

Herausgeber: Prof. Dr. Clemens Lorel

Unabhängige interdisziplinäre Zeitschrift

Polizei & Wissenschaft

(für Wissenschaft und Polizei)

Ausgabe 2/2021

Verlag für Polizeiwissenschaft

ISSN 1897-2404

Inhalt

Inhaltsangabe

Lucas Lohbeck

Berufswahlmotivation von Polizeibeamtinnen und -beamten
(BEWAPOL)

Entwicklung und Validierung eines Fragebogens zur Wahl des
Polizeiberufs

Micha Fuchs & Albin Muff

Wie effektiv ist die Sportausbildung der Bayerischen Polizei?
Eine Evaluation der Sportausbildung des mittleren
Polizeivollzugsdienstes (2. QE) in Bayern

Micha Fuchs, Sarah Becker, Albin Muff & Maximilian Pfof

Empirische Befunde zur Akzeptanz von Multiple-Choice-
Prüfungsformaten in der Ausbildung der Bayerischen Polizei
Eine Evaluationsstudie

Berichte

Impressum

Content

Content

Lucas Lohbeck

Career path motives of police officers (BEWAPOL)

Development and validation of a questionnaire for measuring the motives for choosing the police as a career path

Micha Fuchs & Albin Muff

How effective is the sports training of the Bavarian Police?

An evaluation of the sports training of the Bavarian Police

Micha Fuchs, Sarah Becker, Albin Muff & Maximilian Pfof

Empirical findings on the acceptance of multiple-choice exam formats in training of the Bavarian Police

An evaluation study

Reports

Impressen

Berufswahlmotivation von Polizeibeamtinnen und -beamten (BEWAPOL)

Entwicklung und Validierung eines Fragebogens zur
Wahl des Polizeiberufs

Lucas Lohbeck

Die Berufswahl ist eine der wichtigsten Entwicklungsaufgaben des Jugendalters. Sie ist mit großen Unsicherheiten und Zweifeln verbunden (Driesel-Lange, Kracke, Hany & Kunz, 2020) und ist ein einschneidender, nachhaltiger Entschluss mit weitreichenden Folgen für die persönliche Entwicklung (Scheer, 2010). Sie hat darüber hinaus einen bedeutsamen Einfluss auf die Identität und die Lebenszufriedenheit des Individuums (Pohlmann & Möller, 2010). Die Gründe für die Berufsentscheidung sind von individuellen, gesellschaftlichen, institutionellen und sozialen Faktoren abhängig und werden wissenschaftlich von verschiedenen Disziplinen, wie zum Beispiel der Psychologie, der Soziologie und der Ökonomie, mithilfe empirischer Forschungsmethoden untersucht. In der psychologischen Berufswahlforschung steht die Frage im Mittelpunkt, wie Personen ihre Berufsentscheidung treffen und welche Gründe dabei wirksam werden. In dieser Untersuchung sollen die Absichten, die der Wahl des Polizeiberufs zugrunde liegen, analysiert werden. Die Motivation, den Polizeiberuf zu ergreifen, ist neben der persönlichen Bedeutung für die betreffenden Personen auch von gesellschaftlicher Bedeutung, da die Polizei der

wesentliche Garant für die innere Sicherheit ist, den Bestand und die Funktionsfähigkeit des Staates sichert und die Grundrechte der Bürger schützt.

