

MASTER THESIS | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Bewusste Einstellungs-Verhaltenskonflikte von IOA®-Trainer:innen

verfasst von | submitted by

Christoph Moser BBA

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Science (MSc)

Wien | Vienna, 2024

Studienkennzahl lt. Studienblatt |
Degree programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 992 854

Universitätslehrgang lt. Studienblatt | Post-
graduate programme as it appears on the
student record sheet:

Handlungsorientierte Personal-, Team- und Organi-
sationsentwicklung nach IOA® (MSc)

Betreut von | Supervisor:

Mag. Dr. Günter Amesberger

Abstract (Deutsch)

Die Masterarbeit setzt sich mit der Thematik des Einstellungs-Verhaltenskonflikts von Trainerinnen und Trainern, welche nach dem Konzept der Integrativen Outdoor Aktivitäten (IOA[®]) arbeiten, auseinander.

In dieser Arbeit werden auf Basis der theoretischen Konzeption des IOA[®]-Ansatzes übergeordnete Einstellungsdimensionen herausgearbeitet. Mittels eines semantischen Differenzials, das die Dimensionen Valenz, Potenz und Aktivierung erfasst, werden IOA[®]-Trainer:innen zu diesen Einstellungsdimensionen mithilfe eines Online-Fragebogens befragt. Weiters werden Aussagen zu potenziellen bewussten Einstellungs-Verhaltenskonflikten, welche sich den Einstellungsdimensionen zuordnen lassen, konstruiert. Diese sind von den Befragten mittels einer Likert-Skala einzuschätzen. Befragt wurden insgesamt 21 Trainer:innen, welche nach dem IOA[®]-Konzept ausgebildet wurden.

Mithilfe der Daten wurden drei Forschungsfragen beantwortet. Es wurde untersucht, wie unterschiedlich Trainer:innen acht zentrale Einstellungsobjekte des IOA[®]-Konzepts in den Einstellungsdimensionen Valenz, Potenz und Aktivierung bewerten. Weiters wurde die Frage beantwortet, wie sich das Ausmaß des von Trainer:innen wahrgenommenen Einstellungs-Verhaltenskonflikts in Abhängigkeit von den Einstellungsdimensionen unterscheidet. Zuletzt wurde festgestellt, welche Korrelationen zwischen der Bewertung der Einstellungsdimensionen und dem Ausmaß der Einstellungs-Verhaltenskonflikte bestehen.

Die Ergebnisse zeigen, dass signifikante Unterschiede in der Wahrnehmung der Einstellungsdimensionen zu den acht als zentral definierten Einstellungsobjekten bestehen. Die Wahrnehmung von Einstellungs-Verhaltenskonflikten weist hingegen keine signifikanten Unterschiede auf. Ebenso zeigt sich, dass zwischen der Bewertung der Einstellungsobjekte und dem Ausmaß der Einstellungs-Verhaltenskonflikte nur in Ausnahmefällen signifikante Korrelationen bestehen.

Aus den Ergebnissen ergeben sich praktische Implikationen. Einstellungsobjekte, welche in der Machtdimension als besonders stark empfunden werden erfordern möglicherweise eine höhere Reflexionsanstrengung. Das Bewusstsein darüber, wie bestimmte Einstellungsobjekte auf Trainer:innen wirken kann als Unterstützung für die Trainertätigkeit gesehen werden. In einem weiteren Schritt können spezifische Methoden entwickelt werden, um Trainer:innen in Reflexionsprozessen gezielter zu unterstützen.

Weitere Forschung ist jedenfalls empfohlen um einerseits die in dieser Arbeit gewonnen Erkenntnisse zu bestätigen und andererseits neue Erkenntnisse durch den Einsatz von anderen Methoden zu gewinnen. Dies könnte beispielsweise die direkte Beobachtung der Probanden umfassen.

Abstract

The master's thesis deals with the topic of the attitude-behavior conflict of trainers who work according to the concept of Integrative Outdoor Activities (IOA®).

Based on the theoretical conception of the IOA® approach, this paper identifies superordinate attitude dimensions. Using a semantic differential that captures the dimensions of valence, potency and activation, IO-A® trainers are asked about these attitude dimensions with the help of an online questionnaire. In addition, statements on potential conscious attitude-behavior conflicts that can be assigned to the attitude dimensions are constructed. These are to be assessed by the respondents using a Likert scale. A total of 21 trainers who were trained according to the IOA® concept were surveyed.

The data was used to answer three research questions. It was investigated how differently trainers rate eight central attitude objects of the IOA® concept in the attitude dimensions valence, potency and activation. Furthermore, the question was answered as to how the extent of the attitude-behavior conflict perceived by trainers differs depending on the attitude dimensions. Finally, the correlations between the evaluation of the attitudinal dimensions and the extent of attitudinal-behavioral conflict were determined.

The results show that there are significant differences in the perception of the attitude dimensions to the eight attitude objects defined as central. In contrast, there are no significant differences in the perception of attitude-behavior conflicts. It also shows that there are only significant correlations between the evaluation of the attitude objects and the extent of attitude-behavior conflicts in exceptional cases.

The results have practical implications. Attitude objects that are perceived as particularly strong in the power dimension may require a greater effort of reflection. Awareness of how certain attitudinal objects affect trainers can be seen as support for the trainer's activity. In a further step, specific methods could be developed to support trainers in reflection processes.

Further research is recommended in any case to confirm the findings gained in this work on the one hand and to gain new insights through the use of other methods on the other. This could include, for example, direct observation of the subjects.

Danksagung

Ich bedanke mich von tiefsten Herzen bei meinem engsten sozialen Umfeld, wo ich allen voran Sara sowie Katherina erwähnen möchte. Ohne eure konstante Unterstützung wäre es mir nicht möglich gewesen, diese Ausbildung zu absolvieren beziehungsweise diese vorliegende Masterarbeit zu schreiben. Außerdem möchte ich an dieser Stelle meinem während der Ausbildung verstorbenen Vater, Herbert Moser, gedenken.

Die Zeit während der Ausbildung war eine sehr bewegte, in der ich mich persönlich und beruflich weiterentwickeln konnte und in vielen Bereichen neue Wege beschritten habe. Keine meiner bisherigen Ausbildungen hatte eine derart starke Wirkung auf meine Person und dafür möchte ich allen, die Teil dieses Weges waren ausdrücklich danken.

Ein großer Dank an all meine Kolleg:innen, hier möchte ich besonders Nadine, Moritz, Sebastian, Christoph, Michael und Daniel hervorheben. Ein ungeschmälerter Dank geht natürlich an all meine anderen Kolleg:innen. Beim Schreiben dieser Zeilen denke ich an die vielen Momente, in denen wir gelacht, gestritten, geschwiegen und gearbeitet haben. Weiters möchte ich mich bei unseren Ausbildner:innen für ihr unglaubliches Engagement bedanken. Die Möglichkeit zu bekommen, von euren Erfahrungen und eurem Wissen zu profitieren, macht diese Ausbildung zu etwas ganz Besonderem.

Besonderer Dank gilt meinem Masterthesis-Betreuer und der wissenschaftlichen Leitung des Lehrgangs, Univ.-Prof. Mag. Dr. Günter Amesberger, für die Begleitung und Betreuung vor und während des Schreibens dieser Masterthesis.

Abschließen möchte ich die Danksagung etwas verspielt mit einem Zitat aus einem Kinderbuch: „Was ist wichtiger“, fragte Großer Panda, „der Weg oder das Ziel?“. „Die Gefährten“, sagte kleiner Drache. (Norbury, 2022)

Inhaltsverzeichnis

Inhalt

Abstract (Deutsch)	2
Abstract	4
Danksagung	6
Inhaltsverzeichnis	7
1. Einleitung.....	9
1.1 Ziel der Arbeit.....	9
1.2 Forschungsfragen	9
2. Theoretischer Hintergrund	10
2.1 Einstellungen in der Sozialpsychologie.....	10
2.1.1 Das Multikomponentenmodell der Einstellungen	11
2.1.2 Ein- und zweidimensionale Einstellungskonzepte	14
2.1.3 Stärke und Valenz von Einstellungen	16
2.1.4 Funktionen von Einstellungen	17
2.2 Die Beziehung zwischen Einstellungen und Verhalten	18
2.2.1 Einstellungen zur Vorhersage von Verhalten	21
2.2.2 Konsistenztheorien	23
2.2.3 Theorie der kognitiven Dissonanz	23
2.3 Einstellungsobjekte nach dem Konzept der Integrativen-Outdoor-Aktivitäten®	25
2.3.1 Das konzentrische Kreismodell.....	25
2.3.2 Einstellungen von IOA®-Trainer:innen – Acht große Begriffe.....	26
3. Fragebogenentwicklung.....	34
3.1 Eingesetzte Methoden zur Erfassung von Einstellungen	34
3.1.1 Semantisches Differential zu den 8 großen Begriffen	34
3.1.2 Likert Skalen zu potenziellen Einstellungs-Verhaltenskonflikten	37
3.2 Beschreibung des Aufbaus des Fragebogens.....	37
3.2.1 Beschreibung der Items.....	38
3.2.2 Beschreibung der Aussagen zu Einstellungs-Verhaltenskonflikten	40
4. Ergebnisse	47
4.1.1 Ergebnisse des semantischen Differentials der 8 großen Begriffe	47
4.1.2 Hypothesenprüfung Forschungsfrage 1	63

4.2.1	Ergebnisse der Aussagen zu Einstellungs-Verhaltenskonflikten	64
4.2.2	Hypothesenprüfung Forschungsfrage 2	75
4.3.1	Zusammenhänge zwischen den Dimensionen der Einstellung und dem Einstellungs-Verhaltenskonflikt.....	75
4.3.2	Hypothesenprüfung Forschungsfrage 3	82
5	Diskussion der Ergebnisse, Limitationen und Ausblick	84
	Literaturverzeichnis	88
	Abbildungsverzeichnis	90
	Tabellenverzeichnis	91
	Anhang	92

1. Einleitung

1.1 Ziel der Arbeit

Das Ziel dieser Arbeit ist die Untersuchung der Wahrnehmung von potenziellen bewussten Einstellungs-Verhaltenskonflikten von Trainer:innen, welche nach dem Konzept der IOA® ausgebildet wurden. Dazu wird einerseits festgestellt, welche konnotative Bedeutung bestimmte Einstellungsobjekte für Trainer:innen haben. Andererseits werden Einstellungs-Verhaltenskonflikte, welche in Verbindung zu den Einstellungsobjekten konstruiert wurden, durch IOA®-Trainer:innen bewertet. Mögliche Zusammenhänge zwischen der Bewertung von Einstellungsobjekten und dem Ausmaß von Einstellungs-Verhaltenskonflikten sollen in einem letzten Schritt analysiert werden.

1.2 Forschungsfragen

Folgende Forschungsfragen sollen im Zuge der Untersuchung dieser Masterarbeit beantwortet werden:

1. Wie (unterschiedlich) bewerten die Trainer:innen die Einstellungsdimensionen in den Dimensionen Valenz, Potenz und Aktivierung?
2. Unterscheidet sich das Ausmaß des von Trainer:innen wahrgenommenen Einstellungs-Verhaltenskonflikts in Abhängigkeit von der Einstellungsdimension?
3. Welche Korrelationen bestehen zwischen der Bewertung der Einstellungsdimensionen hinsichtlich Valenz, Potenz, Aktivierung und dem Ausmaß der Einstellungs-Verhaltenskonflikte?

2. Theoretischer Hintergrund

2.1 Einstellungen in der Sozialpsychologie

Da sich diese Arbeit den bewussten Einstellungs-Verhaltenskonflikten von IOA®-Trainer:innen widmet, ist es vorerst wichtig, sich den Begrifflichkeiten von einer theoretischen Seite aus zu nähern. Im ersten Schritt wirft diese Arbeit daher einen genauen Blick auf die Einstellungsforschung.

Wie können Einstellungen definiert werden? Einstellungen werden als Bewertungen von Sachverhalten, Menschen, Gruppen oder anderen Arten von Objekten unserer sozialen Welt definiert.

Nach Maio und Haddock (2010) verstehen wir unter Einstellungen eine Gesamtbewertung eines Objekts (Einstellungsobjekts), welche auf drei verschiedenen Arten von Informationen (auf welche im nächsten Kapitel detailliert eingegangen wird) beruht. Um näher auf den eigentlichen Untersuchungsgegenstand dieser Arbeit hinzuleiten, ist es wichtig, sich anzusehen, was alles eine Einstellung sein kann.

Hierauf geben Eagly & Chaiken (1993) folgende Antwort: Einstellungen können in Bezug auf abstrakte Begriffe („Konstruktivismus“), konkrete Dinge („ein Vertrag“), politisch-gesellschaftliche Thematiken, wie zum Beispiel das Bildungssystem, als auch auf soziale Gruppen („IOA®-Trainer:innen“) bestehen. Somit kann jeder Stimulus, der sich hinsichtlich seiner Richtung und Stärke bestimmen lässt, als Einstellungsobjekt betrachtet werden.

Die Bewertung über eine Person, in Abgrenzung zu anderen Einstellungsobjekten, wird als Sympathie beziehungsweise Ablehnung definiert (Herkner, 1986).

2.1.1 Das Multikomponentenmodell der Einstellungen

Einstellungen besitzen eine kognitive, eine affektive und eine Verhaltenskomponente. Diese drei Komponenten werden im Multikomponentenmodell der Einstellung (multi component model of attitudes) dargestellt (Zanna & Rempel, 1988). Einstellungen werden in diesem Modell als zusammenfassende Bewertungen verstanden. Diese Bewertungen basieren sowohl auf kognitiven, affektiven und verhaltensbezogenen Informationen.

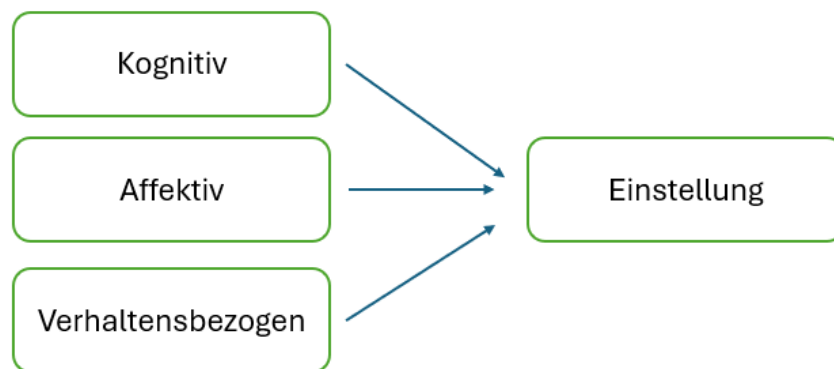


Abbildung 1: Multikomponentenmodell der Einstellungen (Zanna, M. P. & Rempel, J. K., 1988)

Die kognitive Einstellungskomponente stellt Überzeugungen, Gedanken und Eigenschaften dar, die mit einem Einstellungsobjekt verbunden werden.

Übertragen auf Einstellungen von IOA®-Trainer:innen bedeutet dies, dass beispielsweise das Einstellungsobjekt „Auftrag“ unterschiedliche Eigenschaften besitzt, die dafür verantwortlich sind, ob eine Trainerin oder ein Trainer eine positive oder negative Einstellung zum Einstellungsobjekt „Auftrag“ hat. Ein Auftrag beispielsweise wird von einem bestimmten Unternehmen gelegt, gibt Informationen über die Art und den Umfang der Zusammenarbeit und bestimmt das Honorar, welches für die erbrachte Leistung gezahlt wird. Diese Informationen werden entweder positiv oder negativ bewertet und führen zu einer Gesamtbewertung (positive und negative Merkmale werden abgewogen) eines spezifischen Auftrags auf der kognitiven Ebene. Fishbein und Ajzen (1975) haben mit

dem Erwartung-mal-Wert-Ansatz eine Methode entwickelt, bei der eine Einstellung gegenüber einem Einstellungsobjekt als die Summe von „Erwartungen-mal-Wert-Produkten“ beschrieben wird.

Ein weiterer Begriff, der an dieser Stelle noch eingeführt und erörtert werden soll, ist der Begriff der salienten Überzeugungen. Als saliente Überzeugungen gelten jene Überzeugungen, die eine Person für am relevantesten hält. Diese Überzeugungen spielen in Bezug auf die Gesamtbewertung des Einstellungsobjekts die wichtigste Rolle.

Die mit einem Einstellungsobjekt verbundenen Gefühle oder Emotionen bilden die affektive Komponente. Wenn eine Person mit einem Einstellungsobjekt in Kontakt getreten ist, bilden sich gewisse Gefühle oder Emotionen. Entsprechend lösen Objekte affektive Reaktionen aus. Natur als Einstellungsobjekt beispielsweise führt bei vielen Menschen zu positiven Emotionen oder Gefühlen, da das „Sein“ in der Natur zur Entspannung beitragen kann. Beeinflussen diese Gefühle die Einstellung zur Natur in einer positiven Richtung, sind hierfür die affektiven Reaktionen, die Personen gegenüber der Natur haben, sowie die von dem Objekt bewirkten Reaktionen, ausschlaggebend. (Jonas & Brodbeck, 2014, S. 201)

Die Methode der evaluativen Konditionierung und des subliminalen Primings haben Forscher:innen dabei geholfen, um zu erfassen, wie die Verbindung zwischen affektiven Informationen und einem Einstellungsobjekt eine positive oder negative Einstellung zum Einstellungsobjekt hervorbringen kann. Zajonc und Kollegen (1993) haben weiters festgestellt, dass die bloße Darbietung eines Einstellungsobjekts in wiederholter und unverstärkter Form zu einer Zunahme an positiver Bewertung führt. Wieder auf das Beispiel „Natur“ übertragen bedeutet dies, dass das mehrmalige und unverstärkte „in der Natur sein“ zu einer positiveren Einstellung zum Einstellungsobjekt „Natur“ führen kann. (Murphy & Zajonc, 1993)

Die dritte Komponente, die für die Bildung von Einstellungen nach dem Multikomponentenmodell der Einstellung verantwortlich ist, ist die Verhaltenskomponente von Einstellungen. Hier sind Verhaltensweisen gegenüber dem Einstellungsobjekt, die wir in der Vergangenheit ausgeführt haben oder in der Zukunft ausführen werden,

ausschlaggebend. Diese Verhaltensweisen können für die Einstellungsbildung verantwortlich sein. Beispielsweise könnte die Einstellung zum Objekt „Wandern“ dadurch bestimmt sein, dass man in der Vergangenheit hin und wieder im Familienurlaub Wandern gegangen ist. Diese Verhaltensweise in der Vergangenheit kann dazu führen, dass man eine positive oder negative Einstellung entwickelt hat. Bem (1972) hat die Hypothese aufgestellt, dass Einstellungen unter gewissen Umständen durch Handlungen gebildet werden. Die Selbstwahrnehmungstheorie von Bem vermutet, dass Menschen nicht immer Zugang zu Ihren Meinungen und Einstellungen haben. Er argumentierte, dass vor allem dann, wenn die Einstellung einer Person besonders schwach ausgeprägt oder mehrdeutig ist, dieser Zugang erschwert ist. Diese Vermutung wurde durch zahlreiche Studien gestützt. Es zeigte sich, dass die bloße Überzeugung, man hätte ein gewisses Verhalten an den Tag gelegt, reicht, um Einstellungen auszubilden (Jonas & Brodbeck, 2014, S. 203). In einer Studie baten Chaiken und Baldwin (1981) Teilnehmer:innen an einer Fragebogenstudie teilzunehmen. Die Fragen waren so formuliert, dass die Teilnehmer:innen den Eindruck hatten, sie hätten umweltfreundliche Verhaltensweisen gezeigt, obwohl dies gar nicht der Fall war. Die Selbstwahrnehmungstheorie wird durch die Ergebnisse dieser Studie gestützt. Personen, denen stärker umweltfreundliches Verhalten suggeriert wurde, gaben in stärkerem Maße an, eine umweltfreundliche Einstellung zu haben.

Ergänzend zu Bem stellte Festinger (1954) die Hypothese auf, dass auch starke Einstellungen durch Verhaltensweisen beeinflusst werden können – und zwar indem Menschen möglicherweise ihre Einstellungen ändern, damit diese mit dem von Ihnen gezeigten Verhalten in Einklang stehen. Für diese Veränderung ist die **kognitive Dissonanz** verantwortlich, welche durch ein einstellungskonträres Verhalten hervorgerufen wird. Die kognitive Dissonanz ist ein aversiver Zustand, bei dem Menschen das Bedürfnis haben, ihn zu verringern. Je stärker die kognitive Dissonanz, desto größer der Drang sie zu verringern (Jonas & Brodbeck, 2014, S. 204).

Verhaltensweisen können jedoch nicht nur Einstellungen beeinflussen, sondern sie können die Einstellung einer Person zu einem Einstellungsobjekt zum Ausdruck bringen

(Eagly & Chaiken, 1993). Um bei dem vorhergegangenen Beispiel zu bleiben, können umweltfreundliche Verhaltensweisen auch ein Ausdruck für eine positive Einstellung zu „Umweltschutz“ sein.

An diesem Punkt stellt sich die Frage, wie diese drei Einstellungskomponenten zusammenhängen. Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass die drei Komponenten von Einstellungen miteinander in Verbindung stehen. Hat eine Person eine positive Überzeugung gegenüber einem Einstellungsobjekt, ist es wahrscheinlich, dass sie auch positive Gefühle hat sowie positive Verhaltensweisen gegenüber dem Einstellungsobjekt zeigt. Ist eine Trainer:in beispielsweise davon überzeugt, dass „Natur“ eine positive Wirkung auf das Lernverhalten von Teilnehmer:innen hat, ist es wahrscheinlich, dass die Trainer:in ebenso positive Gefühle gegenüber der Natur hat, sowie Verhaltensweisen an den Tag legen wird, um diese „Natur“ zu schützen. Gleichzeitig gibt es Studien, die zeigen, dass das nicht immer so ist. So konnten Studienergebnisse zeigen, dass es einen Unterschied macht und unterschiedliche Konsequenzen mit sich bringt, ob Einstellungen auf Kognitionen, Affekten oder Verhaltensweisen beruhen (Haddock et al., 2008). Um auf diesen Punkt genauer einzugehen, widmet sich diese Arbeit im nächsten Schritt der Struktur von Einstellungen.

2.1.2 Ein- und zweidimensionale Einstellungskonzepte

Die Struktur von Einstellungen betreffend wird in der Forschung grundsätzlich zwischen zwei Perspektiven unterschieden: Der eindimensionalen Sichtweise von Einstellungen sowie der mehrdimensionalen Sichtweise von Einstellungen. In der eindimensionalen Sichtweise geht man davon aus, dass positive Überzeugungen, Gefühle und Verhaltensweisen gegenüber einem Einstellungsobjekt das Vorhandensein von negativen Überzeugungen, Gefühlen und Verhaltensweisen gegenüber demselben Einstellungsobjekt hemmen. In der eindimensionalen Sichtweise liegen die positiven und negativen Bestandteile einer Einstellung sozusagen auf einer Dimension. Es werden in dieser Sichtweise somit keine Einstellungsambivalenzen zugelassen. (Jonas & Brodbeck, 2014, S. 206)

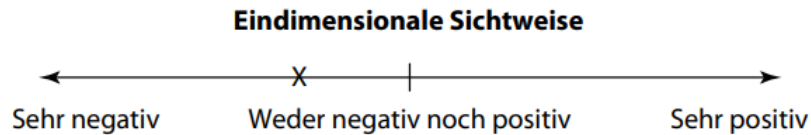


Abbildung 2: Eindimensionale Sichtweise der Einstellung (Maio & Haddock, 2010)

Wie in der Abbildung zu erkennen ist, lässt die eindimensionale Sichtweise lediglich eine positive, negative oder neutrale Einstellung bezüglich eines Einstellungsobjekts zu.

Es kann jedoch gelegentlich vorkommen, dass Personen positive und negative Einstellungsbestandteile zu einem Einstellungsobjekt haben, was eine Einstellungsambivalenz hervorbringt. Zum Beispiel könnte eine Person positive Einstellungselemente zur Natur haben, da „Natur“ zur Entspannung beitragen kann, aber gleichzeitig auch negative Einstellungselemente, da die Person sehr stark unter Allergien leidet, wenn sie in der Natur ist. Dies stellt eine Einstellungsambivalenz dar. (Jonas & Brodbeck, 2014, S. 207)

Bei der zweidimensionalen Sichtweise werden positive und negative Elemente auf zwei unterschiedlichen Dimensionen dargestellt.

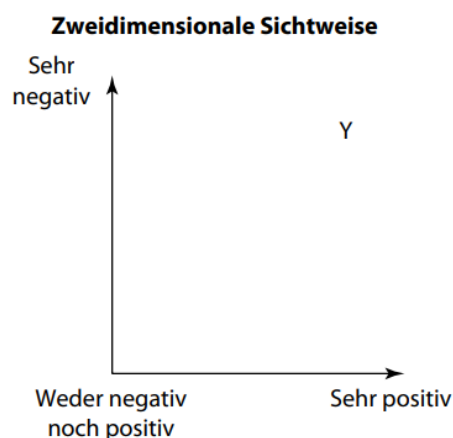


Abbildung 3: Zweidimensionale Sichtweise der Einstellung (Maio & Haddock, 2010)

Auf einer Achse wird die Anzahl der positiven, auf der anderen die Anzahl der negativen Elemente abgebildet. Dieser Ansatz ermöglicht es Menschen, über unterschiedlichste Kombinationen aus positiven und negativen Elementen einer Einstellung zu verfügen. Diese Auffassung lässt, im Gegensatz zur eindimensionalen Sichtweise, **Einstellungsambivalenz** zu. Somit kann ein Einstellungs-Verhaltenskonflikte, wie er in dieser Arbeit untersucht wird, auch als spezifische Form der zweidimensionalen Sichtweise von Einstellungen betrachtet werden.

