

DER TAG DER ABSCHLUSSPRÜFUNG IST DER ERSTE TAG IN FREIHEIT?

Motivationsrelevante Faktoren und Freude an der betrieblichen Ausbildung



Alexander F. Koch

Zentrum Naturwissenschafts- und Technikdidaktik, Basel
(PH FHNW)

Gliederung

- 1. Forschungsanlass**
- 2. Theorie**
- 3. Methode**
- 4. Ergebnisse**
- 5. Diskussion**

**Forschungsanlass:
betrieblich**

Hauptziel:

- Ausbildungsverbesserung

Subziele:

- Erkenntnisse über Bedürfnisse der Auszubildenden
- Beteiligung der Auszubildenden am Ausbildungsverbesserungsprozess

**Forschungsanlass:
wissenschaftlich**

Integration von Selbstbestimmungs- und Flow-Theorie

noch wenig erforschter Ansatz,

obwohl Inhalte als supplementär gelten

(Schiefele & Köller, 2006; Schiefele & Streblow, 2005).

Theoriebasierte Ausgangslage

„When people are intrinsically motivated,
they experience interest and enjoyment,
they feel competent and self-determining,
they perceive the locus of causality for their behavior to be internal,
and in some instances they experience flow.“

(Deci & Ryan, 1990, S. 34)

Fragestellungen und Hypothese

- a. Wie lassen sich betriebliches und wissenschaftliches Erkenntnisinteresse nutzbar kombinieren?

- b. Wie kann man einen Fragebogen erstellen, der das Ausmass der Motivation reliabel misst?

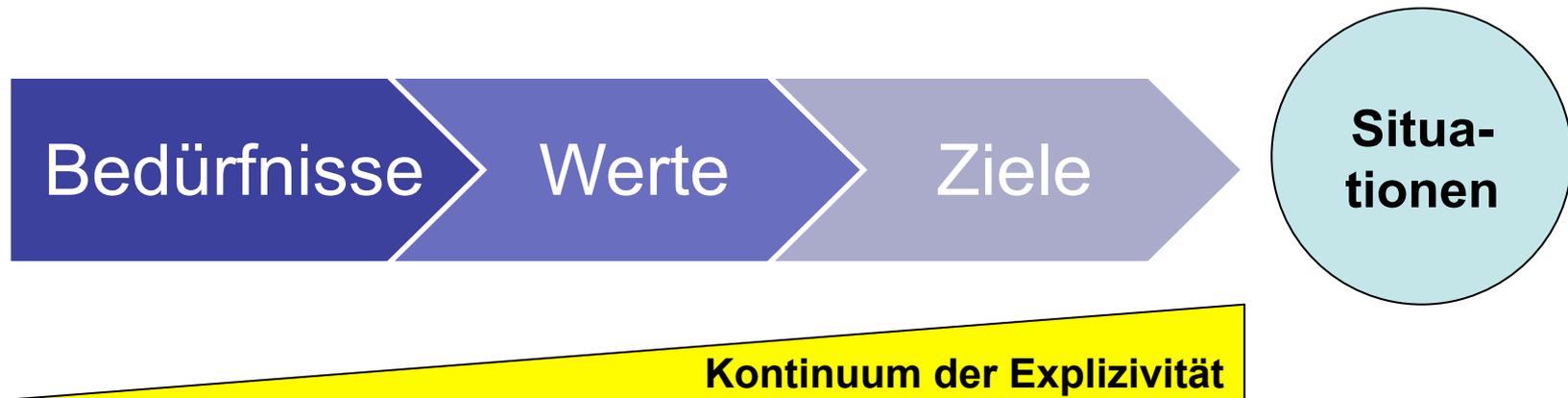
- c. Wie gestaltet sich der Zusammenhang von Motivation und Zufriedenheit?

*Flow korreliert positiv mit Zufriedenheitsfaktoren sensu
Selbstbestimmungstheorie*

These zur Motivationsmessung

While needs are inborn, values are acquired through experience and thought. [...] Goals are a means of actualizing values. They are the mechanism by which values are translated into action.