Zusammenfassung

Auf der Grundlage des Erwartung-Wert-Modells wurde ein Instrument zur Erfassung der Motivation für die Wahl des Polizeiberufs (BEWAPOL) entwickelt und an zwei Stichproben von Polizeikommissaranwärterinnen und -anwärtern für den gehobenen Polizeivollzugsdienst in der Bundespolizei validiert. Die in der nationalen und internationalen Forschung identifizierten Berufswahlmotive wurden mithilfe des Erwartung-Wert-Modells eingeordnet und durch weitere Motive ergänzt. Die faktorielle Struktur des BEWAPOL wurde in einer ersten Studie (N = 235) ermittelt. Es ließen sich vier Aspekte der Wertkomponente („Gesellschaft/Gerechtigkeit“, „Charakter der Tätigkeit“, „Sicherheit und Bezahlung“, „Ansehen und Status“) und zwei Aspekte der Erwartungskomponente („Fähigkeitsüberzeugung/Passung“, „Herausforderung“) unterscheiden. Bei einer Wiederholungsmessung (N=180) und in einer zweiten Studie (N= 159) konnte die faktorielle Struktur des BEWAPOL bestätigt werden. Reliabilitätsanalysen in allen Untersuchungen deuten auf eine hinreichende interne Konsistenz der Skalen hin. Interkorrelationsanalysen mit konstruktiven Variablen weisen auf die Validität der Skalen hin.

Berufswahlmotivation, Polizei, Fragebogen.

Abstract

On the basis of the expectation-value model an instrument was developed to measure the motivation for becoming a police officer (BEWAPOL). It was validated through two samples of trainee police inspectors who were studying for the higher intermediate law enforcement services of the federal police. Career path motives identified by national and international research were categorized with the help of the expectationvalue model and were supplemented with additional motives. The factorial structure of the BEWAPOL was determined in a first study (N = 235). It was possible to distinguish four aspects of the value component („society/justice“, „nature of work“, „security and pay“, „reputation and status“) and two aspects of the expectation component („belief in capability/fit“, „challenge“). A repeat survey (N=180) and a second study (N= 159) confirmed the factorial structure of the BEWAPOL. Reliability analyses in all studies indicate a sufficient internal consistency of the scales. The data also complied with a two factors solution with both an intrinsic and an extrinsic secondary factor. Correlation analyses with construct-related variables indicate the validity of the scales.

Career path motivation, police, questionnaire.

Der Polizeiberuf gehört seit Jahren zu den beliebtesten Berufen von Schülern und Jugendlichen (Mann et al., 2020). Dabei kann festgestellt werden, dass das Berufsbild des Polizisten ein von persönlichen Erfahrungen und medialen Bildern stark geprägtes Berufsbild ist, sodass viele unzutreffende und stereotype Vorstellungen existieren (Rauber, 2013). Trotz der Beliebtheit des Polizeiberufs bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen (z. B. Mann et al., 2020) sind die Motive für diesen Berufswunsch beziehungsweise diese Berufswahl in Deutschland bisher nur wenig erforscht worden. So liegt keine empirische Studie vor, die die Motive für den Berufswunsch Polizist/-in vor der Aufnahme der Ausbildung untersucht. Die wenigen Studien, die zur Berufswahlmotivation

in Deutschland vorliegen, untersuchen, aus welchen Motiven Polizistinnen und Polizisten, die sich schon in der Ausbildung oder in der beruflichen Praxis befinden, sich für den Beruf entschieden haben. Der Vorteil dieser Herangehensweise liegt darin, dass die Zielgruppe genau eingegrenzt ist und so spezifisch nach dem Berufsfeld gefragt werden kann. Auf der anderen Seite sind die Befragungen retrospektiv, sodass sich ursprüngliche Motive eventuell schon durch Erfahrungen in dem Berufsfeld verändert haben.

Zur Erfassung der Motivation für die Wahl des Polizeiberufs

Die ersten empirischen Untersuchungen zu den Motiven für die Wahl des Polizeiberufs wurden in den 1970er und 1980er Jahren (z. B. Ermer, 1978; Golden, 1982; Hageman, 1979; Lester, 1983; Meagher & Yentes, 1986) in den Vereinigten Staaten von Amerika durchgeführt. Nachdem das Thema im Anschluss daran wenig wissenschaftliche Aufmerksamkeit erfuhr, nahm das Forschungsinteresse ab den 2000er Jahren wieder zu (z. B. Foley, Guarneri & Kelly, 2008; Raganella & White, 2004). Schließlich lassen sich insbesondere Untersuchungen zu den Berufswahlmotiven aus dem asiatischen Raum finden (z. B. Moon & Hwang, 2004; Tarng, Hsieh & Deng, 2001; Wu, Sun & Cretacci, 2009). Unter den genannten Studien hat die Untersuchung von Lester (1983), in der der Autor eine Skala zur Messung der Berufswahlmotivation vorlegt, viel Beachtung gefunden, und die Skala wird auch in neueren Studien genutzt (z. B. Gallardo, 2020; Morrow, Vickovic, Dario & Shjarback, 2019).

