

Bachelorarbeit  
im Bachelorstudiengang  
**Wirtschaftspsychologie**  
an der Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm

**Fachkräftemangel in der Pflege: Ein Vergleich von Berufspräferenzen und  
Motivationsfaktoren zwischen Pflegemitarbeitern, Produktionsmitarbeitern und jungen  
Menschen vor der Berufswahl**

Erstkorrektor/in: Prof. Dr. Tobias Krüger  
Zweitkorrektor/in: Prof. Dr. Michaela Eßbach

Verfasser/in: Judith Weber (Matrikel-Nr.: 282888)

Thema erhalten: 30.04.2024  
Arbeit abgeliefert: 27.08.2024

## **Abstract**

Diese Forschungsarbeit analysiert Berufspräferenzen und Motivationsfaktoren von Schulabgängern, Pflege- und Produktionsmitarbeitern. Ziel dieser Arbeit ist es, Ursachen für den Fachkräftemangel in der Pflege zu identifizieren. Aktuelle Umfragen zeigen, welche Motivationsfaktoren für Individuen bei der Berufswahl relevant sind. Nun liegt der Forschungsbedarf darin, die Motivationsfaktoren von Pflege- und Produktionsmitarbeitern mit den Motivationsfaktoren der Schulabgänger zu vergleichen. Darüber hinaus wird die Gerechtigkeitswahrnehmung der Berufe in Pflege und Produktion untersucht. Mittels eines Onlinefragebogens an 217 Personen konnte festgestellt werden, dass junge Menschen Interesse an den Tätigkeiten in der Pflege haben. Über alle Befragten hinweg überwiegen bei der Wahl eines Arbeitsplatzes die intrinsischen Anreize, wie Spaß an der Arbeit, die extrinsischen Anreize. Das Verhältnis von Anstrengung und Belohnung im Pflegesektor wird als ungerecht wahrgenommen. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass bei Jugendlichen grundsätzliches Interesse an Pflegeberufen besteht, das durch gezielte Marketingstrategien weiter gestärkt werden sollte, um sie für einen Beruf im Pflegebereich zu motivieren. Als Ziel gilt es, Gerechtigkeit im Pflegesektor herzustellen und zu kommunizieren, um das Image des Pflegeberufs zu stärken und somit dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Neue Technologien können das Berufsfeld, insbesondere für männliche Berufseinsteiger, attraktiver machen.

Keywords: Fachkräftemangel in der Pflege, Berufswahl, intrinsische Motivation, extrinsische Motivation, Gratifikationskrise

# Inhaltsverzeichnis

Abstract.....	II
Abbildungsverzeichnis .....	V
Tabellenverzeichnis .....	VI
Abkürzungsverzeichnis.....	VII
1 Einleitung.....	1
1.1 Relevanz der Arbeit.....	1
1.2 Zielsetzung.....	2
2 Arbeitswelt.....	3
2.1 Berufswahl.....	3
2.2 Ausbildungsberufe.....	3
2.3 Schichtarbeit.....	4
2.4 Fachkräftemangel.....	5
3 Motivationspsychologie.....	7
3.1 Triebkräfte des Handelns .....	7
3.1.1 Intrinsische und extrinsische Motivation.....	7
3.1.2 Treffen von Entscheidungen.....	8
3.2 Inhaltstheorien.....	8
3.2.1 Maslow (1943).....	9
3.2.2 Herzberg (1959) .....	9
3.2.3 McGregor (1960).....	10
3.2.4 Gemeinsamkeiten und Unterschiede der beschriebenen Inhaltstheorien ....	10
3.3 Motivationsfaktoren der Berufswahl.....	13
3.3.1 Extrinsische Faktoren.....	13
3.3.2 Intrinsische Faktoren .....	14
3.4 Prozesstheorien.....	16
3.4.1 Adams (1963).....	16
3.4.2 Siegrist (1996).....	17
4 Methodik.....	18
4.1 Versuchsplan.....	18

---

4.2	Fragebogen .....	18
4.3	Statistische Verfahren .....	20
4.4	Stichprobe .....	21
5	Ergebnisse.....	23
5.1	Vorbereitende Datenanalyse .....	23
5.2	Vorläufige Analyse.....	24
5.3	Überprüfung der Hypothesen .....	27
5.4	Weiterführende Analysen .....	29
5.4.1	Geschlechtsunterschiede bei Schülern .....	29
5.4.2	Vergleich der intrinsischen und extrinsischen Motivationsfaktoren zwischen den Kohorten .....	29
5.4.3	Gerechtigkeitswahrnehmung der eigenen Tätigkeit .....	32
5.4.4	Gemeinsamkeiten zwischen aktuellen und ehemaligen Pflegemitarbeitern .....	32
6	Diskussion .....	33
6.1	Diskussion der Hypothesen.....	33
6.2	Zusätzliche Effekte und zukünftige Studien.....	34
6.3	Schwächen und Grenzen der Untersuchung.....	36
6.4	Implikationen für die Praxis .....	37
6.5	Fazit.....	38
	Literaturverzeichnis.....	40
	Anhang .....	47
	Eidesstattliche Erklärung .....	55

## **Abbildungsverzeichnis**

<b>Abbildung 1: Gegenüberstellung der Inhaltstheorien .....</b>	<b>12</b>
---	-----------

---

## Tabellenverzeichnis

<b>Tabelle 1:</b> <i>Tätigkeiten der Stichprobe (n = 217)</i> .....	22
<b>Tabelle 2:</b> <i>Cronbachs Alpha der Item-Paare des 2. Fragebogenteils (n = 217)</i> .....	24
<b>Tabelle 3:</b> <i>Korrelationstabelle der Variablen (n = 217)</i> .....	26
<b>Tabelle 4:</b> <i>Deskriptive Statistik Gratifikationskrisen</i> .....	29
<b>Tabelle 5:</b> <i>Intrinsische und extrinsische Motivationsfaktoren bei Pflegemitarbeitern</i> .....	30
<b>Tabelle 6:</b> <i>Intrinsische und extrinsische Motivationsfaktoren bei Produktionsmitarbeitern</i>	31
<b>Tabelle 7:</b> <i>Intrinsische und extrinsische Motivationsfaktoren bei Schülern</i> .....	31

---

## Abkürzungsverzeichnis

ERI            Effort-Reward-Imbalance-Questionnaire

MAWS        Motivation at Work Scale

# 1 Einleitung

„Im Artikel 1 des Grundgesetzes steht, die Würde des Menschen ist unantastbar. Jetzt habe ich es in einem Jahr im Krankenhaus und Altenheim erlebt, dass diese Würde tagtäglich in Deutschland tausendfach verletzt wird. Ich finde, das ist ein Zustand, der ist nicht haltbar. Es gibt Menschen, die liegen stundenlang in ihren Ausscheidungen, das sind Menschen, die haben dieses Land aufgebaut nach dem Weltkrieg, die haben dafür gesorgt, dass wir diesen Wohlstand haben, in dem wir heute leben. Die Pflege ist so überlastet [...]“ (Jorde, 2019, S. 13). Mit diesen Worten begann Alexander Jorde, Angela Merkel in der ARD-Wahlarena 2017 über seinen Unmut bezüglich der Missstände im Pflegesektor zu informieren. Der damals 19-Jährige absolvierte eine Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger. Seine Kritik an der Politik, zu wenig für die Pflege zu tun, machte den Auszubildenden über Nacht bekannt. Er warf Angela Merkel vor, dass die benötigten Pflegekräfte aktuell und in Zukunft nicht zur Verfügung stünden und dass dies angesichts der alternden Gesellschaft auf eine „Katastrophe“ in den Krankenhäusern und Pflegeheimen hinauslaufe (Jorde, 2019, S. 17).

Spätestens in Zeiten der Pandemie wurde klar: Pflegekräfte gehören zu den „systemrelevanten“ Berufen. „Sie leisten nicht nur hoch qualifizierte Arbeit, sondern sichern zusätzlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, so die damalige Bundesfamilienministerin Franziska Giffey (Hommel, 2020). Als Dank für die Überstunden, die Anstrengungen und die Gefahr, sich mit Covid-19 anzustecken, klatschten Menschen abends an den Fenstern und auf den Balkonen für das Pflegepersonal. Doch die monetären Zusatzleistungen der Bundesregierung waren unzureichend, um die psychischen und körperlichen Belastungen der Pflegekräfte während der Pandemie auszugleichen (Heisterkamp, 2020).

Jorde bemängelt, dass Pflegekräfte wenig Wertschätzung dafür bekommen, eine anspruchsvolle Tätigkeit auszuüben. Sie bekommen Anerkennung, weil Mitmenschen den Job als hart und „eklig“ wahrnehmen (2019, S. 28).

Die Frage, wer in Zukunft die Pflege in Krankenhäusern und Pflegeheimen übernehmen wird, erscheint dringlicher denn je.

## 1.1 Relevanz der Arbeit

Jugendliche in Deutschland treten in einer guten Position in die Berufswelt ein, sie profitieren vom demografischen Wandel. Viele freie Stellen stehen verhältnismäßig wenig Jugendlichen gegenüber (Maas, 2019). Letztere blicken zuversichtlich auf ihre berufliche Zukunft und haben hohe Ansprüche an einen Arbeitsplatz (Habich & Remete, 2023; Knoke & Wieland, 2023; Maas, 2019). Zu Recht, denn im internationalen Vergleich hat Deutschland eine geringe Jugendarbeitslosenquote (Commission for Social Development, 2007).



Im „War for Talents“ kämpfen Unternehmen um Arbeitnehmer (Cambers et al., 1998, S. 45), denn die Loyalität der Beschäftigten lässt nach. Sie gehen davon aus, häufiger den Arbeitgeber zu wechseln als Angestellte noch vor einigen Jahren (PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, 2011). Junge Arbeitnehmer sind wie „Pustebblumen“, sie sind schnell wieder weg, wenn sie unzufrieden sind (Maas, 2019, S. 93).

Entgegen dieser abnehmenden Entscheidungsmacht von Arbeitgebern steigt der Fachkräftemangel im Pflegesektor. Stärkster Treiber ist der demografische Wandel: Angehörige der geburtenstarken Generation der Babyboomer sind im Jahr 2024 zwischen 59 und 68 Jahre alt. Manche von ihnen sind bereits aus dem Erwerbsleben ausgetreten, viele werden dies in den nächsten Jahren tun und somit auch in Pfl egetätigkeiten wegfallen. Zusätzlich wird durch die Babyboomer die Zahl der Pflegeempfänger in den nächsten Jahren steigen (Schwendemann et al., 2023). In Hochrechnungen wird davon ausgegangen, dass in den 2040er Jahren mehr als jede zehnte Person in Deutschland über 80 Jahre alt sein wird (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017). Für das Jahr 2049 liegt die voraussichtliche Zahl der vorhandenen Pflegekräfte unter dem erwarteten Bedarf: 280 000 bis 690 000 mehr Pflegekräfte werden benötigt (Destatis Statistisches Bundesamt, 2024).

## 1.2 Zielsetzung

Ziel dieser Arbeit ist herauszufinden, ob Schulabgänger Interesse an den Aufgaben des Ausbildungsberufs Pflegefachkraft haben. Dies wird exemplarisch im Vergleich zum Ausbildungsberuf Industriemechaniker betrachtet.

Um Ursachen für den Fachkräftemangel zu finden, werden zwei Themenbereiche untersucht. Erstens wird die Gewichtung von Motivationsfaktoren analysiert, die bei der Berufswahl relevant sind. Um den Fachkräftemangel besser zu verstehen, werden diese Faktoren unter den Gruppen Schulabgänger, Pflegemitarbeiter und Produktionsmitarbeiter verglichen. Zweitens wird beleuchtet, ob Berufe im Bereich Pflege als gerecht wahrgenommen werden. Dabei wird die Frage untersucht, wie Berufsinhaber sowie Schulabgänger die Gerechtigkeit des Verhältnisses zwischen geleisteter Arbeit und erhaltenen Belohnungen bewerten.

In dieser Arbeit wird aus Gründen der Lesbarkeit die männliche Sprachform verwendet. Sämtliche personenbezogenen Beziehungen gelten jedoch gleichermaßen für alle Geschlechter. Wörtliche Auszüge aus dem Fragebogen sind gegendert, da bei der Befragung geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet wurden.

## 2 Arbeitswelt

### 2.1 Berufswahl

Die Berufswahl ist eine große Entscheidung, vor der Jugendliche nach dem Abschluss der Schule stehen. Ein Arbeitsplatz ist für junge Menschen ein bedeutsamer Schritt, durch ihn werden sie unabhängig und selbstständig (Commission for Social Development, 2007). Individuen, die bereits im Berufsleben stehen, wechseln häufiger ihren Arbeitgeber als früher (PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, 2011) und beschäftigen sich erneut mit der Wahl einer Stelle. Die Berufswahl ergibt sich aus der Selbstselektion des Bewerbers und der Fremdselektion durch den Arbeitgeber (Bergmann, 2005). In Anbetracht des Fachkräftemangels wird in dieser Arbeit die Selbstselektion fokussiert.

Es existiert eine Reihe von Theorien zur Berufswahl von Jugendlichen. In einer Phasentheorie beschreiben Super et al., wie sich die Berufswahl in Phasen über den Lebenszyklus entwickelt: von der kindlichen Fantasiewahl über den Einbezug von eigenen Fähigkeiten bis hin zur Erprobung des Berufsfelds (1957). Nach Holland sind Individuen bei der Berufswahl bestrebt, Kongruenz zwischen individuellen Präferenzen und den zur Verfügung stehenden Berufsfeldern herzustellen (1959, zitiert nach Dreisiebner, 2019). Mosberger et al. heben verschiedene Einflussfaktoren hervor, die den Berufsentscheidungsprozess von Jugendlichen prägen (2012).

Keine dieser Berufswahltheorien eignet sich, um eine vollständige Erklärung für die Wahlentscheidung von Individuen zu liefern (Dreisiebner, 2019). Die Überprüfung der Theorien in der Praxis ist unzureichend (Mosberger et al., 2012). Daher ist es unerlässlich, einen tieferen Einblick in die in Kapitel 3 dargelegte Motivationspsychologie zu gewinnen, um zu verstehen, welche Faktoren diese Entscheidung beeinflussen.

### 2.2 Ausbildungsberufe

Durch die scheinbar endlosen Möglichkeiten, die Schulabgänger in der modernen Arbeitswelt haben, wird die Komplexität der Berufswahl deutlich. Neben rund 9 000 angebotenen Bachelorstudiengängen (Hochschulrektorenkonferenz (HRK), 2021) an Universitäten und Hochschulen wählen junge Menschen aus mehr als 300 Ausbildungsberufen (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2021).

In der vorliegenden Arbeit findet ein Vergleich zwischen Berufen in den Bereichen Pflege und Produktion statt. Beispielhaft wird hierfür der Ausbildungsberuf Pflegefachkraft (m/w/d) für den Bereich Pflege herangezogen, während der Ausbildungsberuf Industriemechaniker (m/w/d) die Produktion repräsentiert.

Beide Ausbildungen dauern drei bis dreieinhalb Jahre und sind in der Regel dual angelegt, dabei erlernen die Auszubildenden theoretische Inhalte in der Berufsschule und

praktische Fertigkeiten in den Ausbildungsstätten (Krankenhäuser, Pflegeheime bzw. Industriebetriebe) (Bundesagentur für Arbeit, 2024).

Pflegefachkräfte arbeiten in der Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege und betreuen Menschen jeden Alters. Sie unterstützen bei Nahrungsaufnahme und Körperpflege, führen medizinische Aufgaben wie Wundversorgung, Infusionen und Blutentnahmen durch und assistieren bei Untersuchungen und operativen Vorbereitungen (Bundesagentur für Arbeit, 2024). In der Vergangenheit gab es spezialisierte Ausbildungen in den Bereichen Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie in der Kinderkrankenpflege. Seit Januar 2020 sind diese Ausbildungsberufe in einer generalistischen Pflegeausbildung kombiniert (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2020).

Industriemechaniker sind für den organisierten und kontrollierten Produktionsablauf zuständig. Sie sind dafür verantwortlich, dass Fertigungsanlagen betriebsbereit sind. Sie bauen, installieren und vernetzen Maschinen oder ganze Fertigungsanlagen. Zu ihren Aufgaben gehören auch die Wartung und Reparatur von Anlagen, die Feststellung von Störungsursachen und der Austausch defekter Teile (Bundesagentur für Arbeit, 2024).

## 2.3 Schichtarbeit

Pflegefachkräfte und Industriemechaniker sind in Schichtarbeit tätig. Bei Berufen in der Pflege ist dies die Regel, da hier die Leistungen ständig verfügbar sein müssen (Haubrock & Öhlschlegel-Haubrock, 2018). Ausnahmen in diesem Berufsfeld sind Arbeitsplätze in der Tagesbetreuung von Senioren und in ambulanten Einrichtungen, wo geregelte Arbeitszeiten möglich sind.

Beschäftigte in der Produktion sind in Schichtarbeit tätig, wenn das Arbeitspensum nicht mehr in einem normalen Arbeitstag bewältigt werden kann. Das ist vor allem in produzierenden Unternehmen bei guter Auftragslage der Fall (Haubrock & Öhlschlegel-Haubrock, 2018).

Die Tätigkeit in Pflegeberufen findet in sogenannten kontinuierlichen Schichtsystemen statt, bei denen auch an Samstagen, Sonn- und Feiertagen gearbeitet wird. In Produktionsberufen gelten diese teilweise, teilweise ist dies nicht notwendig und der Einsatz der Arbeitskräfte erfolgt in diskontinuierlichen Schichtsystemen. Dann wird an bestimmten Tagen nicht gearbeitet, z. B. an Samstagen, Sonn- und Feiertagen (Haubrock & Öhlschlegel-Haubrock, 2018). Eine Besonderheit in der Arbeitszeitgestaltung ist der geteilte Dienst, dieser ist in Pflegeberufen teilweise erforderlich. Dabei wird zwei Mal täglich gearbeitet und die Arbeitszeit wird durch eine längere Pause unterbrochen (Habermann-Horstmeier, 2019).

Um die unregelmäßigen Arbeitszeiten zu honorieren, erhalten Mitarbeiter in Schichtarbeit einen monetären Ausgleich. Es herrscht jedoch Einigkeit darüber, dass Schichtarbeit eine erhöhte physische und psychische Belastung für Arbeitnehmer darstellt.

Schlafprobleme, Kreislaufstörungen und soziale Schwierigkeiten im Umfeld können die Folge sein (Haubrock & Öhlschlegel-Haubrock, 2018).

Bei einer Umfrage unter 398 Mitarbeitern in der Heilerziehungspflege, die in kontinuierlichen Schichtsystemen oder im geteilten Dienst arbeiten, bewerteten 39,2 % ihren aktuellen Gesundheitsstatus mit ‚geht so‘ oder ‚schlecht‘, während 53,8 % diesen als ‚gut‘ und nur 7 % als ‚sehr gut‘ einstufen (Habermann-Horstmeier & Limbeck, 2016).

## 2.4 Fachkräftemangel

Aktuell liegt kein allgemeiner Arbeitskräftemangel vor, da in vielen Berufen mehr Arbeitskräfte als offene Stellen vorhanden sind (Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, 2024). Rund 4,4 Millionen Menschen galten 2023 in Deutschland als arbeitslos oder arbeitssuchend. Jedoch verfügen 55 % der Arbeitssuchenden über keine abgeschlossene Berufsausbildung, während Fachkräfte seit Jahren rar sind (Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, 2024).

Vom Fachkräftemangel betroffen ist der Pflegesektor (Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, 2024). In der Krankenpflege beträgt die Vakanzzeit 39 % mehr als die durchschnittliche Vakanzzeit aller Berufsgruppen, in der Altenpflege ist dieser Wert mit 63 % sogar noch deutlich höher (Camphausen, 2021). Auch in den Bereichen Handwerk, Berufskraftverkehr, Gastronomie und IT herrschen Engpässe an Fachkräften (Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, 2024). Der Ausbildungsberuf Industriemechaniker zählt mit 9720 Ausbildungsanfängern (Bundesagentur für Arbeit, 2023) zu den fünf am häufigsten gewählten Ausbildungsberufen bei männlichen Berufseinsteigern (Destatis Statistisches Bundesamt, 2019) und ist somit vom Fachkräftemangel vorerst nicht akut betroffen.