(Locke & Henne, 1986, S.3)



Übereinstimmung von Bedarf und Angebot (Ist und Soll) = Zufriedenheit

Theoretische Zugänge

Selbstbestimmungstheorie (Deci & Ryan, 1990)

3 Grundbedürfnisse: Selbstbestimmung, Kompetenzerleben, soziale Eingebundenheit

Flow-Theorie (Csikszentmihalyi, 2004)

ausdauernde, zuverlässige und intrinsisch gesteuerte Auseinandersetzung mit dem Ziel; völliges Aufgehen in einer Tätigkeit (Csikszentmihalyi, 2004, 2008; Salewski & Renner, 2009)

Wertemodell (Schwartz, 1992)

10 Wertetypen: z.B. Tradition, Selbstbestimmung, Leistung, Anerkennung, Hedonismus...;

Werte beschreiben das Ausmass, „to which he or she consciously evaluates the end-state as positive, appealing and desirable“ (Ferguson, 2007, S.597)

Arbeitszufriedenheitsforschung (z.B. Gebert et al., 2002)

Enger Zusammenhang von Arbeitsmotivation und -zufriedenheit (Rosenstiel, 2010; Scheffer & Kuhl, 2006); Zufriedenheit= vergangenheitsorientierter, passgerer Zustand; in Einzelzufriedenheiten messbar (Gebert, 2002)

Indikatoren – Mögliche Werte/ Ziele

| Werte/ Ziele | Bedeutungen |
|--|--|
| Anerkennung ^e (7) | Zugehörigkeit, positive Rückmeldung |
| Autonomie / Unabhängigkeit [#] (7) | Selbstbestimmung*, Freiheit |
| Regeneration ^e (9) | Rückzug, Ruhe |
| Beziehung / Kontakte (11) | Streben nach sozialer Akzeptanz, Teamstimmung, Ausleben bestehender oder Aufbau neuer Beziehungen |
| Gewinn ^e (7) | Geld verdienen, Besitz mehrten |
| Hilfe ^e (8) | Hilfe oder Unterstützung erhalten; angeleitet, geschützt werden |
| Leistung* (8) | Ehrgeiz, Erfolg; hohe, aber erreichbare Ziele |
| Macht [#] (7) | Führung und Einfluss, Konkurrenz |
| Neugier / Lernen [#] (8) | Abwechslung, Neuheit, Wissbegierde, Umgebung erforschen |
| Sicherheit* (5) | Streben nach Stabilität, Sicherheit |
| Prestige / Status [#] (9) | Bewunderung durch sich selbst; reale oder nur vorgestellte Andere |
| Items insgesamt = 86 | |

Anmerkung. In Klammern steht die Anzahl der Items der ursprünglichen Fragebogenversion

* nach Schwartz in Schmidt u. a., 2007, S. 262

nach Schwartz adaptiert

^e eigene Kategorie

Indikatoren - Beispielitems

Hi06b Die Ausbilder geben bei Schwierigkeiten ausreichend Unterstützung.

An06b Ausbilder sprechen Lob direkt aus.

Ne04b Lernen durch Ausprobieren wird gefördert.

Ge07b Durch meine Ausbildung werde ich im Beruf ein gutes Gehalt beziehen.

Pr06b Bekannte, Familie, Freunde finden, dass ich eine angesehene Ausbildung mache.

Re09b Man hat genügend Möglichkeiten sich auszuruhen.

Ma01b In der Ausbildung wird die Möglichkeit gegeben, Führung zu übernehmen.

Ko10b Es besteht ein gutes kollegiales Klima im Betrieb.

Mot05 Bei der Arbeit vergeht die Zeit wie im Flug.

Mot08 Es fällt mir leicht, mich auf die Arbeit zu konzentrieren.

