



Benita Affolter

# Engagement und Beanspruchung von Lehrpersonen in der Phase des Berufseintritts

Die Bedeutung von Zielorientierungen,  
Selbstwirksamkeitserwartungen und Persönlichkeitsmerkmalen  
im JD-R Modell

# Studien zur Professionsforschung und Lehrerbildung

Herausgegeben von

Axel Gehrmann, Till-Sebastian Idel,

Manuela Keller-Schneider und Katharina Kunze

Benita Affolter

# Engagement und Beanspruchung von Lehrpersonen in der Phase des Berufseintritts

Die Bedeutung von Zielorientierungen,  
Selbstwirksamkeitserwartungen und  
Persönlichkeitsmerkmalen im JD-R Modell

Verlag Julius Klinkhardt  
Bad Heilbrunn • 2019

**k**

*Das Forschungsvorhaben wurde unterstützt durch die Aebli Näf Stiftung zur Förderung der Lehrerbildung in der Schweiz.*

Die vorliegende Studie wurde im September 2016 von der TUM School of Education am Susanne Klatten-Stiftungslehrstuhl für Empirische Bildungsforschung unter dem Titel „Engagement und Beanspruchung von Lehrpersonen in der Phase des Berufseintritts. Eine Erweiterung des JD-R-Modells durch motivationale Orientierungen und Persönlichkeitsmerkmale“ angenommen.

Dieser Titel wurde in das Programm des Verlages mittels eines Peer-Review-Verfahrens aufgenommen. Für weitere Informationen siehe [www.klinkhardt.de](http://www.klinkhardt.de).

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation  
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten  
sind im Internet abrufbar über <http://dnb.d-nb.de>.

2019.kg. © by Julius Klinkhardt.

Das Werk ist einschließlich aller seiner Teile urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Satz: Kay Fretwurst, Spreeau.

Korrektur: Ute Perchtold, Fürstentfeldbruck.

Foto Umschlagseite 1: © Thomas Vogel / istockphoto.de

Druck und Bindung: AZ Druck und Datentechnik, Kempten.

Printed in Germany 2019.

Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem alterungsbeständigem Papier.

ISBN 978-3-7815-2302-9

# Zusammenfassung

Trotz der intensiven Forschung zur Beanspruchung von Lehrpersonen in den letzten Jahrzehnten mangelt es an Untersuchungen, welche neben den beanspruchenden Aspekten auch das positive Erleben der Arbeit besonders während des Berufseintritts untersuchen, sowie an Studien, welche Merkmale des Arbeitsplatzes und der Person gemeinsam berücksichtigen. Die Arbeit soll Erkenntnisse zu diesen Desideraten geben. Sie untersucht den Entstehungsprozess von Engagement und Beanspruchung von Lehrpersonen beim Berufseintritt unter Berücksichtigung personaler und kontextueller Merkmale und ist in drei Untersuchungsteile gegliedert.

Der erste Teil prüft das Zusammenspiel der Lern- und Vermeidungsleistungszielorientierung sowie der allgemeinen Selbstwirksamkeits- und der Lehrerselbstwirksamkeitserwartung auf das Arbeiterleben. Der zweite Teil widmet sich der empirischen Überprüfung des theoretisch gebildeten Arbeitsmodells mittels Pfadanalysen, welchem das Job Demands-Resources Modell zugrunde liegt. Das Modell mit seinem energetischen und zu Beanspruchung führenden Pfad, sowie dem motivationalen und zu Engagement führenden Pfad wird mit personalen Prädiktoren sowie mit dem kurzfristigen Arbeiterleben ergänzt, um die prozesshafte Entstehung des Arbeiterlebens abzubilden. Weiter wird die medierende Funktion der Arbeitsplatzmerkmale im Längsschnitt getestet. Der dritte Untersuchungsteil beinhaltet eine latente Profilanalyse beim Berufseintritt aufgrund von Zielorientierungen, Selbstwirksamkeitserwartungen und Persönlichkeitsmerkmalen.