Werden in Zukunft in verschiedenen Bereichen Stellen nicht besetzt, entstehen Umsatzeinbußen und Wettbewerbsnachteile, wodurch die Wirtschaftskraft nachlässt. Bleiben Stellen in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen offen, führt dies dazu, dass Menschen nicht mehr ausreichend versorgt werden (Jorde, 2019).

Ursache für den branchenübergreifenden Fachkräftemangel ist der demografische Wandel aufgrund des Rückgangs der Geburtenzahlen (Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, 2024). Auch die Akademisierung der Schulabgänger trägt dazu bei, dass Ausbildungsstellen nicht besetzt werden können. Aktuell beginnen über 50 % der Schulabgänger ein Studium (Maas, 2019).

Der Fachkräftemangel im Pflegesektor wird durch die „doppelte Demografie“ verstärkt (Bossle & Kunhardt, 2023, S. 13). Geburtenstarke Jahrgänge treten aus dem Berufsleben aus und erhöhen die Zahl der Pflegebedürftigen (Schwendemann et al., 2023). Zudem verschärfen schlechte Arbeitsbedingungen in der Pflege den Fachkräftemangel: In neun von elf Kriterien bewerten Pflegemitarbeiter ihre Arbeitsbedingungen schlechter als der Gesamtdurchschnitt. Besonders negativ werden die Arbeitsintensität, das Einkommen, die

körperlichen und emotionalen Belastungen sowie die betrieblichen Sozialleistungen eingeschätzt (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2024). Negativ bewertete Arbeitsbedingungen führen dazu, dass weniger Menschen den Beruf ausüben wollen, weniger Fachkräfte wiederum verschlechtern die Arbeitsbedingungen für bestehendes Personal. Die Wechselbereitschaft der Mitarbeiter aus der Pflege in andere Bereiche wird durch die schlechten Arbeitsbedingungen erhöht (PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, 2022). Nur 40 % der Beschäftigten im Gesundheitswesen können sich vorstellen, ihre aktuelle Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ausüben zu können. (Bödeker & Dragano, 2005).

Abhilfe gegen den Fachkräftemangel im Allgemeinen wird in den nächsten Jahren durch Automatisierung und Robotik geschaffen. Technische Mittel werden den Fachkräftemangel mildern, aber ihn nicht lösen (Camphausen, 2021). Auch in der Pflege finden erste Pflegeroboter Anwendung (Klein et al., 2023). Außerdem wird ausländisches Pflegepersonal eingesetzt (Bossle & Kunhardt, 2023). In den Jahren 2013 bis 2022 konnten knapp 4800 Fachkräfte aus dem Ausland angeworben werden (ÄrzteZeitung, 2023).

Positive Entwicklungen zeigen sich in der Zunahme der Anzahl an Pflegemitarbeitern. Zwischen 2016 und 2021 stieg die Menge der Hilfskräfte in Krankenhäusern um 30 % und in der ambulanten Pflege um 32 %. In Pflegeheimen waren 14 % mehr Hilfskräfte tätig. Die Anzahl der Pflegefachkräfte erhöhte sich in Krankenhäusern und der ambulanten Pflege um 5 %, während sie in Pflegeheimen leicht sank. Im Vergleich dazu stieg die Menge der allgemeinen Beschäftigten in dem Zeitraum um 4,4 % (Kunaschk & Gesine, 2024).

Um den Bedarf an Pflegepersonal in den nächsten Jahren und Jahrzehnten decken zu können, werden mehr Pflegekräfte benötigt (Destatis Statistisches Bundesamt, 2024). Großes Potenzial besteht bei Schulabgängern, die sich für ein Erwerbsleben in der Pflege entscheiden könnten. Angesichts des Fachkräftemangels ergibt sich die Frage, ob Schulabgänger Interesse an den Aufgaben einer Pflegefachkraft haben.

*Hypothese 1: Bei der Berufswahl präferieren junge Menschen die Tätigkeiten des Ausbildungsberufs Industriemechaniker gegenüber den Tätigkeiten des Ausbildungsberufs der Pflegefachkraft.*

## 3 Motivationspsychologie

### 3.1 Triebkräfte des Handelns

In der Motivationspsychologie wird zwischen Motiv und Motivation unterschieden.

Ein Motiv ist eine „tendency towards a certain end-result or end-reaction“ (=„Tendenz zu einem bestimmten Endergebnis oder einer bestimmten Endreaktion“) (Woodworth, 1921, S. 84). Es bringt ein bestimmtes Verhalten „in Gang“ (Graumann, 1969, S. 2).

Diese Tendenz wird durch einen bestimmten Reiz ausgelöst und hält eine Zeit lang an, wenn das Endergebnis nicht sofort erreicht wird (Woodworth, 1921). Die „Wechselwirkung zwischen motiviertem Subjekt und motivierender Situation“ wird als Motivation verstanden (Graumann, 1969, S. 59):

Person (Motiv) + Situation (Anreiz) → Motivation

Motivation beinhaltet die „energy, direction, persistence and equifinality“ (=„Energie, Richtung, Ausdauer und Gleichwertigkeit“) mit der das Individuum auf ein Ziel gerichtet ist (Ryan & Deci, 2000, S. 69).

Nach Rosenstiel bestimmen neben der Motivation als „Individuelles Wollen“ die weiteren Faktoren „Soziales Dürfen und Sollen“, „Situative Ermöglichung“ und „Persönliches Können“ das Verhalten (Rosenstiel, 2007, S. 55–56).

Der Schwerpunkt dieser Arbeit liegt auf der Motivation.

#### 3.1.1 Intrinsische und extrinsische Motivation

Graumann unterscheidet zwischen Verhalten, bei dem die „Aktivität selber“ Grund der Motivation ist und Verhalten, das „im Aufsuchen bestimmter Ziele“ motivierend wirkt (Graumann, 1969, S. 20). Ersteres wird als intrinsische Motivation, letzteres als extrinsische Motivation definiert.

Intrinsische Motivation für ein Verhalten entsteht aus dem Erleben des Verhaltens selbst oder der Vorfreude darauf (Deci & Ryan, 1985). Extrinsisch motiviertes Verhalten ist „instrumentell“ (Becker, 2019, S. 141). Intrinsische Motivation (Freude) erfolgt zeitgleich zum Verhalten, während das Individuum bei extrinsischer Motivation erst zeitlich nach dem Verhalten durch extrinsische Faktoren (Belohnung) motiviert wird (Becker, 2019).

Auf den Arbeitskontext übertragen ist intrinsische Motivation der Spaß an den Tätigkeiten im Beruf. Nach anderen Auffassungen wird die intrinsische Motivation weiter gefasst und beinhaltet alle Aspekte, die mit der Arbeit an sich zu tun haben (z. B. „personelles Wachstum“ und „Verantwortung“), nicht aber mit den Rahmenbedingungen dieser (Schreyögg & Koch, 2020, S. 452).

Intrinsische Motivation erhöht sich durch die Aspekte Kompetenzgefühl, Autonomie und Verbundenheit mit der Tätigkeit (Ryan & Deci, 2000). Haben Individuen die Wahl, steigert dies die intrinsische Motivation (Patall et al., 2008).

Das Wechselspiel zwischen gleichzeitig auftretender intrinsischer und extrinsischer Motivation ist ein intensiv erforschtes Thema in der Fachliteratur. Eine weit verbreitete Ansicht ist, dass intrinsische Motivation durch intrinsische Anreize erhöht und durch extrinsische Anreize verringert wird. Bei der Zugabe von extrinsischen Belohnungen wird das ursprünglich freiwillige und intrinsische Verhalten instrumentalisiert und Individuen zeigen es nicht mehr, wenn keine Belohnung folgt. Die Freude am Verhalten geht durch extrinsische Anreize verloren (Daniel & Esser, 1980; Folger et al., 1978; Kruglanski, Riter, Arazi, et al., 1975).

Die Ablehnung von externen Geldzahlungen zur Steigerung der intrinsischen Motivation wurde dahingehend eingeschränkt, dass diese sehr wohl die intrinsische Motivation erhöhen können, wenn sie als eng mit dem Inhalt der Aufgabe zusammenhängend wahrgenommen werden (Kruglanski, Riter, Amitai, et al., 1975). Kritisiert wird das Fehlen von Beweisen dafür, dass ordnungsgemäß durchgeführte Verstärkungsverfahren die intrinsische Motivation verringern (Perez, 1998).

### **3.1.2 Treffen von Entscheidungen**

Nach der Rational-Choice-Theorie werden Entscheidungen rational nach Prinzipien der Logik, der Wahrscheinlichkeitsrechnung und der Maximierung des erwarteten Nutzens getroffen (Gigerenzer, 2019). Verschiedene in der Literatur vorherrschende Rational-Choice-Ansätze haben gemeinsam, dass der Mensch als rational handelnder Mensch gesehen wird (Micheel, 2010).

Der Rational-Choice-Ansatz greift zu kurz. Individuen versuchen, rational zu entscheiden, aber ihre Rationalität ist aufgrund kognitiver und emotionaler Komponenten begrenzt (Jones, 1999).

Zentrale Annahme der Social Cognitive Career Theorie ist es, dass Individuen nach Interesse Ziele festlegen. Diese Ziele beeinflussen die daraus resultierenden Handlungen und prägen die Berufsentscheidung (Lent et al., 1994; Lent 2013, zitiert nach Dreisiebner, 2019). In diesem Zusammenhang ergeben sich die Fragen, welche Motive und Ziele Schulabgänger und Mitarbeiter haben und welche Nutzen Individuen bei der Wahl eines Arbeitsplatzes maximieren wollen.

## **3.2 Inhaltstheorien**

Die Inhaltstheorien der Motivationspsychologie erklären, welche Motive und Bedürfnisse das menschliche Verhalten beeinflussen (Schreyögg & Koch, 2020).

### 3.2.1 Maslow (1943)

Nach Maslow hat jeder Mensch fünf Gruppen von Zielen bzw. Motiven. Diese sind „organized into a hierarchy of relative prepotency“ (=„in einer Hierarchie relativer Vorherrschaft organisiert“) (1943, S. 375).

Die erste Gruppe von Zielen umfasst die physiologischen Bedürfnisse. Diese körperlichen Antriebe zielen auf die Aufrechterhaltung der Homöostase ab. Es geht darum, die körperlichen Bedürfnisse ins Gleichgewicht zu bringen. Dazu zählen beispielsweise das Stillen des Hungers und das Streben nach einem stabilen Blutkreislauf. Die physiologischen Bedürfnisse sind die stärksten Ziele. Ein Individuum, das Hunger hat, wird alles daran setzen Nahrung zu erhalten. Alle Fähigkeiten des Menschen sind darauf konzentriert, den Hunger zu lindern. Sobald die körperlichen Bedürfnisse gestillt sind, existieren sie nur noch in einer potenziellen Form. Das heißt, sobald sie vernachlässigt und unbefriedigt sind, tauchen sie wieder auf und dominieren den Organismus (Maslow, 1943).

Wenn die physiologischen Bedürfnisse ausreichend erfüllt sind, erscheint das Bedürfnis nach Sicherheit. Auch hier setzt das Individuum alles daran, diesen Drang zu stillen. Der Mensch ist ausschließlich vom Bedürfnis nach Sicherheit getrieben. Ist dieses befriedigt, existiert es ebenfalls nur noch in potenzieller Form. Das Bedürfnis nach Sicherheit dominiert das Individuum so lange, bis es befriedigt ist und das nächsthöhere Bedürfnis auftaucht (Maslow, 1943).

Dieser Vorgang wiederholt sich über die folgenden Bedürfnisgruppen, zunächst das Bedürfnis nach Liebe und Zugehörigkeit, dann das Bedürfnis nach Wertschätzung und dann letztendlich die höchste Stufe, das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung (Maslow, 1943).

Maslow weist in seiner Theorie darauf hin, dass ein Bedürfnis nicht gänzlich befriedigt sein muss, damit das nächsthöhere entsteht. Wenn ein Bedürfnis teilweise erfüllt ist, taucht das nächsthöhere auf. Dessen Stärke ist abhängig vom Befriedigungsgrad des Vorgegangenen (1943).

Im Ursprung war die Hierarchie der Bedürfnisse in Ebenen dargestellt. Erst später wurde von anderen Autoren die Pyramidenform zur besseren Darstellung eingeführt (siehe Abbildung 1, Spalte 1).

### 3.2.2 Herzberg (1959)

In einer empirischen Studie befragten Herzberg et al. Probanden nach einer Zeit, in der sie sich in Bezug auf ihren Job außergewöhnlich gut und nach einer Zeit, in der sie sich außergewöhnlich schlecht gefühlt haben. Die Studie ergab, dass immer wieder dieselben Faktoren in Zusammenhang mit Zufriedenheit genannt wurden. Ferner gibt es Aspekte, die häufig im Hinblick auf Unzufriedenheit am Arbeitsplatz relevant waren (1959).

Faktoren wie Anerkennung, Leistung, Fortschritt, Verantwortung und Arbeit an sich haben großes Potenzial Arbeitszufriedenheit herzustellen. Unternehmenspolitik und



-verwaltung, die Aufsicht (sowohl technische als auch zwischenmenschliche Beziehungen), Arbeitsbedingungen und Gehalt stellen die größten Unzufriedenheitsfaktoren bezüglich des Arbeitsplatzes dar. Sie haben kaum Potenzial, die Arbeitseinstellung in eine positive Richtung zu beeinflussen (Herzberg et al., 1959).

Nach der Auffassung von Herzberg sind somit bestimmte Rahmenbedingungen notwendig, um Unzufriedenheit am Arbeitsplatz zu vermeiden. Diese heißen Hygienefaktoren. Erst durch die Zugabe von weiteren Faktoren, sogenannten Motivatoren, entsteht Arbeitszufriedenheit (Herzberg et al., 1959).

Das Gesamtergebnis der Studie ist, dass Arbeitszufriedenheit mit Faktoren hergestellt werden kann, die bei der Ausübung der Arbeit eine Rolle spielen, während Arbeitsunzufriedenheit durch Faktoren des Arbeitskontexts entsteht (Herzberg et al., 1959). In Abbildung 1 visualisiert Spalte 2 die wesentlichen Aspekte dieser Theorie.

### **3.2.3 McGregor (1960)**

McGregor stellt in seinem Werk „The Human Side of Enterprise“ (deutsche Übersetzung: „Der Mensch im Unternehmen“) die traditionelle Meinung über Führung und Lenkung von Mitarbeitern vor.

In der Theorie X legt er den traditionellen Standpunkt zu Mitarbeiterführung dar: Diese Theorie beinhaltet, dass der Mitarbeiter eine „angeborene Abneigung“ gegenüber Arbeit hat und „gezwungen, gelenkt, geführt“ werden muss, um zu arbeiten (McGregor, 1973, S. 47). Allein der Anreiz des Lohns reicht nicht aus, sodass mit Strafe gedroht werden muss (McGregor, 1973).

Diese traditionellen Denkweisen kritisiert McGregor anhand neuerer Erkenntnisse. Eine derartige Motivation funktioniert nur, solange der Mitarbeiter das Bedürfnis nach genügend Lohn für ausreichend Nahrung hat. Strebt er nach Selbstentfaltung, ist die Theorie X nicht wirksam (McGregor, 1973).

Dahingegen formulierte er die Theorie Y, gemäß derer aus den Mitarbeitern der größtmögliche Nutzen gezogen wird. Grundlage der Theorie ist, dass die Anstrengung bei der Arbeit intrinsisch und genauso natürlich wie Erholung und Freizeitaktivitäten sein kann. Arbeit kann „Befriedigung“ sein (McGregor, 1973, S. 61). Die Scheu vor Arbeit ist Menschen nicht angeboren, denn sie haben grundsätzlich Interesse daran, Verantwortung zu übernehmen (McGregor, 1973).

### **3.2.4 Gemeinsamkeiten und Unterschiede der beschriebenen Inhaltstheorien**

In diesem Kapitel werden die bisher beschriebenen Motivationstheorien zusammengeführt.

Die Ansätze von Maslow und Herzberg sind grundsätzlich verschieden: Maslow wirft einen allgemeinen Blick auf die Bedürfnisse des Individuums, während Herzberg die zentralen Faktoren der Arbeitszufriedenheit untersucht.

Wird die Theorie von Maslow in das Anwendungsgebiet Arbeitsmotivation übertragen, werden Gemeinsamkeiten deutlich: In der ersten Ebene nach Maslow sind die physiologischen Bedürfnisse wie der Drang nach Nahrung und gesunden körperlichen Abläufe verortet. Um diese zu befriedigen, benötigt das Individuum Gehalt und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen. In der zweiten und dritten Ebene nach Maslow strebt der Mensch nach den Sicherheitsbedürfnissen und nach Beziehungen.

Die Faktoren Gehalt, Arbeitsbedingungen, Unternehmenspolitik, Verwaltung und Beziehungen zählen nach Herzberg zu den Hygienefaktoren. Somit spiegeln sich die unteren drei Ebenen der Theorie von Maslow in den Hygienefaktoren nach Herzberg. Die vierte Ebene nach Maslow (Bedürfnis nach Wertschätzung) ähnelt dem Hygienefaktor Status sowie dem Motivator Anerkennung. Weitere Motivatoren nach Herzberg, wie die Arbeit selbst, entsprechen dem Bedürfnis nach Selbstverwirklichung nach Maslow.

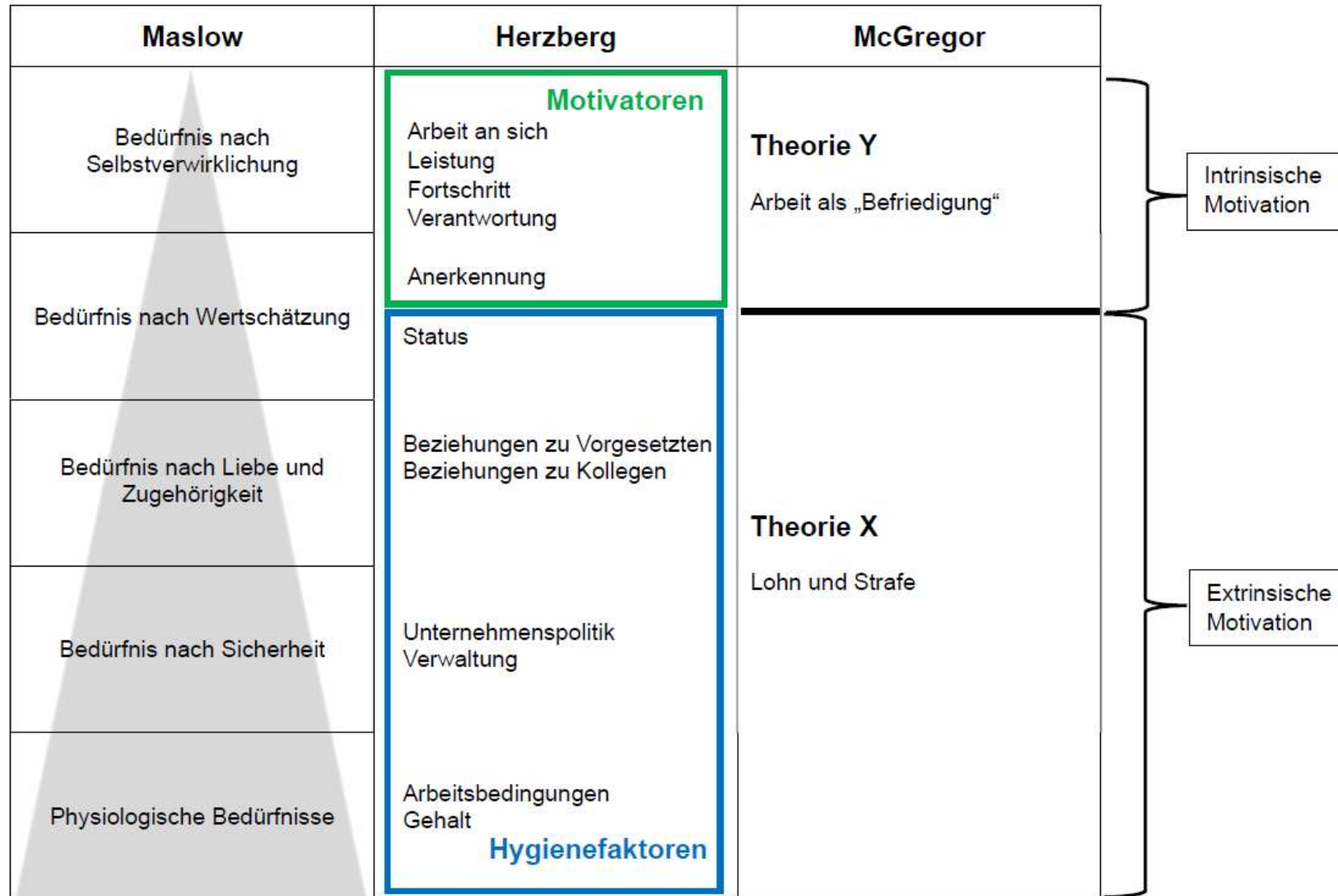
Ein Unterschied zwischen den Theorien besteht darin, dass nach der Auffassung von Maslow jedes Bedürfnis eine „Motivator-Funktion“ darstellen kann, solange es nicht befriedigt ist, während Herzberg dieses Verständnis nur den höheren Bedürfnissen, den Motivatoren, zuschreibt (Schreyögg & Koch, 2020, S. 451).

