunternehmen alle gemessenen psychosozialen Faktoren deutlich negativer als Lehrlinge aus dem Industriebetrieb.

Die Hypothese, dass es Unterschiede zwischen Lehrlingen aus dem Handelsunternehmen und dem Industriebetrieb hinsichtlich psychosozialer Faktoren am Arbeitsplatz gibt, konnte klar bestätigt werden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass in der untersuchten Stichprobe das Geschlecht einen eher geringen Einfluss auf die psychosoziale Situation am Arbeitsplatz hat. Weibliche Lehrlinge scheinen aber tendenziell belasteter zu sein. Die Wahl und die Art des Unternehmens haben hingegen massiven Einfluss auf die psychosoziale Befindlichkeit von Lehrlingen. Zu diesen Ergebnissen finden sich weitere Gedanken und Interpretationsansätze in der Diskussion (siehe Kapitel 5, S. 121).

4.3 Berufsbezogene

Anstrengungsvermeidungstendenzen

4.3.1 Testtheoretische Fundierung des Anstrengungsvermeidungstest für berufstätige Lehrlinge (AVT-BL)

Zur Messung berufsbezogener Anstrengungsvermeidung sowie Pflicht- und Arbeitseifer wurde der aus 42 Items bestehende Anstrengungsvermeidungstest für berufstätige Lehrlinge von Elia (2010), der in Kapitel 3.3.9 (S. 40) ausführlich beschrieben wurde, vorgelegt. Aufgrund der unterschiedlichen Stichprobenzusammensetzung im Vergleich zur Untersuchung von Elia (2010), wurde eine eigene Faktorenanalyse durchgeführt.

4.3.1.1 Skalenanalyse des AVT-BL

Die Hauptkomponentenanalyse mit orthogonaler Rotation nach der Varimax-Methode der 42 Items des AVT-BL brachte zehn Faktoren mit einem Eigenwert größer eins hervor. Nach Durchsicht dieser Faktoren und ihrer beinhalteten Variablen erwies sich der Informationsgehalt als zu gering. Unter Einbezug einiger inhaltlicher Überlegungen und Betrachtung des Screeplot der Eigenwerte (Abbildung 15) führte eine 5-Faktoren-Lösung zu theoretisch nachvollziehbaren Zusammenstellungen.

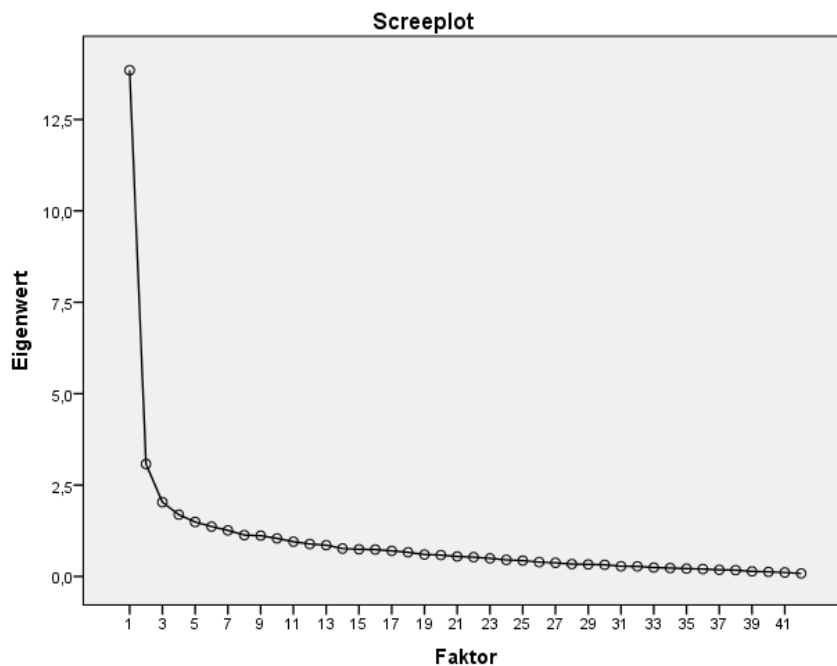


Abbildung 15: Faktorenbestimmung Screeplot AVT-BL

Insgesamt können beinahe 52,7% durch die fünf Faktoren erklärt werden. Für den ersten Faktor ergibt sich ein Eigenwert von 13,847 und erklärt fast 33% der Gesamtvarianz. Faktor 2 erklärt mit einem Eigenwert von 3,075 immerhin rund 7,3% der Varianz, der dritte Faktor weist einen Eigenwert von 2,031 auf, was einem erklärten Varianzanteil von knapp über 4,8% entspricht. Der vierte Faktor besitzt einen Eigenwert von 1,691 und erklärt rund 4% der Gesamtvarianz. Der letzte Faktor weist einen Eigenwert von 1,490 auf und bietet für knapp 3,5% der Varianz eine Erklärung.

Die Ergebnisse der Faktorenanalyse mit den Ladungen der Variablen sind in Tabelle 40 ersichtlich.

Tabelle 40: Faktorladungen der Items des AVT-BL entsprechend der Faktorenanalyse

Item	Faktor				
	1	2	3	4	5
Item 35: Wenn ich eine Arbeit nicht mag, sage ich, dass ich unter einer Allergie leide und sie deswegen nicht erledigen kann.	,660	,092	-,258	-,225	,094
Item 20: Wenn ich eine bestimmte Arbeit nicht mag, sage ich, dass mir das zu schwer ist.	,659	,290	-,084	-,166	,053
Item 41: Wenn ich eine Tätigkeit nicht gerne mache, suche ich mir einen Kollegen (eine Kollegin), der (die) sie für mich übernimmt.	,656	,375	-,249	-,176	,014
Item 24: Bei Arbeitsaufträgen, dich ich nicht mag, sage ich: „Mir ist heute nicht gut.“	,652	,238	-,358	-,323	-,131
Item 12: Wenn ich eine bestimmte Arbeit nicht besonders mag, sage ich, dass mir schlecht ist.	,618	,016	-,094	-,036	,312
Item 13: Bei Tätigkeiten, die ich nicht gerne mache, lege ich gelegentlich eine Pause ein, in der Hoffnung, dass jemand anderer diese Tätigkeit übernimmt.	,612	,501	-,096	-,086	,096
Item 9: Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen, sage ich manchmal, dass ich das nicht machen möchte, weil ich nicht dreckig werden will.	,598	,051	,036	,101	,267
Item 40: Bei Arbeitsaufträgen die ich nicht gerne mache. sage ich, dass ich das nicht kann.	,589	,277	-,235	-,218	,168
Item 36: Bei Tätigkeiten die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich das schon oft gemacht habe.	,570	,232	-,105	-,388	,100
Item 27: Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen sage ich manchmal, dass ich gerade von jemandem einen anderen Arbeitsauftrag erhalten habe.	,562	,454	-,150	-,257	,127
Item 6: Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht gerne mache, sage ich manchmal, dass ich Bauchweh habe.	,562	,043	-,401	,044	,382
Item 26: Wenn eine unangenehme Tätigkeit ansteht, komme ich in der Früh gelegentlich zu spät zur Arbeit.	,555	,057	-,443	,071	,084
Item 33: Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht mag, sage ich: „Ich habe noch nicht gelernt, wie man das macht.“	,530	,519	-,088	-,156	-,039
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.	,527	,281	-,058	-,141	,268
Item 30: Wenn ich eine Arbeit nicht allzu gerne mache, frage ich, ob das nicht jemand anderes erledigen kann.	,522	,517	-,124	,028	-,071

Item	Faktor				
	1	2	3	4	5
Item 5: Bei Tätigkeiten die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich mir diese Arbeit noch nicht alleine zutraue.	,513	,272	,101	-,072	,039
Item 16: Wenn ich eine Arbeitstätigkeit nicht besonders mag, trage ich sie einem Kollegen (einer Kollegin) auf.	,481	,230	-,002	,037	-,035
Item 23: Wenn mir jemand eine Arbeit auftragen will, dich ich nicht mag, unterhalte ich mich schnell mit einem Vorgesetzten (einer Vorgesetzten) oder einem Kollegen (einer Kollegin).	,449	,433	-,083	-,266	,153
Item 18: Wenn mir jemand eine Arbeit aufträgt, dich ich nicht gerne mache, bemühe ich mich nicht besonders bei der Erledigung.	,437	,073	-,080	-,037	,209
Item 3: Wenn möglich zögere ich die Erledigung von unangenehmen Arbeitsaufträgen hinaus.	,079	,736	,068	,048	,069
Item 11: Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen lasse ich mir bei meiner aktuellen Tätigkeit gerne etwas länger Zeit.	,179	,725	,072	-,093	,086
Item 29: Wenn eine bestimmte Tätigkeit ansteht, die ich nicht gerne erledige, verschiebe ich diese lieber auf später.	,054	,719	-,007	-,073	,042
Item 38: Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht besonders mag, mache ich häufig Pausen.	,254	,644	-,111	-,070	,040
Item 21: Bei unangenehmen Tätigkeiten gehe ich häufig auf die Toilette, um zu pausieren.	,211	,628	-,192	-,118	,095
Item 17: Unangenehme Arbeiten erledige ich gelegentlich besonders langsam.	,260	,606	,025	-,183	,269
Item 8: Wenn mir jemand eine Arbeit aufträgt, die ich nicht gerne mache, sage ich manchmal, dass ich gerade etwas anderes zu tun habe.	,375	,589	-,267	-,074	-,013
Item 32: Wenn eine Tätigkeit ansteht, die ich nicht gerne mache, suche ich mir schnell eine andere Tätigkeit, die mir mehr Freude bereitet.	,258	,550	-,345	,158	,261
Item 14: Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht mag, sage ich, dass ich noch etwas anderes fertig machen muss.	,508	,524	-,434	,067	,013
Item 2: Wenn Arbeitstätigkeiten von mir gefordert werden, die ich nicht besonders mag, sage ich, dass ich gerade keine Zeit habe.	,357	,496	-,180	,148	,214
Item 37: Wenn mich eine Tätigkeit interessiert, bin ich gerne bereit, viel Zeit zu investieren.	-,167	-,087	,677	,428	-,048
Item 31: Ich mache Arbeitstätigkeiten besonders gerne, wenn ich eine Rückmeldung über die Ergebnisse bekomme.	-,163	,085	,599	,184	-,193

Item	Faktor				
	1	2	3	4	5
Item 25: Bei Arbeiten die mir Spaß machen, brauche ich oft keine Pause.	-,029	,032	,593	,235	-,044
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.	-,059	-,279	,518	-,161	-,074
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.	-,154	-,264	,470	,183	-,447
Item 28: Bei Arbeitstätigkeiten, die ich gerne mache, melde ich mich freiwillig sie zu übernehmen.	-,115	-,026	,268	,700	,017
Item 34: Ich freue mich über neue Arbeitsaufgaben, bei denen ich etwas lernen kann.	-,182	-,222	,188	,666	-,093
Item 39: Bei Arbeitstätigkeiten, die ich mag, frage ich Kollegen und Kolleginnen, ob ich ihnen helfen darf.	,045	-,052	,052	,657	-,057
Item 22: Es macht mir Freude zu sehen, dass ich mit meiner Arbeit etwas bewirken kann.	-,333	-,224	,415	,471	,293
Item 7: Ich mache eine Arbeit besonders gerne, wenn ich das Gefühl habe, dass sie sinnvoll ist.	-,094	,200	-,167	,413	-,165
Item 1: Wenn ich eine bestimmte Arbeit mag, vergeht die Zeit wie im Flug.	-,141	-,160	,242	,349	-,336
Item 10: Wenn ich eine Arbeit aufgetragen bekomme, die ich nicht so gut kann, bemühe ich mich sie so gut als möglich zu erledigen.	-,221	-,120	,299	,119	-,687
Item 4: Auch wenn ich bestimmte Tätigkeiten nicht so gerne mache, bemühe ich mich, sie gut zu erledigen.	-,314	-,304	-,001	,115	-,676

Im Mittelpunkt der ersten beiden Faktoren stehen unterschiedliche Anstrengungsvermeidungsstrategien, also Verhaltensweisen die von Aufschieben bis hin zur kompletten Abwehr von Arbeitsaufträgen reichen. Die nächsten beiden Faktoren 3 und 4 erfassen den arbeitsbezogenen Pflichteifer sowie Lernbereitschaft und Motiviertheit. Der fünfte und letzte Faktor beinhaltet nur zwei Items, die zudem negativ laden. Aus diesen Gründen wird dieser Faktor in Folge weggelassen und die beiden enthaltenen Variablen als Einzelitems in weitere Auswertungen miteinbezogen.

4.3.1.2 Itemanalyse des AVT-BL

Die vier Faktoren wurden jeweils einer Reliabilitätsanalyse unterzogen. Hierbei stellte sich im vierten Faktor Item 7 mit einer Trennschärfe von ,176 als problematisch heraus. Das Weglassen dieses Items begünstigt auch den Wert des Cronbach Alpha dieser Skala. Er steigt dabei von ,677 auf ,710, weshalb Item 7 aus der Skala entfernt wurde.

4.3.1.3 Skalenbeschreibung des AVT-BL

4.3.1.3.1 Abwehr von Arbeitsaufträgen (AA-BL)

Die Skala AA-BL weist ein hohes Cronbach Alpha von ,925 auf.

Tabelle 41: Reliabilitätsanalyse des AVT-BL, Skala Abwehr von Arbeitsaufträgen

Item	Koeffizient der Trennschärfe	Cronbach's Alpha wenn Item weggelassen
Item 5: Bei Tätigkeiten die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich mir diese Arbeit noch nicht alleine zutraue.	,494	,924
Item 6: Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht gerne mache, sage ich manchmal, dass ich Bauchweh habe.	,569	,922
Item 9: Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen, sage ich manchmal, dass ich das nicht machen möchte, weil ich nicht dreckig werden will.	,467	,924
Item 12: Wenn ich eine bestimmte Arbeit nicht besonders mag, sage ich, dass mir schlecht ist.	,540	,923
Item 13: Bei Tätigkeiten, die ich nicht gerne mache, lege ich gelegentlich eine Pause ein, in der Hoffnung, dass jemand anderer diese Tätigkeit übernimmt.	,740	,918
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.	,626	,921
Item 16: Wenn ich eine Arbeitstätigkeit nicht besonders mag, trage ich sie einem Kollegen (einer Kollegin) auf.	,451	,925
Item 18: Wenn mir jemand eine Arbeit aufträgt, dich ich nicht gerne mache, bemühe ich mich nicht besonders bei der Erledigung.	,411	,928

Item	Koeffizient der Trennschärfe	Cronbach's Alpha wenn Item weggelassen
Item 20: Wenn ich eine bestimmte Arbeit nicht mag, sage ich, dass mir das zu schwer ist.	,690	,920
Item 23: Wenn mir jemand eine Arbeit auftragen will, dich ich nicht mag, unterhalte ich mich schnell mit einem Vorgesetzten (einer Vorgesetzten) oder einem Kollegen (einer Kollegin).	,623	,921
Item 24: Bei Arbeitsaufträgen, dich ich nicht mag, sage ich: „Mir ist heute nicht gut.“	,721	,919
Item 26: Wenn eine unangenehme Tätigkeit ansteht, komme ich in der Früh gelegentlich zu spät zur Arbeit.	,521	,923
Item 27: Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen sage ich manchmal, dass ich gerade von jemandem einen anderen Arbeitsauftrag erhalten habe.	,741	,918
Item 30: Wenn ich eine Arbeit nicht allzu gerne mache, frage ich, ob das nicht jemand anderes erledigen kann.	,630	,921
Item 33: Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht mag, sage ich: „Ich habe noch nicht gelernt, wie man das macht.“	,678	,920
Item 35: Wenn ich eine Arbeit nicht mag, sage ich, dass ich unter einer Allergie leide und sie deswegen nicht erledigen kann.	,655	,921
Item 36: Bei Tätigkeiten die ich nicht gerne mache, sage ich, dass ich das schon oft gemacht habe.	,648	,921
Item 40: Bei Arbeitsaufträgen die ich nicht gerne mache. sage ich, dass ich das nicht kann.	,693	,920
Item 41: Wenn ich eine Tätigkeit nicht gerne mache, suche ich mir einen Kollegen (eine Kollegin), der (die) sie für mich übernimmt.	,762	,918

4.3.1.3.2 Aufschieben (A-BL)

Die zweite Skala des AVT-BL kann mit einem Cronbach Alpha von ,889 als hinreichend reliabel angenommen werden.

Tabelle 42: Reliabilitätsanalyse des AVT-BL, Skala Aufschieben

Item	Koeffizient der Trennschärfe	Cronbach's Alpha wenn Item weggelassen
Item 2: Wenn Arbeitstätigkeiten von mir gefordert werden, die ich nicht besonders mag, sage ich, dass ich gerade keine Zeit habe.	,562	,883
Item 3: Wenn möglich zögere ich die Erledigung von unangenehmen Arbeitsaufträgen hinaus.	,600	,881
Item 8: Wenn mir jemand eine Arbeit aufträgt, die ich nicht gerne mache, sage ich manchmal, dass ich gerade etwas anderes zu tun habe.	,665	,876
Item 11: Bei unangenehmen Arbeitsaufträgen lasse ich mir bei meiner aktuellen Tätigkeit gerne etwas länger Zeit.	,650	,877
Item 14: Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht mag, sage ich, dass ich noch etwas anderes fertig machen muss.	,710	,873
Item 17: Unangenehme Arbeiten erledige ich gelegentlich besonders langsam.	,605	,880
Item 21: Bei unangenehmen Tätigkeiten gehe ich häufig auf die Toilette, um zu pausieren.	,638	,878
Item 29: Wenn eine bestimmte Tätigkeit ansteht, die ich nicht gerne erledige, verschiebe ich diese lieber auf später.	,572	,883
Item 32: Wenn eine Tätigkeit ansteht, die ich nicht gerne mache, suche ich mir schnell eine andere Tätigkeit, die mir mehr Freude bereitet.	,603	,880
Item 38: Wenn ich eine bestimmte Arbeitstätigkeit nicht besonders mag, mache ich häufig Pausen.	,661	,876

4.3.1.3.3 Pflichteifer (P-BL)

P-BL verfügt über ein Cronbach Alpha von ,690 und ist damit weitgehend reliabel.

Tabelle 43: Reliabilitätsanalyse des AVT-BL, Skala Pflichteifer

Item	Koeffizient der Trennschärfe	Cronbach's Alpha wenn Item weggelassen
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.	,324	,691
Item 25: Bei Arbeiten die mir Spaß machen, brauche ich oft keine Pause.	,396	,661
Item 31: Ich mache Arbeitstätigkeiten besonders gerne, wenn ich eine Rückmeldung über die Ergebnisse bekomme.	,459	,635
Item 37: Wenn mich eine Tätigkeit interessiert, bin ich gerne bereit, viel Zeit zu investieren.	,627	,570
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.	,452	,637

4.3.1.3.4 Lernbereitschaft und Motiviertheit (LbM-BL)

Die Skala weist in ihrer endgültigen Fassung ein Cronbach Alpha von ,710 auf und kann damit als ausreichend reliabel angenommen werden.

Tabelle 44: Reliabilitätsanalyse des AVT-BL, Skala Lernbereitschaft und Motiviertheit

Item	Koeffizient der Trennschärfe	Cronbach's Alpha wenn Item weggelassen
Item 1: Wenn ich eine bestimmte Arbeit mag, vergeht die Zeit wie im Flug.	,314	,675
Item 7: Ich mache eine Arbeit besonders gerne, wenn ich das Gefühl habe, dass sie sinnvoll ist.	,176	,710
Item 22: Es macht mir Freude zu sehen, dass ich mit meiner Arbeit etwas bewirken kann.	,429	,632

Item	Koeffizient der Trennschärfe	Cronbach's Alpha wenn Item weggelassen
Item 28: Bei Arbeitstätigkeiten, die ich gerne mache, melde ich mich freiwillig sie zu übernehmen.	,579	,566
Item 34: Ich freue mich über neue Arbeitsaufgaben, bei denen ich etwas lernen kann.	,599	,574
Item 39: Bei Arbeitstätigkeiten, die ich mag, frage ich Kollegen und Kolleginnen, ob ich ihnen helfen darf.	,466	,623

4.4 Bivariate Zusammenhänge

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit den Zusammenhängen zwischen den Skalen der unterschiedlichen Tests. Im Sinne der theoretischen Überlegungen und der zugrunde liegenden Literatur wird zum einen erwartet, dass schul- und berufsbezogene Anstrengungsvermeidung zusammenhängen, zum anderen, dass positive psychosoziale Faktoren und Bedingungen (Skalen *UV*, *PZK*, *ASB*, *PSB*, *EFV*, *PIF*, *KL* und *SA*) negativ mit Anstrengungsvermeidung und positiv mit Pflichterfüllung korrelieren. Negative Arbeitsbedingungen (Skalen *ÜS*, *AA*, *AK*, *FMF*, *E* und *ATK*) sollten gegensätzliche Zusammenhänge aufweisen.

Zunächst wurden die Skalen aus allen drei Verfahren mittels Kolmogorov-Smirnov Anpassungstest auf Normalverteilung geprüft. Tabelle 45 liefert die Ergebnisse für den KOPSOF-BL.

Tabelle 45: Kolmogorov-Smirnov-Tests der Skalen des KOPSOF-BL

	N	Parameter der Normalverteilung		Extremste Differenzen			Test Statistik	p
		M	SD	Absolut	Positiv	Negativ		
UV	145	3,64	,910	,131	,069	-,131	,131	,000
ÜS	145	2,52	,632	,131	,131	-,055	,131	,000
PZK	145	4,07	,734	,136	,103	-,136	,136	,000
ASB	145	2,52	,817	,127	,127	-,062	,127	,000
PSB	145	3,53	,917	,124	,059	-,124	,124	,000
EFV	145	3,71	,827	,150	,066	-,150	,150	,000
PIF	145	4,07	,979	,180	,170	-,180	,180	,000
KL	145	4,06	,655	,168	,075	-,168	,168	,000
SA	145	4,04	,854	,141	,130	-,141	,141	,000
AA	145	2,32	,901	,118	,118	-,071	,118	,000
AK	145	3,34	,977	,113	,113	-,085	,113	,000
FMF	145	2,40	1,107	,136	,136	-,104	,136	,000
E	145	2,66	,909	,157	,157	-,089	,157	,000
ATK	145	2,05	,792	,194	,194	-,120	,194	,000

UV: SoSeB Unterstützung durch Vorgesetzte, ÜS: SoSeB Überlastung und Stress, PZK: SoSeB Positive Zusammenarbeit mit der Kollegenschaft, ASB: SoSeB Arbeitsbezogene Selbstbestimmung, PSB: SoSeB Arbeitspausenselbstbestimmung, EFV: OAR Einschätzung der Führungsqualität des/der Vorgesetzten, PIF: OAR Positive Identifikation mit der Firma, KL: OAR Klarheit über die erwarteten Leistungen, SA: OAR Gefühl der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit, AA: OAR Angst vor Arbeitslosigkeit, AK: OAR Arbeitsbezogene Kritik, FMF: OAR Fehlende Meinungsfreiheit, E: KOPSOF-BL Erschöpfung, ATK: KOPSOF-BL Arbeit trotz Krankheit

Für sämtliche Skalen erbrachten diese signifikante Ergebnisse. Von Normalverteilung kann daher nicht ausgegangen werden. Tabelle 46 zeigt die Ergebnisse der Kolmogorov-Smirnov-Tests der Skalen des AVT.