Die Daten basieren auf einem echten Längsschnitt. Zum ersten Erhebungszeitpunkt wurden alle Abgängerinnen und Abgänger der Primar- und Sekundarstufe I ( $n = 155$ ) einer pädagogischen Hochschule in der Schweiz befragt. Nach einem Jahr Berufstätigkeit wurden dieselben Personen nochmals befragt. Gleichzeitig wurden auch Daten von Lehrpersonen erhoben, welche die Berufseinführung im Kanton St.Gallen besuchten, jedoch an anderen Hochschulen studierten. Für den zweiten Erhebungszeitpunkt beim Berufseintritt ergibt sich so eine Stichprobe von  $n = 173$ . Der echte Längsschnitt umfasst 105 Lehrpersonen.

Zielorientierungen und Selbstwirksamkeitserwartungen stellen unterschiedliche Komponenten der motivationalen Orientierung von Lehrpersonen dar. Sie erklären unterschiedliche Varianzanteile des Arbeiterlebens. Zudem bestehen signifikante Interaktionseffekte zwischen der Lern- und der Vermeidungsleistungszielorientierung hinsichtlich Engagement und Beanspruchung. Weitere Moderationen bestehen zwischen der Lernzielorientierung und der Selbstwirksamkeitserwartung in Bezug auf Engagement sowie zwischen der Lernzielorientierung und der allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung hinsichtlich Beanspruchung. Das durch die Zielorientierungen, die Selbstwirksamkeitserwartungen und die Persönlichkeitsmerkmale erweiterte Arbeitsmodell wird empirisch bestätigt. Engagement und Beanspruchung werden durch unterschiedliche Aspekte beeinflusst. Lernzielorientierung, Lehrerselbstwirksamkeitserwartung, Extraversion sowie Arbeitsplatzressourcen stellen Prädiktoren des Engagements dar. Die Beanspruchung wird durch die Vermeidungsleistungszielorientierung, allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung, Stressoren am Arbeitsplatz, Neurotizismus und Arbeitsplatzressourcen beeinflusst. Aus der latenten Profilanalyse gehen drei Gruppen von Lehrpersonen hervor. Die gefährdeten Vermeider, die selbstwirksamen Realisten und die engagierten Idealisten.

Die Befunde haben Relevanz für die Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen sowie für den Umgang mit Engagement und Beanspruchung von Lehrpersonen auf der Ebene der Einzelschule.

# Abstract

Although there has been in depth research on teacher workload over the last few decades, little research examines besides workload factors also job satisfaction, specifically at career start. There is also a lack of studies that include workplace characteristics together with personality traits.

This work presents findings on the aspects mentioned earlier. It examines the development of work engagement and teacher workload at career start, by considering personality traits and contextual influences. This work is structured in three parts.

The first part examines the connection between learning goal orientation and performance-avoidance goal as well as perceived self-efficacy and perceived teacher self-efficacy at work.

The second part discusses the empirical examination of the developed theoretical working model, which is based on the job demands-resources model, by using path analysis. The model shows two paths: an energetic one leading to strain and a motivational one leading to work engagement. This model is completed with personal predictors and the aspect of short work experience, in order to illustrate how the process of work experience develops. Further, a longitudinal study examines the mediating functions of workplace characteristics.

The third part includes a latent profile analysis referring to career start, and is based on goal orientation, perceived self-efficacy and personality traits.

The data is collected through a real longitudinal study. At the first point of data collection, all graduates from a Swiss university of teacher education qualified for primary and secondary level I ( $n = 155$ ) were questioned. After one year of work experience, the same persons were questioned again. Simultaneously, data was collected from teachers who participated in the induction programme of the canton of St. Gallen, but had completed their studies at an other University. At the second point of data collection at career start, the sample is therefore  $n = 173$ . The real longitudinal study consists of 105 teachers.

Goal orientation and perceived self-efficacy show different components of the teacher's motivational orientation. They indicate various parts of variance regarding work experience. Furthermore, significant interaction effect exist between learning goal orientation and performance-avoidance goal regarding work engagement and workload. Further moderating variables exist between learning-goal orientation and perceived self-efficacy in relation to work engagement, and also between learning-goal orientation and perceived self-efficacy in relation to workload. The working model completed with goal orientation, perceived self-efficacy and personality traits is empirically validated. Work engagement and workload are influenced by various aspects. Learning-goal orientation, perceived teacher self-efficacy, extraversion and resources at work are predictors of work engagement. Workload is influenced by performance-avoidance goal, perceived self-efficacy, stressors at work, neuroticism and resources at work. Three types of teachers result of the latent profile analysis: vulnerable avoidant, self-efficacious realist and committed idealist.