Wird in die Gegenüberstellung das Verständnis der intrinsischen und extrinsischen Motivation integriert, zeigt sich, dass es sich bei den Hygienefaktoren nach Herzberg um Faktoren der extrinsischen Motivation handelt. Die Motivatoren hingegen betreffen die Arbeit an sich und sind somit intrinsisch motiviert.

Bei Hinzunahme der Theorie von McGregor in den Vergleich wird deutlich, dass die Theorie X extrinsisch geprägt ist, während die Theorie Y dem Menschen Interesse an der Arbeit zuspricht und somit dem intrinsischen Motivationsansatz folgt.

Abbildung 1 gibt einen Überblick darüber, wie die Theorien gegenübergestellt werden können. Die Grafik basiert auf einer Darstellung in *Schreyögg und Koch (2020)*, die wiederum auf *Davis, K. (1967), Human Relations at Work, New York* verweist. Die Originalquelle war für diese Arbeit nicht zugänglich. Die Abbildung wurde von der Autorin dieser Forschungsarbeit in Anlehnung an die genannte Quelle erstellt und erweitert.

Abbildung 1: Gegenüberstellung der Inhaltstheorien



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Schreyögg und Koch 2020, S. 451 nach Davis, 1967

### 3.3 Motivationsfaktoren der Berufswahl

Dieses Kapitel gibt Aufschluss darüber, welche intrinsischen und extrinsischen Motivationsfaktoren für Individuen bei der Wahl eines Arbeitsplatzes relevant sind. Da in der vorliegenden Arbeit das größte Potenzial, um dem Pflegefachkräftemangel entgegenzuwirken, in der Gewinnung von Schulabgängern gesehen wird, basiert dieses Kapitel größtenteils auf Umfrageergebnissen von jungen Menschen.

An einer Onlineumfrage haben 173 Personen im Alter zwischen 17 und 34 Jahren teilgenommen. Sie sollten aus 17 Aspekten die fünf auswählen, die sie bei der Wahl eines Arbeitsplatzes als die bedeutendsten empfinden. Diese sollten zudem in eine Rangreihe nach der Wichtigkeit gebracht werden. Der Faktor ‚sinnvolle und herausfordernde Arbeitsaufgaben‘ war für die meisten Probanden der relevanteste. An zweiter Stelle wurden die Faktoren ‚kollegiales Arbeitsumfeld‘ und ‚Vergütung‘ am häufigsten verortet, während ‚Vergütung‘ ebenfalls am häufigsten dem dritten Rangplatz zugewiesen wurde. Als vierter Aspekt wurde am häufigsten ‚kollegiales Arbeitsumfeld‘ genannt. Auf Rang fünf platzierten die meisten Befragten ‚persönliche Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten‘. Auch die Faktoren ‚Work-Life-Balance‘, ‚Standort‘ und ‚Arbeitsplatzsicherheit‘ wurden an fünfter Stelle oft genannt. Insgesamt zählte das Gehalt bei 65 % der Befragten zu den fünf bedeutsamsten Faktoren (Schulte, 2013).

In einer weiteren Onlineumfrage unter 2235 jungen Menschen wurden die wesentlichen Merkmale im Arbeitskontext von 16- bis 23-Jährigen herausgestellt. Die Befragten maßen einem angenehmen Arbeitsklima die höchste Relevanz zu, 88,4 % bewerteten dieses als wichtig bzw. sehr wichtig. Das zweitbedeutendste Merkmal war, eine interessante Tätigkeit zu haben (84,1 %) und an dritter Stelle war Arbeitsplatzsicherheit verortet (77,6 %) (Maas, 2019).

In den folgenden Kapiteln wird eine Unterteilung der Motivationsfaktoren in intrinsische und extrinsische Faktoren vorgenommen. Diese Gliederung ist für die Erklärung der Hypothesen 2a bis 2c am Ende des Kapitels 3.3 relevant. Das hier häufig genannte Merkmal ‚angenehmes Arbeitsklima‘ wird vernachlässigt, da es sich hierbei um eine individuelle Eigenschaft eines Unternehmens bzw. einer Abteilung handelt. Es kann keine generelle Aussage darüber getroffen werden, wie das Arbeitsklima in einem bestimmten Ausbildungsberuf ist, daher ist dieser Aspekt für die vorliegende Arbeit nicht relevant.

#### 3.3.1 Extrinsische Faktoren

*Gehalt* ist ein wesentliches Entscheidungskriterium für Einsteiger bei der Berufswahl, wie die in Kapitel 3.3 erstgenannte Onlineumfrage zeigt. Im Allgemeinen ist es ein kontrovers diskutierter extrinsischer Motivationsfaktor in der Arbeitswelt. Geld hat als Motivator einen geringen Effekt, es dient lediglich dazu, Unzufriedenheit zu beseitigen (Herzberg et al., 1959). Kurzfristig erfüllt das Gehalt eine Motivationswirkung, langfristig gesehen bleibt diese aus, denn die „motivierende Halbwertszeit“ einer Gehaltserhöhung hält

48 Stunden an (Sprenger, 2010, S. 95). Dennoch wählen Jugendliche Firmen, bei denen sie besonders gut vergütet werden (Maas, 2019).

In der Nachkriegszeit bis Ende der 1970er Jahre ging die Wissenschaft davon aus, dass Menschen aufgrund eines materiellen Nachholbedarfs mit dem Anreiz Gehalt zu motivieren sind. Zu Beginn des 21. Jahrhunderts, als in westlichen Industrieländern die materiellen Bedürfnisse gedeckt waren, verlor der Faktor Gehalt seine Wirkung (Sprenger, 2010). Es ist anzunehmen, dass er im Zuge der Inflation wieder eine stärkere Wirkung hat, denn die gestiegene Inflationsrate hat die finanziellen Sorgen vieler Beschäftigter verschärft (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2024). In einer Befragung von 500 Jugendlichen zwischen 12 und 18 Jahren sorgen sich 66 % darum, dass sie und ihre Familie in Armut leben müssen, 88 % erachten es als bedeutsam, viel Geld zu verdienen und 57 % ist bewusst, dass sie sich in Zukunft nicht mehr so viel leisten können (Habich & Remete, 2023).

*Anerkennung und Wertschätzung*, die Familienmitglieder dem Beruf, der Firma und dem Arbeitseinsatz eines Individuums entgegenbringen, sind von großer Bedeutung für dessen Selbstwertgefühl (Sprenger, 2010). Eltern „beraten, coachen und unterstützen“ die jungen Menschen (Maas, 2019, S. 49). Jugendliche sind danach bestrebt, die Wertvorstellungen ihrer Eltern zu übernehmen (Maas, 2019), denn für 61 % der jungen Menschen sind Eltern berufliche Vorbilder (Habich & Remete, 2023).

In der Sozialisation von Jugendlichen wird den Peergroups (Gruppe der Gleichaltrigen) maßgeblicher Einfluss zugesprochen, die Werte und Einstellungen der Freunde rücken in den Vordergrund (Mosberger et al., 2012). Folglich suchen sich junge Berufseinsteiger Ausbildungsberufe, die von ihren Freunden anerkannt und wertgeschätzt werden.

Inwiefern der Wunsch nach *flexiblen Arbeitszeiten* junge Menschen in ihrer Berufswahl beeinflusst, wird selten konkret diskutiert. Vor dem Hintergrund, dass junge Menschen sich viel mehr über die Freizeit als über die Arbeit definieren (Maas, 2019) und persönliche Freiheit im Allgemeinen eine große Rolle im Leben der 12- bis 18-Jährigen einnimmt (Habich & Remete, 2023), ist anzunehmen, dass sich junge Menschen ungern durch starre Dienstpläne einengen lassen.

### 3.3.2 Intrinsische Faktoren

*Spaß und Interesse* sind für Jugendliche von hoher Relevanz im Hinblick auf ihre Berufswahl. Eine sinnvolle, interessante und herausfordernde Arbeitsaufgabe hat für junge Menschen eine hohe Gewichtung (Maas, 2019; Schulte, 2013).

*Berufliche Sinnerfüllung* steht in engem Zusammenhang mit intrinsischer Motivation. Sie kann durch die Tätigkeit, organisatorische Merkmale und die Passung zwischen Person und Arbeitstätigkeit hergestellt werden. Im Hinblick auf die Passung zwischen Person und Stelle ist relevant, ob die Mitarbeiter die Tätigkeiten ihres Unternehmens befürworten und keine Differenzen zwischen Fähigkeiten, Persönlichkeit, Interessen und Werten sehen

(Schnell, 2018). Um die eigene Arbeit als sinnvoll zu empfinden, ist es entscheidend, dass Mitarbeiter diese als wichtig für Andere wahrnehmen (Schnell et al., 2015).

In einer Befragung von 500 Jugendlichen im Alter zwischen 12 und 18 Jahren gaben 73 % an, dass es bedeutsam ist, einen Beitrag zur Gemeinschaft zu leisten (Habich & Remete, 2023).

Berufsinhaber von Pflegeberufen beurteilen die Sinnerfüllung ihrer Tätigkeit im Vergleich zu Berufsinhaber anderer Berufe als überdurchschnittlich. Ihre Bewertung von Bezahlung und betrieblichen Sozialleistungen hingegen liegt unter dem Durchschnitt (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2024). Eine Befragung von 248 Berufstätigen, die in unterschiedlichen Branchen arbeiten, ergab, dass die Probanden ihre berufliche Sinnerfüllung im Mittel mit 3,3 bewerteten (Bewertungsskala 0 bis 5, wobei eine hohe Zahl für eine hohe Sinnerfüllung steht). Mitarbeiter in der gesundheitlichen und medizinischen Betreuung schätzen ihre berufliche Sinnerfüllung im Mittel über 3,5 und somit über dem Durchschnitt (Schnell, 2018). Aus diesen Studienergebnissen kann gefolgert werden, dass die intrinsischen Anreize für Mitarbeiter, die sich für eine Tätigkeit in der Pflege entschieden haben, entscheidender sind als extrinsische Anreize.

*Hypothese 2a: Bei Menschen, die bereits in der Pflege arbeiten, überwiegen intrinsische Motivationsfaktoren gegenüber den extrinsischen Motivationsfaktoren.*

In der soeben beschriebenen Studie bewerteten die befragten Mitarbeiter aus Handwerk und Produktion den Faktor Sinnerfüllung im Mittel mit 3, was unter dem durchschnittlichen Wert liegt (Schnell, 2018). Daraus lässt sich ableiten, dass die intrinsischen Anreize für Mitarbeiter weniger relevant sind, die sich für eine Tätigkeit in der Produktion entschieden haben.

*Hypothese 2b: Bei Menschen, die bereits in der Produktion arbeiten, überwiegen extrinsische Motivationsfaktoren gegenüber den intrinsischen Motivationsfaktoren.*

Da junge Menschen der Entlohnung eine hohe Relevanz zusprechen und ungern in ihrer Freiheit eingeschränkt sind (siehe Kapitel 3.3 und 3.3.1), kann kombiniert werden, dass externe Faktoren bei jungen Menschen ein großer Entscheidungstreiber sind. Diese werden verstärkt von der aktuellen Inflation und den zunehmenden finanziellen Sorgen der Jugendlichen (Habich & Remete, 2023).

*Hypothese 2c: Bei der Berufswahl überwiegen für junge Menschen extrinsische Motivationsfaktoren gegenüber den intrinsischen Motivationsfaktoren.*

### 3.4 Prozesstheorien

Grundlage für die dritte Hypothese ist die Equity-Theorie nach Adams. Diese gehört zu den Prozesstheorien der Motivation.

Neben den Inhaltstheorien gibt es in der Motivationspsychologie die Prozesstheorien. Letztere sind kognitiven Prozessen gewidmet, „die ein bestimmtes Verhalten anregen, zielorientiert ausrichten, aufrechterhalten und beenden“ (Hentze et al., 2005, S. 128).

#### 3.4.1 Adams (1963)

In der Theorie nach Adams steht die Austauschbeziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Mittelpunkt. Arbeitnehmer tragen ihren ‚Input‘ bei und erhalten im Gegenzug von ihrem Arbeitgeber ‚Outcome‘. Als Input definiert Adams „education, intelligence, experience, training, skill, seniority, age, sex, ethnic background, social status and [...] effort“ (=„Bildung, Intelligenz, Erfahrung, Ausbildung, Fähigkeit, Dienstalter, Alter, Geschlecht, ethischer Hintergrund, sozialer Status und [...] Anstrengung“) (1965, S. 276–277). Als Outcomes definiert Adams „pay, rewards intrinsic to the job, satisfying supervision, seniority benefits, fringe benefits, job status and status symbols, and a variety of formally and informally sanctioned perquisites“ (=„Entlohnung, Belohnungen, die sich aus der Tätigkeit ergeben, zufriedenstellende Betreuung, Dienstaltersgeschenke, Zusatzleistungen, beruflicher Status und Statussymbole sowie eine Vielzahl formeller und informeller Vergünstigungen“) (1965, S. 278).

Zentrum dieser Theorie ist der Vergleich mit anderen Personen. Ein Gefühl von Gleichberechtigung entsteht, wenn das Input-Outcome-Verhältnis des Individuums, dem der Vergleichsperson entspricht oder wenn die Person erkennt, dass der Input der anderen Person höher oder geringer und dementsprechend auch das Outcome höher oder geringer ausfällt. Das Gefühl von Ungleichheit entsteht, wenn eine Person feststellt, dass ihr Input-Outcome-Verhältnis ungleich zu dem einer anderen Person mit ähnlichen Tätigkeiten ist (Adams, 1965).

Nach Adams gibt es verschiedene Möglichkeiten, wie Arbeitnehmer mit dem Ungerechtigkeitsgefühl umgehen: Beispielsweise verringern sie ihr Input (z. B. ihre Produktivität oder die Qualität ihrer Arbeit) oder verhandeln ihr Gehalt, um ein höheres Outcome zu erhalten (Adams, 1965). Weitere Lösungsmöglichkeiten sind zu kündigen (Adams, 1965) oder eine Arbeitsbeziehung erst gar nicht einzugehen (Hentze et al., 2005).

Adams bezieht in seiner Theorie die Faktoren Alter und Dienstalter in das Input der Arbeitnehmer mit ein. Eine jüngere Studie hat ergeben, dass Arbeitnehmer dieses Senioritätsprinzip, dass ältere Personen mehr Gehalt erhalten, nicht als gerecht empfinden. Laut dieser Onlineumfrage unter 245 17- bis 34-Jährigen bewerten 58,1 % der Befragten eine Vergütung nach Leistung als gerechter als nach dem Senioritätsprinzip. Hingegen empfinden 13,5 % das Senioritätsprinzip als gerechter, während der Rest der Teilnehmer („teils, teils“) unschlüssig ist (Schulte, 2013).

### 3.4.2 Siegrist (1996)

An die Equity-Theory von Adams angelehnt entwickelte Siegrist den Effort-Reward-Imbalance-Questionnaire (ERI). Dieser ist keine eigenständige Prozesstheorie der Motivationspsychologie, erscheint jedoch in der vorliegenden Arbeit in diesem Kapitel, da er sich auf die Equity-Theorie bezieht.

Mit diesem Fragebogen werden die Anstrengungen und die Belohnungen von Berufstätigen an ihrem Arbeitsplatz sowie das Engagement der Probanden gemessen. Diese Methode setzt Anstrengung und Belohnung ins Verhältnis, um Aufschluss über die Gerechtigkeitswahrnehmung des jeweiligen Mitarbeiters zu erhalten (Siegrist et al., 2004). Der ERI wird in der vorliegenden Arbeit angepasst verwendet.

Die elementare Annahme des zugrundeliegenden Modells ist, dass mangelnde Gegenseitigkeit in Form von hohem Aufwand und geringer Belohnung zu negativen Emotionen führt, die mit anhaltenden Belastungsreaktionen einhergehen. Personen mit einem höheren arbeitsbezogenen Engagement haben ein größeres Risiko, aufgrund des fehlenden Gleichgewichts belastet zu sein (Siegrist et al., 2004). Übersteigt die Anstrengung der Mitarbeiter die Belohnung, die sie wahrnehmen, wird von einer „beruflichen Gratifikationskrise“ gesprochen (Siegrist, 1996, S. 97).

Im Vergleich zur Theorie von Adams betont Siegrist vorwiegend die negativen Auswirkungen einer Gratifikationskrise auf die Gesundheit der Erwerbstätigen (Siegrist, 1996), die in zahlreichen Studien belegt wurden (Bödeker & Dragano, 2005). Adams hingegen konzentriert sich auf die genannten Mechanismen (z. B. Verringerung der Produktivität, Kündigung usw.) und weniger auf Krankheitsfolgen. Dennoch eignet sich der ERI, um im empirischen Teil dieser Arbeit die Gerechtigkeitswahrnehmung der Probanden zu messen.

Das ERI-Modell erlangte modifiziert eine akzeptable bis gute Modellpassung in der Anwendung bei Medizinischen Fachangestellten (Fauser et al., 2020).

Auf die Berufswahl übertragen kann in Bezug auf die Theorie von Adams vermutet werden, dass nicht nur Stelleninhaber ihr Input-Outcome-Verhältnis mit Kollegen vergleichen, sondern auch Individuen vor der Berufswahl das Input-Outcome-Verhältnis verschiedener Stellen und Berufe bewerten. Somit verlassen nicht nur Stelleninhaber ihren Job, sondern Menschen treten nicht in Berufe ein, die sie als ungerecht empfinden (Hentze et al., 2005).

*Hypothese 3: Das Verhältnis von Input und Outcome wird in der Produktion als gerechter angesehen als in der Pflege.*



## 4 Methodik

### 4.1 Versuchsplan

Die Studie wurde anhand einer quantitativen Umfrage in Form eines Onlinefragebogens durchgeführt, der mit der Software LimeSurvey erstellt wurde (LimeSurvey GmbH, o. J.). Die Erhebung der Daten fand in einem dreiwöchigen Zeitraum vom 15. Juni bis zum 5. Juli 2024 statt. Die Beantwortung des Fragebogens dauerte etwa sieben Minuten, die Teilnahme war freiwillig und anonym. Die Befragung richtete sich an Schüler, Pflegemitarbeiter und Produktionsmitarbeiter.

Vor der Beantwortung der Fragen erfuhren die Teilnehmer, dass in der Studie das Thema Arbeitsmotivation und Wahrnehmung von Berufsgruppen untersucht wird.