Tabelle 46: Kolmogorov-Smirnov-Tests der Skalen des AVT

	N	Parameter der Normalverteilung		Extremste Differenzen			Test Statistik	p
		M	SD	Absolut	Positiv	Negativ		
AV	145	1,28	,200	,124	,124	-,078	,124	,000
P	145	1,65	,220	,132	,084	-,132	,132	,000

AV: AVT Anstrengungsvermeidung, P: AVT Pflichteifer

Auch hier liegt jeweils keine Normalverteilung der Daten vor. Zuletzt die Prüfung der Normalverteilung der AVT-BL-Skalen (siehe Tabelle 47).

Tabelle 47: Kolmogorov-Smirnov-Tests der Skalen des AVT-BL

	N	Parameter der Normalverteilung		Extremste Differenzen			Test Statistik	p
		M	SD	Absolut	Positiv	Negativ		
AA-BL	145	3,64	,910	,131	,069	-,131	,131	,000
A-BL	145	2,52	,632	,131	,131	-,055	,131	,000
P-BL	145	4,07	,734	,136	,103	-,136	,136	,000
LbM-BL	145	2,52	,817	,127	,127	-,062	,127	,000

AA-BL: AVT-BL Abwehr von Arbeitsaufträgen, A-BL: AVT-BL Aufschieben, P-BL: AVT-BL Pflichteifer, LbM-BL: AVT-BL Lernbereitschaft und Motiviertheit

Alle vier Skalen weisen jeweils signifikante Ergebnisse auf, und damit liegt bei keiner der Skalen aus den drei Verfahren Normalverteilung vor. In Folge werden zur Prüfung der Hypothesen parameterfreie Verfahren angewendet.

4.4.1 Korrelationen zwischen AVT und AVT-BL

Um festzustellen ob es einen Zusammenhang zwischen schulischer und berufsbezogener Anstrengungsvermeidung gibt, wurden Korrelationen nach Spearman berechnet, die in Tabelle 48 dargestellt sind.

Tabelle 48: Skalen des AVT-BL und AVT, Korrelationen

Skalen AVT-BL / Skalen AVT	AV	P
Abwehr von Arbeitsaufträgen (AA-BL)	,314 ^a (,000) ^b	-,320 (,000)
Aufschieben (A-BL)	,478 (,000)	-,357 (,000)
Pflichteifer (P-BL)	-,283 (,001)	,359 (,000)
Lernbereitschaft und Motiviertheit (LbM-BL)	-,275 (,001)	,283 (,001)

^a Spearman-Rho

^b Signifikanzniveau der Korrelationen (in Klammern)

AV: AVT Anstrengungsvermeidung, P: AVT Pflichteifer

Sämtliche Korrelationen weisen in die erwartete Richtung: Günstige Voraussetzungen korrelieren positiv mit *P* und negativ mit *AV*, bei ungünstigen ist das Gegenteil der Fall. Mit Ausnahme der Korrelation zwischen *AV* und *A-BL*, die sich mit .478 nach Cohen (1992) im mittleren Bereich befindet, liegen alle (sehr signifikanten) Korrelationen im niedrigen Bereich.

Damit konnte die Hypothese, dass Zusammenhänge zwischen schulbezogenen Anstrengungsvermeidungstendenzen und berufsbezogenen Anstrengungsvermeidungstendenzen bestehen, ganz klar bestätigt werden.

4.4.2 Korrelationen zwischen KOPSOF-BL und AVT

Auch die Zusammenhänge zwischen den psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz (SoSeB, OAR und zusätzliche Skalen) und schulischer Anstrengungsvermeidung (AVT) ist von Interesse. Auch hier kamen Korrelationen nach Spearman zum Einsatz. Aufgeteilt nach den drei Fragebogenteilen sind sämtliche Korrelationen in

Tabelle 49, Tabelle 50 und Tabelle 51 abgebildet.

Tabelle 49: Skalen des SoSeB und AVT, Korrelationen

Skalen SoSeB / Skalen AVT	AV	P
Unterstützung durch Vorgesetzte (UV)	-,276 ^a (,001) ^b	,202 (,015)
Überlastung und Stress (ÜS)	,302 (,000)	-,015 (,860)

Skalen SoSeB / Skalen AVT	AV	P
Positive Zusammenarbeit mit der Kollegenschaft (PZK)	-,281 (,001)	,097 (,244)
Arbeitsbezogene Selbstbestimmung (ASB)	-,105 (,211)	,011 (,895)
Arbeitspausenselbstbestimmung (PSB)	-,147 (,077)	-,033 (,694)

^a Spearman-Rho

^b Signifikanzniveau der Korrelationen (in Klammern)

AV: AVT Anstrengungsvermeidung, P: AVT Pflichteifer

Die Skalen des SoSeB hängen in erwarteter Weise mit AV zusammen, positive psychosoziale Einflüsse korrelieren negativ mit AV und umgekehrt. Allerdings kann für ASB sowie PSB keine Signifikanz sondern nur eine Tendenz festgestellt werden. Die Korrelationen zwischen SoSeB und P sind mit Ausnahme der Skala UV nicht signifikant. Genannte Skala korreliert hierbei positiv mit P. Alle Korrelationen liegen nach Cohen (1992) im niedrigen Bereich.

Tabelle 50: Skalen des OAR und AVT, Korrelationen

Skalen OAR / Skalen AVT	AV	P
Einschätzung der Führungsqualität des/der Vorgesetzten (EFV)	-,284 ^a (,001) ^b	,159 (,056)
Positive Identifikation mit der Firma (PIF)	-,215 (,009)	,323 (,000)
Klarheit über die erwarteten Leistungen (KL)	-,243 (,003)	,148 (,076)
Gefühl der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit (SA)	-,210 (,011)	,284 (,001)
Angst vor Arbeitslosigkeit (AA)	,277 (,001)	,020 (,808)
Arbeitsbezogene Kritik (AK)	,301 (,000)	-,150 (,073)
Fehlende Meinungsfreiheit (FMF)	,137 (,101)	,007 (,935)

^a Spearman-Rho

^b Signifikanzniveau der Korrelationen (in Klammern)

AV: AVT Anstrengungsvermeidung, P: AVT Pflichteifer

Wie aus Tabelle 50 zu entnehmen, weisen die Skalen des OAR mit AV eindeutige Zusammenhänge auf. Mit Ausnahme der Korrelation zwischen *FMF* und AV sind alle Zusammenhangsberechnungen signifikant und weisen in die erwartete Richtung. Eine günstige psychosoziale Arbeitssituation führt zu einem Abnehmen von Anstrengungsvermeidungstendenzen, korreliert also negativ mit AV. Für *P* scheint im vorliegenden Fall nur *PIF* und *SA* eine Rolle zu spielen. Sie korrelieren positiv mit *P*. Auch hier liegen sämtliche Korrelationen nach Cohen (1992) im niedrigen Bereich.

Tabelle 51: Zusätzliche Skalen des KOPSOF-BL und AVT, Korrelationen

Zusätzliche Skalen / Skalen AVT	AV	P
Erschöpfung (E)	,459 ^a (,000) ^b	-,076 (,364)
Arbeit trotz Krankheit (ATK)	,063 (,454)	,049 (,561)

^a Spearman-Rho

^b Signifikanzniveau der Korrelationen (in Klammern)

AV: AVT Anstrengungsvermeidung, P: AVT Pflichteifer

Die beiden zusätzlichen Skalen des KOPSOF-BL, *E* und *ATK*, wurden auch mit den Skalen des AVT korreliert. Hier weist nur *E* mit AV eine hochsignifikante, positive Korrelation auf, die mit ,459 nach Cohen (1992) im mittleren Bereich liegt. Die Hypothese, dass Zusammenhänge zwischen psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz und schulbezogenen Anstrengungsvermeidungstendenzen bestehen, konnte großteils bestätigt werden. Psychosoziale Faktoren weisen viele Korrelationen mit Anstrengungsvermeidung, aber weniger mit Pflichteifer auf.

4.4.3 Korrelationen zwischen KOPSOF-BL und AVT-BL

Über die Zusammenhänge zwischen den Faktoren des KOPSOF-BL und den berufsbezogenen Anstrengungsvermeidungstendenzen des AVT-BL sollen Korrelationen nach Spearman Aufschluss geben (siehe Tabelle 52, Tabelle 53 und Tabelle 54).

Tabelle 52: Skalen des SoSeB und AVT-BL, Korrelationen

Skalen SoSeB / Skalen AVT-BL	AA-BL	A-BL	P-BL	LbM-BL
Unterstützung durch Vorgesetzte (UV)	-,233 ^a (,005) ^b	-,328 (,000)	,193 (,020)	,067 (,426)
Überlastung und Stress (ÜS)	,363 (,000)	,355 (,000)	-,044 (,597)	-,141 (,090)
Positive Zusammenarbeit mit der Kollegenschaft (PZK)	-,230 (,005)	-,279 (,001)	,214 (,010)	,189 (,023)
Arbeitsbezogene Selbstbestimmung (ASB)	,004 (,963)	-,052 (,531)	,061 (,467)	,163 (,051)
Arbeitspausenselbstbestimmung (PSB)	-,162 (,052)	-,009 (,914)	,131 (,115)	-,079 (,345)

^a Spearman-Rho

^b Signifikanzniveau der Korrelationen (in Klammern)

AA-BL: AVT-BL Abwehr von Arbeitsaufträgen, A-BL: AVT-BL Aufschieben, P-BL: AVT-BL Pflichteifer, LbM-BL: AVT-BL Lernbereitschaft und Motiviertheit

Während *ASB* und *PSB* keine oder nur schwache Zusammenhänge mit den AVT-BL Skalen aufweisen, korreliert *PZK* mit allen vier Skalen signifikant. Eine hohe Ausprägung korreliert negativ mit beiden Anstrengungsvermeidungsskalen und positiv mit *P-BL* sowie *LbM-BL*. Ebenfalls in erwarteter Weise verhält sich *UV* zu den Anstrengungsvermeidungsskalen und *P-BL*. Die SoSeB-Skala korreliert negativ mit Anstrengungsvermeidung und positiv mit Pflichteifer. Ausschließlich mit Anstrengungsvermeidung, also mit *AA-BL* sowie *A-BL* hängt *ÜS* zusammen, sie weisen signifikante positive Korrelationen auf. Nach Cohen (1992) liegen die Korrelationen im niedrigen Bereich.

Tabelle 53: Skalen des OAR und AVT-BL, Korrelationen

Skalen OAR / Skalen AVT-BL	AA-BL	A-BL	P-BL	LbM-BL
Einschätzung der Führungsqualität des/der Vorgesetzten (EFV)	-,221 ^a (,008) ^b	-,354 (,000)	,152 (,067)	,108 (,198)
Positive Identifikation mit der Firma (PIF)	-,285 (,001)	-,284 (,001)	,244 (,003)	,223 (,007)
Klarheit über die erwarteten Leistungen (KL)	-,369 (,000)	-,272 (,001)	,240 (,004)	,175 (,035)
Gefühl der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit (SA)	-,336 (,000)	-,358 (,000)	,281 (,001)	,239 (,004)
Angst vor Arbeitslosigkeit (AA)	,206 (,013)	,203 (,015)	-,164 (,048)	,015 (,855)

Skalen OAR / Skalen AVT-BL	AA-BL	A-BL	P-BL	LbM-BL
Arbeitsbezogene Kritik (AK)	,319 (,000)	,298 (,000)	,063 (,454)	-,157 (,060)
Fehlende Meinungsfreiheit (FMF)	,187 (,025)	,187 (,024)	-,081 (,335)	-,051 (,541)

^a Spearman-Rho

^b Signifikanzniveau der Korrelationen (in Klammern)

AA-BL: AVT-BL Abwehr von Arbeitsaufträgen, A-BL: AVT-BL Aufschieben, P-BL: AVT-BL Pflichteifer, LbM-BL: AVT-BL Lernbereitschaft und Motiviertheit

Wie in Tabelle 53 ersichtlich, werden die beiden Anstrengungsvermeidungsskalen *AA-BL* und *A-BL* jeweils durch alle sieben OAR-Skalen in erwarteter Weise beeinflusst. Günstige Voraussetzungen am Arbeitsplatz korrelieren negativ mit Anstrengungsvermeidungstendenzen, bzw. positiv mit einer ungünstigen psychosozialen Arbeitssituation. *P-BL* sowie *LbM-BL* weisen signifikante Zusammenhänge mit den Skalen *PIF*, *KL* und *SA* auf, sie korrelieren jeweils positiv. Zudem korreliert *P-BL* negativ mit *AA*. Alle Korrelationen liegen nach Cohen (1992) im niedrigen Bereich.

Tabelle 54: Zusätzliche Skalen des KOPSOF-BL und AVT-BL, Korrelationen

Zusätzliche Skalen / Skalen AVT-BL	AA-BL	A-BL	P-BL	LbM-BL
Erschöpfung (E)	,342 ^a (,000) ^b	,398 (,000)	-,119 (,154)	-,213 (,010)
Arbeit trotz Krankheit (ATK)	,099 (,236)	,128 (,125)	,085 (,311)	,017 (,835)

^a Spearman-Rho

^b Signifikanzniveau der Korrelationen (in Klammern)

AA-BL: AVT-BL Abwehr von Arbeitsaufträgen, A-BL: AVT-BL Aufschieben, P-BL: AVT-BL Pflichteifer, LbM-BL: AVT-BL Lernbereitschaft und Motiviertheit

Die Skala *ATK* weist keine Korrelationen mit dem AVT -BL auf. Für *E* gibt es jeweils einen positiven Zusammenhang mit beiden Anstrengungsvermeidungsskalen. Ein Ansteigen von *E* führt erwartungsgemäß auch zu einem Ansteigen von *AA-BL* sowie *A-BL*.

Auch hier konnte die Hypothese, dass Zusammenhänge zwischen psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz und berufsbezogenen Anstrengungsvermeidungstendenzen bestehen, größtenteils bestätigt werden. Anstrengungsvermeidung weist deutlich mehr Zusammenhänge mit psychosozialen Faktoren auf als Pflichteifer.

Aus den gefundenen Ergebnissen lässt sich schließen, dass die psychosoziale Situation am Arbeitsplatz Einfluss auf das Anstrengungsvermeidungsverhalten von Lehrlingen hat. Positive Bedingungen führen zu einer Reduzierung von Anstrengungsvermeidung, negative zu einer Erhöhung. Die Zusammenhänge mit Pflichteifer sind weniger stark ausgeprägt, weisen aber überwiegend in die erwartete Richtung.

4.5 Identifikation von Lehrlingstypen nach dem AVT-BL

Um zu prüfen ob sich der Anstrengungsvermeidungstest für berufstätige Lehrlinge zur Differenzierung verschiedener Lehrlingstypen eignet, wurde eine Clusteranalyse durchgeführt.

4.5.1 Generierung der Cluster

4.5.1.1 Bestimmung der Clusterzahl

Zur Bestimmung der Lehrlingstypen wurde über die vier Skalen des AVT-BL eine Clusteranalyse nach der Ward-Methode gerechnet. Hierzu war die Umwandlung der Werte in z-Werte notwendig.

Tabelle 55 zeigt, dass es zu einem großen Anstieg der Fehlerquadratsummen zwischen der 4- und 3-Cluster-Variante kommt. Auch die Betrachtung von Abbildung 16 und dem sichtbaren Ansteigen des Fehlerwertverlaufs bestätigt, dass am ehesten eine 4-Clusterlösung angezeigt ist.

Tabelle 55: Anstieg der Fehlerquadratsumme in der Clusteranalyse über die AVT-BL-Skalen

Clusterzahl	Fehlerquadratsumme	Anstieg der Fehlerquadratsumme
1	576,000	165,563
2	410,437	93,497
3	316,940	68,054
4	248,886	33,213
5	215,673	27,450
6	188,223	23,463
7	164,760	16,062
8	148,698	13,597
9	135,101	10.459
10	124,642	10,043

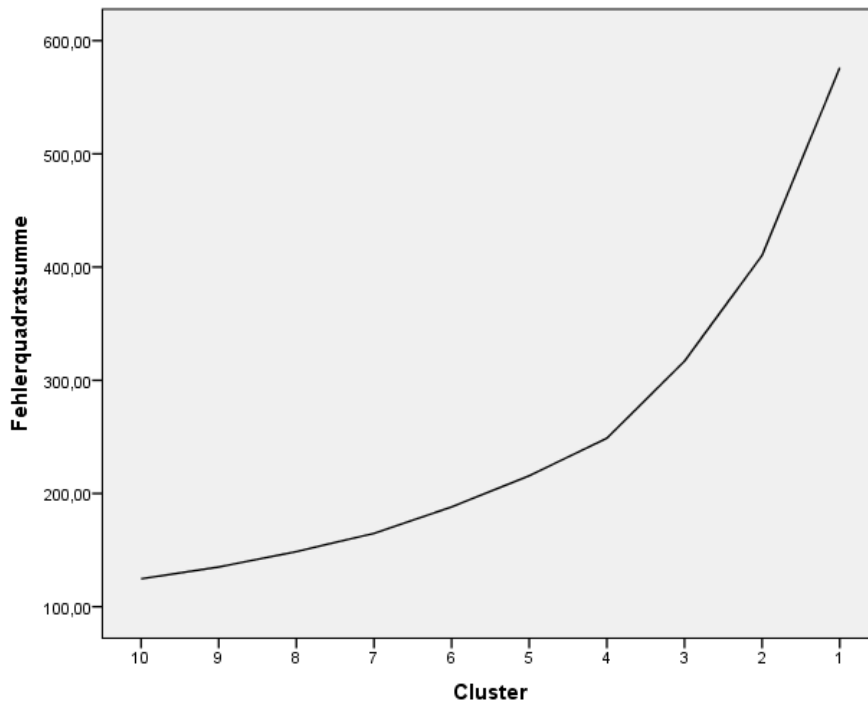


Abbildung 16: Fehlerwertverlauf der Clusteranalyse über die AVT-BL-Skalen

4.5.2 Benennung der vier Lehrlings-Cluster in den AVT-BL-Skalen

Anhand der unterschiedlichen Ausprägungen in den vier AVT-BL-Skalen lassen sich die Personencluster differenzieren. Tabelle 56 fasst die Skalenmittelwerte der Cluster zusammen, Abbildung 17 soll zur besseren Veranschaulichung dienen.

Tabelle 56: Cluster in den AVT-BL-Skalen, Skalenmittelwerte und Standardabweichungen

	N	AA-BL	A-BL	P-BL	LbM-BL
Cluster 1	42	1,31 ^a (.31) ^b	1,77 (.47)	3,19 (.50)	3,23 (.47)
Cluster 2	41	1,70 (.48)	2,52 (.38)	3,51 (.34)	3,74 (.26)
Cluster 3	56	1,18 (.17)	1,42 (.27)	3,78 (.20)	3,77 (.27)
Cluster 4	6	2,93 (.18)	3,20 (.47)	2,10 (.72)	2,27 (.53)
Gesamtmittelwert	145	1,44 (.50)	1,91 (.64)	3,46 (.53)	3,54 (.50)

^a Mittelwerte

^b Standardabweichungen (in Klammern)

AA-BL: AVT-BL Abwehr von Arbeitsaufträgen, A-BL: AVT-BL Aufschieben, P-BL: AVT-BL Pflichteifer, LbM-BL: AVT-BL Lernbereitschaft und Motiviertheit

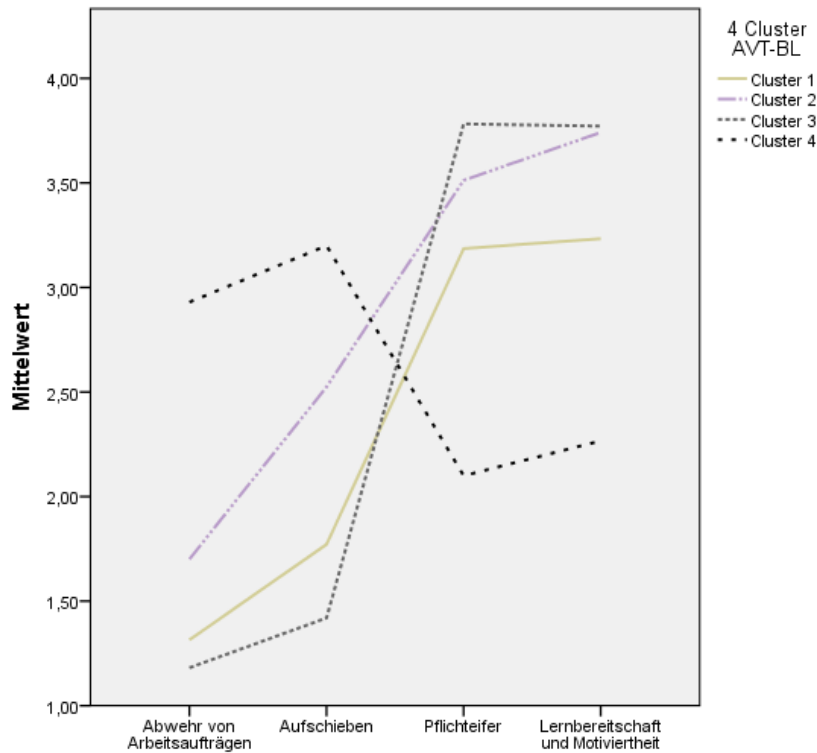


Abbildung 17: Cluster in den AVT-BL-Skalen, Skalenmittelwerte

Um die vier gefundenen Cluster noch weiter spezifizieren und beschreiben zu können, wurden die vier AVT-BL-Skalen zwischen den Clustern mit Hilfe von Varianzanalysen verglichen. Voraussetzung hierfür sind homogene Varianzen, die mit Levene-Tests überprüft werden (siehe Tabelle 57).