The findings are relevant for teacher education and further training in professional life, and also for the approach of work engagement and workload at the level of individual school.

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	11
1.1	Anliegen der Arbeit.....	13
1.2	Vorgehen .....	14
<b>2</b>	<b>Theoretischer Hintergrund</b> .....	15
2.1	Berufliche Sozialisation von Lehrpersonen.....	15
2.1.1	Definition der beruflichen Sozialisation .....	15
2.1.2	Berufliche Sozialisation berufseintretender Lehrpersonen und das Lernen im Beruf.....	16
2.2	Merkmale des Arbeitsplatzes Schule.....	18
2.2.1	Spezifische Merkmale des Berufseintritts von Lehrpersonen.....	18
2.2.2	Spezifische Merkmale des Arbeitsplatzes Schule.....	19
2.2.3	Zusammenfassung: Merkmale des Arbeitsplatzes Schule.....	23
2.3	Arbeitsbezogenes Erleben von Beanspruchung und Engagement bei Lehrpersonen.....	23
2.3.1	Positives Arbeitserleben.....	24
2.3.2	Negatives Arbeitserleben.....	27
2.3.3	Forschungsstand zum Engagement und zur Beanspruchung von Lehrpersonen .....	30
2.4	Arbeitsplatzmerkmale als Ressourcen und Stressoren .....	36
2.4.1	Arbeitsdefinition Arbeitsplatzressourcen.....	36
2.4.2	Arbeitsdefinition Arbeitsplatzstressoren.....	36
2.4.3	Forschungsstand zu den Arbeitsplatzmerkmalen .....	36
2.4.4	Zusammenfassung: Arbeitsplatzmerkmale.....	40
2.5	Personenmerkmale und ihr Zusammenhang mit dem Arbeitserleben .....	41
2.5.1	Motivationale Orientierungen von Lehrpersonen .....	42
2.5.2	Persönlichkeitsmerkmale Big Five.....	56
2.5.3	Zusammenhänge zwischen den Personenmerkmalen .....	61
2.6	Modelle zur Entstehung von Beanspruchung und Engagement .....	66
2.6.1	Das transaktionale Stressmodell nach Lazarus und Launier (1981).....	67
2.6.2	Modell des Lehrerstress nach Kyriacou und Sutcliff (1978).....	68
2.6.3	Rahmenmodell der Belastung und Beanspruchung nach Rudow (1994) .....	69
2.6.4	Job Demands-Resources Modell nach Bakker und Demerouti (2007) ....	70
2.7	Theoretisches Arbeitsmodell.....	75
<b>3</b>	<b>Forschungsfragen und Hypothesen</b> .....	81
3.1	Motivationale Orientierungen und deren Effekte auf das Arbeitserleben .....	82
3.1.1	Bivariate Zusammenhänge der Zielorientierungen und der Selbstwirksamkeitserwartungen .....	82
3.1.2	Effekte der motivationalen Orientierungen auf das Arbeitserleben .....	82