Die vorliegende Untersuchung ist eine Within-Subject-Design-Studie, da jeder Teilnehmer zu allen Thematiken befragt wurde. Die unabhängige Variable ist die Tätigkeitsgruppe (Schüler, Pflege- oder Produktionsmitarbeiter). Die abhängige Variable variiert je nach Fragebogenteil. Im ersten Abschnitt ist das Interesse der Teilnehmer am Tätigkeitsprofil der Pflegefachkraft und des Industriemechanikers die abhängige Variable. Im zweiten Teil ist die abhängige Variable die empfundene Relevanz von intrinsischen und extrinsischen Motivationsfaktoren. Im dritten Fragebogenteil ist die abhängige Variable die Gerechtigkeitswahrnehmung der Input-Outcome-Verhältnisse der Berufe Pflegefachkraft und Industriemechaniker.

### 4.2 Fragebogen

Der Fragebogen beinhaltete größtenteils geschlossene Fragen. Lediglich die demografischen Fragen nach der derzeitigen Tätigkeit und gegebenenfalls der vergangenen Tätigkeit waren mit einem Textfeld versehen, in das die Teilnehmer ihre Antwort händisch eintippen konnten. Die Probanden wurden gebeten, das Textfeld mit ihrer Tätigkeit auszufüllen, nicht jedoch gezwungen. Dieses Feld wurde nicht ausgewertet, es diente lediglich dazu nachzuvollziehen, aufgrund welchen Berufs sich die Person der jeweiligen Berufskategorie zugeordnet hat. Alle anderen Antworten waren Pflichtfelder, wodurch Teilnehmer zu einer Entscheidung gezwungen waren.

Um Personen jeden Geschlechts gleichermaßen anzusprechen, wurde im Fragebogen mit Schrägstrich gegendert (z. B. Industriemechaniker/in, Mitarbeiter/innen etc.).

Nach einer kurzen Begrüßung und den in Kapitel 4.1 erwähnten Informationen folgten auf der zweiten Seite der Umfrage weitere Auskünfte an die Teilnehmer. Sie wurden darüber in Kenntnis gesetzt, dass sich die Umfrage auf die Bereiche Pflege und Produktion bezieht und für jeden der Bereiche exemplarisch ein Ausbildungsberuf (Industriemechaniker bzw. Pflegefachkraft) verwendet wird. Ein vor der eigentlichen Datenauswertung durchgeführter Pretest ergab, dass es zu Verwirrung und gegebenenfalls zu hohen Abbruchquoten

kommen kann, wenn Personen der einzelnen Berufsgruppen ohne diese Erklärung auch zum jeweils anderen Beruf befragt werden.

Außerdem wurde an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass sich die Umfrage an Schüler, aktive und ehemalige Pflegemitarbeiter sowie aktive und ehemalige Produktionsmitarbeiter richtet. Diese Information sollte die Teilnahme von Personen vermeiden, die für die Studie nicht relevant sind und in der Datenauswertung aus dem Datensatz gelöscht werden müssen.

Der Fragebogen war in drei Abschnitte gegliedert, wobei jeder Teil Fragen zur Überprüfung jeweils einer der drei Hypothesen enthielt.

1. Der erste Teil des Fragebogens diente der Erhebung der Variablen Interesse an den Tätigkeiten einer Pflegefachkraft und Interesse an den Tätigkeiten eines Industriemechanikers.

Die Aufgabenfelder der Ausbildungsberufe Pflegefachkraft und Industriemechaniker wurden vorgestellt. Dabei war die Reihenfolge, welcher Beruf zuerst präsentiert wurde, zufällig eingestellt, um Reihenfolgeeffekte auszuschließen. Es wurden die von der Bundesagentur für Arbeit formulierten Tätigkeitsbeschreibungen verwendet, um eine möglichst sachliche Schilderung zu gewährleisten (siehe Anhang 1.1). Mit den Items ‚Die Tätigkeiten einer Pflegefachkraft würden mir Spaß machen.‘ (bzw. ‚Die Tätigkeiten eines/einer Industriemechanikers/in würden mir Spaß machen.‘) und ‚Die Tätigkeiten einer Pflegefachkraft sprechen mich gar nicht an.‘ (bzw. ‚Die Tätigkeiten eines/einer Industriemechanikers/in sprechen mich gar nicht an.‘) wurde das Interesse der Probanden an dem Tätigkeitsprofil des Ausbildungsberufs gemessen. Die Teilnehmenden bewerteten die Aussagen anhand einer Likert-Skala mit vier Ausprägungen: (1) *Stimme gar nicht zu*, (2) *Stimme eher nicht zu*, (3) *Stimme eher zu und* (4) *Stimme voll zu*. Dabei erhielten sie den Hinweis, bei ihrer Antwort nicht auf ihre persönlichen Fähigkeiten zu achten, sondern lediglich darauf, was ihnen Spaß bereiten würde.

2. Im zweiten Teil des Fragebogens wurden die Variablen Relevanz intrinsischer Motivationsfaktoren im Job und Relevanz extrinsischer Motivationsfaktoren im Job erhoben.

Die Probanden bewerteten die Relevanz von zehn Items anhand der bereits beschriebenen vierstufigen Likert-Skala. Bei den Items handelte es sich um Aussagen, unter denen sich sechs auf die Faktoren Gehalt, flexible Arbeitszeiten und Anerkennung (extrinsische Motivation) und vier auf die Faktoren Freude an der Arbeit und Sinnerfüllung (intrinsische Motivation) bezogen (siehe Anhang 1.2). Vier der Items waren an dem von Gagné et al. entwickelten Motivationsmessverfahren ‚Motivation at Work Scale‘ (MAWS) orientiert (Gagné et al., 2010). Alle weiteren Items wurden von der Autorin dieser Arbeit entwickelt.

3. Um die Wahrnehmung der Gerechtigkeit des Input- und Outcome-Verhältnisses in den beiden Berufen zu messen, wurde der ERI herangezogen. Die Items wurden für diese Arbeit ins Deutsche übersetzt und jeweils in Bezug auf Pflegefachkräfte und auf Industriemechaniker umformuliert (siehe Anhang 1.3).

In der vorliegenden Arbeit wurde die Kurzversion mit zehn Items verwendet. Die Teilnehmer wurden in jedem Item zu beiden Berufsgruppen befragt. Daraus ergaben sich zwanzig zu bewertende Aussagen. Die Probanden gaben in der bereits verwendeten vierstufigen Likert-Skala ihre Meinung an. In Bezug auf das ERI wird empfohlen, mit der bereits beschriebenen vierstufigen Likert-Skala zu erheben (*Effort-Reward Imbalance Questionnaire*, o. J.; Schreyer et al., 2015). Um für den Probanden ein einheitliches Antwortformat zu gewährleisten, wurde diese Likert-Skala auch in allen vorangegangenen Fragebogenteilen verwendet.

Um auch im Fragebogenteil 3 einen Reihenfolgeeffekt zu vermeiden, wurden die zehn Item-Paare den Teilnehmern in zufälliger Abfolge vorgespielt.

Am Ende des Fragebogens wurden die demografischen Daten der Probanden erhoben, darunter Alter, Geschlecht, Tätigkeit sowie Erfahrungen mit Schichtarbeit. Die Frage nach der derzeitigen oder vergangenen Tätigkeit der Probanden hatte eine besondere Funktion, sie teilte die Probanden in die Segmente Schüler, Pflegemitarbeiter und Produktionsmitarbeiter ein.

### 4.3 Statistische Verfahren

Die Hypothesen wurden jeweils mit einem t-Test für abhängige Stichproben getestet. Dieses Verfahren wurde verwendet, da es sich in der vorliegenden Arbeit um abhängige Variablen handelt. Die Abhängigkeit ist darin begründet, dass die erhobenen Daten vom selben Probanden stammen. Beispielsweise wurde jeder Proband sowohl zu seinem Interesse an den Tätigkeiten einer Pflegefachkraft als auch zu dem Interesse an den Tätigkeiten eines Industriemechanikers befragt. Mit dem t-Test für abhängige Stichproben wird aus diesen beiden erhobenen Datenpunkten eine Differenz ermittelt. Über alle Probanden hinweg berechnet der t-Test einen Mittelwert der Differenzen. Als Nullhypothese wird erwartet, dass keine Differenz zwischen den beiden Datenpunkten (Interesse an den Tätigkeiten der Pflegefachkraft und Interesse an den Aufgaben eines Industriemechanikers) vorliegt, der Mittelwert der Differenzen also Null ist. Die Alternativhypothese geht davon aus, dass der Mittelwert der Differenzen ungleich Null ist (Steiner & Benesch, 2021).

Voraussetzung für den t-Test für abhängige Stichproben sind die Intervallskaleneigenschaften der Daten, was durch die verwendete Likert-Skala gegeben ist. Die Differenzen in der Stichprobe müssen normalverteilt sein (Steiner & Benesch, 2021), dies wurde grafisch überprüft.

Außerdem wurde die einfaktorielle Varianzanalyse ohne Messwiederholung verwendet. Dabei wurde untersucht, ob die Mittelwerte der erhobenen Variable zwischen

den einzelnen Segmenten (Schüler, Pflegemitarbeiter, Produktionsmitarbeiter) variieren. Hier war ein Verfahren ohne Messwiederholung nötig, da die verglichenen Datenpunkte von verschiedenen Probanden stammen.

Voraussetzung für die einfaktorielle Varianzanalyse sind intervallskalierte Daten, diese sind durch die verwendete Likert-Skala vorhanden. Die Voraussetzung der Normalverteilung der Daten wurde grafisch überprüft. Da es sich bei den Segmenten um unterschiedliche Gruppengrößen handelt, war eine Prüfung auf Homogenität der Varianzen durch einen Levene-Test essenziell (Steiner & Benesch, 2021).

In der weiterführenden Analyse wurde neben den bereits genannten Verfahren auch der t-Test für unabhängige Stichproben verwendet. Dieses Verfahren war geeignet, um Geschlechtsunterschiede zu untersuchen, da die zu vergleichende Mittelwerte aus zwei unterschiedlichen Gruppen (männlich, weiblich) stammten (Steiner & Benesch, 2021).

Zur Analyse der Korrelationen kam die Rangkorrelation nach Spearman zum Einsatz. Die Überprüfung der Reliabilität der verwendeten Skalen erfolgte mittels Cronbachs Alpha.

#### 4.4 Stichprobe

Um die Zielgruppen Schüler, Pflegemitarbeiter und Produktionsmitarbeiter zu erreichen, wurde der Fragebogen gezielt an Familienmitglieder, Freunde und Bekannte verteilt, die den entsprechenden Personengruppen angehören. Um mehr potenzielle Teilnehmer zu generieren, wurden die Adressaten gebeten, den Fragebogen an Kollegen, ehemalige Klassenkameraden und Personen weiterzuleiten, die ebenfalls den entsprechenden Personengruppen angehören. Die Akquise wurde erweitert, indem gezielt Produktionsunternehmen und Pflegeeinrichtungen mit der Bitte kontaktiert wurden, den Fragebogen an ihre Mitarbeiter zu geben. Um Schüler für die Teilnahme am Fragebogen zu gewinnen, fand eine Zusammenarbeit mit drei Lehrern von Schulen unterschiedlicher Arten statt.

Für die Studie konnte eine Gelegenheitsstichprobe von 225 Teilnehmern gewonnen werden, die den Onlinefragebogen vollständig ausgefüllt haben. Acht von ihnen konnten keinem der Segmente Schüler, Pflegemitarbeiter oder Produktionsmitarbeiter zugeordnet werden. Somit ergibt sich die Stichprobengröße  $n = 217$ .

Die befragten Schüler ( $n = 105$ ) waren im Alter von 14 bis 23 Jahren ( $M = 16.3$ ,  $SD = 1.51$ ), 51,4 % von ihnen waren männlich und 48,6 % weiblich.

Die Probanden der Kohorte Pflegemitarbeiter ( $n = 59$ ) waren zwischen 18 und 63 Jahre alt ( $M = 33.05$ ,  $SD = 12.15$ ). Von ihnen waren 78 % weiblich und 22 % männlich.

Das Alter der Kohorte Produktionsmitarbeiter ( $n = 53$ ) lag zwischen 19 und 57 Jahren ( $M = 33.96$ ,  $SD = 10.68$ ). In dieser Gruppe waren 84,9 % männlich und 15,1 % weiblich.

Keiner der Probanden ordnete sich dem Geschlecht ‚divers‘ zu.

Wie Tabelle 1 zu entnehmen ist, setzt sich die Kohorte Pflege aus 39 aktiven und 20 ehemaligen Pflegemitarbeitern zusammen. Die Kohorte Produktion besteht aus 30 aktiven und 23 ehemaligen Produktionsmitarbeitern.

**Tabelle 1: Tätigkeiten der Stichprobe (n = 217)**

	<i>Häufigkeit</i>	<i>Prozent (%)</i>
Ich arbeite derzeit in der Pflege.	39	18
Ich habe in der Vergangenheit in der Pflege gearbeitet.	20	9.2
Ich arbeite derzeit in der Produktion.	30	13.8
Ich habe in der Vergangenheit in der Produktion gearbeitet.	23	10.6
Ich bin Schüler/in.	105	48.4

Unter den Pflegemitarbeitern arbeiten aktuell 96,6 % in Schichtarbeit oder haben dies in der Vergangenheit getan, bei den Produktionsmitarbeitern sind es 62,2 %. Von den Schülern gaben 6,7 % an, bereits Erfahrungen mit Schichtarbeit gemacht zu haben.

## 5 Ergebnisse

### 5.1 Vorbereitende Datenanalyse

Für die Analyse des Interesses an den Tätigkeiten einer Pflegefachkraft wurde eine Korrelation zwischen dem ersten Item ‚Die Tätigkeiten einer Pflegefachkraft würden mir Spaß machen.‘ ( $M = 2.46$ ,  $SD = 1.01$ ) und dem zweiten Item ‚Die Tätigkeiten einer Pflegefachkraft sprechen mich gar nicht an.‘ ( $M = 2.38$ ,  $SD = 1.06$ ) berechnet. Aufgrund eines hohen negativen Zusammenhangs von  $r = -.72$ ,  $p < .001$  wurde das zweite Item umgekehrt kodiert und mit dem ersten Item zu einer neuen Variable *Interesse Pflege Tätigkeit* zusammengefasst. Ein hoher Wert entspricht nun einem hohen Interesse an der Pflege Tätigkeit. Eine Berechnung des Cronbachs Alpha ergab einen Wert von 0,835, der diese Entscheidung bestätigte. Die Items weisen eine sehr gute interne Konsistenz auf.

Für die Analyse des Interesses an den Tätigkeiten eines Industriemechanikers wurde ebenfalls eine Korrelation zwischen dem dritten Item ‚Die Tätigkeiten eines Industriemechanikers würden mir Spaß machen.‘ ( $M = 2.38$ ,  $SD = .99$ ) und dem vierten Item ‚Die Tätigkeiten eines Industriemechanikers sprechen mich gar nicht an.‘ ( $M = 2.64$ ,  $SD = 1.05$ ) berechnet. Aufgrund eines mittleren negativen Zusammenhangs von  $r = -.65$ ,  $p < .001$  wurde das vierte Item umgekehrt kodiert und mit dem dritten Item zu einer neuen Variable *Interesse Industrietätigkeit* zusammengefasst. Ein hoher Wert entspricht nun einem hohen Interesse an der Tätigkeit eines Industriemechanikers. Die Berechnung des Cronbachs Alpha ergab einen Wert von 0,778, der diese Entscheidung bekräftigte und die gute interne Konsistenz der Items unterstrich.

Um die Hypothesentests durchführen zu können, wurden die Items 5 bis 10, die auf die extrinsischen Motivatoren abzielen, zu der neuen Variablen *extrinsische Motivation* zusammengefasst. Dabei wurde das Item ‚In einem Job mit Schichtarbeit zu arbeiten, ist für mich kein Problem.‘ umgekehrt kodiert. Die Items 11 bis 14, die die intrinsische Motivation abfragen, wurden zur neuen Variablen *intrinsische Motivation* zusammengefasst. Die Berechnung des Cronbachs Alphas für die Item-Paare ergab eine unzureichende interne Konsistenz (Tabelle 2). Daher wurden die Items zur Überprüfung der Hypothesen 2a bis 2c in *intrinsische Motivation* und *extrinsische Motivation* zusammengefasst, in der weiteren Analyse jedoch getrennt betrachtet.

**Tabelle 2:** Cronbachs Alpha der Item-Paare des 2. Fragebogenteils (n = 217)

<i>Variable</i>	<i>Anzahl der Items</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Interne Konsistenz</i>
Gehalt	2	.486	mangelhaft
Flexible Arbeitszeiten	2	.273	mangelhaft
Anerkennung	2	.581	mangelhaft
Freude an der Arbeit selbst	2	.595	mangelhaft
Sinnerfüllung	2	.654	akzeptabel

Für die Analyse der Gerechtigkeitswahrnehmung in den Bereichen Pflege und Produktion wurde der ERI-Quotient nach Siegrist berechnet, der Aufschluss darüber gibt, ob eine Gerechtigkeit oder eine Ungerechtigkeit wahrgenommen wird. Dazu wurde die Summe der drei Aufwand-Items und die Summe der sieben Belohnung-Items (siehe Anhang 1.3) ermittelt und mit folgender Formel zur Variable *Ungleichgewicht Pflegefachkraft* bzw. *Ungleichgewicht Industriemechaniker* berechnet:

$$\text{ERI-Quotient} = \frac{\text{Summenwert Aufwand}}{(\text{Summenwert Belohnung} \times 0,4286)}$$

Ist der Quotient kleiner oder gleich null wird ein Gleichgewicht wahrgenommen, ist er über 1, nimmt der jeweilige Proband ein Ungleichgewicht wahr, das nach Siegrist als „berufliche Gratifikationskrise“ bezeichnet wird (Siegrist, 1996, S. 97). Da es sich bei dem verwendeten Fragebogen um die Kurzversion handelt, ist die Verrechnung mit dem Faktor 0,4286 notwendig, um das Verhältnis der drei Aufwands-Items gegenüber den sieben Belohnung-Items auszugleichen (Schreyer et al., 2015). Je größer die Variable *Ungleichgewicht Pflegefachkraft* bzw. *Ungleichgewicht Industriemechaniker*, desto größer ist die wahrgenommene Ungerechtigkeit.

## 5.2 Vorläufige Analyse

In einer vorläufigen Analyse wurden interessante Ergebnisse beim Betrachten der Korrelationen (Tabelle 3) abgeleitet:

Das Alter der Probanden korreliert signifikant negativ mit der Bedeutung von Geld in einem Job, sodass es bei höherem Alter weniger relevant ist. Auch bei den intrinsischen Faktoren, Momente der Freude und Sinnvolles, ist eine signifikante Korrelation mit dem Alter vorhanden, sodass diese Faktoren im Alter bedeutender werden. Mit dem Alter und der Anerkennung des Jobs durch die Familie wird eine signifikant negative Korrelation deutlich.

In der Korrelationstabelle treten geschlechtsspezifische Unterschiede hervor: Das männliche Geschlecht korreliert signifikant negativ mit dem Interesse an einer

Pflegetätigkeit, während eine signifikant positive Korrelation zum Interesse an der Tätigkeit eines Industriemechanikers vorhanden ist. Somit sind Frauen stärker an der Pflegetätigkeit interessiert, während Männer eine größere Neugier auf die Tätigkeiten eines Industriemechanikers haben. Die intrinsischen Faktoren (Spaß, Momente der Freude, Sinnvolles und Beitrag zur Gesellschaft) korrelieren signifikant negativ mit dem männlichen Geschlecht. Das bedeutet, dass diese für Männer weniger relevant sind als für Frauen.

Die Variable Interesse an den Tätigkeiten in der Pflege korreliert positiv mit den intrinsischen Faktoren (Spaß, Momente der Freude, Sinnvolles und Beitrag zur Gesellschaft). Eine signifikant negative Korrelation ist zwischen Interesse an den Tätigkeiten in der Pflege und dem Geld vorhanden, sodass das Gehalt für Pflegeinteressierte weniger bedeutsam ist.