Einstellungen beeinflussen maßgeblich wie wir unsere Welt wahrnehmen und wie wir uns in dieser verhalten bzw. wie wir handeln (Jonas & Brodbeck, 2014, S. 198).

Nun wurde festgestellt, was eine Einstellung ist, was alles als Einstellungsobjekt dienen kann und aus welchen Komponenten einer Einstellung die zusammenfassende Beurteilung über ein Einstellungsobjekt gebildet wird. Im nächsten Schritt wird näher darauf eingegangen, in welcher Art sich Einstellungen unterscheiden lassen.

2.1.3 Stärke und Valenz von Einstellungen

Einstellungen können einerseits in Bezug auf Ihre Valenz oder anders ausgedrückt Richtung (Wertigkeit: positiv oder negativ) als auch auf Ihre Stärke unterschieden werden (Eagly & Chaiken, 1993).

Hinsichtlich der Richtung bedeutet das, dass Personen ausdrücken, ob sie etwas mögen oder nicht mögen, ob sie ein Einstellungsobjekt positiv oder negativ bewerten. In diesem Sinne spricht man von positiven, negativen oder neutralen Einstellungen. Zum Beispiel können Trainer:innen eine positive Einstellung zu Outdoor-Trainings haben (wie „Ich mag Outdoor-Trainings“), eine negative Einstellung („Ich halte nichts von Outdoor-Trainings“) oder eine neutrale Einstellung („Weder mag ich Outdoor-Trainings, noch mag ich sie nicht“).

Andererseits unterscheiden sich Einstellungen in Bezug auf ihre Stärke. Zwei Trainer:innen können eine positive Einstellung zu Outdoor-Trainings haben, jedoch wertet die eine

Trainerin Outdoor-Trainings als „die beste Form aller Trainings“, während ein anderer Trainer Outdoor Trainings als „eine von mehreren sinnvollen Arten von Trainings“ klassifiziert. Stärkere Einstellungen führen dazu, dass Personen sich hinsichtlich einer spezifischen Einstellung sicher sind, während weniger stark ausgeprägte Einstellungen ein Indiz dafür sein können, dass sich Personen in dieser Einstellung eher unsicher sind.

Nachdem in dieser Arbeit bislang dargestellt wurde, was Einstellungen sind und was den Inhalt von Einstellungen bildet, soll im Folgenden darauf eingegangen werden, warum Menschen Einstellungen haben. Welche Bedürfnisse beziehungsweise welche Funktion erfüllen Einstellungen?

2.1.4 Funktionen von Einstellungen

Einstellungsforscher:innen beschäftigen sich seit vielen Jahren mit der Frage, welche Funktion oder welches Bedürfnis Einstellungen erfüllen. Die bekanntesten Modelle zu Einstellungsfunktionen sind vor rund 50 Jahren entstanden. In Anbindung an empirische Befunde geht man von fünf wesentlichen Funktionen aus, die Einstellungen erfüllen (Jonas & Brodbeck, 2014, S. 208):

- Einschätzungsfunktion
- Utilitaristische Funktion
- Soziale Anpassungsfunktion
- Ich-Verteidigungsfunktion
- Wertausdrucksfunktion

Der primäre Nutzen der Einschätzungsfunktion ist der des „Energiesparens“. Es wird darunter die Wirkung von Einstellungen verstanden, die positiven und negativen Elemente eines Einstellungsobjekts energiesparend zu kompilieren, um somit einen einzigen Wert zu erhalten, der zur Beurteilung des Einstellungsobjekts dient. Weiters kann die

Einschätzungsfunktion dazu führen, dass sich Menschen eher den Dingen widmen, die gut für sie sind und Dinge vermeiden, die schädlich sind (Haddock & Maio, 2004).

In enger Verbindung zur Einschätzungsfunktion besteht die utilitaristische Funktion. Sie ist für die Maximierung von Belohnungen beziehungsweise für die Minimierung von Bestrafungen, die durch ein Einstellungsobjekt erzielt werden können, verantwortlich.

Einstellungen dienen der sozialen Anpassung, indem sie Menschen dabei unterstützen, sich mit anderen Menschen zu verbinden, die sie mögen und sich von Menschen zu distanzieren und trennen, die sie nicht mögen. Diese Funktion nennt man die soziale Anpassungsfunktion von Einstellungen.

Der Schutz des Selbstwertgefühls steht bei der vierten Funktion von Einstellungen im Fokus. Die Ich-Verteidigungsfunktion lässt sich anschaulich anhand eines Beispiels beschreiben. Ist eine Person trotz zahlreicher Versuche und ambitioniertem Training nicht für das Klettern geeignet, wird diese Person möglicherweise eine ablehnende Einstellung zum Klettern entwickeln, um das Selbstwertgefühl nicht durch die schlechte Leistung zu schützen.

Die Wertausdrucksfunktion bildet in diesem Überblick über die Funktionen von Einstellungen den Abschluss. In dieser Einstellung stehen zentrale Werte und das Selbstkonzept der Person im Zentrum - es wird ihnen durch diese Funktion Ausdruck verliehen. Eine Trainerin könnte sich beispielsweise dazu entscheiden, ein lukratives Angebot der FPÖ (Freiheitliche Partei Österreich) abzulehnen, weil sie diese Organisation und ihre Arbeit ablehnt. (Jonas & Brodbeck, 2014)

2.2 Die Beziehung zwischen Einstellungen und Verhalten

Auf zwei Funktionen, die besonders starken Einfluss auf das Verhalten von Menschen haben, soll genauer eingegangen werden. Die Einschätzungs- und die Wertausdrucksfunktion. Laut Smith et al. (1956) dient die Einschätzungsfunktion der Einordnung von Einstellungsobjekten und trägt somit wie bereits oben beschrieben zu

„energiesparendem“ Verhalten und effektivem Handeln bei, da einstellungsrelevante Urteile schneller ausgeführt werden.

In einer Studie stellte Fazio (2000) die Hypothese auf, dass die Einschätzungsfunktion besser für leicht zugängliche Einstellungen nutzbar wäre, während schwache Einstellungen kaum für die Urteils- und Verhaltensprozesse verantwortlich seien. Dies würde bedeuten, dass leicht zugängliche Einstellungen starke Effekte auf die Urteils- und Verhaltensprozesse hätten. Diese Annahme wurde durch die Ergebnisse der Studie gestützt (Fazio et al., 2000). Diese Erkenntnis bedeutet für diese Arbeit, dass leicht zugängliche Einstellungen von Trainer:innen, die nach dem Konzept der IOA® arbeiten, starke Effekte auf deren Verhalten haben. Um diese Überlegung weiterzuführen, ist es für das weitere Verständnis notwendig, darauf einzugehen, was unter leicht zugänglichen Einstellungen verstanden wird. Hierzu ist es wichtig zu erläutern, wie sich Einstellungen in ihrer Stärke unterscheiden.

Es gibt Einstellungen, die uns wichtiger sind und welche wir stärker empfinden als andere Einstellungen, das Maß hierfür ist die Einstellungsstärke. Die Einstellungsstärke kann mit dem Index der Extremheit von Einstellungen gemessen werden. Wird die Einstellung mithilfe einer Skala gemessen, was in dieser Arbeit der Fall ist (es kommen sowohl die Likert Skalen als auch das semantische Differenzial zum Einsatz), gibt die Entfernung zum Mittelpunkt der Skala Aufschluss über die Stärke der Einstellung (Jonas & Brodbeck, 2014, S. 212).

Auf die Methoden, die in dieser Arbeit verwendet werden, um einerseits die Einstellungen von IOA®-Trainer:innen festzustellen und andererseits zu erforschen, welche Einstellungs-Verhaltenskonflikte besonders wirksam sind, wird etwas später im Kapitel der Fragebogenentwicklung eingegangen.

Fazio (1995) stellt weiters fest, dass die Einstellungsstärke dadurch bestimmt werden kann, wie zugänglich Einstellungen sind. Umso leichter die Einstellung zugänglich ist, umso größer ist ihre Einstellungsstärke. Dies wiederum bedeutet für diese Arbeit, dass Einstellungen, die mit der Likert Skala abgefragt werden und als besonders stark angegeben werden, leicht zugänglich sind, was laut der theoretischen Herleitung in dieser

Arbeit bedeutet, dass diese Einstellungen starke Effekte auf das Verhalten von IOA®-Trainer:innen haben. (Fazio et al., 1995)

Weiters relevant für diese Arbeit ist die Unterscheidung zwischen der utilitaristischen und der Wertausdrucksfunktion. Es wird davon ausgegangen, dass je nach Einstellungsobjekt, entweder die utilitaristische oder die Wertausdrucksfunktion ausgelöst wird. Bei der utilitaristischen Funktion steht der Nutzen der Einstellungsgegenstände in Zentrum, während bei der Wertausdrucksfunktion auf dem Selbstkonzept und sozialen Werten basiert.

„Als **Selbstüberwachung** bezeichnet man Unterschiede zwischen Menschen im Hinblick darauf, wie ihr Verhalten über soziale Situationen hinweg variiert.“ (Jonas & Brodbeck, 2014, S. 210)

Unter Selbstüberwachung wird ein Persönlichkeitsmerkmal verstanden. Menschen mit starken Tendenzen zur Selbstüberwachung passen ihr Verhalten eher an die jeweilige Situation an, während Personen mit schwächeren Selbstüberwachungstendenzen ihr Verhalten in geringerem Maß anpassen und sich stärker an ihren zentralen Werten orientieren.

In diesem Zusammenhang kann die Behauptung aufgestellt werden, dass bei Personen mit stärkerer Selbstüberwachungstendenz, welche ihr Verhalten stärker an die jeweilige Situation anpassen, vermehrt Einstellungs-Verhaltenskonflikte auftreten.

Im nächsten Schritt ist es wichtig, einen Blick darauf zu werfen, inwieweit sich durch Einstellungen Verhalten vorhersagen lässt. Es geht also um den Zusammenhang zwischen Einstellungen und Verhalten. In der bisherigen theoretischen Herleitung wurde bereits teilweise auf diesen Zusammenhang eingegangen. So konnte gezeigt werden, dass gewisse Funktionen von Einstellungen sich auf das Verhalten auswirken. Weiters konnte festgestellt werden, dass das Persönlichkeitsmerkmal der Selbstüberwachung ebenso einen Einfluss auf das Verhalten von Personen hat. Auf diesen Zusammenhang soll nun noch genauer eingegangen werden.

2.2.1 Einstellungen zur Vorhersage von Verhalten

Es wäre anzunehmen, dass Einstellungen sich gut dazu eignen, um Verhalten von Personen vorherzusagen. Pioniere der Erforschung der Beziehung zwischen Einstellungen und Verhalten haben bereits in den 1930er Jahren begonnen, diese Verbindung zu untersuchen. 1969 erstellte Wicker einen Überblick, bestehend aus den Ergebnissen von über 40 Studien, die sich dieser Beziehung widmeten. Er entdeckte eine erstaunlich niedrige Korrelation von 0,15. Dies erschütterte die Welt der Einstellungsforschung, da es die Legitimation des Begriffs der Einstellungen in Frage stellte, motivierte aber gleichermaßen Forschende, sich dieses Gebiet genauer anzusehen. So war es Kraus im Jahre 1995, der die Ergebnisse von mehr als 100 Studien untersuchte, die sich die Beziehung zwischen Einstellungen und Verhalten ansahen. Das Ergebnis seiner Untersuchung zeigte ein Ergebnis von einer durchschnittlichen Korrelation von 0,38. Der doch große Unterschied zwischen den Ergebnissen von Wicker und Kraus lässt sich durch bessere Maße für Einstellungen und/oder Verhalten, bessere Verfahren von moderneren Studien und dadurch erklären, dass Forscher:innen im Verlauf der Zeit besser zu verstehen gelernt haben, wann Einstellungen gute Indikatoren für Verhalten sind. (Jonas & Brodbeck, 2014, S. 219)

Einen weiteren Hinweis darauf, dass starke Einstellungen sich eher auf das Verhalten auswirken, liefern Krosnick und Petty (1995). Laut deren Forschung lassen sich vier wesentliche Ausdrucksformen von starken Einstellungen feststellen. Starke Einstellungen sind dauerhafter, widerstandsfähiger gegenüber Veränderung, beeinflussen eher die Informationsverarbeitung und wirken sich mit größerer Wahrscheinlichkeit steuernd auf das Verhalten aus (Visser & Krosnick, 1998).

Um noch spezifischer auf die Beziehung zwischen Einstellungen und Verhalten einzugehen, wird nun darauf eingegangen, wann Einstellungen Verhalten voraussagen und welche beeinflussenden Variablen hierbei eine Rolle spielen. Dazu sollen vier Bereiche eingeführt werden, die Einfluss darauf haben, ob sich Verhalten aus Einstellungen vorhersagen lässt.

Das erste dieser vier Bereiche ist die Korrespondenz zwischen Einstellungs- und Verhaltensmaßen. Um eine hohe Korrespondenz zwischen Einstellungs- und Verhaltensmaßen zu erreichen, müssen sich diese in vier Elementen decken: Handlungselement, Gegenstandselement, Kontextelement und Zeitelement. Wenn die zwei Maße in diesen vier Elementen übereinstimmen, ist die Wahrscheinlichkeit, dass Einstellungen effektiv Verhalten vorhersagen können besonders hoch (Ajzen & Fishbein, 1977).

Der nächste Bereich, der Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Einstellungen und Verhalten hat ist der Verhaltensbereich. Je nach Thema ist der Zusammenhang unterschiedlich ausgeprägt. Ein thematisches Beispiel, das eine sehr hohe Korrelation zeigt, ist die der Einstellung zu einer politischen Partei. Als anderes Extrem führen Jonas et al (2014) das Beispiel des Blutspendens an – hier ist die Korrelation zwischen Einstellung und Verhalten besonders gering. Es wird vermutet, dass dies mit der erschwerten Durchführung des Verhaltens erklärbar ist. Wo bei einer Wahl der Aufwand relativ gering ist, da man „nur“ in ein Wahllokal gehen muss und ein Kreuz auf einen Stimmzettel angibt, ist der Aufwand beim Blutspenden doch deutlich höher (Jonas & Brodbeck, 2014).

Der dritte Einflussfaktor der bestimmt, in welchem Maß Einstellungen genutzt werden können, um Verhalten vorherzusagen ist der der Einstellungsstärke. Auf diesen Begriff ist diese Arbeit bereits in einem vorherigen Kapitel eingegangen. Hier zeigt sich aus mehreren Studien, dass stärkere Einstellungen mit einer größeren Wahrscheinlichkeit zur Vorhersage von Verhalten geeignet sind als schwächer ausgeprägte Einstellungen. (Jonas & Brodbeck, 2014, S. 220)

Zuletzt gibt es noch den Einflussfaktor der Persönlichkeitsvariablen. Persönlichkeitsvariablen beeinflussen die Stärke des Zusammenhangs zwischen Einstellungen und Verhalten. Forscher haben untersucht, wie Persönlichkeitsmerkmale, insbesondere Selbstüberwachung, als Moderatorvariablen wirken. Selbstüberwachung beschreibt, wie stark Individuen ihr Verhalten je nach sozialer Situation anpasst, was den Einfluss von Einstellungen auf Handlungen variiert. (Jonas & Brodbeck, 2014, S. 221)

2.2.2 Konsistenztheorien

Nachdem darauf eingegangen wurde, inwieweit Einstellungen genutzt werden können, um Verhalten vorauszusagen, wendet sich dieser Arbeit dem gegenteiligen Ansatz zu. Und zwar wird nun darauf eingegangen, inwieweit Verhalten Einstellungen beeinflussen und verändern kann.

Konsistenztheorien befassen sich mit der Übereinstimmung oder auch den Widersprüchen zwischen den Bestandteilen von Einstellungen, also zwischen der emotionalen, kognitiven und Verhaltenskomponente. Menschen streben grundsätzlich nach einer harmonischen Übereinstimmung dieser Komponenten, also nach möglichst vollständiger Konsistenz. Verschiedene Wissenschaftler haben diesen idealen Zustand auf unterschiedliche Weise erklärt, weshalb es mehrere Konsistenztheorien gibt. Es gab im Laufe unterschiedliche Erklärungsversuche für diesen Zustand, weshalb es mehrere Konsistenztheorien gibt. (Garms-Homolová, 2020b, S. 18)

Folgende Theorien werden diesem wissenschaftlichen Bereich zugeordnet:

- Balancetheorie von Fritz Heider
- Erfahrungswissenschaftliche Konsistenztheorie nach Klaus Grawe
- Assimilations-Kontrast-Theorie nach Carl I. Hovland
- Theorie der kognitiven Dissonanz nach Leon Festinger

2.2.3 Theorie der kognitiven Dissonanz

Die bekannteste und für die Untersuchung in dieser Masterarbeit relevanteste Theorie ist die der kognitiven Dissonanz, welche von Leon Festinger in den 1950er Jahren entwickelt wurde. Festinger entdeckte, dass Menschen Unbehagen oder sogar Leid empfinden, wenn ihre Emotionen, Gedanken, Wissen und Verhalten nicht im Einklang stehen. Sie scheinen ständig danach zu streben, diese Unstimmigkeiten zu beheben, unabhängig vom Aufwand, den sie dafür betreiben müssen. Festinger stellte fest, dass das

unangenehme Gefühl der Dissonanz immer dann entsteht, wenn eine Inkonsistenz zwischen zwei „Kognitionen“ wahrgenommen wird. (Garms-Homolová, 2020a)

Festinger sieht darin einen konflikthaften Zustand, den eine Person erlebt, wenn ihre Werte und Meinungen nicht im Einklang sind und zusätzlich auch noch ihrer Handlungsweise widersprechen. (Pepitone & Festinger, 1959)

Festinger stellte fest, dass Situationen, in denen eine Wahl zwischen zwei oder mehreren Alternativen getroffen werden muss, mit höherer Wahrscheinlichkeit zu Inkonsistenz beziehungsweise einem Widerspruch führen. Grundsätzlich sind Menschen bemüht, diesen konflikthaften Zustand beziehungsweise diesen Widerspruch zu reduzieren. Dies wird mit einem Prozess namens Rationalisierung versucht, welcher zur Spannungsreduktion eingesetzt wird. Bei diesem Prozess verändern Menschen ihre Einstellungen, um so eine größere Übereinstimmung mit dem Verhalten zu erzeugen. Dies findet durch Auf- und Abwertung von Entscheidungsalternativen statt. Die gewählte Alternative wird aufgewertet, die nicht ausgewählten Alternativen werden abgewertet. (Garms-Homolová, 2020b, S. 21)

2.3 Einstellungsobjekte nach dem Konzept der Integrativen-Outdoor-Aktivitäten®

Um uns den Einstellungen von Trainer:innen zu nähern, die nach dem Konzept der Integrativen-Outdoor-Methoden arbeiten, ist ein Blick auf das konzentrische Kreismodell vorteilhaft. Dem konzentrischen Kreismodell zufolge integriert professionelles Handeln von Trainerinnen und Trainern verschiedene Aspekte. Diese Aspekte werden durch die reflektierte Vernetzung von vier konzentrischen Kreisen dargestellt. Außerhalb des Kreismodells findet sich das Unbekannte, Unbewusste oder eventuell nicht fassbare. (IOA®, 2022b)

Zuerst widmet sich diese Arbeit dem konzentrischen Kreismodell, welches inhaltlich die Struktur des Konzepts bildet. Es bietet sich daher an, an dieser Stelle mit der Herausarbeitung von zentralen Einstellungsobjekten zu beginnen. Zudem werden weitere Modelle und Theorien des Konzepts herangezogen, welche den Prozess abbilden.

2.3.1 Das konzentrische Kreismodell

Das Kreismodell unterstützt Trainer:innen, die nach dem Konzept der IOA® arbeiten dabei, Einflussfaktoren theoretisch darzustellen, um so vorbewusste Vorgänge sichtbar zu machen. Während der Arbeit als Trainer:in laufen viele Informationen zusammen, die in Ihrer Konsequenz komplexe Entscheidungen notwendig machen. Das konzentrische Kreismodell hilft Trainer:innen somit dabei, diese Einflussfaktoren bereits vor der Trainingssituation zu reflektieren, um so Lernprozesse effektiv zu gestalten und nutzbar zu machen.

Wie bereits erwähnt gliedert sich das konzentrische Kreismodell in vier Kreise. Ebene vier (Grundannahmen), drei (Rahmen- und Auftragsbedingungen) und zwei (Situative Bedingungen) umfasst die Faktoren, die Einfluss auf das Trainer:innenhandeln haben können. Diese Ebenen definieren den Anspruch der IOA® an das praktische Tun.

Um relevante Einstellungen von Trainer:innen herauszuarbeiten, werden alle Ebenen, außer Ebene eins (dem Leiter:innenhandeln) untersucht. Das Leiter:innenhandeln steht dem sozusagen gegenüber und tritt in Konflikt. Diese Einstellungs-Verhaltenskonflikte werden im Zuge dieser Arbeit untersucht.

2.3.2 Einstellungen von IOA®-Trainer:innen – Acht große Begriffe

In diesem Kapitel soll genauer auf die Einstellungen von Trainerinnen und Trainern eingegangen werden, indem jede der relevanten Ebenen des konzentrischen Kreismodells untersucht wird, um so große Begriffe des IOA®-Konzepts herauszuarbeiten, die für die Einstellungen von Trainer:innen relevant sind. Um dies zu bewerkstelligen, wird sich diese Arbeit von dem Unbewussten (Raum außerhalb des Kreismodells) bis zur Ebene 2 (Situative Bedingungen) vortasten und herausarbeiten, welche der Einflussfaktoren in den jeweiligen Ebenen des konzentrischen Kreismodells als Einstellungen von IOA®-Trainer:innen für diese Untersuchung herangezogen werden.

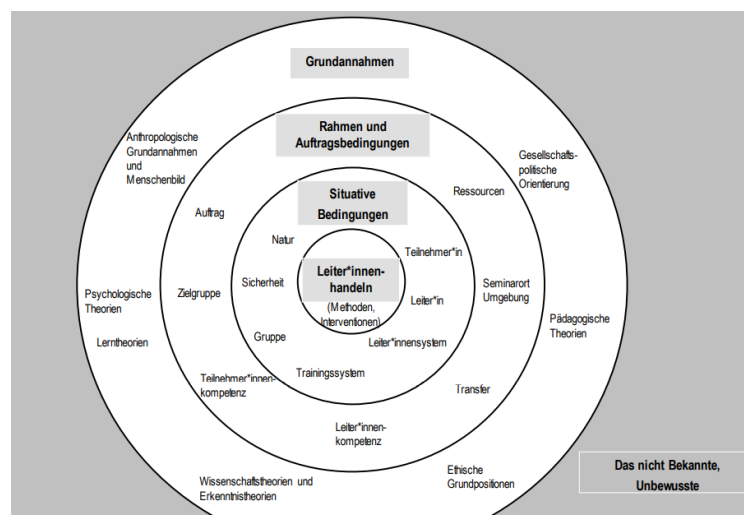


Abbildung 4: Konzentrisches Kreismodell (IOA®, 2022b)

Ebene 5 beziehungsweise der Raum außerhalb des konzentrischen Kreismodells bezieht sich auf **das Unbewusste/ das nicht Bekannte**. Dieser Begriff spielt im Konzept der IOA® und für die Arbeit von Trainer:innen in handlungsorientierten Settings eine wichtige Rolle und ist somit der erste große Begriff, zu dem die Einstellung von Trainer:innen erfasst werden soll. Einerseits findet sich der Begriff in der eben genannten fünften Ebene des Kreismodells, er spielt aber an vielen anderen Stellen des IOA®-Konzepts eine wichtige Rolle. In Ebene 4 finden sich die Einflussfaktoren der Psychologischen Theorien und unter diesen für die Arbeit von Trainer:innen gelehrt und relevanten Theorien findet sich das psychoanalytische Prinzip, welches von Freud etabliert wurde. Freud geht davon aus, dass „Heilung“ stattfinden kann, indem das Unbewusste übersetzt wird und im Bewussten wirksam wird. Die Triebkraft des Unbewussten spielt in psychoanalytischen Theorien eine bedeutende Rolle (IOA®, 2022, S. 27).

Der Begriff des Unbewussten lässt sich auch im Menschenbild der IOA® verorten. Es wird davon ausgegangen, dass „neben bewussten Aspekten menschlichen Verhaltens und Erlebens, eine Reihe unbewusster Einflussfaktoren auf menschliches Verhalten angenommen werden, die sich auf allen Ebenen der Person, des Teams, der Organisation (körperlich, emotional und kognitiv) spiegeln“ (IOA®, 2022b, S. 23).

Das Unbewusste beziehungsweise **Unbewusstes** findet sich somit auf Ebene 5 und Ebene 4 des konzentrischen Kreismodells und stellt für die Arbeit von Trainer:innen, welche nach dem Konzept der IOA® arbeiten, einen beträchtlichen Einflussfaktor dar. Es ist somit sinnvoll, diesen Begriff als ersten zentralen Begriff zu wählen.

Der nächste Begriff, der in dieser Arbeit von Relevanz ist und einerseits in verschiedenen Einflussfaktoren auf unterschiedlichen Ebenen des konzentrischen Modells vorkommt, andererseits ein Begriff ist, auf den sich das gesamte Konzept der IOA® stützt, ist der des **„handlungsorientierten Lernens“**. Laut IOA® (2022) ist „von Lernen als Prozess [...] dann zu sprechen, wenn sich letztlich die Handlungsmöglichkeiten von Personen, Gruppen oder Organisationen verändern (erweitern)“ (IOA®, 2022b, S. 53).