3.2	Empirische Überprüfung des theoretischen Arbeitsmodells .....	85
3.2.1	Empirische Überprüfung des durch die motivationalen Orientierungen ergänzten JD-R-Modells .....	85
3.2.2	Empirische Überprüfung des durch die motivationalen Orientierungen und das kurzfristige Arbeitserleben ergänzte JD-R-Modells .....	87
3.2.3	Prädiktoren des Arbeitserlebens am Ende des Lehramtsstudiums .....	88
3.2.4	Veränderung der Selbstwirksamkeitserwartungen im JD-R-Modell zwischen dem Ende der Lehramtsausbildung und einem Jahr Berufstätigkeit .....	89
3.3	Profile von Lehrpersonen beim Berufseintritt .....	90
<b>4</b>	<b>Methode</b> .....	<b>93</b>
4.1	Datenerhebung .....	93
4.2	Stichprobe .....	93
4.3	Messinstrumente .....	94
4.3.1	Persönlichkeitsmerkmale Big Five .....	96
4.3.2	Motivationale Orientierungen .....	96
4.3.3	Arbeitsplatzmerkmale .....	98
4.3.4	Arbeitserleben .....	99
4.4	Auswertungen .....	100
4.4.1	Bildung der Modellvariablen .....	100
4.4.2	Datenüberprüfung .....	101
4.4.3	Auswertungsmethoden .....	102
<b>5</b>	<b>Ergebnisse</b> .....	<b>109</b>
5.1	Deskriptive Auswertungen .....	109
5.1.1	Arbeitserleben .....	110
5.1.2	Arbeitsplatzmerkmale .....	111
5.1.3	Motivationale Orientierungen .....	113
5.1.4	Big Five Persönlichkeitsmerkmale .....	114
5.1.5	Korrelative Zusammenhänge zwischen positivem und negativem Arbeitserleben .....	115
5.1.6	Korrelative Zusammenhänge zwischen Arbeitserleben und Arbeitsplatzmerkmalen .....	116
5.1.7	Korrelative Zusammenhänge zwischen Zielorientierungen und Arbeitserleben .....	119
5.1.8	Interkorrelationen der motivationalen Orientierungen .....	121
5.1.9	Korrelative Zusammenhänge zwischen Selbstwirksamkeitserwartungen und Arbeitserleben .....	122
5.1.10	Korrelative Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatzmerkmalen und motivationalen Orientierungen .....	124
5.1.11	Korrelative Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Arbeitserleben .....	127
5.1.12	Korrelative Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und motivationalen Orientierungen .....	128
5.1.13	Zusammenfassung: Deskriptive Ergebnisse .....	129

5.2	Prüfung der Forschungsfragen .....	130
5.2.1	Motivationale Orientierungen und ihr Effekt auf das Arbeitserleben ...	131
5.2.2	Empirische Überprüfung des theoretischen Arbeitsmodells .....	143
5.2.3	Profile von Lehrpersonen beim Berufseintritt .....	163
<b>6</b>	<b>Diskussion</b> .....	<b>169</b>
6.1	Diskussion des Zusammenhangs der motivationalen Orientierungen und deren Effekte auf das Arbeitserleben. ....	169
6.1.1	Bivariate Zusammenhänge der Zielorientierungen und Selbstwirksamkeitserwartungen .....	169
6.1.2	Einfluss der motivationalen Orientierungen auf das Arbeitserleben ...	170
6.2	Diskussion der empirischen Überprüfung des theoretischen Arbeitsmodells. ....	176
6.2.1	JD-R-Modell erweitert durch die Zielorientierungen .....	176
6.2.2	JD-R-Modell erweitert durch die Zielorientierungen und die Selbstwirksamkeitserwartungen. ....	177
6.2.3	JD-R-Modell erweitert durch das kurzfristige Arbeitserleben. ....	179
6.2.4	Replikation der Ergänzungen des JD-R-Modells mit der Stichprobe im Querschnitt .....	180
6.2.5	JD-R-Modell erweitert durch die Selbstwirksamkeitserwartungen, das aktuelle Beanspruchungserleben und die Persönlichkeitsmerkmale. ....	181
6.2.6	Längsschnittliche Veränderungen der Selbstwirksamkeitserwartungen im JD-R-Modell .....	183
6.3	Diskussion der Profilanalyse von Lehrpersonen beim Berufseintritt .....	184
6.4	Gesamtdiskussion .....	187
6.5	Methodische Überlegungen, Limitationen und Forschungsausblick. ....	190
6.5.1	Überprüfung des Arbeitsmodells in einem echten Längsschnitt .....	191
6.5.2	Messung der einzelnen Konstrukte im Arbeitsmodell. ....	192
6.5.3	Psychologische Prozesse im Arbeitsmodell. ....	193
6.6	Implikationen für die Praxis .....	193
6.6.1	Implikationen auf der Ebene der Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen .....	195
6.6.2	Implikationen auf der Ebene der Einzelschule und des Bildungssystems. ....	196
6.6.3	Implikationen auf der individuellen Ebene der Lehrperson. ....	197
<b>7</b>	<b>Verzeichnisse</b> .....	<b>197</b>
7	Literaturverzeichnis .....	197
8	Abbildungsverzeichnis .....	213
9	Tabellenverzeichnis .....	215