In Deutschland liegen nur wenige Forschungsarbeiten vor, die sich mit der Berufswahlmotivation von Polizeibeamtinnen und -beamten auseinandersetzen (z. B. Franzke, 1999; Groß, 2003, 2015; Liebl, 2003, 2006; Löbbecke, 2004; Rauber, 2013; Scheer, 2010; Spiegelberg, 1977; Strack, 2011; Wagner-Haase, 1995). In den vorliegenden empirischen Studien werden die Berufswahlmotive von Polizeibeamtinnen und -beamten einzelner Bundesländer thematisiert: Bremen (Wagner-Haase, 1995),

Hessen (Groß, 2015), Sachsen (Liebl, 2006), Sachsen-Anhalt (Löbbecke, 2004), Saarland (Rauber, 2013), Thüringen (Strack, 2011). Die forschungsmethodischen Herangehensweisen zur Untersuchung der Berufswahlmotivation sind recht unterschiedlich. Während einige Untersuchungen ein qualitatives Forschungsdesign (Interviews) nutzen (z. B. Franzke, 1999; Löbbecke, 2004; Strack, 2011) und dementsprechend eine geringe Stichprobengröße (5-24 Personen) aufweisen, nutzen Groß (2015), Liebl (2006), Rauber (2013) und Wagner-Haase (1995) quantitative Methoden (Fragebögen) mit bis zu 731 Befragten (Liebl, 2006). Die vorliegenden quantitativen Ansätze zur Analyse der Berufswahlmotivation von Polizeibeamtinnen und -beamten lassen allerdings eine Anbindung an motivationspsychologische Modelle weitgehend vermissen und beschränken sich meist auf offene Fragen nach den Gründen für die Berufswahl mit anschließender Berechnung von Häufigkeiten und Rangfolgen. Während Wagner-Haase (1995) Thesen zur Berufswahlmotivation von Polizeibeamten formuliert, die sie einerseits aus der allgemeinen Berufswahlmotivationsforschung und andererseits aus eigenen Überlegungen gewinnt, lässt Rauber (2013) die Befragten mithilfe einer offenen Fragestellung Aussagen zur Berufswahlmotivation formulieren und anschließend eine Rangfolge bilden. Zur Generierung der Motive in Liebls Untersuchungen (2003, 2006, 2007) werden keine Angaben gemacht. Ein zugrunde liegendes motivationspsychologisches Modell ist hier ebenfalls nicht zu erkennen. Insgesamt lässt sich feststellen, dass eine eindeutige Identifikation wirksam werdender Berufswahlmotive von Polizistinnen und Polizisten anhand der wenigen und zum Teil älteren Studien bisher nur eingeschränkt möglich war. Mit der vorliegenden Studie soll ein integratives theoretisches Modell erstellt werden, um zukünftige Forschung zur Motivation der Wahl des Polizeiberufs zu unterstützen. Dafür werden zunächst die in der Literatur genannten Motive für die Berufswahl zusammengetragen und mithilfe eines theoretischen Rahmenwerks eingeordnet.