Die Variable Interesse an den Tätigkeiten eines Produktionsmitarbeiters korreliert signifikant positiv mit der Relevanz von flexiblen Arbeitszeiten. Die Faktoren Momente der Freude und Beitrag zur Gesellschaft korrelieren jeweils signifikant negativ.

Betrachtet werden nun die Aspekte, die die Relevanz extrinsischer Faktoren bei einer beruflichen Tätigkeit messen. Deutlich wird, dass die Item-Paare, die jeweils dasselbe messen, miteinander korrelieren: Lebensstandard und Geld; flexible Arbeitszeiten und Schichtarbeit; Anerkennung im Freundeskreis und Anerkennung in der Familie. Die Bedeutung des Gehalts korreliert außerdem signifikant positiv mit dem Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten.

Auffällig ist bei der Variable Geld die signifikant negative Korrelation zur Variable Momente der Freude. Somit sind Momente der Freude für Probanden weniger relevant, denen Geld wichtig ist.

Bei der Betrachtung der Bedeutung der intrinsischen Faktoren wird deutlich, dass zwischen allen vier Variablen eine signifikant positive Korrelation zu den jeweiligen drei anderen intrinsischen Faktoren besteht.

Auffällig ist zudem, dass Anerkennung durch Freunde sowie Anerkennung durch die Familie jeweils signifikant positiv mit dem Wunsch korreliert, einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.

Erfahrung mit Schichtarbeit korreliert mit dem Ungleichgewichtempfinden in der Pflege.



**Tabelle 3: Korrelationstabelle der Variablen (n = 217)**

<i>Variable</i>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>
1. Alter	-															
2. Geschlecht	-.05	-														
3. Interesse Pflegetätigkeit	.20**	-.45**	-													
4. Interesse Industrietätigkeit	-.01	.54**	-.28**	-												
5. Lebensstandard	.03	-.09	.00	-.03	-											
6. Geld	-.18**	.10	-.22**	.12	.32**	-										
7. Flexible Arbeitszeiten	.11	.10	-.08	.27**	.13	.27**	-									
8. Schichtarbeit	-.15*	.07	.2**	.00	-.01	.08	-.14*	-								
9. Anerkennung durch Freunde	-.06	-.07	.01	-.05	.14*	.11	.06	.00	-							
10. Anerkennung durch Familie	-.17*	.02	-.01	.06	.16*	.14*	.04	.07	.41**	-						
11. Spaß	.09	-.19**	.19**	-.13	.15*	-.05	.03	.07	-.07	.04	-					
12. Momente der Freude	.23**	-.28**	.37**	-.16*	.16*	-.19**	-.05	-.06	.13	.10	.48**	-				
13. Sinnvolles	.20**	-.22**	.28**	-.1	.2**	-.06	-.02	-.00	.10	.13	.33**	.51**	-			
14. Beitrag zur Gesellschaft	.11	-.24**	.43**	-.17*	.10	-.12	-.04	.15*	.22**	.23**	.21**	.34**	.5**	-		
15. Ungleichgewicht Pflegefachkraft	.39**	-.3**	.25**	-.21**	.26**	.00	.01	-.08	.12	-.03	.13	.36**	.2**	.19**	-	
16. Ungleichgewicht Industriemechaniker	.05	.15*	-.11	.2**	-.09	.09	.13	.15*	-.18**	-.06	.01	-.09	-0.09	-.02	-.02	-
17. Erfahrung mit Schichtarbeit	.63**	-.08	.2**	-.04	.09	-.03	.07	.06	.03	-.13	.02	.18**	.10	.10	.34**	.04

Anmerkungen: Geschlecht wurde kodiert als 0 = weiblich, 1 = männlich. Schichtarbeit wurde umgekehrt kodiert. Bei Ungleichgewicht als Plegefachkraft und Ungleichgewicht als Industriemechaniker steht ein höherer Wert für ein stärkeres Ungleichgewicht. Die Erfahrung mit Schichtarbeit wurde kodiert in 0 = keine Erfahrung, 1 = Erfahrung (aktuell oder in der Vergangenheit). \*p < .05, \*\*p < .01

### 5.3 Überprüfung der Hypothesen

Für alle statistischen Tests wurde ein Signifikanzniveau von  $\alpha = .05$  zugrunde gelegt. Die Normalverteilung der Daten wurde grafisch überprüft (siehe Anhang 2). Es zeigte sich, dass die Daten approximativ normalverteilt sind. Daher ist eine parametrische Analyse zulässig.

Als erste Hypothese wurde formuliert, dass Jugendliche die Tätigkeiten des Ausbildungsberufs Industriemechaniker gegenüber den Tätigkeiten des Ausbildungsberufs Pflegefachkraft präferieren.

Im Segment Schüler ( $n = 105$ ) ist das Interesse an der Industrietätigkeit ( $M = 2.31$ ,  $SD = .91$ ) minimal höher als das Interesse an der Pfl egetätigkeit ( $M = 2.29$ ,  $SD = .84$ ). Der t-Test für abhängige Variablen ergab, dass dieser Unterschied nicht statistisch signifikant ist ( $t = .182$ ,  $df = 104$ ,  $p = .856$ ). Die Nullhypothese kann nicht verworfen werden, somit gilt, dass es keinen Unterschied hinsichtlich des Interesses der Jugendlichen an den beiden Berufen gibt.

Die Hypothese 2a besagt, dass für Mitarbeiter in der Pflege die Relevanz der intrinsischen Motivationsfaktoren bei einem Job gegenüber den extrinsischen Motivationsfaktoren überwiegt.

Im Segment Pflegemitarbeiter ( $n = 59$ ) überwiegt die intrinsische Motivation ( $M = 3.67$ ,  $SD = 0.32$ ) gegenüber der extrinsischen Motivation ( $M = 2.78$ ,  $SD = 0.4$ ). Der Stichproben-t-Test für abhängige Variablen ergab, dass dieser Unterschied statistisch signifikant ist ( $t = 13.512$ ,  $df = 58$ ,  $p < .001$ ). Die Nullhypothese kann zugunsten der Alternativhypothese abgelehnt werden. Die Hypothese 2a wird somit beibehalten.

Die Hypothese 2b lautet, dass bei Produktionsmitarbeitern im Job die extrinsischen Anreize relevanter sind als die intrinsischen Motivationsfaktoren.

Die befragten Produktionsmitarbeiter ( $n = 53$ ) gaben bei der Relevanz der extrinsischen Motivation ( $M = 2.82$ ,  $SD = .36$ ) einen niedrigeren Wert an als bei der intrinsischen Motivation ( $M = 3.34$ ,  $SD = .37$ ). Der Stichproben-t-Test für abhängige Variablen ergab, dass dieser Unterschied statistisch signifikant ist ( $t = -8.31$ ,  $df = 52$ ,  $p < .001$ ). Die Hypothese 2b wird somit abgelehnt. Es gibt zwar einen statistischen Unterschied, jedoch in der Richtung, dass die Relevanz der intrinsischen Motivation für Produktionsmitarbeiter gegenüber der extrinsischen Motivation überwiegt.

Die Hypothese 2c postuliert, dass bei Schülern die extrinsische Motivation bei der Berufswahl gegenüber der intrinsischen Motivation überwiegt.

Bei den befragten Schülern ( $n = 105$ ) ist die Bedeutung der extrinsischen Motivation ( $M = 2.83$ ,  $SD = .42$ ) geringer als die intrinsische Motivation ( $M = 3.32$ ,  $SD = .54$ ). Der Stichproben-t-Test für abhängige Variablen ergab, dass ein statistisch signifikanter

Unterschied vorliegt ( $t = -8.111$ ,  $df = 104$ ,  $p < .001$ ). Die Hypothese 2c wird abgelehnt. Es gibt zwar einen statistischen Unterschied, jedoch in der Richtung, dass für Schüler die Bedeutung der intrinsischen Motivation gegenüber der extrinsischen Motivation überwiegt.

Mittels eine einfaktoriellen ANOVA (between-subjects) wurde untersucht, ob die Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe relevant in Bezug auf die Gewichtung der extrinsischen bzw. intrinsischen Motivation ist. Die einfaktorielle ANOVA ergab, dass kein signifikanter Unterschied zwischen den Segmenten (Schüler, Pflegemitarbeiter, Produktionsmitarbeiter) in der Relevanz der extrinsischen Motivation vorhanden ist ( $F(2, 214) = .260$ ,  $p = .771$ ). Der Levene-Test ergab ein  $p > .05$ , die Homogenität der Varianzen liegt vor.

In Bezug auf die Relevanz der intrinsischen Motivation ergab der Levene-Test ein  $p < .003$ . Es besteht Varianzungleichheit, daher wurde eine ANOVA mit Welch-Korrektur verwendet. Die Bewertung der Relevanz der intrinsischen Motivation hängt davon ab, welchem Segment die Probanden angehören ( $F(2, 131.507) = 18.249$ , Welch  $p < .001$ ). Es existiert ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Schülern und den Pflegemitarbeitern ( $p < .001$ ). Außerdem liegt ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Pflegemitarbeitern und den Produktionsmitarbeitern ( $p < .001$ ) vor. Zwischen den Schülern und den Produktionsmitarbeitern gibt es keinen statistisch signifikanten Unterschied. Die Mittelwertunterschiede verhalten sich dahingehend, dass die Relevanz der intrinsischen Komponente für Pflegemitarbeiter ( $M = 3.37$ ,  $SD = 0.32$ ) statistisch signifikant höher ist als für Schüler ( $M = 3.32$ ,  $SD = .54$ ) und Produktionsmitarbeiter ( $M = 3.34$ ,  $SD = .37$ ).

Als Hypothese 3 wurde formuliert, dass das Verhältnis von Input und Outcome bei Berufen in Schichtarbeit in der Produktion als gerechter angesehen wird als in der Pflege. Um diese Hypothese zu testen, wurde der ERI-Quotient berechnet und die Mittelwerte zwischen Ungerechtigkeit in der Pflege und Ungerechtigkeit in der Industrie verglichen.

Die Ungerechtigkeit als Pflegefachkraft ( $M = 1.55$ ,  $SD = .45$ ) ist zur Ungerechtigkeit als Industriemechaniker ( $M = .92$ ,  $SD = .27$ ) statistisch signifikant verschieden ( $t = 17.754$ ,  $df = 216$ ,  $p = < .001$ ). Die Nullhypothese kann somit zugunsten der Alternativhypothese verworfen werden. Das Verhältnis von Input und Outcome bei Berufen wird in der Produktion als gerechter angesehen als in der Pflege.

Diese Hypothese wird von der deskriptiven Statistik gestützt, wenn die Häufigkeit der nach Siegrist definierten Gratifikationskrise betrachtet wird. Von den Probanden ( $n = 217$ ) bewerten 197 das Verhältnis in der Pflege in der Weise als unausgeglichen, in der Siegrist von einer Gratifikationskrise spricht. Den Industrieberuf bewerten 67 Probanden als in der Weise unausgeglichen, die Siegrist als Gratifikationskrise bezeichnet.

**Tabelle 4: Deskriptive Statistik Gratifikationskrisen**

	N	<b>Gratifikationskrise in der Pflege</b>		<b>Gratifikationskrise in der Produktion</b>	
		Häufigkeit	Prozent (%)	Häufigkeit	Prozent (%)
Pflegemitarbeiter	59	58	98.3	15	25.4
Produktionsmitarbeiter	53	51	96.2	18	34.0
Schüler	105	88	83.8	34	32.4
Gesamt	217	197		67	

## 5.4 Weiterführende Analysen

### 5.4.1 Geschlechtsunterschiede bei Schülern

Die Korrelationstabelle (Tabelle 3) zeigt deutliche Geschlechtsunterschiede, diese wurden in der Kohorte Schüler genauer betrachtet. Dies ist nicht Bestandteil der Hypothesentests, wurde jedoch explorativ untersucht.

Ein t-Test für abhängige Stichproben ergab, dass es bei den Schülerinnen einen statistisch signifikanten Unterschied zwischen dem Interesse an den Tätigkeiten einer Pflegefachkraft ( $M = 2.65$ ,  $SD = .13$ ) und dem Interesse an einer Tätigkeit als Industriemechaniker ( $M = 1.96$ ,  $SD = .11$ ) gibt. Schülerinnen haben ein höheres Interesse an den Pflege Tätigkeiten ( $t = 4.68$ ,  $df = 50$ ,  $p < .001$ ).

Bei den Schülern (männlich) gibt es auch einen statistisch signifikanten Unterschied zwischen dem Interesse an den Tätigkeiten einer Pflegefachkraft ( $M = 2$ ,  $SD = .11$ ) und dem Interesse an den Tätigkeiten eines Industriemechanikers ( $M = 2.69$ ,  $SD = .1$ ). Allerdings dahingehend, dass für Schüler die höhere Präferenz auf die Tätigkeiten des Industriemechanikers fällt ( $t = 4.87$ ,  $df = 53$ ,  $p < .001$ ).

Wird die Relevanz der intrinsischen Motivationsfaktoren bei Schülern mit einem t-Test für unabhängige Stichproben verglichen, wird deutlich, dass diese für Mädchen ( $M = 3.53$ ,  $SD = .06$ ) statistisch signifikant höher ist als für Jungen ( $M = 3.13$ ,  $SD = .07$ ) ( $t = 4.101$ ,  $df = 103$ ,  $p < .001$ ). Zwischen Schülerinnen und Schülern zeigte sich kein statistisch signifikanter Unterschied in der Relevanz der extrinsischen Motivationsfaktoren ( $t = .189$ ,  $df = 103$ ,  $p = .85$ ).

### 5.4.2 Vergleich der intrinsischen und extrinsischen Motivationsfaktoren zwischen den Kohorten

Bei der Untersuchung der Motivationsfaktoren im zweiten Teil des Fragebogens sollten die Probanden folgende zehn Items auf einer Vier-Punkt-Likert-Skala von (1) *Stimme gar*

nicht zu bis (4) Stimme voll zu beurteilen. Tabelle 5 bis 7 zeigen die Ergebnisse der einzelnen Segmente Pflegemitarbeiter, Produktionsmitarbeiter und Schüler.

Die Items, die auf die Freude an der Arbeit selbst abzielen ‚Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, bei dem ich Spaß an der Arbeit habe.‘ und ‚Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, der Momente der Freude mit sich bringt.‘ erhielten in allen drei Subgruppen hohe Zustimmung und wurden jeweils auf den vierthöchsten Rängen eingestuft.

Einen Job, der ‚einen gewissen Lebensstandard ermöglicht‘, wurde von den Schülern auf Platz zwei bewertet, während er bei den Produktionsmitarbeitern auf Platz drei und bei den Pflegemitarbeitern auf Platz vier landete. Das Item, das sich darauf bezieht, ‚eine Menge Geld zu verdienen‘, erhielt deutlich weniger Zustimmung als der Lebensstandard.

Die Items, die sich auf flexible Arbeitszeiten beziehen ‚Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, in dem ich meine Arbeitszeiten zeitlich flexibel gestalten kann.‘ und ‚In einem Job mit Schichtarbeit zu arbeiten, ist für mich kein Problem.‘ (umgekehrte Kodierung), erzielten durchschnittliche bis geringe Zustimmung.

Zu den jeweils am drittwenigsten relevanten Items zählten die Aussagen ‚Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, auf den meine Familie stolz ist.‘ und ‚Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, der von meinen Freunden anerkannt wird.‘.

**Tabelle 5: Intrinsische und extrinsische Motivationsfaktoren bei Pflegemitarbeitern**

<b>Rang</b>	<b>Aussage</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>
1	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, der Momente der Freude mit sich bringt.	59	3.80	0.41
2	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, bei dem ich Spaß an der Arbeit habe.	59	3.78	0.42
3	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, der mir das Gefühl gibt, etwas Sinnvolles zu tun.	59	3.68	0.47
4	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, der mir einen gewissen Lebensstandard ermöglicht.	59	3.58	0.50
5	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, indem ich einen sinnvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten kann.	59	3.42	0.59
6	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, in dem ich meine Arbeitszeiten zeitlich flexibel gestalten kann.	59	3.15	0.69
7	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, bei dem ich eine Menge Geld verdienen kann.	59	2.81	0.68
8	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, auf den meine Familie stolz ist.	59	2.47	0.86
9	In einem Job mit Schichtarbeit zu arbeiten, ist für mich kein Problem. (umgekehrte Kodierung)	59	2.34	0.88
10	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, der von meinen Freunden anerkannt wird.	59	2.33	0.94

Anmerkung: Abfrage auf einer Vier-Punkt-Likert-Skala von *Stimme gar nicht zu* (1) bis *Stimme voll zu* (4)

**Tabelle 6: Intrinsische und extrinsische Motivationsfaktoren bei Produktionsmitarbeitern**

<b>Rang</b>	<b>Aussage</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>
1	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, bei dem ich Spaß an der Arbeit habe.	53	3.75	0.43
2	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, der Momente der Freude mit sich bringt.	53	3.49	0.54
3	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, der mir einen gewissen Lebensstandard ermöglicht.	53	3.47	0.54
4	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, der mir das Gefühl gibt, etwas Sinnvolles zu tun.	53	3.34	0.62
5	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, in dem ich meine Arbeitszeiten zeitlich flexibel gestalten kann.	53	3.21	0.74
6	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, bei dem ich eine Menge Geld verdienen kann.	53	2.91	0.66
7	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, indem ich einen sinnvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten kann.	53	2.77	0.64
8	In einem Job mit Schichtarbeit zu arbeiten, ist für mich kein Problem. ( <i>umgekehrte Kodierung</i> )	53	2.66	0.96
9	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, auf den meine Familie stolz ist.	53	2.60	0.77
10	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, der von meinen Freunden anerkannt wird.	53	2.08	0.68

Anmerkung: Abfrage auf einer Vier-Punkt-Likert-Skala von *Stimme gar nicht zu* (1) bis *Stimme voll zu* (4)

**Tabelle 7: Intrinsische und extrinsische Motivationsfaktoren bei Schülern**

<b>Rang</b>	<b>Aussage</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>
1	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, bei dem ich Spaß an der Arbeit habe.	105	3.69	0.56
2	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, der mir einen gewissen Lebensstandard ermöglicht.	105	3.49	0.62
3	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, der mir das Gefühl gibt, etwas Sinnvolles zu tun.	105	3.32	0.74
4	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, der Momente der Freude mit sich bringt.	105	3.30	0.77
5	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, bei dem ich eine Menge Geld verdienen kann.	105	3.07	0.85
6	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, in dem ich meine Arbeitszeiten zeitlich flexibel gestalten kann.	105	3.03	0.70
7	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, indem ich einen sinnvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten kann.	105	2.98	0.80
8	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, auf den meine Familie stolz ist.	105	2.81	0.91
9	In einem Job mit Schichtarbeit zu arbeiten, ist für mich kein Problem. ( <i>umgekehrte Kodierung</i> )	105	2.31	0.88
10	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, der von meinen Freunden anerkannt wird.	105	2.27	0.94

Anmerkung: Abfrage auf einer Vier-Punkt-Likert-Skala von *Stimme gar nicht zu* (1) bis *Stimme voll zu* (4)

### 5.4.3 Gerechtigkeitswahrnehmung der eigenen Tätigkeit

Jeweils mit einer einfaktoriellen ANOVA wurde ermittelt, ob es beim Gerechtigkeitsempfinden Unterschiede zwischen den Kohorten Schüler, Pflegemitarbeiter und Produktionsmitarbeiter gibt.

Das Ergebnis zeigte, dass beim Betrachten der Gerechtigkeit in der Pflege ein signifikanter Unterschied zwischen den Schülern ( $M = 1.41$ ,  $SD = .43$ ) und den Pflegemitarbeitern ( $M = 1.77$ ,  $SD = .43$ ) deutlich wird. Die Pflegekräfte empfinden ihren eigenen Job als ungerechter, als dieser Job von Schülern angesehen wird ( $F(2, 214) = 13.571$ ,  $p < .001$ ). Zwischen den Pflegemitarbeitern und den Produktionsmitarbeitern ( $M = 1.58$ ,  $SD = .44$ ) traten keine statistisch signifikanten Unterschiede zutage.