Methode

Fragebogenkonstruktion in Anlehnung an Struktur des Bedürfnis-befriedigungs-Fragebogens von Porter. (Porters Fragebogen in Haire, Ghiselli, & Porter, 1966)

| | trifft nicht zu | trifft voll zu | keine Angabe | gar nicht wichtig | sehr wichtig | keine Angabe |
|--|-----------------|----------------|--------------------------|-------------------|--------------|--------------------------|
| Ich lerne in der Ausbildung viel dazu. | ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ | | <input type="checkbox"/> | ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ | | <input type="checkbox"/> |
| Freunde und Familie sind von meinen fachlichen Fähigkeiten beeindruckt. | ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ | | <input type="checkbox"/> | ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ | | <input type="checkbox"/> |
| Im Betrieb habe ich für jedes Problem den passenden Ansprechpartner. | ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ | | <input type="checkbox"/> | ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ | | <input type="checkbox"/> |
| Es gibt viele Gelegenheiten, mich bei meiner Arbeit selbst zu übertreffen. | ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ | | <input type="checkbox"/> | ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ | | <input type="checkbox"/> |



Deskriptive Daten der Stichprobe

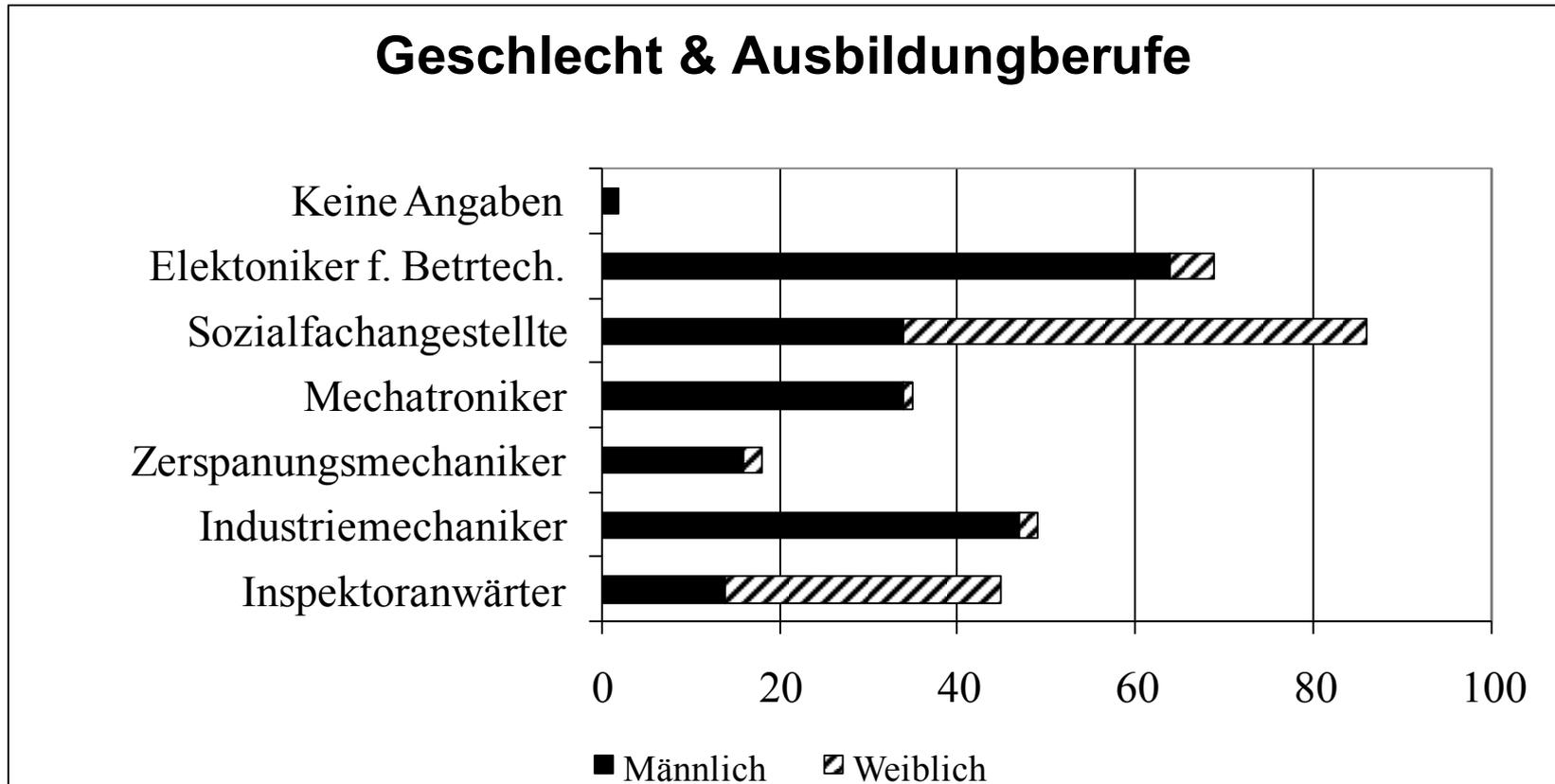
| | |
|-------------------------|-------------------------------|
| Befragte Betriebe | 3 |
| Befragte Auszubildende | 304 (davon 30,3% weiblich) |
| Alter der Befragten | Ca. 20 Jahre |
| Ø Arbeitszeit pro Woche | ca. 37 h |

