

REFERIERTE BEITRÄGE

ZEITSCHRIFT FÜR BERUFS- UND WIRTSCHAFTSPÄDAGOGIK 118, 2022/2, 171–206

DOI 10.25162/ZBW-2022-0008

SEBASTIAN KIRCHKNOPF / KRISTINA KÖGLER

Die Entwicklung beruflicher und betrieblicher Identifikation in der kaufmännischen Ausbildung

Basic needs und Abbruchintentionen als Einflussfaktoren und Outcomes beruflicher Bindungen im Zeitverlauf

The Development of Occupational and Organizational Identification of Commercial Apprentices

Basic Needs and Dropout Intentions as Predictors und Outcomes of Professional Ties over Time

KURZFASSUNG: Die individuelle Entwicklung beruflicher Identität gehört neben dem Erwerb beruflicher Handlungskompetenz zu den zentralen Zielen der dualen Berufsausbildung. Erkenntnisse zur Entwicklung beruflicher Identität mit ihren Einflussfaktoren und Outcomes in verschiedenen dualen Ausbildungsberufen basieren im Wesentlichen auf querschnittlich angelegten Untersuchungen. Bezugnehmend auf die Theorie der sozialen Identität untersucht die vorliegende Längsschnittstudie für N=310 kaufmännische Auszubildende unterschiedlicher Ausbildungsberufe mittels latenter Wachstumskurvenmodelle, wie sich die berufliche und betriebliche Identifikation im Zeitverlauf verändert, welche systematischen Unterschiede in Abhängigkeit von Ausbildungsberuf und Ausbildungsjahr zu beobachten sind und inwiefern die wahrgenommenen Ausbildungsbedingungen in Form der Basic needs auf die Identitätsentwicklung Einfluss nehmen. Die Ergebnisse weisen auf eine Abnahme der beruflichen wie betrieblichen Identifikation im Zeitverlauf hin und bestätigen Befunde zu verhältnismäßig geringen Identifikationspotentialen in der Ausbildung von Bürokaufleuten. Zudem offenbaren sich kompensatorische Einflüsse der wahrgenommenen Ausbildungsbedingungen für die Entwicklung beruflicher und betrieblichen Identifikation und die Verringerung der Abbruchneigung gegen Ende der Ausbildung.

Schlagworte: berufliche Identität, Identifikation, duales System, kaufmännische Ausbildung, Längsschnitt, latentes Wachstumskurvenmodell

ABSTRACT: The development of vocational identity as well as the acquisition of domain-specific competence are main objectives of vocational education and training in the dual system. Existing findings concerning the development of vocational identity and its antecedents and

outcomes are mainly derived from cross-sectional studies. Against the background of social identity theory this longitudinal study explores the development, antecedents and outcomes of occupational and organisational of N=310 commercial apprentices from different vocations by means of latent growth curve modelling. The results reveal a decrease of occupational and organisational identification over time and point to the lower potential for identification of office clerks. Additionally, the perception of basic needs satisfaction during the apprenticeship shows a compensatory effect on the decrease of occupational und organisational identification and dropout intentions by the end of the apprenticeship.

Keywords: dual system, latent growth curve model, longitudinal study, vocational education, vocational identity, identification

1. Ausgangslage und Zielstellung

Die Entwicklung von beruflichen Bindungen und einer individuellen beruflichen Identität sind zentrale Ziele der beruflichen Bildung (BROWN et al. 2007; BAETHGE et al. 2009; NÄGELE/NEUENSCHWANDER 2014), sie prägen das Wahrnehmen, Denken und Handeln der Lernenden in und außerhalb ihrer beruflichen Tätigkeit (HEINZ 1995; RAEDER 2018). Die motivationsregulierende und handlungsleitende Wirkung arbeitsbezogener Identitätskonstruktionen gilt als notwendige Voraussetzung für die Fähigkeit, berufsspezifischen Anforderungen selbständig und kompetent zu begegnen (BLANKERTZ 1983; LEMPERT 2006). Die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz ist demnach untrennbar verbunden mit der Entwicklung einer beruflichen Identität, der zudem eine wichtige Orientierungsfunktion für die weitere berufliche Entwicklung zukommt (LEE et al. 2000). So dient sie nicht nur als Motivationsgrundlage für engagiertes wie kompetentes Handeln im Beruf, sondern kann darüber hinaus auch kompensierende Wirkung mit Blick auf berufsspezifische Nachteile, wie eine geringe Entlohnung oder unattraktive Arbeitszeiten, entfalten (RAUNER et al. 2016, S. 147) und somit hieraus entstehenden Abbruchtendenzen potenziell entgegenwirken. Um das Ausbildungsabbruchrisiko zu minimieren und die Nachwuchskräfte-sicherung zu gewährleisten, ist daher die Bindung der Auszubildenden an ihren Ausbildungsberuf von wesentlicher Bedeutung. HEINEMANN et al. (2009, S. 57) sehen dabei in der Förderung der beruflichen Identitätsentwicklung eine „eigenständige berufspädagogische Aufgabe, die sich nicht im Prozess der beruflichen Qualifizierung quasi beiläufig einstellt“. Vielmehr ist die Ausbildungsorganisation so zu gestalten, dass sich die Lernenden frühzeitig als möglichst vollwertige Arbeitskräfte in die beruflichen und betrieblichen Arbeitsprozesse einbringen können und ein Zusammenhangsverständnis für diese entwickeln (ebd.). In diesem Zusammenhang haben sich Ausbildungsbedingungen als förderlich erwiesen, in welchen das Erleben und Entfalten der eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, autonome Tätigkeitsspielräume bei der Aufgabenerledigung sowie soziale Eingebundenheit im Sinne der Basic needs erlebbar werden (z. B. DEHNBOSTEL 2015).

Neben dem Ausbildungsberuf ist der Ausbildungsbetrieb ein weiterer Bezugspunkt der Identitätskonstruktion von Lernenden im dualen System (KLOTZ et al. 2014). Durch

die zumeist erstmalige systematische Einbindung in betriebliche Arbeitsabläufe entwickeln die Auszubildenden auch ihrem Ausbildungsunternehmen gegenüber eine mehr oder weniger starke Verbundenheit. So spielt zwar in Ländern mit langer Tradition der dualen Ausbildung die Identifikation mit dem Ausbildungsberuf eine Schlüsselrolle für die gelungene Integration in die Arbeitswelt (COHEN 2007; HAASLER 2007) – so wechseln viele Nachwuchskräfte in den ersten Jahren nach der absolvierten Berufsausbildung ihren Arbeitgeber, um ihren erlernten Beruf in einer anderen Organisation auszuüben (STALDER/NÄGELE 2011). Neben diesen Fluktuationsbewegungen im Anschluss an die Berufsausbildung sind aus berufspädagogischer Perspektive aber v. a. die *innerhalb* der Berufsausbildung stattfindenden Prozesse der beruflichen Sozialisation und potenzielle Dropout-Tendenzen von Bedeutung (FREY et al. 2012). So ist gerade eine gegenüberstellende Betrachtung der Entwicklung der beiden zentralen Bezugspunkte Beruf und Betrieb der Identitätskonstruktion von Auszubildenden und ihrer potenziell wechselseitigen Abhängigkeiten aufschlussreich. Denn es ist davon auszugehen, dass die Verbundenheit und Identifikation mit dem Beruf auch die Verbleibenstendenz im Ausbildungsbetrieb beeinflusst. Analog könnte sich die betriebliche Identifikation nicht nur auf die Neigung den Betrieb, sondern auch den Beruf zu wechseln auswirken. Diese wechselseitigen Abhängigkeiten sind nicht zuletzt vor dem Hintergrund interessant, dass trotz einer prognostizierten Erosion des Berufsprinzips (BAETHGE/KINSKY 1998) im Zuge nachlassender organisationaler Bindungen der Beschäftigten tendenziell mit einer subjektiven Aufwertung des Berufs zu rechnen ist (COHEN 2007).

In Ergänzung zu bereits vorliegenden Untersuchungen in diesem Kontext (s. SALZMANN et al. 2018) sollte daher bei der Untersuchung beruflicher Identität sowohl die Bindung an den Ausbildungsberuf als auch an den Ausbildungsbetrieb betrachtet werden, zumal für die kaufmännische Domäne entsprechende Befunde auf erhebliche Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen hindeuten (HEINEMANN et al. 2009; RAUNER et al. 2016; METZLAFF 2015). So gibt es Hinweise auf unterschiedliche, teils völlig gegenläufige Entwicklungstendenzen. Während für viele Berufe ein sukzessives Absinken der Bindungen über die Ausbildungszeit zu beobachten ist, welches sich zum Ende tendenziell abschwächt, finden sich z. B. auch nichtlineare Verläufe, bei denen auf ein Absinken ein starker Anstieg in der zweiten Hälfte der Ausbildung folgt. Diese Unterschiede überraschen angesichts der Gemeinsamkeiten in den Tätigkeitsprofilen und dem gemeinsamen Selbstverständnis innerhalb der kaufmännischen Berufsfamilie (KAISER 2014).

Allerdings handelt es sich hierbei bislang zumeist um Befunde aus Querschnittsuntersuchungen. Aus diesen lassen sich durch den Vergleich verschiedener Lehrjahre zwar gewisse Entwicklungstendenzen ableiten, eine belastbare Analyse der Entwicklungsverläufe beruflicher und betrieblicher Bindungen und etwaiger Zusammenhänge ist auf dieser Basis aber nur eingeschränkt möglich. Hier zeigt sich ein Bedarf an längsschnittlich angelegten Forschungszugängen, die auch den Einfluss der wahrgenommenen Ausbildungsbedingungen auf die Identitätsentwicklung berücksichtigen.

Die vorliegende Studie berichtet Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung in der kaufmännischen Berufsausbildung zu nachstehenden Fragestellungen: (1) Wie entwi-

ckelt sich die berufliche und betriebliche Identifikation kaufmännischer Auszubildender im Laufe der Ausbildung? (2) Ergeben sich diesbezüglich Unterschiede zwischen verschiedenen Berufen innerhalb der kaufmännischen Domäne? (3) Welchen Einfluss haben die wahrgenommenen Ausbildungsbedingungen auf die Veränderung der beruflichen und betrieblichen Identifikation? (4) Welche wechselseitigen Abhängigkeiten bestehen zwischen beruflichen und betrieblichen Bindungen?

Bevor das methodische Vorgehen und die Modellierung der Entwicklungsperspektive erläutert wird, soll zunächst eine theoretische Klärung des Identifikationskonstrukts und der damit zusammenhängenden Einflussgrößen und Outcomes erfolgen sowie ein Überblick zur empirischen Befundlage gegeben werden. Im Anschluss an die Ableitung der Untersuchungshypothesen werden die Ergebnisse der Studie vorgestellt, kritisch gewürdigt und bezüglich ihrer Implikationen eingeordnet.

2. Begriffliche Abgrenzung und Befundlage

2.1 Berufliche Identität, Identifikation und Commitment

Mit Blick auf das Konstrukt der beruflichen Identität kann auf eine große Bandbreite an unterschiedlichen Konzeptualisierungen zurückgegriffen werden (RAEDER/GROTE 2005). Je nach Perspektive wird dabei auf die selbstreflexiven innerpsychologischen Prozesse des Individuums oder auf dessen Verortung innerhalb des sozialen Raums fokussiert (RAEDER/GROTE 2007) – berufliche Identität fungiert hier gleichsam als rahmende und umfassender Terminus. Da in dem vorliegenden Beitrag die berufsbezogenen Bindungen der Auszubildenden im Vordergrund stehen, ist auf Letzteres abzustellen, wobei in diesem Kontext zumeist die Begriffe *Identifikation* und *Commitment* für die Beschreibung der Beziehung zwischen Person und Beruf herangezogen und zum Teil gleichbedeutend mit der beruflichen Identität verwendet werden (HEINZER et al. 2013). Im Sinne konzeptioneller Klarheit bedarf es daher einer differenzierten Betrachtung beider Begrifflichkeiten und deren Zusammenhang mit der beruflichen Identität.

Beide Begriffe werden zwar häufig synonym verwendet, weisen aber trotz einiger Überschneidungen deutliche Unterschiede auf, was nicht zuletzt auf divergierende Theorietraditionen zurückzuführen ist (VAN DICK 2004, S. 3 f.). Der in der Organisationspsychologie begründete Commitment-Begriff diente ursprünglich in erster Linie dazu die Organisationsbindung, also die Verbundenheit eines Individuums mit einer Organisation (oder Teilen davon), zu beschreiben. In Anlehnung an das organisationale Commitment wurde später das berufliche Commitment (*occupational commitment*) abgeleitet (BLAU 1988; BLAU et al. 1993; COHEN 2007). Aufgrund der spezifischen beruflichen Situation von Auszubildenden im Vergleich zu erwerbstätigen Erwachsenen ist der Commitment-Ansatz allerdings nicht ohne Weiteres auf diese anwendbar (HEINEMANN/RAUNER 2008). So geht der Commitment-Begriff von einer über einen bestimmten Zeitraum aufgebauten Bindung an die berufliche Tätigkeit aus, wobei die

Verbleibenstendenz im Mittelpunkt des Interesses steht. Demgegenüber liegt aber die Fortsetzung der beruflichen Tätigkeit im Anschluss an eine Ausbildung gerade nicht im ausschließlichen Entscheidungsbereich der Auszubildenden.