Eine einfaktorielle ANOVA beim Betrachten der Gerechtigkeitsempfindung des Berufs, Industriemechaniker zeigte, dass dieser von den Produktionsmitarbeitern ( $M = .99$ ,  $SD = .26$ ) ungerechter erachtet wird als von den Pflegemitarbeitern ( $M = .87$ ,  $SD = .31$ ). Dieser Unterschied ist zwischen den Industriemechanikern und den Pflegemitarbeitern statistisch signifikant ( $F(2, 214) = 3.371$ ,  $p = .041$ ). Zwischen den Produktionsmitarbeitern und den Schülern gab es keinen statistisch signifikanten Unterschied.

### 5.4.4 Gemeinsamkeiten zwischen aktuellen und ehemaligen Pflegemitarbeitern

Ein t-Test für unabhängige Stichproben ergab, dass es keinen signifikanten Unterschied im Interesse an den Tätigkeiten einer Pflegefachkraft zwischen den aktuellen Pflegemitarbeitern ( $M = 3.51$ ,  $SD = .67$ ) und den ehemaligen Pflegemitarbeitern ( $M = 3.18$ ,  $SD = .59$ ) gibt ( $t = 1.9$ ,  $df = 57$ ,  $p = .063$ ).

Zwischen dem Ungleichgewichtsempfinden im Beruf Pflegefachkraft bei aktuellen ( $M = 1.7$ ,  $SD = .43$ ) und ehemaligen Mitarbeitern ( $M = 1.9$ ,  $SD = .41$ ) besteht ebenfalls kein statistisch signifikanter Unterschied ( $t = -1.76$ ,  $df = 57$ ,  $p = .084$ ).

## 6 Diskussion

### 6.1 Diskussion der Hypothesen

Diese Forschungsarbeit untersucht drei Hypothesen(-gruppen). Die Hypothesen sind dahingehend strukturiert, dass die erste Hypothese den Ist-Zustand des Interesses der jungen Menschen an den Tätigkeiten einer Pflegefachkraft beleuchtet, während die Hypothesen 2 und 3 nach möglichen Gründen für den Fachkräftemangel in der Pflege suchen.

Die erste Hypothese, dass junge Menschen die Tätigkeiten eines Industriemechanikers gegenüber den Tätigkeiten der Pflegefachkraft präferieren, kann verworfen werden. An beiden Berufen haben die Jugendlichen gleichermaßen Interesse. Dieses positive Ergebnis für die Pflege stimmt mit den Umfrageergebnissen der Jugendbefragung des Sinus-Instituts überein. Demnach können sich 21 % der befragten 14- bis 20-Jährigen ‚gut‘ oder sogar ‚sehr gut‘ vorstellen, in der Pflege zu arbeiten. Ein direkter Vergleich der Berufsgruppen ergibt, dass 37 % der Befragten das Berufsfeld ‚Gesundheit/ Pflege‘ als ‚sehr interessiert‘ oder ‚eher interessiert‘ bewerteten. Bei dem Berufsfeld ‚Produktion/ Fertigung‘ sind dies nur 27 % (Borgstedt et al., 2020).

Der Hypothese 2a konnte zugestimmt werden, während den Hypothesen 2b und 2c nicht zugestimmt werden konnte. Somit überwiegen die intrinsischen Anreize für die Probanden aller Segmente (Pflegeteammitglieder, Produktionsmitarbeiter und Schüler) die extrinsischen Anreize. Die Inflation und die damit verbundenen Zukunftsängste der Menschen haben somit einen untergeordneten Einfluss auf die Berufswahl.

Diese Ergebnisse sprechen dafür, dass die Schulabgänger als potenzielle Pflegekräfte in Zukunft zur Verfügung stehen werden, da sie Interesse an den Tätigkeiten einer Pflegefachkraft haben und ihre Berufswahl nach intrinsischen Anreizen wählen. Sie entscheiden sich für Berufe, die ihnen Spaß machen und in denen sie Sinnerfüllung erleben.

Hervorzuheben ist jedoch, dass im Vergleich der intrinsischen Motivation zwischen den Segmenten, diese bei den Pflegeteammitgliedern am höchsten ist. Somit ist unklar, ob es genügt, dass die Relevanz der intrinsischen Faktoren die extrinsischen überwiegt, sodass ein Individuum einen Beruf in der Pflege ergreift. Die höhere Relevanz der intrinsischen Faktoren bei Mitarbeitern, die bereits in der Pflege arbeiten, lässt darauf schließen, dass die intrinsischen Faktoren auch bei Schulabgängern höher sein muss, damit diese einen Pflegeberuf erlernen möchten. Diese Thematik wird in dieser Arbeit unzureichend untersucht. Es gilt in weiterführenden Forschungen zu analysieren, wie hoch die Bedeutung der intrinsischen Faktoren bei der Berufswahl sein muss, sodass junge Menschen eine Tätigkeit in der Pflege anstreben.



Die Hypothese 3 gibt eindeutigen Aufschluss darüber, dass die Arbeit in der Pflege als ungerecht wahrgenommen wird. Jugendliche wie auch Probanden der Bereiche Pflege und Produktion nehmen die Arbeit im Pflegesektor ungerechter wahr als in der Produktion. Dies wird sogar in dem Maße als ungerecht erlebt, dass von einer beruflichen Gratifikationskrise die Rede ist. Ein positiver Aspekt gegen den Fachkräftemangel in der Pflege ist, dass Schüler den Beruf der Pflegefachkraft weniger ungerecht empfinden als die Pflegefachkräfte selbst. Die Daten legen nahe, dass Schüler den Beruf möglicherweise etwas ‚naiver‘ und daher weniger ungerecht wahrnehmen als Pflegemitarbeiter. Schüler schätzen ihn dennoch als ungerecht ein.

Die hohe Ungerechtigkeitswahrnehmung im Bereich Pflege stimmt mit dem Resultat des IGA-Barometers aus dem Jahr 2005 überein: Auch vor knapp 20 Jahren waren Berufe im Gesundheits-, Bildungs- und Sozialwesen am stärksten von einer Gratifikationskrise betroffen (Bödeker & Dragano, 2005).

Diese Ergebnisse lassen vermuten, dass Personen aufgrund der wahrgenommenen Ungerechtigkeit keinen Beruf im Pflegesektor anstreben. Zudem besteht die Gefahr, dass Pflegemitarbeiter wegen dieser selbstwahrgenommenen Ungerechtigkeit in andere Tätigkeiten abwandern oder krank werden und temporär bzw. endgültig aus dem Beruf ausscheiden.

## **6.2 Zusätzliche Effekte und zukünftige Studien**

Die Korrelationstabelle (Tabelle 3) weist darauf hin, dass es Veränderungen der Bedeutung von intrinsischen und extrinsischen Motivationsfaktoren im Verlauf des Lebens gibt. Somit verliert das Gehalt mit einem höheren Alter der Befragten an Bedeutung, während intrinsische Faktoren, wie die Variablen ‚Momente der Freude‘ und ‚Sinnvolles‘, an Gewichtung gewinnen.

Diese Erkenntnis spricht dafür, dass junge Menschen beim Berufseinstieg mehr Gewichtung auf das Gehalt legen und erst im späteren Leben die intrinsischen Faktoren überwiegen. Dies bekräftigt die Gültigkeit der Maslowschen Bedürfnishierarchie: In jungen Jahren versuchen Menschen ihre finanziellen Bedürfnisse zu befriedigen, sie sparen für den Hausbau oder den Kauf einer Immobilie. Ist dieses Bedürfnis befriedigt, konzentrieren sie sich in späteren Berufsjahren darauf, was ihnen Spaß macht und wo sie Sinnerfüllung und Selbstverwirklichung erleben können.

Dass sich die Relevanz von intrinsischen und extrinsischen Faktoren über den Lebenszyklus verändert, wurde auch in einer Studie von Verkaufspersonen bestätigt. Eine Befragung von 106 Mitarbeitern eines irischen Vertriebsunternehmens ergab, dass das Alter der Probanden mit intrinsischer Motivation zusammenhängt. In Verbindung mit extrinsischer Motivation ergab sich ein stark negativer Zusammenhang (Wnek, 2019).

Eine weitere Studie zeigte, dass sich die Bedeutung von Arbeit im Allgemeinen im Laufe des Lebens verändert. Eine Datenanalyse von über 500 000 Personen ergab, dass

die Bedeutung an Arbeit zunächst zunimmt und mit dem Alter dann wieder abnimmt (Schröder, 2023).

Der Vergleich der intrinsischen und extrinsischen Motivationsfaktoren in Kapitel 5.4.2 macht jedoch deutlich, dass sich die Kohorte Schüler (Alter: 14 bis 23 Jahre) nicht wesentlich von den tendenziell älteren Segmenten (Pflege- und Produktionsmitarbeiter: Alter: 18 bis 63 Jahre) unterscheidet und ähnliche Tendenzen in der Bewertung der Relevanz der Faktoren zeigt. Diese Erkenntnis ist nur eingeschränkt gültig, da die Stichprobe das Alter der Grundgesamtheit nicht repräsentativ abbildet und Überschneidungen aufweist. Weitere Autoren kamen auf das Ergebnis, dass bei den Motivationsfaktoren kein Unterschied zwischen den Altersgruppen besteht (FH Wien & Siemens Energy Austria, 2023; Schröder, 2018).

Darüber hinaus werden bei den intrinsischen und extrinsischen Faktoren Geschlechtsunterschiede deutlich. Bei den weiblichen Probanden überwiegt die Bedeutung der intrinsischen Faktoren gegenüber den männlichen Probanden. Auch haben Frauen ein größeres Interesse an den Tätigkeiten einer Pflegefachkraft, während für männliche Probanden die Tätigkeiten eines Industriemechanikers ansprechender und die intrinsischen Faktoren weniger relevant sind. Ob dieser Effekt in der allgemeinen Bevölkerung gegeben ist, muss in einer weiteren Studie untersucht werden. Auf Grundlage dieser Stichprobe kann keine allgemeine Antwort gefolgert werden. Da die Pflegemitarbeiter in der vorliegenden Stichprobe vorwiegend Frauen sind, kann nicht nachvollzogen werden, ob hier die intrinsischen Motivationsfaktoren überwiegen, weil es sich um Mitarbeiter der Pflege oder weil es sich um Frauen handelt.

Eine detailliertere Betrachtung der Schüler jedoch ergab, dass die Jungen ein höheres Interesse an den Tätigkeiten eines Industriemechanikers haben, während die Mädchen ein höheres Interesse an den Tätigkeiten einer Pflegefachkraft haben.

Auch überwiegt die Relevanz der intrinsischen Motivationsfaktoren der Mädchen der Relevanz der intrinsischen Motivationsfaktoren der Jungen. Dies entspricht einer Längsschnittstudie an 268 Jugendlichen der 8. Klasse, dass für Mädchen die intrinsischen Werte die extrinsischen überwiegen. Für Jungen ist dies umgekehrt (Hirschi, 2010).

Die Erkenntnis, dass Pflegekräfte ihrem Beruf überdurchschnittlich hohe Sinnerfüllung zuschreiben, während Produktionsmitarbeiter ihre Sinnerfüllung eher unterdurchschnittlich bewerten (Schnell, 2018), lässt vermuten, dass das stärkere Interesse der Mädchen am Pflegeberuf auf die größere Bedeutung intrinsischer Motivationsfaktoren zurückzuführen ist. Jungen hingegen messen diesen Faktoren weniger Bedeutung bei, was möglicherweise erklärt, warum sie in der Umfrage weniger Interesse am Pflegeberuf angaben.

In der vorliegenden Arbeit wurden keine Unterschiede zwischen aktiven und ehemaligen Pflegemitarbeitern gefunden. Somit ist unklar, warum die ehemaligen Mitarbeiter das Berufsfeld verlassen haben. Diese Thematik gibt sicherlich weitere

Erkenntnisse, wie die Mitarbeiteranzahl im Pflegesektor erhöht werden kann und muss in einer separaten zunächst explorativen Studie untersucht werden.

### 6.3 Schwächen und Grenzen der Untersuchung

Diese Studie ist durch drei Einschränkungen gekennzeichnet.

Die erste Einschränkung kommt bei der Untersuchung der Relevanz der Motivationsfaktoren zum Tragen. Es fällt auf, dass die Items, welche die Anerkennung durch die Peer-Groups und die Familie analysieren, bei allen Segmenten jeweils auf den drei untersten Rängen der Relevanz platziert sind. Bei den Segmenten Pflegemitarbeiter und Produktionsmitarbeiter scheint dies plausibel zu sein, da Erwachsene von ihrem Umfeld weniger beeinflusst werden als junge Menschen. Dass beide Items für Jugendliche eine geringe Relevanz haben, widerspricht der beschriebenen Literatur (Habich & Remete, 2023; Maas, 2019; Sprenger, 2010).

Möglich ist es, dass den jungen Menschen die Beeinflussung durch Peers und Familie nicht bewusst ist. Die Vermutung liegt nahe, dass die Aussagen der jungen Menschen der Gefahr ‚Telling more than we can know‘ unterliegen. Sie sind nicht in der Lage, die wahren Ursachen ihrer Gedanken zu erkennen, geben jedoch trotzdem Auskunft darüber (Nisbett & Wilson, 1977). Es besteht die Möglichkeit, dass Jugendliche glauben, von Eltern und Freunden nicht beeinflusst zu werden, obwohl sie dies unbewusst sind. Die Irrelevanz der Items ‚Anerkennung durch Freunde‘ und ‚Anerkennung durch Familie‘ gilt es in einer weiterführenden Studie mit implizitem Messverfahren zu überprüfen.

Die zweite Einschränkung wird durch die Selbstwahrnehmungstheorie deutlich. Diese geht davon aus, dass Personen ihre Meinung und Einstellung nicht immer wahrheitsgetreu angeben und ausdrücken können. Ein häufiges Phänomen ist es, dass Personen aus ihrem Verhalten ihre Einstellung und Meinung ableiten, um Dissonanzen (Widerspruch zwischen Einstellung/Meinung und Verhalten) zu vermeiden (Bem, 1967). Dies könnte den Grad der Wahrheit der Antworten in der Umfrage verringern. Beispielsweise könnten Personen, die bereits in der Pflege arbeiten, daraus ableiten, dass sie an den Tätigkeiten in der Pflege interessiert sind, weil sie diesen täglich nachgehen.

Die dritte Einschränkung ist die allgemeingültige Problematik der Messung intrinsischer und extrinsischer Motivationsfaktoren. In der Vergangenheit wurden zahlreiche Versuche geleistet, herauszufinden welche Motivationsfaktoren für Mitarbeiter eine Rolle spielen. Die Aspekte mit Likert-Skalen zu bewerten oder in eine Rangreihe zu bringen, sind häufig verwendete Praktiken, um zu ermitteln, was Mitarbeiter lockt in einem Unternehmen zu arbeiten bzw. zu bleiben.

Eine allgemeingültige Antwort zu finden, ist noch nicht gelungen und macht die Komplexität dieser Thematik deutlich. Eine Studie von Dyer und Parker kam zu dem Ergebnis, dass es keine klare Definition von intrinsischer und extrinsischer Arbeitsmotivation

gibt und auch die Klassifizierung einzelner Faktoren in intrinsisch und extrinsisch für Arbeits- und Organisationspsychologen unklar ist (Dyer & Parker, 1975).

Nach der Auffassung nach Herzberg handelt es sich bei den Motivationsfaktoren um zwei unterschiedliche Dimensionen (Hygienefaktoren und Motivatoren) (Herzberg et al., 1959). Dies spricht dafür, dass die Gewichtung der Faktoren zu kurz fasst, da es nicht sinnvoll ist, unterschiedliche Konstrukte zu vergleichen. Dieser Ansatz wird auch im Ergebnis einer Studie der Fachhochschule Wien mit 500 18- bis 39-Jährigen deutlich. Das Ergebnis war, dass es Basismerkmale gibt, die gegeben sein müssen, sodass Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz in Erwägung ziehen. Darüber hinaus gibt es Begeisterungsmerkmale, mit denen Unternehmen beeindrucken können. Die Verantwortlichen der Studie warnen, dass sich diese Merkmale ständig verändern (FHWien & Siemens Energy Austria, 2023).

Aufgrund dieser Sichtweisen ist die Gegenüberstellung von intrinsischen und extrinsischen Faktoren zur Bewertung zu eingeschränkt. Die Befragten hatten im Fragebogen der vorliegenden Arbeit nicht die Möglichkeit, zwischen den beiden Dimensionen zu unterscheiden.

Da auch in der vorliegenden Arbeit intrinsische und extrinsische Motivation nicht miteinander korreliert, kann davon ausgegangen werden, dass es sich um orthogonale Dimensionen handelt (Lepper et al., 2005).

## **6.4 Implikationen für die Praxis**

Das Ergebnis der Befragung ist zunächst positiver Natur für die Bekämpfung des Fachkräftemangels in der Pflege. Die jungen Menschen sind an den Tätigkeiten in der Pflege gleichermaßen interessiert, wie an den Tätigkeiten eines Industriemechanikers. Somit stehen in Zukunft potenzielle Pflegekräfte zur Verfügung, die interessiert wären, in der Pflege zu arbeiten. Da ein grundlegendes Interesse am Erlernen dieses Berufs besteht, gilt es Jugendliche vermehrt darauf anzusprechen und die Hürden für eine Ausbildung klein zu halten. Messeauftritte und Ansprache über Social Media sind unerlässlich.

Da Jugendliche ihren Beruf nach den intrinsischen Faktoren wählen, gilt es, diese im Marketing hervorzuheben. Es muss mehr betont werden, dass der Beruf in der Pflege Spaß macht und dadurch geprägt ist, Sinnvolles zu leisten. Pflegedienste und Pflegeheime haben oft das Problem, klein und regional zu sein, was das Marketing erschwert. Sinnvoll ist eine flächendeckende Kooperation, in der verschiedene Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser gemeinsam auf der emotionalen Ebene für den Beruf werben.

Die bedeutsamste Aufgabe zur Stärkung des Pflegesektors wird es sein, das Ungerechtigkeitsgefühl abzubauen. Dazu gehört es, die Gerechtigkeit in Form besserer Arbeitsbedingungen und eines höheren Gehalts herzustellen.

Mitarbeiter im Pflegesektor haben eine erhöhte Gefahr, sich aufgrund der empfundenen Sinnhaftigkeit zu überengagieren. Vor allem in Berufen, die durch den

direkten Kontakt mit Menschen gekennzeichnet sind, fällt es Mitarbeitern schwer, Grenzen zu setzen und es kommt zu Selbstschädigung durch Überarbeitung (Schnell, 2018). Ein hohes Maß an Überengagement ist mit einer signifikant schlechteren Selbsteinschätzung der Gesundheit von Erwerbstätigen verbunden (Siegrist et al., 2004). Mitarbeiter in der Pflege laufen Gefahr, erhöhtes Income zu leisten und dadurch überlastet zu sein. Daher ist es umso schwerer, die Mitarbeiter in der Pflege zu schützen und Gerechtigkeit herzustellen.

Dennoch ist es der bedeutendste Ansatz, Gerechtigkeit im Pflegesektor herzustellen, um den Beruf attraktiv zu machen und langfristig dem Fachkräftemangel in der Pflege entgegenzuwirken. Es genügt nicht, Gerechtigkeit nur herzustellen. Sie muss darüber hinaus kommuniziert werden, um den Ruf des Sektors zu verbessern. Neben den Berufsabgängern als zukünftige Pflegekräfte bietet die stille Reserve enormes Potenzial: 39 % der Pflegefachkräfte, die aus dem Beruf ausgestiegen sind, könnten es sich vorstellen, bei besseren Bedingungen wieder zurückzukehren. Damit könnten 263 000 Vollzeitstellen besetzt werden (ver.di, 2022).