Im konzentrischen Kreismodell findet sich das Konzept oder auch Teilaspekte dieses Konzepts des handlungsorientierten Lernens auf den Ebenen 4 und 3. Auf Ebene 4 in

den Einflussfaktoren der Lerntheorien, der pädagogischen Konzeptionen und der Erkenntnistheorien. Auf Ebene 3 finden wir einen Teilaspekt des Konzepts, und zwar dem des Transfers. Lerntheorien beschäftigen sich mit der Frage, was unter dem Begriff des Lernens zu verstehen ist und wie Menschen lernen. Aus historischen Entwicklungen und verschiedenen Perspektiven wurde der Begriff des Handlungsorientierten Lernens herangezogen.

Im Handlungsorientierten Lernmodell besteht die „zentrale Annahme, dass Personen aufgrund Ihrer Handlungen Lernen“ (IOA©, 2022b, S. 16). Im Sinne dieses Modells hat Handeln zwei zentrale Funktionen, die der Stabilisierung von Grundmustern sowie die der Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten durch die Möglichkeit, „Gewohntes zu verlassen und Neues auszuprobieren“ (IOA©, 2022b, S. 16).

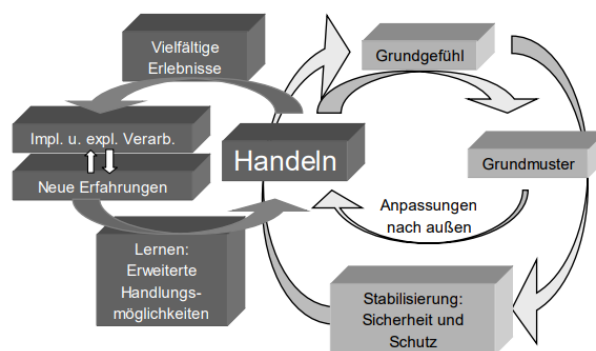


Abbildung 5: Handlungsorientiertes Lernmodell (IOA©, 2022b)

Der dritte Begriff ist der der **Sicherheit**, welcher im Konzept der Integrativen Outdoor Aktivitäten eine zentrale Stellung einnimmt. Drei Aspekte sind im Sicherheitskonzept der Integrativen Outdoor Aktivitäten von zentraler Bedeutung:

1. Maßnahmen sind aus sicherheitsbezogener Perspektive so zu entwickeln, dass „alle denkmöglichen und/oder bereits aufgetretenen Unfallursachen“ vermieden werden – zero accident (IOA©, 2022b, S. 17)

2. Die situativen Bedingungen auf allen Ebenen (teilnehmende Person, Gruppe, Leiter:innen – Gruppenbeziehung, Umweltbedingungen, Rahmenbedingungen) sind zu berücksichtigen
3. Lernen braucht Räume

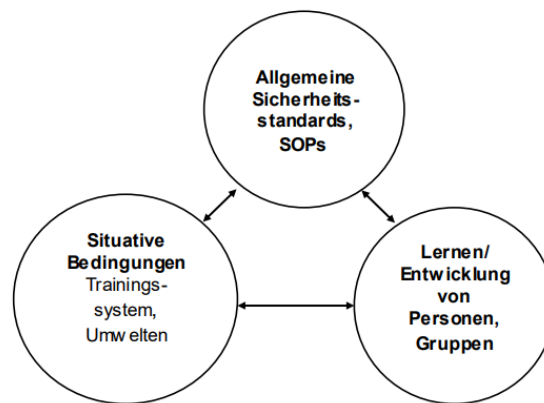


Abbildung 6: Sicherheitskonzept der IOA® (IOA©, 2022b)

Dass Sicherheit in der Arbeit nach dem Konzept der Integrativen Outdoor Aktivitäten eine wesentliche Rolle spielt, zeigt sich auch daran, dass Trainings ausschließlich im dualen Prinzip durchgeführt werden. Durch die Leitung von Outdoortrainings durch ein Trainer:innenpaar soll sowohl auf psychischer als auch auf physischer Ebene maximale Sicherheit gewährleistet werden. Aus diesem Grund konzentriert sich im dualen Prinzip eine Trainer:in auf die physische und die andere Trainer:in auf die psychische Sicherheit der teilnehmenden Personen. Ohne dieser Aufteilung kann es während eines Trainings schnell zu einer Überforderung kommen, da die Anforderungen des Sicherheitskonzepts der Integrativen Outdoor Aktivitäten sonst zu vielfältig wären. (IOA©, 2022b, S. 19)

Neben dem Sicherheitskonzept und dem dualen Prinzip findet sich der Begriff Sicherheit im konzentrischen Kreismodell auf den Ebenen vier, drei und zwei. Auf Ebene vier findet das Thema Sicherheit unter den ethischen Grundpositionen Raum. Bei der ethischen Grundposition der Integrativen Outdoor Aktivitäten stellt sich nicht nur die Frage, was mit einem handlungsorientierten Konzept machbar ist, sondern auch, was im Rahmen eines handlungsorientierten Trainings verantwortbar ist. Der ethische Diskurs umfasst

mehrere Punkte, unter anderem auch den der psychischen, sozialen und physischen Sicherheit der Teilnehmer:innen. (IOA©, 2022b, S. 25)

Auf Ebene drei des konzentrischen Kreismodells der Integrativen Outdoor Aktivitäten findet sich das Thema Sicherheit im Bereich des Punktes „Seminarort/Umgebung“. Bezüglich dieses Bereichs sind einige Aspekte zu berücksichtigen, wovon einer diese Aspekte die Umgebung des Seminarorts und somit den Raum betrifft, in dem handlungsorientierte Methoden zum Einsatz kommen. Hier ist beispielsweise klarzustellen, ob Wiesen und Wälder betreten werden dürfen oder ob an bestimmten Stellen Absturzgefahr besteht. Diese Standardprozesse zielen darauf ab, die Sicherheit der teilnehmenden Personen zu gewährleisten. (IOA©, 2022b, S. 76)

Als nächstes widmet sich diese Arbeit den Begrifflichkeiten „**Outdoor/Natur**“, welche im Konzept der Integrativen Outdoor Aktivitäten eine zentrale Position einnehmen. Dies ist allein schon dadurch erkennbar, dass der Begriff „Outdoor“ im Namen des Konzepts enthalten ist. In diesem Konzept wird Outdoor als Methode verstanden, die das Ziel hat, Lernen auf unterschiedlichen Systemebenen zu ermöglichen. (IOA©, 2022b, S. 3)

Auch unter den zentralen Merkmalen des Ansatzes der Integrativen Outdoor Aktivitäten findet sich der Begriff „Natur“. Demnach werden bewegungsbezogene Übungen und Aufgabenstellungen unter Nutzung der Natur eingesetzt. (IOA©, 2022b, S. 4) Natur steht in diesem Verständnis für einen Erfahrungs- und Erlebensraum und dient in diesem Sinne als ein analoges Lernfeld. (IOA©, 2022a, S. 12)

Das **systemisch-konstruktivistische Denken** ist der nächste Begriff, der als Einstellung von IOA®-Trainer:innen im Zuge dieser Arbeit untersucht werden soll. Nach diesem Ansatz werden bei der Beobachtung und Interpretation von Situationen im Outdoor-Bereich bewusst Systeme konstruiert. Unter einem System versteht man die Menge von Elementen und die Relationen dieser Elemente zueinander. Indem man ein System von einer Umwelt abgrenzt, wird es für den Konstrukteur erkennbar. Es ist die Entscheidung der Beobachter:innen worauf der Fokus der Beobachtung gelegt wird – auf die Elemente (Personen) oder auf die Relationen (Gruppenbeziehungen). Das Produkt der Beobachtungen unterscheidet sich je nach Beobachtungsfokus. Aus der Beobachtung können

Erkenntnisse gezogen werden und Interpretationen gebildet werden, welche als Basis für die Hypothesenbildung und somit weiter für die Bildung von Zielen und Planung von Interventionen der Leiter:innen dienen. (IOA©, 2022b, S. 27)

Konstruktivismus geht davon aus, dass es keine objektive Wahrheit, sondern nur subjektive Wirklichkeiten gibt. In diesem Sinne kann die Beobachtung nicht von der beobachtenden Person getrennt werden, sondern steht immer mit „ihrem Verständnis für die Entwicklung von Personen, Gruppen und Organisationen“ in Verbindung. (IOA©, 2022b, S. 28)

Mit Blick auf das konzentrische Kreismodell findet sich der Begriff auf der Ebene 4 unter den psychologischen Rahmentheorien „die systemisch konstruktivistische Perspektive“. (IOA©, 2022b, S. 27)

Der nächste Begriff ist der des **„Auftrags“**. Es handelt sich, gleich wie bei den anderen, um einen wichtigen Begriff im Konzept der IOA®, welcher auf viele Bereiche der Arbeit als Trainer:in Einfluss hat. Er findet sich im konzentrischen Kreismodell auf der Ebene 3 unter Auftrag, hat jedoch Einfluss auf weitere Bereiche des Kreismodells. So beinhaltet der Auftrag ebenso Informationen zum Seminarort, der Zielgruppe sowie der Ressourcen, welche sich ebenfalls auf Ebene 3 des Kreismodells befinden. (IOA©, 2022b, S. 9)

Nach der Verortung des Begriffs im Kreismodell soll nun die Begriffsdefinition im Kontext der Integrativen Outdoor-Aktivitäten Platz finden. Der Auftrag definiert die Vereinbarungen, welche zwischen Auftraggeber:innen und Trainer:innen getroffen werden. Folgende Vereinbarungen und Eckdaten sind darin geregelt:

- Entwicklungs- beziehungsweise Veränderungsanliegen
- Finanzen
- Personal
- Ort
- Konzept

Ein Auftrag regelt das Ziel und den Zweck der Zusammenarbeit zwischen dem Kund:innen- und dem Trainer:innen-System und ist bildet das Fundament einer erfolgreichen Dienstleistung. (IOA®, 2022b, S. 66)

Die „**Teilnehmer:innen**“ ist der siebte Begriff, der in diese Arbeit aufgenommen wird. Bei der systemisch-konstruktivistischen Perspektive wurde dargestellt, dass der Fokus der Beobachtung des Trainers beziehungsweise der Trainerin entweder auf den Elementen eines Systems oder auf den Relationen dieser Elemente zueinander liegt. Die Elemente des Systems sind die Teilnehmer:innen, sie können als personales System gesehen werden, während die Gruppe als soziales System betrachtet wird. Man spricht in diesem Zusammenhang von unterschiedlichen Systemebenen. Die Teilnehmer:innen stellen einen integralen Teil der Arbeit eines Trainers bzw. einer Trainerin dar, denn ohne diese gäbe es kein Training. (IOA®, 2022b, S. 77)

Die Teilnehmer:innen sind im konzentrischen Kreismodell in Ebene zwei vertreten, sind jedoch auch Bestandteil von Überlegungen, die in Ebene drei und vier des konzentrischen Kreismodells stattfinden. Auf Ebene vier finden sich Überlegungen zu anthropologischen Grundannahmen & dem Menschenbild, pädagogische Konzeptionen und ethische Grundpositionen, welche sich auf die Einstellung zu beziehungsweise den Umgang mit Teilnehmer:innen auswirkt. Auf Ebene drei findet sich die Teilnehmer:innenkompetenz, diese muss in der Erarbeitung des Trainingskonzepts sowie bei der Durchführung des Trainings berücksichtigt werden.

Der letzte Begriff, der in diese Arbeit eingeführt wird und im Zuge der Erhebung untersucht wird, ist der Begriff der „**Gruppe**“. Im Gegensatz zum Teilnehmer beziehungsweise der Teilnehmerin, welche sich in der Systemtheorie als personales System definiert, ist die Gruppe als soziales System zu betrachten. Im konzentrischen Kreismodell findet sich dieser Begriff oder anders gesagt dieser Einflussfaktor auf das Trainer:innen-Handeln in Ebene 2.

Somit sind alle 8 Begriffe, die in dieser Arbeit als relevante Einstellungen von IOA®-Trainer:innen mithilfe des semantischen Differentials untersucht werden sollen (auf die

Methode wird etwas später noch genauer eingegangen), eingeführt worden. Es handelt sich zusammenfassend um folgende acht großen Begriffe:

1. Unbewusstes (I-1)
2. Handlungsorientiertes Lernen (I-2)
3. Sicherheit (I-3)
4. Outdoor/Natur (I-4)
5. Systemisch-konstruktivistisches Denken (I-5)
6. Auftrag (I-6)
7. Teilnehmer:innen (I-7)
8. Gruppe (I-8)

Diese acht großen Begriffe werden in einem Online-Fragebogen mithilfe des semantischen Differentials untersucht werden. Im Abschnitt Fragebogenentwicklung wird genauer auf die Methode eingegangen.

3. Fragebogenentwicklung

3.1 Eingesetzte Methoden zur Erfassung von Einstellungen

In dem Online-Fragebogen, der zur Erhebung der relevanten Daten für die Untersuchung dieser Arbeit dient, werden zwei Methoden eingesetzt. Für die Untersuchung der Einstellungen kommt das semantische Differential zum Einsatz, während für die Untersuchung der Einstellungs-Verhaltenskonflikte die Likert-Skala verwendet werden.

Es muss ein Item Stamm und das Antwortformat festgelegt werden. Als Items werden laut Rost, 2004, „Bestandteile eines Tests beschrieben, die eine Reaktion oder Antwort hervorrufen sollen“. Übertragen auf das Design dieser Arbeit werden als Items die großen Begriffe, welche das Konzept der IOA® im gesamten Umfang des interessierenden Merkmals darstellen, sowie die Sub-Überzeugungen in Form von Aussagen definiert. (Moosbrugger & Kelava, 2020)

3.1.1 Semantisches Differential zu den 8 großen Begriffen

Da Einstellungen nicht direkt beobachtbar sind, müssen sie über Fragestellungen über das Stimulus Objekt erhoben werden. Es wird zwischen expliziten und impliziten Einstellungsmaßen unterschieden. Um explizite Einstellungen zu messen, ist die bewusste Aufmerksamkeit der Befragten auf das gemessene Konstrukt erforderlich, während implizite Einstellungen erfasst werden, ohne dass die Befragten direkt zu einer Angabe über ihre Einstellungen befragt werden. (Fazio & Olson, 2003)

Die Methode des semantischen Differentials wird in dieser Arbeit für den ersten Teil des Fragebogens genutzt, um die Einstellung von IOA®-Trainer:innen zu großen Begriffen des Konzepts der Integrativen Outdoor-Aktivitäten mehrdimensional im semantischen Raum darzustellen zu können. Diese großen Begriffe wurden bereits unter dem Kapitel „Einstellungen von IOA®-Trainer:innen – Acht große Begriffe“ theoretisch erläutert.

Das semantische Differential verwendet mehrere Gegensatzpaare. In den meisten Fällen werden zwischen 10 und 30 Gegensatzpaare angegeben, welche von den Testpersonen beantwortet werden sollen. Unabhängig davon, wie viele Gegensatzpaare ein Fragebogen aufweist, lassen sich alle Antworten zu drei Gruppen von Polaritäten zuordnen.

Die drei Gruppen von Polaritäten, oder Dimensionen, sind folgende:

- Bewertende Dimension (evaluation = E)
- Machtdimension (potency = P)
- Aktivierungsdimension (activation = A)

Alle Gegensatzpaare innerhalb einer Dimension weisen Zusammenhänge auf, grenzen sich jedoch klar von den anderen beiden Gruppen ab. Bei den Antworten der Testpersonen handelt es sich nicht um logische Bewertungen, sondern um intuitive Beurteilungen. Das Ziel des semantischen Differentials ist es, die konnotative Bedeutung des Begriffs festzustellen. (Herkner, 1986)

In dieser Arbeit werden 12 Gegensatzpaare eingesetzt, davon lassen sich jeweils vier einer der drei Dimensionen zuordnen. Folgende Gegensatzpaare werden verwendet:

Gegensatzpaare der Bewertungsdimension (E):

- Angenehm – unangenehm
- Abstoßend – anziehend
- Nützlich – schädlich
- Schlecht – gut

Gegensatzpaare der Machtdimension (P):

- Stark – schwach
- Traurig – froh
- Hart – weich
- Unterlegen – überlegen

Gegensatzpaare der Aktivierungsdimension (A):

- Passiv – aktiv
- Laut – leise
- Langsam – schnell
- Beruhigend – aufregend

Die Antworten der Teilnehmer:innen des Online Fragebogens werden auf einer Skala von -3 bis +3 erfasst. Diese Codierung soll am Beispiel des Gegensatzpaars Passiv-Aktiv dargestellt werden. Dieses Gegensatzpaar befindet sich in der Aktivierungsdimension. Antwortet eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer mit -3 bedeutet dies *sehr passiv*, -2 steht für *ziemlich passiv*, -1 für *etwas passiv* und 0 für *weder-noch*. In die positive Richtung bedeutet +1 *etwas aktiv*, +2 *ziemlich aktiv* und +3 *sehr aktiv*.

In der Beantwortung ergibt sich somit eine Zahl pro Gegensatzpaar. Im nächsten Schritt werden alle Gegensatzpaare innerhalb einer Dimension zusammengerechnet. Die Summe dieser 4 Gegensatzpaare ergibt eine Zahl, welche als Punkt in einem 3-dimensionalen Koordinatensystem dient.

Bezugnehmend auf Herkner (1986, S.137) stellen diese drei Zahlen die Antworten auf folgende drei Fragen dar:

- Wie gut oder schlecht ist das Objekt? (=Bewertungsebene)
- Wie stark oder schwach ist das Objekt? (=Machtebene)
- Wie aufregend oder beruhigend, aktiv oder passiv ist das Objekt? (=Aktivierungsebene)

Dieses Koordinatensystem bildet den semantischen Raum ab. Es ergeben sich aus den 12 Gegensatzpaaren somit drei Zahlen, jeweils eine für die Bewertungs-, Macht- und Aktivierungsdimension. Die Bewertungsebene wird auf der X-Achse, die Machtdimension auf der Y-Achse und die Aktivierungsdimension auf der Z-Achse dargestellt. Diese Achsen des semantischen Raums stellen somit die drei konnotativen Dimensionen (Bewertung, Macht und Aktivierung) dar.

In der Auswertung der durch den Online-Fragebogen erfassten Daten können dann sowohl im 3-dimensionalen semantischen Raum dargestellt werden als auch in einer 2-dimensionalen Darstellung jeweils in Bezug auf eine der konnotativen Dimensionen.

3.1.2 Likert Skalen zu potenziellen Einstellungs-Verhaltenskonflikten

Likert Skalen wurden von ihrem Namensgeber Rensis Likert im Jahr 1932 eingeführt. (Jonas & Brodbeck, 2014)

Die Methode der Likert Skalen werden in dieser Untersuchung zur Erfassung von Einschätzungen von IOA®-Trainer:innen in Bezug auf spezifische Aussagen eingesetzt. Diese Aussagen stellen einen potenziellen bewussten Einstellungs-Verhaltenskonflikt dar und werden im Kapitel „Beschreibung der Aussagen zu Einstellungs-Verhaltenskonflikten“ vorgestellt.

Die Teilnehmer:innen des Online Fragebogens bewerten diese Aussagen, wobei jeder Antwortalternative ein Wert zugeordnet ist. Im Falle des für diese Untersuchung erstellten Onlinefragebogens reicht die Skala von 1 bis 7. Antwortet die Probandin beziehungsweise der Proband mit 1, bedeutet das, dass kein Einstellungs-Verhaltenskonflikt vorliegt, ist die Antwort 7, gibt die Testperson einen starken Einstellungs-Verhaltenskonflikt an.

In der Auswertung der Daten der Likert Skalen zu den potenziellen bewussten Einstellungs-Verhaltenskonflikten von IOA®-Trainer:innen können dann verschiedene Berechnungen angestellt werden (Mittelwerte, Standardabweichungen, Varianzen, etc.), um festzustellen, ob Trainer:innen die Aussagen unterschiedlich einschätzen.

3.2 Beschreibung des Aufbaus des Fragebogens

Der Online-Fragebogen wurde über den Anbieter Soscisurvey.de und deren Server veröffentlicht. Insgesamt nimmt der Fragebogen 7 Seiten in Anspruch.

Auf der ersten Seite wird allgemein dargestellt, worum es sich bei der Untersuchung handelt und was das Ziel der Erhebung ist. Weiters wird klargestellt, dass die Daten anonymisiert erfasst werden und keinerlei Rückschlüsse auf die Testpersonen zulassen. Zudem wird erläutert, an welche Zielgruppe sich der Fragebogen richtet (Personen, die nach dem Konzept der Integrativen Outdoor-Aktivitäten ausgebildet sind) und wie lange die Testpersonen ungefähr für die Beantwortung benötigen werden.

Die angegebene Zeit von 20 Minuten wurde auf Basis der Daten des Pretests, an dem 6 Personen teilgenommen haben, berechnet.

Auf der zweiten Seite wird der Teil des Fragebogens, welcher die Einstellung von IOA®-Trainer:innen zu den 8 großen Begriffen untersucht eingeleitet. Es wird dargestellt, wie die Gegensatzpaare des semantischen Differentials beantwortet werden sollen. Um den Testpersonen die Beantwortung verständlicher darzustellen, wurde ein Beispiel eingefügt. Auf der dritten Seite finden sich dann die 8 großen Begriffe mit jeweils 12 Gegensatzpaaren.

Auf Seite 4 des Online-Fragebogens findet die Einleitung zum zweiten Teil der Untersuchung (Likert Skalen zu konstruierten Aussagen) Platz. Es wird wiederum erläutert, wie die Aussagen zu verstehen sind und in welcher Art und Weise die Beantwortung erfolgen soll. Auf Seite 5 finden sich die 24 konstruierten Aussagen zu potenziellen bewussten Einstellungs-Verhaltenskonflikten von IOA®-Trainer:innen.

Auf Seite 6 werden demographische Daten in Form von Alter, Geschlecht und Berufserfahrung erhoben. Auf Seite 7 findet sich das Ende des Fragebogens inklusive Danksagung und Kontaktdaten des Autors dieser Arbeit.

3.2.1 Beschreibung der Items

Auf Basis der theoretischen Konzeption des IOA®-Ansatzes wurden übergeordnete Einstellungsdimensionen herausgearbeitet. Diese Einstellungsdimensionen bilden die Items, welche im ersten Teil des Online-Fragebogens untersucht werden. Die Items in

Form der 8 bedeutsamen und zentralen Begriffe des IOA®-Konzepts wurden im theoretischen Teil dieser Arbeit bereits beschrieben. Es handelt sich um folgende Begriffe:

I-1 = Unbewusstes

I-2 = Handlungsorientiertes Lernen

I-3 = Sicherheit

I-4 = Outdoor/Natur

I-5 = Systemisch-Konstruktivistisches Denken

I-6 = Auftrag

I-7 = Teilnehmer: innen

I-8 = Gruppe

Die Testpersonen werden gebeten, mithilfe der Methode des semantischen Differentials Ihre Einstellung zu diesen 8 Begriffen anzugeben. Die Beantwortung soll dabei nicht auf logischer Bewertung, sondern auf intuitiver Einschätzung erfolgen. Die Gegensatzpaare, welche zur Erfassung der Einstellung abgefragt werden und bereits in Kapitel 3.1.1 ausführlich beschrieben wurden sind folgende:

- Stark – schwach (P)
- Angenehm – unangenehm (E)
- Passiv – aktiv (A)
- Laut – leise (A)
- Abstoßend – anziehend (E)
- Traurig – froh (P)
- Nützlich – schädlich (E)
- Hart – weich (P)
- Langsam – schnell (A)
- Unterlegen – überlegen (P)
- Beruhigend – aufregend (A)
- Schlecht – gut (E)

3.2.2 Beschreibung der Aussagen zu Einstellungs-Verhaltenskonflikten

In Anbindung an die 8 zentralen und bedeutenden Begriffe wurden Aussagen konstruiert, die einen potenziellen Einstellungs-Verhaltenskonflikt von Trainer:innen in handlungsorientierten Lernsettings darstellen.

Unter einem Einstellungs-Verhaltenskonflikt wird im Rahmen dieser Arbeit verstanden, dass IOA®-Trainer:innen unter Umständen einen Gegenstand oder Sachverhalt in einer gewissen Art und Weise bewerten, in der Praxis aber durch unterschiedliche Umstände dazu tendieren, nicht im Sinne ihrer Einstellung zu handeln. In der theoretischen Herleitung wurde dieser Zustand als kognitive Dissonanz beschrieben.

Im Rahmen des Online-Fragebogens wurden die teilnehmenden Personen gebeten, 25 Aussagen mittels einer 7-stufigen Skala (Likert-Skala) einzuschätzen. Je mehr Energie es benötigt, das aufgrund der Einstellung gewünschte Verhalten aufrecht zu erhalten und nicht davon abzuweichen, desto höher ist der Einstellungs-Verhaltenskonflikt.

Wie bereits dargestellt, wurden die 25 Aussagen zu potenziellen Einstellungs-Verhaltenskonflikten in Anbindung an die 8 zentralen und bedeutsamen Begriffe konstruiert. Es lassen sich somit je drei Aussagen zu einem Begriff zuordnen. Eine Aussage, die nicht in Verbindung zu einem der 8 Begriffe steht, wurde zusätzlich entwickelt. Hier handelt es sich um eine Aussage, die einerseits von Interesse für den Autoren ist, andererseits mit keiner der acht zentralen Einstellungsobjekte in Verbindung steht, jedoch trotzdem Relevanz für diese Untersuchung hat. Im Folgenden wird erläutert, in welcher Art und Weise die Aussagen in Anbindung an den jeweiligen zentralen Begriff konstruiert wurde und welche Überlegungen angestellt wurden.

