

Inhalt

1	Einleitung	11
1.1	Anliegen der Arbeit	13
1.2	Vorgehen	14
2	Theoretischer Hintergrund	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
3	Forschungsfragen und Hypothesen	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
4	Methode	93
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
5	Ergebnisse	109
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
6	Diskussion	169
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
7	Verzeichnisse	197
7	Literaturverzeichnis	197
8	Abbildungsverzeichnis	213
9	Tabellenverzeichnis	215