# 1 Einleitung

Der Eintritt in die Berufstätigkeit gilt als zentrale berufsbiografische Phase von Lehrpersonen (Treptow, 2006). Er ist gekennzeichnet von der Bewältigung neuer Anforderungen, welche in dieser Tragweite während der Ausbildung nicht erprobt und trainiert werden konnten (Keller-Schneider & Hericks, 2011). Die Lehrpersonen treten von einer Ausbildungsinstitution, in der sie zusammen mit anderen Studierenden für ihren Beruf ausgebildet wurden, in eine bestehende Schulhauskultur ein. Sie haben Arbeitskolleginnen und Kollegen, die in der Regel bereits einige Jahre im Beruf tätig sind und müssen sich in diese Gemeinschaft einfügen (Sikes, Measor & Woods, 1991). Mit dem Eintritt ins Berufsleben sind sie das erste Mal damit konfrontiert, die Verantwortung für eine ganze Schulklasse alleinig zu übernehmen, ihren ganzen Unterricht und das Lernen ihrer Schülerinnen und Schüler selbstständig zu planen und Kontakt mit den Eltern und anderen Lehrpersonen zu halten. Sie sind nicht nur mehr für ihr eigenes Lernen verantwortlich, sondern für dasjenige einer ganzen Schulklasse. Vom ersten Augenblick an, in dem sie als Lehrperson vor die Klasse treten, müssen sie in allen Bereichen kompetent und geübt sein (Kealy, 2010). Sie stehen vor der Aufgabe, sich einerseits im Beruf sowie auch im Schulhaus zurechtzufinden, andererseits auch das Gefühl zu erhalten, den Beruf erfolgreich bewältigen zu können.

Zu dieser erfolgreichen Bewältigung von Anforderungen und damit zu einer gelingenden beruflichen Sozialisation ist die Berücksichtigung jener personalen und situativen Aspekte notwendig, welche Kompetenzentwicklung, Differenzierung und Erweiterung des aktuellen Wissens während der Berufseintrittsphase fördern (Bromme, 1992; Lipowsky, 2003; Shulman, 1991; Terhart, 2000b). Diese dienen den Zielen einer hohen Arbeitszufriedenheit, einer qualitativen guten Arbeitsleistung und einem möglichst langen Berufsverbleib (Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo & Tucker, 2007; Sikes et al., 1991), sowie auch der Bereitschaft für berufliche Weiterentwicklung und somit beruflichem Lernen (Borko, 2004; Mayr & Müller, 2010; Terhart, 2001).

Lehrpersonen sollten beim Ausführen ihrer Tätigkeit mehrheitlich positive Emotionen empfinden und gesund bleiben. Sie sind zentrale Akteure des Bildungswesens und ihr Wohlbefinden ist bedeutsam für ihre berufliche Entwicklung sowie auch die Qualität von Schule und Unterricht (Rothland & Klusmann, 2012). Das emotionale Erleben von Lehrpersonen sagt etwas über deren Unterricht und dessen Qualität aus (Hüber & Käser, 2015). Schülerinnen und Schüler, die selber angeben, dass sie während des Mathematikunterrichts Freude und Begeisterung der Lehrperson erleben, fühlen sich selbst im Unterricht kognitiv und motivational stärker gefördert, und sie beschreiben den Unterricht als störungsfreier (Kunter, Tsai, Brunner & Krauss, 2005). Schülerinnen und Schüler, die im Unterricht ein humorvolles und freudiges Klima durch die Lehrpersonen erleben, weisen eine größere Lernzielorientierung auf und suchen bei Problemen aktiver nach Hilfe als in Klassen, in denen das Klima durch Zynismus und negative Emotionen der Lehrperson geprägt ist (Pas, Bradshaw, Hershfeldt & Leaf, 2010; Unterbrink et al., 2010). Lernende von emotional erschöpften Lehrpersonen erbringen hingegen schlechtere Mathematikleistungen, welche sich durch eine geringere Unterrichtsqualität erklären lassen (Klusmann & Richter, 2014). Lehrpersonen, die sich im Beruf wohl und gesund fühlen, fördern ihre Schülerinnen und Schüler stärker in kognitiver Selbstständigkeit und gestalten mehr adaptiven Unterricht (Dauber & Döring-Seipel, 2010; Klusmann, Kunter, Trautwein & Baumert,

2006; Unterbrink et al., 2010). Auf Disziplinverstöße reagieren sie adäquater als stark beanspruchte Lehrpersonen (Pas et al., 2010).