Der maßgeblich durch die Theorie der Sozialen Identität (TAJFEL 1978) geprägte Begriff der Identifikation überschneidet sich hinsichtlich der affektiven Dimension weitgehend mit dem Commitment-Begriff. Neben der emotionalen Bewertung der (Organisations-)Zugehörigkeit (affektive Dimension) wird bei der Identifikation dagegen danach differenziert, welche Attribute dieser Zugehörigkeit von außen zugeschrieben werden (evaluative Dimension) und inwiefern man sich mit seinem Handeln z. B. im Sinne der Organisation einsetzt (behaviorale/konative Dimension). Das deutlichste Unterscheidungsmerkmal gegenüber dem Commitment-Begriff liegt jedoch in der kognitiven Komponente der Identifikation. Anknüpfend an die Selbstkategorisierungstheorie (TURNER 1999) muss zunächst eine Identifikation *als* Mitglied einer bestimmten sozialen Gruppe (z. B. Organisation, Berufsgruppe) vorliegen, bevor dieser Mitgliedschaft eine affektive, evaluative oder handlungsleitende Bedeutung zugeschrieben wird und es folglich zu einer Identifikation *mit* dieser Gruppe kommen kann (MAEL/ASHFORTH 1992). Grundlegender Bestandteil einer sozialen Identität ist nach TAJFEL (1978, S. 63) somit „that *part of an individual's self-concept which derives from his knowledge of his membership of a social group (or groups)*“. Der Identifikationsbegriff betont demnach (im Gegensatz zum Commitment-Begriff) zuallererst den selbst-definitiven Charakter einer Gruppenmitgliedschaft und somit, inwiefern sich eine Person in ihrem individuellen Selbstkonzept darüber definiert, z. B. Angehöriger eines bestimmten Berufs oder Unternehmens zu sein (VAN DICK 2004, S. 5). Während sich der Commitment-Begriff also primär auf die gefühlsmäßige Einstellung gegenüber einer Gruppe oder Organisation bezieht, hat die Identifikation (insbesondere in der kognitiven Komponente) unmittelbare Bedeutung für die Entwicklung gruppenbezogener Identitäten (VAN KNIPPENBERG 2000). So nehmen sich Auszubildende in beruflichen Situationen wiederholt als Angehörige ihres Berufs sowie ihres Betriebs wahr. Auf diese Weise werden zunächst situativ erlebte Identifikationsmerkmale sukzessive vertieft und schließlich in die eigene Identität aufgenommen (HAUSSER 1983). Dabei gilt es, zwischen den beiden genannten Foci der Identifikation von Auszubildenden (Beruf, Betrieb) zu differenzieren. Je stärker die Identifikation mit dem Ausbildungsbetrieb ausfällt, desto eher wird dessen Perspektive von den Auszubildenden internalisiert und das eigene Handeln hieran ausgerichtet (DUTTON et al. 1994). Auf der anderen Seite kann eine erhöhte Identifikation mit dem Ausbildungsberuf mit einer mangelnden betrieblichen Identifikation und dem Einsatz für die Belange des eigenen Berufsstandes – womöglich entgegen der betrieblichen Interessen – einhergehen (VAN DICK 2004, S. 9). Die Berufs- und Betriebszugehörigkeit stellen somit wesentliche Identifikationsbezugspunkte der Auszubildenden und damit wichtige Eckpfeiler ihrer sozialen Identität dar. Die Identifikation kann daher, im Gegensatz zum Commitment, als wesentliche Grundlage der Identitätsentwicklung angesehen werden. Das Commitment gegenüber einem Beruf oder Betrieb ist dagegen eher als Ergebnis vorangegangener Identifikationsprozesse zu betrachten, welches wiederum Aufschluss über die jeweilige Verbleibenstendenz gibt.

Für die konzeptionelle Abgrenzung zwischen beiden Begriffen finden sich auch empirische Belege, welche auf zwei separat zu betrachtende Konstrukte hindeuten (u. a. VAN KNIPPENBERG/SLEEBOS 2001; GAUTAM et al. 2001).

Während stellenweise auch dem beruflichen Commitment eine Bedeutung für das berufspädagogische Ziel der beruflichen Identitätsentwicklung beigemessen wird (HAUSCHILD/HEINEMANN 2013), gilt dies in größerem Maße für die berufliche Identifikation. Daher wird im vorliegenden Kontext hinsichtlich der arbeitsbezogenen Bindungen von Auszubildenden auf deren berufliche und betriebliche Identifikation abgestellt. Diese wird dabei als die Bindung der Auszubildenden an ihren Ausbildungsberuf bzw. Ausbildungsbetrieb verstanden, welche sowohl die Selbstkategorisierung als Mitglied der jeweiligen sozialen Gruppe (Beruf/Betrieb) miteinschließt, als auch die gefühlsmäßige Bewertung dieser Gruppenmitgliedschaft. Auch wenn Identifikation und Commitment nicht gleichzusetzen sind, soll aufgrund der teils uneinheitlichen Verwendung beider Begriffe im Rahmen der Darstellung der Befundlage auch auf Studien zum Commitment eingegangen werden.

2.2 Einflussfaktoren und Outcomes der Identifikation

Die berufliche und betriebliche Identifikation der Auszubildenden sind als Kristallisationspunkte erfolgreicher beruflicher wie betrieblicher Sozialisationsbemühungen innerhalb der dualen beruflichen Bildung anzusehen, wodurch die Frage nach den mit ihnen zusammenhängenden Einflussgrößen in den Blick rückt. Zur Strukturierung der mit der Identifikation assoziierten Variablen schlägt VAN DICK (2004, S. 17) ein heuristisches Modell vor. Demnach hängt die Identifikation von situativen Kontextfaktoren ab und beeinflusst ihrerseits wiederum verschiedene Outcomevariablen.

Als relevante kontextuelle Einflussfaktoren für die Ausprägung und Entwicklung der Identifikation sind neben einer berufsspezifischen Ausbildungsorganisation (LEMPERT 2006) insbesondere die von den Auszubildenden individuell wahrgenommenen Ausbildungsbedingungen zu nennen. Dabei beeinflussen im Anschluss an die Selbstbestimmungstheorie nach DECI und RYAN (1993, 2000) v. a. drei grundlegende Erlebensqualitäten die Entwicklung motivationaler Dispositionen und damit nicht zuletzt auch die Identifikation mit dem Ausbildungsberuf und -betrieb: Kompetenzerleben, soziale Eingebundenheit und Autonomie (PRENZEL/DRECHSEL 1996; LEWALTER et al. 2001). Die Basic needs beziehen sich auf das Erleben individueller Handlungsfähigkeit, die wahrgenommene Akzeptanz in einer relevanten Bezugsgruppe sowie einen gewissen Grad an aufgabenbezogener Selbstbestimmtheit. Neben den Arbeiten, die primär auf die Interessensentwicklung fokussieren, verweisen auch jüngere Ansätze zu Sozialisationsprozessen in der beruflichen Bildung auf die Bedeutung der genannten motivationalen Grundbedürfnisse. So heben NEUENSCHWANDER und NÄGELE (2014) mit Blick auf erfolgskritische Sozialisationsstaktiken des Ausbildungsbetriebs v. a. drei Aspekte hervor, die mit den basic needs assoziiert sind: Differenziertes Feedback an die Lernenden, soziale Integration durch ein gutes Verhältnis zum Ausbildungspersonal

sowie ein proaktives, selbst-reguliertes Engagement der Lernenden. Denn um die eigene Kompetenz in beruflichen Anforderungssituationen angemessen wahrzunehmen, ist ein differenziertes Feedback zur Unterstützung des Lernprozesses essenziell. Das gute Verhältnis zum/r Auszubildner/in stellt einen wichtigen Eckpfeiler der generellen sozialen Eingebundenheit innerhalb der beruflichen Ausbildung dar. Verstärkt wird der positive Effekt dieser Sozialisationstaktiken, wenn die Auszubildenden in der Lage sind, sich im Rahmen der gegebenen Handlungsfreiheit selbst zu regulieren und proaktiv sowie engagiert einzubringen, wofür ein gewisses Maß an Autonomie hinsichtlich der Aufgabenbewältigung vorausgesetzt werden kann.

Als Outcomevariablen werden im Modell von VAN DICK (2004) zudem die Arbeitszufriedenheit und -motivation, leistungsbezogene Zielgrößen und nicht zuletzt die Fluktuation von Beschäftigten genannt. Da die Theorie der sozialen Identität hinsichtlich der Identifikation im Kern auf den Prozess der Selbstdefinition als Angehöriger eines bestimmten Berufes oder Betriebes abstellt (ASHFORTH et al. 2008), steht das Ausmaß und die Stabilität des gruppenbezogenen Zugehörigkeitsgefühls im Fokus der Betrachtung. Das Konstrukt der Identifikation trägt demnach dazu bei, zu verstehen, warum Individuen bestimmte soziale Gruppenmitgliedschaften eingehen und warum sie diese freiwillig wieder beenden (ebd.). Mit Blick auf die Gruppe der Auszubildenden sowie aus betrieblicher Perspektive sind daher insbesondere potenzielle berufliche wie betriebliche Wechselneigungen (Turnover/Dropout Intentions) von Interesse. Dabei besteht nach RIKETTA und NIENABER (2007) eine zentrale Erkenntnis der Forschung zur Identifikation darin, dass die Identifikation mit einem bestimmten Zielobjekt (z. B. dem Betrieb) in erster Linie mit jenen Outcomevariablen stark zusammenhängt, welche sich auf ebendiesen Identifikationsfokus beziehen. Übertragen auf die Situation der Auszubildenden bedeutet dies, dass die Abbruchneigung in Bezug auf den Ausbildungsberuf besonders von der Identifikation mit diesem abhängt, während die Abbruchneigung hinsichtlich des Ausbildungsbetriebs primär mit dem betrieblichen Identifikationsfokus in Verbindung steht. Aufgrund des komplexen Zusammenspiels von betrieblicher und beruflicher Sozialisation (NEUENSCHWANDER/NÄGELE 2014) ist hier jedoch weniger von einer klaren Trennung, sondern vielmehr von einem wechselseitigen Verhältnis zwischen beiden Identifikationsfoci und ihren entsprechenden Abbruchneigungen auszugehen. Dies hat auch damit zu tun, dass die Wahl des Ausbildungsberufs innerhalb der beruflichen Erstausbildung i. d. R. der Wahl des Ausbildungsbetriebs vorgeschaltet ist und daher die Bindung an den Beruf als Vorbedingung für die Bindung an den Betrieb verstanden wird (NÄGELE und NEUENSCHWANDER 2015; VOGEL/FELDMAN 2009).

2.3 Empirische Befundlage

2.3.1 *Ausmaß und Veränderung beruflicher und betrieblicher Bindung*

SALZMANN et al. (2018) konnten für den Berufsbildungskontext der Schweiz in einer der wenigen Längsschnittuntersuchungen einen Rückgang der beruflichen Bindung im Ausbildungsverlauf für Auszubildende aus den Bereichen Gesundheit, Soziales und Bau feststellen. Die Bindung an den Ausbildungsberuf wurde dabei als berufliches Commitment operationalisiert, wobei lediglich die Entwicklung in der zweiten Hälfte der Ausbildung betrachtet wurde. Das organisationale Commitment der Auszubildenden und mögliche Wechselwirkungen mit dem beruflichem Commitment wurden in der Studie nicht berücksichtigt. Für die kaufmännische Domäne innerhalb des deutschen Berufsbildungssystems liegen bislang hauptsächlich Querschnittsdaten vor. HEINEMANN et al. (2009, S. 16 ff.) diagnostizieren hinsichtlich der Bindung¹ kaufmännischer Auszubildender an ihren Ausbildungsberuf und ihren Ausbildungsbetrieb ein heterogenes Bild. In einer Untersuchung bei mehr als 20 Ausbildungsberufen sind die kaufmännischen Berufe sowohl in der Spitzengruppe, im mittleren Bereich als auch am unteren Ende der Skala zu finden. Die Automobilkaufleute stechen dabei mit besonders hohen Werten in beiden Kategorien positiv hervor, die Industriekaufleute schneiden jeweils überdurchschnittlich ab. Speditions-, Einzelhandels-, und v.a. Bürokaufleute weisen hingegen eine unterdurchschnittliche Bindung an den Ausbildungsberuf auf. Ähnlich sieht es bei diesen Berufen hinsichtlich der Bindung an den Ausbildungsbetrieb aus, wobei die Werte für die Einzelhandelskaufleute überdurchschnittlich ausfallen. Die Groß- und Außenhandelskaufleute bilden mit sehr niedrigen Werten in beiden Kategorien jeweils das Schlusslicht. Insgesamt machen die Autoren in den traditionellen kaufmännischen Berufen eine recht geringe berufliche Bindung aus. Die Besonderheit bei den Groß- und Außenhandelskaufleuten sowie mit Abstrichen bei den Bürokaufleuten besteht darin, dass es offensichtlich nicht nur bezogen auf den Beruf, sondern auch bezogen auf den Betrieb an Identifizierungsmöglichkeiten fehlt (ebd., S. 27 f.).

Auch mit Blick auf die Unterschiede zwischen den Ausbildungsjahren² ergeben sich Unterschiede. Während für die meisten kaufmännischen Berufe ein sukzessives Absinken der beruflichen und auch der betrieblichen Bindung zu verzeichnen ist, lässt sich für die Industriekaufleute ein deutlicher U-förmiger Verlauf beobachten (ebd., S. 24). An dieser Stelle sei zudem auf Befunde zur Interessenentwicklung verwiesen, welche auf gewisse Parallelen hinweisen: Für die Interessenentwicklung ist ebenfalls eine kontinuierliche Abnahme im Ausbildungsverlauf zu konstatieren (LEWALTER/WILD/KRAPP, 2001). Die berufs- und ausbildungsbezogene Interessensentwicklung und die berufli-

1 In der Konzeption von HEINEMANN et al. als *berufliches Engagement* (*Occupational Commitment*) bzw. *betriebliches Engagement* (*Organizational Commitment*) bezeichnet.