Als theoretisches Rahmenwerk zur Erfassung von Wahlverhalten haben sich aus der motivationspsychologischen Forschung insbesondere Theorien des Erwartungs-Wert-Typus als besonders geeignet erwiesen (Brunstein & Heckhausen, 2018). Demnach sind der subjektive Wert und die subjektiven Erwartungen der Verhaltensfolgen die beiden Grundvariablen, aus denen Motivationstendenzen hervorgehen (Brunstein & Heckhausen, 2018). Ein umfassendes, empirisch gut validiertes und in vielen Untersuchungen bewährtes Modell (Watt & Richardson, 2007) hat die Forschergruppe um Eccles hervorgebracht (Eccles, 2005; Wigfield & Eccles, 2000). In Eccles et al. Ausgestaltung der Erwartungs-Wert-Theorie sind der Wert, den man einer Aufgabe zumisst, und die Fähigkeitsüberzeugung die wichtigsten Prädiktoren für die Wahl einer Aufgabe. Basierend auf ihren empirischen Untersuchungen unterscheiden Wigfield und Eccles (2000) drei Komponenten: erstens die Fähigkeitsüberzeugungen und Erfolgserwartung, zweitens den subjektiven Aufgabenwert und drittens die wahrgenommene Schwierigkeit der Aufgabe (Watt & Richardson, 2007). In Einklang mit Eccles et al. werden in der vorliegenden Untersuchung Fähigkeitsüberzeugungen und Erfolgserwartungen zusammengefasst, da diese eine Trennung in zwei Konzepte der faktoranalytischen Untersuchung nicht standhalten (Wigfield & Eccles, 2000). Der subjektive Aufgabenwert lässt sich in Anlehnung an Wigfield und Eccles (2000) und Watt und Richardson (2007) in die Unterkomponenten persönlicher Wert (Nutzen für das Individuum selber), sozialer Wert (Nutzen für die Allgemeinheit) und intrinsischer Wert (im Vollzug der Tätigkeit liegende Befriedigung) unterteilen. Die wahrgenommene Schwierigkeit der Aufgabe bezieht sich schließlich insbesondere auf die zur Erreichung als notwendig angenommene Anstrengung (Watt & Richardson, 2007).

In nationalen und internationalen Untersuchungen zur Berufswahl werden Berufswahlmotive darüber hinaus häufig in intrinsisch und extrinsisch differenziert (z. B. Groß, 2015; Lohbeck, 2018; Moon & Hwang, 2004; Pohlmann & Möller, 2010; Watt & Richardson, 2007). Zu den intrinsischen Motiven für die Wahl des Polizeiberufs zählen Moon und Hwang (2004)

insbesondere den Wunsch, Menschen zu helfen, Verbrechen zu bekämpfen sowie die abwechslungsreiche, interessante und herausfordernde Tätigkeit. Als extrinsische Motive sind die Arbeitsplatzsicherheit, das gute Gehalt und das gesellschaftliche Ansehen der Tätigkeit bedeutsam (Moon & Hwang, 2004; Pohlmann & Möller, 2010).

Die wenigen Studien zur Veränderung der Berufswahlmotive von Polizistinnen und Polizisten im Laufe der Ausbildung (z. B. Groß, 2015) und des Berufslebens (z. B. White, Cooper, Saunders & Raganella, 2010) deuten darauf hin, dass die Motive, den Polizeiberuf zu wählen, recht stabil sind. White et al. (2010) weisen aber in ihrer Längsschnittstudie darauf hin, dass die Bedeutung der intrinsischen Motive, insbesondere der Wunsch, Menschen helfen zu wollen, im Laufe des Berufslebens leicht abnimmt.

Zur Entwicklung des Fragebogens zur Erfassung der Motivation für die Wahl des Polizeiberufs wurden zwei Studien mit Polizeikommissaranwärterinnen und -anwärtern für den gehobenen Polizeivollzugsdienst in der Bundespolizei¹ durchgeführt. Zusätzlich zu den Item- und Skalenanalysen wurden auch Validitätsprüfungen vorgenommen. In der ersten Studie wurde eine Kohorte von Berufsanfängern zu zwei Messzeitpunkten nach ihrer Berufswahlmotivation befragt. Diese Studie diente der Itemauswahl, der explorativen Analyse der Faktorenstruktur und ersten Untersuchungen der Reliabilität. Darüber hinaus wurden Zusammenhangsanalysen mit konstruktnahen Variablen durchgeführt. Die resultierende Fassung des Fragebogens wurde in Studie 2 an einer weiteren Stichprobe von Polizeikommissaranwärterinnen und -anwärtern für den gehobenen Polizeivollzugsdienst in der Bundespolizei validiert.