Trotz der Erkenntnisse zum positiven wie negativen Einfluss des emotionalen Erlebens von Lehrpersonen auf Aspekte der beruflichen Tätigkeit hat sich die Forschung in den letzten 40 Jahren vor allem mit der Sichtweise des Lehrberufs als belastete Profession befasst (Brunsting, Sreckovic & Lane, 2014; Schaarschmidt, 2005). Dabei wurden Belastungen, Beanspruchungen und Lehrerstress mit vielfältigen Determinanten in Zusammenhang gebracht. Neben zahlreichen Arbeitsplatzmerkmalen werden auch Merkmale der Person wie das Geschlecht, das Alter, Persönlichkeitsmerkmale, Selbstwirksamkeitserwartungen und Zielorientierungen im Zusammenhang mit dem Entstehungsprozess von Beanspruchung genannt (Krause, 2013). In der aktuelleren Forschung haben besonders die Zielorientierungen vermehrt Beachtung im Entstehungsprozess der Lehrergesundheit gefunden. Sie beeinflussen das Erleben, Handeln und das eigene Lernen von Lehrpersonen (Butler, 2007; Malmberg, 2008; Nitsche, Dickhäuser, Dresel & Fasching, 2013) und darüber hinaus auch die Art der Unterrichtsgestaltung sowie die Motivation der Schülerinnen und Schüler (Dresel, Fasching, Steuer, Nitsche & Dickhäuser, 2013). Diese Erkenntnisse führten am Anfang dieses Jahrhunderts zur Diskussion über die Bedeutsamkeit bereits zum Zeitpunkt der Berufswahl oder des Studieneintritts messbarer Prädiktoren des Berufserlebens und des Berufserfolgs von Lehrpersonen. Verschiedene Studien zur beruflichen Belastung von Lehrpersonen und deren Ursachen legen nahe, dass bereits im Lehramtsstudium Studierende auszumachen sind, die für die Belastungen und Anforderungen des Lehrberufs ungünstige personale Merkmale mitbringen (Christ, Wagner & Van Dick, 2004; Rauin, 2007; Schaarschmidt, 2004).

Bis heute bleibt größtenteils unberücksichtigt, dass die Mehrheit der Lehrpersonen nicht überdurchschnittlich gestresst oder beansprucht ist, sondern sich in ihrem Beruf gesund fühlt und ihn mit Freude und Enthusiasmus ausführt (Döring-Seipel & Dauber, 2014; Rudow, 1999). Sie nimmt die Arbeit als erfüllend und lohnenswert wahr (Borg, Riding & Falzon, 1991) und ist mit ihrer Arbeit zufrieden (Bieri, 2005; Timms & Brough, 2012). In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob die alleinige Berücksichtigung der Beanspruchung von Lehrpersonen nicht zu kurz greift. Reicht es, dass Lehrpersonen lediglich nicht krank sind, oder wäre für einen kompetenten und guten Unterricht nicht zusätzlich Motivation und Freude am Beruf nötig (Löwstedt, Larsson, Karsten & van Dick, 2007)?

Unter diesem Aspekt setzt eine zweite Forschungsrichtung an, welche sich im Zuge der positiven Psychologie weg von den Defiziten, Dysfunktionen und Schwächen der menschlichen Psyche hin zu den Stärken von Personen verlagert hat (Hallberg & Schaufeli, 2006; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Die positiven Aspekte der Arbeit und deren positive Folgen wie die Arbeitszufriedenheit, das Engagement oder die Involviertheit in den Beruf werden aus dieser Perspektive vermehrt berücksichtigt. Trotzdem blieb die Forschung zu negativen Bedingungen und Folgen des Lehrberufs bis heute dominierend, obwohl bekannt ist, dass das positive Arbeitserleben mit anderen Faktoren assoziiert wird als die Beanspruchung (Lehr, 2011) und dementsprechend Studien erforderlich sind, welche positive sowie negative Arbeitsfolgen berücksichtigen (Klusmann et al., 2008). Aufgrund dieser Erkenntnisse wird der Fokus in der vorliegenden Arbeit nicht nur auf die Beanspruchungen des Berufseintritts von Lehrpersonen gelegt werden, sondern zusätzlich auch auf die damit verbundenen energetischen Prozesse wie die Arbeitszufriedenheit und das Engagement. Letzteres gilt nach dem Angebots-Nutzungs-Modell von Helmke (2009) als bedeutsames Merkmal professioneller Lehrpersonen. Das positive Erleben der Arbeit, wozu das Wohlbefinden, die Arbeitszufriedenheit oder das Engagement

gezählt werden, steht wie das Erleben von Beanspruchung im Zusammenhang mit Merkmalen des Arbeitsplatzes sowie des Individuums selbst. Diese Merkmale des Arbeitsplatzes sowie personale Merkmale können eingeteilt werden in Ressourcen, welche das Arbeiterleben positiv beeinflussen, sowie in Stressoren, welche negatives Arbeiterleben begünstigen.