Die in dieser Studie entdeckten Geschlechtsunterschiede unter den Schülern eröffnen neue Perspektiven. Da männliche Jugendliche den Beruf des Industriemechanikers präferieren, könnten neue Technologien in der Pflege den Pflegeberuf für junge Männer attraktiver machen. Die männlichen Jugendlichen haben große Neugier an der Arbeit mit Maschinen und technischen Systemen, auch das Fachgebiet Robotik, speziell Pflegerobotik, kann für männliche Berufseinsteiger von Interesse sein. Eine stärkere Digitalisierung der Pflege und der Einsatz von Pflegerobotik könnten dazu beitragen, den Beruf für junge Männer attraktiver zu gestalten und somit dem Fachkräftemangel im Pflegesektor entgegenzuwirken. Das Potenzial, männliche Schulabgänger für den Beruf als Pflegefachkraft zu gewinnen, könnte eine bedeutende Lösung im Kampf gegen den Fachkräftemangel sein.

## 6.5 Fazit

Bei der Betrachtung des Pflegeberufs in Bezug auf junge Menschen wird Folgendes deutlich: Junge Menschen sind grundsätzlich am Pflegeberuf interessiert und wählen ihren Beruf danach, was ihnen Spaß macht. Ob das intrinsische Interesse von jungen Menschen am Pflegeberuf genügt, einen solchen zu ergreifen, muss in weiterführenden Forschungen untersucht werden. Alle Befragten nehmen eine hohe Ungerechtigkeit im Pflegeberuf wahr, wodurch sich Menschen möglicherweise gegen eine Tätigkeit in der Pflege entscheiden bzw. einen Arbeitsplatz in der Pflege verlassen.

Ziel ist es, im Marketing von Pflegeberufen auf die intrinsischen Faktoren zu setzen und den potenziellen Pflegemitarbeitern emotionale Aspekte, wie Freude an der Arbeit sowie das Erfüllen einer sinnvollen Aufgabe und Notwendigkeit in der Gesellschaft, zu vermitteln. Darüber hinaus gilt es, die Rahmenbedingungen in der Pflege zu verbessern, um eine Gerechtigkeit herzustellen, die nach außen kommuniziert werden muss. Dies kann

---

Schulabgänger dazu motivieren, einen Beruf in der Pflege zu erlernen und Pflegekräfte der stillen Reserve zurück in den Beruf bringen. Neue Perspektiven bieten die fortschreitende Digitalisierung und Anwendung von Robotik im Pflegesektor. Durch die Technisierung könnte die Pflege, insbesondere für männliche Berufseinsteiger, an Attraktivität gewinnen.

Aufgrund der in dieser Arbeit vorgestellten Erkenntnisse und der daraus abgeleiteten Implikationen könnte die von Jorde befürchtete „Katastrophe“ (2019) in Krankenhäusern und Pflegeheimen trotz der alternden Gesellschaft gemildert werden.

## Literaturverzeichnis

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (Bd. 2, S. 267–299). Elsevier.
- ÄrzteZeitung. (2023, Februar 17). *656 Pflegekräfte über „Triple Win“-Programm angeworben*. SpringerMedizin. <https://www.aerztezeitung.de/Politik/Triple-Win-Programm-656-Pflegekraefte-angeworben-436726.html>
- Becker, F. (2019). *Mitarbeiter wirksam motivieren: Mitarbeitermotivation mit der Macht der Psychologie*. Springer.
- Bem, D. J. (1967). Self-Perception: An alternative interpretation of cognitive dissonance phenomena. *Psychological Review*, 74(3), 183–200.
- Bergmann, B. (2005). Berufswahl. In D. Frey, L. von Rosenstiel, & C. G. Hoyos (Hrsg.), *Wirtschaftspsychologie* (S. 33–40). Beltz.
- Bödeker, W., & Dragano, N. (2005). *Das IGA-Barometer 2005: Einschätzungen der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zu beruflichen Handlungsspielräumen und zu Gratifikationskrisen*. BBK Bundesverband. <https://e-pflicht.ub.uni-duesseldorf.de/content/titleinfo/95702>
- Borgstedt, S., Jurczok, F., & Gensheimer, T. (2020). *Kindertagesbetreuung & Pflege – attraktive Berufe?* Sinus Markt- und Sozialforschung. <https://www.sinus-institut.de/media-center/studien/kindertagesbetreuung-pflege-attraktive-berufe>
- Bossle, M., & Kunhardt, H. (Hrsg.). (2023). *Integration ausländischer Mitarbeiter in die Pflege: Theorien, Konzepte sowie pädagogische Erfahrungen und Rahmenempfehlungen für die Praxis*. Hogrefe.
- Bundesagentur für Arbeit. (2023). *Beruf aktuell—Lexikon der Ausbildungsberufe: Ausgabe 2023/24*. wbv Media GmbH.
- Bundesagentur für Arbeit. (2024). *Beruf aktuell—Lexikon der Ausbildungsberufe: Ausgabe 2024/25*. BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH. <https://planet-beruf.de/lehrkraefte-und-bo-coaches/material-zum-download/beruf-aktuell-lexikon-der-ausbildungsberufe>
- Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. (2024). *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2023*. [https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202312/arbeitsmarktberichte/fachkraefte-engpassanalyse/fachkraefte-engpassanalyse-di-0-202312.zip.zip?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202312/arbeitsmarktberichte/fachkraefte-engpassanalyse/fachkraefte-engpassanalyse-di-0-202312.zip.zip?__blob=publicationFile&v=1)
- Bundesinstitut für Berufsbildung. (2021). *Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2021*. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17368>

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2017). *Fortschrittsbericht 2017 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung*.  
<https://dserver.bundestag.de/btd/18/134/1813480.pdf>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2020, Juli 17). *Neue Pflegeausbildungen*. BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aeltere-menschen/berufsfeld-pflege/neue-pflegeausbildungen-77264>
- Cambers, E. G., Foulon, M., Handfield-Jones, H., Hankin, S. M., & Michaels, E. G. (1998). The war for talent. *The McKinsey Quarterly*, 3, 44–57.
- Camphausen, M. (2021). Zur Bedeutung von Employer Branding für das Gesundheitswesen. In M. Camphausen (Hrsg.), *Employer Branding im Gesundheitswesen* (S. 21–66). Kohlhammer.
- Commission for Social Development. (2007). *Youth Employment: Impact, Challenges and Opportunities for Social Development*.  
<https://www.un.org/esa/socdev/unyin/documents/csocd45emergingissues.pdf>
- Daniel, T. L., & Esser, J. K. (1980). Intrinsic motivation as influenced by rewards, task interest, and task structure. *Journal of Applied Psychology*, 65(5), 566–573.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.
- Destatis Statistisches Bundesamt. (2019, Juli 4). *Duale Ausbildung: Deutliche Unterschiede je nach Schulabschluss und Geschlecht*.  
[https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/07/PD19\\_253\\_212.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/07/PD19_253_212.html)
- Destatis Statistisches Bundesamt. (2024, Januar 24). *Bis 2049 werden voraussichtlich mindestens 280 000 zusätzliche Pflegekräfte benötigt*.  
[https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24\\_033\\_23\\_12.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_033_23_12.html)
- Dreisiebner, G. (2019). *Berufsfindungsprozesse von Jugendlichen: Eine qualitativ-rekonstruktive Studie*. Springer.
- Dyer, L., & Parker, D. F. (1975). Classifying outcomes in work motivation research: An examination of the intrinsic-extrinsic Dichotomy. *Journal of Applied Psychology*, 60(4), 455–458.
- Effort-Reward Imbalance Questionnaire*. (o. J.). Physiopedia. [https://www.physio-pedia.com/Effort-Reward\\_Imbalance\\_Questionnaire](https://www.physio-pedia.com/Effort-Reward_Imbalance_Questionnaire)
- Fauser, D., Scholz, M., & Wirtz, A. (2020). Assessment und Vorhersage von Burnout gemäß des Effort-Reward-Imbalance-Modells bei Medizinischen Fachangestellten. *Diagnostica*, 66(3).



- FHWien & Siemens Energy Austria. (2023, Dezember 13). *Bleibt alles anders? Die Erwartungen der GenZ an den Arbeitsmarkt*. <https://www.fh-wien.ac.at/news/bleibt-alles-anders-die-erwartungen-der-genz-an-den-arbeitsmarkt/>
- Folger, R., Rosenfield, D., & Hays, R. P. (1978). Equity and intrinsic motivation: The Role of choice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36(5), 557–564.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628–646.
- Gigerenzer, G. (2019). Rationales Entscheiden unter Ungewissheit ≠ Rationales Entscheiden unter Risiko. In B. Fleischer, R. Lauterbach, & K. Pawlik (Hrsg.), *Rationale Entscheidungen unter Unsicherheit* (S. 1–14). DE GRUYTER Akademie Forschung.
- Graumann, C. F. (1969). *Motivation*. Akademische Verlagsgesellschaft.
- Habermann-Horstmeier, L. (2019). *Von der Betrieblichen Gesundheitsförderung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement: Kompakte Einführung und Prüfungsvorbereitung für alle interdisziplinären Studienfächer*. Hogrefe.
- Habermann-Horstmeier, L., & Limbeck, K. (2016). Krank zur Arbeit: Gesundheitssituation von Betreuern in Behinderteneinrichtungen. *HeilberufeSCIENCE*, 7(1), 25–39.
- Habich, J., & Remete, P. (2023). *Einstellungen und Sorgen der jungen Generation Deutschlands 2023* (Liz Mohn Center gGmbH, Hrsg.). <https://www.bertelsmannstiftung.de/de/publikationen/publikation/did/einstellungen-und-sorgen-der-jungen-generation-deutschlands-2023>
- Haubrock, A., & Öhlschlegel-Haubrock, S. (2018). *Personalmanagement* (3. überarb. Aufl.). Kohlhammer.
- Heisterkamp, L. (2020, Juli 7). Pflegekräfte: Ausgeklatscht. *Die Zeit*. <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2020-07/pflegekraefte-corona-krise-wertschaetzung-versprechungen>
- Hentze, J., Graf, A., Kammel, A., & Lindert, K. (2005). *Personalführungslehre: Grundlagen, Funktionen und Modelle der Führung* (4. neu bearb. Aufl.). Haupt.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2. Aufl.). Wiley.
- Hirschi, A. (2010). Positive adolescent career development: The role of intrinsic and extrinsic work values. *The Career Development Quarterly*, 58(3), 276–287.
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK). (2023). *Statistische Daten zu Studienangeboten an Hochschulen in Deutschland: Studiengänge, Studierende, Absolventinnen und*

*Absolventen Wintersemester 2023/2024.*

<https://www.hrk.de/themen/hochschulsystem/statistik/>

Hommel, T. (2020, Juli 7). *Jeder fünfte Jugendliche kann sich Pfl egetätigkeit vorstellen.* ÄrzteZeitung. SpringerMedizin. <https://www.aerztezeitung.de/Politik/Jeder-5-Jugendliche-kann-sich-vorstellen-in-der-Pflege-zu-arbeiten-411059.html>

Institut DGB-Index Gute Arbeit. (2024). *Fachkräfte: Gute Arbeit?* <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++93d5c456-cf2f-11ee-8f60-912525c77469>

Jones, B. D. (1999). Bounded rationality. *Annual Review of Political Science*, 2, 297–321.

Jorde, A. (2019). *Kranke Pflege: Gemeinsam aus dem Notstand* (2. Aufl.). Tropen.

Klein, B., Graf, B., Röhrich, K., Ringwald, M., Schmidt, M., Schlömer, I. F., & Roßberg, H. (2023). *Robotik in der Gesundheitswirtschaft: Einsatzfelder und Potenziale* (2., überarb. und erw. Aufl.). medhochzwei.

Knoke, A., & Wieland, C. (2023). *Optimistisch aber systemkritisch: Der Übergang von der Schule in den Beruf im Stimmungsbild junger Menschen.* <https://www.bertelsmannstiftung.de/de/publikationen/publikation/did/optimistisch-aber-systemkritisch-der-uebergang-von-der-schule-in-den-beruf-im-stimmungsbild-junger-menschen>

Kruglanski, A. W., Riter, A., Amitai, A., Margolin, B.-S., Shabtai, L., & Zaksh, D. (1975). Can money enhance intrinsic motivation?: A test of the content-consequence hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31(4), 744–750.

Kruglanski, A. W., Riter, A., Arazi, D., Agassi, R., Monteqio, J., Peri, I., & Peretz, M. (1975). Effects of task-intrinsic rewards upon extrinsic and intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31(4), 699–705.

Kunaschk, M., & Gesine, S. (2024). *Pflegeberufe und Covid-19-Pandemie: Befürchtete Kündigungswelle ist ausgeblieben.* Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit. DOI:10.48720/IAB.KB.2402

Lepper, M. R., Henderlong Corpus, J., & Iyengar, S. S. (2005). Intrinsic and extrinsic motivational orientations in the classroom: Age differences and academic Correlates. *Journal of Educational Psychology*, 97(2), 184–196.

LimeSurvey GmbH. (o. J.). *LimeSurvey: An Open Source survey tool.* Verfügbar unter: <http://www.limesurvey.org>

Maas, R. (2019). *Generation Z für Personaler, Führungskräfte und jeden der die Jungen verstehen muss: Ergebnisse der Generation-Thinking-Studie.* Hanser.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.

- McGregor, D. (1973). *Der Mensch im Unternehmen: The Human Side of Enterprise* (3. Aufl.). Econ.
- Micheel, H.-G. (2010). *Quantitative empirische Sozialforschung*. Reinhardt.
- Mosberger, B., Schneeweiß, S., & Steiner, K. (2012). *Theorien der Bildungs- und Berufsberatung*. Communicatio.
- Nisbett, R. E., & Wilson, T. D. (1977). Telling more than we can know: Verbal reports on mental processes. *Psychological Review*, 84(3), 231–259.
- Patall, E. A., Cooper, H., & Robinson, J. C. (2008). The effects of choice on intrinsic motivation and related outcomes: A meta-analysis of research findings. *Psychological Bulletin*, 134(2), 270–300.
- Perez, H. (1998). Does reinforcement destroy intrinsic motivation? *Behavioral Development Bulletin*, 7(1), 15–19.
- PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. (2011). *Millennials at work: Reshaping the workplace*.  
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.pwc.com/co/es/publicaciones/assets/millennials-at-work.pdf&ved=2ahUKEwjo2-3SwpKIAxXJSPEDHebfBfMQFn0ECBoQAQ&usq=AOvVaw3liWFSFlvsSyZ3zAe07iE9>
- PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. (2022). *Fachkräftemangel im Gesundheitswesen: Wenn die Pflege selbst zum Pflegefall wird Auswege aus der drohenden Versorgungskrise*.  
<https://www.pwc.de/de/gesundheitswesen-und-pharma/fachkraeftemangel-im-deutschen-gesundheitswesen-2022.html>
- Rosenstiel, L. von. (2007). *Grundlagen der Organisationspsychologie: Basiswissen und Anwendungshinweise* (6., überarb. Aufl.). Schäffer-Poeschel.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Schnell, T. (2018). Vom Lebenssinn und Sinn in der Arbeit. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2018: Sinn erleben—Arbeit und Gesundheit* (S. 11–21). Springer.
- Schnell, T., Höge, T., & Pollet, E. (2015). Predicting meaning in work: Theory, data, implications. In D. Leontiev (Hrsg.), *Positive psychology in search for meaning* (S. 543–554). Routledge.

- Schreyer, I., Krause, M., Brandl-Knefz, M., & Nicko, O. (2015). Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit und das Auftreten von beruflichen Gratifikationskrisen bei Kita-Mitarbeiter/innen in Deutschland. *Frühe Bildung*, 4(2), 71–82.
- Schreyögg, G., & Koch, J. (2020). *Management: Grundlagen der Unternehmensführung* (8. vollständig überarb. Aufl.). Springer Gabler.
- Schröder, M. (2018). Der Generationenmythos. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 70, 157–185.
- Schröder, M. (2023). Work motivation is not generational but depends on age and period. *Journal of Business and Psychology*, 39, 897–908.
- Schulte, M. (2013). *Generation Y: Warum ein gerechtes Vergütungsmanagement die Attraktivität des Arbeitgebers steigert: Eine Befragung von Nachwuchskräften*. Diplomica.
- Schwendemann, H., Thiede, M., & Kreuzenbeck, C. (2023). Herausforderungen der Babyboomer-Generation—Probleme und Lösungsansätze im Gesundheitswesen. In C. Kreuzenbeck, H. Schwendemann, & M. Thiede (Hrsg.), *Die Herausforderungen der Generation Babyboomer für das Gesundheitswesen* (S. 3–11). Springer.
- Siegrist, J. (1996). *Soziale Krisen und Gesundheit: Eine Theorie der Gesundheitsförderung am Beispiel Herz-Kreislauf-Risiken im Erwerbsleben*. Hogrefe.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58, 1483–1499.
- Sprenger, R. K. (2010). *Mythos Motivation: Wege aus einer Sackgasse* (19. akt. und erw. Aufl.). Campus.
- Steiner, E., & Benesch, M. (2021). *Der Fragebogen: Von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung* (6. akt. und überarb. Aufl.). Facultas.
- Super, D. E., Crites, J. O., Hummel, R. C., Moser, H. P., Overstreet, P. L., & Warnath, C. F. (1957). *Vocational development: A framework for reserach* (3. Aufl.). Teachers College.
- ver.di. (2022, Juni 21). *Pflege: Enormes Fachkräftepotenzial*. Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft. <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/mein-arbeitsplatz/altenpflege/++co++a5eda66c-f12e-11ec-9db0-001a4a160100>
- Wnek, K. (2019). *The relationship between age, intrinsic and extrinsic motivation, and how it affects job satisfaction amongst salespeople*. (Masterarbeit, National College of Ireland). <https://norma.ncirl.ie/4011/1/kamilawnek.pdf>

---

Woodworth, R. S. (1921). *Psychology: A study of mental life*. Henry Holt and Company.