Obwohl die Begriffe im Online Fragebogen in einer anderen Reihenfolge angeordnet waren, soll in diesem Teil die bis dato geltende Reihenfolge beibehalten werden. Dass die Aussagen im Online-Fragebogen in einer anderen Reihenfolge dargestellt wurden, ist der Rückmeldung einer der Testpersonen zu verdanken, welche darauf hingewiesen hat,

dass es dem Verständnis nicht förderlich ist mit dem schweren und abstrakten Begriff des Unbewussten zu starten.

In Bezug auf den Begriff des Unbewussten wurden Aussagen konstruiert, die im Spannungsfeld stehen zwischen der Akzeptanz des Unbewussten und dem Versuch, das Unbewusste zu deuten stehen. Diese Aussagen beziehen sich auf drei unterschiedliche Ebenen. Es wird das Unbewusste in Trainingssituationen, das Unbewusste im eigenen Verhalten des Trainers beziehungsweise der Trainerin sowie das Unbewusste in Aufträgen thematisiert. Folgende drei Aussagen wurden konstruiert:

1. Es gibt zahlreiche Phänomene während eines Trainings, die nicht erfasst werden können. In der Praxis neige ich öfters dazu, alles mir nicht Bekannte durch vordergründige Erklärungen zu deuten.
2. Mir ist klar, dass vieles von meinem Verhalten unbewusst ist. In der Praxis gehe ich davon aus, mein Verhalten kontrollieren zu können.
3. Oft wird mir in Auftragsgesprächen deutlich, dass implizite Auftragsanteile seitens der Auftraggeber:in vorhanden sind, die einen negativen Einfluss auf das Trainingsresultat haben könnten. Manchmal ist es mir zu heikel darauf hinzuweisen und diesen Anteil zu klären.

Bei dem mit dem Begriff des handlungsorientierten Lernens in Verbindung stehenden konstruierten Aussagen wurden zwei unterschiedliche Aussagen entwickelt, die auf den Impuls des Trainers/der Trainerin eingehen, das Verhalten der Teilnehmer:innen zu beeinflussen sowie eine Aussage, die in Verbindung zur Akzeptanz des handlungsorientierten Lernmodells stehen. Es wird somit sowohl die Relevanz von individuellen Entscheidungen in offenen Handlungssituationen, die Rolle des Trainers bzw. der Trainerin als auch das Bewusstsein darüber, dass Handeln entweder stabilisierend auf Grundmuster wirken oder Handlungsmöglichkeiten erweitern kann, thematisiert. Die Aussagen zielen auf das Konfliktfeld der Einstellung zwischen handlungsorientiertem Lernen und rezeptivem Lernen ab.

1. Mir ist es wichtig, eine offene Handlungssituation anzubieten, die Raum für individuelle Entscheidungen und Handlungsmöglichkeiten gibt. In der Praxis ertappe ich mich immer wieder, dass ich Vorstellungen und Erwartungen habe, wie Personen zu handeln haben.
2. In einem Training soll ein Acid River durchgeführt werden. Die Gruppe hat Probleme bei der Lösung der Aufgabe. Als Trainer:in habe ich immer wieder einmal den Impuls, aktiv einzugreifen, obwohl ich denke, die Gruppe sollte die Aufgabe selbst lösen.
3. Mir ist als IOA®-Trainer:in bewusst, dass Handeln entweder zur Stabilisierung von Grundmustern oder zur Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten führen kann. In der Praxis tue ich mir hin und wieder schwer, zu akzeptieren, wenn Teilnehmer:innen bei ihren Grundmustern bleiben.

Der nächste Begriff, zu dem Aussagen entwickelt wurden, ist „Sicherheit“. In die Untersuchung wurden verschiedene Aussagen einbezogen: Eine behandelt die Übergabe der Sicherheitsverantwortung an die Teilnehmer im Rahmen einer Methode, eine andere thematisiert den Konflikt zwischen der ausführlichen Erklärung von Sicherheitsmaßnahmen und der Aufmerksamkeit der Gruppe. Zudem wurde eine Aussage aufgenommen, die das Spannungsfeld zwischen Kreativität und Sicherheit beschreibt.

1. Die Festlegung klarer Rahmenbedingungen stellt einen möglichen Lernfaktor in Gruppen dar. Übergebe ich die Einhaltung der Rahmenbedingungen der Gruppe, passiert es mir dennoch gelegentlich, dass ich bei Abweichungen eingreife, obwohl keine akute Gefahr besteht.
2. Die Erklärung von Sicherheitsmaßnahmen stellt einen wesentlichen Faktor dar, um Verletzungen während eines Trainings zu vermeiden. In der Praxis verkürze ich die Ausführungen gelegentlich auf das Wesentlichste, da ich den Eindruck habe, die Aufmerksamkeit der Teilnehmer:innen zu verlieren.
3. In einem Training soll eine Flussüberquerung durchgeführt werden. Ich gebe klare, sicherheitsrelevante Rahmenbedingungen vor. In der Durchführung zeigen

die Teilnehmer:innen Kreativität, halten sich aber nicht an alle Sicherheitsmaßnahmen. In der Praxis kommt es gelegentlich vor, dass ich nicht eingreife, obwohl die Gefahrensituation es notwendig machen würde.

Der nächste Begriff ist „Outdoor Natur“. Der zentrale Konflikt, der in den entwickelten Aussagen thematisiert wird, betrifft den zwischen der Nutzung der Natur, die im IOA®-Konzept grundlegend ist, und dem Schutz der Natur. Eine Aussage bezieht sich auf die negativen ökologischen Auswirkungen von Outdoor-Trainings, eine weitere auf die Möglichkeit, während des Trainings Naturschutzbewusstsein zu fördern, auch wenn dies nicht Teil des Auftrags ist. Eine dritte Aussage behandelt die Nutzung der Natur, ohne die nötigen Schutzmaßnahmen sicherstellen zu können.

1. In meiner Tätigkeit als Outdoor-Trainer:in pflege ich einen sensiblen und schützenden Umgang mit der Natur. De Facto hat aber jedes Outdoor-Training auch einen negativen ökologischen Impact.
2. Outdoor-Trainings bieten eine wertvolle Möglichkeit, um Teilnehmer:innen für den Schutz der Natur zu sensibilisieren. In der Praxis kann ich das jedoch meistens nicht tun, da es nicht Teil des Auftrags ist.
3. Im Zuge eines Trainings nutze ich die Methode „Mohawk walk“. Ich habe kein Material dabei, um die Bäume vor Abreibungen durch die Seile zu schützen. Ich baue den Mohawk-walk trotzdem auf, obwohl es die Bäume schädigen könnte.

Der nächsten Aussagen stehen in Verbindung zum großen und bedeutsamen Begriff des systemisch-konstruktivistischen Denkens. Hier wurde je eine Aussage entwickelt die auf Beziehungsneutralität, Konstruktneutralität und Problemneutralität abzielen. Neutralität stellt im der Arbeit nach einem systemisch-konstruktivistischen Ansatz einen zentralen Anspruch, da es die Akzeptanz von Andersartigkeit und von Unterschieden unterstreicht (Patrzek, 2017, S. 65). Folgende Aussagen wurden in Anbindung an die drei Neutralitäten entwickelt:

1. Mir ist bewusst, dass ich in meinem Handeln als Trainer:in die Beziehungen oder Dynamiken der Teilnehmer:innen nicht werten sollte. In der Praxis tendiere ich jedoch gelegentlich dazu, gewisse Interaktionen nicht beziehungs- oder problem-neutral zu bewerten.
2. Mir ist klar, dass ich in meiner Arbeit als Trainer:in eine neutrale Haltung gegenüber den Konstruktionen meiner Teilnehmer:innen einnehmen und diese nicht bewerten oder beurteilen sollte. In der Praxis bewerte ich aber immer wieder mal die Wirklichkeitskonstruktionen der Teilnehmer:innen.
3. Während der Reflexion zu einem zuvor durchgeführten Acid-River diskutieren die Teilnehmer:innen über das „Problem“, weshalb sie die Übung nicht gelöst haben. Ich sehe aber einen ganz anderen Grund und versuche, die Gruppe davon zu überzeugen.

Die nächsten Aussagen wurden in Anbindung an den Begriff „Auftrag“ entworfen. Es sind Aussagen, die einen Konflikt mit dem Auftrag oder dem Auftraggeber beziehungsweise der Auftraggeberin hervorbringen können. Diese können das Wertesystem des Trainers/der Trainerin, monetäre Anreize oder Verschwiegenheitsvereinbarungen betreffen. Folgende Aussagen wurden konstruiert:

1. Ein Unternehmen, welches ich persönlich nicht unterstütze, da die Philosophie oder das Produkt gegen meine Werte verstößt, macht mir ein lukratives Angebot. Ich überlege, das Angebot trotz der ethischen Fragwürdigkeit des Unternehmens anzunehmen.
2. Meine primäre Verpflichtung als Trainer:in besteht darin, den Anforderungen und Zielen des Auftraggebers/der Auftraggeberin gerecht zu werden. In der Praxis richte ich mich jedoch gelegentlich nach den Interessen der Teilnehmer:innen, um Widerstände zu vermeiden.
3. Die Verschwiegenheit innerhalb eines Trainings stellt eine wesentliche Basis für eine vertrauensvolle Atmosphäre dar. Nach einem Training erkundigt sich der Auftraggeber, welcher nicht am Training teilgenommen hat, nach Informationen

über einzelne Personen oder Gruppenprozesse. Im Gespräch mit dem Auftraggeber/ der Auftraggeberin passiert es mir gelegentlich, dass ich mehr sage, als ich eigentlich für angemessen hielte.

Bei dem Aussagen die in Bezug auf den großen Begriff der Teilnehmer:innen konstruiert wurden, thematisieren den möglichen Konflikt zwischen den individuellen Teilnehmer:innen und der Gruppe.

1. Besondere Erlebnisse stellen für Teilnehmer:innen lernwirksame Impulse dar. In der Praxis bin ich als Trainer:in gezwungen, solchen Erlebnismöglichkeiten dann Grenzen zu setzen, wenn sie die Entwicklung der Gruppe gefährden.
2. Ich führe eine Methode durch, bei der die Teilnehmer:innen so langsam wie möglich eine Wegstrecke zurücklegen. Ein Teilnehmer lässt sich deutlich länger Zeit als der Rest der Gruppe. Ich überlege, ob ich die Übung beende, da die Gruppe genervt wirkt.
3. Mir ist bewusst, dass mein Fokus in einem Teamentwicklungs-Training auf der Gruppe und der Betonung der Teamentwicklung liegen sollte. In der Praxis passiert es mir gelegentlich, dass meine Aufmerksamkeit auf die persönliche Entwicklung der Teammitglieder gerichtet ist.

Der letzte Begriff zu dem Aussagen entwickelt wurden ist der Begriff „Gruppe“. Hier diente das Spannungsfeld zwischen Gruppenharmonie und Konflikte innerhalb der Gruppe sowie Drucksituationen zwischen Trainer:innen und Auftraggeber:innen in Bezug auf die Gruppe als Ausgangspunkt der Überlegungen. Folgende drei Aussagen wurden in den Online-Fragebogen aufgenommen und im Zuge der Erhebung als potenzielle Einstellungs-Verhaltenskonflikte abgefragt:

1. Konflikte stellen ein lernwirksames Element dar. In der Praxis greife ich jedoch manchmal Konflikte nicht auf, um die harmonische Atmosphäre nicht zu gefährden.

2. Der Auftraggeber sagt mir, dass über ein gewisses Thema im Training nicht gesprochen werden darf. Im Training wird seitens der Gruppe das Thema sehr deutlich sichtbar und es entsteht ein gewisser Druck, das Thema zu bearbeiten.
3. Ich lege großen Wert auf eine positive Fehlerkultur, dennoch ist es mir manchmal wichtig Fehler im Trainer:innenhandeln gegenüber der Gruppe nicht sichtbar werden zu lassen.

Die bereits zuvor angekündigte zusätzliche Aussage, die nicht Verbindung zu einer der acht großen und bedeutsamen Begriffe steht, sondern aufgenommen wurde, da sie für den Autor dieser Arbeit von Interesse ist, bezog sich in gewisser Weise auf das Machtgefälle zwischen Trainer:innen und Teilnehmer:innen. Es handelt sich um folgende Aussage:

1. Mir ist die unterschiedliche Verantwortung der Positionen und Funktionen zwischen Trainer:in und Teilnehmer:in bewusst (Abhängigkeitsverhältnis, Abstinenz, etc.). In der Praxis kommt es gelegentlich vor, dass ich mit dem Gedanken spiele, diese Machtposition auszunutzen.

Somit ist die Darstellung der konstruierten Aussagen zu potenziellen Einstellungs-Verhaltenskonflikten von Trainer:innen, die nach dem Konzept der Integrativen Outdoor Aktivitäten arbeiten, abgeschlossen. Wie soeben beschreiben lassen sich 24 Aussagen (je drei pro Begriff) zu den großen und bedeutsamen Begriffen zuordnen. Die Einstellung von Trainer:innen zu diesen Begriffen wird im ersten Teil des Fragebogens mithilfe des semantischen Differentials festgestellt. Eine zusätzliche Aussage aus reinem Interesse inkludiert.

4. Ergebnisse

4.1.1 Ergebnisse des semantischen Differentials der 8 großen Begriffe

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse des Online-Fragebogens in Bezug auf die Untersuchung der 8 zentralen und bedeutsamen Einstellungsobjekte vorgestellt und beschrieben. Durch die Methode des semantischen Differentials wird die konnotative Bedeutung festgestellt, die der Begriff für die Trainerin oder den Trainer hat. Die konnotative Bedeutung setzt sich aus drei Dimensionen zusammen (Bewertungs-, Macht- und Aktivierungsdimension), diese wurden im vorherigen Kapitel beschrieben.

In einem ersten Schritt werden die Ergebnisse pro Begriff dargestellt. Dabei werden zuerst die Gesamtergebnisse der Dimensionen beschrieben, bevor auf hervorzuhebende Ergebnisse bei den einzelnen Gegensatzpaaren eingegangen wird. Danach werden in einem zweiten Schritt Vergleiche zwischen den Begriffen angestellt.

Die Untersuchung zum Begriff „Das Unbewusste“ zeigt in der Machtdimension (Skala -3 bis +3, wie bei allen Gegensatzpaaren) einen Mittelwert von 0,51 und eine Standardabweichung von 1,27. In der Bewertungsdimension liegt der Mittelwert bei 0,67 mit einer Standardabweichung von 1,33. Bei der Aktivierungsdimension zeigt der Mittelwert von -0,01 eine nahezu neutrale Haltung, mit einer Standardabweichung von 1,62.

Tabelle 1: Semantisches Differential zum Einstellungsobjekt "Unbewusstes"; n=21

Semantisches Differential		Unbewusstes	
Dimension	Gegensatzpaar	Mittelwert	STD
Macht	Schwach-Stark	1,95	1,53
	Traurig-Froh	-0,05	1,16
	Weich-Hart	-0,62	1,24
	Unterlegen-Überlegen	0,76	1,14
	Gesamt	0,51	1,27
Bewertung	Unangenehm-Angenehm	-0,33	1,68
	Abstoßend-Anziehend	0,71	1,15
	Schädlich-Nützlich	1,29	1,38
	Schlecht-Gut	1,00	1,10
	Gesamt	0,67	1,33
Aktivierung	Passiv-Aktiv	-0,10	2,05
	Leise-Laut	-1,00	1,55
	Langsam-Schnell	-0,43	1,43
	Beruhigend-Aufregend	1,48	1,44
	Gesamt	-0,01	1,62

In der Machtdimension ist das Gegensatzpaar „Schwach-Stark“ zu erwähnen. In Bezug auf diese Dimension zeigt sich hier die stärkste Tendenz mit einem Mittelwert von 1,95 und einer hohen Standardabweichung von 1,53. Ein weiteres hervorzuhebendes Ergebnis ist der Gegensatz „Schlecht-Gut“ in der Bewertungsdimension, wo der Mittelwert von 1,00 auf eine positive Wahrnehmung („Gut“) hinweist. Die geringere Standardabweichung von 1,10 deutet auf eine einheitlichere Bewertung durch die Teilnehmer:innen hin. In der Aktivierungsdimension fällt der Gegensatz „Passiv-Aktiv“ auf, der mit einem Mittelwert von -0,10 eine beinahe neutrale Wahrnehmung zeigt. Auch das Gegensatzpaar „Leise-Laut“ mit einem Mittelwert von -1,00 ist auffällig und zeigt, dass der Begriff als eher „Leise“ wahrgenommen wird. Zuletzt ist auch das Gegensatzpaar „Beruhigend-Aufregend“ mit einem Mittelwert von 1,48 zu erwähnen. Das Einstellungsobjekt wird somit als ziemlich aufregend empfunden. Insgesamt zeigt sich in der Aktivierungsdimension jedoch eine relative hohe Standardabweichung von 1,62.

Es lassen sich interessante Unterschiede innerhalb der einzelnen Dimensionen feststellen. So wird das Einstellungsobjekt in der Machtdimension einerseits als sehr stark aber

auch eher weich empfunden. In der Aktivierungsdimension zeigt sich ebenfalls ein großer Unterschied und so wird das Einstellungsobjekt als ziemlich aufregend, aber auch ziemlich leise bewertet.

Tabelle 2: Semantisches Differential zum Einstellungsobjekt "Handlungsorientiertes Lernen"; n=21

Semantisches Differential		Handlungsorient. Lernen	
Dimension	Gegensatzpaar	Mittelwert	STD
Macht	Schwach-Stark	2,14	1,11
	Traurig-Froh	-1,29	1,10
	Weich-Hart	-0,10	1,04
	Unterlegen-Überlegen	-0,71	1,01
	Gesamt	0,01	1,07
Bewertung	Unangenehm-Angenehm	0,86	1,65
	Abstoßend-Anziehend	1,81	0,75
	Schädlich-Nützlich	2,00	1,18
	Schlecht-Gut	1,71	1,06
	Gesamt	1,60	1,16
Aktivierung	Passiv-Aktiv	2,43	0,81
	Leise-Laut	0,14	0,91
	Langsam-Schnell	0,38	1,16
	Beruhigend-Aufregend	1,62	0,67
	Gesamt	1,14	0,89

Der Begriff „Handlungsorientiertes Lernen“ weist in der Machtdimension einen Mittelwert von 0,01 mit einer Standardabweichung von 1,07 auf, was auf eine nahezu neutrale Wahrnehmung dieser Dimension hindeutet. In der Bewertungsdimension liegt der Mittelwert bei 1,60, dem höchsten Wert für diesen Begriff, mit einer Standardabweichung von 1,16. Die Aktivierungsdimension zeigt einen Durchschnittswert von 1,14, was darauf schließen lässt, dass handlungsorientiertes Lernen als eher aktivierend empfunden wird. Insgesamt wurde die Aktivierungsdimension mit einer Standardabweichung von 0,89 sehr homogen wahrgenommen.

Mit Blick auf einzelne Gegensatzpaare zeigt sich in der Machtdimension das Gegensatzpaar „Schwach-Stark“ mit einem Mittelwert von 2,14 und einer Standardabweichung von 1,11 als auffällig. Das deutet darauf hin, dass das Einstellungsobjekt als sehr stark

wahrgenommen wird. Weiters zeigt in dieser Dimension das Paar „Traurig-Froh“ mit einem Mittelwert von -1,29, dass der Begriff als ziemlich „Traurig“ empfunden wird. In der Bewertungsdimension wird handlungsorientiertes Lernen insgesamt als positiv wahrgenommen. Besonders der hohe Mittelwert von 2,00 bei „Schädlich-Nützlich“ unterstreicht, dass die Mehrheit es als nützlich betrachtet. Gleichzeitig zeigt der Mittelwert von 1,81 bei „Abstoßend-Anziehend“, dass das Lernen auch als attraktiv empfunden wird, was durch die geringe Standardabweichung von 1,16 wenig umstritten zu sein scheint. In der Aktivierungsdimension sticht der Mittelwert von 2,43 bei „Passiv-Aktiv“ hervor, was deutlich zeigt, dass handlungsorientiertes Lernen als sehr aktiv wahrgenommen wird. Auch bei „Beruhigend-Aufregend“ zeigt ein Mittelwert von 1,62, dass der Begriff von den Befragten als ziemlich aufregend wahrgenommen wird.

Auch hier zeigt sich ein erwähnenswerter Unterschied innerhalb der Dimensionen. So wird das Einstellungsobjekt „Handlungsorientiertes Lernen“ in der Machtdimension als sehr stark, gleichzeitig, aber auch ziemlich traurig wahrgenommen.

Tabelle 3: Semantisches Differential zum Einstellungsobjekt "Sicherheit"; n=21

Semantisches Differential		Sicherheit	
Dimension	Gegensatzpaar	Mittelwert	STD
Macht	Schwach-Stark	1,57	1,72
	Traurig-Froh	0,86	1,42
	Weich-Hart	0,62	1,63
	Unterlegen-Überlegen	0,81	1,40
	Gesamt	0,96	1,54
Bewertung	Unangenehm-Angenehm	0,62	1,50
	Abstoßend-Anziehend	1,05	1,28
	Schädlich-Nützlich	1,95	1,40
	Schlecht-Gut	1,86	1,31
	Gesamt	1,37	1,37
Aktivierung	Passiv-Aktiv	1,10	1,79
	Leise-Laut	-0,29	1,45
	Langsam-Schnell	0,86	1,65
	Beruhigend-Aufregend	-0,38	1,80
	Gesamt	0,32	1,67

Die Untersuchung des Begriffs „Sicherheit“ zeigt in der Machtdimension einen Mittelwert von 0,96 und eine Standardabweichung von 1,54. In der Bewertungsdimension liegt der Mittelwert bei 1,37, mit einer Standardabweichung von 1,37. Die Aktivierungsdimension weist einen Mittelwert von 0,32 auf, mit einer Standardabweichung von 1,67, was auf eine größere Streuung und Vielfalt in der Wahrnehmung dieser Dimension hindeutet. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass das Einstellungsobjekt „Sicherheit“ in den verschiedenen Dimensionen unterschiedlich wahrgenommen wird.

Bei einem genaueren Blick in die Ergebnisse des semantischen Differentials zu dem Einstellungsobjekt „Sicherheit“ zeigen sich erwähnenswerte Tendenzen. In der Machtdimension wird Sicherheit als ziemlich stark wahrgenommen, da der Mittelwert für das Gegensatzpaar „Schwach-Stark“ bei 1,57 liegt. In der Bewertungsdimension wird Sicherheit überwiegend als positiv empfunden. Besonders auffällig ist das Gegensatzpaar „Schädlich-Nützlich“, bei dem der hohe Wert von 1,95 darauf hindeutet, dass Sicherheit stark mit Nützlichkeit assoziiert wird. Auch „Schlecht-Gut“ zeigt mit 1,86 eine klare Neigung zu einer positiven Bewertung. In der Aktivierungsdimension fällt auf, dass das Paar „Passiv-Aktiv“ mit einem Mittelwert von 1,10 auf eine leicht aktive Wahrnehmung von Sicherheit hinweist. Zudem wird das Einstellungsobjekt als eher „schnell“ empfunden.

Erwähnenswert ist hier die Aktivierungsdimension, da der Begriff „Sicherheit“ als ziemlich aktiv, jedoch gleichzeitig auf als eher beruhigend und leise empfunden wird.

Tabelle 4: Semantisches Differential zum Einstellungsobjekt "Outdoor"; n=21

Semantisches Differential		Outdoor	
Dimension	Gegensatzpaar	Mittelwert	STD
Macht	Schwach-Stark	1,95	1,72
	Traurig-Froh	1,67	1,15
	Weich-Hart	-0,33	1,68
	Unterlegen-Überlegen	1,48	1,36
	Gesamt	1,19	1,48
Bewertung	Unangenehm-Angenehm	1,71	1,55
	Abstoßend-Anziehend	2,24	1,04
	Schädlich-Nützlich	1,90	1,55
	Schlecht-Gut	1,71	1,27
	Gesamt	1,89	1,35
Aktivierung	Passiv-Aktiv	1,57	1,50
	Leise-Laut	-0,71	1,79
	Langsam-Schnell	-0,57	1,72
	Beruhigend-Aufregend	-0,29	2,08
	Gesamt	0,00	1,77

Die Untersuchung zum Begriff „Outdoor“ zeigt in der Machtdimension einen Mittelwert von 1,19, mit einer Standardabweichung von 1,48. In der Bewertungsdimension liegt der Mittelwert bei 1,89, mit einer geringeren Streuung (Standardabweichung 1,35). In der Aktivierungsdimension zeigt sich eine neutrale Wahrnehmung mit einem Mittelwert von 0,00, während die Standardabweichung von 1,77 auf eine hohe Diversität in der Wahrnehmung dieser Dimension hinweist.