Trotz zahlreicher Studien zum positiven wie negativen Arbeiterleben von Lehrpersonen bestehen immer noch Forschungslücken. Es ist ein besseres Verständnis der gesundheitlichen Entwicklung von Lehrpersonen beim Berufseintritt (z. B. Klusmann, Kunter, Voss & Baumert, 2012; van den Toren, de Jonge, Vlerick, Daniels & van de Ven, 2011), besonders des positiven Erlebens in den ersten Berufsjahren (S. Herzog & Munz, 2010) wünschenswert. Weiter sind zur Klärung der Verursachung negativer und positiver Merkmale der Lehrergesundheit vor allem Längsschnittstudien gefordert, in denen verschiedene Einflüsse kombiniert berücksichtigt werden, wie das Zusammenwirken personaler Merkmale und Arbeitsplatzmerkmale (Klusmann & Philipp, 2014; Rothland & Klusmann, 2012).

An diese Forschungsdesiderate knüpft die vorliegende Arbeit an, deren Anliegen im folgenden Abschnitt erläutert werden.

## 1.1 Anliegen der Arbeit

Das zentrale Anliegen der Arbeit ist, neue Erkenntnisse zur Entstehung von Engagement und Beanspruchung berufseintretender Lehrpersonen zu erhalten und einen Beitrag zur Schließung der Forschungslücke hinsichtlich des Zusammenhangs personaler und kontextueller Merkmale im Entstehungsprozess des Arbeiterlebens von Lehrpersonen zu leisten. Konkret wird die übergeordnete Fragestellung untersucht, was zur Entstehung von Engagement und Beanspruchung von Lehrpersonen in der Berufseintrittsphase beiträgt.

Die theoretische Grundlage der Arbeit bildet das aus der Arbeits- und Organisationspsychologie stammende Job Demands-Resources Modell (JD-R-Modell) (Bakker & Demerouti, 2007). Es wird durch die personalen Merkmale Zielorientierungen, Selbstwirksamkeitserwartungen, Big Five Persönlichkeitsmerkmale sowie durch das kurzfristige Arbeiterleben theoretisch ergänzt.

Im Fokus der Arbeit steht (1) die Prüfung des Zusammenspiels der beschriebenen motivationalen Orientierungen in Bezug auf das Erleben von Engagement und Beanspruchung, (2) die empirische Überprüfung des theoretischen Arbeitsmodells und damit verbunden die Annahme, dass Zielorientierungen, Selbstwirksamkeitserwartungen, Persönlichkeitsmerkmale sowie das kurzfristige Arbeiterleben Antezedenzen des Erlebens von Beanspruchung und Engagement von berufseintretenden Lehrpersonen darstellen. Weiter wird im Längsschnitt aufgrund des JD-R-Modells untersucht, ob (3) das kurzfristige Beanspruchungserleben während des Studiums ein Prädiktor für das Arbeiterleben nach einem Jahr Berufstätigkeit darstellt, sowie, ob (4) Arbeitsplatzressourcen im Entstehungsprozess von Engagement und Beanspruchung einen medierenden Einfluss auf die Entwicklung der Selbstwirksamkeitserwartungen haben. Weiter wird der Versuch unternommen, die Lehrpersonen beim Berufseintritt anhand einer (5) latenten Profilanalyse in unterschiedliche Typen motivationaler Orientierungen und Persönlichkeitsmerkmale aufzuteilen und zu beschreiben. Ein weiterführendes Ziel der Arbeit ist, (6) die Ergebnisse im Hinblick auf die Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen sowie die Gestaltung des Arbeitskontextes Schule zu diskutieren.