Tabelle 57: Test auf Homogenität der Varianzen zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL für die Skalen des SoSeB

	Levene-Statistik	df1	df2	p
AA-BL	13,799	3	141	,000
A-BL	4,385	3	141	,006
P-BL	10,647	3	141	,000
LbM-BL	6,088	3	141	,001

AA-BL: AVT-BL Abwehr von Arbeitsaufträgen, A-BL: AVT-BL Aufschieben, P-BL: AVT-BL Pflichteifer, LbM-BL: AVT-BL Lernbereitschaft und Motiviertheit

Da in allen vier Skalen signifikante Ergebnisse gefunden wurden, musste für alle Analysen eine Korrektur nach Welch vorgenommen werden. Die Auswertung findet sich in Tabelle 58.

Tabelle 58: Unterschiede zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL hinsichtlich der Skalen des SoSeB (homogene Varianzen)

		Statistik	df1	df2	p
AA-BL	Welch	167,929	3	23,292	,000
A-BL	Welch	99,726	3	21,980	,000
P-BL	Welch	29,799	3	21,151	,000
LbM-BL	Welch	28,080	3	21,940	,000

AA-BL: AVT-BL Abwehr von Arbeitsaufträgen, A-BL: AVT-BL Aufschieben, P-BL: AVT-BL Pflichteifer, LbM-BL: AVT-BL Lernbereitschaft und Motiviertheit

Es konnten für die vier Skalen des AVT-BL jeweils hochsignifikante Unterschiede festgestellt werden. Es gibt also Unterschiede zwischen den vier Clustergruppen. Dies verrät allerdings noch nicht wo die Differenzen genau liegen. Dafür sind entsprechende Post-Hoc-Tests (Tamhane) zum paarweisen Vergleich der untersuchten Gruppen notwendig.

Tabelle 59: Deskriptive Statistik und signifikante Gruppenunterschiede der Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL hinsichtlich der Skalen des AVT-BL

Vergleich	Gruppe	p	Mittelwert	SD	N
AA-BL	Cluster 1	] ,000] ,000] ,000] ,000] ,079	1,3145	,30590	42
	Cluster 2		1,7009	,48086	41
	Cluster 3		1,1814	,17060	56
	Cluster 4		2,9298	,18131	6
	Gesamt		1,4392	,49557	145
A-BL	Cluster 1	] ,000] ,000] ,002] ,000] ,001] ,090	1,7714	,47385	42
	Cluster 2		2,5244	,37535	41
	Cluster 3		1,4196	,26589	56
	Cluster 4		3,2000	,47329	6
	Gesamt		1,9076	,64324	145
P-BL	Cluster 1	] ,005] ,000] ,000] ,027] ,013] ,076	3,1857	,49857	42
	Cluster 2		3,5122	,34073	41
	Cluster 3		3,7821	,19550	56
	Cluster 4		2,1000	,72388	6
	Gesamt		3,4634	,52531	145

Vergleich	Gruppe	p	Mittelwert	SD	N
LbM-BL	Cluster 1	] ,000] ,000 ,031] ,005] ,005	3,2333	,46731	42
	Cluster 2		3,7415	,26170	41
	Cluster 3		3,7714	,27083	56
	Cluster 4		2,2667	,53166	6
	Gesamt		3,5448	,49637	145

AA-BL: AVT-BL Abwehr von Arbeitsaufträgen, A-BL: AVT-BL Aufschieben, P-BL: AVT-BL Pflichteifer, LbM-BL: AVT-BL Lernbereitschaft und Motiviertheit

Wie in Tabelle 59 ersichtlich (die vollständige Tabelle befindet sich im Anhang Tabelle A1) gibt es zahlreiche signifikante bzw. beinahe signifikante Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen. Die einzige Ausnahme betrifft den Unterschied zwischen der Spitzengruppe und AAVB in der Skala *LbM-BL* ($p = ,995$). Lehrlinge beider Gruppen scheinen nahezu gleich lernbereit und motiviert zu sein. Anhand der Ergebnisse und Differenzierungen werden nun die vier Cluster näher beschrieben.

4.5.2.1 Cluster 1 – die „unauffällige Normalgruppe“

Die Mittelwerte der ersten Personengruppe liegen über alle vier Skalen hinweg nahe dem Gesamtmittelwert. Der Verlauf der Werte in Abbildung 17 entspricht dem der „Spitzengruppe“ (Cluster 3, siehe Kapitel 4.5.2.3, S. 104) nur weniger extrem ausgeprägt. Die „unauffällige Normalgruppe“ erreicht in beiden Formen der Anstrengungsvermeidung (*AA-BL* und *A-BL*) etwas höhere und bei *P-BL* sowie *LbM-BL* jeweils etwas niedrigere Werte als die „Spitzengruppe“.

4.5.2.2 Cluster 2 – die „arbeitswillige, anstrengungsvermeidungsbelastete Gruppe“ (AAVBG)

Der zweite Cluster AAVBG ist bemerkenswert, da die betreffenden Personen in allen vier Skalen überdurchschnittliche Werte haben. Lehrlinge dieser Gruppe sind grundsätzlich eifrig, motiviert und arbeitswillig, besitzen also erhöhte *P-BL*- und *LbM-BL*-Werte, neigen aber dennoch zu Anstrengungsvermeidungsverhalten. Insbesondere durch langsames Arbeiten und Aufschieben von Tätigkeiten (*A-BL*) wird versucht unliebsamen Arbeiten aus dem Weg zu gehen.

4.5.2.3 Cluster 3 – die „Spitzengruppe“

Die 56 Lehrlinge der „Spitzengruppe“ haben extreme Ausprägungen in allen vier AVT-BL-Skalen. Sie haben die geringsten Anstrengungsvermeidungstendenzen, also die niedrigsten Werte bei *AA-BL* und *A-BL* und gleichzeitig die höchsten bei *P-BL* und *LbM-BL*. Sie zählen daher zu den engagiertesten und motiviertesten Lehrlingen der vier Cluster und haben meist keine Probleme mit der Erledigung unangenehmer Arbeiten.

4.5.2.4 Cluster 4 – die „Problemgruppe“

Diese Lehrlinge stellen eine seltene Extremgruppe dar. Die sechs Personen dieses Clusters verhalten sich gegenläufig zu der „Spitzengruppe“, haben also sehr hohe Werte in beiden Anstrengungsvermeidungsskalen und die niedrigsten Pflichteifer- und Motiviertheitswerte (*P-BL* und *LbM-BL*) aller vier Lehrlings-Cluster. Im Gegensatz zur „Spitzengruppe“ versuchen Lehrlinge dieser Gruppierung ihre Arbeitstätigkeiten mit möglichst geringem Einsatz zu erledigen oder mit Hilfe von Anstrengungsvermeidungsstrategien gänzlich zu entgehen.

4.5.3 Unterschiede zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL

Im folgenden Kapitel sollen die Unterschiede zwischen den gefundenen Personengruppen hinsichtlich wichtiger Einzelvariablen und psychosozialer Skalen mit Hilfe von Chi-Quadrat-Tests sowie Varianzanalysen untersucht werden.

4.5.3.1 Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL und Geschlecht

Wie in Kapitel 2.4.3 (S. 24) ausführlich beschrieben, konnten bereits einige Studien den Einfluss des Geschlechts auf anstrengungsvermeidendes Verhalten belegen (Elian, 2010; Gasser, 1990; Jirasko & Sirsch, 1996; Rollett, 1994, Spöck, 2011; Thausing, 2015; Titz, 2014). Demnach weisen Männer im Allgemeinen höhere Anstrengungsvermeidungstendenzen auf als Frauen.

Auch in dieser Untersuchung wurden mögliche Geschlechtsunterschiede mittels einer Kreuztabelle untersucht (Tabelle 60). Zu erwarten wäre, dass junge Frauen häufiger in anstrengungsvermeidungsbelasteten Gruppen (Problemgruppe und AAVBG) und seltener in den anderen beiden zu finden sind.

Tabelle 60: Kreuztabelle bezüglich der Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL und Geschlecht mit beobachteten und erwarteten Häufigkeiten, Prozentangaben und Standardresiduen

		Geschlecht		Gesamt
		männlich	weiblich	
Unauffällige Normalgruppe	Beobachtete Werte	31	11	42
	Erwartete Werte	30,7	11,3	42,0
	Prozentsatz innerhalb Geschlecht	29,2%	28,2%	29,0%
	Standardresiduum	,1	-,1	
AAVBG	Beobachtete Werte	30	11	41
	Erwartete Werte	30,0	11,0	41,0
	Prozentsatz innerhalb Geschlecht	28,3%	28,2%	28,3%
	Standardresiduum	,0	,0	
Spitzengruppe	Beobachtete Werte	41	15	56
	Erwartete Werte	40,9	15,1	56,0
	Prozentsatz innerhalb Geschlecht	38,7%	38,5%	38,6%
	Standardresiduum	,0	,0	
Problemgruppe	Beobachtete Werte	4	2	6
	Erwartete Werte	4,4	1,6	6,0
	Prozentsatz innerhalb Geschlecht	3,8%	5,1%	4,1%
	Standardresiduum	-,2	,3	
Gesamt	Beobachtete Werte	106	39	145
	Erwartete Werte	106,0	39,0	145,0
	Prozentsatz innerhalb Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%

AAVBG: Arbeitswillige, anstrengungsvermeidungsbelastete Gruppe

Der exakte Test nach Fischer erzielte ein nicht signifikantes Ergebnis ($\chi = ,370$, $p = ,980$). Auch die Betrachtung der Standardresiduen (ein Standardresiduum von 1,65 oder höher gilt als signifikant) zeigt, dass es nahezu keine Abweichungen gibt, die beobachteten liegen sehr dicht an den errechneten Erwartungswerten. Die prozentuelle Verteilung des Geschlechts über die vier gefundenen Clustergruppen ist für männliche und weibliche Lehrlinge nahezu ident. Damit konnte die Hypothese, dass es Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Lehrlingen hinsichtlich berufsbezogener Anstrengungsvermeidungstendenzen gibt, nicht bestätigt werden.

4.5.3.2 Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL und Unternehmen

Bittner (2000) zeigte, dass Leistungsbereitschaft und Anstrengungsvermeidungstendenzen abhängig von Struktur und Organisation des Unternehmens sind (siehe Kapitel 2.4.4, S. 25). Um zu prüfen, ob die Zugehörigkeit des Unternehmens einen Einfluss auf das Anstrengungsvermeidungsverhalten hat, wurde als Methode eine Kreuztabelle gewählt.

Tabelle 61: Kreuztabelle bezüglich der Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL und Unternehmen mit beobachteten und erwarteten Häufigkeiten, Prozentangaben und Standardresiduen

		Unternehmen		Gesamt
		IB	HU	
Unauffällige Normalgruppe	Beobachtete Werte	28	14	42
	Erwartete Werte	24,3	17,7	42,0
	Prozentsatz innerhalb Unternehmen	33,3%	23,0%	29,0%
	Standardresiduum	,7	-,9	
AAVBG	Beobachtete Werte	19	22	41
	Erwartete Werte	23,8	17,2	41,0
	Prozentsatz innerhalb Unternehmen	22,6%	36,1%	28,3%
	Standardresiduum	-1,0	1,1	

		Unternehmen		Gesamt
		IB	HU	
Spitzengruppe	Beobachtete Werte	37	19	56
	Erwartete Werte	32,4	23,6	56,0
	Prozentsatz innerhalb Unternehmen	44,0%	31,1%	38,6%
	Standardresiduum	,8	-,9	
Problemgruppe	Beobachtete Werte	0	6	6
	Erwartete Werte	3,5	2,5	6,0
	Prozentsatz innerhalb Unternehmen	0,0%	9,8%	4,1%
	Standardresiduum	-1,9	2,2	
Gesamt	Beobachtete Werte	84	61	145
	Erwartete Werte	84,0	61,0	145,0
	Prozentsatz innerhalb Unternehmen	100,0%	100,0%	100,0%

AAVBG: Arbeitswillige, anstrengungsvermeidungsbelastete Gruppe, IB: Industriebetrieb, HU: Handelsunternehmen

Im Anschluss wurde ein Chi-Quadrat-Test berechnet, welcher ein signifikantes Ergebnis erzielte ($\chi = 13,360$, $p = ,004$). In der Tabelle ist der bedeutendste Unterschied zwischen den Unternehmen innerhalb der Problemgruppe. Alle sechs Lehrlinge dieses Clusters sind im Handelsunternehmen tätig, wobei angemerkt werden muss, dass diese Gruppe generell sehr klein ist. Auch die Verteilung in den restlichen Gruppierungen lässt die Tendenz erkennen, dass im Handelsunternehmen vermehrt Lehrlinge mit Anstrengungsvermeidungstendenzen zu finden sind. Während Lehrlinge der Spitzengruppe überwiegend im Industriebetrieb arbeiten, sind Personen der arbeitswilligen, anstrengungsvermeidungsbelasteten Gruppe deutlich häufiger im Handelsunternehmen tätig.

Die Hypothese, dass es Unterschiede zwischen Lehrlingen aus dem Handelsunternehmen und dem Industriebetrieb hinsichtlich berufsbezogener Anstrengungsvermeidungstendenzen gibt, konnte bestätigt werden. Lehrlinge aus dem Handelsunternehmen zeigen mehr anstrengungsvermeidendes Verhalten als Lehrlinge aus dem Industriebetrieb.

4.5.3.3 Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL und Arbeitszufriedenheit

Ebenfalls von Interesse ist die Beantwortung der Frage, ob die Arbeitszufriedenheit einen Einfluss auf die Anstrengungsvermeidung von Lehrlingen hat. Untersuchungen mit Lehrlingen wiesen bereits Zusammenhänge mit dem Pflichteifer, sowie Tendenzen bezüglich anstrengungsvermeidendem Verhalten nach (Elian, 2010; Spöck, 2011; Titz, 2014). Es konnte festgestellt werden, dass eine höhere Arbeitszufriedenheit mit höherem Pflichteifer und tendenziell geringerer Ausprägung des Anstrengungsvermeidungsverhaltens einhergeht.

Um festzustellen ob es Unterschiede zwischen den vier Cluster-Gruppen in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit gibt, wurde eine einfaktorielle Varianzanalyse durchgeführt. Ein signifikanter Levene-Test gibt Aufschluss darüber ob eine Korrektur nach Welch notwendig ist. Tabelle 62 zeigt, dass dies in diesem Fall nicht notwendig ist.

Tabelle 62: Test auf Homogenität der Varianzen zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL für die Variable Arbeitszufriedenheit

	Levene-Statistik	df1	df2	p
Arbeitszufriedenheit	1,941	3	141	,126

Das Ergebnis der Varianzanalyse ist in Tabelle 63 dargestellt. Sie bestätigt, dass es signifikante Unterschiede zwischen der unauffälligen, der arbeitswilligen, anstrengungsvermeidungsbelasteten, der Spitzen- sowie Problemgruppe gibt.

Tabelle 63: Unterschiede zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit

		Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	p
Arbeitszufriedenheit	Zwischen Gruppen	9,480	3	3,160	5,047	,002
	Innerhalb der Gruppen	88,285	141	,626		
	Gesamt	97,766	144			

Um herauszufinden welche Cluster sich konkret voneinander unterschieden, ist es wichtig deren Skalenmittelwerte miteinander zu vergleichen. Mittels Post-Hoc-Tests (Tamhane) wurde geprüft, zwischen welchen Gruppen statistisch signifikante Unterschiede bestehen (siehe Tabelle 64 und Tabelle A2).

Tabelle 64: Deskriptive Statistik und signifikante Gruppenunterschiede der Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit

Vergleich	Gruppe	p	Mittelwert	SD	N
Arbeitszufriedenheit	Unauffällige Normalgruppe	,058	4,10	,932	42
	AAVBG		3,98	,724	41
	Spitzengruppe		4,36	,672	56
	Problemgruppe		3,17	1,169	6
	Gesamt		4,12	,824	145

AAVBG: Arbeitswillige, anstrengungsvermeidungsbelastete Gruppe

Tabelle 64 (bzw. Tabelle A2) enthält zusätzlich alle wichtigen deskriptiven Kennwerte und zeigt, dass die Spitzengruppe die höchsten, die Problemgruppe die niedrigsten Arbeitszufriedenheits-Werte aufweisen. Die beiden anderen Gruppen liegen jeweils dazwischen, wobei die Arbeitszufriedenheit der Personen in der unauffälligen Normalgruppe etwas höher liegt als in AAVBG. Dennoch konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen gefunden werden. Zwischen der Spitzengruppe und AAVBG ($p = ,058$) gab es allerdings ein knapp nicht signifikantes Ergebnis.

Die Hypothese, dass es statistisch signifikante Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit von Lehrlingen bezüglich ihrer berufsbezogenen Anstrengungsvermeidungstendenzen gibt, konnte weitgehend bestätigt werden. Die Richtung kann nicht exakt bestimmt werden, weist allerdings in Richtung bisher gefundener Ergebnisse.

4.5.3.4 Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL und psychosoziale Faktoren am Arbeitsplatz

Es konnte gezeigt werden, dass viele psychosoziale Faktoren einen Einfluss auf Anstrengungsvermeidung haben. In diesem Abschnitt soll festgestellt werden durch welche psychosozialen Ausprägungen (KOPSOF-BL) die vier Anstrengungsvermeidungstypen gekennzeichnet sind und wodurch sie sich voneinander unterscheiden. Auch hier kann im Sinne der Theorie angenommen werden, dass positive psychosoziale Bedingungen stärker in den Gruppen ausgeprägt sind welche geringere Anstrengungsvermeidungstendenzen aufweisen (Spitzengruppe und unauffällige Normalgruppe). Umgekehrt sollten negative psychosoziale Faktoren zu hohen Werten in der Problemgruppe sowie AAVBG führen.

4.5.3.4.1 Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL und SoSeB

Vor der Durchführung der Varianzanalysen musste festgestellt werden, ob ihre notwendigen Voraussetzungen erfüllt sind. Daher wurden für die fünf Skalen des SoSeB Levene-Tests durchgeführt, und in Tabelle 65 zusammengefasst.

Tabelle 65: Test auf Homogenität der Varianzen zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL für die Skalen des SoSeB

	Levene-Statistik	df1	df2	p
UV	3,663	3	141	,014
ÜS	,725	3	141	,539
PZK	1,026	3	141	,383
ASB	2,334	3	141	,077
PSB	,948	3	141	,420

UV: SoSeB Unterstützung durch Vorgesetzte, ÜS: SoSeB Überlastung und Stress, PZK: SoSeB Positive Zusammenarbeit mit der Kollegenschaft, ASB: SoSeB Arbeitsbezogene Selbstbestimmung, PSB: SoSeB Arbeitspausenselbstbestimmung

Abgesehen für die Skala *UV* kann für alle Skalen Varianzgleichheit angenommen und eine Varianzanalyse gerechnet werden. Für *UV* wird eine Korrektur nach Welch durchgeführt. Daher wurden zwei Tabellen angefertigt, wobei Tabelle 66 die Ergebnisse der Varianzanalyse für homogene Varianzen zeigt, also die Skalen *ÜS*, *PZK*, *ASB*, und *PSB* betrifft (jeweils farblich markiert), und Tabelle 67 die Ergebnisse der Korrektur nach Welch darstellt, also für die Skala *UV* gilt.

Tabelle 66: Unterschiede zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL hinsichtlich der Skalen des SoSeB (homogene Varianzen)

		Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	p
UV	Zwischen Gruppen	6,148	3	2,049	2,558	,058
	Innerhalb der Gruppen	112,974	141	,801		
	Gesamt	119,122	144			
ÜS	Zwischen Gruppen	8,714	3	2,905	8,383	,000
	Innerhalb der Gruppen	48,853	141	,346		
	Gesamt	57,567	144			
PZK	Zwischen Gruppen	4,781	3	1,594	3,086	,029
	Innerhalb der Gruppen	72,823	141	,516		
	Gesamt	77,604	144			
ASB	Zwischen Gruppen	,254	3	,085	,125	,945
	Innerhalb der Gruppen	95,934	141	,680		
	Gesamt	96,188	144			
PSB	Zwischen Gruppen	1,536	3	,512	,604	,613
	Innerhalb der Gruppen	119,483	141	,847		
	Gesamt	121,019	144			

UV: SoSeB Unterstützung durch Vorgesetzte, ÜS: SoSeB Überlastung und Stress, PZK: SoSeB Positive Zusammenarbeit mit der Kollegenschaft, ASB: SoSeB Arbeitsbezogene Selbstbestimmung, PSB: SoSeB Arbeitspausenselbstbestimmung

Tabelle 67: Unterschiede zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL hinsichtlich der Skalen des SoSeB (heterogene Varianzen – Korrektur nach Welch)

		Statistik	df1	df2	p
UV	Welch	1,988	3	22,271	,145
ÜS	Welch	12,826	3	24,239	,000
PZK	Welch	1,754	3	22,474	,185
ASB	Welch	,084	3	22,279	,968
PSB	Welch	,580	3	22,281	,634

UV: SoSeB Unterstützung durch Vorgesetzte, ÜS: SoSeB Überlastung und Stress, PZK: SoSeB Positive Zusammenarbeit mit der Kollegenschaft, ASB: SoSeB Arbeitsbezogene Selbstbestimmung, PSB: SoSeB Arbeitspausenselbstbestimmung

Es bestehen signifikante Gruppenunterschiede für die Skalen *ÜS* und *PZK*. Tabelle 68 (siehe auch Tabelle A3) erklärt anhand der Mittelwerte und Post-Hoc-Tests nach Tamhane wo die Differenzen genau liegen. Farblich markiert sind alle Skalen die in den Varianzanalysen signifikant waren.