Das semantische Differential zur Wahrnehmung von „Outdoor/Natur“ zeigt interessante Muster in den einzelnen Dimensionen. In der Machtdimension fällt das Gegensatzpaar „Schwach-Stark“ mit einem Mittelwert von 1,95 auf, was darauf hinweist, dass das Einstellungsobjekt Outdoor als eher stark empfunden wird. Zudem wird das Einstellungsobjekt mit Freude assoziiert, was das Gegensatzpaar „Traurig-Froh“ mit einem Mittelwert von 1,67 zeigt. In der Bewertungsdimension wird Outdoor/Natur sehr positiv wahrgenommen. Besonders deutlich wird dies im Gegensatzpaar „Abstoßend-Anziehend“ mit einem hohen Mittelwert von 2,24, sowie dem Gegensatzpaar „Schädlich-Nützlich“ mit einem Mittelwert von 1,90. Dies deutet darauf hin, dass das Einstellungsobjekt als

sehr nützlich empfunden wird. In der Aktivierungsdimension zeigt das Paar „Passiv-Aktiv“ mit einem Mittelwert von 1,57, dass das Einstellungsobjekt Outdoor/Natur tendenziell als ziemlich aktiv empfunden wird. Der Begriff wird jedoch auch als eher „Leise wahrgenommen“, wie das Gegensatzpaar mit einem Mittelwert von -0,71 vermuten lässt. Insgesamt zeigen sich in der Aktivierungsdimension jedoch hohe Standardabweichungen, welche auf eine unterschiedliche Wahrnehmung der Befragten hindeutet.

In der Machtdimension zeigt sich ein Unterschied zwischen den Gegensatzpaaren. So wird der Begriff „Outdoor“ als ziemlich stark, ebenso aber auch als eher weich empfunden.

Tabelle 5: Semantisches Differential zum Einstellungsobjekt "Systemisch-konstruktivistisches Denken"; n=21

Semantisches Differential		Sys.-kons. Denken	
Dimension	Gegensatzpaar	Mittelwert	STD
Macht	Schwach-Stark	1,71	1,55
	Traurig-Froh	0,95	1,40
	Weich-Hart	-0,43	1,36
	Unterlegen-Überlegen	0,86	1,06
	Gesamt	0,77	1,34
Bewertung	Unangenehm-Angenehm	1,10	1,67
	Abstoßend-Anziehend	1,57	0,98
	Schädlich-Nützlich	1,43	1,47
	Schlecht-Gut	1,43	1,08
	Gesamt	1,38	1,30
Aktivierung	Passiv-Aktiv	1,43	1,43
	Leise-Laut	-0,52	1,17
	Langsam-Schnell	-0,38	1,60
	Beruhigend-Aufregend	0,14	1,85
	Gesamt	0,17	1,51

Der Mittelwert der Machtdimension des Einstellungsobjekts „Systemisch-konstruktivistisches Denken“ beträgt 0,77, während die Standardabweichung bei 1,34 liegt. Dies deutet auf eine gewisse Streuung der Werte hin. Der Mittelwert in der Bewertungsdimension beträgt 1,38, wobei die Standardabweichung bei 1,30 liegt. Der Mittelwert von 0,17 in der Aktivierungsdimension ist fast neutral, während die Standardabweichung von 1,51

darauf hindeutet, dass es in der Wahrnehmung dieser Dimension eine größere Vielfalt gibt.

Ein Blick auf die Gegensatzpaare zum „Systemisch-konstruktivistischen Denken“ zeigt interessante Daten in Bezug auf die Wahrnehmung dieses Einstellungsobjekts. In der Machtdimension wird der Begriff als relativ stark empfunden, wie der Mittelwert von 1,71 im Gegensatzpaar „Schwach-Stark“ zeigt. Gleichzeitig weist das Paar „Weich-Hart“ mit -0,43 darauf hin, dass es leicht als weich wahrgenommen wird. Zudem wird das Einstellungsobjekt in dieser Dimension als eher „Froh“ (Mittelwert 0,95) und eher „Überlegen“ (Mittelwert 0,86) empfunden. In der Bewertungsdimension wird das systemisch-konstruktivistische Denken überwiegend positiv gesehen. Besonders das Paar „Abstoßend-Anziehend“ sticht mit einem Mittelwert von 1,57 heraus, was auf eine tendenziell anziehende Wirkung hinweist. Auch das Paar „Schädlich-Nützlich“ zeigt mit 1,43, dass dieses Einstellungsobjekt als eher nützlich betrachtet wird. In der Aktivierungsdimension zeigt das Gegensatzpaar „Passiv-Aktiv“ mit einem Wert von 1,43, dass das Einstellungsobjekt „Systemisch-konstruktivistisches Denken“ als relativ aktiv wahrgenommen wird. Auffällig ist jedoch, dass das Paar „Leise-Laut“ mit -0,52 eine leichte Tendenz zur leisen Wahrnehmung aufweist. Insgesamt zeigen sich in dieser Dimension laut einer Standardabweichung von 1,51 jedoch, dass es stärkere Unterschiede in der Wahrnehmung gibt als in den anderen Dimensionen.

Auch hier zeigt sich wieder ein Unterschied innerhalb der Dimensionen. In der Machtdimension wird „Systemisch-konstruktivistisches Denken“ als ziemlich stark aber auch eher weich wahrgenommen. In der Bewertungsdimension wird er als ziemlich aktiv aber auch eher langsam empfunden.

Tabelle 6: Semantisches Differential zum Einstellungsobjekt "Auftrag"; n=21

Semantisches Differential		Auftrag	
Dimension	Gegensatzpaar	Mittelwert	STD
Macht	Schwach-Stark	1,52	1,44
	Traurig-Froh	0,76	0,89
	Weich-Hart	0,67	1,15
	Unterlegen-Überlegen	0,62	1,28
	Gesamt	0,89	1,19
Bewertung	Unangenehm-Angenehm	0,67	1,53
	Abstoßend-Anziehend	0,71	1,59
	Schädlich-Nützlich	1,52	1,54
	Schlecht-Gut	1,57	0,98
	Gesamt	1,12	1,41
Aktivierung	Passiv-Aktiv	1,86	1,15
	Leise-Laut	0,29	1,42
	Langsam-Schnell	0,67	1,35
	Beruhigend-Aufregend	0,48	1,57
	Gesamt	0,82	1,37

Die Untersuchung des Einstellungsobjekts „Auftrag“ ergibt in der Machtdimension einen Mittelwert von 0,89 und eine Standardabweichung von 1,19, was auf eine gewisse Streuung der Werte hinweist. In der Bewertungsdimension liegt der Mittelwert bei 1,12, mit einer Standardabweichung von 1,41, was auf stärkere individuelle Unterschiede in der Wahrnehmung hinweist. In der Aktivierungsdimension zeigt sich ein Mittelwert von 0,82 und eine Standardabweichung von 1,37.

Bei einem genaueren Blick innerhalb der einzelnen Dimensionen ist in der Machtdimension das Gegensatzpaar „Schwach-Stark“ auffällig. Der Mittelwert von 1,52 deutet darauf hin, dass das Einstellungsobjekt als ziemlich „Stark“ wahrgenommen wird. Gleichzeitig zeigt sich bei diesem Paar jedoch auch die stärkste Standardabweichung in Höhe von 1,44, was auf eine heterogene Wahrnehmung hindeutet. In der Bewertungsdimension wird das Einstellungsobjekt „Auftrag“ tendenziell positiv wahrgenommen. Das Gegensatzpaar „Schädlich-Nützlich“ zeigt mit einem Mittelwert von 1,52, dass der Auftrag als nützlich empfunden wird, während „Schlecht-Gut“ mit 1,57 ebenfalls eine überwiegend positive Bewertung des Auftrags verdeutlicht. In der Aktivierungsdimension zeigt

das Paar „Passiv-Aktiv“ einen hohen Wert von 1,86, was darauf hindeutet, dass der Auftrag als aktivierend wahrgenommen wird. Hervorzuheben ist auch das Paar „Langsam-Schnell“, das mit 0,67 eine leichte Tendenz zur Schnelligkeit.

Tabelle 7: Semantisches Differential zum Einstellungsobjekt "Teilnehmer:innen"; n=21

Semantisches Differential		Teilnehmer:innen	
Dimension	Gegensatzpaar	Mittelwert	STD
Macht	Schwach-Stark	1,05	1,40
	Traurig-Froh	0,71	0,78
	Weich-Hart	-0,29	0,64
	Unterlegen-Überlegen	0,48	1,21
	Gesamt	0,49	1,01
Bewertung	Unangenehm-Angenehm	0,90	1,45
	Abstoßend-Anziehend	0,90	1,00
	Schädlich-Nützlich	1,14	1,06
	Schlecht-Gut	1,38	1,12
	Gesamt	1,08	1,16
Aktivierung	Passiv-Aktiv	1,10	0,94
	Leise-Laut	0,24	1,00
	Langsam-Schnell	0,57	1,12
	Beruhigend-Aufregend	1,00	1,26
	Gesamt	0,73	1,08

Die Analyse des Begriffs „Teilnehmer:innen“ ergibt in der Machtdimension einen Mittelwert von 0,49 und eine Standardabweichung von 1,01. In der Bewertungsdimension liegt der Mittelwert bei 1,08, mit einer Standardabweichung von 1,16, was den höchsten Wert für diesen Begriff bedeutet und somit auf stärkere individuelle Unterschiede in der Wahrnehmung hinweist. In der Dimension Aktivierung zeigt sich ein Mittelwert von 0,73, mit einer Standardabweichung von 1,08.

Das semantische Differential zur Wahrnehmung der „Teilnehmer:innen“ zeigt mit Blick auf die einzelnen Gegensatzpaare gewisse Tendenzen in den verschiedenen Dimensionen. In der Macht-Dimension weist das Gegensatzpaar „Schwach-Stark“ mit einem Mittelwert von 1,05 darauf hin, dass die Teilnehmer:innen tendenziell als eher stark wahrgenommen werden. Gleichzeitig zeigt das Paar „Weich-Hart“ mit einem negativen Wert

von -0,29, dass die „Teilnehmer:innen“ von den Befragten eher als weich empfunden werden. In der Bewertungsdimension zeigt das Gegensatzpaar „Schädlich-Nützlich“ mit einem Wert von 1,14, dass die Teilnehmer:innen als nützlich wahrgenommen werden, während „Schlecht-Gut“ mit 1,38 ebenfalls eine positive Tendenz zeigt. In der Aktivierungsdimension fällt das Gegensatzpaar „Passiv-Aktiv“ mit einem Mittelwert von 1,10 auf, was andeutet, dass die Teilnehmer:innen als eher aktiv wahrgenommen werden. Auch das Paar „Beruhigend-Aufregend“ mit einem Wert von 1,00 zeigt eine leicht aufregende Wirkung, was auf die Dynamik und die Energie der Teilnehmer:innen hinweisen könnte. Insgesamt ist mit Blick auf alle drei Dimensionen auffällig, dass sich keine starken Tendenzen erkennen lassen und das Einstellungsobjekt als neutral wahrgenommen wird.

Tabelle 8: Semantisches Differential zum Einstellungsobjekt "Gruppe"; n=21

Semantisches Differential		Gruppe	
Dimension	Gegensatzpaar	Mittelwert	STD
Macht	Schwach-Stark	2,14	1,24
	Traurig-Froh	0,57	1,08
	Weich-Hart	0,48	1,21
	Unterlegen-Überlegen	0,95	1,12
	Gesamt	1,04	1,16
Bewertung	Unangenehm-Angenehm	0,90	1,37
	Abstoßend-Anziehend	0,76	1,14
	Schädlich-Nützlich	1,62	1,43
	Schlecht-Gut	0,95	0,97
	Gesamt	1,06	1,23
Aktivierung	Passiv-Aktiv	1,14	1,39
	Leise-Laut	1,00	1,30
	Langsam-Schnell	0,10	1,41
	Beruhigend-Aufregend	1,19	1,12
	Gesamt	0,86	1,31

Die Analyse des Begriffs „Gruppe“ zeigt in der Machtdimension einen Mittelwert von 1,04 und eine Standardabweichung von 1,16. In der Bewertungsdimension liegt der Mittelwert bei 1,06, mit einer Standardabweichung von 1,23. In der Aktivierungsdimension beträgt der Mittelwert 0,86, mit einer Standardabweichung von 1,31, was auf die stärksten Unterschiede in der Wahrnehmung für dieses Einstellungsobjekt hinweist.

Das semantische Differential zur Wahrnehmung des Einstellungsobjekts „Gruppe“ zeigt in den verschiedenen Dimensionen auffällige Tendenzen. In der Machtdimension sticht das Gegensatzpaar „Schwach-Stark“ mit einem hohen Mittelwert von 2,14 hervor, was darauf hinweist, dass die Gruppe tendenziell als sehr „Stark“ wahrgenommen wird. Gleichzeitig zeigt das Paar „Unterlegen-Überlegen“ mit einem Wert von 0,95, dass die Gruppe auch als leicht überlegen empfunden wird. In der Bewertungsdimension wird „Gruppe“ überwiegend positiv gesehen, insbesondere im Gegensatzpaar „Schädlich-Nützlich“, das mit einem Mittelwert von 1,62 eine deutliche Tendenz zur Nützlichkeit zeigt. Interessant ist auch das Paar „Unangenehm-Angenehm“, das mit 0,90 eine eher angenehme Wahrnehmung der Gruppe verdeutlicht, jedoch mit einer gewissen Streuung in den Meinungen (Standardabweichung 1,37). In der Aktivierungsdimension zeigt das Gegensatzpaar „Passiv-Aktiv“ mit einem Mittelwert von 1,14, dass die Gruppe als eher aktiv wahrgenommen wird. Besonders auffällig ist das Paar „Beruhigend-Aufregend“, das mit 1,19 eine leichte Tendenz zur Aufregung anzeigt.

Tabelle 9: Deskriptivstatistik Machtdimension; n=21

Deskriptivstatistik - Machtdimension

	U_Macht	HL_Macht	S_Macht	N_Macht	SK_Macht	A_Macht	T_Macht	G_Macht
Mittelwert	0.512	0.0119	0.964	1.19	0.774	0.893	0.488	1.04
Median	0.500	0.00	1.25	1.00	0.750	0.750	0.250	1.25
Standardabweichung	0.422	0.599	0.963	0.825	0.602	0.664	0.578	0.582
Minimum	-0.500	-1.75	-1.25	-0.750	-0.500	-0.750	-0.250	0.00
Maximum	1.25	1.00	2.75	2.50	2.00	2.25	2.00	2.25

Mit Blick auf die Ergebnisse für alle Begriffe in der Machtdimension zeigt sich, dass "N_Macht", die Machtdimension für das Einstellungsobjekt „Natur“ mit einem Mittelwert von 1.19 die höchste durchschnittliche Ausprägung aufweist. Mit einem Maximum von 2.50 gibt es zudem Teilnehmer:innen, die diese Dimension sehr stark ausgeprägt

wahrgenommen haben, während der minimale Wert von -0.75 darauf hinweist, dass sie nicht für alle gleich bedeutsam ist.

Im Gegensatz dazu weist die Dimension "HL_Macht" mit einem Mittelwert von 0.0119 die geringste durchschnittliche Ausprägung auf. Der Median von 0.00 und die moderate Standardabweichung von 0.599 lassen auf eine vergleichsweise einheitliche Verteilung schließen. Allerdings gibt es bei dieser Dimension auch sehr negative Bewertungen mit einem Minimum von -1.75 als auch positive Bewertungen mit einem Maximum von 1.00.

Insgesamt zeigen die Daten, dass die Begriffe „Gruppe“, „Sicherheit“ und „Natur“ als sehr mächtig wahrgenommen werden, während die Begriffe „Handlungsorientiertes Lernen“, „Teilnehmer:innen“ und „Unbewusstes“ auf der anderen Seite der Skala zu finden sind. Es befinden sich jedoch alle Mittelwerte zu den Machtdimensionen im positiven Bereich.

Tabelle 10: ANOVA mit Messwiederholung Machtdimension; n=21

Innersubjekt-Effekte						
	Quadratsumme	df	Mittlere quad. Abw.	F	p	η^2_p
Machtdimension	21.2	7	3.031	9.74	<.001	0.327
Residuen	43.6	140	0.311			

Anmerkung. Typ-3-Quadratsumme

Zwischensubjekteffekte						
	Quadratsumme	df	Mittlere quad. Abw.	F	p	η^2_p
Residuen	28.8	20	1.44			

Anmerkung. Typ-3-Quadratsumme

Die ANOVA mit Messwiederholung für die Machtdimensionen der acht bedeutsamen Begriffe zeigt signifikante Unterschiede. Die Quadratsumme für die Machtdimensionen beträgt 21.2 bei 7 Freiheitsgraden, mit einer mittleren quadratischen Abweichung von 3.031. Der F-Wert ist 9.74, und der p-Wert liegt unter .001, was auf einen hochsignifikanten Effekt hinweist. Dies bedeutet, dass mindestens eine Machtdimension sich signifikant von den anderen unterscheidet. Die Effektgröße ($\eta^2=0.327$) zeigt, dass etwa 32.7 %

der Varianz in den Machtdimensionen durch die Unterschiede zwischen den Dimensionen erklärt werden können.

Tabelle 11: Deskriptivstatistik Bewertungsdimension; n=21

Deskriptivstatistik - Bewertungsdimension								
	U_Bewertung	HL_Bewertung	S_Bewertung	N_Bewertung	SK_Bewertung	A_Bewertung	T_Bewertung	G_Bewertung
Mittelwert	0.667	1.60	1.37	1.89	1.38	1.12	1.08	1.06
Median	0.750	1.75	1.50	2.00	1.50	1.25	1.00	1.00
Standardabweichung	0.896	0.705	0.924	0.970	0.921	0.964	0.804	0.741
Minimum	-0.750	0.00	-0.500	0.00	-0.250	-0.750	0.00	-0.500
Maximum	2.75	3.00	2.75	3.00	3.00	2.75	3.00	2.50

Die deskriptive Statistik der Bewertungsdimensionen zeigt deutliche Unterschiede in den zentralen Tendenzen und Streuungen zwischen den Bewertungsdimensionen der einzelnen Begriffe. Wie bereits in der Untersuchung der Machtdimensionen weist auch mit Blick auf die Bewertungsdimensionen der Begriff „Natur“ den höchsten Mittelwert (1.89) auf. Der minimale Wert liegt bei 0.00, während der maximale Wert 3.00 erreicht, es wurde somit die volle Breite der Skala genutzt.

Im Vergleich dazu hat U_Bewertung den niedrigsten Mittelwert (0.667) und Median (0.750). Die Standardabweichung beträgt 0.896, was auf eine vergleichbare Variabilität wie bei den anderen Begriffen hinweist. Die Werte reichen von -0.750 bis 2.75, was ebenfalls eine große Bandbreite umfasst, aber im Durchschnitt insgesamt niedrigere Bewertungen zeigt.

Insgesamt werden die Begriffe „Natur“, „Handlungsorientiertes Lernen“, „Systemisch-konstruktivistisches Denken“ und „Sicherheit“ als ziemlich positiv wahrgenommen. Im Gegensatz dazu ist vor allem der Begriff „Unbewusstes“ hervorzuheben, welcher im Durchschnitt als nur eher positiv wahrgenommen wird.

Tabelle 12: ANOVA mit Messwiederholung Bewertungsdimension, n=21

Innersubjekt-Effekte

	Quadratsumme	df	Mittlere quad. Abw.	F	p	η^2_p
Bewertungsdimension	20.6	7	2.945	6.28	<.001	0.239
Residuen	65.6	140	0.469			

Anmerkung. Typ-3-Quadratsumme

Zwischensubjekteffekte

	Quadratsumme	df	Mittlere quad. Abw.	F	p	η^2_p
Residuen	55.7	20	2.78			

Anmerkung. Typ-3-Quadratsumme

Auch die ANOVA mit Messwiederholung für die Bewertungsdimensionen zeigt signifikante Unterschiede zwischen den Dimensionen. Die Quadratsumme für die Bewertungsdimensionen beträgt 20.6 bei 7 Freiheitsgraden (df), was eine mittlere quadratische Abweichung von 2.945 ergibt. Der F-Wert beträgt 6.28, und der zugehörige p-Wert liegt unter .001, was wie bei der ANOVA zu den Machtdimensionen auf einen hochsignifikanten Effekt hinweist. Die partielle Effektgröße zeigt, dass etwa 23.9 % der Gesamtvarianz der Bewertungsdimensionen auf systematische Unterschiede zwischen den Dimensionen zurückzuführen sind.

Die Residuen der Innersubjekt-Effekte haben eine Quadratsumme von 65.6 bei 140 Freiheitsgraden, was einer mittleren quadratischen Abweichung von 0.469 entspricht.

Tabelle 13: Deskriptivstatistik Aktivierungsdimension, n=21

Deskriptivstatistik - Aktivierungsdimension

	U_Aktivierung	HL_Aktivierung	S_Aktivierung	N_Aktivierung	SK_Aktivierung	A_Aktivierung	T_Aktivierung	G_Aktivierung
Mittelwert	-0.0119	1.14	0.321	0.00	0.167	0.821	0.726	0.857
Median	-0.250	1.25	0.500	0.00	0.250	0.500	0.750	0.750
Standardabweichung	0.910	0.540	1.01	1.19	0.751	0.863	0.586	0.824
Minimum	-1.50	0.250	-2.00	-2.50	-1.25	0.00	-0.250	-0.750
Maximum	2.25	2.25	2.00	2.00	1.75	3.00	2.50	2.50

Die deskriptive Statistik für die Aktivierungsdimensionen zeigt deutliche Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Einstellungsobjekten. HL_Aktivierung weist den höchsten Mittelwert (1.14) auf, während U_Aktivierung den niedrigsten Mittelwert (-0.0119) aufweist, was nahe bei null liegt und eine eher negative Aktivierung signalisiert.

Die Extremwerte zeigen, dass N_Aktivierung das niedrigste Minimum (-2.50) aufweist, was auf eine sehr geringe Aktivierung in einigen Fällen hindeutet, während A_Aktivierung mit einem Maximum von 3.00 den höchsten Wert erreicht, was auf eine sehr starke Aktivierung in einigen Fällen schließen lässt.

Insgesamt zeigen die Daten, dass die Dimensionen unterschiedlich stark ausgeprägt sind und teilweise große Unterschiede in der Streuung und den Extremwerten aufweisen, was auf heterogene Bewertungen in der Aktivierung hinweist. Es kann jedoch gesagt werden, dass die Begriffe „Handlungsorientiertes Lernen“, „Gruppe“ und „Auftrag“ als eher bis ziemlich aktivierend empfunden werden, was auf die Begriffe „Unbewusstes“ und „Natur“ in der Wahrnehmung der Befragten nicht zutrifft.

Tabelle 14: ANOVA mit Messwiederholung Aktivierungsdimension, n=21

Innersubjekt-Effekte					
	Quadratsumme	df	Mittlere quad. Abw.	F	p
Aktivierungsdimension	28.4	7	4.051	6.45	<.001
Residuen	87.9	140	0.628		

Anmerkung. Typ-3-Quadratsumme

Zwischensubjekteffekte					
	Quadratsumme	df	Mittlere quad. Abw.	F	p
Residuen	30.1	20	1.50		

Anmerkung. Typ-3-Quadratsumme

Die ANOVA mit Messwiederholung für die Aktivierungsdimension zeigt signifikante Unterschiede zwischen den Dimensionen. Die Quadratsumme der Aktivierungsdimension beträgt 28.4 bei 7 Freiheitsgraden (df), was eine mittlere quadratische Abweichung von 4.051 ergibt. Der F-Wert liegt bei 6.45, und der p-Wert ist kleiner als .001, was auf einen

hochsignifikanten Effekt hinweist. Die Ergebnisse zeigen, dass die Aktivierungsdimensionen systematisch unterschiedlich wahrgenommen werden.

Die Residuen der Innersubjekt-Effekte weisen eine Quadratsumme von 87.9 bei 140 Freiheitsgraden auf, mit einer mittleren quadratischen Abweichung von 0.628. Diese Werte repräsentieren, die nicht erklärten Varianzen innerhalb der Dimensionen.

Bei den Zwischensubjekteffekten haben die Residuen eine Quadratsumme von 30.1 bei 20 Freiheitsgraden und eine mittlere quadratische Abweichung von 1.50. Diese Zahlen deuten darauf hin, dass es individuelle Unterschiede zwischen den Probanden gibt, die hier nicht weiter analysiert wurden.

4.1.2 Hypothesenprüfung Forschungsfrage 1

Forschungsfrage 1: Wie (unterschiedlich) bewerten die Trainer:innen die Einstellungsdimensionen in den Dimensionen Valenz, Potenz und Aktivierung?

Zur Prüfung der Hypothese, ob Trainer:innen die Einstellungsdimensionen (Valenz, Potenz, Aktivierung) der acht untersuchten Begriffe, welche als Einstellungsobjekte definiert wurden, unterschiedlich bewerten, werden die Daten der Tabellen 10, 12 und 14 herangezogen. Diese zeigen die Ergebnisse der ANOVA mit Messwiederholung für die Macht-, Bewertungs- und Aktivierungsdimensionen. Zur Prüfung der Hypothese werden somit drei Werte herangezogen.

Die Ergebnisse der ANOVA mit Messwiederholung der Machtdimensionen ist in Tabelle 10 ersichtlich, wobei die p-Werte in Spalte 6 dargestellt werden. Ein Wert von unter 0.05 zeigt an, dass die Alternativhypothese angenommen werden kann. Ein Wert von über 0.05 führt zur Beibehaltung der 0 Hypothese. Der berechnete F-Wert von 9.75 und der p-Wert von <0.01 der ANOVA gibt an, dass es hochsignifikante Unterschiede in der Wahrnehmung der Machtdimensionen der Befragten gibt. Das partielle Eta-Quadrat mit einem Wert von 0.327 zeigt einen starken Effekt und sagt aus, dass 32.7% der Varianz

innerhalb der Befragten durch die Unterschiede in der Machtdimension erklärt werden können.

Die Ergebnisse der ANOVA mit Messwiederholung für die Bewertungsdimensionen, in Tabelle 12 ersichtlich, zeigen mit einem F-Wert von 6.28 und einem p-Wert von <0.01 ebenso hoch signifikante Unterschiede in der Wahrnehmung. Das Eta-Quadrat zeigt mit einem Wert von 0.239 eine niedrigere Effektstärke als bei den Machtdimensionen.