## 1.2 Vorgehen

Die Arbeit gliedert sich in einen theoretischen und einen empirischen Teil mit anschließender Diskussion. Im theoretischen Teil wird zuerst die berufliche Sozialisation von Lehrpersonen während der Phase des Berufseintritts und dessen spezifische Herausforderungen dargelegt. Anschließend werden Arbeitsdefinitionen der zentralen Begriffe vorgenommen und der Forschungsstand zum Engagement und zur Beanspruchung von Lehrpersonen sowie den Ressourcen und Stressoren im Lehrberuf dargelegt. Danach folgt die Beschreibung der personalen Merkmale und ihres Einflusses auf das Arbeitserleben, sowie die Erläuterung der theoretischen Modelle zur Entstehung von Beanspruchung und Engagement von Lehrpersonen. Anschließend wird in Bezug auf die Ausführungen zu den personalen Merkmalen von Lehrpersonen und den Entstehungsmodellen von Beanspruchung und Engagement das Arbeitsmodell erläutert. Ausgehend vom theoretischen Hintergrund werden konkrete Fragestellungen und Hypothesen zum Zusammenspiel der motivationalen Orientierungen und deren Effekte auf das Arbeitserleben, zur empirischen Überprüfung des theoretischen Arbeitsmodells sowie zur Profilbildung aufgrund der personalen Merkmale abgeleitet.

Im empirischen Teil werden zuerst Stichproben, Messinstrumente und Auswertungsverfahren dargelegt. Der anschließende Ergebnisteil gliedert sich in zwei Unterkapitel, welche die deskriptiven Auswertungen und die Prüfung der einzelnen Forschungsfragen behandeln. Darauf folgt die Diskussion der einzelnen Frageblöcke. Die anschließende Gesamtdiskussion beinhaltet die Zusammenführung der einzelnen Forschungsergebnisse in Bezug auf die übergeordnete Fragestellung zur Entstehung von Engagement und Beanspruchung von Lehrpersonen beim Berufseintritt. Anschließend folgen die Methodenkritik sowie der Forschungsausblick. Die Arbeit schließt mit aus den Ergebnissen abgeleiteten Implikationen für die Praxis der Lehreraus- und Weiterbildung, die Einzelschulen sowie die Lehrpersonen.

**Lehrpersonen haben als Berufsgruppe ein hohes subjektives Beanspruchungserleben. Ihr Beruf gilt als anforderungsreich und herausfordernd bezüglich struktureller Merkmale, Rollenanforderungen und der Gestaltung sozialer Beziehungen. Trotzdem erlebt der Großteil der Lehrerinnen und Lehrer in ihrem Beruf auch viel Freude und Engagement. Dieses Erleben von Beanspruchung und Engagement hängt von sich gegenseitig beeinflussenden arbeitsbezogenen und personalen Bedingungen ab.**

Die Studie untersucht mittels Strukturgleichungsmodellen den Einfluss von personalen und arbeitsbezogenen Merkmalen auf das Arbeitserleben am Übergang von der Lehrerausbildung in die Berufstätigkeit. Als Grundlage dient das Job Demands-Resources Modell, welches durch die Lern- und Vermeidungsleistungszielorientierung, die Selbstwirksamkeitserwartung sowie durch Persönlichkeitsmerkmale ergänzt wird. Engagement und Beanspruchung werden durch unterschiedliche personale und arbeitsbezogene Merkmale beeinflusst. Zudem gehen aus latenten Profilanalysen die drei Lehrpersonenprofile ‚gefährdete Vermeider‘, ‚selbstwirksame Realisten‘ sowie ‚engagierte Idealisten‘ hervor.



#### **Die Autorin**

**Benita Affolter**, Dr. phil., Jahrgang 1977, studierte nach mehrjähriger Tätigkeit als Primarlehrerin an der Universität Zürich Erziehungswissenschaft, Psychopathologie des Kindes- und Jugendalters und Sonderpädagogik. Seit dem

Studienabschluss ist sie an der Pädagogischen Hochschule St. Gallen als Dozentin für Erziehungswissenschaft sowie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Professionsforschung- und Kompetenzentwicklung tätig. Seit 2017 leitet sie den Arbeitsbereich Professionsforschung. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Professionalisierung und Kompetenzentwicklung von Lehrpersonen in der Ausbildung und im Berufseinstieg.

978-3-7815-2302-9



9 783781 523029