Tabelle 68: Deskriptive Statistik und signifikante Gruppenunterschiede der Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL hinsichtlich der Skalen des SoSeB

Vergleich	Gruppe	p	Mittelwert	SD	N
UV	Unauffällige Normalgruppe	] ,154	3,6964	,70177	42
	AAVBG		3,4024	,84387	41
	Spitzengruppe		3,8214	,99398	56
	Problemgruppe		3,0833	1,41126	6
	Gesamt		3,6362	,90953	145
ÜS	Unauffällige Normalgruppe	] ,004] ,006] ,001	2,3537	,63594	42
	AAVBG		2,5923	,61492	41
	Spitzengruppe		2,4796	,54240	56
	Problemgruppe		3,6190	,43954	6
	Gesamt		2,5222	,63227	145
PZK	Unauffällige Normalgruppe		4,0635	,75075	42
	AAVBG		4,0528	,58623	41
	Spitzengruppe		4,1845	,75390	56
	Problemgruppe		3,2500	,97040	6
	Gesamt		4,0736	,73411	145
ASB	Unauffällige Normalgruppe		2,4821	,84895	42
	AAVBG		2,5488	,72504	41
	Spitzengruppe		2,5446	,82311	56
	Problemgruppe		2,3750	1,27230	6
	Gesamt		2,5207	,81730	145
PSB	Unauffällige Normalgruppe		3,4603	,98210	42
	AAVBG		3,4553	,91820	41
	Spitzengruppe		3,6548	,82869	56
	Problemgruppe		3,3333	1,29957	6
	Gesamt		3,5287	,91674	145

UV: SoSeB Unterstützung durch Vorgesetzte, ÜS: SoSeB Überlastung und Stress, PZK: SoSeB Positive Zusammenarbeit mit der Kollegenschaft, ASB: SoSeB Arbeitsbezogene Selbstbestimmung, PSB: SoSeB Arbeitspausenselbstbestimmung, AAVBG: Arbeitswillige, anstrengungsvermeidungsbelastete Gruppe

In beiden Fällen (*ÜS* und *PZK*) ist es die Problemgruppe die sich weit von den anderen drei Gruppen entfernt. Sie erzielt die höchsten *ÜS*- und niedrigsten *PZK*-Werte. Für *ÜS* weist die Problemgruppe mit allen anderen drei Gruppen signifikante Unterschiede auf, für *PZK* konnten keine Signifikanzen mit den jeweiligen Post-Hoc-Tests nachgewiesen werden. Die Mittelwerte der unauffälligen Normalgruppe, der Spitzengruppe und AAVBG sind ähnlich hoch, wobei AAVBG jeweils etwas höhere *ÜS*- und niedrigere *PZK*-Werte aufweist. In den übrigen drei Skalen *UV*, *ASB* und *PSB* liegen die Mittelwerte der vier Gruppen relativ dicht beieinander. Lediglich für *UV* kann zwischen der Spitzengruppe und AAVBG eine Tendenz festgestellt werden, wobei der Unterschied die Signifikanzgrenze verfehlt ($p = ,154$). Die Spitzengruppe berichtet über mehr und bessere Unterstützung durch Vorgesetzte.

4.5.3.4.2 Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL und OAR

Zunächst wurden Levene-Tests zur Prüfung der Homogenität der Varianzen berechnet (siehe Tabelle 69).

Tabelle 69: Test auf Homogenität der Varianzen zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL für die Skalen des OAR

	Levene-Statistik	df1	df2	p
EFV	3,694	3	141	,013
PIF	,849	3	141	,470
KL	3,823	3	141	,011
SA	2,252	3	141	,085
AA	2,652	3	141	,051
AK	1,101	3	141	,351
FMF	,828	3	141	,480

EFV: OAR Einschätzung der Führungsqualität des/der Vorgesetzten, PIF: OAR Positive Identifikation mit der Firma, KL: OAR Klarheit über die erwarteten Leistungen, SA: OAR Gefühl der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit, AA: OAR Angst vor Arbeitslosigkeit, AK: OAR Arbeitsbezogene Kritik, FMF: OAR Fehlende Meinungsfreiheit

Für die Skalen *PIF*, *SA*, *AA*, *AK* und *FMF* kann Varianzhomogenität angenommen werden, für sie sind die Ergebnisse der Varianzanalyse in Tabelle 70 dargestellt. Für *EFV* und *KL* wurde eine Korrektur nach Welch berechnet, die Auswertung ist in Tabelle 71 zu finden. Zur besseren Übersicht wurden auch hier in beiden Tabellen die jeweiligen relevanten Skalen farblich markiert.

Tabelle 70: Unterschiede zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL hinsichtlich der Skalen des OAR (homogene Varianzen)

		Quadrat- summe	df	Mittel der Quadrate	F	p
EFV	Zwischen Gruppen	7,361	3	2,454	3,798	,012
	Innerhalb der Gruppen	91,084	141	,646		
	Gesamt	98,445	144			
PIF	Zwischen Gruppen	9,729	3	3,243	3,567	,016
	Innerhalb der Gruppen	128,182	141	,909		
	Gesamt	137,911	144			
KL	Zwischen Gruppen	8,150	3	2,717	7,140	,000
	Innerhalb der Gruppen	53,649	141	,380		
	Gesamt	61,799	144			
SA	Zwischen Gruppen	10,196	3	3,399	5,055	,002
	Innerhalb der Gruppen	94,801	141	,672		
	Gesamt	104,997	144			
AA	Zwischen Gruppen	8,820	3	2,940	3,833	,011
	Innerhalb der Gruppen	108,143	141	,767		
	Gesamt	116,963	144			
AK	Zwischen Gruppen	7,840	3	2,613	2,846	,040
	Innerhalb der Gruppen	129,481	141	,918		
	Gesamt	137,321	144			
FMF	Zwischen Gruppen	9,172	3	3,057	2,577	,056
	Innerhalb der Gruppen	167,276	141	1,186		
	Gesamt	176,448	144			

EFV: OAR Einschätzung der Führungsqualität des/der Vorgesetzten, PIF: OAR Positive Identifikation mit der Firma, KL: OAR Klarheit über die erwarteten Leistungen, SA: OAR Gefühl der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit, AA: OAR Angst vor Arbeitslosigkeit, AK: OAR Arbeitsbezogene Kritik, FMF: OAR Fehlende Meinungsfreiheit

Tabelle 71: Unterschiede zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL hinsichtlich der Skalen des OAR (heterogene Varianzen – Korrektur nach Welch)

		Statistik	df1	df2	p
EFV	Welch	2,569	3	22,057	,080
PIF	Welch	3,648	3	22,337	,028
KL	Welch	4,831	3	21,823	,010
SA	Welch	3,891	3	22,102	,023
AA	Welch	3,139	3	22,156	,046
AK	Welch	4,258	3	24,574	,015
FMF	Welch	4,337	3	24,335	,014

EFV: OAR Einschätzung der Führungsqualität des/der Vorgesetzten, PIF: OAR Positive Identifikation mit der Firma, KL: OAR Klarheit über die erwarteten Leistungen, SA: OAR Gefühl der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit, AA: OAR Angst vor Arbeitslosigkeit, AK: OAR Arbeitsbezogene Kritik, FMF: OAR Fehlende Meinungsfreiheit

Fünf der sieben Skalen unterscheiden sich signifikant zwischen den vier Personengruppen, die Skalen *EFV* ($p = ,080$) und *FMF* ($p = ,054$) knapp nicht. Tamhane-Post-Hoc-Tests sollten darüber Aufschluss geben, welche Gruppen sich tatsächlich signifikant voneinander unterscheiden (siehe Tabelle 72; die vollständige Tabelle befindet sich im Anhang Tabelle A4). Relevante Skalenmittelwerte sind farblich markiert.

Tabelle 72: Deskriptive Statistik und signifikante Gruppenunterschiede der Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL hinsichtlich der Skalen des OAR

Vergleich	Gruppe	p	Mittelwert	SD	N
EFV	Unauffällige Normalgruppe	,119	3,6389	,72594	42
	AAVBG		3,5610	,79123	41
	Spitzengruppe		3,9405	,77488	56
	Problemgruppe		2,9722	1,51076	6
	Gesamt		3,7057	,82683	145
PIF	Unauffällige Normalgruppe	,021	3,8889	,99502	42
	AAVBG		3,8049	,98312	41
	Spitzengruppe		4,3810	,85854	56
	Problemgruppe		4,1667	1,29529	6
	Gesamt		4,0667	,97863	145

Vergleich	Gruppe	p	Mittelwert	SD	N
KL	Unauffällige Normalgruppe	,007	3,8571	,69995	42
	AAVBG		4,0528	,52762	41
	Spitzengruppe		4,2917	,50975	56
	Problemgruppe		3,3056	1,27548	6
	Gesamt		4,0575	,65510	145
SA	Unauffällige Normalgruppe	,021	3,8333	,83496	42
	AAVBG		3,9512	,74628	41
	Spitzengruppe		4,3304	,78060	56
	Problemgruppe		3,2917	1,44410	6
	Gesamt		4,0362	,85390	145
AA	Unauffällige Normalgruppe	,030	2,2440	,90978	42
	AAVBG		2,5976	,86581	41
	Spitzengruppe		2,1027	,79455	56
	Problemgruppe		3,0000	1,37840	6
	Gesamt		2,3207	,90125	145
AK	Unauffällige Normalgruppe	,036	3,1270	1,05140	42
	AAVBG		3,4634	,79190	41
	Spitzengruppe		3,3155	1,01587	56
	Problemgruppe		4,2778	,68041	6
	Gesamt		3,3425	,97653	145
FMF	Unauffällige Normalgruppe	,049	2,3690	1,16901	42
	AAVBG		2,4024	1,14138	41
	Spitzengruppe		2,2857	1,00841	56
	Problemgruppe		3,5833	,80104	6
	Gesamt		2,3966	1,10695	145

EFV: OAR Einschätzung der Führungsqualität des/der Vorgesetzten, PIF: OAR Positive Identifikation mit der Firma, KL: OAR Klarheit über die erwarteten Leistungen, SA: OAR Gefühl der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit, AA: OAR Angst vor Arbeitslosigkeit, AK: OAR Arbeitsbezogene Kritik, FMF: OAR Fehlende Meinungsfreiheit, AAVBG: Arbeitswillige, anstrengungsvermeidungsbelastete Gruppe

Die Mittelwertsunterschiede in Tabelle 72 zeigen eine Reihe interessanter Aspekte. Wie darin ersichtlich ist vor allem die Spitzengruppe auffällig. Sie unterscheidet sich signifikant von AAVBG (in den Skalen *PIF* und *AA*) bzw. der unauffälligen Normalgruppe (*KL* und *SA*). Generell bewertet die Spitzengruppe alle psychosozialen Faktoren positiver als ihre Vergleichsgruppen, das bedeutet die höchsten Werte in den Skalen *EFV*, *PIF*, *KL*, *SA*, und die niedrigsten in den Skalen *AA* und *FMF*. Eine Ausnahme bildet *AK*, bei der es etwas niedrigere Werte bei der unauffälligen Normalgruppe gibt. Die Problemgruppe verhält sich hier völlig gegenläufig. Sie erzielt in allen psychosozialen Bereichen abgesehen von *PIF*, in

der ein überraschend hoher Mittelwert vorhanden ist, die negativste Bewertung der vier Lehrlings-Cluster. Signifikant ist der Unterschied zur unauffälligen Normalgruppe in der Skala *AK*. Eine interessante Beobachtung ist auch im Vergleich von AAVBG und der unauffälligen Normalgruppe innerhalb der OAR-Skalen zu machen. Hierbei hat die Gruppe AAVBG sowohl bei den „positiven“ Skalen (*KL* und *SA*) als auch „negativen“ Skalen (*AA*, *AK* und *FMF*) jeweils höhere Mittelwerte. In den zwei übrigen Skalen *EFV* und *PIF* sind die Gruppenmittelwerte sehr ähnlich hoch. Die in der Varianzanalyse knapp nicht signifikante Skala *FMF* zeigt im paarweisen Vergleich vor allem im Zusammenhang mit der Problemgruppe aussagekräftige Unterschiede. Dieser Cluster unterscheidet sich signifikant von der Spitzengruppe und knapp nicht signifikant von der unauffälligen Normalgruppe ($p = ,064$) sowie AAVBG ($p = ,073$).

4.5.3.4.3 Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL und zusätzliche Skalen des KOPSOF-BL

Zur Prüfung der Unterschiede zwischen den Personengruppen bezüglich der zusätzlichen Skalen *E* und *ATK*, wurden Varianzanalysen durchgeführt. Zur Abklärung der notwendigen Voraussetzungen wurden zuvor Levene-Tests berechnet (siehe Tabelle 73).

Tabelle 73: Test auf Homogenität der Varianzen zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL für die zusätzlichen Skalen des KOPSOF-BL

	Levene-Statistik	df1	df2	p
E	,332	3	141	,802
ATK	9,068	3	141	,000

E: KOPSOF-BL Erschöpfung, ATK: KOPSOF-BL Arbeit trotz Krankheit

Die Ergebnisse der Varianzanalyse für die Skala *E* sind in Tabelle 74 zu finden. Für die Skala *ATK* wurde aufgrund des signifikanten Levene-Tests eine Korrektur nach Welch durchgeführt, die Resultate sind Tabelle 75 zu entnehmen.

Tabelle 74: Unterschiede zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL hinsichtlich der zusätzlichen Skalen des KOPSOF-BL (homogene Varianzen)

		Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	p
E	Zwischen Gruppen	16,494	3	5,498	7,563	,000
	Innerhalb der Gruppen	102,499	141	,727		
	Gesamt	118,993	144			
ATK	Zwischen Gruppen	3,265	3	1,088	1,763	,157
	Innerhalb der Gruppen	87,030	141	,617		
	Gesamt	90,296	144			

E: KOPSOF-BL Erschöpfung, ATK: KOPSOF-BL Arbeit trotz Krankheit

Tabelle 75: Unterschiede zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL hinsichtlich der zusätzlichen Skalen des KOPSOF-BL (heterogene Varianzen – Korrektur nach Welch)

		Statistik	df1	df2	p
E	Welch	8,389	3	23,391	,001
ATK	Welch	,742	3	21,878	,539

E: KOPSOF-BL Erschöpfung, ATK: KOPSOF-BL Arbeit trotz Krankheit

Während sich das Maß von *E* signifikant zwischen den Lehrlingsgruppen unterscheidet, ist für *ATK* kein bemerkenswerter Unterschied feststellbar. In welche Richtung die Unterschiede für *E* weisen, soll Tabelle 76 (bzw. Tabelle A5) zeigen.

Tabelle 76: Deskriptive Statistik und signifikante Gruppenunterschiede der Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL hinsichtlich der zusätzlichen Skalen des KOPSOF-BL

Vergleich	Gruppe	p	Mittelwert	SD	N
E	Unauffällige Normalgruppe	] ,012] ,026] ,021	2,6746	,92390	42
	AAVBG		2,7236	,83634	41
	Spitzengruppe		2,4405	,81428	56
	Problemgruppe		4,1667	,78174	6
	Gesamt		2,6598	,90903	145

Vergleich	Gruppe	p	Mittelwert	SD	N
ATK	Unauffällige Normalgruppe		1,9048	,77315	42
	AAVBG		2,0976	,72359	41
	Spitzengruppe		2,0595	,69372	56
	Problemgruppe		2,6667	1,73845	6
	Gesamt		2,0506	,79187	145

E: KOPSOF-BL Erschöpfung, ATK: KOPSOF-BL Arbeit trotz Krankheit, AAVBG: Arbeitswillige, anstrengungsvermeidungsbelastete Gruppe

Die Skalenmittelwerte präsentieren sich wie erwartet: Hohe Werte in Skala *E* sind vor allem in der Problemgruppe, gefolgt von AAVBG zu finden. Die niedrigsten Mittelwerte gibt es in der Spitzengruppe. Post-Hoc-Tests nach Tamhane belegen zudem statistisch auffällige Unterschiede zwischen der Problemgruppe und allen anderen Lehrlingsclustern.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass aufgrund der vielen gefundenen, signifikanten Effekte, ein Einfluss und Zusammenhang zwischen Anstrengungsvermeidungstypen und verschiedenen psychosozialen Faktoren besteht. Die Hypothese konnte somit bestätigt werden. Es liegen Unterschiede in der Bewertung psychosozialer Faktoren am Arbeitsplatz von Lehrlingen hinsichtlich berufsbezogener Anstrengungsvermeidungstendenzen vor.

Auf mögliche Erklärungsansätze und Interpretationen wird in der nun anschließenden Diskussion näher eingegangen.

5. Diskussion

In diesem Abschnitt sollen die Ergebnisse unter Einbezug des theoretischen Hintergrunds und der gestellten Hypothesen dargestellt und weiterführend diskutiert werden. Zur besseren Übersichtlichkeit wird die Diskussion in mehrere Teile gegliedert die entsprechend der Kapitel des Ergebnisteils (4.1, S. 45 bis 4.5, S. 99) angeordnet sind.

5.1 Beschreibung der Stichprobe

In der vorliegenden Untersuchung waren knapp 27% der Probanden weiblich. Der relativ geringe Anteil kann auf die Wahl der Firmen zurückgeführt werden, die im produzierenden (Industriebetrieb) und technischen (Handelsunternehmen) Bereich angesiedelt und in der Regel männlich dominiert sind. Nach wie vor werden Berufe eher geschlechtsstereotypisch und nach traditionellen Aspekten gewählt (Dornmayr & Nowak, 2015, S. 27; Rumpplmair, 2001). Im Industriebetrieb ist der weibliche Anteil etwas höher, da in dieser Firma eine größere Bandbreite verschiedener, vor allem auch kaufmännischer Lehrberufe angeboten wird (für eine genaue Aufschlüsselung siehe Kapitel 3.2, S. 32).

Etwas mehr als die Hälfte aller Lehrlinge (51,0%) hat sich aus eigenem Interesse für den Lehrberuf entschieden. Für 27 befragten Personen (18,6%) waren die guten Berufs- und Zukunftsaussichten ausschlaggebend. Dies geht konform mit den Beobachtungen einiger anderer Studien (Elian, 2010; Spöck, 2011; Titz, 2014).

In Übereinstimmung mit den Ergebnissen anderer Studien (Anzenberger & Sagerschnig, 2014; Elian, 2010; S. 7; Grössenberger, 2012, S. 24; Spöck, 2010; Titz, 2014) ist die Arbeitszufriedenheit der Lehrlinge generell recht hoch. Insgesamt sind 84,8% der Probanden sehr zufrieden oder zufrieden mit ihrem Lehrberuf. Trotz der hohen Arbeitszufriedenheit gilt zu bedenken, dass der gewählte Lehrberuf oft nicht dem Wunschberuf entsprechen muss. Das österreichische Institut für Jugendforschung (2009) fand in ihrer Befragung heraus, dass mangelnde Fähigkeiten, die fehlende Ausbildungssituation und falsche berufliche Vorstellungen Jugendliche daran hindern ihrem Wunschberuf nachzugehen.

Im Kontext der Arbeitszufriedenheit wurde geprüft ob geschlechtsspezifische Unterschiede repliziert werden können und weibliche Lehrlinge unzufriedener sind als männliche (vgl. Anzenberger & Sagerschnig, 2014; Österreichisches Institut für Jugendforschung, 2009; Sommer & Kuhn, 2007). Dies war in dieser Arbeit nicht der Fall, Mädchen und Burschen sind ähnlich zufrieden und würden im ähnlichen Maße ihren Lehrberuf wieder ergreifen. Im Gegensatz zu anderen Studien ist in der vorliegenden Stichprobe die Geschlechterverteilung sowohl im Handelsunternehmen als auch im Industriebetrieb relativ ähnlich. Das könnte erklären warum keine Unterschiede gefunden wurden. Vor allem eine Überrepräsentation von Mädchen im Handel (bzw. Burschen in der Industrie) dürften die Ergebnisse in eine bestimmte Richtung lenken und vermeintliche geschlechtsspezifische Unterschiede sichtbar machen (Österreichisches Institut für Jugendforschung, 2009, S. 9).

Eine weitere wichtige Fragestellung betraf den Unterschied in der Arbeitszufriedenheit zwischen den beiden untersuchten Unternehmen. Hier ergab sich eine statistisch auffällig höhere Arbeitszufriedenheit unter den Lehrlingen des Industriebetriebs. Dazu passt auch, dass diese ihren Lehrberuf signifikant häufiger wieder wählen würden. Dies belegt, dass die Wahl und die Art des Unternehmens Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben und zwar in Richtung bisheriger Befunde (Elian, 2010; Österreichisches Institut für Jugendforschung, 2009, S. 8f). Somit kann angenommen werden, dass die Arbeitszufriedenheit maßgeblich durch Faktoren am Arbeitsplatz der jeweiligen Unternehmen determiniert werden. und das Geschlecht eine untergeordnete Rolle spielt.

5.2 Psychosoziale Faktoren am Arbeitsplatz

Den psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz von Lehrlingen wurde ein umfangreiches Kapitel dieser Arbeit gewidmet. Um die Arbeitsplatzbedingungen erheben zu können, wurde ein an Lehrlinge adaptierter Fragebogen entwickelt (KOPSOF-BL) der nach eingehender Analyse 14 Skalen hervorbrachte: *Unterstützung durch Vorgesetzte (UV)*, *Überlastung und Stress (ÜS)*, *Positive Zusammenarbeit mit der Kollegenschaft (PZK)*, *Arbeitsbezogene Selbstbestimmung (ASB)*, *Arbeitspausenselbstbestimmung (PSB)*, *Einschätzung der Führungsqualität des/der Vorgesetzten (EFV)*, *Positive Identifikation mit der Firma (PIF)*, *Klarheit über die erwarteten Leistungen (KL)*, *Gefühl der Sinnhaftigkeit*

der eigenen Arbeit (SA), Angst vor Arbeitslosigkeit (AA), Arbeitsbezogene Kritik (AK), Fehlende Meinungsfreiheit (FMF), Erschöpfung (E) und Arbeit trotz Krankheit (ATK).

Im ersten Schritt sollten Unterschiede zwischen den Geschlechtern gefunden werden. Studien konnten eine Reihe von psychosozialen Faktoren aufdecken, die einen Einfluss auf die Befindlichkeit und Zufriedenheit von Mädchen haben. Unter anderem scheinen junge Frauen mehr Konflikte mit Ausbildern und Vorgesetzten zu haben, was sich unmittelbar auf das Betriebsklima auswirkt. Weibliche Lehrlinge arbeiten außerdem seltener im Wunschberuf, sehen weniger Zukunftschancen an ihrer Lehrstelle, auch bedingt durch eine größere Angst den Abschluss nicht zu schaffen und denken häufiger über einen Lehrabbruch nach (Anzenberger & Sagerschnig, 2014; Sommer & Kuhn, 2007). In Übereinstimmung mit diesen Ergebnissen lag die Vermutung nahe, dass weibliche Lehrlinge psychosozial belasteter sind als männliche. In der vorliegenden Untersuchung wurde dies für keinen der Faktoren statistisch bestätigt und kann nun in einen direkten Zusammenhang mit den Ergebnissen zur Arbeitszufriedenheit im vorangegangenen Kapitel (5.1, S. 119) gebracht werden. Dadurch dass beide Geschlechter ihre psychosoziale Arbeitssituation ähnlich erleben und diese einen wesentlichen Einflussfaktor für die Arbeitszufriedenheit darstellt, konnten auch keine Arbeitszufriedenheitsunterschiede ausgemacht werden. Dennoch war ein Trend sichtbar: Bei 10 von 14 psychosozialen Faktoren schätzten weibliche Lehrlinge ihre Situation etwas negativer ein. Darunter waren auch Variablen, die in den Studien als Problemfelder für weibliche Lehrlinge identifiziert wurden, wie *UV*, *PZK*, *EFV*, *AK* und *FMF*. Die beschriebene Hoffnungslosigkeit und Ängste junger Mädchen (Anzenberger & Sagerschnig, 2014; Sommer & Kuhn, 2007) konnten ebenfalls mit höheren Werten in der Skala *AA* in Einklang gebracht werden. Die knapp nicht signifikante Einflussvariable *SA* deutet darauf hin, dass junge Männer ihren Lehrberuf als etwas sinnvoller und wichtiger erachten. In den überwiegend männlich dominierten Branchen der untersuchten Stichprobe war dies durchaus anzunehmen.