Auch mit Blick auf die Ergebnisse der ANOVA für die Aktivierungsdimension zeigen sich mit einem F-Wert von 6.45 und einem p-Wert von <0.01 hoch signifikante Unterschiede.

Ein Vergleich zwischen den drei Datensätzen zeigt, dass die Aktivierungsdimension, ebenso wie die Macht und Bewertungsdimension hoch signifikante Unterschiede aufweist, wobei die Fehlervarianz bei der Aktivierungsdimension höher ist als bei den anderen beiden. Dies deutet darauf hin, dass die Aktivierungsdimension stärker von individuellen Unterschieden oder externen Faktoren beeinflusst wird. Die Effektstärke ist bei den drei Dimensionen ähnlich.

Da alle ANOVAs mit Messwiederholung hoch signifikante Unterschiede zeigen kann somit H_1 „Es gibt signifikante Unterschiede in der Bewertung der Einstellungsdimensionen (Valenz, Potenz, Aktivierung) zwischen den Trainer:innen“ angenommen werden.

H_1 : Es gibt signifikante Unterschiede in der Bewertung der Einstellungsdimensionen (Valenz, Potenz, Aktivierung) zwischen den Trainer:innen.

4.2.1 Ergebnisse der Aussagen zu Einstellungs-Verhaltenskonflikten

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse zu potenziellen bewussten Einstellungs-Verhaltenskonflikten von Trainer:innen, welche mithilfe der Likert Skalen erfasst wurden, vorgestellt und beschrieben.

Wie im Kapitel Fragebogenentwicklung im Detail beschrieben, wurden die Teilnehmenden im Rahmen des Online-Fragebogens gebeten, 25 Aussagen mittels einer 7-stufigen Skala (Likert-Skala) einzuschätzen. Je mehr Energie es benötigt, das aufgrund der

Einstellung gewünschte Verhalten aufrecht zu erhalten und nicht davon abzuweichen, desto höher ist der Einstellungs-Verhaltenskonflikt. Wird die Aussage mit 1 bewertet, bedeutet das, dass kein Einstellungs-Verhaltenskonflikt besteht, während eine Beantwortung mit 7 dafürsteht, dass ein starker Einstellungs-Verhaltenskonflikt empfunden wird.

Es wird zuerst der summative Wert des Einstellungs-Verhaltenskonflikt und anschließend jedes Item beschrieben. Am Ende des Kapitels findet sich eine Zusammenfassung der Gesamtergebnisse dieser Untersuchung.

Tabelle 15: Likert Skala zu den konstruierten Aussagen in Bezug auf "Unbewusstes", n=18

Unbewusstes		Mittelwert	STB
<i>U_EVK1</i>	Es gibt zahlreiche Phänomene während eines Trainings, die nicht erfasst werden können. In der Praxis neige ich öfters dazu, alles mir nicht Bekannte durch vordergründige Erklärungen zu deuten.	2,78	1,93
<i>U_EVK2</i>	Mir ist klar, dass vieles von meinem Verhalten unbewusst ist. In der Praxis gehe ich davon aus, mein Verhalten kontrollieren zu können.	3,61	1,61
<i>U_EVK3</i>	Oft wird mir in Auftragsgesprächen deutlich, dass implizite Auftragsanteile seitens der Auftraggeber:in vorhanden sind, die einen negativen Einfluss auf das Trainingsresultat haben könnten. Manchmal ist es mir zu heikel darauf hinzuweisen und diesen Anteil zu klären.	4,28	2,22
<i>U_Gesamt</i>		3,56	1,92

Der Mittelwert über die drei Aussagen, welche in Verbindung zu dem Begriff des „Unbewussten“ stehen, ist 3,56 mit einer Standardabweichung von 1,92.

In *U_EVK1*, das sich mit unerklärbaren Phänomenen während eines Trainings beschäftigt und der Tendenz, diese durch einfache Erklärungen zu deuten, liegt der durchschnittliche Konfliktwert bei 2,78. Die hohe Standardabweichung von 1,93 zeigt, dass die Wahrnehmung dieses Konflikts stark variiert. *U_EVK2* untersucht das Bewusstsein, dass ein Großteil des eigenen Verhaltens unbewusst abläuft, während in der Praxis oft davon ausgegangen wird, das Verhalten kontrollieren zu können. Der Mittelwert von 3,61 deutet auf einen relativ ausgeprägten Konflikt hin, bei dem das bewusste Verständnis

und das unbewusste Handeln im Widerspruch stehen. Hier zeigt die Standardabweichung von 1,61, dass es weniger starke Abweichungen in der Wahrnehmung gibt als bei den anderen beiden Aussagen in dieser Gruppe. In U_EVK3 geht es um die impliziten Auftragsanteile seitens der Auftraggeber:innen, die in der Praxis nicht immer geklärt werden, obwohl sie das Trainingsergebnis negativ beeinflussen könnten. Mit einem Konfliktmittelwert von 4,28 zeigt sich hier der stärkste Konflikt. Die Standardabweichung von 2,21 zeigt die größte Streuung in dieser Gruppe und deutet darauf hin, dass die Befragten diesen Konflikt sehr unterschiedlich empfinden.

Tabelle 16: Likert Skala zu den konstruierten Aussagen in Bezug auf "Handlungsorientiertes Lernen"; n=18

Handlungsorientiertes Lernen		Mittelwert	STB
<i>HL_EVK1</i>	Mir ist es wichtig, eine offene Handlungssituation anzubieten, die Raum für individuelle Entscheidungen und Handlungsmöglichkeiten gibt. In der Praxis ertappe ich mich immer wieder, dass ich Vorstellungen und Erwartungen habe, wie Personen zu handeln haben.	3,5	1,82
<i>HL_EVK2</i>	In einem Training soll ein Acid River durchgeführt werden. Die Gruppe hat Probleme bei der Lösung der Aufgabe. Als Trainer:in habe ich immer wieder einmal den Impuls, aktiv einzugreifen, obwohl ich denke, die Gruppe sollte die Aufgabe selbst lösen.	3,17	1,79
<i>HL_EVK3</i>	Mir ist als IOA®-Trainer:in bewusst, dass Handeln entweder zur Stabilisierung von Grundmustern oder zur Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten führen kann. In der Praxis tue ich mir hin und wieder schwer, zu akzeptieren, wenn Teilnehmer:innen bei ihren Grundmustern bleiben.	3,39	1,14
<i>HL_Gesamt</i>		3,35	1,59

Als nächstes analysiert diese Arbeit die Daten, welche die Intensität des Einstellungsverhaltenskonflikts, welcher in Verbindung mit dem Konzept des Handlungsorientierten Lernens steht, abbilden. Insgesamt zeigt sich ein Konfliktwert von 3,35 mit einer Standardabweichung von 1,59. Die Daten deuten somit auf einen moderaten Konflikt hin, wobei die Streuung wieder unterschiedliche Empfindungen vermuten lässt.

In HL_EVK1 liegt der Durchschnitt der Konfliktstärke bei 3,50. Dies zeigt somit den stärksten Konflikt in dieser Gruppe, wobei die hohe Standardabweichung im Vergleich zu den anderen beiden Aussagen in dieser von 1,82 darauf schließen lässt, dass es unter

den Befragten unterschiedliche Wahrnehmungen gibt. HL_EVK2 thematisiert den Impuls eines Trainers oder einer Trainerin, in einer Gruppensituation aktiv einzugreifen, obwohl die Gruppe die Aufgabe eigenständig lösen soll. Der Konfliktmittelwert liegt hier bei 3,17, was auf eine ähnliche Konfliktintensität hinweist. Auch hier zeigt die Streuung (Standardabweichung 1,79) eine gewisse Uneinigkeit unter den Befragten. In HL_EVK3, wo thematisiert wird, dass Handeln entweder zur Stabilisierung von Grundmustern oder zur Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten führen kann, liegt der Konfliktmittelwert bei 3,39. Mit einer niedrigeren Standardabweichung von 1,14 zeigen die Antworten in diesem Fall eine stärkere Übereinstimmung der Befragten.

Tabelle 17: Likert Skala zu den konstruierten Aussagen in Bezug auf "Sicherheit"; n=18

Sicherheit		Mittelwert	STB
S_EVK1	Die Festlegung klarer Rahmenbedingungen stellt einen möglichen Lernfaktor in Gruppen dar. Übergebe ich die Einhaltung der Rahmenbedingungen der Gruppe, passiert es mir dennoch gelegentlich, dass ich bei Abweichungen eingreife, obwohl keine akute Gefahr besteht.	3,11	1,91
S_EVK2	Die Erklärung von Sicherheitsmaßnahmen stellt einen wesentlichen Faktor dar, um Verletzungen während eines Trainings zu vermeiden. In der Praxis verkürze ich die Ausführungen gelegentlich auf das Wesentlichste, da ich den Eindruck habe, die Aufmerksamkeit der Teilnehmer:innen zu verlieren.	3,89	2,05
S_EVK3	In einem Training soll eine Flussüberquerung durchgeführt werden. Ich gebe klare, sicherheitsrelevante Rahmenbedingungen vor. In der Durchführung zeigen die Teilnehmer:innen Kreativität, halten sich aber nicht an alle Sicherheitsmaßnahmen. In der Praxis kommt es gelegentlich vor, dass ich nicht eingreife, obwohl die Gefahrensituation es notwendig machen würde.	3,61	2,33
S_Gesamt		3,54	2,1

Mit Blick auf die Daten zu Einstellungs-Verhaltenskonflikten, welche in Verbindung zum Einstellungsobjekt "Sicherheit" stehen zeigt sich ein Mittelwert von 3,54 mit einer Standardabweichung von 2,10.

In S_EVK1, das sich mit der Festlegung und Einhaltung klarer Rahmenbedingungen als möglichen Lernfaktor in Gruppen beschäftigt, liegt der durchschnittliche Konfliktwert

bei 3,11. Dies stellt für diese Gruppe den geringsten Konflikt dar. Zusätzlich deutet die geringe Standardabweichung von 1,91 auf eine ähnliche Wahrnehmung der Befragten hin. S_EVK2 geht es um das mögliche Konfliktfeld zwischen der ausführlichen Erklärung von sicherheitsrelevanten Hinweisen und dem Verkürzen dieser Erklärung, um die Aufmerksamkeit der Gruppe nicht zu verlieren. Es zeigt einen mittleren Konfliktwert von 3,89 und ist somit der stärkste Konflikt innerhalb dieser Gruppe. Die Standardabweichung von 2,05 zeigt, dass es jedoch relativ deutliche Abweichungen in der Wahrnehmung der Befragten gibt. S_EVK3 beschäftigt sich mit dem Spannungsfeld zwischen der Vorgabe von sicherheitsrelevanten Rahmenbedingungen und dem potenziellen Nicht-Eingreifen in Situationen, welche eine gewisse Gefahr bergen. Mit einem mittleren Konfliktmittelwert von 3,61 zeigt sich hier ein weiterer ausgeprägter Konflikt. Die Standardabweichung von 2,33 deutet darauf hin, dass die Befragten diesen Konflikt sehr unterschiedlich wahrnehmen.

Tabelle 18: Likert Skala zu den konstruierten Aussagen in Bezug auf "Natur", n=18

	Natur	Mittelwert	STB
<i>N_EVK1</i>	In meiner Tätigkeit als Outdoor-Trainer:in pflege ich einen sensiblen und schützenden Umgang mit der Natur. De Facto hat aber jedes Outdoor-Training auch einen negativen ökologischen Impact.	3,61	2,17
<i>N_EVK2</i>	Outdoor-Trainings bieten eine wertvolle Möglichkeit, um Teilnehmer:innen für den Schutz der Natur zu sensibilisieren. In der Praxis kann ich das jedoch meistens nicht tun, da es nicht Teil des Auftrags ist.	3,28	1,99
<i>N_EVK3</i>	Im Zuge eines Trainings nutze ich die Methode "Mohawk walk". Ich habe kein Material dabei, um die Bäume vor Abreibungen durch die Seile zu schützen. Ich baue den Mohawk-walk trotzdem auf, obwohl es die Bäume schädigen könnte.	4,72	1,78
<i>N_Gesamt</i>		3,87	1,98

Als nächstes werden die Daten zu Aussagen, welche in Zusammenhang mit dem Begriff „Natur“ konstruiert wurden, analysiert. Insgesamt deuten die Daten in dieser Kategorie mit einem Mittelwert von 3,87 auf einen stark ausgeprägten Konflikt hin. Die Standardabweichung von 1,98 zeigt auch hier wieder, dass die konstruierten Aussagen zu

potenziellen Einstellungs-Verhaltenskonflikten von den Befragten unterschiedlich wahrgenommen werden.

In N_EVK1, das den sensiblen und schützenden Umgang mit der Natur als Outdoor-Trainer und den negativen ökologischen Impact von Trainings thematisiert, liegt der durchschnittliche Konfliktwert bei 3,61. Die Standardabweichung von 2,17 zeigt eine beträchtliche Varianz in der Wahrnehmung dieses Konflikts. N_EVK2 geht auf die Möglichkeit ein, Teilnehmer für den Naturschutz zu sensibilisieren, was jedoch oft aufgrund des Auftragsrahmens nicht möglich ist. Der mittlere Konfliktwert von 3,28 mit einer Standardabweichung von 1,99 weist auf einen für diese Gruppe milderen Konflikt hin. In N_EVK3 geht es um die Methode "Mohawk-walk" und die Entscheidung, sie trotz fehlendem Schutzmaterial für die Bäume durchzuführen, was der Natur schaden könnte. Der Konfliktmittelwert von 4,72 zeigt den stärksten Konflikt. Die Standardabweichung von 1,78 signalisiert, dass im Vergleich zu den anderen Aussagen in dieser Gruppe eine homogene Wahrnehmung unter den Befragten besteht.

Tabelle 19: Likert Skala zu den konstruierten Aussagen in Bezug auf "Systemisch-konstruktivistisches Denken"; n=18

Systemisch-konstruktivistisches Denken		Mittelwert	STB
SK_EVK1	Mir ist bewusst, dass ich in meinem Handeln als Trainer:in die Beziehungen oder Dynamiken der Teilnehmer:innen nicht werten sollte. In der Praxis tendiere ich jedoch gelegentlich dazu, gewisse Interaktionen nicht beziehungs- oder problemneutral zu bewerten.	4,83	1,34
SK_EVK2	Mir ist klar, dass ich in meiner Arbeit als Trainer:in eine neutrale Haltung gegenüber den Konstruktionen meiner Teilnehmer:innen einnehmen und diese nicht bewerten oder beurteilen sollte. In der Praxis bewerte ich aber immer wieder mal die Wirklichkeitskonstruktionen der Teilnehmer:innen.	4,28	1,74
SK_EVK3	Während der Reflexion zu einem zuvor durchgeführten Acid-River diskutieren die Teilnehmer:innen über das „Problem“, weshalb sie die Übung nicht gelöst haben. Ich sehe aber einen ganz anderen Grund und versuche, die Gruppe davon zu überzeugen.	3,22	2,1
SK_Gesamt		4,11	1,73

Die konstruierten Aussagen zu potenziellen Einstellungs-Verhaltenskonflikten, welche in Verbindung zum „Systemisch-konstruktivistischen Denken“ stehen zeigen einen Mittelwert von 4,11. Diese Gruppe zeigt somit die stärksten Konfliktwerte der gesamten Untersuchung. Gleichzeitig lässt die Standardabweichung von 1,73 vermuten, dass die Befragten die Konflikte relativ homogen wahrnehmen.

In SK_EVK1, welche die Beziehungsneutralität thematisiert, liegt der durchschnittliche Konfliktwert bei 4,83. Dies deutet auf einen ausgeprägten Konflikt hin, bei dem die neutrale Betrachtung in der Praxis herausfordernd ist. Die Standardabweichung von 1,34 zeigt, dass die Wahrnehmung dieses Konflikts im Vergleich zu den anderen Aussagen in dieser Gruppe sehr konsistent ist. SK_EVK1 zeigt den höchsten Konfliktwert aller konstruierten Aussagen. SK_EVK2 untersucht die Konstruktneutralität. Der mittlere Konfliktwert von 4,28 zeigt ebenfalls einen starken Konflikt auf, bei dem der Anspruch der Neutralität mit der Praxis im Widerspruch steht. Die Standardabweichung von 1,74 deutet auf eine leicht unterschiedliche Wahrnehmung dieses Konflikts hin. SK_EVK3, welche in Verbindung zur Problemneutralität konstruiert wurde, zeigt mit einem Konfliktmittelwert von

3,22 den geringsten Konflikt in dieser Kategorie. Die höhere Standardabweichung von 2,10 weist jedoch darauf hin, dass die Einschätzung der Befragten in diesem Bereich stark variiert.

Tabelle 20: Likert Skala zu den konstruierten Aussagen in Bezug auf "Auftrag"; n=18

Auftrag		Mittelwert	STB
A_EVK1	Ein Unternehmen, welches ich persönliche nicht unterstütze, da die Philosophie oder das Produkt gegen meine Werte verstößt, macht mir ein lukratives Angebot. Ich überlege, das Angebot trotz der ethischen Fragwürdigkeit des Unternehmens anzunehmen.	3,22	2,24
A_EVK2	Meine primäre Verpflichtung als Trainer:in besteht darin, den Anforderungen und Zielen des Auftraggebers/der Auftraggeberin gerecht zu werden. In der Praxis richte ich mich jedoch gelegentlich nach den Interessen der Teilnehmer:innen, um Widerstände zu vermeiden.	4,06	1,73
A_EVK3	Die Verschwiegenheit innerhalb eines Trainings stellt eine wesentliche Basis für eine vertrauensvolle Atmosphäre dar. Nach einem Training erkundigt sich der Auftraggeber, welcher nicht am Training teilgenommen hat, nach Informationen über einzelne Personen oder Gruppenprozesse. Im Gespräch mit dem Auftraggeber/ der Auftraggeberin passiert es mir gelegentlich, dass ich mehr sage, als ich eigentlich für angemessen hielte.	3,83	2,38
A_Gesamt		3,7	2,12

Als nächstes befasst sich diese Arbeit mit den Daten zu potenziellen Einstellungs-Verhaltenskonflikten, welche mit Bezug zu dem Einstellungsobjekt „Auftrag“ konstruiert wurden. Mit einem mittleren Konfliktwert von 3,70 und einer Standardabweichung von 2,12 deuten die Daten auf einen moderaten Konflikt hin, wobei die Wahrnehmung wiederum heterogen ist.

In A_EVK1, welcher sich mit der Abwägung zwischen ethischen Überzeugungen und lukrativen Angeboten eines Unternehmens befasst, liegt der durchschnittliche Konfliktwert bei 3,22. Dies deutet auf einen für diese Gruppe schwachen Konflikt hin. Die Standardabweichung von 2,24 zeigt, dass die Wahrnehmung dieses Konflikts jedoch stark variiert. A_EVK2 untersucht den Konflikt zwischen der Verpflichtung gegenüber den Zielen des Auftraggebers und den Interessen der Teilnehmer:innen. Der mittlere Konfliktwert von 4,06 zeigt den stärksten Konflikt in dieser Gruppe. Die Standardabweichung von 1,73 deutet auf eine relativ homogene Wahrnehmung dieses Konflikts hin. In A_EVK3

geht es um die Verschwiegenheit und das Vertrauen im Training. Mit einem Konfliktmittelwert von 3,83 zeigt sich hier ein ausgeprägter Konflikt, wobei die hohe Standardabweichung von 2,38 darauf hinweist, dass die Empfindung der Befragten in diesem Bereich sehr unterschiedlich ist.

Tabelle 21: Likert Skala zu den konstruierten Aussagen in Bezug auf "Teilnehmer:innen"; n=18

Teilnehmer:innen		Mittelwert	STB
<i>T_EVK1</i>	Besondere Erlebnisse stellen für Teilnehmer:innen lernwirksame Impulse dar. In der Praxis bin ich als Trainer:in gezwungen, solchen Erlebnismöglichkeiten dann Grenzen zu setzen, wenn sie die Entwicklung der Gruppe gefährden.	3,28	1,74
<i>T_EVK2</i>	Ich führe eine Methode durch, bei der die Teilnehmer:innen so langsam wie möglich eine Wegstrecke zurücklegen. Ein Teilnehmer lässt sich deutlich länger Zeit als der Rest der Gruppe. Ich überlege, ob ich die Übung beende, da die Gruppe genervt wirkt.	3,67	2,03
<i>T_EVK3</i>	Mir ist bewusst, dass mein Fokus in einem Teamentwicklungs-Training auf der Gruppe und der Betonung der Teamentwicklung liegen sollte. In der Praxis passiert es mir gelegentlich, dass meine Aufmerksamkeit auf die persönliche Entwicklung der Teammitglieder gerichtet ist.	3,72	2,05
<i>T_Gesamt</i>		3,56	1,94

Die nächsten beschriebenen Ergebnisse beziehen sich auf die Einstellungs-Verhaltenskonflikte die im Zusammenhang mit dem Einstellungsobjekt „Teilnehmer:innen“ stehen. Die Gesamtergebnisse für diese Gruppe zeigen einen mittleren Konfliktwert von 3,56 mit einer Standardabweichung von 1,94.

In *T_EVK1*, thematisiert die Aussage den möglichen Konflikt der Balance von lernfördernden Erlebnissen und der Notwendigkeit zur Grenzsetzung, Der mittlere Konfliktwert liegt hier 3,28, dies deutet auf einen vergleichsweise schwachen Konflikt hin. Die Standardabweichung von 1,74 zeigt, dass die Wahrnehmung dieses Konflikts unter den Befragten etwas variiert. *T_EVK2* untersucht den Umgang mit individuellen Teilnehmerdynamiken innerhalb einer Übung. Der mittlere Konfliktwert von 3,67 deutet auf einen moderaten Konflikt hin. Die hohe Standardabweichung von 2,03 zeigt, dass die

Einschätzungen der Befragten zu diesem Konflikt sehr unterschiedlich sind. In T_EVK3 geht es um das Spannungsfeld zwischen dem Fokus auf die Gruppendynamik und der persönlichen Entwicklung einzelner Teammitglieder. Mit einem Konfliktmittelwert von 3,72 und einer Standardabweichung von 2,05 zeigt sich hier ein deutlicher Konflikt, bei dem sich jedoch auch wieder eine starke Unterschiedlichkeit in der Wahrnehmung zeigt.

Tabelle 22: Likert Skala zu den konstruierten Aussagen in Bezug auf "Gruppe"; n=18

Gruppe		Mittelwert	STB
G_EVK1	Konflikte stellen ein lernwirksames Element dar. In der Praxis greife ich jedoch manchmal Konflikte nicht auf, um die harmonische Atmosphäre nicht zu gefährden.	2,94	1,86
G_EVK2	Der Auftraggeber sagt mir, dass über ein gewisses Thema im Training nicht gesprochen werden darf. Im Training wird seitens der Gruppe das Thema sehr deutlich sichtbar und es entsteht ein gewisser Druck, das Thema zu bearbeiten.	4,39	1,88
G_EVK3	Ich lege großen Wert auf eine positive Fehlerkultur, dennoch ist es mir manchmal wichtig Fehler im Trainer:innenhandeln gegenüber der Gruppe nicht sichtbar werden zu lassen.	3,67	1,85
G_Gesamt		3,67	1,86

Die letzte Gruppe untersuchte die Wahrnehmung von Einstellungs-Verhaltenskonflikten, welche in Verbindung zum Einstellungsobjekt „Gruppe“ konstruiert wurden. Die Ergebnisse zeigen einen Mittelwert von 3,67 mit einer Standardabweichung von 1,86. Dies zeigt auch in dieser Gruppe einen deutlich ausgeprägten Konflikt bei unterschiedlicher Wahrnehmung der Konflikte durch die Befragten.

In G_EVK1, das das Potenzial von Konflikten als Lernquelle in Konkurrenz zur Harmonie innerhalb der Gruppe stellt, liegt der durchschnittliche Konfliktwert bei 2,94. Dies deutet auf einen für diese Gruppe schwachen Konflikt hin. Die Standardabweichung von 1,86 zeigt eine moderate Varianz in der Wahrnehmung dieses Konflikts. G_EVK2 zeigt einen mittleren Konfliktwert von 4,39 mit einer Standardabweichung von 1,88 und weist auf einen stark ausgeprägten Konflikt hin. G_EVK3 widmet sich der Balance zwischen einer positiven Fehlerkultur und dem Bedürfnis, Fehler im Trainerhandeln nicht sichtbar werden zu lassen. Mit einem Konfliktmittelwert von 3,67 und einer Standardabweichung von 1,85 zeigt sich hier ein deutlicher Konflikt.

Tabelle 23: Likert Skala zu den konstruierten Aussagen in Bezug auf "Sonstiges", n=18

Sonstiges		Mittelwert	STB
SO_EVK	Mir ist die unterschiedliche Verantwortung der Positionen und Funktionen zwischen Trainer:in und Teilnehmer:in bewusst (Abhängigkeitsverhältnis, Abstinenz, etc.). In der Praxis kommt es gelegentlich vor, dass ich mit dem Gedanken spiele, diese Machtposition auszunutzen.	3,39	2,52

Abschließend wird die Aussage, die nicht direkt in Zusammenhang mit einem der acht zentralen Begriffe steht, analysiert. Der mittlere Konfliktwert liegt hier bei 3,39 bei einer Standardabweichung von 2,52. Es zeigt sich hier demnach ein mäßiger Konflikt, wobei die Wahrnehmung große Unterschiede aufweist.