2 Bei der Stichprobe von HEINEMANN et al. handelt es sich lediglich um einen Querschnitt mit Auszubildenden aus verschiedenen Lehrjahren. Die beschriebene Veränderung leitet sich daher lediglich aus dem Abgleich der Werte in Abhängigkeit des Lehrjahres ab.

che Identitätsentwicklung werden hierbei als eng zusammenhängende motivationale Orientierungen der Lernenden verstanden. Der graduelle Rückgang des berufsbezogenen Interesses kann demnach bei vorhandener Übernahme Perspektive am Ende der Ausbildung durch eine gesteigerte berufliche Identifikation wieder etwas kompensiert werden (ebd., S. 30).

Eine Studie von RAUNER et al. (2016) kommt ebenfalls zu dem Ergebnis, dass innerhalb der kaufmännischen Berufsgruppe v. a. die Groß- und Außenhandelskaufleute geringe Werte bezüglich der beruflichen und betrieblichen Identität³ aufweisen. Auch die Bürokaufleute schneiden wiederum unterdurchschnittlich ab, während am ehesten noch bei den Einzelhändler*innen überdurchschnittliche Werte vorliegen. Hinsichtlich der Entwicklung der beruflichen und betrieblichen Identität⁴ fallen die Einzelhändler auf, deren Werte nach einem Anstieg im zweiten Jahr im dritten wieder deutlich absinken. Bei den Bürokaufleuten ergibt sich hingegen ein tendenziell U-förmiger Verlauf, wobei das Ausgangsniveau zum Ende der Ausbildung nicht mehr erreicht wird.

Die berichteten Studien zur Entwicklung der beruflichen und betrieblichen Bindung legen die Schlussfolgerung einer heterogenen Befundlage nahe, die insofern aus methodischer Sicht sinnvollerweise um längsschnittliche Analysen zu ergänzen ist. Der Eindruck uneinheitlicher Verlaufsmuster bestätigt sich auch beim Blick auf angrenzende Konstrukte, die auf eine wahrgenommene berufliche Passung der Auszubildenden im Sinne einer subjektiven Übereinstimmung eigener Interessen und Fähigkeiten mit ihrem Ausbildungsberuf abstellen (NÄGELE/NEUENSCHWANDER 2015). Für die wahrgenommene Passung von Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung konnten drei unterschiedliche Verlaufsmuster ausgemacht werden: Bei der ersten Gruppe stabilisiert sich die anfängliche hohe Passung und wird im Laufe der ersten Ausbildungsmonate noch ausgebaut. Die zweite Gruppe weist eine mittlere Passung auf, welche stetig abnimmt, während die letzte Gruppe über die zu Ausbildungsbeginn niedrigste subjektive Passung verfügt und diese noch einmal deutlich stärker sinkt. Die Autoren machen dabei insbesondere unterschiedliche betriebliche Sozialisationsbedingungen für die heterogenen Entwicklungsverläufe verantwortlich.

2.3.2 Einfluss der Ausbildungsbedingungen auf die berufliche und betriebliche Bindung

In verschiedenen Studien konnte ein positiver Zusammenhang zwischen der Befriedigung der basic needs durch die wahrgenommenen Arbeitsbedingungen und der Bindung von Arbeitnehmern an ihren Beruf festgestellt werden (z. B. FERNET et al. 2012). Zudem wird die Erfüllung dieser psychologischen Grundbedürfnisse mit geringeren beruflichen Fluktuationsabsichten in Verbindung gebracht (GAGNÉ et al. 2010).

3 Berufliche/betriebliche Identität wird in dieser Studie verstanden als emotionale Bindung an den Beruf/Betrieb (KALVELAGE 2015).

4 Auch hier handelt es sich wie bei der Studie von HEINEMANN et al. (2009) um Querschnittsdaten (s. Fußnote 2).

Im Kontext der dualen beruflichen Bildung stellen HEINEMANN et al. (2009) positive Zusammenhänge zwischen der Bindung an den Ausbildungsberuf bzw. -betrieb und bestimmten Ausbildungsbedingungen fest. Hierzu zählen u. a. die soziale Einbindung in den Ausbildungsbetrieb sowie das Niveau und die Vielfalt der Arbeitsaufgaben, wobei diese Faktoren oftmals etwas stärker mit der betrieblichen als mit der beruflichen Bindung zusammenhängen. RAUNER et al. (2016) beobachten selbständiges und eigenverantwortliches Arbeiten als stärksten Einflussfaktor auf die Identifizierung mit dem Beruf. Danach üben die Anerkennung der Auszubildenden durch die Mitarbeiter sowie das Niveau der übertragenen Aufgaben den wichtigsten Einfluss aus. Damit spielen für die berufliche Identität besonders jene drei Aspekte eine zentrale Rolle, welche sich inhaltlich weitgehend mit den basic needs (Autonomie, soziale Einbindung, Kompetenzerleben) decken. Bei der Identifizierung mit dem Ausbildungsbetrieb ist noch vor den genannten drei Faktoren das Betriebsklima sowie die Betreuung durch den Ausbilder entscheidend. Allerdings ergeben sich auch bei diesen Kategorien inhaltliche Überschneidungen zur sozialen Einbindung (z. B. kollegiales Betriebsklima) und dem Kompetenzerleben (z. B. Feedback durch Ausbilder). Auch NEUENSCHWANDER und NÄGELE (2014) stellen einen positiven Effekt der sozialen Integration der beruflichen Lernenden auf die Entwicklung ihrer Bindung sowohl an den Ausbildungsberuf als auch an den Ausbildungsbetrieb fest.

Diese Befunde bestätigen sich auch, wenn man ausschließlich kaufmännische Auszubildende betrachtet (METZLAFF 2015). Bei diesen geht die Wahrnehmung anspruchsvoller Aufgaben, die zudem selbstbestimmt bearbeitet werden dürfen, mit einer stärkeren Identifikation mit dem Beruf einher. Hinsichtlich der Identifikation der kaufmännischen Auszubildenden mit ihrem Ausbildungsbetrieb haben das Arbeitsklima sowie transparenzfördernde Maßnahmen den größten Einfluss, gefolgt von der Komplexität der Aufgabenstellung und der sozialen Einbindung bzw. der Einbindung in die betriebliche Expertenkultur.

Die Längsschnittuntersuchung von SALZMANN et al. (2018) bestätigt den positiven Effekt wahrgenommener Autonomie auf die Veränderung der affektiven Bindung an den Ausbildungsberuf in der zweiten Hälfte der Ausbildung. Dagegen ergibt sich kein Effekt der empfundenen sozialen Einbindung und sogar ein negativer Effekt durch das Kompetenzerleben auf die Veränderung in diesem Zeitraum. In einer anderen Längsschnittstudie kommen NÄGELE und NEUENSCHWANDER (2014) zu dem Ergebnis, dass in den ersten Ausbildungsmonaten sowohl die berufliche als auch die betriebliche Bindung auf einer positiven Veränderung der wahrgenommenen sozialen Einbindung basieren. Da die Studie jedoch ausschließlich auf die ersten sechs Monate der Ausbildung fokussiert, lassen sich keine Rückschlüsse hinsichtlich der Zusammenhänge während des weiteren Ausbildungsverlaufs ziehen.

In der Gesamtschau ergeben sich belastbare Befunde dafür, dass das Erleben von Autonomie, sozialer Eingebundenheit und Kompetenzunterstützung, positiv mit der Identifikation mit dem Ausbildungsberuf und -betrieb zusammenhängen.

2.3.3 Berufliche und betriebliche Bindung als Prädiktoren für Wechselabsichten

Als resultierende Outcomes der Identifikation mit Beruf oder Betrieb kommen vielfältige Variablen wie z. B. die Arbeitszufriedenheit oder Motivation in Frage. In der vorliegenden Studie liegt der Fokus auf dem Einfluss arbeitsbezogener Bindungen auf entsprechende Wechselabsichten, welche sich im Falle von Auszubildenden als berufliche und betriebliche Abbruchneigungen zeigen. So konnte die betriebliche Identifikation vielfach als Prädiktor für die Absicht, den Arbeitgeber zu wechseln ausgemacht werden (u. a. VAN DICK et al. 2004). Ebenso wurde in vielen Studien ein negativer Zusammenhang zwischen der Bindung an den Beruf und berufsbezogenen Wechselneigungen identifiziert (COOPER-HAKIM/VISWESVARAN 2005; MEYER et al. 1993). RIKETTA und VAN DICK (2005) kommen in ihrer Meta-Analyse zu dem Ergebnis, dass die organisationale Wechselabsicht stärker von der Identifikation mit dem Betrieb abhängt als von der Identifikation mit der direkten Arbeitsgruppe. Wie die Meta-Analyse von LEE et al. (2000) allerdings wiederum zeigt, weist die Bindung an den Beruf nicht nur einen starken negativen Zusammenhang mit der Absicht den Beruf zu wechseln auf, sondern korreliert zudem in erheblichem Maße negativ sowohl mit der Absicht den Arbeitgeber zu wechseln, als auch mit einem tatsächlichen Arbeitgeberwechsel. Weitere Studien kommen zu dem Ergebnis, dass die berufliche bzw. betriebliche Bindung nicht nur jeweils direkt mit der beruflichen bzw. betrieblichen Wechselabsicht zusammenhängen, sondern durch die enge Verbindung beider Formen von Wechselneigungen zusätzlich indirekte Einflüsse auf diese vorliegen (HACKETT et al. 2001). Auch die Fluktuationsabsichten junger Erwachsener korrelieren deutlich negativ mit der Verbundenheit mit dem Beruf sowie dem Betrieb (KELLER/STALDER 2012). Gerade mit Blick auf kaufmännische Auszubildende ist danach zu unterscheiden, ob sich eine Wechsel- bzw. Abbruchabsicht auf den Ausbildungsbetrieb oder vielmehr auf den Ausbildungsberuf bezieht. Auszubildende, die zur Hälfte der Ausbildungszeit eine stärkere affektive Bindung an den Ausbildungsberuf aufweisen, tendieren im weiteren Ausbildungsverlauf in geringem Ausmaß dazu, nach Ende der Ausbildung in einen anderen Beruf zu wechseln oder sogar eine erneute Ausbildung zu absolvieren (SALZMANN et al. 2018). Dabei erscheint gerade auch die Herausbildung arbeitsbezogener Bindungen in der ersten Hälfte der Ausbildung für die weitere Entwicklung von entscheidender Bedeutung. So werden insbesondere in den ersten Monaten bereits die Weichen gestellt, welche im weiteren Ausbildungsverlauf in Abbruchtendenzen und tatsächlichen Lehrvertragsauflösungen münden (BERWEGER et al. 2013). Mehr noch als eine berufliche Wechselneigung im Anschluss an die Ausbildung spielt daher hier die unmittelbare Abbruchabsicht bezogen auf den Ausbildungsberuf oder den -betrieb eine Rolle.

2.4 Ableitung von Hypothesen

Aus den überwiegend aus Querschnittsuntersuchungen resultierenden empirischen Befunden lässt sich die Frage ableiten, ob auch im Rahmen längsschnittlicher Zugänge für kaufmännische Auszubildende tendenziell von einem sukzessiven Absinken der beruflichen und betrieblichen Identifikation auszugehen ist. Denn angesichts der Hinweise auf heterogene Entwicklungsverläufe innerhalb der kaufmännischen Domäne ist zu vermuten, dass sich nicht nur die absoluten Werte der Identifikation, sondern insbesondere auch deren Entwicklung in verschiedenen kaufmännischen Ausbildungsberufen unterscheiden. Zudem ist davon auszugehen, dass sich die berufliche und betriebliche Identifikation nicht über alle Lehrjahre hinweg in gleichem Maße entwickeln und stattdessen unterschiedliche Phasen der Veränderung zu beobachten sind. Die Differenzierung zwischen beruflicher und betrieblicher Identifikation ist dabei stets nötig, da nicht zwangsläufig von gleichartigen Entwicklungsverläufen und Unterschieden beider Foci der Identifikation auszugehen ist. Hieraus ergeben sich folgende Hypothesen.

H1: Die berufliche (**H1a**) und betriebliche (**H1b**) Identifikation der kaufmännischen Auszubildenden nehmen im Laufe der Ausbildung ab.

H2: Die Ausgangswerte der beruflichen und betrieblichen Identifikation unterscheiden sich zwischen den Ausbildungsberufen (**H2a**) und -jahren (**H2b**). Die Veränderung der beruflichen und betrieblichen Identifikation unterscheidet sich zwischen den Ausbildungsberufen (**H2c**) und -jahren (**H2d**).

Die theoretischen Vorüberlegungen sowie die Befundlage verweisen außerdem auf den engen Zusammenhang zwischen beruflicher und betrieblicher Identifikation und den wahrgenommenen Ausbildungsbedingungen, etwa in Gestalt der Basic Needs. Diesen für den kaufmännischen Bereich bislang auf Querschnittsdaten basierenden Kenntnisstand gilt es in einer Längsschnittbetrachtung zu substantiieren, wofür folgende Hypothesen formuliert wurden.