Studie 1

Das Ziel der ersten Studie bestand darin, zentrale Motive für das Berufsziel Polizeivollzugsbeamtin/Polizeivollzugsbeamter zu identifizieren. Erste Hinweise auf die Validität sollten durch die Analyse korrelativer Zusammenhänge mit Aspekten der Leistungsmotivation, der

Selbstwirksamkeitserwartung und des arbeitsbezogenen Erlebens und Verhaltens gewonnen werden.

Methode

Stichprobe

Die Stichprobe umfasste zum ersten Messzeitpunkt $N = 234$ Polizeikommissaranwärterinnen und -anwärter für den gehobenen Polizeivollzugsdienst in der Bundespolizei (32.6 % weiblich). Das durchschnittliche Alter betrug $M = 21.52$ ($SD = 3.95$). Die Studierenden füllten während einer Lehrveranstaltung zu Beginn des Grundstudiums einen Fragebogen aus. Der Großteil derselben Kohorte ($N = 180$) wurde am Ende des Grundstudiums erneut auf diese Weise befragt.

Tabelle 1: Berufswahlmotive von Polizistinnen und Polizisten einzelner Untersuchungen im Überblick

Lester (1983)	Wagner-Haase (1995)	Liebl (2003)	Rauber (2013)
<ul style="list-style-type: none"> - Opportunities to help people - Enforce laws of society - Fight crime - Excitement of the work - Job pays well - Job security - Early retirement with good pay - Opportunities for advancement - Profession has prestige - Work on own a lot/have a lot of autonomy - Job carries power and authority - Friends/Relatives are police officers - Good companionship with co-workers - Lack of job alternatives - Structured like the military 	<ul style="list-style-type: none"> - Umgang mit Menschen - Sicheres Einkommen - Sichere Stellung - Aufgabenvielfalt - Erhoffte Kollegialität - Möglichkeit, Gutes zu tun - Ungewöhnliche Situationen erleben - Sportausübung - Abwechslungsreiche Tätigkeit - Altersversorgung - Für Recht und Ordnung sorgen - Hohes Anfangsgehalt - Kindheitstraum - Beamtenstatus - Umgang mit Waffen - Freunde im Polizeiberuf - "Saubere Arbeit" - Verwandte im Polizeiberuf - Schichtdienst - Selbstverwirklichung - Erfahrungen mit der Polizei - Uniformträger zu sein 	<ul style="list-style-type: none"> - Interessante Tätigkeit - Sicheres Einkommen - Umgang mit Menschen - Für Recht und Ordnung sorgen - Sichere Stellung - Aufgabenvielfalt - Kindheitstraum - Altersversorgung - Praktische Tätigkeit/Keine Büroarbeit - Aufstiegsmöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> - Sicherer Arbeitsplatz, finanzielle Sicherheit - Interessante, abwechslungsreiche Tätigkeit - Persönliche Herausforderung - Umgang mit Menschen - Teamarbeit - Menschen helfen - Verantwortungsvoller Beruf - Lebens- bzw. Kindheitstraum - Ansehen/Status - Aufstiegsmöglichkeiten - Hohes Einkommen - Recht und Ordnung umsetzen

Instrumente

Neben den Items zur Erfassung der Berufswahlmotivation wurden weitere Instrumente eingesetzt, um Hinweise auf die Validität der erstellten Skala zu erhalten. Zum ersten Messzeitpunkt wurden zusätzlich die Leistungsmotivation und die allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung erfragt. Zum zweiten Messzeitpunkt wurden Aspekte des arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens einbezogen.