Datenerhebung / Befragungszeitraum: **Februar 2010**

Im Rahmen des Seminars „Betriebliche Lehr- und Lernprozesse“

in Kooperation mit dem Zentrum für Lehrerbildung der Ruhr-Universität Bochum

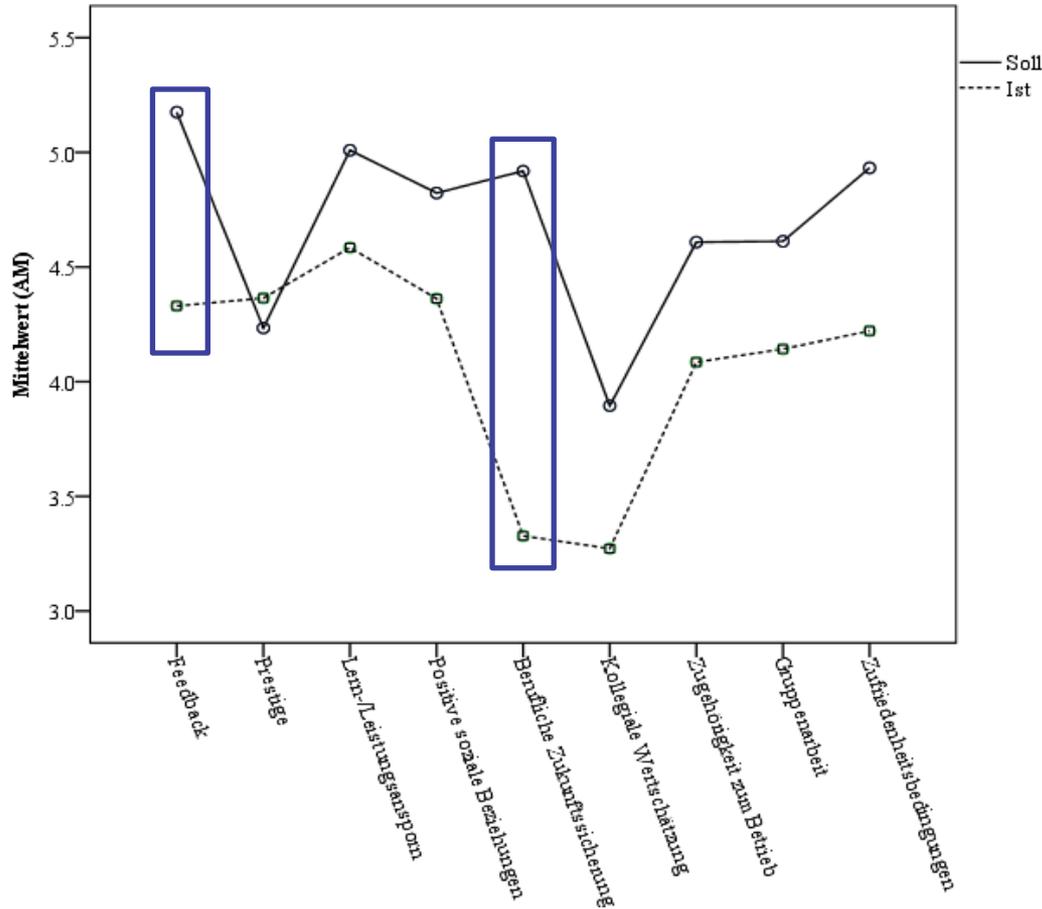
Deskriptive Angaben zur Stichprobe



| Skala | N_(Items) | α | AM (\pmSD) Ist | AM (\pmSD) Soll | AM Differenz (\pmSEM) Ist - Soll |
|------------------------------|----------------------------|----------------------------|--|---|--|
| Feedback | 12 | .85 | 4.33 (\pm .79) | 5.16 (\pm .66) | -.83 (\pm .04) |
| Prestige | 6 | .78 | 4.37 (\pm .85) | 4.25 (\pm 1.06) | .12 (\pm .05) |
| Lern-/ Leistungsansporn | 10 | .73* | 4.59 (\pm .68) | 4.99 (\pm .61) | -.40 (\pm .03) |
| positive soziale Beziehungen | 6 | .76* | 4.36 (\pm .86) | 4.81 (\pm .83) | -.45 (\pm .04) |
| berufliche Zukunftssicherung | 2 | .60 | 3.33 (\pm 1.47) | 4.91 (\pm 1.30) | -1.57 (\pm .10) |
| kollegiale Wertschätzung | 2 | .66 | 3.26 (\pm 1.29) | 3.89 (\pm 1.46) | -.62 (\pm .08) |
| Zugehörigkeit zum Betrieb | 2 | .70 | 4.09 (\pm 1.25) | 4.60 (\pm 1.22) | -.50 (\pm .07) |
| Gruppenarbeit | 2 | .62 | 4.16 (\pm 1.16) | 4.61 (\pm 1.10) | -.46 (\pm .07) |
| Zufriedenheitsbedingungen | 4 | .57* | 4.22 (\pm .94) | 4.91 (\pm .78) | -.68 (\pm .06) |

* Konsistenz würde sich erhöhen, wenn ein Item ausgeschlossen wird

Ergebnisse – Soll-Ist-Vergleich



Korrelationen zwischen Soll/ Ist:
 $r = [.22; .54]$

Feedback: $d = 1.15$

Zukunftssicherung: $d = 1.14$
 (Wirtschaftskrise!)