H3: Die Erfüllung der motivationalen Grundbedürfnisse (basic needs) in den Ausbildungsbedingungen geht mit einer höheren beruflichen (**H3a**) und betrieblichen Identifikation (**H3c**) einher und wirkt sich zudem positiv auf deren Veränderung im Laufe der Zeit aus, d.h. die Erfüllung der motivationalen Grundbedürfnisse führt zu einem geringeren Rückgang der beruflichen (**H3b**) sowie der betrieblichen Identifikation (**H3d**). Zudem zeigte sich, dass die berufliche und betriebliche Identifikation als Prädiktor für berufliche und betriebliche Abbruch- und Wechselneigungen herangezogen werden kann (u. a. VAN DICK 2004; RIKETTA/VAN DICK 2005). Während SALZMANN et al. (2018) für eine stärkere affektive Bindung geringere Dropout-Tendenzen feststellen, finden sie keinen Zusammenhang zwischen der Veränderung der Bindung und den Wechselabsichten. Allerdings wurde in dieser Studie lediglich die Entwicklung in der zweiten Hälfte der Ausbildung betrachtet. Dabei erscheint gerade auch die Herausbildung arbeitsbezogener Bindungen in der ersten Hälfte der Ausbildung für die weitere Entwicklung von entscheidender Bedeutung. Mehr noch als eine berufliche Wechselneigung im Anschluss an die Ausbildung spielt hier die unmittelbare Abbruchabsicht bezogen auf den Ausbildungsberuf oder den -betrieb eine Rolle. Zudem soll-

ten mit Blick auf Auszubildende auch die wechselseitigen Einflussmöglichkeiten (d.h. *berufliche* Identifikation als Prädiktor für *betriebliche* Abbruchneigung und umgekehrt) berücksichtigt werden, woraus sich letztlich folgende Hypothesen ableiten lassen:

H4: Höhere Ausgangswerte beruflicher Identifikation gehen mit einer geringeren Neigung den Ausbildungsberuf (**H4a.1**) bzw. -betrieb (**H4a.2**) zu wechseln (*berufliche/betriebliche Abbruchneigung*) einher. Ein geringeres Absinken der beruflichen Identifikation korrespondiert mit einer geringeren beruflichen (**H4b.1**) und betrieblichen Abbruchneigung (**H4b.2**). Höhere Ausgangswerte betrieblicher Identifikation gehen mit einer geringeren betrieblichen (**H4c.1**) und beruflichen Abbruchneigung (**H4c.2**) einher. Ein geringeres Absinken der betrieblichen Identifikation korrespondiert mit einer geringeren betrieblichen (**H4d.1**) und beruflichen Abbruchneigung (**H4d.2**).

3. Methodik der Untersuchung

3.1 Untersuchungsdurchführung und Stichprobe

Die Fragebogenerhebung wurde zu drei Messzeitpunkten (T₁, T₂, T₃) im Abstand von jeweils etwa zwei Monaten zwischen Mitte November 2018 und Ende März 2019 an einer kaufmännischen Berufsschule in Baden-Württemberg durchgeführt. Beginn und Ende der Erhebung wurden in Abstimmung mit der Schule so gewählt, dass die Verzerrung durch zyklische Effekte (u. a. schwankende Einstellungen in den ersten Ausbildungswochen, beginnende Prüfungsphase ab April) möglichst minimiert wird. Mangels umfangreicher längsschnittlicher Befunde auf dem Gebiet erscheint der gewählte Zeitraum für eine erste Analyse von Entwicklungsprozessen zweckmäßig. Insbesondere für die Ausbildungsanfänger sind innerhalb der ersten Monate signifikante Veränderungen ihrer arbeitsbezogenen Einstellungen zu erwarten. Der Fragebogen wurde von den Teilnehmenden auf freiwilliger Basis innerhalb einer 45-minütigen Unterrichtseinheit ausgefüllt.

Die Stichprobe umfasst insgesamt 310 Auszubildende (61,3 % davon weiblich; $\bar{x}$ -Alter zu T₁ = 20,26; SD = 2,64) aus drei kaufmännischen Ausbildungsberufen. Diese wurden u. a. so ausgewählt, dass Berufe vertreten sind, welchen laut vorliegender Befunde (vgl. Kapitel 2) hohes (Automobilkaufmann/-frau), durchschnittliches (Industriekaufmann/-frau) und unterdurchschnittliches (Büromanagement) Identifikationspotenzial bescheinigt wurde.

Die Industriekaufleute sowie die Kaufleute für Büromanagement stellen traditionell einen maßgeblichen Anteil der Auszubildenden im kaufmännischen Bereich und weisen als breitbandig angelegte Ausbildungsberufe charakteristische Kernelemente für die Domäne auf. Das Ausmaß insbesondere der beruflichen Identifikation in beiden Berufen hat sich in den empirischen Befunden als eher moderat, teilweise sogar eingeschränkt dargestellt. Die Automobilkaufleute dagegen bilden zahlenmäßig zwar eher eine Nische, repräsentieren damit aber die kaufmännischen Berufe mit einer spezialisierteren fachlichen Ausrichtung, welche zuweilen mit einem höheren Identifikations-

potenzial als die generalistisch angelegten Berufe assoziiert wird. Zudem unterscheiden sich die Berufe mit Blick auf die jeweilige Vertragslösungsquote, was hinsichtlich des Untersuchungsschwerpunkts auf der Bindung an Ausbildungsberuf und -betrieb äußerst relevant erscheint. Die Industriekaufleute weisen dabei deutlich geringere Vertragslösungszahlen auf als die anderen beiden Ausbildungsberufe (BIBB 2020).

Die Stichprobe verteilt sich innerhalb der drei Berufe (Industriekaufmann/-frau: 70 (22,6 %), Automobilkaufmann/-frau: 96 (31 %), Büromanagement: 144 (46,5 %)) jeweils auf alle drei Lehrjahre (1. LJ: 114 (36,8 %), 2. LJ: 115 (37,1 %), 3. LJ: 81 (26,1 %)). Zu T₂ beträgt die Stichprobengröße 299 und zu T₃ 293. Während von den Automobilkaufleuten 72,9 % und von den Kaufleuten für Büromanagement 79,2 % einem kleinen bis mittleren Unternehmen (≤ 250 Beschäftigte) angehören, ist dies bei den Industriekaufleuten erwartungsgemäß in deutlich geringerem Umfang (37,7 %) der Fall.

3.2 Verwendete Skalen und Vorgehen bei der Datenanalyse

Zur Messung *beruflicher* und *betrieblicher Identifikation* wurde auf eine adaptierte Version des Inventars von VAN DICK (2004) bestehend aus jeweils drei Items zurückgegriffen. Die Item-Formulierungen wurden entsprechend der Zielgruppe der Auszubildenden angepasst. Die Items sollten dabei sowohl kognitive („Mit meiner Persönlichkeit passe ich gut zu meinem Ausbildungsberuf/-betrieb“) als auch affektive Aspekte („In meinem Ausbildungsberuf/-betrieb zu arbeiten, macht mir viel Spaß“) abdecken. Die Reliabilitätswerte zu den drei Messzeitpunkten bestätigen dieses Vorgehen zur Messung der beruflichen Identifikation: $\alpha = .84$ (T₁), $\alpha = .84$ (T₂), $\alpha = .82$ (T₃). Gleiches gilt für die betriebliche Identifikation: $\alpha = .81$ (T₁), $\alpha = .87$ (T₂), $\alpha = .88$ (T₃).

Für die Messung der wahrgenommenen Ausbildungsbedingungen zum Beginn der Erhebung (T₁) in Form der *basic needs* wurde auf leicht adaptierte Versionen etablierter Skalen (PRENZEL et al. 1996) zurückgegriffen. Die Auszubildenden sollten auf einer 5-stufigen Skala (von „nie“ bis „immer“) beantworten, wie oft die Aussagen zu ihren Lern- und Arbeitsbedingungen im Ausbildungsbetrieb in den letzten zwei Monaten zutraten. Um eine ökonomische Messung sicher zu stellen, wurden lediglich drei Items pro Grundbedürfnis verwendet: Soziale Eingebundenheit (z. B. „Beim Arbeiten hatte ich das Gefühl dazuzugehören“; $\alpha = .85$ (T₁), $\alpha = .84$ (T₂), $\alpha = .85$ (T₃)), Kompetenzerleben (z. B. „Beim Arbeiten fanden meine Leistungen/Arbeiten Anerkennung“; $\alpha = .78$ (T₁), $\alpha = .77$ (T₂), $\alpha = .76$ (T₃)), Autonomie (z. B. „Beim Arbeiten durfte ich Aufgaben auf meine Art erledigen“; $\alpha = .61$ (T₁), $\alpha = .67$ (T₂), $\alpha = .65$ (T₃)). Die Ladungen der Items auf den drei Grundbedürfnissen als latente Faktoren befinden sich alle in einem guten Bereich (.576–.844), was ungeachtet der etwas eingeschränkten Konsistenz der Subskala Autonomie auf eine hinreichend reliable Messung schließen lässt. Zudem wurde eine latente Variable zweiter Ordnung (*basic needs*) modelliert, auf der die drei Faktoren soziale Eingebundenheit, Kompetenzerleben und Autonomie laden (.893–.966). Das entsprechende Modell erzielt in der konfirmatorischen Faktorenanalyse einen sehr guten

Modell-Fit ($\chi^2(24) = 32.913$, $p = .106$, CFI = .992, TLI = .989, RMSEA = .035 (.000/.061), SRMR = .024).

Für die Messung der *beruflichen* und der *betrieblichen Abbruchneigung* zum Ende der Erhebung (T₃) wurde auf Items von BALZER et al. (2012) zur Diagnose eines latenten Ausbildungsabbruchrisikos (i. S. eines beabsichtigten Abbruchs) zurückgegriffen. Statt einer dichotomen Antwortmöglichkeit (ja/nein) wurden die Auszubildenden dazu aufgefordert, das Zutreffen der Aussagen auf einer 6-stufigen Likert-Skala (*trifft überhaupt nicht zu bis trifft vollkommen zu*) einzuschätzen. Im Gegensatz zu FREY et al. (2014) wurde zudem keine eindimensionale Skala (*Dropout risk*) gebildet, sondern es erfolgte eine Aufteilung in zwei separate Skalen mit je drei Items für die *berufliche* ($\alpha = .84$) und *betriebliche Abbruchneigung* ($\alpha = .88$) zu T₃. Die Items decken dabei folgende Aspekte ab: Hypothetische Wiederwahl („Ich würde mich für meinen Ausbildungsberuf/-betrieb wieder entscheiden“), rückblickende Wahlzufriedenheit („Ich bin mit der Wahl meines Ausbildungsberufs/-betriebs zufrieden“) und aktuelle Wechseltendenz („Ich möchte meinen Ausbildungsberuf/-betrieb wechseln“) ab.

Um die zuvor abgeleiteten Hypothesen zu überprüfen, wurde auf die Modellierung latenter Wachstumskurvenmodelle (Latent Growth Curve Model; LGC) unter Verwendung der Software Mplus Version 8 (*Full-Information-Maximum-Likelihood-Schätzverfahren*) zurückgegriffen. Für beide Foci der Identifikation (beruflich bzw. betrieblich) wurde von einem zweifaktoriellen linearen LGC 2. Ordnung ausgegangen. Dieses besteht aus einem latenten Intercept-Faktor, welcher den Ausgangswert einer Person bezüglich eines Merkmals (zu T₁) repräsentiert und einem latenten Slope-Faktor, welcher die Veränderung in der Merkmalsausprägung darstellt. Während die Ladungen der Indikatoren auf dem Intercept-Faktor auf eins fixiert sind, wurde über die Restriktion der Ladungen auf den Slope-Faktor das lineare Wachstum modelliert (T₁ = 0, T₂ = 1, T₃ = 2). Aus dem Modell ergeben sich der mittlere Intercept und Slope der betrachteten Stichprobe sowie deren jeweilige Varianz.

Zur Beurteilung der Modellgüte wurden mehrere Fit-Indizes und entsprechende Grenzwerte herangezogen (KLINE 2015; REINECKE 2014). Neben der χ^2 -Statistik dienten der Comparative Fit Index (CFI), der Tucker-Lewis Index (TLI), der Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) sowie das Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) zur Modellevaluation. Für den CFI und den TLI weisen Werte $\geq .95$ auf einen guten Modell-Fit hin (HU/BENTLER 1999). RMSEA-Werte $\leq .08$ gelten als zufriedenstellend und Werte $\leq .06$ als gut (KLEINKE et al. 2017). Für das SRMR werden Werte $\leq .08$ als akzeptabel angesehen (HU/BENTLER 1999).

Ein LGC 2. Ordnung bietet den Vorteil, den Messfehler bei der Schätzung des LGC zu berücksichtigen, was letztlich zu einer effizienteren Schätzung des Intercept- und Slope-Faktors führt (KLEINKE et al. 2017, S. 116). Um sicherzustellen, dass über alle drei Erhebungszeitpunkte hinweg tatsächlich das gleiche latente Konstrukt (berufliche bzw. betriebliche Identifikation) gemessen wird, musste zunächst anhand unterschiedlich restriktiver Modelle die Messinvarianz über die Zeit überprüft werden (KLEINKE et al. 2017; BROWN 2015; KLINE 2015). Ausgangspunkt hierfür war in beiden Fällen (beruflich bzw. betrieblich) ein Basis-Modell, in welchem die Autokorrelation zwischen den

jeweils korrespondierenden Residuen zugelassen und die Intercepts der jeweils ersten Indikatoren auf null gesetzt wurden. Hieran anknüpfend wurden zuerst die korrespondierenden Faktorladungen und anschließend die korrespondierenden Intercepts über die Zeit gleichgesetzt, um auf metrische und skalare Messinvarianz zu testen. Die beiden jeweils restriktivsten Modelle weisen einen guten Modell-Fit auf (Beruflich: $\chi^2(23) = 47.035$, $p = .002$, CFI = .984, TLI = .976, RMSEA = .054 (.031/.076), SRMR = .049; Betrieblich: $\chi^2(23) = 27.363$, $p = .241$, CFI = .998, TLI = .996, RMSEA = .023 (.000/.051), SRMR = .033). Die Vergleiche mit dem jeweils weniger restriktiven Modell ergaben, dass an den Gleichheitsrestriktionen festgehalten werden kann und die latenten Mittelwerte somit sinnvoll über die Zeit interpretierbar sind.