Motivation für die Wahl des Polizeiberufs. Es wurde eine Skala mit 49 Items generiert, die verschiedene Gründe für die Wahl des Polizeiberufs thematisieren. Bei der Entwicklung des Fragebogens wurden die Items für die Skala vor dem Hintergrund der drei Komponenten von Wigfield und Eccles (2000) formuliert beziehungsweise ausgewählt. So wurden die in der nationalen und internationalen Forschung zur Berufswahlmotivation von Polizeibeamtinnen und -beamten identifizierte Motive aufgenommen und durch weitere Motive ergänzt (*s. Tabelle 1*).

Die Motive wurden durch den Itemstamm „Ich habe mich für eine Berufslaufbahn als Polizeibeamtin/Polizeibeamter entschieden, weil...“ eingeleitet, der in Fettdruck über den Items platziert wurde. Innerhalb der Erwartungskomponente wird die Fähigkeitsüberzeugung (Itembeispiel „... ich die beruflichen Aufgaben gut bewältigen kann“) und die wahrgenommene Aufgabenschwierigkeit (Itembeispiel „... es eine anspruchsvolle Tätigkeit ist“) erfasst. Als wertbezogene Komponente für die Berufswahl werden der persönliche Wert (Itembeispiele „...der Arbeitsplatz sicher ist“; „... der Beruf angesehen ist“), der soziale Wert (Itembeispiele „...ich etwas Nützliches für die Gemeinschaft tun kann“; „... ich Menschen helfen kann“) und der intrinsische Wert (Itembeispiel „...die Arbeit abwechslungsreich und spannend ist“) abgebildet. Darüber hinaus wurden auch Gründe einbezogen, die sich nicht eindeutig den genannten Komponenten zuordnen lassen. Dies sind insbesondere soziale Einflüsse für die Berufswahl wie der Einfluss von Freunden und Verwandten (Itembeispiel „... Freunde/Verwandte mir geraten haben, den Beruf zu

wählen“). Der Fragebogen ist auf einer fünfstufigen Ratingskala zu beantworten (1 = trifft gar nicht zu bis 5 = trifft völlig zu).

Leistungsmotivation. Leistungsmotivation kann als eine recht stabile Tendenz von Personen beschrieben werden, mit Energie und Ausdauer als wichtig bewertete Aufgaben bis zu einem erfolgreichen Abschluss zu bearbeiten (Fröhlich, 2014). Die motivationspsychologische Forschung hat in den letzten Jahrzehnten eine Vielzahl von Theorien aufgestellt und Verfahren entwickelt, die auf unterschiedliche Weise Leistungsmotivation erfassen (Atkinson, 1957; Dweck & Elliott, 1983; McClelland, Atkinson, Clark & Lowell, 1953; Nicholls, 1984). Da verschiedene Aspekte der Leistungsmotivation, wie zum Beispiel Erfolgszuversicht, Engagement und Statusorientierung, im engen Zusammenhang mit leistungsbezogenem Wahlverhalten stehen, werden diese zur Konstruktvalidierung herangezogen. Ein Instrument, das die wichtigsten Dimensionen verschiedenster Leistungsmotivationstheorien integriert und insbesondere berufserfolgsrelevante Aspekte berücksichtigt, ist das Leistungsmotivationsinventar von Schuler und Prochaska (2001). Auch in der für diese Untersuchung verwendeten Kurzform (30 Items) werden in dem Inventar alle 17 Dimensionen der Normalversion (170 Items) abgebildet. Die Auswertung kann dimensionsspezifisch oder als Gesamtwert erfolgen. Für diese Untersuchung wurden zur Konstruktvalidierung die Dimensionen herangezogen, die in engem Zusammenhang mit den leistungs- bzw. wertbezogenen Motiven stehen. Dies sind für die Leistungskomponente Engagement, Leistungsstolz, Erfolgszuversicht, Flexibilität, Lernbereitschaft, Selbstkontrolle und Zielsetzung. Für die Wertkomponente wurden die Dimensionen Statusorientierung und Dominanz einbezogen.

Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung. Selbstwirksamkeitserwartung beschreibt die Überzeugung einer Person, Aufgaben erfolgreich ausführen zu können (Bandura, 1977). Selbstwirksamkeitserwartungen haben einen Einfluss auf zahlreiche Aspekte des Handelns, wie zum Beispiel Ziele,

Ausdauer und Umgang mit Misserfolg (Bandura, 2012). Sie weisen darüber hinaus Beziehungen zu verwandten Konstrukten wie Selbstwert, Kontrollüberzeugungen und Ergebniserwartungen auf und stehen im engen Zusammenhang mit der Erwartungskomponente der Erwartungs-Wert-Theorie (Judge, Erez, Bono & Thoresen, 2002). Schließlich weist das Konzept negative Zusammenhänge mit Ängstlichkeit und Arbeitsstress auf (Beierlein, Kovaleva, Kemper & Rammstedt, 2014; Luszczynska, Gutiérrez-Doña & Schwarzer, 2005). Zur Erfassung der Selbstwirksamkeitserwartung wurde die Allgemeine Selbstwirksamkeit Kurzsкала (ASKU) von Beierlein, Kovaleva, Kemper und Rammstedt (2014) eingesetzt. Die Skala erfasst mithilfe von drei Items die subjektive Kompetenzerwartung, mit Schwierigkeiten und Barrieren zurechtzukommen und Anforderungssituationen erfolgreich bewältigen zu können (Beierlein et al., 2014).

Arbeitsbezogenes Verhalten und Erleben. Arbeitsbezogenes Verhalten und Erleben bezieht sich auf Einstellungen, Ansprüche und Erwartungen, die Personen gegenüber ihrer Arbeit haben, sowie Erholungsfähigkeit, Bewältigungskompetenzen und übergreifende Emotionen. Zur Erfassung des arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster wurde die Kurzfassung des AVEM von Schaarschmidt und Fischer (1997) eingesetzt. In der Kurzfassung des mehrdimensionalen und persönlichkeitsdiagnostischen Instruments werden mit jeweils vier Items elf Primärfaktoren erfasst. Die elf Dimensionen sind den inhaltlichen Bereichen des Arbeitsengagements, der psychischen Widerstandskraft und der berufsbegleitenden Emotion zugeordnet (Schaarschmidt, U. & Fischer, 2008).

Ergebnisse

Messzeitpunkt 1

Faktorenstruktur. Zur Analyse der Faktorenstruktur der Berufswahlmotivation wurde eine exploratorische Faktorenanalyse mit

Varimax-Rotation gerechnet (Moosbrugger & Schermelleh-Engel, 2012). Während die Faktorenanalyse 15 Eigenwerte über 1.0 anzeigte, legte der Screeplot eine Sechs-Faktoren-Lösung nahe, die inhaltlich mit dem zugrunde liegenden theoretischen Modell vereinbar war. Im nächsten Schritt wurden Items mit Nebenladungen $> .40$ aus der Analyse ausgeschlossen. Die sechs Faktoren erklären 55.9 % der Gesamtvarianz, und die Kommunalitätsschätzungen konvergierten in sechs Iterationen. Auf den einzelnen Faktoren luden zwischen vier und acht Items. Items, die die Reliabilität reduzierten, wurden von der Analyse ausgeschlossen. Die gebildeten Skalen wiesen alle eine hinreichende interne Konsistenz auf („Gesellschaft/Gerechtigkeit“: $\alpha = .87$; „Herausforderung“: $\alpha = .82$; „Ansehen und Status“: $\alpha = .72$; „Sicherheit und Bezahlung“: $\alpha = .80$, „Fähigkeitsüberzeugung/Passung“: $\alpha = .74$, „Charakter der Arbeit“: $\alpha = .67$).