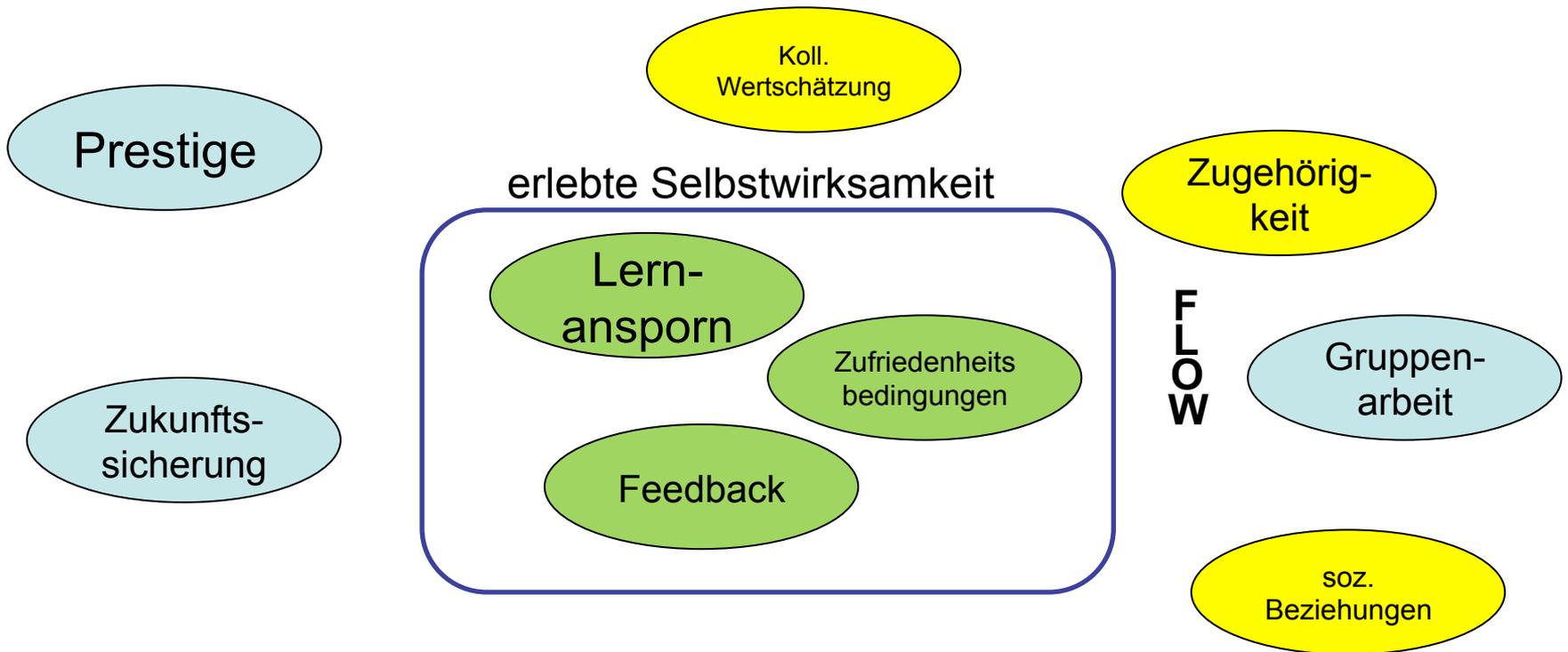
Ergebnisse – Faktoren und Korrelationen

| Hauptfaktoren (Alpha Soll / Ist) | Nebenfaktoren (Alpha Soll / Ist) | Flow (.85) |
|----------------------------------|---------------------------------------|------------|
| Feedback (.88 / .85) | Wertschätzung (.71 / .66) | |
| Prestige (.82 / .78) | Zugehörigkeit (.67 / .70) | |
| Ansporn (.76 / .73) | Gruppenarbeit (.63 / .62) | |
| Beziehungen (.76 / .76) | Zufriedenheitsbedingungen (.62 / .57) | |
| Zukunftssicherung (.77 / .60) | | |

| Faktoren | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) |
|----------------------------------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|
| (1) Feedback | | | | | | | | | |
| (2) Prestige | .26** | | | | | | | | |
| (3) Lern- / Leistungsansporn | .51** | .25** | | | | | | | |
| (4) Positive soziale Beziehungen | .51** | .24** | .35** | | | | | | |
| (5) Berufliche Zukunftssicherung | .24** | .27** | .22** | .15** | | | | | |
| (6) Kollegiale Wertschätzung | .28** | .17** | .19** | .48** | .22** | | | | |
| (7) Zugehörigkeit zum Betrieb | .47** | .18** | .38** | .38** | .20** | .30** | | | |