Etwas eindeutiger verhielt es sich bei der Gegenüberstellung der beiden Unternehmen. Für 10 der 14 Skalen konnten signifikante Unterschiede nachgewiesen werden. Lehrlinge im Handel bewerteten ihre psychosoziale Arbeitssituation deutlich negativer. Damit schließt sich auch wieder der Kreis zur Arbeitszufriedenheit und erklärt warum Lehrlinge im Handelsunternehmen unzufriedener sind (siehe Kapitel 5.1, S. 122). Die Detailanalyse zeigt, dass selbst bei den nicht signifikanten Variablen *ASB*, *EFV*, *AK*, und *ATK* Handelslehrlinge durchschnittlich negativer geantwortet haben. In der einschlägigen Literatur werden mehrere mögliche Ursachen für diese gravierenden Unterschiede genannt.

Grundsätzlich haben Mitarbeiter eines Handelsunternehmens im Dienstleistungsbereich mit anderen Anforderungen zu kämpfen als jene eines Industriebetriebs in der Produktion. Der Umgang mit Emotionen, interaktive Kommunikation und Kundenzufriedenheit stehen viel stärker im Vordergrund. Es ist wichtig Gefühle regulieren zu können, da vom Arbeitgeber verlangt wird immer freundlich und zuvorkommend zu sein, unabhängig von der aktuellen Gefühlslage. Diese emotionalen Anforderungen haben starken Einfluss auf das psychische Befinden und die Zufriedenheit (vgl. Dormann, Zapf & Isic, 2002, S. 1; Nerdinger, 2014, S. 563-612; Zapf, 2002). Dies spiegelt sich in den höheren Werten in den Skalen *FMF*, bei der es auch um Gefühlsregulation und –kontrolle geht, sowie *ÜS* wider.

Ein weiterer Grund könnte sein, dass Lehrlinge aus Industriebetrieben eher glauben vom Betrieb übernommen zu werden und hoffnungsvoller zu sein scheinen (Sommer & Kuhn, 2007, S. 81-91). Im Rahmen der Untersuchung wurde in vielen geführten Gesprächen mit den Unternehmen bestätigt, dass fast alle Lehrlinge im produzierenden Bereich (im Gegensatz zum kaufmännischen) nach der Lehrzeit fix übernommen werden. Diese Erwartungshaltung ist sicherlich prägend für das Wohlbefinden eines jungen Menschen und zeigt sich in der größeren Ausprägung der Skala *AA*. Aber auch *PIF* kann damit in Verbindung gebracht werden, denn Lehrlinge die wissen dass sie im Unternehmen verbleiben werden, fühlen sich stärker mit dem Betrieb und dessen Werte verbunden. Daher wäre es notwendig im Handel mehr Sicherheit zu schaffen. Lehrlingen sollte vermittelt werden, dass sie wertvoll für das Unternehmen sind. Sie sollten auch erfahren, dass gute Arbeitsleistungen die Wahrscheinlichkeit erhöhen nach der Lehrzeit übernommen zu werden.

Das österreichische Institut für Jugendforschung (2009, S. 17) wies zudem nach, dass im Handel ein stärkeres Konkurrenzverhältnis unter den Kollegen und Kolleginnen herrscht als in der Industriebranche. Dies könnte wiederum mit der eben angesprochenen Erwartungshaltung zusammenhängen. Wie angesprochen wird im Handel weniger Arbeitssicherheit geboten und daher muss mehr um die Stellen gekämpft werden. Sichtbar wird dies durch den Unterschied in der Skala *PZK*, teilweise aber auch bei *FMF*, da unter dem Konkurrenzdruck und innerhalb des schlechten Klimas, die eigene Meinung und Gefühle nicht völlig offen ausgedrückt und gezeigt werden können.

Weitere bisher noch nicht genannte problemhafte Bereiche der Lehrlinge aus dem Handel betreffen *UV*, *PSB*, *KL*, *SA* und *E*. Dabei geht es um wichtige Faktoren der behandelten Modelle im Theorieteil (Job-Demand-Control-Support-Modell und Modell der beruflichen Gratifikationskrisen). Das Ausmaß der Erschöpfung kann hierbei als Resultat der negativen Einflüsse betrachtet werden. *KL* und *SA* sind sehr tätigkeitsbezogene Merkmale. Es scheint so, dass Lehrlinge im Bereich Handel allgemein etwas orientierungsloser sind, sie nicht genau wissen was, und vor allem warum sie es tun. Hier kommt wieder die fehlende soziale Unterstützung durch Vorgesetzte sowie Kollegen und Kolleginnen ins Spiel. Es ist wichtig, dass Lehrlinge von ihren Ansprechpersonen mehr Anleitung und Zielvorgaben vermittelt bekommen. Es soll nachvollziehbar sein, warum sie diese verfolgen und erreichen sollen. In einem Industriebetrieb dürfte dies besser funktionieren, da es hier konkrete Projekte gibt, die auch (gemeinsam) er- und im Anschluss bearbeitet werden. Lehrlinge sind meist während des gesamten Prozesses beteiligt. Es ist natürlich schwierig so etwas in einem Handelsunternehmen im Dienstleistungssektor umzusetzen, da es solche großangelegten Projekte und Produktionen nicht gibt. Daher ist es wichtig, ihnen den Wert ihrer Tätigkeit näher zu bringen und ihnen zu zeigen woraus sie ihre Freude und den Sinn schöpfen können (wie z.B. einem Menschen bei der Produktauswahl und –beschaffung geholfen, ihn damit zufriedengestellt und glücklich gemacht zu haben). Das hätte auch Auswirkung auf die Identifikation mit der Firma und könnte *PIF* erhöhen.

Lehrlinge sollten nicht nur unangenehme und eintönige Arbeiten wie Schlichten, Putzen, Preisbeschriftung etc. aufgetragen bekommen, und somit viele Stunden ihres Arbeitsalltags im Lager verbringen müssen. Vielmehr sollten sie im Verkaufsraum gleichgestellt mitarbeiten. Dazu gehört auch mit Kunden, vor allem wichtigen Stammkunden, Verkaufsgespräche führen zu dürfen. Im qualitativ

erhobenen Teil (siehe Kapitel 4.1.6, S. 50), bei dem nach bevorzugten und ungeliebten Tätigkeiten gefragt wurde, wurde gerade der Kundenkontakt und direkte Verkauf als positiv hervorgehoben und war eine der Hauptentscheidungsgründe für die Berufswahl. Dies erfordert aber Beobachtung und Anleitung, kurz soziale Unterstützung.

Mit den beschriebenen Ergebnissen konnten ebenfalls relevante Zusammenhänge für die wissenschaftliche Praxis nachgewiesen werden. Wie bereits ausgeführt, konnten einige Studien feststellen, dass weibliche Lehrlinge ihre Situation in der Lehre negativer beurteilen (Anzenberger & Sagerschnig, 2014; Sommer & Kuhn, 2007). Wenn aber wie im vorliegenden Fall die Stichprobenszusammensetzung bzw. die Verteilung der Geschlechter über die Betriebe hinweg halbwegs ausgeglichen sind (was meist nicht der Fall ist), müssen nicht zwangsläufig geschlechtsspezifische Unterschiede existieren. Viel entscheidender sind die Wahl und die Art des Unternehmens und dessen psychosoziale Bedingungen am Arbeitsplatz. In anderen Worten ausgedrückt, Mädchen sind nicht unbedingt deshalb unzufriedener und belasteter weil sie Mädchen sind, sondern weil sie im falschen Unternehmen oder Bereich arbeiten. Auf diesen Umstand wies bereits das österreichische Institut für Jugendforschung (2009, S. 9) hin. Dies sollte als Anstoß für nachfolgende Forschungen dienen. Es gilt also in zukünftigen Studien bei der Analyse und Diskussion, oder besser noch bei der Stichprobenauswahl, diese Wechselwirkungen zu berücksichtigen.

5.3 Anstrengungsvermeidung und bivariate Zusammenhänge mit psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz

Der zweite große Schwerpunkt widmete sich der im Theorieteil ausführlich beschriebenen Anstrengungsvermeidung (siehe Kapitel 2.4, S. 22). Der AVT (Rollett & Bartram, 1998) dient der Erfassung schulbezogener Anstrengungsvermeidung und ist gut erprobt. Der AVT-BL von Elian (2010) zur Messung berufsbezogener Anstrengungsvermeidung wurde einer erneuten Analyse unterzogen. Dieser ergab zwei Anstrengungsvermeidungsskalen, *Abwehr*

von *Arbeitsaufträgen (AA-BL)* und *Aufschieben (A-BL)*, sowie zwei Skalen die den *Pflichteifer (P-BL)* sowie die *Lernbereitschaft und Motiviertheit (LbM-BL)* messen. Anschließend galt es abzuklären, welche Zusammenhänge zwischen den Skalen aller drei verwendeten Tests (AVT, AVT-BL und KOPSOF-BL) bestehen. In der Untersuchungsstichprobe fanden sich erwartungsgemäß sehr signifikante Korrelationen zwischen schul- und berufsbezogener Anstrengungsvermeidung. Wenn es günstige Voraussetzungen berufsbezogener Anstrengungsvermeidung gibt, korreliert das positiv mit *Pflichteifer* und negativ mit *Anstrengungsvermeidung* des AVT. Wohingegen sich bei ungünstigen Voraussetzungen die Richtungen der Korrelationen drehen. Es ist also davon auszugehen, dass Jugendliche die im Schulbetrieb Anstrengungsvermeidungstendenzen zeigen dies auch im Lehrberuf tun.

Des Weiteren korrelieren positive psychosoziale Bedingungen negativ mit schul- sowie berufsbezogener Anstrengungsvermeidung. Auf der anderen Seite führen negative Bedingungen zu höheren Werten. Dies steht im Einklang mit der Literatur (Rollett, 1994; Rollett, 1998; Staehle, 1994). Werden die psychosozialen Anforderungen und Belastungen im Lehrberuf zu groß, wird oftmals mit Anstrengungsvermeidung reagiert. Auf diese Weise wird versucht eine Entlastung zu erreichen oder den negativen Einflüssen ganz aus dem Weg zu gehen.

Auch wenn die in der Arbeit gefundenen Zusammenhänge mit *Pflichteifer* weniger stark ausgeprägt waren, wiesen fast alle in die erwartete Richtung. Positive psychosoziale Faktoren führen zu höherem *Pflichteifer* und umgekehrt. Als besonders einflussreich erwiesen sich die Skalen *UV*, *PZK*, *PIF* und *SA*. Interessanter Weise zählen diese Faktoren auch zu den größten Problembereichen der Lehrlinge im Handel, weshalb eine Verbindung mit der Unternehmenszugehörigkeit nicht ausgeschlossen werden kann. Unternehmensunterschiede und weitere Differenzierungen hinsichtlich anstrengungsvermeidendem Verhalten werden im folgenden Kapitel ausführlicher diskutiert.

5.4 Identifikation und Differenzierung von Lehrlingstypen nach dem AVT-BL

Der AVT-BL identifizierte vier verschiedene Lehrlingstypen bezüglich ihres Anstrengungsvermeidungsverhaltens: Die unauffällige Normalgruppe, die arbeitswillige, anstrengungsvermeidungsbelastete Gruppe (AAVBG), die Spitzengruppe und die Problemgruppe.

Die Spitzengruppe und die Problemgruppe bilden im Spektrum zwei gegensätzliche Pole. Die Spitzengruppe besitzt geringe Anstrengungsvermeidungstendenzen und hohen Pflichteifer, für die Problemgruppe verhält es sich genau umgekehrt. Die Problemgruppe ist allerdings auch die kleinste der vier Lehrlingstypen und umfasst nur sechs Personen. Dass diese Gruppe so klein ist kann dadurch begründet werden, dass die Unternehmen schon zu Beginn auffällige Jugendliche mit offensichtlichen Anstrengungsvermeidungstendenzen erkannt und nicht in die Lehre aufgenommen haben. Die sechs Lehrlinge aus der Problemgruppe die dennoch das Aufnahmeverfahren bestanden haben, könnten auf andere Weise positiv aufgefallen sein oder mit ihrem Auftreten überzeugt haben.

Während die unauffällige Normalgruppe über alle vier AVT-BL-Skalen hinweg nahe dem Gesamtmittelwert lag, erzielten Lehrlinge aus AAVBG in allen Skalen überdurchschnittliche Werte. Daher ist diese Gruppe prinzipiell sehr engagiert und arbeitswillig, sie ist aber auch gefährdet ihren Anstrengungsvermeidungsneigungen nachzugehen.

Eine Vielzahl von Studien konnten Geschlechtsunterschiede hinsichtlich ihrer Anstrengungsvermeidungstendenzen belegen (Elian, 2010; Gasser, 1990; Jirasko & Sirsch, 1996; Rollett, 1994, Spöck, 2011; Thausing, 2015; Titz, 2014). Daher wurde erwartet, dass männliche Lehrlinge häufiger in Gruppen mit größerer Neigung zur Anstrengungsvermeidung, also der Problemgruppe und AAVBG, vertreten sind. Diese Hypothese konnte eindeutig nicht bestätigt werden. Die beobachteten und erwarteten Werte in jeder Gruppe lagen nicht nur knapp beieinander, sondern waren nahezu ident. Eine Erklärung dafür wäre, dass auch hier die markanten Einflüsse der psychosozialen Arbeitsfaktoren zum Tragen kommen. Wie bereits diskutiert scheinen in dieser Untersuchungsstichprobe

Geschlechtsunterschiede kaum relevant. Mädchen erleben ihre Situation im Lehrberuf wie Burschen. Sie sind ähnlich zufrieden und belastet. Es ist also denkbar, dass die psychosoziale Situation am Arbeitsplatz maßgeblich dafür verantwortlich ist, ob Anstrengungsvermeidungstendenzen zum Vorschein kommen oder nicht.

Bittner (2000) belegte in ihrer Dissertation, dass die Art und Organisation sowie der Führungsstil eines Unternehmens eine Rolle bei der Leistungsbereitschaft und beim Anstrengungsvermeidungsverhalten spielen. Diese Unterschiede fanden sich auch hier, und zwar dahingehend, dass Lehrlinge aus dem Handelsunternehmen häufiger in anstrengungsvermeidungsbelasteten Gruppen zu finden sind. Die Variablen zur Einschätzung der Vorgesetzten und des Führungsstils, *UV* und *EFV*, wiesen jeweils sehr knapp nicht signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen auf. Die Mittelwerte deuten allerdings darauf hin, dass schlechtes Führungsverhalten der Vorgesetzten Anstrengungsvermeidung erhöhen kann. Folglich konnten die Ergebnisse von Bittner (2000) weitgehend bestätigt werden. Besonders auffällig ist, dass alle sechs Personen der Problemgruppe im Handelsunternehmen tätig sind. Auch die Verteilungen innerhalb der Spitzengruppe (mehr Lehrlinge aus dem Industriebetrieb) und der AAVBG (mehr Lehrlinge aus dem Handelsunternehmen) runden das Gesamtbild ab. Damit zeigt sich auch, dass die Lehrstelle im psychosozialen Kontext einen großen Einfluss auf die Anstrengungsvermeidung hat und bestätigt die vorhin angestellte Vermutung. Zudem könnte dies auch erklären, warum im Zusammenhang mit dem Pflichteifer die psychosozialen Faktoren *UV*, *PZK*, *PIF* und *SA* als besonders einflussreich hervorgingen (siehe Kapitel 5.3, S. 127). Diese Variablen sind charakteristische Problemgebiete der Lehrlinge im Handel (siehe Kapitel 5.2, S. 121f), die, wie sich eben zeigte, generell höhere Anstrengungsvermeidungstendenzen und niedrigeren Pflichteifer besitzen.

Da bereits einige Arbeiten Hinweise dazu lieferten (Elian, 2010; Spöck, 2011; Titz, 2014), wurden im nächsten Schritt Unterschiede der Arbeitszufriedenheit zwischen den vier Lehrlingstypen untersucht. In der Analyse wurde ein signifikanter Unterschied gefunden, allerdings konnte die Richtung nicht genau bestimmt werden. Post-Hoc-Tests nach Tamhane konnten keine signifikanten Gruppenunterschiede feststellen. Lediglich die Differenz zwischen der

Spitzengruppe und AAVBG lag knapp über der Signifikanzgrenze. Dennoch lagen die Mittelwerte der einzelnen Gruppe im erwarteten Bereich. Die Spitzengruppe erzielte die höchsten, die Problemgruppe die niedrigsten Arbeitszufriedenheitswerte. Die anstrengungsvermeidungsgefährdeten Lehrlinge aus AAVBG waren ebenfalls unzufriedener als die unauffällige Normalgruppe. Weitgehend konnte also gezeigt werden, dass Lehrlinge mit größeren Anstrengungsvermeidungstendenzen weniger zufrieden mit ihrer Arbeit sind.

Im letzten Teil der Arbeit wurde geprüft, ob sich die Neigung zur Anstrengungsvermeidung hinsichtlich psychosozialer Variablen unterscheiden. Es ergaben sich viele signifikante Unterschiede. Die psychosoziale Bewertung des Arbeitsplatzes war in Gruppen mit niedrigen Anstrengungsvermeidungstendenzen meist positiver. Neun Skalen wiesen signifikante Unterschiede auf, wobei speziell die beiden Extremtypen (Spitzengruppe und Problemgruppe) sehr oft im Vergleich zu den anderen Gruppierungen auffielen. Auch liegen die Mittelwerte der beiden Gruppen meist jeweils am extremsten Ausprägungspunkt jeder Skala. Die Spitzengruppe hat überwiegend die positivsten, die Problemgruppe die negativsten Faktorenbewertungen. Die Mittelwerte der unauffälligen Normalgruppe und AAVBG liegen in den meisten Fällen zwischen den beiden Extremgruppierungen, wobei Lehrlinge innerhalb der AAVBG mit Ausnahme der Skalen *ASB*, *KL* und *SA* tendenziell über schlechtere Bedingungen klagen. Dies entspricht den Erwartungen, da AAVBG durch höhere Anstrengungsvermeidung gekennzeichnet ist.

Die drei genannten Faktoren *ASB*, *KL* und *SA* könnten nun auch einen Erklärungsansatz für die erhöhte Arbeitswilligkeit und den höheren Pflichteifer der AAVBG liefern. Dieser Gruppe von Personen werden offensichtlich viele Selbstbestimmungsmöglichkeiten, Handlungs- und Entscheidungsspielraum geboten. Der Mittelwert in der Skala *ASB* liegt sogar höher als in der Spitzengruppe. Ein hohes *KL* deutet darauf hin, dass Lehrlinge der AAVBG ihren Verantwortungsbereich gut kennen und wissen in welchen Bereichen sie selbstständig agieren können. Es herrscht Klarheit über die von ihnen geforderten und erwarteten Leistungen. Außerdem belegt ein relativ hoher Wert in der Skala *SA*, dass diese Gruppierung ihre Arbeitstätigkeit als sinnvoll und bedeutsam erlebt. Das heißt im Tätigkeitsbereich ist positives Potenzial vorhanden. Die Lehrlinge der

AAVBG haben viele Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten die förderlich für das Engagement und die Motiviertheit sind.

Auf der anderen Seite berichten Lehrlinge dieses Typs von Problemen im Arbeitsumfeld, insbesondere mit den Vorgesetzten. Die beiden Skalen *EFV* und *UV* weisen jeweils knapp nicht signifikante Unterschiede zur Spitzengruppe auf. Zudem zeigt ein niedriger Wert in der Skala *PIF*, dass sich Lehrlinge der AAVBG nur schwer mit dem Unternehmen ihrer Lehrstelle identifizieren können. Die unsicheren Verhältnisse und die *Angst vor Arbeitslosigkeit*, die einen signifikanten Unterschied zur Spitzengruppe aufwies, dürften ebenfalls einen negativen Beitrag zur Bewertung der Arbeitssituation leisten. Zusammengefasst haben arbeitswillige, anstrengungsvermeidungsbelastete Lehrlinge grundsätzlich den richtigen Lehrberuf und Tätigkeit gewählt, aber womöglich den falschen Betrieb. Lehrlingen aus dieser Gruppe könnte daher empfohlen werden über einen zukünftigen Firmenwechsel im selben Tätigkeitsbereich nachzudenken.

Der Eintritt in den Lehrberuf ist mit großen Veränderungen und Herausforderungen verbunden. Es konnte gezeigt werden, dass Mädchen an der Lehrstelle nicht wie in der Literatur beschrieben psychosozial belasteter sein müssen. Wohingegen die Wahl und Art des Unternehmens und ihrer zugehörigen psychosozialen Situation im Arbeitsumfeld einen ganz bedeutenden Einfluss auf die Zufriedenheit, das Wohlbefinden und die Motivation eines Lehrlings hat. Trotz Freude an der Arbeit und der Tätigkeit können zu große und herausfordernde Probleme zu einer Ausprägung von Anstrengungsvermeidungsverhalten und damit zu einer Reduktion von Leistung führen.

5.5 Einschränkungen

In der vorliegenden Studie müssen auch einige Einschränkungen beachtet und bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden.

Generell besteht die Stichprobe überwiegend aus männlichen Lehrlingen. Daher muss angezweifelt werden, ob die gefundenen Ergebnisse auf weitere Lehrberufe mit anderer Geschlechterverteilung generalisiert werden können. Zudem hat der Industriebetrieb einen etwas höheren Anteil weiblicher Lehrlinge als das Handelsunternehmen. Dies erschließt sich aus der Bandbreite der angebotenen Lehrberufe im Industriebetrieb. Im Handelsunternehmen werden ausschließlich Einzelhandelskaufleute ausgebildet, während im Industriebetrieb 11 verschiedene Lehrberufe (darunter auch Bürokaufmann/-frau) angeboten werden. Die meisten Lehrlinge im Industriebetrieb arbeiten allerdings trotz unterschiedlicher Schwerpunkte sehr eng zusammen, da sie gemeinsam an den gleichen Projekten arbeiten und sich teilweise auch die Arbeitsstätten teilen. Dennoch ist es möglich, dass die Heterogenität innerhalb der Industriebetriebsstichprobe zu verschiedenen Verzerrungen bei den Bewertungen führt.