Erst nach dieser Prüfung wurde für die berufliche und die betriebliche Identifikation je ein konditionales latentes Wachstumskurvenmodell (Grundmodelle) spezifiziert. Neben dem Intercept- und Slope-Faktor wurden die zeitinvarianten Variablen Ausbildungsberuf und Lehrjahr aufgenommen, um die Hypothesen H1 und H2 zu überprüfen (s. Abb. 1).

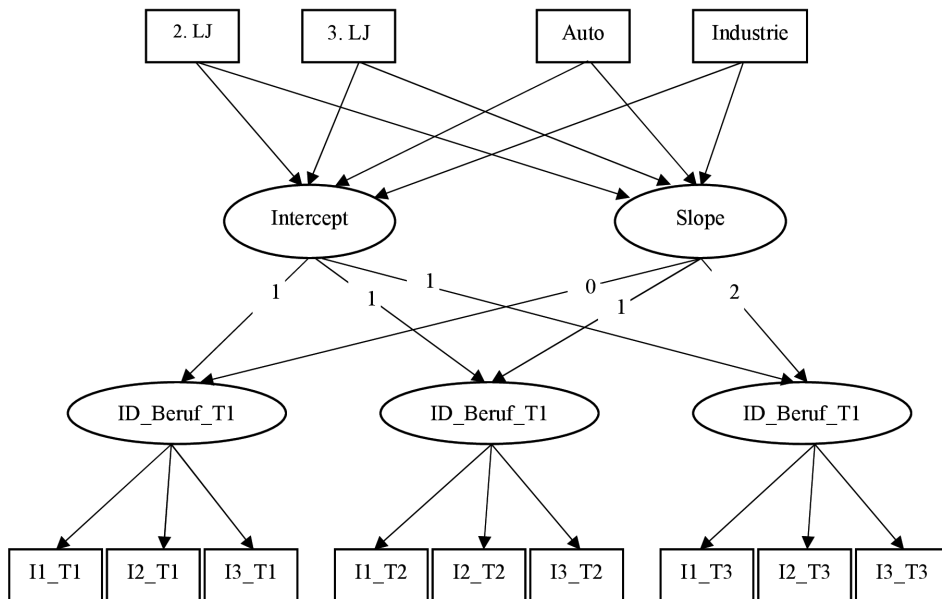


Abbildung 1 – Modell 1a

ID_Beruf_Tn = berufliche Identifikation zum jeweiligen Messzeitpunkt
(bei Modell 1b analog mit betrieblicher Identifikation)

I1_Tn = Item 1 zur Messung beruflicher Identifikation zum jeweiligen Messzeitpunkt.

2./3. LJ = 2./3. Lehrjahr; Auto = Automobilkaufleute; Industrie = Industriekaufleute.

Nach Sichtung der entsprechenden Ergebnisse (s. Kapitel 4) wurden die beiden konditionalen Wachstumskurvenmodelle um zwei Aspekte erweitert. Zum einen wurden die wahrgenommenen Ausbildungsbedingungen (basic needs) als Prädiktor für den Intercept- und den Slope-Faktor aufgenommen. Außerdem wurden die berufliche und

betriebliche Abbruchneigung als von Intercept und Slope abhängige Variablen modelliert (s. Abb. 2). Entgegen der Vorgehensweise bei den beiden Grundmodellen wurde hier lediglich auf die Teilstichprobe der Auszubildenden im ersten und zweiten Lehrjahr zurückgegriffen, da sich die Auszubildenden im dritten Lehrjahr hinsichtlich der Entwicklung ihrer Identifikation signifikant von diesen unterscheiden (vgl. Kap. 4.2.2).

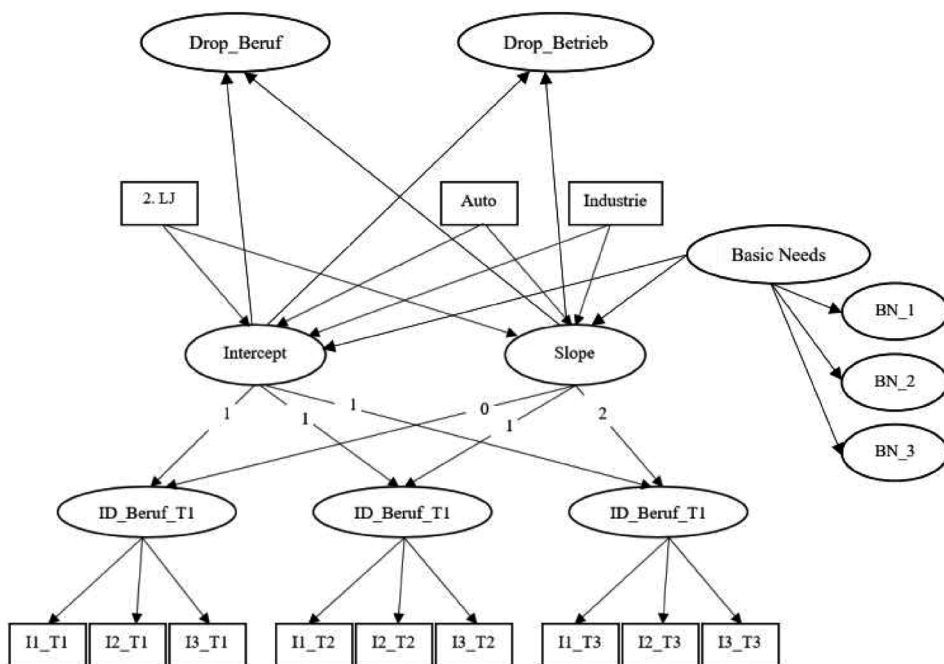


Abbildung 2 – Modell 2a

ID_Beruf_Tn = berufliche Identifikation zum jeweiligen Messzeitpunkt

(bei Modell 2b analog mit betrieblicher Identifikation)

I1_Tn = Item 1 zur Messung beruflicher Identifikation zum jeweiligen Messzeitpunkt.

2. LJ = 2. Lehrjahr; Auto = Automobilkaufleute; Industrie = Industriekaufleute.

Drop_Beruf = Berufliche Abbruchneigung; Drop_Betrieb = Betriebliche Abbruchneigung.

BN_1/2/3 = Soziale Eingebundenheit, Kompetenzerleben, Autonomie.

3.3 Umgang mit fehlenden Werten und Sterblichkeit

Bei der Berechnung der latenten Wachstumskurvenmodelle wurde das in Mplus implementierte *Full-Information-Maximum-Likelihood*-Schätzverfahren (FIML) zur Einbeziehung fehlender Werte verwendet. Dieses führt zu unverzerrten Ergebnissen, sofern für die fehlenden Werte zumindest die Annahme eines „missing-at-random“ (MAR) zutrifft, d. h. dass die fehlenden Werte einer Variablen nicht von dieser Variablen selbst, sondern von anderen Variablen im Datensatz abhängig sind (ENDERS 2010). Hierfür

wurde eine Analyse der im Befragungsverlauf vorzeitig ausgeschiedenen Teilnehmenden durchgeführt, um einen möglichen Selbstselektionseffekt in Bezug auf die beiden zentralen Variablen auszuschließen. Dieser könnte darin bestehen, dass es gerade bei den Auszubildenden mit einer geringen beruflichen oder betrieblichen Identifikation zu vorzeitigen Vertragslösungen kommt und diese daher nach der ersten oder zweiten Befragung nicht weiter teilnehmen. Daher wurden die Werte der beruflichen und betrieblichen Identifikation der Auszubildenden, welche nach dem ersten bzw. zweiten Messzeitpunkt nicht mehr an der Befragung teilgenommen haben, mit den Werten der verbliebenen Auszubildenden verglichen. Die Überprüfung der Mittelwertunterschiede der jeweiligen Teilstichproben erfolgte aufgrund der stark divergierenden Stichprobenumfänge anhand des nichtparametrischen Mann-Whitney-U-Tests für unabhängige Stichproben.

In Tabelle 1 ist das endgültige Ausscheiden von Befragungsteilnehmenden dargestellt. Die Gruppe derjenigen Auszubildenden, welche nach dem ersten Messzeitpunkt nicht mehr befragt wurden, beträgt $N_{\text{miss}_T2/T3} = 30$ Auszubildende. Hinzu kommen $N_{\text{miss}_T3} = 13$ Auszubildende, welche ab dem dritten Erhebungszeitpunkt nicht mehr an der Befragung teilgenommen haben. Damit ergeben sich eine verbleibende Anzahl an Befragungsteilnehmenden von $N_{T2} = 280$ zum zweiten sowie $N_{T3} = 267$ zum dritten Messzeitpunkt. Die höheren Angaben bezüglich der Gesamtstichprobe ($T2 = 299$, $T3 = 293$) erklären sich aus den zu $T2$ und $T3$ jeweils erstmals enthaltenen Probanden. Die Modellierung erfolgte jedoch ausschließlich ausgehend von den $N = 310$ zu $T1$ bereits Befragten.

Tabelle 1 – Stichprobenumfang & Befragungsteilnehmende (TN)

	T1	➔	T2	➔	T3
Stichprobenumfang	310		299		293
Endgültig ausgeschiedene TN		30		13	
Verbleibende TN	310		280		267

Für die berufliche Identifikation zum ersten Messzeitpunkt ergab der Mann-Whitney-U-Test keinen statistisch signifikanten Unterschied ($U = 5490.00$, $Z = -.425$, $p = .671$) zwischen den nach dem ersten oder zweiten Messzeitpunkt ausgeschiedenen ($M_{\text{Rang}} = 160.33$) und den verbleibenden Auszubildenden ($M_{\text{Rang}} = 154.14$). Auch für die betriebliche Identifikation (in $T1$) ergibt sich kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Auszubildenden, die in $T2$ bzw. $T3$ nicht mehr teilgenommen haben ($M_{\text{Rang}} = 156.06$) und den übrigen Auszubildenden ($M_{\text{Rang}} = 154.83$), wobei das Ergebnis hier noch deutlicher ausfällt ($U = 5673.50$, $Z = -.084$, $p = .933$). Aufgrund der Ergebnisse kann ein Selektionseffekt ausgeschlossen werden. Für eine fehlende Teilnahme im weiteren Befragungsverlauf dürften dagegen vermehrt zufällige Effekte (z. B. Krankheit) verantwortlich sein. Der Einsatz des FIML-Schätzverfahrens für den Umgang mit fehlenden Werten führt demnach zu unverzerrten Ergebnissen.

4. Empirische Ergebnisse

4.1 Deskriptive Ergebnisse

Ein Blick auf die deskriptiven Ergebnisse zur beruflichen und betrieblichen Identifikation differenziert nach Ausbildungsberufen, Lehrjahren und Messzeitpunkten (s. Tab. 2 und 3) zeigt, dass sich die Werte für beide Identifikationsfoci in einem ähnlichen (relativ hohen) Bereich befinden. Die Bandbreiten zwischen den einzelnen Mittelwerten innerhalb der Vergleichsgrößen Ausbildungsberuf und Lehrjahr sind ebenfalls vergleichbar. Unter den Ausbildungsberufen geht aus den Werten keine eindeutige und homogene Hierarchisierung bezogen auf die Ausprägung beider Identifikationsschwerpunkte hervor. Über die Messzeitpunkte in den Lehrjahren lassen sich insgesamt überwiegend sinkende Mittelwerte beobachten, wobei die Werte im dritten Lehrjahr eher auf eine Stagnation hindeuten.