| (8) Gruppenarbeit | .20** | .06 | .29** | .25** | .14* | .10 | .24** | | |
| (9) Zufriedenheitsbedingungen | .46** | .15* | .48** | .25** | .23** | .21** | .27** | .16** | |
| (10) Flow | -.41** | -.08 | -.48** | -.26** | -.13* | -.09 | -.27** | -.24** | -.34** |

* p<.05; ** p<.01; zweiseitig getestet

Inhaltliches «Mapping»



Fazit – Ergebnisse

Die einzelnen Zufriedenheitsfaktoren lassen sich anhand der SDT-
Bedürfnisse in **Kompetenzerleben & soz. Einbindung** klassifizieren

Flow-Skala korreliert mit **Kompetenzerleben/ erlebter Selbstwirksamkeit**

Zufriedenheit erscheint als motivationsnahes Konstrukt

Diskussion

Kritik an Fragebogenkonstruktion

- Bedürfniskonzept
- Flow-Messung

Tabuisierung von Unzufriedenheit vs. „alles irgendwie wichtig“

Bedeutsamkeit

Fragebogen kann wegen hohem Differenzierungsgrad als Grundlage für Personalentwicklungsmassnahmen genutzt werden

Bspw. zu Standortbestimmung

- für Ausbildungsverantwortliche (wo stehe ich aus der Sicht Auszubildender?)
- für Auszubildende (was ist mir wichtig?)

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Gibt es weitere Fragen?

**Lassen Sie uns
diskutieren.**