Des Weiteren besteht die Problemgruppe bei der Lehrlingstypisierung nur aus sechs Personen. Es ist daher zu hinterfragen wie aussagekräftig Vergleiche mit den anderen, größeren Gruppen sind.

6. Zusammenfassung

Der Eintritt in den Lehrberuf stellt für Jugendliche eine große Herausforderung dar. Das Ziel dieser Arbeit war es, ein Messinstrument zur Erforschung der psychosozialen Arbeitssituation von Lehrlingen zu entwickeln und Zusammenhänge mit dem Phänomen der Anstrengungsvermeidung zu untersuchen. Zusätzlich sollten Lehrlingstypen hinsichtlich ihrer berufsbezogenen Anstrengungsvermeidung identifiziert und mit Hilfe der psychosozialen Variablen differenziert werden.

Im März und April 2015 wurde in einem Industriebetrieb und einem Handelsunternehmen die Fragebogenerhebung durchgeführt. Die Fragebogenbatterie bestand aus Fragen zu sozioökonomischen Daten, zur Arbeitszufriedenheit, zur Bedürfnisdeckung durch das Einkommen, zur Berufswahlbegründung sowie den drei Fragebogenverfahren AVT (Rollett & Bartram, 1998), AVT-BL (Elian, 2010) und der selbst entwickelte KOPFSOF-BL. Während der AVT einen gut erprobten Fragebogen zur Identifizierung schulbezogener Anstrengungsvermeidung darstellt, misst der AVT-BL berufsbezogene Anstrengungsvermeidungstendenzen. Der aus 14 Skalen und 66 Items bestehende KOPFSOF-BL ist eine für Lehrlinge adaptierte Version des COPSOQ (Kristensen & Borg, 2000), einem Instrument zur Erfassung psychosozialer Arbeitsbedingungen und –faktoren. Die Stichprobe umfasste 145 Lehrlinge, 61 aus dem Handelsunternehmen und 84 aus dem Industriebetrieb. 27% der Probanden waren weiblich, das Durchschnittsalter lag bei 17,6 Jahren. Ähnlich den Auswertungen anderer Studien (Elian, 2010; Spöck, 2011; Titz, 2014), entschied sich ein Großteil der befragten Lehrlinge aus eigenem Interesse für den Lehrberuf, gefolgt von guten Berufs- und Zukunftsaussichten.

In dieser Untersuchung spielt das Geschlecht in Widerspruch zu bisherigen Befragungen (Anzenberger & Sagerschnig, 2014; Österreichisches Institut für Jugendforschung, 2009; Sommer & Kuhn, 2007) bei der Arbeitszufriedenheit kaum eine Rolle. Sie scheint in erster Linie vom Unternehmen und der psychosozialen Arbeitssituation im gewählten Lehrberuf abzuhängen. Wie erwartet (vgl. Elian, 2010; Österreichisches Institut für Jugendforschung, 2009, S. 8f) sind Lehrlinge des Handelsunternehmens unzufriedener als Lehrlinge des Industriebetriebs.

Ähnliche Ergebnisse finden sich auch bei den psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz. Zwar findet sich in dieser Arbeit ein (nicht signifikanter) Trend

psychosozial belasteterer Mädchen, dennoch bewerten überraschender Weise (vgl. Anzenberger & Sagerschnig, 2014; Sommer & Kuhn, 2007) beide Geschlechter ihre Arbeitssituation ähnlich. Die Unternehmenszugehörigkeit hat einen massiven Einfluss auf die Wahrnehmung des Arbeitsplatzes. Lehrlinge aus dem Handelsunternehmen schätzen ihre Lage deutlich negativer ein als ihre Kollegen und Kolleginnen im Industriebetrieb. Dies steht im Einklang mit Überlegungen und Ergebnissen in der Literatur (vgl. Dormann, Zapf & Isic, 2002; Nerdinger, 2014; Österreichisches Institut für Jugendforschung, 2009; Sommer & Kuhn, 2007; Zapf, 2002).

Psychosoziale Faktoren korrelieren mit Anstrengungsvermeidung in vorgesehener Richtung (vgl. Rollett, 1994; Rollett, 1998; Staehle, 1994). Eine belastete Arbeitssituation führt zu größeren Anstrengungsvermeidungstendenzen und zu geringerem Pflichteifer (jeweils schulisch und beruflich).

Vier Lehrlingstypen mit unterschiedlichen Ausprägungen ihrer Anstrengungsvermeidung wurden identifiziert. Die unauffällige Normalgruppe mit durchschnittlichen Werten, die arbeitswillige, anstrengungsvermeidungsbelastete Gruppe (AAVBG) mit hohem Pflichteifer und hoher Anstrengungsvermeidung, die Spitzengruppe mit geringer Anstrengungsvermeidung und hohem Pflichteifer sowie die gegengleiche Problemgruppe. In Anbetracht der zahlreichen Befunde (vgl. Elian, 2010; Gasser, 1990; Jirasko & Sirsch, 1996; Rollett, 1994, Spöck, 2011; Thausing, 2015; Titz, 2014) überraschte es, dass keine geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen den Typen gefunden wurden. Wie aufgrund der einschlägigen Literatur zu erwarten war, spielt die Organisation und der Führungsstil eines Unternehmens eine wesentliche Rolle bei der Ausbildung von Anstrengungsvermeidung (vgl. Bittner, 2000). Im Handel sind dabei größere Ausprägungen zu finden. Zuletzt konnten auch viele signifikante Effekte zeigen, dass sich Anstrengungsvermeidungsverhalten durch psychosoziale Arbeitsfaktoren differenzieren lässt. Die Spitzengruppe hat die positivsten und die Problemgruppe die negativsten Werte. Die unauffällige Normalgruppe beschreibt ihre Situation tendenziell positiver als AAVBG.

Es kann also davon ausgegangen werden, dass die psychosoziale Arbeitssituation sowohl einen maßgeblichen Einfluss auf die Zufriedenheit und das Wohlbefinden, als auch auf die Leistung und Motivation eines Lehrlings hat. Die Ergebnisse sollen als Basis für Veränderungen und Verbesserungen sowie als Anregung für zukünftige Forschungen dienen.

7. Literaturverzeichnis

- Ambros, H. (1982). *Anstrengungsvermeidungsverhalten bei Grundschülern in Abhängigkeit vom häuslichen Anregungs- und Leistungsdruckgehalt*. Unveröffentlichte Dissertation, Universität Wien: Wien.
- Atkinson, J.W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behaviour. *Psychological Review*, 64, 359-372.
- Anzenberger, J., & Sagerschnig, S. (2014). *Gesundheit von Lehrlingen in Österreich*. Wien: Fonds Gesundes Österreich.
- Beicht, U., & Walden, G. (2011). Duale Berufsausbildung ohne Abschluss—Ursachen und weiterer bildungsbiografischer Verlauf. Analyse auf Basis der BIBB-Übergangsstudie. *BIBB REPORT*, 21, 1-16.
- Biffi, G., Faustmann, A., Gabriel, D., Leoni, T., Mayrhuber, C., & Rückert, E. (2011). *Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen*. Krems, Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. Abgerufen von <http://duweb.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/departement/migrationglobalisierung/forschung/ak-wien-psychische-belastungen-2011.pdf> [Zugriff am 04.10.2014]
- Bittner, U. (2000). *Leistungsmotiviertes Handeln und Anstrengungsvermeidung in der Wirtschaft*. Unveröffentlichte Dissertation, Universität Wien: Wien.
- Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (2014). *Die Lehre – Duale Berufsausbildung in Österreich. Moderne Ausbildung mit Zukunft*. Wien: Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft. Abgerufen von https://www.wko.at/Content.Node/Service/Bildung-und-Lehre/Lehre/Lehrlingsausbildung-in-Oesterreich/HP_Kern_Die-Lehre_2014_311.pdf [Zugriff am: 28.10.2015]
- Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (2015). *Lehrberufe in Österreich – Ausbildungen mit Zukunft*. Wien: Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft. Abgerufen von http://www.bic.at/downloads/at/broschueren/lehrberufslexikon_2015.pdf [Zugriff am: 03.11.2015]
- Bühner, M., & Ziegler, M. (2009). *Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler*. München: Pearson Education Deutschland GmbH.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological bulletin*, 112(1), 155.

- Cox, T., & Rial-Gonzalez, E. (2002). Work-related stress: the European picture. *Magazine of the European Agency for Safety and Health at work*, 5, 4-6.
- DIN EN ISO 10075-1.(2000). *Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1: Allgemeines und Begriffe*. Berlin: Beuth.
- Dormann, C., Zapf, D., & Isic, A. (2002). Emotionale Arbeitsanforderungen und ihre Konsequenzen bei Call Center-Arbeitsplätzen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 46(4), 201-215.
- Dornmayr, H., & Nowak, S. (2015). *Lehrlingsausbildung im Überblick 2015. Strukturdaten, Trends und Perspektiven*. Forschungsbericht Nr.183 des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft. Wien: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. Abgerufen von http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1445415764_fb183.pdf [Zugriff am: 28.10.2015]
- Drücker, B. (1995). *Stress, Kontrolle und soziale Unterstützung im industriellen Bereich*. Bonn: Holos.
- Eibel, K., Iwanowa, A., Jiménez, P., Kallus, W., Korunka, C., & Kubicek, B. (2009). *Die Qualität des Arbeitslebens von älteren ArbeitnehmerInnen*. Bundesarbeiterkammer.
- Elian, K. (2010). *Berufswahlzufriedenheit und spezifische Arbeitsmotivation bei Lehrlingen*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien: Wien.
- Fritz, S. (2006). *Ökonomischer Nutzen „weicher Kennzahlen“ – (Geld-)Wert von Arbeitszufriedenheit und Gesundheit* (2. korrigierte Auflage). Zürich: vdf Hochschulverlag AG.
- Gasser, A. (1991). *Anstrengungsvermeidungsverhalten in der Schule unter besonderer Berücksichtigung der vorschulischen Fördermaßnahmen*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien: Wien.
- Grössenberger, I. (2012): *Arbeitsklima-Index Lehrlinge. Situation von Lehrlingen im Bundesland Salzburg. Ergebnisse einer Arbeitsklima-Index-Befragung*. Salzburg: Arbeiterkammer Salzburg. Abgerufen von http://media.arbeiterkammer.at/sbg/pdf/AI_Lehrlinge_Studienbericht_2012_2.pdf [Zugriff am: 08.08.2014]
- Harnois, G., & Gabriel, P. (2000). *Mental health and work: Impact, issues and good practices*. Genf: WHO.

- Hanfstingl, B. (2004). *Anstrengungsvermeidung als belastungsreduzierende Copingstrategie im Lehrberuf*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien: Wien.
- Hanke, M., Ulbricht, S., Freyer-Adam, J., John, U., Meyer, C., & Haug, S. (2013). Tabakrauchen und Alkoholkonsum bei Auszubildenden an beruflichen Schulen in Vorpommern. *Gesundheitswesen*, 75(4), 216-24.
- Heckhausen, J., & Heckhausen, H. (Hrsg.) (2010). *Motivation und Handeln* (4. überarbeitete und erweiterte Auflage). Berlin Heidelberg: Springer.
- Jirasko, M., & Sirsch, U. (1996). Anstrengungsvermeidung und elterliches Erziehungsverhalten. In: Spiel, C., Kastner-Koller, U. & Deimann, P. (Hrsg.), *Motivation und Lernen aus der life-span-Perspektive*. (S. 225–234). Münster: Waxmann.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American journal of public health*, 78(10), 1336-1342.
- Kaba, A. (2007). *Psychische Belastung am Arbeitsplatz und ihre Folgen*. Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Kasl, S. (1996). Influence of the work environment on cardiovascular health: a historical, conceptual, and methodological perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 42-56.
- Kirchler, E. (2011). *Arbeits- und Organisationspsychologie* (3. Aktualisierte und überarbeitete Auflage). Wien: UTB facultas.wuv.
- Kirchler, E., & Walenta, C. (2008). *Motivation* (1. Auflage). Wien: UTB facultas.wuv.
- Kristensen, T. S., & Borg, V. (2000). *AMI's spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø*. Copenhagen: National Institute of Occupational Health.
- Kristensen, T. S. (2001). A new tool for assessing psychosocial work environment factors: The Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Arbete och Hälsa*, 10, 210-213.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 438-449.

- Kroll, L. E., Müters, S., & Dragano, N. (2011). Arbeitsbelastungen und Gesundheit. *GBE kompakt*, 2(5), 1-7.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- Lazarus, R. S., & Launier, R. (1981). Streßbezogene Transaktion zwischen Person und Umwelt. In J.R. Nitsch (Hrsg.), *Stress. Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen* (S.213-259). Bern, Stuttgart, Wien: Hans Huber.
- Leka, S., & Jain, A. (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*. Genf: WHO.
- Leoni, T. (2014). *Fehlzeitenreport 2009. Krankheits-und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich*. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- McClelland, D., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Nerdinger, F. W., Blickle, G., & Schaper, N. (2014). *Arbeits- und Organisationspsychologie* (3. Überarbeitete Auflage). Berlin Heidelberg: Springer.
- Nübling, M., Stössel, U., Hasselhorn, H. M., Michaelis, M., & Hofmann, F. (2005). *Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen. Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ)*. Dortmund, Berlin, Dresden: Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Österreichisches Institut für Jugendforschung (2009). *Erwartungen und Erfahrungen von Jugendlichen zur beruflichen Ausbildung*. Wien: Österreichisches Institut für Jugendforschung. Abgerufen von http://www.tep-burgenland.at/fileadmin/redakteur_tep/Downloads/OEGJ_Studie_Erwartungen_und_Erfahrungen_von_Jugendliche_zur_beruflichen_Ausbildung.pdf [Zugriff am: 13.08.2014]
- Palos, R., & Drobot, L. (2010). The impact of family influence on the career choice of adolescents. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 3407-3411.
- Peter, R. (2002). Berufliche Gratifikationskrisen und Gesundheit. *Psychotherapeut*, 47(6), 386-398.
- Peter, R., & Siegrist (1999). Chronic work stress, sickness absence, and hypertension in middle-managers – general or specific sociological explanations? *International Journal of Law and Psychiatry*, 22(5-6), 441-449.
- Rheinberg, F. (2006). *Motivation* (6. überarbeitete Auflage). Stuttgart: Kohlhammer.
- Petermann, U., & Schultheiß, J. (2013). Übergänge: Beruf als Zukunft. In C. Steinbach, & K. Gharabaghi (Hrsg.), *Resilienzförderung im Jugendalter* (S. 147-163). Berlin Heidelberg: Springer.

- Richter, P., & Hacker, W. (1998). *Belastung und Beanspruchung. Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben*. Heidelberg: Asanger.
- Rohmert, W. (1975). Belastung und Beanspruchung durch unterschiedliche Tätigkeit in Industrie und Wirtschaft. *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 26(11), 708-717.
- Rollett, B. (1994). Anstrengungsvermeidung in Schule und Beruf. In: Gittler, G., Jirasko, M., Kastner-Koller, U., Korunka, C. & Al-Roubaie, A. (Hrsg.), *Die Seele ist ein weites Land* (S. 81-92). Wien: WUV Universitätsverlag.
- Rollett, B. (2005). Die Genese des Anstrengungsvermeidungsmotivs im familiären Kontext. In Brunstein, J., Vollmeyer, R., Lund, B., Engeser, S. & Frenz, B., *Motivationspsychologie und ihre Anwendung*. (S. 92-108). Stuttgart: Kohlhammer.
- Rollett, B., & Bartram, M. (1998). *Anstrengungsvermeidungstest* (3. überarbeitete Auflage). Göttingen: Hogrefe.
- Rollett, B., & Rollett, W. (2000). *Anstrengungsvermeidungstest für Schüler (AVT-Sch)*. Institut für Schulentwicklungsforschung, Universität Dortmund.
- Rosenstiel, L. v. (2007). *Grundlagen der Organisationspsychologie* (6. Auflage). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Rumplmair, D. (2001). *Geschlechtsspezifische Unterschiede der Berufswahlmotive und berufsrelevanter Erwartungen von Hauptschulabsolventen*. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Wien: Universität.
- Schielin-Jakobi, D. (2008). *Beschreibung schulischer Belastungsmomente aus Sicht der Lehrerinnen und Lehrer mit besonderer Berücksichtigung der Anstrengungsvermeidung als Verarbeitungsstrategie*. Unveröffentlichte Dissertation, Universität Wien: Wien.
- Schneider, W. (2010). Psychische Gesundheit und Arbeit. *Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed*, 45(2), 55-63.
- Schneider, W. (2011). Psychosoziale Herausforderungen der Arbeitswelt in der postmodernen Gesellschaft. *Psychotherapeut*, 56(1), 8-15.
- Selye, H. (1976). Forty years of stress research: principal remaining problems and misconceptions. *Canadian Medical Association Journal*, 115(1), 53.
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Siegrist, J., & Dragano, N. (2008). Psychosoziale Belastungen und Erkrankungsrisiken im Erwerbsleben. *Bundesgesundheitsblatt-Gesundheitsforschung-Gesundheitsschutz*, 51(3), 305-312.

- 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.
- Snell, D., & Hart, A. (2008). Reasons for non-completion and dissatisfaction among apprentices and trainees: A regional case study. *International Journal of Training Research*, 6(1), 44-73.
- Sommer, D., & Kuhn, D. (2007). *Auszubildende und Gesundheit im Handwerk. Befragung von Auszubildenden in Berliner und Brandenburger Oberstufenzentren*. Berlin: Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften GmbH. Abgerufen von https://www.ikkbb.de/fileadmin/user_upload/doc/Studien/Langfassung_IKK-Studie_Auszubildende_und_Gesundheit_im_Handwerk.pdf [Zugriff am: 13.08.2014]
- Spöck, B. (2011). *Anstrengungsvermeidungsmotivation als spezifisches Leistungsmotiv im beruflichen und schulischen Kontext von Lehrlingen*. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Universität Wien: Wien.
- Staehele, W. H. (1994). *Management: Eine verhaltenswissenschaftliche Perspektive* (7. überarbeitete Auflage). München: Vahlen.
- Statistik Austria (2014). *Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2013*. Wien: Bundesanstalt Statistik Österreich. Abgerufen von http://www.gfb.or.at/uploads/media/arbeitsunfaelle_und_arbeitsbezogene_gesundheitsprobleme_2013_03.pdf [Zugriff am: 24.11.2014]
- Thausing, F. (2015). *Anstrengungsvermeidendes Verhalten von Sportstudierenden in Österreich: ein Vergleich zwischen Leistungs- und Breitensportlern unter Berücksichtigung ihrer Persönlichkeitseigenschaften und Zukunftspläne*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien: Wien.
- Titz, J. (2014). *Anstrengungsvermeidung bei Lehrlingen: Eine entwicklungspsychologische Studie*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien: Wien.
- Vollmeyer, R. (2005). *Motivationspsychologie und ihre Anwendung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Wenchele, K. T. (2009). *Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Orientierungshilfe* (6. Überarbeitete Auflage). Bochum: InfoMedia.

- Weinert, A. B. (2004). *Organisations- und Personalpsychologie* (5. Überarbeitete Auflage), Weinheim: Beltz
- WHO (1986). *Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung*. Genf: WHO.
- Winterhager, W. D. (1970). *Lehrlinge-die vergessene Majorität*. Weinheim: Beltz.
- Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being: A review of the literature and some conceptual considerations. *Human resource management review*, 12(2), 237-268.

8. Anhang

8.1 Abstract

Das Ziel dieser Arbeit war es, ein Messinstrument zur Erforschung der psychosozialen Arbeitssituation von Lehrlingen zu entwickeln und Zusammenhänge mit dem Phänomen der Anstrengungsvermeidung zu untersuchen.

Im März und April 2015 wurde in einem Industriebetrieb und einem Handelsunternehmen eine Fragebogenerhebung durchgeführt. Neben Fragen zu sozioökonomischen Daten wurde auch der AVT (Rollett & Bartram, 1998), AVT-BL (Elian, 2010) und der selbst entwickelte KOPFSOF-BL vorgelegt. Der KOPFSOF-BL ist eine für Lehrlinge adaptierte Version des COPSOQ (Kristensen & Borg, 2000), einem Instrument zur Erfassung psychosozialer Arbeitsbedingungen. Die Stichprobe umfasste 145 Lehrlinge. 27% davon waren weiblich, das Durchschnittsalter lag bei 17,6 Jahren.

Bei der Messung der Arbeitszufriedenheit und der Bewertung der psychosozialen Arbeitssituation zeigte sich, dass die Geschlechtszugehörigkeit kaum eine Rolle spielt. Lehrlinge im Handel sind jedoch unzufriedener und erleben ihre Arbeitsbedingungen negativer als in der Industrie.

Zudem führt eine negative Arbeitssituation zu größerer Anstrengungsvermeidung und zu geringerem Pflichteifer.

Es konnten vier Lehrlingstypen mit unterschiedlichen Ausprägungen ihrer Anstrengungsvermeidung identifiziert werden. Die unauffällige Normalgruppe mit durchschnittlichen Werten, die arbeitswillige, anstrengungsvermeidungsbelastete Gruppe (AAVBG) mit hohem Pflichteifer und hoher Anstrengungsvermeidung, die Spitzengruppe mit geringer Anstrengungsvermeidung und hohem Pflichteifer sowie die gegengleiche Problemgruppe. Zwischen den Gruppierungen konnten keine geschlechtsspezifischen Unterschiede festgestellt werden. Allerdings sind im Handel häufiger Lehrlingstypen mit Anstrengungsvermeidungstendenzen anzutreffen. Die Spitzengruppe hat die positivsten und die Problemgruppe die negativsten Werte innerhalb der psychosozialen Faktoren. Die unauffällige Normalgruppe beschreibt ihre Situation positiver als AAVBG.

Die psychosoziale Arbeitssituation hat sowohl einen maßgeblichen Einfluss auf die Zufriedenheit und das Wohlbefinden, als auch auf die Leistung und Motivation eines Lehrlings.