Tabelle 2 – Berufliche Identifikation (Deskriptive Ergebnisse)

	T ₁		T ₂		T ₃	
	M	SD	M	SD	M	SD
Automobilkaufleute	5.1458	.75829	4.8565	.81808	4.9244	.80785
Kaufleuten für Büromanagement	4.7121	1.03446	4.5833	1.00744	4.5992	.93778
Industriekaufleute	4.9095	.96128	4.7718	.88661	4.6564	.92462
1. Lehrjahr	5.1165	.74232	4.7341	.93802	4.6971	.84804
2. Lehrjahr	4.8290	.96968	4.7190	.92721	4.6246	.93402
3. Lehrjahr	4.6667	1.12916	4.6540	.94295	4.8513	.93918
Gesamt	4.891586	.95546	4.707523	.93190	4.706897	.90652

Tabelle 3 – Betriebliche Identifikation (Deskriptive Ergebnisse)

	T ₁		T ₂		T ₃	
	M	SD	M	SD	M	SD
Automobilkaufleute	4.8993	1.01465	4.8356	.95169	4.8044	1.06556
Kaufleuten für Büromanagement	4.6212	1.20058	4.4028	1.26738	4.3237	1.37980
Industriekaufleute	5.0000	.89190	4.8154	1.03251	4.7103	1.01477
1. Lehrjahr	5.0737	.90932	4.7566	1.05051	4.6308	1.13195
2. Lehrjahr	4.6957	1.11394	4.5539	1.18507	4.4547	1.26525
3. Lehrjahr	4.5412	1.20662	4.5707	1.20223	4.6179	1.29961
Gesamt	4.7934	1.08961	4.6284	1.14420	4.5581	1.22646

Tabelle 4 – Korrelationstabelle

Variable	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1. ID_Beruf_T1	1											
2. ID_Beruf_T2	.712**	1										
3. ID_Beruf_T3	.651**	.713**	1									
4. ID_Betrieb_T1	.740**	.588**	.477**	1								
5. ID_Betrieb_T2	.632**	.671**	.474**	.781**	1							
6. ID_Betrieb_T3	.529**	.525**	.570**	.639**	.718**	1						
7. Drop_Beruf	-.577**	-.654**	-.737**	-.378**	-.456**	-.440**	1					
8. Drop_Betrieb	-.413**	-.465**	-.414**	-.547**	-.623**	-.793**	.448**	1				
9. Soz_Eing	.606**	.442**	.396**	.781**	.650**	.558**	-.326**	-.417**	1			
10. Kompetenzerl.	.494**	.450**	.434**	.621**	.533**	.483**	-.376**	-.363**	.669**	1		
11. Autonomie	.456**	.408**	.397**	.642**	.547**	.450**	-.328**	-.351**	.625**	.616**	1	
12. Basic Needs	.599**	.503**	.473**	.785**	.670**	.577**	-.397**	-.437**	.887**	.877**	.847**	1

**p < .01; ID_Beruf_T1/2/3 = Berufliche Identifikation zu T1/2/3; ID_Betrieb_T1/2/3 = Betriebliche Identifikation zu T1/2/3; Drop_Beruf/Betrieb = Berufliche/betriebliche Abbruchneigung zu T3; Soz_Eing/Kompetenzerl./Autonomie = Soziale Eingebundenheit/Kompetenzerleben/Autonomie zu T1; Basic Needs = Basic Needs zu T1

Inwiefern es sich bei den beschriebenen Tendenzen jeweils um statistisch signifikante Unterschiede und tatsächliche Entwicklungsverläufe handelt, wird im Rahmen der folgenden latenten Wachstumskurvenmodelle genauer betrachtet. Tabelle 4 zeigt die Korrelationen zwischen den in diesen Wachstumskurvenmodellen verwendeten Konstrukten.

4.2 Veränderung der beruflichen und betrieblichen Identifikation über die Zeit

4.2.1 Berufliche Identifikation

Die Fit-Indizes für das konditionale Wachstumskurvenmodell zur beruflichen Identifikation (Modell 1a) sprechen zunächst für einen guten Model-Fit ($\chi^2(60) = 81.838$, $p = .0320$, CFI = 0.985, TLI = .980, RMSEA = .034 (.011/.052), SRMR = .041). Aus dem Modell ergeben sich die Mittelwerte für Intercept ($M_{\text{unstandardisiert}} = 4.907^5$, $p < .001$) und Slope ($M_{\text{unstandardisiert}} = -.156$, $p = .001$). Der negative latente Slope-Faktor dieses Modells verweist auf eine lineare Abnahme der beruflichen Identifikation im Laufe der Zeit. Die Regressionskoeffizienten der Dummy-Variablen (s. Tab. 5) können als Mittelwertdifferenzen⁶ bezogen auf den Intercept und den Slope interpretiert werden (REINECKE 2014, S. 296). Im Vergleich zur Referenzgruppe der Auszubildenden im ersten Lehrjahr weisen die Auszubildenden im dritten Lehrjahr niedrigere Ausgangswerte bezüglich ihrer beruflichen Identifikation auf ($\beta = -.461$, $p = .004$). Die Ausgangswerte der Auszubildenden im zweiten Lehrjahr unterscheiden sich (auf dem 5 %-Signifikanzniveau) dagegen nicht signifikant gegenüber der Referenzgruppe ($\beta = -.280$, $p = .055$). Mit Blick auf den Ausbildungsberuf ergeben sich für die Automobilkaufleute deutlich höhere Aus-

Tabelle 5 – Modell 1a/b (Stichprobe: 1., 2. und 3. Lehrjahr)

	Berufliche Identifikation		Betriebliche Identifikation	
	Intercept	Slope	Intercept	Slope
2. Lehrjahr	-	-	-.341*	-
3. Lehrjahr	-.461**	.774***	-.518**	.585**
Automobilkaufleute	.532***	-	-	-
Industriekaufleute	-	-	.341*	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; (standardisierte Werte)

Einfluss von **Lehrjahr** (Referenz: 1. Lehrjahr) und **Ausbildungsberuf** (Referenz: Büromanagement) auf die durchschnittlichen Ausgangswerte (**Intercept**) und die durchschnittliche Veränderungsrate (**Slope**) der *beruflichen und betrieblichen* Identifikation.

5 Soweit nicht wie hier anders angegeben werden im Folgenden jeweils die standardisierten Werte angeführt.

6 Referenzkategorien: 1. Lehrjahr, Büromanagement.

gangswerte als für die Auszubildenden im Büromanagement ($.532, p < .001$), während sich die Ausgangswerte der Industriekaufleute nicht signifikant von jenen der Referenzgruppe unterscheiden.

Auch hinsichtlich der Entwicklung der beruflichen Identifikation ergeben sich signifikante Unterschiede zwischen den Auszubildenden des ersten und dritten Lehrjahres. Der positive Regressionskoeffizient ($\beta = .774, p < .001$) für Letztere deutet darauf hin, dass sich bei diesen eine deutlich geringere Veränderungsrate über die Zeit und somit ein schwächeres Absinken der Identifikation zeigt. Zwischen dem ersten und dem zweiten Lehrjahr ist dagegen kein signifikanter Unterschied in Bezug auf die Veränderung der beruflichen Identifikation über die Zeit auszumachen. Auch zwischen den Ausbildungsberufen ergeben sich diesbezüglich keine signifikanten Unterschiede.

4.2.2 Betriebliche Identifikation

Das konditionale Wachstumskurvenmodell für die betriebliche Identifikation (Modell 1b) weist einen sehr guten Model-Fit auf ($\chi^2(60) = 51.519, p = .7741, CFI = 1.000, TLI = 1.007, RMSEA = .000 (.000/.025), SRMR = .034$). Aus dem Modell ergeben sich zunächst wieder die Mittelwerte für Intercept ($M_{\text{unstandardisiert}} = 4.735, p < .001$) und Slope ($M_{\text{unstandardisiert}} = -.354, p < .001$). Der erneut negative latente Slope-Faktor weist auf eine lineare Abnahme der betrieblichen Identifikation über die Zeit hin. Sowohl die Auszubildenden des dritten ($\beta = -.518, p = .001$) als auch die Auszubildenden des zweiten Lehrjahres ($\beta = -.341, p = .014$) weisen hinsichtlich ihrer betrieblichen Identifikation niedrigere Ausgangswerte als die Referenzgruppe des ersten Lehrjahres auf. Betrachtet man den Ausbildungsberuf kann für die Industriekaufleute ein höheres Ausgangsniveau ($\beta = .341, p = .025$) als für die Auszubildenden im Büromanagement festgestellt werden. Die Ausgangswerte der Automobilkaufleute unterscheiden sich dagegen nicht signifikant gegenüber der Referenzgruppe.

Im Hinblick auf die Veränderung der betrieblichen Identifikation über die Zeit ergeben sich wieder signifikante Unterschiede zwischen dem ersten und dem dritten Lehrjahr. Die Auszubildenden im letzten Lehrjahr weisen eine geringere Veränderungsrate über die Zeit auf ($\beta = .585, p = .003$), d.h. für sie ist ein schwächeres Absinken über die Zeit zu diagnostizieren. Demgegenüber bestehen zwischen dem ersten und dem zweiten Lehrjahr wiederum keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der Veränderungsrate. Analog zur Entwicklung der beruflichen Identifikation lassen sich auch für die Veränderung der betrieblichen Identifikation keine Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen feststellen.

Insgesamt bleibt hinsichtlich Hypothese 1 festzuhalten, dass die berufliche (H1a) und betriebliche (H1b) Identifikation der kaufmännischen Auszubildenden im Laufe der Zeit sinkt. Während sich die Ausbildungsberufe (H2a/c) nur mit Blick auf die Ausgangswerte unterscheiden, ergeben sich für die Lehrjahre (H2b/d) auch Unterschiede bezüglich der Veränderung über die Zeit. In der vergleichenden Betrachtung der Ergebnisse für die berufliche und die betriebliche Identifikation lassen sich v. a. bezüglich der

Ausgangswerte Unterschiede ausmachen. Mit den Automobilkaufleuten bei der beruflichen und den Industriekaufleuten bei der betrieblichen Identifikation weist jeweils ein anderer Beruf höhere Ausgangswerte als die übrigen beiden Berufe auf (H2a). Zudem unterscheidet sich bei der beruflichen Identifikation das dritte Lehrjahr (niedrigere Ausgangswerte) von den anderen beiden Lehrjahren, während dies bei der betrieblichen Identifikation für das erste Lehrjahr (höhere Ausgangswerte) der Fall ist (H2b).

Bezogen auf die zeitliche Veränderung der beruflichen und betrieblichen Identifikation zeigt sich hingegen ein einheitliches Bild. In beiden Fällen hat der Ausbildungsberuf keinen signifikanten Einfluss auf die Entwicklungsverläufe der Identifikation (H2c). Zudem lassen sich für die Auszubildenden im dritten Lehrjahr erhebliche Unterschiede gegenüber dem ersten und zweiten Lehrjahr beobachten (H2d). Für Erstere ist ein deutlich schwächeres Absinken der beruflichen und der betrieblichen Identifikation festzustellen. Das Absinken der Identifikation fällt somit im ersten und zweiten Lehrjahr vergleichsweise stark aus. Daher erfolgte für die Erweiterung der Wachstumskurvenmodelle um die wahrgenommenen Ausbildungsbedingungen (basic needs) als Prädiktor und die berufliche bzw. betriebliche Abbruchneigung als abhängige Variable eine Fokussierung auf die hinsichtlich ihrer Entwicklung homogene Gruppe der Auszubildenden im ersten und zweiten Lehrjahr.

4.3 Ausbildungsbedingungen und berufliche bzw. betriebliche Abbruchneigung (Modellerweiterungen)

4.3.1 Berufliche Identifikation

Die Fit-Indizes für das um die basic needs als Prädiktor und die *berufliche* sowie *betriebliche Abbruchneigung* (zu T₃) als Outcome-Variablen erweiterte Wachstumskurvenmodell (Modell 2a) zur *beruflichen* Identifikation erreichen akzeptable Werte (χ^2 (330) = 483.808, $p < .001$, CFI = .950, TLI = .944, RMSEA = .045 (.036/.054), SRMR = .067). Der Cutoff-Wert für den TLI wird zwar leicht unterschritten. Laut HU und BENTLER (1999) spricht jedoch ein TLI-Wert nahe .95 in Kombination mit einem SRMR-Wert in Höhe von $\leq .08$ noch für ein akzeptables Modell. Da auch der CFI und RMSEA (inkl. dem Konfidenzintervall) auf einen guten Modell-Fit hinweisen, wird insgesamt von einer zumindest zufriedenstellenden Datenanpassung des Modells ausgegangen, wenn auch die Ergebnisse etwas zurückhaltend zu interpretieren sind. Die unabhängigen Variablen in diesem Modell erklären insgesamt 58 % ($p < .001$) der Varianz im Intercept-Faktor und 16,8 % der Varianz im Slope-Faktor ($p = .016$).

Hinsichtlich der weiterhin enthaltenen Dummy-Variablen ergibt sich ein konsistentes Bild im Vergleich zu Modell 1a (s. Tab. 6). Die Automobilkaufleute weisen auch bei ausschließlicher Betrachtung der ersten beiden Lehrjahre wieder als einzige signifikant höhere Ausgangswerte ($\beta = .409$, $p = .002$) auf. In Bezug auf den Slope-Faktor lassen sich erwartungsgemäß keine Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen sowie den beiden Lehrjahren (1. und 2.) feststellen. Die in das Modell aufgenommenen basic

needs hängen positiv mit den Ausgangswerten ($\beta = .742, p < .001$) und negativ mit der Veränderung ($\beta = -.379, p < .001$) beruflicher Identifikation zusammen. Je eher die Auszubildenden zu Beginn der Erhebung soziale Eingebundenheit, Kompetenzerleben und Autonomie wahrnehmen, desto höher ist ihr Ausgangsniveau an beruflicher Identifikation (H3a) und desto schwächer fällt deren Veränderung (d. h. das Absinken der beruflichen Identifikation) aus (H3b).

Tabelle 6 – Modell 2a/b (Stichprobe 1. und 2. Lehrjahr)

	Berufliche Identifikation		Betriebliche Identifikation	
	Intercept	Slope	Intercept	Slope
2. Lehrjahr	-	-	-	-
Automobilkaufleute	.409**	-	-	-
Industriekaufleute	-	-	-	-
Basic Needs	.742***	-.379***	.927***	-.242**

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; (standardisierte Werte)

Einfluss von **Lehrjahr** (Referenz: 1. Lehrjahr) und **Ausbildungsberuf** (Referenz: Büromanagement) sowie **Basic Needs** auf die durchschnittlichen Ausgangswerte (Intercept) und die durchschnittliche Veränderungsrate (Slope) der *beruflichen und betrieblichen* Identifikation.