Ebenfalls mit den Daten vereinbar war eine Zweifaktorenlösung mit einem intrinsischen und einem extrinsischen Sekundärfaktor (s. *Tabelle 2*). Die Items der Skalen „Gesellschaft/Gerechtigkeit“, „Herausforderung“, „Fähigkeitsüberzeugung“ und „Charakter der Arbeit“ ließen sich dem intrinsischen Faktor ($\alpha = .84$) und die Items der Skalen „Sicherheit und Bezahlung“ und „Ansehen und Status“ einem extrinsischen Faktor ($\alpha = .74$) zuordnen. Die zwei Faktoren erklären 29.9 % der Gesamtvarianz und die Kommunalitätsschätzungen konvergierten in drei Iterationen.

Tabelle 3 zeigt die Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen sowie die Interkorrelationen zwischen den Skalen. Es zeigen sich positive Zusammenhänge einerseits zwischen den intrinsischen Faktoren „Gesellschaft/Gerechtigkeit“, „Herausforderung“, „Fähigkeitsüberzeugung/Passung“ und „Charakter der Tätigkeit“ sowie andererseits zwischen den extrinsischen Faktoren „Ansehen und Status“ und „Sicherheit und Bezahlung“. Darüber hinaus korrelieren die extrinsischen Faktoren auch mit dem Faktor „Charakter der Tätigkeit“ auf einem signifikanten Niveau.

Konstruktvalidität. Zur Konstruktvalidierung des Fragebogens wurden korrelative Zusammenhänge zwischen den sechs Skalen und den Dimensionen der Leistungsmotivation der Studierenden sowie mit der allgemeinen Selbstwirksamkeit berechnet (s. *Tabelle 4*). Es wurde erwartet, dass die Dimensionen der Leistungsmotivation, die eine inhaltliche Nähe zu den jeweiligen Skalen aufweisen, korrelieren. Die Fähigkeitsüberzeugung sollte mit der Erfolgszuversicht, der Beharrlichkeit und der Zielsetzung positiv korrelieren. Die Skala „Herausforderung“ sollte mit dem Leistungsstolz und die Skala „Ansehen und Status“ mit den Dimensionen „Statusorientierung und Dominanz“ positiv korrelieren. Die Selbstwirksamkeitserwartung sollte mit den beiden Erwartungskomponenten „Fähigkeitsüberzeugung“ und „Herausforderung“ der gebildeten Skala positiv korrelieren.

Die erwarteten Annahmen werden weitgehend bestätigt: Fähigkeitsüberzeugungen korrelieren signifikant positiv mit der Erfolgszuversicht ($r = .35, p < .01$) und der Beharrlichkeit ($r = .33, p < .01$). Herausforderung korreliert signifikant positiv mit Leistungsstolz ($r = .21, p < .01$) und Ansehen und Status korreliert signifikant positiv mit der Statusorientierung ($r = .25, p < .01$) und der Dominanz ($r = .26, p < .01$). Für die Selbstwirksamkeitserwartung lassen sich zudem erwartungsgemäß signifikant positive Zusammenhänge mit der Fähigkeitsüberzeugung ($r = .33, p < .01$) und der erwarteten Herausforderung ($r = .13, p < .05$) finden. Darüber hinaus zeigt sich, dass mehrere Aspekte der Leistungsmotivation (Leistungsstolz, Erfolgszuversicht, Flexibilität, Lernbereitschaft, Selbstkontrolle) mit den intrinsischen Skalen der Berufswahlmotivation signifikant positiv korrelieren, aber nicht bzw. negativ mit den extrinsischen Skalen der Berufswahlmotivation. Dies lässt sich auch für die Selbstwirksamkeitserwartung feststellen, mit der Einschränkung, dass sie nicht signifikant mit dem Charakter der Tätigkeit korreliert (s. *Tabelle 4*).

Messzeitpunkt 2