8.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Allgemeines Belastungs – Beanspruchungs – Modell (Nübling, Stößel, Hasselhorn, Michaelis & Hofmann, 2005, S. 10)	7
Abbildung 2: Job strain model (Karasek, 1979, S. 288)	10
Abbildung 3: Effort-reward imbalance model (Siegrist, 1996, S. 30)	12
Abbildung 4: Verteilung der Lehrlinge auf die untersuchten Unternehmen	45
Abbildung 5: Geschlechterverteilung in der Gesamtstichprobe.....	46
Abbildung 6: Histogramm der Altersverteilung mit Normalverteilungskurve in der Gesamtstichprobe	46
Abbildung 7: Häufigkeitsverteilung der höchsten abgeschlossenen Schulbildung des Vaters	48
Abbildung 8: Häufigkeitsverteilung der höchsten abgeschlossenen Schulbildung der Mutter	48
Abbildung 9: Prozentuelle Verteilung der Berufstätigkeit beider Elternteile	49
Abbildung 10: Prozentuelle Verteilung der Begründung für die jeweilige Berufswahl	50
Abbildung 11: Prozentuelle Verteilung der Bedürfnisdeckung durch das Einkommen.....	51
Abbildung 12: Prozentuelle Verteilung der Arbeitszufriedenheit.....	51
Abbildung 13: Faktorenbestimmung Screeplot Fragebogenteil 1	58
Abbildung 14: Faktorenbestimmung Screeplot Fragebogenteil 2	64
Abbildung 15: Faktorenbestimmung Screeplot AVT-BL	82
Abbildung 16: Fehlerwertverlauf der Clusteranalyse über die AVT-BL-Skalen	100
Abbildung 17: Cluster in den AVT-BL-Skalen, Skalenmittelwerte	101

8.3 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Belastungen in der Arbeitswelt (nach Richter & Hacker, 1998)	15
Tabelle 2: Skalen und Anzahl der Items innerhalb der drei Versionen des COPSQ	34
Tabelle 3: Skalen und Anzahl der Items innerhalb der beiden Versionen des COPSQ deutsch.....	35
Tabelle 4: Test auf Homogenität der Varianzen und Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit	52
Tabelle 5: Mittelwertvergleiche zu den Unterschieden zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit	52
Tabelle 6: Test auf Homogenität der Varianzen und Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Wiederwahl des Lehrberufs	53
Tabelle 7: Mittelwertvergleiche zu den Unterschieden zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Wiederwahl des Lehrberufs	53
Tabelle 8: Test auf Homogenität der Varianzen und Unterschiede zwischen den Unternehmen hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit.....	54
Tabelle 9: Mittelwertvergleiche zu den Unterschieden zwischen den Unternehmen hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit	54
Tabelle 10: Test auf Homogenität der Varianzen und Unterschiede zwischen den Unternehmen hinsichtlich der Wiederwahl des Lehrberufs	55
Tabelle 11: Mittelwertvergleiche zu den Unterschieden zwischen den Unternehmen hinsichtlich der Wiederwahl des Lehrberufs	55
Tabelle 12: Faktorladungen der Items des KOPSOF-BL Fragebogenteil 1 entsprechend der Faktorenanalyse	59
Tabelle 13: Reliabilitätsanalyse KOPSOF-BL – SoSeB, Skala Unterstützung durch Vorgesetzte.....	61
Tabelle 14: Reliabilitätsanalyse KOPSOF-BL – SoSeB, Skala Überlastung und Stress.....	62
Tabelle 15: Reliabilitätsanalyse KOPSOF-BL – SoSeB, Skala Positive Zusammenarbeit mit der Kollegenschaft.....	62
Tabelle 16: Reliabilitätsanalyse KOPSOF-BL – SoSeB, Skala Arbeitsbezogene Selbstbestimmung.....	63
Tabelle 17: Reliabilitätsanalyse KOPSOF-BL – SoSeB, Skala Arbeitspausenselbstbestimmung	64
Tabelle 18: Faktorladungen der Items des KOPSOF-BL Fragebogenteil 2 entsprechend der Faktorenanalyse	65
Tabelle 19: Reliabilitätsanalyse des KOPSOF-BL – OAR, Skala Einschätzung der Führungsqualität des/der Vorgesetzten	68
Tabelle 20: Reliabilitätsanalyse des KOPSOF-BL – OAR, Skala Positive Identifikation mit der Firma	69
Tabelle 21: Reliabilitätsanalyse des KOPSOF-BL – OAR, Skala Klarheit über die erwarteten Leistungen.....	69
Tabelle 22: Reliabilitätsanalyse des KOPSOF-BL – OAR, Skala Gefühl der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit	70
Tabelle 23: Reliabilitätsanalyse des KOPSOF-BL – OAR, Skala Angst vor Arbeitslosigkeit ..	70
Tabelle 24: Reliabilitätsanalyse des KOPSOF-BL – OAR, Skala Arbeitsbezogene Kritik	71

Tabelle 25: Reliabilitätsanalyse des KOPSOF-BL – OAR, Skala Fehlenden Meinungsfreiheit	71
Tabelle 26: Reliabilitätsanalyse der zusätzlichen Skala des KOPSOF-BL Erschöpfung	72
Tabelle 27: Reliabilitätsanalyse der zusätzlichen Skala des KOPSOF-BL Arbeit trotz Krankheit	72
Tabelle 28: Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Skalen des KOPSOF-BL – SoSeB	73
Tabelle 29: Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Skalen des KOPSOF-BL – OAR	74
Tabelle 30: Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der zusätzlichen Skalen des KOPSOF-BL	74
Tabelle 31: Deskriptive Statistik und Mittelwertsvergleiche zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Skalen des KOPSOF-BL – SoSeB	75
Tabelle 32: Deskriptive Statistik und Mittelwertsvergleiche zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Skalen des KOPSOF-BL – OAR	75
Tabelle 33: Deskriptive Statistik und Mittelwertsvergleiche zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der zusätzlichen Skalen des KOPSOF-BL	76
Tabelle 34: Unterschiede zwischen den Unternehmen hinsichtlich der Skalen des KOPSOF-BL – SoSeB	77
Tabelle 35: Unterschiede zwischen den Unternehmen hinsichtlich der Skalen des KOPSOF-BL – OAR	77
Tabelle 36: Unterschiede zwischen den Unternehmen hinsichtlich der zusätzlichen Skalen des KOPSOF-BL	78
Tabelle 37: Deskriptive Statistik und Mittelwertsvergleiche zwischen den Unternehmen hinsichtlich der Skalen des KOPSOF-BL – SoSeB	78
Tabelle 38: Deskriptive Statistik und Mittelwertsvergleiche zwischen den Unternehmen hinsichtlich der Skalen des KOPSOF-BL – OAR	79
Tabelle 39: Deskriptive Statistik und Mittelwertsvergleiche zwischen den Unternehmen hinsichtlich der zusätzlichen Skalen des KOPSOF-BL	79
Tabelle 40: Faktorladungen der Items des AVT-BL entsprechend der Faktorenanalyse	83
Tabelle 41: Reliabilitätsanalyse des AVT-BL, Skala Abwehr von Arbeitsaufträgen	86
Tabelle 42: Reliabilitätsanalyse des AVT-BL, Skala Aufschieben	88
Tabelle 43: Reliabilitätsanalyse des AVT-BL, Skala Pflichteifer	89
Tabelle 44: Reliabilitätsanalyse des AVT-BL, Skala Lernbereitschaft und Motiviertheit	89
Tabelle 45: Kolmogorov-Smirnov-Tests der Skalen des KOPSOF-BL	91
Tabelle 46: Kolmogorov-Smirnov-Tests der Skalen des AVT	92
Tabelle 47: Kolmogorov-Smirnov-Tests der Skalen des AVT-BL	92
Tabelle 48: Skalen des AVT-BL und AVT, Korrelationen	93
Tabelle 49: Skalen des SoSeB und AVT, Korrelationen	93
Tabelle 50: Skalen des OAR und AVT, Korrelationen	94
Tabelle 51: Zusätzliche Skalen des KOPSOF-BL und AVT, Korrelationen	95
Tabelle 52: Skalen des SoSeB und AVT-BL, Korrelationen	96
Tabelle 53: Skalen des OAR und AVT-BL, Korrelationen	96
Tabelle 54: Zusätzliche Skalen des KOPSOF-BL und AVT-BL, Korrelationen	97
Tabelle 55: Anstieg der Fehlerquadratsumme in der Clusteranalyse über die AVT-BL-Skalen	99

Tabelle 56: Cluster in den AVT-BL-Skalen, Skalenmittelwerte und Standardabweichungen	100
Tabelle 57: Test auf Homogenität der Varianzen zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL für die Skalen des SoSeB	101
Tabelle 58: Unterschiede zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL hinsichtlich der Skalen des SoSeB (homogene Varianzen).....	102
Tabelle 59: Deskriptive Statistik und signifikante Gruppenunterschiede der Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL hinsichtlich der Skalen des AVT-BL	102
Tabelle 60: Kreuztabelle bezüglich der Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL und Geschlecht mit beobachteten und erwarteten Häufigkeiten, Prozentangaben und Standardresiduen	105
Tabelle 61: Kreuztabelle bezüglich der Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL und Unternehmen mit beobachteten und erwarteten Häufigkeiten, Prozentangaben und Standardresiduen	106
Tabelle 62: Test auf Homogenität der Varianzen zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL für die Variable Arbeitszufriedenheit.....	108
Tabelle 63: Unterschiede zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit	108
Tabelle 64: Deskriptive Statistik und signifikante Gruppenunterschiede der Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit	109
Tabelle 65: Test auf Homogenität der Varianzen zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL für die Skalen des SoSeB	110
Tabelle 66: Unterschiede zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL hinsichtlich der Skalen des SoSeB (homogene Varianzen).....	111
Tabelle 67: Unterschiede zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL hinsichtlich der Skalen des SoSeB (heterogene Varianzen – Korrektur nach Welch).....	111
Tabelle 68: Deskriptive Statistik und signifikante Gruppenunterschiede der Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL hinsichtlich der Skalen des SoSeB.....	112
Tabelle 69: Test auf Homogenität der Varianzen zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL für die Skalen des OAR.....	113
Tabelle 70: Unterschiede zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL hinsichtlich der Skalen des OAR (homogene Varianzen)	114
Tabelle 71: Unterschiede zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL hinsichtlich der Skalen des OAR (heterogene Varianzen – Korrektur nach Welch).....	115
Tabelle 72: Deskriptive Statistik und signifikante Gruppenunterschiede der Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL hinsichtlich der Skalen des OAR.....	115
Tabelle 73: Test auf Homogenität der Varianzen zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL für die zusätzlichen Skalen des KOPSOF-BL	117
Tabelle 74: Unterschiede zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL hinsichtlich der zusätzlichen Skalen des KOPSOF-BL (homogene Varianzen).....	118
Tabelle 75: Unterschiede zwischen den Lehrlings-Clustern nach dem AVT-BL hinsichtlich der zusätzlichen Skalen des KOPSOF-BL (heterogene Varianzen – Korrektur nach Welch)	118
Tabelle 76: Deskriptive Statistik und signifikante Gruppenunterschiede der Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL hinsichtlich der zusätzlichen Skalen des KOPSOF-BL.....	118

8.4 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: _____ (zum Beispiel 16 Jahre und 3 Monate)
Dein Lehrberuf: _____ (zum Beispiel Bürokauffrau/mann, Multimedia-Fachberater/in, usw. usw.)

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?

Wie kommst du mit deinem derzeitigen Einkommen/Lehrlingsentschädigung aus?

- ☐ Ich kann **sehr gut** davon leben
- ☐ Es **reicht vollkommen** aus
- ☐ Es **reicht gerade** aus
- ☐ Es **reicht nicht** aus

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 dich sonst entscheiden?

A1: 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.	☐	☐	☐	☐
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 (einer Kollegin) 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 Vorgesetzten (einer Vorgesetzten) oder einem Kollegen (einer Kollegin).	☐	☐	☐	☐
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.	☐	☐	☐	☐
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 und Kolleginnen, ob ich ihnen helfen darf.	☐	☐	☐	☐
40	Bei Arbeitsaufträgen die ich nicht gerne mache. sage ich, dass ich das nicht kann.	☐	☐	☐	☐

		Stimmt	Stimmt etwas	Stimmt eher nicht	Stimmt nicht
41	Wenn ich eine Tätigkeit nicht gerne mache, suche ich mir einen Kollegen (eine Kollegin), 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.	☐	☐	☐	☐

A2: Es folgen nun einige Aussagen, denen du jetzt einfach zustimmen oder nicht zustimmen kannst.

		Stimmt	Stimmt nicht
43	Mein Geld spare ich, damit ich mir dann etwas Schönes kaufen kann.	☐	☐
44	Meine Mutter will immer gerade dann, dass ich ihr helfe, wenn eine gute Sendung im Fernsehen läuft.	☐	☐
45	In der Berufsschule passiert es mir oft, dass ich gar nicht höre, wenn der Lehrer (die Lehrerin) uns Aufgaben gegeben hat.	☐	☐
46	Ich habe keine Lust mehr zu arbeiten, wenn ich an die Freizeit denke.	☐	☐
47	Morgens gehe ich schon früh von zu Hause weg, damit ich nicht zu spät zur Berufsschule komme.	☐	☐
48	Wenn man dafür nicht so viel arbeiten müsste, wäre ich gerne ein guter Schüler.	☐	☐
49	Wenn ich einmal etwas in der Berufsschule nicht gekonnt habe, versuche ich es nachzulernen.	☐	☐
50	In der Berufsschule werde ich oft nicht fertig, weil mein Nachbar mich stört.	☐	☐
51	Wenn ich arbeite muss ich immer daran denken, was ich jetzt Schöneres machen könnte.	☐	☐
52	Mit meinen Aufgaben werde ich oft nicht fertig, weil ich dazwischen zu lange nachdenken muss.	☐	☐
53	Ich kann nichts dafür, wenn ich mir das, was ich auswendig lernen soll, nicht merken kann.	☐	☐
54	Mein Lehrer (meine Lehrerin) sagt oft, dass ich schneller arbeiten soll.	☐	☐
55	Vor einer Arbeit oder einem Test lerne ich besonders fleißig, damit ich sie (ihn) gut schaffe.	☐	☐
56	Wenn ich einmal in der Berufsschule gefehlt habe, dann frage ich einen Schulkameraden, was wir in dieser Zeit gelernt haben und lerne es nach.	☐	☐
57	Wenn draußen die Sonne scheint kann ich einfach nicht arbeiten.	☐	☐
58	Ich habe oft Langeweile.	☐	☐
59	Ich sehe morgens immer nach, ob ich alles bei mir habe, was ich brauche.	☐	☐
60	Warum soll ich am Wochenende lernen, wenn die anderen Leute auch nicht arbeiten.	☐	☐
61	Ich verstehe überhaupt nicht, warum man das Einmaleins auswendig können muss.	☐	☐
62	Die Lehrer verwenden zu viele Wörter, die ich nicht verstehe.	☐	☐

		Stimmt	Stimmt nicht
63	Wenn ich keine Hausaufgaben aufbekäme, könnte ich in der Schule viel besser aufpassen.	☐	☐
64	Bei Übungsaufgaben schreibe ich nicht ab, weil man nur etwas lernt, wenn man es selbst versucht.	☐	☐
65	Ich kann meine Aufgaben nicht ordentlich machen, weil ich immer gestört werde.	☐	☐
66	Rechtschreibung ist nicht wichtig, man könnte ja alles auch ganz anders schreiben.	☐	☐
67	Wenn ich mich bei einer Aufgabe verschrieben habe, mache ich sie noch einmal.	☐	☐
68	Wenn der Lehrer (die Lehrerin) vergessen hat, die Hausaufgaben- oder Übungshefte einzusammeln, erinnere ich sie daran.	☐	☐
69	Was mich nicht interessiert, will ich gar nicht machen.	☐	☐
70	Wenn ich lange schreiben muss, werde ich ganz müde.	☐	☐
71	Der Lehrer (die Lehrerin) nimmt mich nie dran, wenn ich aufzeige, warum sollte ich mich dann melden.	☐	☐
72	Wenn ich eine Arbeit angefangen habe, höre ich erst auf, wenn ich damit fertig bin.	☐	☐

Im folgenden Abschnitt dieses Fragebogens geht es darum, wie du deine Arbeit in deinem Lehrberuf einschätzt. Wenn du dir unsicher bist, kreuze bitte auch hier die Antwort an, die noch am ehesten für dich passt.

B1: Die folgenden Fragen betreffen die Anforderungen bei deiner Arbeit in deinem Lehrberuf.

		Immer	Häufig	Öfters	Selten	Nie
73	Musst du sehr schnell arbeiten?	☐	☐	☐	☐	☐
74	Ist deine Arbeit in deinem Lehrberuf ungleich über den Tag verteilt, so dass viel auf einmal zusammenkommt?	☐	☐	☐	☐	☐
75	Wie oft kommt es vor, dass du nicht genügend Zeit hast, alle deine Aufgaben zu erledigen?	☐	☐	☐	☐	☐
76	Musst du Überstunden machen?	☐	☐	☐	☐	☐
77	Hast du während deiner Arbeit in deinem Lehrberuf öfter unangenehme Gefühle?	☐	☐	☐	☐	☐

B.1a: Anforderungen bei der Arbeit in deinem Lehrberuf (Teil 2).

		Trifft sehr zu	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft wenig zu	Trifft sehr wenig zu
78	Denkst du auch in der Freizeit häufig über deine Arbeit nach?	☐	☐	☐	☐	☐
79	Musst du in der Arbeit in deinem Lehrberuf deine Gefühle verbergen?	☐	☐	☐	☐	☐
80	Musst du in der Arbeit in deinem Lehrberuf deine eigene Meinung zurückhalten?	☐	☐	☐	☐	☐

B.2: Die folgende Frage betrifft das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben.

		Stimme voll zu	Stimme eher zu	Unentschieden	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu
81	Die Anforderungen meiner Arbeit in meinem Lehrberuf stören mein Privat- und Familienleben.	☐	☐	☐	☐	☐

B.3: Die folgenden Fragen betreffen deine Einflussmöglichkeiten und deinen Spielraum bei der Arbeit in deinem Lehrberuf.

		Immer	Häufig	Öfters	Selten	Nie
82	Hast du großen Einfluss auf deine Arbeit in deinem Lehrberuf?	☐	☐	☐	☐	☐
83	Hast du Einfluss darauf, mit wem du arbeitest?	☐	☐	☐	☐	☐
84	Hast du Einfluss auf die Menge der Arbeit, die dir übertragen wird?	☐	☐	☐	☐	☐
85	Hast du Einfluss darauf, was du bei deiner Arbeit in deinem Lehrberuf tust?	☐	☐	☐	☐	☐
86	Kannst du mitbestimmen, wann du eine Pause machst?	☐	☐	☐	☐	☐
87	Kannst du mehr oder weniger frei entscheiden, wann du Urlaub machst?	☐	☐	☐	☐	☐
88	Kannst du deine Arbeit unterbrechen, um dich mit einem Kollegen (einer Kollegin) zu unterhalten?	☐	☐	☐	☐	☐
89	Kannst du deinen Arbeitsplatz ohne besondere Erlaubnis für fünf bis zehn Minuten verlassen?	☐	☐	☐	☐	☐

B.4: Die folgenden Fragen betreffen deine Entwicklungsmöglichkeiten und die Bedeutung der Arbeit in deinem Lehrberuf.

		Immer	Häufig	Öfters	Selten	Nie
90	Ist deine Arbeit abwechslungsreich?	☐	☐	☐	☐	☐

B5: Entwicklungsmöglichkeiten und Bedeutung (Teil 2).

		Trifft sehr zu	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft wenig zu	Trifft sehr wenig zu
91	Musst du in der Arbeit in deinem Lehrberuf etwas selbstständig machen?	☐	☐	☐	☐	☐
92	Hast du die Möglichkeit, durch deine Arbeit in deinem Lehrberuf neue Dinge zu erlernen?	☐	☐	☐	☐	☐
93	Kannst du deine Fähigkeiten oder dein Fachwissen bei deiner Arbeit in deinem Lehrberuf anwenden?	☐	☐	☐	☐	☐
94	Ist deine Arbeit in deinem Lehrberuf sinnvoll?	☐	☐	☐	☐	☐
95	Hast du das Gefühl, dass deine Arbeit in deinem Lehrberuf wichtig ist?	☐	☐	☐	☐	☐

		Trifft sehr zu	Trifft zu	Trifft teil- weise zu	Trifft wenig zu	Trifft sehr wenig zu
96	Fühlst du dich motiviert und eingebunden in deine Arbeit?	☐	☐	☐	☐	☐
97	Bist du stolz, dieser Firma anzugehören?	☐	☐	☐	☐	☐
98	Erzählst du anderen gerne über deine Lehrstelle?	☐	☐	☐	☐	☐
99	Hat deine Lehrstelle große persönliche Bedeutung für dich?	☐	☐	☐	☐	☐

B.6: Nun einige Fragen zu Regelungen und Abläufen bei deiner Arbeit in deinem Lehrberuf.

		Trifft sehr zu	Trifft zu	Trifft teil- weise zu	Trifft wenig zu	Trifft sehr wenig zu
100	Wirst du rechtzeitig im Voraus über Veränderungen an deiner Lehrstelle informiert, z.B. über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft?	☐	☐	☐	☐	☐
101	Erhältst du alle Informationen, die du brauchst, um deine Arbeit in deinem Lehrberuf gut zu erledigen?	☐	☐	☐	☐	☐
102	Weißt du genau, was du bei der Arbeit in deinem Lehrberuf selbstständig entscheiden kannst?	☐	☐	☐	☐	☐
103	Gibt es klare Ziele für deine Arbeit in deinem Lehrberuf?	☐	☐	☐	☐	☐
104	Weißt du genau, für welche Dinge du verantwortlich bist?	☐	☐	☐	☐	☐
105	Weißt du genau, was von dir bei der Arbeit in deinem Lehrberuf erwartet wird?	☐	☐	☐	☐	☐
106	Machst du Dinge bei der Arbeit in deinem Lehrberuf, die von einigen Leuten akzeptiert werden, aber von anderen nicht?	☐	☐	☐	☐	☐
107	Musst du manchmal Dinge tun, die du eigentlich auf andere Weise machen würdest?	☐	☐	☐	☐	☐
108	Musst du manchmal Dinge tun, die dir unnötig erscheinen?	☐	☐	☐	☐	☐

B.7: Bitte schätze ein, wie sehr dein Vorgesetzter (deine Vorgesetzte)...

		Trifft sehr zu	Trifft zu	Trifft teil- weise zu	Trifft wenig zu	Trifft sehr wenig zu
109	... dafür sorgt, dass sich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in ihrer Arbeit verbessern und entwickeln können?	☐	☐	☐	☐	☐
110	... die Arbeitszufriedenheit wichtig nimmt?	☐	☐	☐	☐	☐
111	... die Arbeit gut plant?	☐	☐	☐	☐	☐
112	... Konflikte gut löst?	☐	☐	☐	☐	☐

B.8: Die folgenden Fragen betreffen dein Verhältnis zu deinem Vorgesetzten (deiner Vorgesetzten).