Die aufgeklärte Varianz der Outcome-Variablen zu T3 durch Intercept und Slope (der beruflichen Identifikation) liegt bei 85,7 % ($p < .001$) für die *berufliche Abbruchneigung* (4. Forschungsfrage). Der Intercept-Faktor weist einen negativen Regressionskoeffizienten bezüglich der *beruflichen* Abbruchneigung ($\beta = -.877, p < .001$; s. Tab. 7) auf, d. h. höhere Ausgangswerte hinsichtlich der beruflichen Identifikation gehen mit einer niedrigeren beruflichen Abbruchneigung zum letzten Messzeitpunkt einher (H4a.1). Für den Regressionskoeffizienten des Slope-Faktors ist zu berücksichtigen, dass der Slope eine negative Steigung aufweist. Der ebenfalls negative Regressionsfaktor für die *berufliche* Abbruchneigung ($\beta = -.644, p < .001$) ist daher so zu deuten, dass die Werte für die berufliche Abbruchneigung zu T3 umso höher ausfallen, je stärker die Veränderung der beruflichen Identifikation (d. h. in diesem Fall das Absinken) über die Zeit ist (H4b.1). Daneben spielen Intercept und Slope der beruflichen Identifikation auch eine Rolle für die *betriebliche* Abbruchneigung, indem sie immerhin 25,6 % ($p < .001$) der Varianz in dieser Outcome-Variablen erklären. Höhere Werte der beruflichen Identifikation zu T1 gehen auch mit einer niedrigeren *betrieblichen* Abbruchneigung zu T3 einher ($\beta = -.522, p < .001$), wenngleich in geringerem Ausmaß (H4a.2). Dagegen hat die Veränderung der beruflichen Identifikation keinen Einfluss auf die *betriebliche* Abbruchneigung zum letzten Erhebungszeitpunkt ($-.073, p = .427$) (H4b.2).

Tabelle 7 – Modell 2a/b (Stichprobe 1. und 2. Lehrjahr)

		Berufliche Abbruchneigung	Betriebliche Abbruchneigung
Berufliche Identifikation	Intercept	-.877***	-.522***
	Slope	-.644***	-
Betriebliche Identifikation	Intercept	-.530***	-.744***
	Slope	-.263**	-.722***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; (standardisierte Werte)

Einfluss der durchschnittlichen **Ausgangswerte** (Intercept) und der **mittleren Veränderungsrate** (Slope) der beruflichen bzw. betrieblichen Identifikation auf die **berufliche** bzw. **betriebliche Abbruchneigung**

4.3.2 Betriebliche Identifikation

Der Model-Fit des erweiterten Wachstumskurvenmodells für die *betriebliche* Identifikation (Modell 2b) weist gute Werte auf ($\chi^2(329) = 473.226$, $p < .001$, CFI = .959, TLI = .953, RMSEA = .044 (.035/.052), SRMR = .062). Durch die unabhängigen Variablen kann 87 % der Varianz im Intercept-Faktor und 8,6 % der Varianz im Slope-Faktor aufgeklärt werden.

Im Gegensatz zu Modell 1b lassen sich unter den Auszubildenden im ersten und zweiten Lehrjahr keine signifikanten Unterschiede der Ausgangswerte in Abhängigkeit des Berufs diagnostizieren. Hinsichtlich des Lehrjahres ergeben sich wie schon zuvor keine signifikanten Unterschiede. Gleiches gilt im Hinblick auf den Slope-Faktor für alle Dummy-Variablen. Für die Basic Needs ist analog zu Modell 2a ein recht starker positiver Zusammenhang mit dem Intercept-Faktor ($\beta = .927$, $p < .001$) und ein negativer Zusammenhang mit dem Slope-Faktor ($\beta = -.242$, $p = .005$) zu beobachten. Je eher die Auszubildenden zum ersten Messzeitpunkt soziale Eingebundenheit, Kompetenzerleben und Autonomie wahrnehmen, desto höher sind ihre Ausgangswerte der betrieblichen Identifikation (H3c) und desto geringer ist deren Veränderungsrate (d. h. das Absinken der betrieblichen Identifikation) (H3d).

Hinsichtlich der Outcome-Variablen *betriebliche Abbruchneigung* (4. Forschungsfrage) zu T3 kann 82,8 % ($p < .001$) der Varianz durch Intercept und Slope (der betrieblichen Identifikation) aufgeklärt werden. Die Regressionskoeffizienten sind analog zu Modell 2a sowohl für den Intercept- (-.744, $p < .001$) als auch für den Slope-Faktor (-.727, $p < .001$) negativ. Höhere Ausgangswerte für die betriebliche Identifikation führen zu niedrigeren Ausprägungen *betrieblicher* Abbruchneigung in T3 (H4c.1). Die *betriebliche* Abbruchneigung zum letzten Messzeitpunkt ist zudem umso höher, je stärker die Veränderung der betrieblichen Identifikation (d. h. das Absinken) über die Zeit ausfällt (H4d.1). Gleichzeitig tragen Intercept und Slope der betrieblichen Identifikation auch 28,5 % ($p < .001$) zur Varianzaufklärung der *beruflichen* Abbruchneigung zu T3 bei. Höhere Ausgangswerte der betrieblichen Identifikation führen zu einer niedrigeren be-

beruflichen Abbruchneigung zum letzten Messzeitpunkt ($\beta = -.530, p < .001$) (H4c.2). Im Gegensatz zum vorherigen Modell besteht nun aber auch ein signifikanter Zusammenhang ($\beta = -.263, p = .001$) zwischen der Entwicklung der betrieblichen Identifikation und der *beruflichen* Abbruchneigung zu T3. Die Werte für die *berufliche* Abbruchneigung zum letzten Erhebungszeitpunkt fallen demnach auch umso höher aus, je stärker die Veränderung der betrieblichen Identifikation (d. h. das Absinken) über die Zeit ist.

5. Diskussion und Ausblick

5.1 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse

In der vorliegenden Untersuchung wurden mittels eines längsschnittlichen Zugangs das Ausgangsniveau und die Veränderungen beruflicher und betrieblicher Identifikation sowie die Einflüsse wahrgenommener Ausbildungsbedingungen und die Abbruchneigung in der kaufmännischen Ausbildung über fünf Monate hinweg in verschiedenen systemrelevanten Ausbildungsberufen und allen drei Ausbildungsjahren in den Blick genommen. Die Überprüfung der Hypothesen zeigte zunächst, dass sowohl die berufliche wie auch die betriebliche Identifikation im Zeitverlauf abnehmen, H1a und H1b somit nicht zu verwerfen sind. Weiterhin konnte sowohl für die berufliche wie auch die betriebliche Identifikation festgestellt werden, dass sowohl zwischen den Ausgangswerten der *Ausbildungsberufe* wie auch zwischen den drei *Ausbildungsjahren* signifikante Unterschiede bestehen. Beide Hypothesen (H2a und H2b) müssen demnach nicht verworfen werden. Kaufleute für Büromanagement weisen für beide Identifikationsbereiche die geringsten Ausgangswerte auf. Dies bestätigt vorherige Befunde, die im Vergleich zu den Automobil- und Industriekaufleuten ebenfalls auf geringere Identifikationspotenziale in diesem Ausbildungsberuf hingewiesen haben (RAUNER et al. 2016; HEINEMANN et al. 2009). Für Industriekaufleute und Automobilkaufleute stellt sich das Bild nicht eindeutig dar. Letztere weisen in Übereinstimmung mit früheren Befunden den höchsten Ausgangswert für die berufliche Identifikation auf. Bezüglich der betrieblichen Identifikation liegen die Industriekaufleute vorne. Allerdings zeigt sich beim Blick auf das erweiterte Modell, welches nur die Auszubildenden der ersten beiden Lehrjahre miteinschließt, dass der signifikante Unterschied gegenüber den anderen beiden Berufen verschwindet. Der höhere Gesamtausgangswert lässt sich somit auf die Werte der Industriekaufleute im dritten Lehrjahr zurückführen. Hier scheinen das antizipierte Ende der Ausbildung und die vergleichsweise günstigen Übernahme- und Aufstiegsperspektiven in den Industriebetrieben eine wichtige Rolle bei der Identitätsentwicklung zu spielen. Insgesamt bestätigen diese Befunde, dass in Bezug auf die Auszubildenden eine Unterscheidung zwischen beiden Foci der Identifikation angebracht ist. Die diesbezüglich divergierenden Ausprägungsgrade der Identifikation in den einzelnen Berufen zeigen, dass die Auszubildenden danach differenzieren, ob sie sich als Mitglied ihres Ausbildungsberufs oder ihres Ausbildungsbetriebs identifizieren und dass diese Identifikation nicht zwangsläufig gleich stark ausfällt.

Demgegenüber konnten in Abhängigkeit des Ausbildungsberufs keine Unterschiede mit Blick auf die *Entwicklung der Identifikation* gefunden werden. H2c muss demnach verworfen werden. Im Gegensatz zu früheren Befunden, welche heterogene Ergebnisse innerhalb der kaufmännischen Domäne ausmachen, ist für die drei untersuchten kaufmännischen Ausbildungsberufe von homogenen Entwicklungsverläufen sowohl der beruflichen als auch der betrieblichen Identifikation auszugehen. Auch ein U-förmiger Verlauf wie er in vorangegangenen Studien z. B. für Industriekaufleute festgestellt wurde (HEINEMANN et al. 2009) kann somit vorliegend nicht bestätigt werden. Vielmehr decken sich die vorliegenden Ergebnisse weitgehend mit Längsschnittdaten aus anderen Domänen bzw. länderspezifischen Berufsbildungskontexten, welche ebenfalls auf einen Rückgang der beruflichen Bindung im Ausbildungsverlauf verweisen (SALZMANN et al. 2018). Zudem sprechen die gleichartigen Entwicklungsverläufe in den ausgewählten Berufen dafür, dass innerhalb der kaufmännischen Domäne sowohl Breite als auch Spezialisierung in vergleichbarer Weise zum Aufbau beruflicher (wie betrieblicher) Bindungen beitragen können (RAUNER et al. 2016).

Die festgestellten Unterschiede in den *Ausgangswerten* beruflicher und betrieblicher Identifikation zwischen den drei Ausbildungsjahren bestätigen die Annahme einer linearen Abnahme über die Zeit, wobei sich entweder das erste oder das dritte Ausbildungsjahr besonders abheben. Dass sich zwischen den Ausgangswerten für das erste und das dritte Lehrjahr in beiden Fällen (beruflich/betrieblich) deutliche Unterschiede finden lassen, spricht für ein Absinken der Identifikation v. a. in den ersten beiden Lehrjahren und eine insgesamt konsistente Befundlage. Damit kann weitgehend ausgeschlossen werden, dass die beobachtete Veränderung lediglich auf Jahrgangseffekte zurückzuführen ist.

Bezüglich der *Entwicklung* der beruflichen und betrieblichen Identifikation lassen sich dagegen systematische Unterschiede innerhalb der Ausbildungsjahre ausmachen. Die Auszubildenden im dritten Lehrjahr weisen jeweils deutlich geringere Veränderungsraten als die Auszubildenden der ersten beiden Lehrjahre auf. H2d muss dementsprechend nicht verworfen werden. Aufgrund des negativen Wachstumsfaktors bedeutet dies ein geringeres Absinken der beruflichen und betrieblichen Identifikation. Folglich lässt die Identifikation der Auszubildenden besonders in den ersten beiden Ausbildungsjahren stark nach und stabilisiert sich dann im dritten Lehrjahr weitgehend auf dem niedrigeren Niveau, was sich auch mit den deskriptiven Ergebnissen deckt. Dieses Abflachen des Abwärtstrends bei der Identifikation im dritten Lehrjahr fügt sich gut in die vorliegenden Längsschnittergebnisse von SALZMANN et al. (2018) ein, welche bei ausschließlicher Betrachtung der zweiten Hälfte der Ausbildung zwar einen signifikanten aber recht geringen Rückgang der beruflichen Bindung feststellen. Mit Ausnahme der Industriekaufleute sind die Ergebnisse damit auch konsistent zu früheren Befunden aus Querschnittsstudien (HEINEMANN et al. 2009). Analog zur dortigen Interpretation des U-förmigen Verlaufs (für die Industriekaufleute) können die vorliegenden Ergebnisse so gedeutet werden, dass die zu Beginn relativ positive Einschätzung der Ausbildung mit zunehmender Ausbildungsdauer einer gewissen Ernüchterung weicht. Offensichtlich waren bezogen auf die vorliegende Stichprobe die individuellen Perspektiven

im Anschluss an die Ausbildung nicht ausreichend, um die negative Entwicklung auszugleichen oder gar umzukehren, sondern konnten diese lediglich abbremsen. Womöglich wäre dieser Effekt bei einem späteren Zeitpunkt der letzten Erhebung (Ende März) aufgrund konkreter Übernahmemaussichten stärker ausgefallen.