Tabelle 24: ANOVA mit Messwiederholung für die Einstellungs-Verhaltenskonflikte; n=18

Innersubjekt-Effekte						
	Quadratsumme	df	Mittlere quad. Abw.	F	p	η^2_p
Messwiederholungsfaktor 1	6.86	7	0.980	1.03	0.411	0.057
Residuen	112.66	119	0.947			

Anmerkung. Typ-3-Quadratsumme

Zwischensubjekteffekte						
	Quadratsumme	df	Mittlere quad. Abw.	F	p	η^2_p
Residuen	190	17	11.2			

Anmerkung. Typ-3-Quadratsumme

Abschließend in der Beschreibung der Ergebnisse zu den potenziellen Einstellungs-Verhaltenskonflikten wird noch die durchgeführte ANOVA mit Messwiederholung präsentiert. Es wurden hierbei die acht Gesamtkategorien untereinander untersucht. Mit einem F-Wert von 1,03 und einem p-Wert von 0,411 zeigt, dass statistisch keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden konnten. Diese Daten ermöglichen die Beantwortung von Forschungsfrage 2.

Somit ist die Beschreibung der Ergebnisse zu den potenziellen Einstellungs-Verhaltenskonflikten, welche mithilfe der Likert-Skala untersucht wurden, abgeschlossen. Im nächsten Kapitel werden mögliche Korrelationen zwischen den Daten des semantischen Differentials und den Daten der Likert-Skala untersucht.

4.2.2 Hypothesenprüfung Forschungsfrage 2

Forschungsfrage 2: Unterscheidet sich das Ausmaß des von Trainer:innen wahrgenommenen Einstellungs-Verhaltenskonflikts in Abhängigkeit von der Einstellungsdimension?

Zur Prüfung dieser Hypothese werden die Ergebnisse der ANOVA mit Messwiederholung für die Einstellungs-Verhaltenskonflikte herangezogen (Tabelle 24). Mit einem F-Wert von 1.03 und einem p-Wert von 0.411 zeigt sich, dass die Unterschiede in der Wahrnehmung der Einstellungs-Verhaltenskonflikte nicht signifikant sind. Das partielle Eta-Quadrat von 0.057 zeigt eine niedrige Effektstärke, was bestätigt, dass die Unterschiede keine substantielle Bedeutung haben. Es wird somit H_0 beibehalten und es besteht kein signifikanter Unterschied im Ausmaß des Einstellungs-Verhaltenskonflikts in Abhängigkeit von der Einstellungsdimension.

H_0 : Das Ausmaß des von Trainer:innen wahrgenommenen Einstellungs-Verhaltenskonflikts unterscheidet sich nicht in Abhängigkeit von der Einstellungsdimension.

4.3.1 Zusammenhänge zwischen den Dimensionen der Einstellung und dem Einstellungs-Verhaltenskonflikt

In diesem Kapitel werden Korrelationen zwischen den Daten des semantischen Differentials zu den 8 Einstellungsobjekten und den Daten der Likert-Skala zu den konstruierten potenziellen bewussten Einstellungs-Verhaltenskonflikten untersucht.

Tabelle 25: Korrelationsmatrix „Unbewusstes“, n=18

Korrelationsmatrix – Unbewusstes

	U_Macht	U_Bewertung	U_Aktivierung	Unbewusstes	U_EVK1	U_EVK2	U_EVK3
U_Macht	—						
U_Bewertung	0.152	—					
U_Aktivierung	-0.447*	-0.066	—				
Unbewusstes	0.037	-0.451	0.100	—			
U_EVK1	-0.085	-0.307	-0.013	0.855***	—		
U_EVK2	0.106	-0.542*	0.207	0.688**	0.519*	—	
U_EVK3	0.072	-0.252	0.062	0.779***	0.483*	0.213	—

Anmerkung. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Mit Blick auf die Korrelationsmatrix, welche Zusammenhänge zwischen den mittleren Konfliktwert für das Einstellungsobjekt „Unbewusstes“ mit den drei Dimensionen des semantischen Raums für den Begriff des „Unbewusstes“ (U_Macht, U_Bewertung und U_Aktivierung) untersucht, zeigen sich keine signifikanten Korrelationen.

Mit Blick auf die einzelnen konstruierten Aussagen zeigt sich eine signifikante Korrelation zwischen der Bewertungsdimension (U_Bewertung) und U_EVK2. Die negative Korrelation zeigt, dass dieser Konflikt niedriger beantwortet wird, je stärker das Einstellungsobjekt in der Bewertungsdimension empfunden wird.

Weiters zu erwähnen ist, dass bei hohem Konfliktwert eine Tendenz zur negativen Korrelation zur Bewertungsdimension sichtbar ist. Zudem zeigt sich mit einem r-Wert von -0.447 eine signifikante negative Korrelation zwischen U_Macht und U_Aktivierung.

Die signifikanten bzw. hochsignifikanten Korrelationen zwischen dem „Unbewussten“ und den einzelnen konstruierten Aussagen, welche in Zusammenhang mit dem „Unbewussten“ stehen, sind zu erwarten, da die Daten miteinander in Verbindung stehen.

Tabelle 26: Korrelationsmatrix "Handlungsorientiertes Lernen", n=18

Korrelationsmatrix – Handlungsorientiertes Lernen

	HL_Macht	HL_Bewertung	HL_Aktivierung	Handlungsorientiertes Lernen	HL_EVK1	HL_EVK2	HL_EVK3
HL_Macht	—						
HL_Bewertung	0.256	—					
HL_Aktivierung	-0.208	0.036	—				
Handlungsorientiertes Lernen	0.193	0.114	-0.400	—			
HL_EVK1	0.159	0.147	-0.379	0.856***	—		
HL_EVK2	0.398	0.059	-0.243	0.755***	0.478*	—	
HL_EVK3	-0.320	0.003	-0.171	0.337	0.127	-0.148	—

Anmerkung. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Auch die Korrelationsmatrix für „Handlungsorientiertes Lernen“ zeigt keine signifikanten Korrelationen zwischen dem mittleren Konfliktwert zu dem Einstellungsobjekt „Handlungsorientiertes Lernen“ und den drei Dimensionen. Jedoch wird auch hier wieder eine Tendenz zu einer negativen Korrelation erkennbar. Diesmal betrifft es den Zusammenhang mit der Aktivierungsdimension (HL_Aktivierung) mit einem r-Wert von -0.400.

Tabelle 27: Korrelationsmatrix "Sicherheit", n=18

Korrelationsmatrix - Sicherheit

	S_Macht	S_Bewertung	S_Aktivierung	Sicherheit	S_EVK1	S_EVK2	S_EVK3
S_Macht	—						
S_Bewertung	0.750***	—					
S_Aktivierung	0.512*	0.151	—				
Sicherheit	-0.277	-0.184	-0.334	—			
S_EVK1	-0.472*	-0.234	-0.502*	0.822***	—		
S_EVK2	-0.128	-0.070	-0.212	0.841***	0.589*	—	
S_EVK3	-0.124	-0.160	-0.155	0.838***	0.514*	0.531*	—

Anmerkung. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Die nächsten untersuchten Zusammenhänge betreffen das Einstellungsobjekt „Sicherheit“. Die Daten aus dem semantischen Differential zeigen auch hier keine signifikanten Korrelationen mit den konstruierten Aussagen, welche in Verbindung zu „Sicherheit“ stehen. Auffällig ist, dass Tendenzen in Richtung einer negativen Korrelation zu allen Dimensionen sichtbar sind. Weiters besteht mit einem r-Wert von 0.750 und einem p-wert von <0.001 eine hoch signifikante Korrelation zwischen der Machtdimension und der Bewertungsdimension, sowie eine signifikante Korrelation zwischen der Machtdimension und der Aktivierungsdimension (r-Wert 0.512, p-Wert <0.05). Zudem zeigt sich mit einem r-Wert von -0.472 eine signifikante negative Korrelation zwischen S_Macht und S_EVK1.

Tabelle 28: Korrelationsmatrix "Natur", $n=18$

Korrelationsmatrix

Korrelationsmatrix - Natur

	N_Macht	N_Bewertung	N_Aktivierung	Natur	N_EVK1	N_EVK2	N_EVK3
N_Macht	—						
N_Bewertung	0.409	—					
N_Aktivierung	-0.108	-0.232	—				
Natur	-0.217	-0.223	0.038	—			
N_EVK1	-0.040	-0.217	0.056	0.712***	—		
N_EVK2	-0.081	-0.162	0.087	0.916***	0.610**	—	
N_EVK3	-0.362	-0.069	-0.077	0.419	-0.258	0.256	—

Anmerkung. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Die Korrelationsmatrix in Bezug auf das Einstellungsobjekt „Natur“ zeigt ebenfalls keine signifikanten Korrelationen zwischen der konnotativen Wahrnehmung in Form der drei Dimensionen und den konstruierten Aussagen zu Einstellungs-Verhaltenskonflikten, welche in Verbindung zum Einstellungsobjekt „Natur“ erfasst wurden. Die Korrelation zwischen den drei Einstellungs-Verhaltenskonflikten und der Bewertungs- und Machtdimension zeigt eine leichte, nicht signifikante Tendenz. Davon abgesehen, sind keine erwähnenswerten Effekte zu beobachten.

Tabelle 29: Korrelationsmatrix "Auftrag", n=18

Korrelationsmatrix - Auftrag							
	A_Macht	A_Bewertung	A_Aktivierung	Auftrag	A_EVK1	A_EVK2	A_EVK3
A_Macht	—						
A_Bewertung	0.280	—					
A_Aktivierung	0.085	0.110	—				
Auftrag	0.094	0.402	0.133	—			
A_EVK1	0.187	0.448	0.186	0.780***	—		
A_EVK2	-0.219	0.348	0.044	0.802***	0.498*	—	
A_EVK3	0.183	0.177	0.075	0.800***	0.349	0.502*	—

Anmerkung. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Die Korrelationsmatrix des Begriffs „Auftrag“ zeigt keine signifikanten Effekte. Auch mit Blick auf die Zusammenhänge zwischen den einzelnen Dimensionen und den einzelnen Einstellungs-Verhaltenskonflikten zeigt sich keine Auffälligkeit.

Tabelle 30: Korrelationsmatrix "Systemisch-konstruktivistisches Denken", n=18

Korrelationsmatrix – Systemisch-konstruktivistisches Denken							
	SK_Macht	SK_Bewertung	SK_Aktivierung	Sys. Konstruktives Denken	SK_EVK1	SK_EVK2	SK_EVK3
SK_Macht	—						
SK_Bewertung	0.570**	—					
SK_Aktivierung	-0.147	-0.178	—				
Sys. Konstruktives Denken	0.055	-0.244	-0.447	—			
SK_EVK1	0.047	-0.460	-0.450	0.866***	—		
SK_EVK2	0.080	-0.195	-0.562*	0.935***	0.903***	—	
SK_EVK3	0.024	-0.076	-0.217	0.844***	0.494*	0.625**	—

Anmerkung. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

In Bezug auf die Korrelationsmatrix zum Begriff „Systemisch-konstruktivistisches Denken“ zeigen sich zwei hervorzuhebende Effekte. Einerseits besteht eine stark signifikante Korrelation mit einem r-Wert von 0.570 zwischen der Machtdimension und der

Bewertungsdimension. Je mächtiger das „Systemisch-konstruktivistische Denken“ wahrgenommen wurde, umso aktivierender wurde es auch empfunden. Die zweite signifikante Korrelation ist von negativer Natur und besteht zwischen der Aktivierungsdimension und SK_EVK2 mit einem r-Wert von -0.562.

Tabelle 31: Korrelationsmatrix "Teilnehmer:innen", n=18

Korrelationsmatrix – Teilnehmer:innen

	T_Macht	T_Bewertung	T_Aktivierung	Teilnehmer	T_EVK1	T_EVK2	T_EVK3
T_Macht	—						
T_Bewertung	0.413	—					
T_Aktivierung	0.580**	0.356	—				
Teilnehmer	-0.129	-0.130	-0.159	—			
T_EVK1	0.117	-0.153	-0.090	0.742***	—		
T_EVK2	-0.099	-0.160	-0.239	0.882***	0.627**	—	
T_EVK3	-0.286	0.000	-0.040	0.710***	0.171	0.428	—

Anmerkung. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Anders sieht es bei der Korrelationsmatrix zum Einstellungsobjekt „Teilnehmer:innen“ aus. In Bezug auf die durchschnittlichen Daten der Likert Skalen zeigt sich keine signifikante Korrelation, jedoch sind Tendenzen in Richtung negativer Korrelationen zu den drei Dimensionen ersichtlich. Ein genauerer Blick auf die Zusammenhänge zwischen den drei Dimensionen des semantischen Differentials zeigt jedoch mit einem r-Wert von 0.580 und einem p-Wert von <.01 eine stark signifikante Korrelation zwischen der Macht- und der Aktivierungsdimension.

Tabelle 32: Korrelationsmatrix "Gruppe", n=18

Korrelationsmatrix - Gruppe							
	G_Macht	G_Bewertung	G_Aktivierung	Gruppe	G_EVK1	G_EVK2	G_EVK3
G_Macht	—						
G_Bewertung	0.487*	—					
G_Aktivierung	0.558**	0.132	—				
Gruppe	-0.501*	-0.241	-0.437	—			
G_EVK1	-0.492*	-0.284	-0.453	0.877***	—		
G_EVK2	-0.135	-0.164	0.137	0.630**	0.342	—	
G_EVK3	-0.510*	-0.097	-0.680**	0.756***	0.644**	0.073	—

Anmerkung. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Zuletzt wirft diese Arbeit einen Blick auf die Korrelationsmatrix zwischen dem Einstellungsobjekt „Gruppe“ und den drei dazu in Verbindung stehenden konstruierten Einstellungs-Verhaltenskonflikte. Hier zeigen sich mehrere signifikante Korrelationen. Mit einem r-Wert von -0.501 und einem p-Wert von $<.05$ zeigt sich eine negative Korrelation zwischen den durchschnittlichen Daten der Einstellungs-Verhaltenskonflikte und der Machtdimension. Dies lässt vermuten, dass je stärker das Einstellungsobjekt „Gruppe“ empfunden wird, desto geringer ist die Stärke der Einstellungs-Verhaltenskonflikte. Weiters können signifikante Korrelationen zwischen der Machtdimension und der Bewertungsdimension (r-Wert 0.487, p-Wert $<.05$) sowie der Aktivierungsdimension (r-Wert 0.558, p-Wert $<.01$) beobachtet werden. Ein genauerer Blick in die einzelnen Dimensionen und Aussagen zeigt außerdem signifikante negative Korrelationen zwischen der Machtdimension und G_EVK1 sowie G_EVK3. Auch zwischen der Aktivierungsdimension und G_EVK3 ist eine relativ starke und signifikante negative Korrelation ersichtlich.

4.3.2 Hypothesenprüfung Forschungsfrage 3

Forschungsfrage 3: Welche Korrelationen bestehen zwischen der Bewertung der Einstellungsdimensionen hinsichtlich Valenz, Potenz, Aktivierung und dem Ausmaß der Einstellungs-Verhaltenskonflikte?

Zur Beantwortung dieser Forschungsfrage beziehungsweise zur Prüfung der Hypothesen werden die Ergebnisse der acht Korrelationsmatrizen, welche die Zusammenhänge zwischen den Einstellungsdimensionen (Valenz, Potenz, Aktivierung) und dem Ausmaß der Einstellungs-Verhaltenskonflikte untersucht herangezogen. Diese finden sich in den Tabellen 25 bis 30, es handelt sich somit um insgesamt statistische Auswertungen.

Die Korrelationsmatrix, welche den Zusammenhang zwischen dem Einstellungsobjekt „Unbewusstes“ und den Einstellungs-Verhaltenskonflikten in dieser Einstellungsdimension untersucht (Tabelle 25) zeigt einen signifikanten Effekt. Dieser besteht zwischen der Bewertungsdimension (U_Bewertung) und U_EVK2. Der r-Wert von -0.542 und einem p-Wert von 0.020 bestätigen den hochsignifikanten Effekt. Die Korrelationsmatrix zwischen dem Einstellungsobjekt „Gruppe“ und den Einstellungs-Verhaltenskonflikten in dieser Kategorie zeigen ebenfalls einen signifikanten Zusammenhang. Dieser besteht zwischen den Einstellungs-Verhaltenskonflikten in Bezug auf „Gruppe“ und der Machtdimension (G_Macht). Der r-Wert von -0.501 und der p-Wert von 0.034 zeigen eine hochsignifikante Korrelation.

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse jedoch, dass in dieser Untersuchung in der Regel keine signifikanten Zusammenhänge bestehen. Die Korrelationsmatrizen „Handlungsorientiertes Lernen“ (Tabelle 26), „Sicherheit“ (Tabelle 27), „Natur“ (Tabelle 28), „Auftrag“ (Tabelle 29), „Systemisch-konstruktivistisches Denken“ (Tabelle 30) und „Teilnehmer:innen“ (Tabelle 31) zeigen keine signifikanten Korrelationen.

Da 6 der 8 untersuchten Items keine Zusammenhänge aufweisen und die zwei signifikanten Korrelationen nur in Bezug auf jeweils eine Dimension bestehen wird H_0 beibehalten und es kann festgehalten werden, dass die Untersuchung dieser Masterarbeit

keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Bewertung der Einstellungsdimensionen und dem Ausmaß der Einstellungs-Verhaltenskonflikte feststellen konnte.

H₀: Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Bewertung der Einstellungsdimensionen (Valenz, Potenz, Aktivierung) und dem Ausmaß der Einstellungs-Verhaltenskonflikte.

5 Diskussion der Ergebnisse, Limitationen und Ausblick

Das Ziel dieser Arbeit war die Untersuchung der Wahrnehmung von potenziellen bewussten Einstellungs-Verhaltenskonflikten von Trainer:innen, welche nach dem Konzept der IOA® ausgebildet wurden. Die Ergebnisse der vorliegenden Masterarbeit zeigen, dass signifikante Unterschiede in der Wahrnehmung der Einstellungsdimensionen zu den acht als zentral festgelegten Einstellungsobjekten durch Trainer:innen bestehen.

Bei den Daten des semantischen Differentials lohnt sich ein Blick auf die Beantwortung der Gegensatzpaare, da einige interessante Unterschiede erkennbar sind. Das Einstellungsobjekt „Unbewusstes“ wird in der Machtdimension als sehr stark aber auch eher weich empfunden. In der Aktivierungsdimension wird das Unbewusste als ziemlich aufregend, aber auch ziemlich leise empfunden. Dies lässt vermuten, dass die Befragten das Unbewusste als etwas sehr Starkes und Nützliches sehen, es (durch seine Abstraktheit oder Unscheinbarkeit) aber gleichzeitig als weich und leise empfinden. Das könnte darauf hinweisen, dass das Unbewusste als ein subtiler, aber dennoch einflussreicher Faktor wahrgenommen wird.

Die Wahrnehmung der Machtdimension des Einstellungsobjekts „Handlungsorientiertes Lernen“ zeigt auch interessante Unterschiede, da das Einstellungsobjekt als sehr stark, aber auch ziemlich traurig wahrgenommen wird. Dies könnte bedeuten, dass der Prozess des Handlungsorientierten Lernens als eher traurig wahrgenommen wird, die Wirksamkeit jedoch als sehr stark empfunden wird. Die Traurigkeit könnte auf den emotionalen Aufwand oder die Reflexion von Fehlern und Herausforderungen hindeuten, die mit dem Lernprozess verbunden sind. Im Handlungsorientierten Lernmodell könnte der Lernprozess, welcher hin und wieder zur Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten führt, diese Traurigkeit verursachen, da er mit Veränderung, Überwindung und dem Verlust von alten Denkmustern verbunden ist.

Auch interessant ist ein genauerer Blick auf das Einstellungsobjekt „Sicherheit“. Es wird in der Aktivierungsdimension als ziemlich aktiv und schnell, aber gleichzeitig auch als eher leise und beruhigend wahrgenommen. Die Unterschiede in den Gegensatzpaaren könnten so gedeutet werden, dass „Sicherheit“ als sehr positiv, aber auch leise und unscheinbar empfunden werden. Ähnliches zeigt sich auch für das Einstellungsobjekt „Natur“, das als ziemlich stark, aber auch weich gesehen wird. Diese Wahrnehmungen könnten darauf hindeuten, dass die Natur als kraftvolle, aber harmonische Ressource wahrgenommen wird. Die Ambivalenz innerhalb der Aktivierungsdimension könnte die komplexen Beziehungen zwischen Mensch und Natur widerspiegeln, da sie einerseits als bedrohlich (beispielsweise während Unwettern oder Naturkatastrophen) und andererseits als beruhigend und heilend empfunden wird.

Die Ergebnisse des semantischen Differentials lassen jedenfalls vermuten, dass die untersuchten Einstellungsobjekte in ihren jeweiligen Einstellungsdimensionen (Valenz, Potenz, Aktivierung) nicht eindimensional, sondern mehrdimensional wahrgenommen werden. Diese Betrachtung lässt Einstellungsambivalenzen zu, welche als Grundprinzip von Einstellungen gesehen werden können. Außerdem zeigen diese Ambivalenzen, dass eine Kontextabhängigkeit von Wahrnehmungen besteht, da zum Beispiel die Natur je nach Wettersituation oder Gefahrenlage unterschiedlich empfunden wird.

In Verbindung mit den Einstellungsfunktionen könnte dies darauf hindeuten, dass diese Ambivalenzen bestehen, da Einstellungsobjekte unterschiedliche Funktionen zu erfüllen haben und dies den Konflikt erzeugen oder verstärken könnte. In einem Unwetter dominiert die möglicherweise die utilitaristische Funktion, welche zur Minimierung oder Vermeidung von Schäden und Verletzungen zuständig ist, während im Zuge einer Nationalratswahl die Wertausdrucksfunktion der Einstellung zur Natur dominiert, wenn die Wahlentscheidung auf beispielsweise die Grüne Partei fällt, da diese möglicherweise besonders für Themen des Umweltschutzes einsteht. Das würde einen Konflikt der Funktionen von Einstellungen vermuten lassen.

Das Ausmaß des von Trainer:innen wahrgenommenen Einstellungs-Verhaltenskonflikts unterscheidet sich nach Analyse der Daten jedoch nicht in Abhängigkeit der

Einstellungsdimension. Das lässt vermuten, dass situative Effekte einen starken Effekt auf das Ausmaß von Einstellungs-Verhaltenskonflikten haben. Diese Vermutung ließe sich untersuchen, wenn man die Probanden zu spezifischen Kontexten befragt. Im Zuge einer solchen Untersuchung ließe sich der Einfluss von situativen Effekten auf das Ausmaß des von Trainer:innen wahrgenommenen Einstellungs-Verhaltenskonflikts überprüfen.

Ebenso zeigt sich, dass zwischen der Bewertung der Einstellungsdimensionen und dem Ausmaß der Einstellungs-Verhaltenskonflikte nur in Ausnahmefällen signifikante Korrelationen bestehen.

Aus diesen Ausnahmefällen können sich jedoch praktische Implikationen ergeben. Mit dem Wissen, wie bestimmte Einstellungsobjekte auf Trainer:innen wirken und welche Einstellungsdimensionen dabei wirksam sind, können Methoden entwickelt werden, die Trainer:innen gezielt in Reflexionsprozessen unterstützen. Das Bewusstsein über den Einfluss und die Bedeutsamkeit von Einstellungen oder auch des Kontextes kann jedenfalls als wichtige Unterstützung für die Trainertätigkeit gesehen werden.

Die Ergebnisse dieser Arbeit sind mit einigen Limitationen verbunden. Zuerst handelt es sich bei der Stichprobengröße um ein relativ kleines Sample. Möglicherweise hätten die Ergebnisse durch eine größere Stichprobe an Aussagekraft gewonnen, indem sich die Streubreite des realen Mittelwerts verringert hätte. Weiters konnten durch die in dieser Untersuchung eingesetzten Methoden nicht alle Einflussfaktoren (kontextuelle Faktoren, soziale Erwünschtheit, emotionaler Zustand der Befragten, Persönlichkeitsmerkmale, unbewusstes Verhalten) untersucht werden. Außerdem könnte ein Untersuchungsartefakt den Richtungswechsel der Items nicht berücksichtigt haben, was zu systemischen Fehlern in der Beantwortung führen hätte können. Weiters basieren die Daten auf Selbstauskunft der Trainer:innen. Dies kann zu Verzerrungen durch subjektive Wahrnehmung oder Effekte von sozialer Erwünschtheit führen. Wie auch in einer Aussage zu einem potenziellen Einstellungs-Verhaltenskonflikt in Bezug auf das „Unbewusste“ zum Ausdruck gebracht: „Mir ist klar, dass vieles von meinem Verhalten unbewusst ist. In der Praxis gehe ich davon aus, mein Verhalten kontrollieren zu können.“ Diese Aussage

wurde mit einem Mittelwert von 3.61 beantwortet. In diesem Sinne ist das eigene Verhalten oftmals unbewusst und kann von den handelnden Personen nicht beobachtet werden.

Zuletzt zeigt die Untersuchung einen spezifischen Fokus auf acht zentrale Begriffe. Diese Begriffe wurden vom Autor dieser Arbeit in Zusammenarbeit mit Expert:innen und anderen Studierenden herausgearbeitet. Die Untersuchung von weiteren Einstellungsobjekten wäre für die Zukunft definitiv von Interesse. Die in dieser Arbeit untersuchten Einstellungsobjekte befinden sich auf der Makroebene. Die Untersuchung von Einstellungsobjekten auf der Mikroebene wäre durchaus interessant.