		Immer	Häufig	Öfters	Selten	Nie
113	Wie oft erhältst du Hilfe und Unterstützung von deinem Vorgesetzten (deiner Vorgesetzten)?	☐	☐	☐	☐	☐
114	Wie oft ist dein Vorgesetzter (deine Vorgesetzte) bereit, sich deine Arbeitsprobleme anzuhören?	☐	☐	☐	☐	☐
115	Wie oft spricht dein Vorgesetzter (deine Vorgesetzte) mit dir über die Qualität deiner Arbeit in deinem Lehrberuf?	☐	☐	☐	☐	☐
116	Wie oft fühlst du dich durch Vorgesetzte zu Unrecht kritisiert oder schlecht behandelt?	☐	☐	☐	☐	☐

B.8a: Die folgenden Fragen betreffen dein Verhältnis zu deinen Kollegen und Kolleginnen.

		Immer	Häufig	Öfters	Selten	Nie
117	Wie oft erhältst du Hilfe und Unterstützung von deinen Kollegen und Kolleginnen?	☐	☐	☐	☐	☐
118	Wie oft sind deine Kollegen und Kolleginnen bereit, sich deine Arbeitsprobleme anzuhören?	☐	☐	☐	☐	☐
119	Wie oft sprechen deine Kollegen und Kolleginnen mit dir über die Qualität deiner Arbeit in deinem Lehrberuf?	☐	☐	☐	☐	☐
120	Arbeitest du getrennt von deinen Kollegen und Kolleginnen?	☐	☐	☐	☐	☐
121	Kannst du dich mit Kollegen und Kolleginnen unterhalten, während du arbeitest?	☐	☐	☐	☐	☐
122	Ist die Stimmung zwischen dir und deinen Arbeitskollegen und -kolleginnen gut?	☐	☐	☐	☐	☐
123	Ist die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitskollegen und -kolleginnen gut?	☐	☐	☐	☐	☐
124	Fühlst du dich an deiner Lehrstelle als Teil einer Gemeinschaft?	☐	☐	☐	☐	☐
125	Wie oft fühlst du dich durch Kollegen und Kolleginnen zu Unrecht kritisiert oder schlecht behandelt?	☐	☐	☐	☐	☐

B9: Machst du dir Sorgen, dass ...

		Trifft sehr zu	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft wenig zu	Trifft sehr wenig zu
126	... du arbeitslos wirst?	☐	☐	☐	☐	☐
127	... neue Technologien dich überflüssig machen?	☐	☐	☐	☐	☐
128	... es schwierig für dich wäre, eine neue Arbeit zu finden, wenn du arbeitslos würdest?	☐	☐	☐	☐	☐
129	... man dich gegen deinen Willen in einen anderen Arbeitsbereich versetzen könnte?	☐	☐	☐	☐	☐

B.10: Wie oft hast du im Laufe der letzten Monate daran gedacht, deinen Lehrberuf aufzugeben?

	Nie	Einige Male im Monat	Einige Male in der Woche	Jeden Tag
130	☐	☐	☐	☐

B.11: Wie ist dein Gesundheitszustand im Allgemeinen?

	Ausgezeichnet	Sehr gut	Gut	Ausreichend	Schlecht
131	☐	☐	☐	☐	☐

B.12: Energie und psychisches Wohlbefinden: Bitte gib für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit sie für dich zutrifft.

		Immer	Häufig	Öfters	Selten	Nie
132	Wie häufig fühlst du dich müde?	☐	☐	☐	☐	☐
133	Wie häufig bist du körperlich erschöpft?	☐	☐	☐	☐	☐
134	Wie häufig denkst du: „Ich kann nicht mehr“, wenn du über deine Arbeit in deinem Lehrberuf nachdenkst?	☐	☐	☐	☐	☐

B.12a: Wie häufig kommt es vor, dass du ...

		Immer	Häufig	Öfters	Selten	Nie
135	...am Ende eines Tages das Gefühl hast, nicht genug getan zu haben, obwohl du dich sehr angestrengt hast?	☐	☐	☐	☐	☐
136	...zur Arbeit kommst, obwohl du dich richtig unwohl und krank fühlst?	☐	☐	☐	☐	☐
137	...zur Arbeit kommst, obwohl der Arzt dich krankgeschrieben hat oder krankschreiben wollte?	☐	☐	☐	☐	☐

B.13: Die nachfolgende Aussage bezieht sich auf dein Leben insgesamt, also nicht nur auf die Arbeit. Wie sehr stimmst du der folgenden Aussage zu?

Ich bin mit meinem Leben zufrieden.

	 Stimme genau zu	Stimme zu	Stimme eher zu	 Weder noch	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu	 Stimme überhaupt nicht zu
138	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Herzlichen Dank für deine Mitarbeit!

8.5 Zusatztabelle für Kapitel 4.5 (Tabelle A1 – A5)

Tabelle A1: Post-Hoc-Test (Tamhane): AVT-BL-Skalen Abwehr von Arbeitsaufträgen, Aufschieben, Pflichteifer sowie Lernbereitschaft und Motiviertheit; Gruppierungsvariable: Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL

AVT-BL	Lehrlings-Cluster		Mittelwerts-differenz	Standard-fehler	p
AA-BL	Cluster 1	Cluster 2	-,38636*	,08870	,000
		Cluster 3	,13315	,05242	,079
		Cluster 4	-1,61529*	,08779	,000
	Cluster 2	Cluster 1	,38636*	,08870	,000
		Cluster 3	,51951*	,07848	,000
		Cluster 4	-1,22893*	,10544	,000
	Cluster 3	Cluster 1	-,13315	,05242	,079
		Cluster 2	-,51951*	,07848	,000
		Cluster 4	-1,74843*	,07745	,000
	Cluster 4	Cluster 1	1,61529*	,08779	,000
		Cluster 2	1,22893*	,10544	,000
		Cluster 3	1,74843*	,07745	,000
A-BL	Cluster 1	Cluster 2	-,75296*	,09371	,000
		Cluster 3	,35179*	,08129	,000
		Cluster 4	-1,42857*	,20659	,002
	Cluster 2	Cluster 1	,75296*	,09371	,000
		Cluster 3	1,10475*	,06855	,000
		Cluster 4	-,67561	,20192	,090
	Cluster 3	Cluster 1	-,35179*	,08129	,000
		Cluster 2	-1,10475*	,06855	,000
		Cluster 4	-1,78036*	,19646	,001
	Cluster 4	Cluster 1	1,42857*	,20659	,002
		Cluster 2	,67561	,20192	,090
		Cluster 3	1,78036*	,19646	,001
P-BL	Cluster 1	Cluster 2	-,32648*	,09354	,005
		Cluster 3	-,59643*	,08125	,000
		Cluster 4	1,08571	,30537	,076
	Cluster 2	Cluster 1	,32648*	,09354	,005
		Cluster 3	-,26995*	,05928	,000
		Cluster 4	1,41220*	,30027	,027

AVT-BL	Lehrlings-Cluster		Mittelwerts- differenz	Standard- fehler	p
	Cluster 3	Cluster 1	,59643*	,08125	,000
		Cluster 2	,26995*	,05928	,000
		Cluster 4	1,68214*	,29667	,013
	Cluster 4	Cluster 1	-1,08571	,30537	,076
		Cluster 2	-1,41220*	,30027	,027
		Cluster 3	-1,68214*	,29667	,013
LbM-BL	Cluster 1	Cluster 2	-,50813*	,08288	,000
		Cluster 3	-,53810*	,08068	,000
		Cluster 4	,96667*	,22871	,031
	Cluster 2	Cluster 1	,50813*	,08288	,000
		Cluster 3	-,02997	,05459	,995
		Cluster 4	1,47480*	,22087	,005
	Cluster 3	Cluster 1	,53810*	,08068	,000
		Cluster 2	,02997	,05459	,995
		Cluster 4	1,50476*	,22005	,005
	Cluster 4	Cluster 1	-,96667*	,22871	,031
		Cluster 2	-1,47480*	,22087	,005
		Cluster 3	-1,50476*	,22005	,005

AA-BL: AVT-BL Abwehr von Arbeitsaufträgen, A-BL: AVT-BL Aufschieben, P-BL: AVT-BL Pflichteifer, LbM-BL: AVT-BL Lernbereitschaft und Motiviertheit

Tabelle A2: Post-Hoc-Test (Tamhane): Einzelvariable Arbeitszufriedenheit; Gruppierungsvariable: Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL

AVT-BL	Lehrlings-Cluster		Mittelwerts- differenz	Standard- fehler	p
Arbeitszufriedenheit	Unauffällige Normalgruppe	AAVBG	,11963	,18296	,987
		Spitzengruppe	-,26190	,16957	,557
		Problemgruppe	,92857	,49846	,510
	AAVBG	Unauffällige Normalgruppe	-,11963	,18296	,987
		Spitzengruppe	-,38153	,14443	,058
		Problemgruppe	,80894	,49048	,633
	Spitzengruppe	Unauffällige Normalgruppe	,26190	,16957	,557
		AAVBG	,38153	,14443	,058
		Problemgruppe	1,19048	,48564	,286
	Problemgruppe	Unauffällige Normalgruppe	-,92857	,49846	,510
		AAVBG	-,80894	,49048	,633
		Spitzengruppe	-1,19048	,48564	,286

AAVBG: Arbeitswillige, anstrengungsvermeidungsbelastete Gruppe

Tabelle A3: Post-Hoc-Test (Tamhane): KOPSOF-BL-Skalen Unterstützung durch Vorgesetzte, Überlastung und Stress, Positive Zusammenarbeit mit der Kollegenschaft, Arbeitsbezogene Selbstbestimmung sowie Arbeitspausenselbstbestimmung; Gruppierungsvariable: Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL

SoSeB	Lehrlings-Cluster		Mittelwerts- differenz	Standard- fehler	p
UV	Unauffällige Normalgruppe	AAVBG	,29399	,17057	,427
		Spitzengruppe	-,12500	,17137	,977
		Problemgruppe	,61310	,58623	,918
	AAVBG	Unauffällige Normalgruppe	-,29399	,17057	,427
		Spitzengruppe	-,41899	,18711	,154
		Problemgruppe	,31911	,59103	,996
	Spitzengruppe	Unauffällige Normalgruppe	,12500	,17137	,977
		AAVBG	,41899	,18711	,154
		Problemgruppe	,73810	,59126	,838
	Problemgruppe	Unauffällige Normalgruppe	-,61310	,58623	,918
		AAVBG	-,31911	,59103	,996
		Spitzengruppe	-,73810	,59126	,838
ÜS	Unauffällige Normalgruppe	AAVBG	-,23859	,13730	,417
		Spitzengruppe	-,12585	,12199	,888
		Problemgruppe	-1,26531*	,20452	,001
	AAVBG	Unauffällige Normalgruppe	,23859	,13730	,417
		Spitzengruppe	,11274	,12032	,926
		Problemgruppe	-1,02671*	,20352	,006
	Spitzengruppe	Unauffällige Normalgruppe	,12585	,12199	,888
		AAVBG	-,11274	,12032	,926
		Problemgruppe	-1,13946*	,19353	,004
	Problemgruppe	Unauffällige Normalgruppe	1,26531*	,20452	,001
		AAVBG	1,02671*	,20352	,006
		Spitzengruppe	1,13946*	,19353	,004
PZK	Unauffällige Normalgruppe	AAVBG	,01065	,14765	1,000
		Spitzengruppe	-,12103	,15352	,967
		Problemgruppe	,81349	,41275	,458
	AAVBG	Unauffällige Normalgruppe	-,01065	,14765	1,000
		Spitzengruppe	-,13168	,13613	,914
		Problemgruppe	,80285	,40660	,467
	Spitzengruppe	Unauffällige Normalgruppe	,12103	,15352	,967
		AAVBG	,13168	,13613	,914
		Problemgruppe	,93452	,40877	,331

SoSeB	Lehrlings-Cluster		Mittelwerts- differenz	Standard- fehler	p
	Problemgruppe	Unauffällige Normalgruppe	-,81349	,41275	,458
		AAVBG	-,80285	,40660	,467
		Spitzengruppe	-,93452	,40877	,331
ASB	Unauffällige Normalgruppe	AAVBG	-,06664	,17315	,999
		Spitzengruppe	-,06250	,17105	,999
		Problemgruppe	,10714	,53568	1,000
	AAVBG	Unauffällige Normalgruppe	,06664	,17315	,999
		Spitzengruppe	,00414	,15786	1,000
		Problemgruppe	,17378	,53161	1,000
	Spitzengruppe	Unauffällige Normalgruppe	,06250	,17105	,999
		AAVBG	-,00414	,15786	1,000
		Problemgruppe	,16964	,53093	1,000
	Problemgruppe	Unauffällige Normalgruppe	-,10714	,53568	1,000
		AAVBG	-,17378	,53161	1,000
		Spitzengruppe	-,16964	,53093	1,000
PSB	Unauffällige Normalgruppe	AAVBG	,00503	,20863	1,000
		Spitzengruppe	-,19444	,18769	,886
		Problemgruppe	,12698	,55177	1,000
	AAVBG	Unauffällige Normalgruppe	-,00503	,20863	1,000
		Spitzengruppe	-,19948	,18118	,854
		Problemgruppe	,12195	,54959	1,000
	Spitzengruppe	Unauffällige Normalgruppe	,19444	,18769	,886
		AAVBG	,19948	,18118	,854
		Problemgruppe	,32143	,54198	,994
	Problemgruppe	Unauffällige Normalgruppe	-,12698	,55177	1,000
		AAVBG	-,12195	,54959	1,000
		Spitzengruppe	-,32143	,54198	,994

UV: SoSeB Unterstützung durch Vorgesetzte, ÜS: SoSeB Überlastung und Stress, PZK: SoSeB Positive Zusammenarbeit mit der Kollegenschaft, ASB: SoSeB Arbeitsbezogene Selbstbestimmung, PSB: SoSeB Arbeitspausenselbstbestimmung, AAVBG: Arbeitswillige, anstrengungsvermeidungsbelastete Gruppe

Tabelle A4: Post-Hoc-Test (Tamhane): KOPSOF-BL-Skalen Einschätzung der Führungsqualität des/der Vorgesetzten, Positive Identifikation mit der Firma, Klarheit über die erwarteten Leistungen, Gefühl der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit, Angst vor Arbeitslosigkeit, Arbeitsbezogene Kritik sowie Fehlende Meinungsfreiheit; Gruppierungsvariable: Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL

OAR	Lehrlings-Cluster		Mittelwerts-differenz	Standard-fehler	p
EFV	Unauffällige Normalgruppe	AAVBG	,07791	,16678	,998
		Spitzengruppe	-,30159	,15254	,270
		Problemgruppe	,66667	,62686	,912
	AAVBG	Unauffällige Normalgruppe	-,07791	,16678	,998
		Spitzengruppe	-,37950	,16122	,119
		Problemgruppe	,58875	,62902	,948
	Spitzengruppe	Unauffällige Normalgruppe	,30159	,15254	,270
		AAVBG	,37950	,16122	,119
		Problemgruppe	,96825	,62540	,694
	Problemgruppe	Unauffällige Normalgruppe	-,66667	,62686	,912
		AAVBG	-,58875	,62902	,948
		Spitzengruppe	-,96825	,62540	,694
PIF	Unauffällige Normalgruppe	AAVBG	,08401	,21713	,999
		Spitzengruppe	-,49206	,19166	,070
		Problemgruppe	-,27778	,55064	,998
	AAVBG	Unauffällige Normalgruppe	-,08401	,21713	,999
		Spitzengruppe	-,57607*	,19167	,021
		Problemgruppe	-,36179	,55064	,990
	Spitzengruppe	Unauffällige Normalgruppe	,49206	,19166	,070
		AAVBG	,57607*	,19167	,021
		Problemgruppe	,21429	,54110	,999
	Problemgruppe	Unauffällige Normalgruppe	,27778	,55064	,998
		AAVBG	,36179	,55064	,990
		Spitzengruppe	-,21429	,54110	,999
KL	Unauffällige Normalgruppe	AAVBG	-,19570	,13585	,633
		Spitzengruppe	-,43452*	,12769	,007
		Problemgruppe	,55159	,53180	,920
	AAVBG	Unauffällige Normalgruppe	,19570	,13585	,633
		Spitzengruppe	-,23882	,10691	,157
		Problemgruppe	,74729	,52719	,762
	Spitzengruppe	Unauffällige Normalgruppe	,43452*	,12769	,007
		AAVBG	,23882	,10691	,157
		Problemgruppe	,98611	,52515	,527

OAR	Lehrlings-Cluster		Mittelwerts- differenz	Standard- fehler	p
	Problemgruppe	Unauffällige Normalgruppe	-,55159	,53180	,920
		AAVBG	-,74729	,52719	,762
		Spitzengruppe	-,98611	,52515	,527
SA	Unauffällige Normalgruppe	AAVBG	-,11789	,17373	,984
		Spitzengruppe	-,49702*	,16577	,021
		Problemgruppe	,54167	,60346	,957
	AAVBG	Unauffällige Normalgruppe	,11789	,17373	,984
		Spitzengruppe	-,37914	,15641	,100
		Problemgruppe	,65955	,60096	,900
	Spitzengruppe	Unauffällige Normalgruppe	,49702*	,16577	,021
		AAVBG	,37914	,15641	,100
		Problemgruppe	1,03869	,59871	,595
	Problemgruppe	Unauffällige Normalgruppe	-,54167	,60346	,957
		AAVBG	-,65955	,60096	,900
		Spitzengruppe	-1,03869	,59871	,595
AA	Unauffällige Normalgruppe	AAVBG	-,35351	,19491	,367
		Spitzengruppe	,14137	,17601	,964
		Problemgruppe	-,75595	,57998	,812
	AAVBG	Unauffällige Normalgruppe	,35351	,19491	,367
		Spitzengruppe	,49488*	,17192	,030
		Problemgruppe	-,40244	,57875	,987
	Spitzengruppe	Unauffällige Normalgruppe	-,14137	,17601	,964
		AAVBG	-,49488*	,17192	,030
		Problemgruppe	-,89732	,57266	,682
	Problemgruppe	Unauffällige Normalgruppe	,75595	,57998	,812
		AAVBG	,40244	,57875	,987
		Spitzengruppe	,89732	,57266	,682
AK	Unauffällige Normalgruppe	AAVBG	-,33643	,20400	,480
		Spitzengruppe	-,18849	,21154	,941
		Problemgruppe	-1,15079*	,32168	,036
	AAVBG	Unauffällige Normalgruppe	,33643	,20400	,480
		Spitzengruppe	,14794	,18364	,963
		Problemgruppe	-,81436	,30407	,172
	Spitzengruppe	Unauffällige Normalgruppe	,18849	,21154	,941
		AAVBG	-,14794	,18364	,963
		Problemgruppe	-,96230	,30917	,088

OAR	Lehrlings-Cluster		Mittelwerts- differenz	Standard- fehler	p
	Problemgruppe	Unauffällige Normalgruppe	1,15079*	,32168	,036
		AAVBG	,81436	,30407	,172
		Spitzengruppe	,96230	,30917	,088
FMF	Unauffällige Normalgruppe	AAVBG	-,03339	,25360	1,000
		Spitzengruppe	,08333	,22516	,999
		Problemgruppe	-1,21429	,37347	,064
	AAVBG	Unauffällige Normalgruppe	,03339	,25360	1,000
		Spitzengruppe	,11672	,22346	,996
		Problemgruppe	-1,18089	,37245	,073
	Spitzengruppe	Unauffällige Normalgruppe	-,08333	,22516	,999
		AAVBG	-,11672	,22346	,996
		Problemgruppe	-1,29762*	,35370	,049
	Problemgruppe	Unauffällige Normalgruppe	1,21429	,37347	,064
		AAVBG	1,18089	,37245	,073
		Spitzengruppe	1,29762*	,35370	,049

EFV: OAR Einschätzung der Führungsqualität des/der Vorgesetzten, PIF: OAR Positive Identifikation mit der Firma, KL: OAR Klarheit über die erwarteten Leistungen, SA: OAR Gefühl der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit, AA: OAR Angst vor Arbeitslosigkeit, AK: OAR Arbeitsbezogene Kritik, FMF: OAR Fehlende Meinungsfreiheit, AAVBG: Arbeitswillige, anstrengungsvermeidungsbelastete Gruppe

*Tabelle A5: Post-Hoc-Test (Tamhane): KOPSOF-BL-Skalen Erschöpfung;
Gruppierungsvariable: Lehrlings-Cluster nach dem AVT-BL*

Zusätzliche Skalen	Lehrlings-Cluster		Mittelwerts- differenz	Standard- fehler	p
E	Unauffällige Normalgruppe	AAVBG	-,04897	,19335	1,000
		Spitzengruppe	,23413	,17934	,729
		Problemgruppe	-1,49206*	,34954	,021
	AAVBG	Unauffällige Normalgruppe	,04897	,19335	1,000
		Spitzengruppe	,28310	,17000	,467
		Problemgruppe	-1,44309*	,34484	,026
	Spitzengruppe	Unauffällige Normalgruppe	-,23413	,17934	,729
		AAVBG	-,28310	,17000	,467
		Problemgruppe	-1,72619*	,33718	,012
	Problemgruppe	Unauffällige Normalgruppe	1,49206*	,34954	,021
		AAVBG	1,44309*	,34484	,026
		Spitzengruppe	1,72619*	,33718	,012
ATK	Unauffällige Normalgruppe	AAVBG	-,19280	,16432	,813
		Spitzengruppe	-,15476	,15108	,891
		Problemgruppe	-,76190	,71968	,914
	AAVBG	Unauffällige Normalgruppe	,19280	,16432	,813
		Spitzengruppe	,03804	,14616	1,000
		Problemgruppe	-,56911	,71866	,976
	Spitzengruppe	Unauffällige Normalgruppe	,15476	,15108	,891
		AAVBG	-,03804	,14616	1,000
		Problemgruppe	-,60714	,71575	,967
	Problemgruppe	Unauffällige Normalgruppe	,76190	,71968	,914
		AAVBG	,56911	,71866	,976
		Spitzengruppe	,60714	,71575	,967

E: KOPSOF-BL Erschöpfung, ATK: KOPSOF-BL Arbeit trotz Krankheit, AAVBG: Arbeitswillige, anstrengungsvermeidungsbelastete Gruppe