---

## Anhang

Anhang 1: Fragebogen .....	48
Anhang 1.1: Fragebogenteil 1 - Tätigkeitsbeschreibungen und Messung des Interesses an den Tätigkeiten.....	48
Anhang 1.2: Fragebogenteil 2 - Messung der Relevanz der intrinsischen und extrinsischen Motivationsfaktoren .....	49
Anhang 1.3: Fragebogenteil 3 - Analyse der Ungerechtigkeitswahrnehmung mithilfe des ERI-Fragebogens.....	50
Anhang 2: Überprüfung der Daten auf Normalverteilung.....	52

## Anhang 1: Fragebogen

### Anhang 1.1: Fragebogenteil 1 - Tätigkeitsbeschreibungen und Messung des Interesses an den Tätigkeiten

Die Tätigkeiten einer Pflegefachkraft wurden wie folgt vorgestellt:

- „- **Pflegefachleute** pflegen und betreuen Menschen aller Altersstufen in den Bereichen **Krankenpflege, Kinderkrankenpflege** und **Altenpflege**.
- In der **Grundpflege** betten sie hilfsbedürftige Menschen und unterstützen sie bei der **Nahrungsaufnahme** und **Körperpflege**.
- In der **ambulanten Pflege** arbeiten Pflegefachleute auch mit **Angehörigen** zusammen und unterweisen diese z.B. in Pflorgetechniken.
- Sie versorgen in **Abstimmung mit** den behandelnden **Ärzten** und **Ärztinnen** z.B. Wunden und führen Infusionen, Blutentnahmen und Punktionen durch.
- Außerdem **assistieren** sie bei **Untersuchungen, verabreichen** den Patienten **ärztlich verordnete Medikamente** oder **Injektionen** und **bereiten** sie auf **operative Maßnahmen** vor.
- Darüber hinaus übernehmen sie **Organisations-** und **Verwaltungsaufgaben** wie die Ermittlung des Pflegebedarfs und die Planung, Koordination und Dokumentation von Pflegemaßnahmen.
- Auch bei der **Patientenaufnahme**, in der **Qualitätssicherung** und bei der **Verwaltung des Arzneimittelbestandes** wirken sie mit.“  
(Bundesagentur für Arbeit, 2024, S. 390-391)

Die Tätigkeiten eines Industriemechanikers wurden wie folgt vorgestellt:

- „- **Industriemechaniker/innen** organisieren und kontrollieren **Produktionsabläufe** und sorgen dafür, dass **Maschinen und Fertigungsanlagen** betriebsbereit sind.
- Sie **bauen Maschinen** oder ganze **Fertigungsanlagen**, installieren und vernetzen sie und nehmen sie in Betrieb.
- Wenn ihr Schwerpunkt im Bereich **Produktionstechnik** liegt, richten sie Maschinen ein, bauen sie um und steuern Fertigungsprozesse.
- Die **Wartung** und **Reparatur von Betriebsanlagen** und **technischen Systemen** gehört ebenfalls zu ihren Aufgaben.
- Dafür wählen sie **Prüfmittel** aus, stellen **Störungsursachen** fest und tauschen z.B. defekte Bauteile oder Verschleißteile aus, prüfen Lager und ziehen Schrauben nach.
- Gegebenenfalls stellen sie Ersatzteile mithilfe von **CNC-Maschinen** auch selbst her.
- Des Weiteren **übergeben** sie **technische Systeme** und **Produkte** an die **Kunden** und weisen sie in die Bedienung ein.“  
(Bundesagentur für Arbeit, 2024, S. 268)

<b>Item</b>	<b>Aussage</b>
1	Die Tätigkeiten einer Pflegefachkraft würden mir Spaß machen.
2	Die Tätigkeiten einer Pflegefachkraft sprechen mich gar nicht an. (umgekehrte Kodierung)
3	Die Tätigkeiten eines/einer Industriemechanikers/in würden mir Spaß machen.
4	Die Tätigkeiten eines/einer Industriemechanikers/in sprechen mich gar nicht an. (umgekehrte Kodierung)

Die Probanden drückten ihre Zustimmung oder Ablehnung zu den Aussagen auf einer Likert-Skala mit vier Ausprägungen aus: (1) *Stimme gar nicht zu*, (2) *Stimme eher nicht zu*, (3) *Stimme eher zu* und (4) *Stimme voll zu*.

## Anhang 1.2: Fragebogenteil 2 - Messung der Relevanz der intrinsischen und extrinsischen Motivationsfaktoren

<b>Item</b>	<b>Aussage</b>	<b>Motivation</b>	<b>Faktor</b>
5	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, der mir einen gewissen Lebensstandard ermöglicht.	Extrinsisch	Gehalt
6	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, bei dem ich eine Menge Geld verdienen kann.	Extrinsisch	Gehalt
7	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, in dem ich meine Arbeitszeiten zeitlich flexibel gestalten kann.	Extrinsisch	Flexible Arbeitszeiten
8	In einem Job mit Schichtarbeit zu arbeiten, ist für mich kein Problem. (umgekehrte Kodierung)	Extrinsisch	Flexible Arbeitszeiten
9	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, der von meinen Freunden anerkannt wird.	Extrinsisch	Anerkennung (Peer-Groups)
10	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, auf den meine Familie stolz ist.	Extrinsisch	Anerkennung (Familie)
11	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, bei dem ich Spaß an der Arbeit habe.	Intrinsisch	Freude an der Arbeit selbst
12	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, der Momente der Freude mit sich bringt.	Intrinsisch	Freude an der Arbeit selbst
13	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, der mir das Gefühl gibt, etwas Sinnvolles zu tun.	Intrinsisch	Sinnerfüllung
14	Mir ist es wichtig, einen Job zu haben, indem ich einen sinnvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten kann.	Intrinsisch	Sinnerfüllung



Die Probanden bewerteten die Bedeutung und Relevanz der zehn Items anhand einer Likert-Skala mit vier Ausprägungen: (1) *Stimme gar nicht zu*, (2) *Stimme eher nicht zu*, (3) *Stimme eher zu* und (4) *Stimme voll zu*.

Die Items 5, 6, 11 und 12 orientieren sich an dem von Gagné et al. entwickelten Motivationsmessverfahren "Motivation at Work Scale" (MAWS) (Gagné et al., 2010). Alle weiteren Items wurden von der Autorin dieser Arbeit entwickelt.

### Anhang 1.3: Fragebogenteil 3 - Analyse der Ungerechtigkeitswahrnehmung mithilfe des ERI-Fragebogens

Die Items des ERI-Fragebogens (*Effort-Reward Imbalance Questionnaire*, o. J.; Siegrist et al., 2004) wurden wie folgt übersetzt und an die jeweiligen Berufe angepasst:

<b>Item</b>	<b>Aussage</b>	<b>Faktor</b>
15	Pflegefachkräfte stehen aufgrund hoher Arbeitsbelastung ständig unter Zeitdruck.	Aufwand
16	Industriemechaniker/innen stehen aufgrund hoher Arbeitsbelastung ständig unter Zeitdruck.	
17	In den letzten Jahren ist der Job als Pflegefachkraft immer anspruchsvoller geworden.	Aufwand
18	In den letzten Jahren ist der Job als Industriemechaniker/in immer anspruchsvoller geworden.	
19	Pflegefachkräfte erleben bei der Ausübung ihrer Arbeit viele Unterbrechungen und Störungen.	Aufwand
20	Industriemechaniker/innen erleben bei der Ausübung ihrer Arbeit viele Unterbrechungen und Störungen.	
21	Pflegefachkräfte erhalten von ihren Vorgesetzten den Respekt, den sie verdienen.	Belohnung
22	Industriemechaniker/innen erhalten von ihren Vorgesetzten den Respekt, den sie verdienen.	
23	Die Aufstiegsaussichten für Pflegefachkräfte sind schlecht. ( <i>umgekehrte Kodierung</i> )	Belohnung
24	Die Aufstiegsaussichten für Industriemechaniker/innen sind schlecht. ( <i>umgekehrte Kodierung</i> )	
25	Pflegefachkräfte erleben unerwünschte Veränderungen. ( <i>umgekehrte Kodierung</i> )	Belohnung
26	Industriemechaniker/innen erleben unerwünschte Veränderungen. ( <i>umgekehrte Kodierung</i> )	

27	Die Arbeitsplatzsicherheit als Pflegefachkraft ist schlecht. ( <i>umgekehrte Kodierung</i> )	Belohnung
28	Die Arbeitsplatzsicherheit als Industriemechaniker/in ist schlecht. ( <i>umgekehrte Kodierung</i> )	
29	In Anbetracht aller Bemühungen und Erfolge einer Pflegefachkraft erhält sie bei der Arbeit den Respekt und das Ansehen, das sie verdient.	Belohnung
30	In Anbetracht aller Bemühungen und Erfolge eines/einer Industriemechanikers/in erhält er/sie bei der Arbeit den Respekt und das Ansehen, das er/sie verdient.	
31	Unter Berücksichtigung aller Bemühungen und Erfolge einer Pflegefachkraft sind ihre Aufstiegschancen angemessen.	Belohnung
32	Unter Berücksichtigung aller Bemühungen und Erfolge eines/einer Industriemechanikers/in sind seine/ihre Aufstiegschancen angemessen.	
33	Unter Berücksichtigung aller Bemühungen und Erfolge einer Pflegefachkraft ist ihr Gehalt angemessen.	Belohnung
34	Unter Berücksichtigung aller Bemühungen und Erfolge eines/einer Industriemechanikers/in ist ihr/sein Gehalt angemessen.	

Die Probanden drückten ihre Zustimmung oder Ablehnung zu den Aussagen auf einer Likert-Skala mit vier Ausprägungen aus: (1) *Stimme gar nicht zu*, (2) *Stimme eher nicht zu*, (3) *Stimme eher zu* und (4) *Stimme voll zu*.

Ein Beispiel dafür, wie die Fragen den Probanden in der Befragung präsentiert wurden:

\*Bitte geben Sie an, inwiefern Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme voll zu
Pflegefachkräfte erhalten von ihren Vorgesetzten den Respekt, den sie verdienen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Industriemechaniker/innen erhalten von ihren Vorgesetzten den Respekt, den sie verdienen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

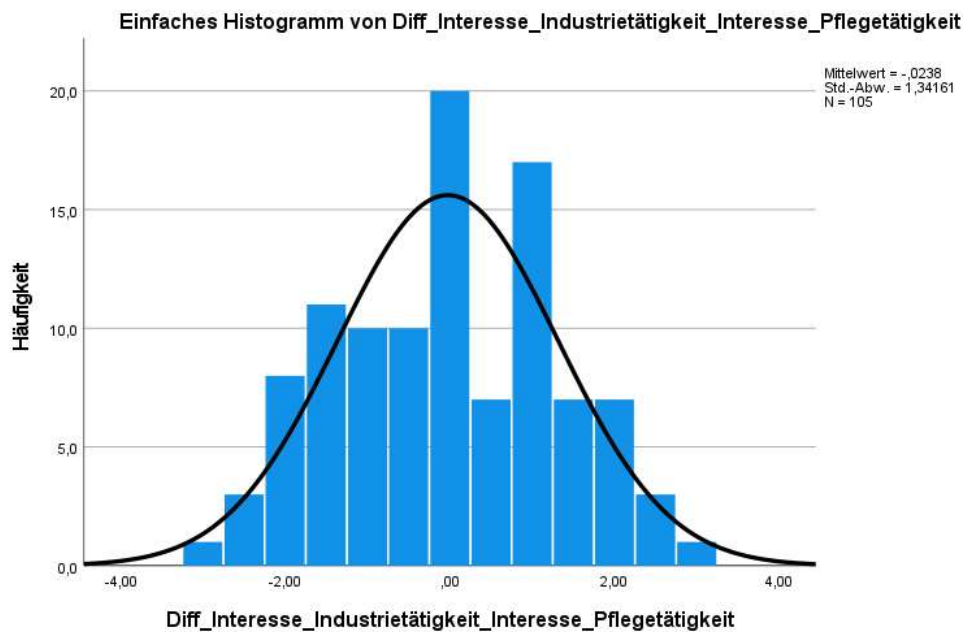
Zurück

Weiter

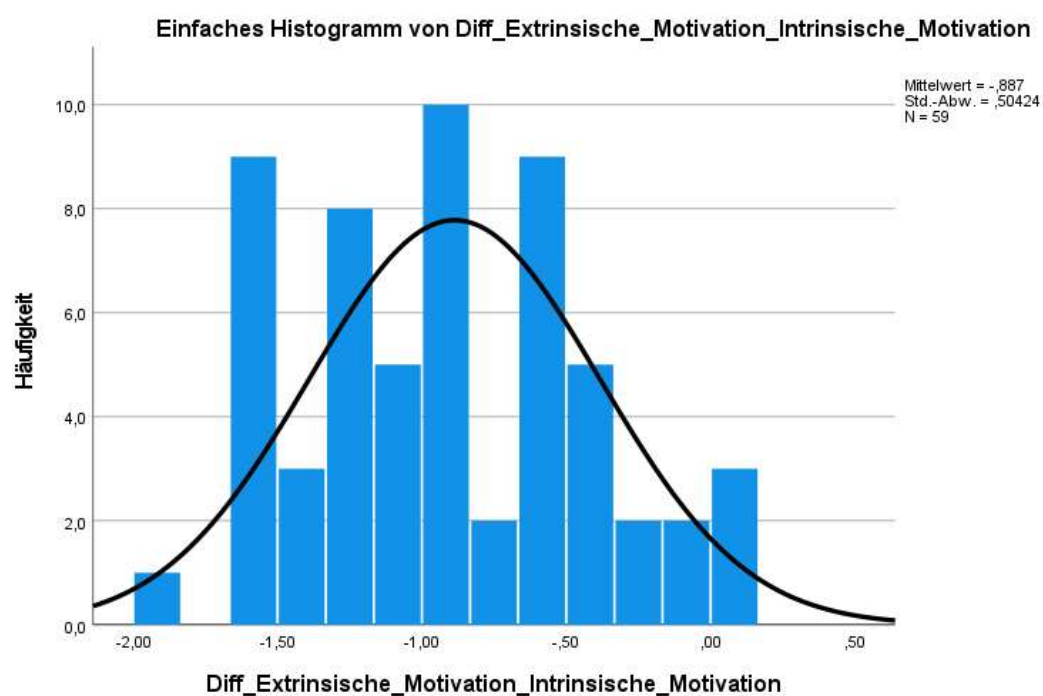
## Anhang 2: Überprüfung der Daten auf Normalverteilung

Überprüfung der Normalverteilung auf Basis der Grafiken, die eingezeichnete Kurve entspricht der Normalverteilung.

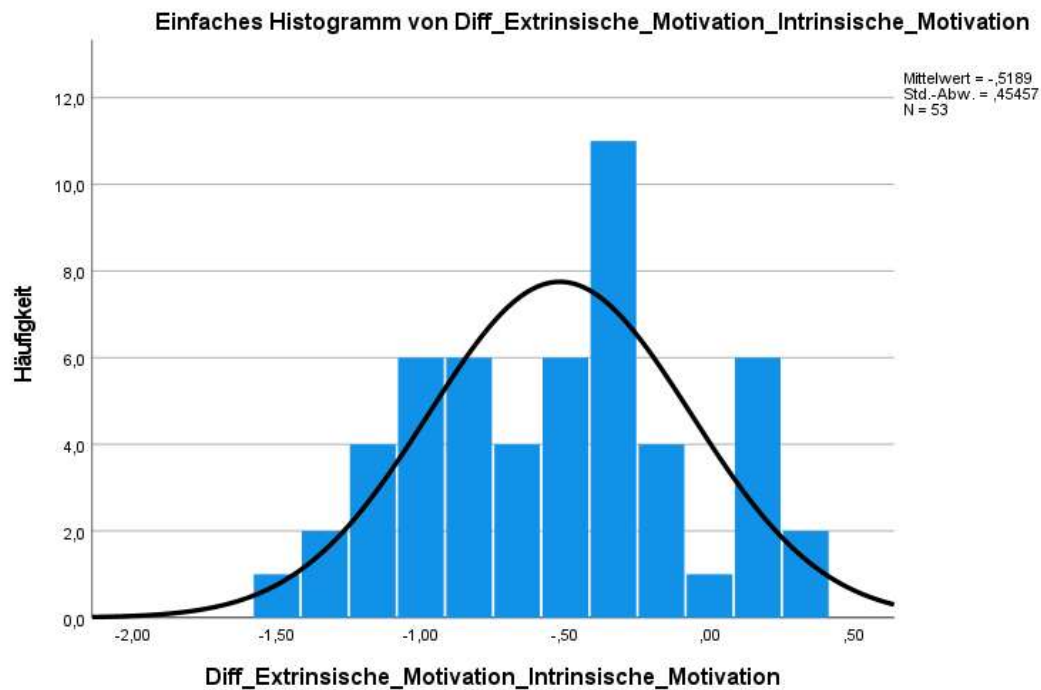
Differenzwerte zwischen Interesse Industrietätigkeit und Interesse Pfl egetätigkeit:



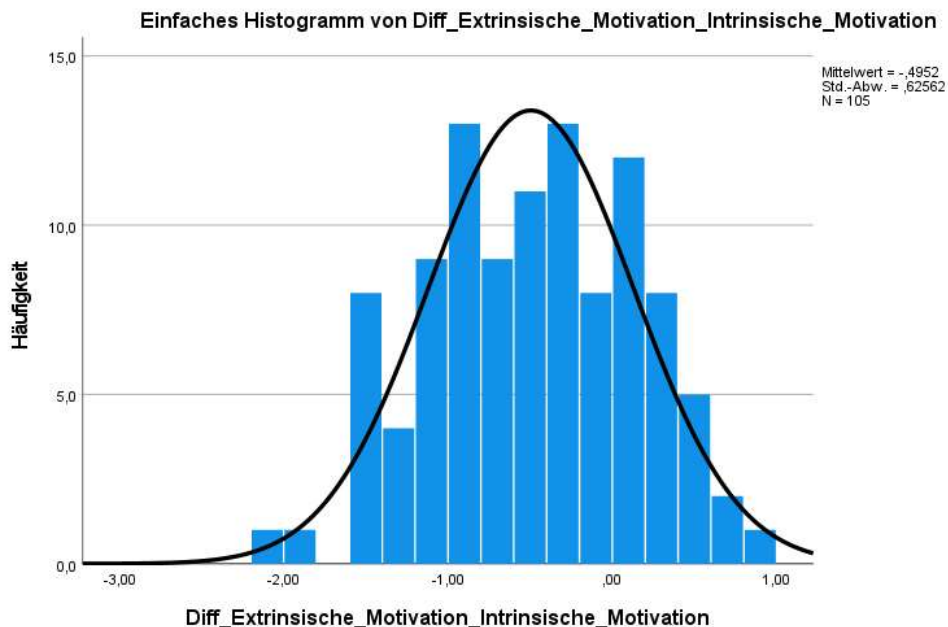
Differenzwerte zwischen extrinsische Motivation und intrinsische Motivation bei Pfl egemitarbeitern (n = 59):



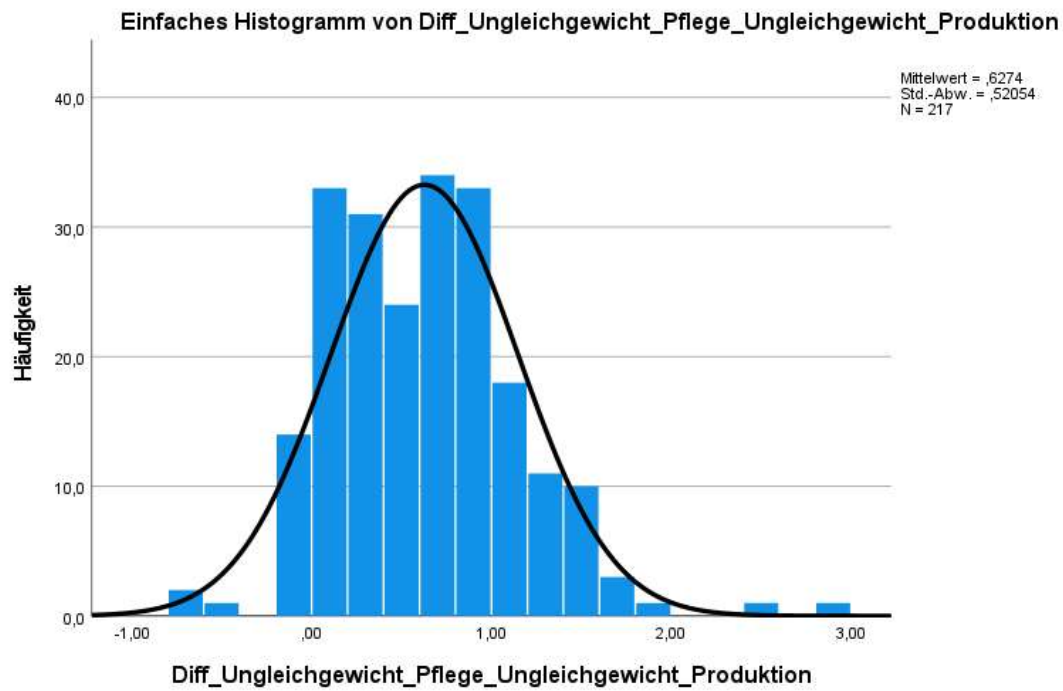
Differenzwerte zwischen extrinsische Motivation und intrinsische Motivation bei Produktionsmitarbeitern (n = 53):



Differenzwerte zwischen extrinsische Motivation und intrinsische Motivation bei Schülern (n = 105):



Differenzwerte zwischen Ungleichgewicht in der Pflege und Ungleichgewicht in der Produktion (n = 217):



## Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig angefertigt, nicht anderweitig für Prüfungszwecke vorgelegt, alle benutzten Quellen und Hilfsmittel angegeben, sowie wörtliche und sinngemäße Zitate als solche gekennzeichnet habe.

Neu-Ulm, den 27.08.2024

*Judith Weber*

---

Judith Weber