Für zukünftige Forschungen wäre es sinnvoll, eine größere Stichprobe zu erreichen, um die Ergebnisse validieren und mögliche neue Erkenntnisse gewinnen zu können. Weiters wäre es interessant, den Einfluss von situativen Faktoren wie kontextabhängige Faktoren, Einflüsse von sozialer Erwünschtheit oder auch spezifischen Persönlichkeitsmerkmalen auf die Wahrnehmung von Einstellungs-Verhaltenskonflikte zu untersuchen, sowie die Probanden direkt zu beobachten.

Literaturverzeichnis

- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin*, 84(5), 888–918.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.84.5.888>
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Fazio, R. H., Jackson, J. R., Dunton, B. C., & Williams, C. J. (1995). Variability in automatic activation as an unobtrusive measure of racial attitudes: A bona fide pipeline? *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(6), 1013–1027.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.6.1013>
- Fazio, R. H., Ledbetter, J. E., & Towles-Schwen, T. (2000). On the costs of accessible attitudes: Detecting that the attitude object has changed. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(2), 197–210. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.78.2.197>
- Fazio, R. H., & Olson, M. A. (2003). Implicit Measures in Social Cognition Research: Their Meaning and Use. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 297–327.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145225>
- Garms-Homolová, V. (2020a). Beziehung zwischen Einstellungen und Verhalten: Zur Theorie der kognitiven Dissonanz. In V. Garms-Homolová, *Sozialpsychologie der Einstellungen und Urteilsbildung* (S. 15–28). Springer Berlin Heidelberg.
https://doi.org/10.1007/978-3-662-62434-0_2
- Garms-Homolová, V. (2020b). *Sozialpsychologie der Einstellungen und Urteilsbildung: Lässt sich menschliches Verhalten vorhersagen?* Springer Berlin Heidelberg.
<https://doi.org/10.1007/978-3-662-62434-0>
- Haddock, G., & Maio, G. R. (2004). *Contemporary perspectives on the psychology of attitudes*. Psychology Press.
- Haddock, G., Maio, G. R., Arnold, K., & Huskinson, T. (2008). Should Persuasion Be Affective or Cognitive? The Moderating Effects of Need for Affect and Need for Cognition. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(6), 769–778.
<https://doi.org/10.1177/0146167208314871>

- Herkner, W. (1986). *Psychologie*. Springer Vienna.
- IOA©. (2022a). *Naturerfahrung mit dem Schwerpunkt Führen und Leiten*.
- IOA©. (2022b). *Theorie handlungsorientierter Lernkonzepte: Skriptum des Universitätslehrgangs 9 Handlungsorientierte Personal-, Team- & Organisationsentwicklung nach IOA*.
- Jonas, K., & Brodbeck, F. C. (Hrsg.). (2014). *Sozialpsychologie* (6., vollst. überarb. Aufl.). Springer.
- Maio, G. R., & Haddock, G. (2010). *The psychology of attitudes and attitude change*. Sage.
- Moosbrugger, H., & Kelava, A. (Hrsg.). (2020). *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (3., vollständig neu bearbeitete, erweiterte und aktualisierte Auflage). Springer.
- Murphy, S. T., & Zajonc, R. B. (1993). Affect, cognition, and awareness: Affective priming with optimal and suboptimal stimulus exposures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(5), 723–739. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.5.723>
- Norbury, J. (2022). *Großer Panda und kleiner Drache* (S. Schmidt, Übers.; Deutsche Erstveröffentlichung). Wunderraum.
- Patrzek, A. (2017). Systemische Grundhaltungen: Neutralität, Zirkularität und Hypothesenbildung. In A. Patrzek, *Systemisches Fragen* (S. 59–63). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-15852-1_13
- Pepitone, A., & Festinger, L. (1959). A Theory of Cognitive Dissonance. *The American Journal of Psychology*, 72(1), 153. <https://doi.org/10.2307/1420234>
- Visser, P. S., & Krosnick, J. A. (1998). Development of attitude strength over the life cycle: Surge and decline. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(6), 1389–1410. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.6.1389>
- Zanna, M. P., & Rempel, J. K. (1988). Attitudes: A new look at an old concept. In *The Social Psychology of Knowledge* (S. 315–334). Cambridge University Press.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Multikomponentenmodell der Einstellungen (Zanna, M. P. & Rempel, J. K., 1988) .	11
Abbildung 2: Eindimensionale Sichtweise der Einstellung (Maio & Haddock, 2010)	15
Abbildung 3: Zweidimensionale Sichtweise der Einstellung (Maio & Haddock, 2010).....	15
Abbildung 4: Konzentrisches Kreismodell (IOA©, 2022b)	26
Abbildung 5: Handlungsorientiertes Lernmodell (IOA©, 2022b)	28
Abbildung 6: Sicherheitskonzept der IOA® (IOA©, 2022b).....	29

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Semantisches Differential zum Einstellungsobjekt "Unbewusstes"; n=21	48
Tabelle 2: Semantisches Differential zum Einstellungsobjekt "Handlungsorientiertes Lernen"; n=21	49
Tabelle 3: Semantisches Differential zum Einstellungsobjekt "Sicherheit"; n=21	50
Tabelle 4: Semantisches Differential zum Einstellungsobjekt "Outdoor"; n=21	52
Tabelle 5: Semantisches Differential zum Einstellungsobjekt "Systemisch-konstruktivistisches Denken"; n=21.....	53
Tabelle 6: Semantisches Differential zum Einstellungsobjekt "Auftrag"; n=21	55
Tabelle 7: Semantisches Differential zum Einstellungsobjekt "Teilnehmer:innen"; n=21	56
Tabelle 8: Semantisches Differential zum Einstellungsobjekt "Gruppe"; n=21	57
Tabelle 9: Deskriptivstatistik Machtdimension; n=21	58
Tabelle 10: ANOVA mit Messwiederholung Machtdimension; n=21	59
Tabelle 11: Deskriptivstatistik Bewertungsdimension; n=21.....	60
Tabelle 12: ANOVA mit Messwiederholung Bewertungsdimension, n=21.....	61
Tabelle 13: Deskriptivstatistik Aktivierungsdimension, n=21	61
Tabelle 14: ANOVA mit Messwiederholung Aktivierungsdimension, n=21	62
Tabelle 15: Likert Skala zu den konstruierten Aussagen in Bezug auf "Unbewusstes", n=18	65
Tabelle 16: Likert Skala zu den konstruierten Aussagen in Bezug auf "Handlungsorientiertes Lernen"; n=18.....	66
Tabelle 17: Likert Skala zu den konstruierten Aussagen in Bezug auf "Sicherheit"; n=18	67
Tabelle 18: Likert Skala zu den konstruierten Aussagen in Bezug auf "Natur", n=18	68
Tabelle 19: Likert Skala zu den konstruierten Aussagen in Bezug auf "Systemisch- konstruktivistisches Denken"; n=18.....	70
Tabelle 20: Likert Skala zu den konstruierten Aussagen in Bezug auf "Auftrag"; n=18.....	71
Tabelle 21: Likert Skala zu den konstruierten Aussagen in Bezug auf "Teilnehmer:innen"; n=18	72
Tabelle 22: Likert Skala zu den konstruierten Aussagen in Bezug auf "Gruppe"; n=18	73
Tabelle 23: Likert Skala zu den konstruierten Aussagen in Bezug auf "Sonstiges", n=18	74
Tabelle 24: ANOVA mit Messwiederholung für die Einstellungs-Verhaltenskonflikte; n=18	74
Tabelle 25: Korrelationsmatrix "Unbewusstes", n=18	76
Tabelle 26: Korrelationsmatrix "Handlungsorientiertes Lernen", n=18	77
Tabelle 27: Korrelationsmatrix "Sicherheit", n=18	77
Tabelle 28: Korrelationsmatrix "Natur", n=18.....	78
Tabelle 29: Korrelationsmatrix "Auftrag", n=18.....	79
Tabelle 30: Korrelationsmatrix "Systemisch-konstruktivistisches Denken", n=18	79
Tabelle 31: Korrelationsmatrix "Teilnehmer:innen", n=18	80
Tabelle 32: Korrelationsmatrix "Gruppe", n=18	81

Anhang

Gesamter Online-Fragebogen, durchgeführt auf Soscisurvey.de:

Herzlich Willkommen

Diese Untersuchung setzt sich mit der Thematik des Einstellungs-Verhaltenskonflikts von Trainerinnen und Trainern, welche nach dem Konzept der Integrativen Outdoor Aktivitäten (IOA) arbeiten, auseinander.

In dieser Arbeit wurden auf Basis der theoretischen Konzeption des IOA-Ansatzes übergeordnete Einstellungsdimensionen herausgearbeitet. Mittels eines semantischen Differenzials, das die Dimensionen Valenz, Potenz und Aktivierung erfasst, werden Sie zu diesen Einstellungsdimensionen im ersten Teil des Fragebogens befragt.

Weiters wurden Fragen zu potenziellen bewussten Einstellungs-Verhaltenskonflikten, welche sich den Einstellungsdimensionen zuordnen lassen, konstruiert. Diese sind von Ihnen mittels einer Likert-Skala im zweiten Teil des Fragebogens einzuschätzen.

Die Ergebnisse sollen Aufschluss darüber geben, in welchen Einstellungsdimensionen besonders starke Einstellungs-Verhaltenskonflikte auftreten. Weiters sollen die Faktoren des semantischen Differentials mit den Einstellungs-Verhaltenskonflikten korrelativ in Beziehung gesetzt werden.

Eine genaue Erklärung, wie Sie in den zwei unterschiedlichen Teilen des Fragebogens zu antworten haben, erhalten Sie direkt vor den zu beantworteten Fragen.

Insgesamt werden Sie für den Fragebogen ungefähr 20 Minuten benötigen. Ich möchte Ihnen an dieser Stelle bereits vielmals für Ihre Unterstützung danken.

Der Fragebogen richtet sich ausschließlich an Personen, die nach dem Konzept der Integrativen Outdoor Aktivitäten ausgebildet sind.

Ihre Daten in diesem Online-Fragebogen werden anonymisiert erfasst und mit äußerster Sorgfalt behandelt. Mit den erfassten Daten können keinerlei Rückschlüsse auf die teilnehmende Person gezogen werden.

Drücken Sie "Weiter" um mit dem Fragebogen zu starten.

Weiter

Einleitung zum ersten Teil des Fragebogens

Wie bereits in der Einleitung kurz beschrieben, wird im ersten Teil Ihre Einstellung zu acht bedeutsamen oder zentralen Begriffen des IOA-Konzepts erfragt. Dies erfolgt durch die Methode des semantischen Differentials.

Das semantische Differential besteht aus 12 Gegensatzpaare. Der so bewertete Begriff wird über drei Dimensionen (Valenz, Potenz und Aktivierung) charakterisiert.

Sie finden nun acht Begriffe, die Sie mit den 12 Gegensatzpaaren intuitiv charakterisieren. Es kann durchaus sein, dass die Einschätzung mancher Begriffe schwierig erscheint. Es geht aber nicht um eine logische Bewertung, sondern um eine intuitive Einschätzung.

Anhand eines Beispiels möchte ich Ihnen die Beantwortung verständlicher darstellen:

Begriff: Reflexion

Gegensatzpaar: Stark – Schwach

Beantwortung: Stark () (X) () () () () () Schwach

Begründung: Dies bedeutet, dass ich Reflexion als etwas Starkes wahrnehme.

Drücken Sie "Weiter" um zu starten.

Weiter

1. Handlungsorientiertes Lernen

	Stark	○○○○○○○○	Schwach
	Angenehm	○○○○○○○○	Unangenehm
	Passiv	○○○○○○○○	Aktiv
	Laut	○○○○○○○○	Leise
	Abstoßend	○○○○○○○○	Anziehend
	Traurig	○○○○○○○○	Froh
	Nützlich	○○○○○○○○	Schädlich
	Hart	○○○○○○○○	Weich
	Langsam	○○○○○○○○	Schnell
	Unterlegen	○○○○○○○○	Überlegen
	Beruhigend	○○○○○○○○	Aufregend
	Schlecht	○○○○○○○○	Gut

2. Sicherheit

	Stark	○○○○○○○○	Schwach
	Angenehm	○○○○○○○○	Unangenehm
	Passiv	○○○○○○○○	Aktiv
	Laut	○○○○○○○○	Leise
	Abstoßend	○○○○○○○○	Anziehend
	Traurig	○○○○○○○○	Froh
	Nützlich	○○○○○○○○	Schädlich
	Hart	○○○○○○○○	Weich
	Langsam	○○○○○○○○	Schnell
	Unterlegen	○○○○○○○○	Überlegen
	Beruhigend	○○○○○○○○	Aufregend
	Schlecht	○○○○○○○○	Gut

3. Natur

	Stark	○○○○○○○○	Schwach
	Angenehm	○○○○○○○○	Unangenehm
	Passiv	○○○○○○○○	Aktiv
	Laut	○○○○○○○○	Leise
	Abstoßend	○○○○○○○○	Anziehend
	Traurig	○○○○○○○○	Froh
	Nützlich	○○○○○○○○	Schädlich
	Hart	○○○○○○○○	Weich
	Langsam	○○○○○○○○	Schnell
	Unterlegen	○○○○○○○○	Überlegen
	Beruhigend	○○○○○○○○	Aufregend
	Schlecht	○○○○○○○○	Gut

4. Auftrag

Stark	○○○○○○○○	Schwach
Angenehm	○○○○○○○○	Unangenehm
Passiv	○○○○○○○○	Aktiv
Laut	○○○○○○○○	Leise
Abstoßend	○○○○○○○○	Anziehend
Traurig	○○○○○○○○	Froh
Nützlich	○○○○○○○○	Schädlich
Hart	○○○○○○○○	Weich
Langsam	○○○○○○○○	Schnell
Unterlegen	○○○○○○○○	Überlegen
Beruhigend	○○○○○○○○	Aufregend
Schlecht	○○○○○○○○	Gut

5. Gruppe

Stark	○○○○○○○○	Schwach
Angenehm	○○○○○○○○	Unangenehm
Passiv	○○○○○○○○	Aktiv
Laut	○○○○○○○○	Leise
Abstoßend	○○○○○○○○	Anziehend
Traurig	○○○○○○○○	Froh
Nützlich	○○○○○○○○	Schädlich
Hart	○○○○○○○○	Weich
Langsam	○○○○○○○○	Schnell
Unterlegen	○○○○○○○○	Überlegen
Beruhigend	○○○○○○○○	Aufregend
Schlecht	○○○○○○○○	Gut

6. Teilnehmer:innen

6. Teilnehmer:innen

Stark	○○○○○○○○	Schwach
Angenehm	○○○○○○○○	Unangenehm
Passiv	○○○○○○○○	Aktiv
Laut	○○○○○○○○	Leise
Abstoßend	○○○○○○○○	Anziehend
Traurig	○○○○○○○○	Froh
Nützlich	○○○○○○○○	Schädlich
Hart	○○○○○○○○	Weich
Langsam	○○○○○○○○	Schnell
Unterlegen	○○○○○○○○	Überlegen
Beruhigend	○○○○○○○○	Aufregend
Schlecht	○○○○○○○○	Gut

7. Systemisch-konstruktivistisches Denken

Stark	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Schwach
Angenehm	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Unangenehm
Passiv	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Aktiv
Laut	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Leise
Abstoßend	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Anziehend
Traurig	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Froh
Nützlich	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Schädlich
Hart	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Weich
Langsam	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Schnell
Unterlegen	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Überlegen
Beruhigend	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Aufregend
Schlecht	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Gut

8. Unbewusstes

Stark	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Schwach
Angenehm	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Unangenehm
Passiv	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Aktiv
Laut	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Leise
Abstoßend	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Anziehend
Traurig	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Froh
Nützlich	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Schädlich
Hart	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Weich
Langsam	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Schnell
Unterlegen	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Überlegen
Beruhigend	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Aufregend
Schlecht	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Gut

Weiter

Einleitung zum zweiten Teil des Fragebogens

Im Folgenden finden Sie Aussagen, die einen potenziellen Einstellungs-Verhaltens-Konflikt von Trainer:innen in handlungsorientierten Lernsettings darstellen. Diese potentiellen Einstellungs-Verhaltenskonflikte wurden in Anbindung an die 8 großen Begriffe benannt.

Unter einem Einstellungs-Verhaltens-Konflikt wird im Rahmen dieser Erhebung verstanden, dass IOA-Trainer:innen unter Umständen einen Gegenstand oder Sachverhalt in einer gewissen Art und Weise bewerten, in der Praxis aber durch verschiedene Umstände dazu tendieren, nicht im Sinne ihrer Einstellung zu handeln. Je mehr Energie es benötigt, das aufgrund der Einstellung gewünschte Verhalten aufrecht zu erhalten, und nicht davon abzuweichen, desto höher ist der Einstellungs-Verhaltenskonflikt.

Wir bitten Sie, die untenstehenden Aussagen mittels einer 7-stufige Skala einzuschätzen.

Sie geben damit an, ob Sie den beschriebenen Sachverhalt für sich als konfliktreich erleben. Je weiter Rechts Sie ankreuzen, desto stärker erleben Sie die Aussage als einen Einstellungs-Verhaltenskonflikt für sich. Wenn Sie ganz Links ankreuzen, stellt diese Aussage für Sie keinen Konflikt dar.

Bitten bewerten Sie die folgenden Aussagen danach, ob sie für Sie einen Einstellungs-Verhaltenskonflikt darstellen.

Drücken Sie "Weiter" um mit dem zweiten Teil zu starten.

Weiter

	Kein Konflikt	Starker Konflikt
Mir ist es wichtig, eine offene Handlungssituation anzubieten, die Raum für individuelle Entscheidungen und Handlungsmöglichkeiten gibt. In der Praxis ertappe ich mich immer wieder, dass ich Vorstellungen und Erwartungen habe, wie Personen zu handeln haben.	☐	☐
In einem Training soll ein Acid River durchgeführt werden. Die Gruppe hat Probleme bei der Lösung der Aufgabe. Als Trainer:in habe ich immer wieder einmal den Impuls, aktiv einzugreifen, obwohl ich denke, die Gruppe sollte die Aufgabe selbst lösen.	☐	☐
Mir ist als IOA-Trainer:in bewusst, dass Handeln entweder zur Stabilisierung von Grundmustern oder zur Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten führen kann. In der Praxis tue ich mir hin und wieder schwer, zu akzeptieren, wenn Teilnehmer:innen bei ihren Grundmustern bleiben.	☐	☐
Die Festlegung klarer Rahmenbedingungen stellt einen möglichen Lernfaktor in Gruppen dar. Übergebe ich die Einhaltung der Rahmenbedingungen der Gruppe, passiert es mir dennoch gelegentlich, dass ich bei Abweichungen eingreife, obwohl keine akute Gefahr besteht.	☐	☐
Die Erklärung von Sicherheitsmaßnahmen stellt einen wesentlichen Faktor dar, um Verletzungen während eines Trainings zu vermeiden. In der Praxis verkürze ich die Ausführungen gelegentlich auf das Wesentlichste, da ich den Eindruck habe, die Aufmerksamkeit der Teilnehmer:innen zu verlieren.	☐	☐
In einem Training soll eine Flussüberquerung durchgeführt werden. Ich gebe klare, sicherheitsrelevante Rahmenbedingungen vor. In der Durchführung zeigen die Teilnehmer:innen Kreativität, halten sich aber nicht an alle Sicherheitsmaßnahmen. In der Praxis kommt es gelegentlich vor, dass ich nicht eingreife, obwohl die Gefahrensituation es notwendig machen würde.	☐	☐
Ein Unternehmen, welches ich persönlich nicht unterstütze, da die Philosophie oder das Produkt gegen meine Werte verstößt, macht mir ein lukratives Angebot. Ich überlege, das Angebot trotz der ethischen Fragwürdigkeit des Unternehmens anzunehmen.	☐	☐
Meine primäre Verpflichtung als Trainer:in besteht darin, den Anforderungen und Zielen des Auftraggebers/der Auftraggeberin gerecht zu werden. In der Praxis richte ich mich jedoch gelegentlich nach den Interessen der Teilnehmer:innen, um Widerstände zu vermeiden.	☐	☐
Die Verschwiegenheit innerhalb eines Trainings stellt eine wesentliche Basis für eine vertrauensvolle Atmosphäre dar. Nach einem Training erkundigt sich der Auftraggeber, welcher nicht am Training	☐	☐
Atmosphäre dar. Nach einem Training erkundigt sich der Auftraggeber, welcher nicht am Training teilgenommen hat, nach Informationen über einzelne Personen oder Gruppenprozesse. Im Gespräch mit dem Auftraggeber/ der Auftraggeberin passiert es mir gelegentlich, dass ich mehr sage, als ich eigentlich für angemessen hielte.	☐	☐
Konflikte stellen ein lernwirksames Element dar. In der Praxis greife ich jedoch manchmal Konflikte nicht auf, um die harmonische Atmosphäre nicht zu gefährden.	☐	☐
Der Auftraggeber sagt mir, dass über ein gewisses Thema im Training nicht gesprochen werden darf. Im Training wird seitens der Gruppe das Thema sehr deutlich sichtbar und es entsteht ein gewisser Druck, das Thema zu bearbeiten.	☐	☐
Ich lege großen Wert auf eine positive Fehlerkultur, dennoch ist es mir manchmal wichtig Fehler im Trainer:innenhandeln gegenüber der Gruppe nicht sichtbar werden zu lassen.	☐	☐
Mir ist die unterschiedliche Verantwortung der Positionen und Funktionen zwischen Trainer:in und Teilnehmer:in bewusst (Abhängigkeitsverhältnis, Abstinenz, etc.). In der Praxis kommt es gelegentlich vor, dass ich mit dem Gedanken spiele, diese Machtposition auszunutzen.	☐	☐
Es gibt zahlreiche Phänomene während eines Trainings, die nicht erfasst werden können. In der Praxis neige ich öfters dazu, alles mir nicht Bekannte durch vordergründige Erklärungen zu deuten.	☐	☐
Mir ist klar, dass vieles von meinem Verhalten unbewusst ist. In der Praxis gehe ich davon aus, mein Verhalten kontrollieren zu können.	☐	☐
Oft wird mir in Auftragsgesprächen deutlich, dass implizite Auftragsanteile seitens der Auftraggeber:in vorhanden sind, die einen negativen Einfluss auf das Trainingsresultat haben könnten. Manchmal ist es mir zu heikel darauf hinzuweisen und diesen Anteil zu klären.	☐	☐
Mir ist bewusst, dass ich in meinem Handeln als Trainer:in die Beziehungen oder Dynamiken der Teilnehmer:innen nicht werten sollte. In der Praxis tendiere ich jedoch gelegentlich dazu, gewisse Interaktionen nicht beziehungs- oder problemneutral zu bewerten.	☐	☐
Mir ist klar, dass ich in meiner Arbeit als Trainer:in eine neutrale Haltung gegenüber den Konstruktionen meiner Teilnehmer:innen einnehmen und diese nicht bewerten oder beurteilen sollte.	☐	☐

In der Praxis bewerte ich aber immer wieder mal die Wirklichkeitskonstruktionen der Teilnehmer:innen.

Während der Reflexion zu einem zuvor durchgeführten Acid-River diskutieren die Teilnehmer:innen über das „Problem“, weshalb sie die Übung nicht gelöst haben. Ich sehe aber einen ganz anderen Grund und versuche, die Gruppe davon zu überzeugen.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Besondere Erlebnisse stellen für Teilnehmer:innen lernwirksame Impulse dar. In der Praxis bin ich als Trainer:in gezwungen, solchen Erlebnismöglichkeiten dann Grenzen zu setzen, wenn sie die Entwicklung der Gruppe gefährden.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ich führe eine Methode durch, bei der die Teilnehmer:innen so langsam wie möglich eine Wegstrecke zurücklegen. Ein Teilnehmer lässt sich deutlich länger Zeit als der Rest der Gruppe. Ich überlege, ob ich die Übung beende, da die Gruppe genervt wirkt.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Mir ist bewusst, dass mein Fokus in einem Teamentwicklungs-Training auf der Gruppe und der Betonung der Teamentwicklung liegen sollte. In der Praxis passiert es mir gelegentlich, dass meine Aufmerksamkeit auf die persönliche Entwicklung der Teammitglieder gerichtet ist.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

In meiner Tätigkeit als Outdoor-Trainer:in pflege ich einen sensiblen und schützenden Umgang mit der Natur. De Facto hat aber jedes Outdoor-Training auch einen negativen ökologischen Impact.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Outdoor-Trainings bieten eine wertvolle Möglichkeit, um Teilnehmer:innen für den Schutz der Natur zu sensibilisieren. In der Praxis kann ich das jedoch meistens nicht tun, da es nicht Teil des Auftrags ist.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Im Zuge eines Trainings nutze ich die Methode „Mohawk walk“. Ich habe kein Material dabei, um die Bäume vor Abreibungen durch die Seile zu schützen. Ich baue den Mohawk-walk trotzdem auf, obwohl es die Bäume schädigen könnte.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Weiter

1. Alter

Bitte geben Sie Ihr Alter in Jahren an.

2. Geschlecht

Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

- ☐ Weiblich
- ☐ Männlich
- ☐ Divers

3. Berufserfahrung

Bitte geben Sie Ihre Berufserfahrung als Trainer:in in Jahren an.

- ☐ Weniger als 1 Jahr
- ☐ 1-5 Jahre
- ☐ 6-10 Jahre
- ☐ Mehr als 10 Jahre

Weiter

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Der Fragebogen ist nun vollständig abgeschlossen. Ich bedanke mich vielmals für Ihre Unterstützung!

Sobald die Masterarbeit abgeschlossen ist, wird sie auf der Website der IOA® publiziert und ist für Sie zugänglich. Ich würde mich freuen, wenn Sie bei Interesse einen Blick darauf werfen.

Nochmals vielen Dank für Ihre Mitarbeit! Herzliche Grüße, Christoph Moser

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.