Die in den erweiterten Modellen jeweils als Prädiktor integrierten *Ausbildungsbedingungen* in Form der basic needs weisen in Übereinstimmung mit der bisherigen Befundlage (u. a. SALZMANN et al. 2018) einen positiven Zusammenhang sowohl mit der beruflichen als auch mit der betrieblichen Identifikation auf, wobei insbesondere Letzterer recht stark ausfällt. H3a sowie H3c müssen somit nicht verworfen werden. Dieses Ergebnis ist plausibel, da die Auszubildenden die Wahrnehmung von sozialer Eingebundenheit, Kompetenzerleben und Autonomie innerhalb der Ausbildungsorganisation enger mit dem Ausbildungsbetrieb als mit dem Ausbildungsberuf assoziieren dürften. Dies liegt nicht zuletzt am Einfluss der eingesetzten betrieblichen Sozialisationstaktiken (NEUENSCHWANDER/NÄGELE 2014), welche die Befriedigung motivationaler Grundbedürfnisse in der Ausbildung entscheidend mitbestimmen. Daneben erweisen sich die wahrgenommenen Ausbildungsbedingungen zu Beginn der Erhebung auch als Prädiktoren für die Entwicklungsverläufe der beruflichen und betrieblichen Identifikation. Die hochsignifikanten negativen Regressionskoeffizienten zeigen, dass die Erfüllung der basic needs mit einem geringeren Absinken der Identifikation im Laufe der Zeit einhergeht. H3b und H3d können daher ebenfalls beibehalten werden. In diesem Fall fällt der förderliche Effekt für die Veränderung der beruflichen Identifikation stärker aus. Dies lässt sich so deuten, dass die eingangs wahrgenommenen Ausbildungsbedingungen v. a. auf die Entwicklung berufsbezogener Identitätskonstruktionen eine positive Wirkung haben, während sie den Aufbau einer betrieblichen Identität in geringerem Maße fördern. Eine Ausbildungsorganisation unter Berücksichtigung der drei motivationalen Grundbedürfnisse kann demnach v. a. den allgemeinen negativen Entwicklungsverlauf bezogen auf den Beruf (teilweise) kompensieren. Erleben sich die Auszubildenden in ihrer beruflichen Tätigkeit als gleichwertige Mitarbeiter, die handlungsfähig und mit einer gewissen Gestaltungsfreiheit agieren können, entwickeln sie hieraus allmählich ein fundiertes berufliches Selbstverständnis. Auch wenn diese Merkmale des Betriebs gerade zu Beginn der Ausbildung stark mit diesem in Verbindung gebracht werden, sind sie längerfristig weniger ausschlaggebend für die Bindung an den Betrieb als für die Bindung an den Beruf. Hierbei könnte die in der beruflichen Ausbildung stellenweise parallel zur Identifikation verlaufende Interessenentwicklung eine Rolle spielen. Den basic needs werden als wesentliche Bedingungsfaktoren förderliche Effekte auf die berufsbezogene Interessensgenese zugeschrieben (LEWALTER et al. 2001). Das wiederholte Erleben dieser motivationalen Grundbedürfnisse bei der Ausführung berufsspezifischer Aufgaben und Tätigkeiten dürfte nicht nur das individuelle Interesse hieran steigern, sondern in der Folge zu einer intensivierten Beschäftigung mit diesen Gegenstandsbereichen und so letztlich zu einer zunehmenden Identifikation mit berufsspezifischen Anforderungen führen. Durch die erweiterten Modelle wurde zudem der Einfluss der Ausgangswerte und Veränderungsraten der beruflichen wie betrieblichen Identifikation auf die handlungsleitenden Outcomevariablen der beruf-

lichen und betrieblichen *Abbruchneigung* nachgewiesen. Für die *Ausgangswerte* ergibt sich ein konsistentes Bild, wonach eine höhere berufliche Identifikation zu Beginn der Erhebung mit einer geringeren *beruflichen* sowie in schwächerem Maße auch mit einer geringeren *betrieblichen* Abbruchneigung zum Ende der Erhebung einhergeht. Für die betriebliche Identifikation ergibt sich das entsprechend komplementäre Bild, wobei die Stärke der Zusammenhänge jeweils in einem vergleichbaren Bereich liegt. Demnach werden die diesbezüglichen Hypothesen (H4a.1, H4a.2, H4c.1 und H4c.2) nicht verworfen. Dies deckt sich mit früheren Befunden, wonach die Identifikation mit einem bestimmten Fokus jeweils primär mit den auf diesen bezogenen Outcomevariablen zusammenhängt (RIKETTA/NIENABER 2007). Jedoch verdeutlichen die Ergebnisse auch, dass eine stärkere Identifikation mit dem Ausbildungsberuf nicht nur der beruflichen Wechselneigung entgegenwirkt, sondern auch die Handlungstendenz senkt, den Ausbildungsbetrieb zu wechseln. Umgekehrt bindet die betriebliche Identifikation den Auszubildenden nicht nur an den Ausbildungsbetrieb, sondern auch an den Ausbildungsberuf. Dies bestätigt die theoretische angenommene Interdependenz beider Identifikationsbezugspunkte (HACKETT et al. 2001). Aus Sicht der Auszubildenden erscheint es plausibel, dass bei einer geringen Verbundenheit mit dem Betrieb tendenziell auch der Beruf zur Disposition steht. Da die Bindung an den Beruf teilweise gar als Voraussetzung für die Bindung an den Betrieb erachtet wird (VOGEL/FELDMANN 2009), wäre in diesem Fall sogar ein stärkerer Zusammenhang zu erwarten gewesen. Die Ergebnisse sprechen eher dafür, dass Ausbildungsberuf und -betrieb als Bezugspunkte der Identifikation erstaunlich parallele Charakteristika aufweisen. Eine entscheidende Abweichung ist dagegen zu beobachten, wenn man den Einfluss der beiden *Slope-Faktoren* (beruflich/betrieblich) auf die berufliche und betriebliche Abbruchneigung betrachtet. Zunächst stehen beide Veränderungsrate in negativem Zusammenhang mit der jeweiligen Abbruchtendenz, d. h. ein schwächeres Absinken der beruflichen bzw. betrieblichen Identifikation über die Zeit geht mit einer geringeren beruflichen bzw. betrieblichen Abbruchneigung zum Ende der Erhebung einher. Darüber hinaus erweist sich die Veränderungsrate der betrieblichen Identifikation zudem als (wenn auch deutlich schwächerer) Prädiktor der *beruflichen* Abbruchneigung. H4b.1, H4d.1 sowie H4d.2 können daher beibehalten bleiben. Dagegen kann die Veränderung der beruflichen Identifikation die *betriebliche* Abbruchneigung nicht vorhersagen, weshalb H4b.2 zu verwerfen ist. Dies bedeutet, dass ein stärkeres Absinken der betrieblichen Identifikation zu einer erhöhten Neigung auch den Ausbildungsberuf zu wechseln führt, während dies umgekehrt nicht der Fall ist. Dies könnte so gedeutet werden, dass die Erfahrungen der Auszubildenden mit ihrem Betrieb von diesen nicht als betriebsspezifisch, sondern vielmehr global bezogen auf ihre Ausbildung und damit auch ihren Beruf wahrgenommen werden. Werden die vorab möglicherweise überhöhten Erwartungen seitens des Ausbildungsbetriebs enttäuscht, fällt es den Auszubildenden, die zum Großteil ihrer ersten Erwerbstätigkeit nachgehen, schwer, in der Attribution dieser Wahrnehmung zwischen Ausbildungsbetrieb und Ausbildungsberuf zu differenzieren. Nach der ersten Ernüchterung über die Realität im Ausbildungsbetrieb dürfte auch die im Erklärungsansatz für einen U-förmigen Verlauf üblicherweise angeführte Übernahmeperspektive

(HEINEMANN et al. 2009) kaum zu einer höheren beruflichen Bindung führen, wenn die Bedingungen in diesem Betrieb offenbar als wenig attraktiv wahrgenommen werden. Auf der anderen Seite hat die Veränderung der Identifikation mit dem Ausbildungsberuf keine Auswirkung auf die Tendenz, den Ausbildungsbetrieb zu wechseln. Besteht vorab ein überhöhtes Berufsbild, welches der Ausbildungsrealität nicht gerecht wird und so zu einem Absinken der beruflichen Identifikation führt, rechnen die Auszubildenden dies offenbar einzig ihrem Ausbildungsberuf unabhängig vom Ausbildungsbetrieb zu.

5.2 Limitationen

Die vorliegenden Befunde illustrieren den Mehrwert einer längsschnittlichen Betrachtung des Identitätskonstruktes und seiner Einflussfaktoren wie Outcomes. Bei der Einordnung der Ergebnisse sind ungeachtet dessen einige Limitationen zu berücksichtigen.

So beinhaltet die Gelegenheitsstichprobe lediglich Teilnehmende aus drei Ausbildungsberufen einer Schule in Baden-Württemberg. Daher ist von einer eingeschränkten Repräsentativität hinsichtlich der Verteilung auf die betrachteten drei Berufe auszugehen, wodurch Verzerrungen durch Verteilungsungleichheiten nicht ausgeschlossen werden können. Nachdem die Ergebnisse jedoch weitgehend gut an die auf Querschnittsuntersuchungen basierende Befundlage anschließen, ist vermutlich nicht von einem stark verzerrenden Einfluss dieses Umstands auszugehen. Nichtsdestoweniger könnte eine Erweiterung der Stichprobe auf andere Schulstandorte und Bundesländer diese Vermutung substantiieren.

Darüber hinaus wäre eine noch weitergehende Ausdehnung der Messintervalle über die realisierten zwei Monate hinaus wünschenswert gewesen, um die Ausbildungszeit in Gänze abzudecken. Dies war mit Blick auf die organisatorischen Rahmenbedingungen auf Seiten der Schule leider nicht möglich. Durch den Einbezug aller drei Ausbildungsjahre in die Stichprobe wurde versucht, die Problematik etwas abzumildern. Dennoch sollten umfangreichere längsschnittliche Forschungsbemühungen folgen, um die Entwicklungsverläufe über den gesamten Ausbildungszeitraum hinweg zu analysieren. Dabei könnten auch komplexere nicht-lineare Verläufe geprüft werden, während in der vorliegenden Studie lediglich eine lineare Modellierung erfolgte, was mit Blick auf den betrachteten Untersuchungszeitraum am plausibelsten erschien. Bezüglich der erhobenen Konstrukte ist zu bemerken, dass personenbezogene Einflussfaktoren der Identifikation bzw. lern- und erfahrungsbasierte Konstrukte nicht im Mittelpunkt der vorliegenden Studie standen. Ebenso erfolgte hinsichtlich der Kontextbedingungen eine klare Fokussierung auf die wahrgenommenen Ausbildungsbedingungen in Form der basic needs. Nicht zuletzt im Zusammenhang mit der Abbruchneigung wäre eine umfangreichere Berücksichtigung potenzieller exogener Einflussfaktoren (z. B. private Schwierigkeiten der Auszubildenden oder Konflikte im Betrieb) erstrebenswert. Mit Blick auf die Operationalisierung der Abbruchneigung wäre zudem eine Ausdifferenzierung nach den Arten des Abbruchs erstrebenswert, um genauere Erkenntnisse zu den Hintergründen der Abbruchneigung und den weiteren beruflichen Aspirationen

zu erhalten. Dabei wäre insbesondere die Unterscheidung wichtig, ob im Anschluss an einen möglichen Abbruch ein Wechsel in eine gleichwertige Ausbildung bzw. sogar eine Orientierung nach oben angestrebt wird oder vielmehr keine konkreten Weiterqualifizierungspläne vorliegen.

Schließlich machen die teilweise etwas niedrigen Werte für die Cronbachs' Alphas bei der Subskala Autonomie der basic needs eine etwas zurückhaltende Bewertung der Befunde notwendig. Gemildert wird die Problematik insofern ein wenig, als in das Wachstumskurvenmodell eine latente Variable zweiter Ordnung für alle basic needs integriert wurde und die anderen Subskalen jeweils zufriedenstellende interne Konsistenzen aufwiesen. Bezüglich der Modellpassung konnte zumeist von einem zufriedenstellenden bis guten Modell-Fit ausgegangen werden. Lediglich im Falle von Modell 2a war die Passung der Schätzung leicht beeinträchtigt.

5.3 Desiderate und Ausblick

Neben angedeuteten methodischen Erweiterungsmöglichkeiten ergeben sich aus den Befunden auch inhaltliche Anknüpfungspunkte für sich anschließende Forschungsbemühungen. Die Betrachtung der Entwicklungsverläufe der Identifikation von kaufmännischen Auszubildenden förderte in zweierlei Hinsicht recht homogene Beobachtungen zutage. Die gleichartigen Verläufe sowohl in breitbandigen (z. B. Industriekaufleute) als auch in spezialisierteren Berufen (Automobilkaufleute) verweisen auf ähnliche Entwicklungsmuster innerhalb der kaufmännischen Domäne. Zudem nimmt das Ausmaß der Identifikation sowohl mit dem Beruf als auch mit dem Betrieb nicht nur in vergleichbarer Weise ab, sondern hängt auch weitgehend analog mit den betrachteten Einflussfaktoren und Outcomevariablen zusammen. Dies spricht für die theoretische Konzeption zweier, gleichartig ausgerichteter Identifikationsschwerpunkte in Bezug auf die betrachtete Gruppe kaufmännischer Auszubildender. Beide Anzeichen von Homogenität (hinsichtlich der Berufe und hinsichtlich der Identifikationsfoci) gilt es jedoch in sich umfangreicheren Studien mit weiteren kaufmännischen Ausbildungsberufen zu substantiieren, um die Gültigkeit für den kaufmännischen Berufsbildungsbereich insgesamt zu überprüfen.

Trotz der Bestätigung einer separaten Erhebung der beruflichen und betrieblichen Identifikation, wurde in den Ergebnissen deutlich, dass die beiden Identifikationsbezugspunkte gerade im Bereich der beruflichen Erstausbildung kaum isoliert voneinander betrachtet werden können. Während im Rahmen der vorliegenden Studie der Fokus darauf beschränkt war auch den Zusammenhang der beruflichen bzw. betrieblichen Identifikation mit der jeweils auf den anderen Identifikationsfokus bezogenen Abbruchneigung zu betrachten, könnten wechselseitige Abhängigkeiten in noch umfangreichere Form untersucht werden. So könnten z. B. im Rahmen eines Cross Lagged Panel Modells die komplexen Wechselwirkungen zwischen beiden Identifikationsfoci, den Ausbildungsbedingungen in Form der einzelnen Basic Needs und der beruflichen wie betrieblichen Abbruchneigung spezifiziert werden. Weiter könnten zusätzliche rele-

vante Einflussgrößen wie v. a. Personenfaktoren (z. B. individuelle Karriereressourcen) sowie weitere zentrale Zielgrößen wie nicht zuletzt der betriebliche sowie schulische Lernerfolg in die Modellierung aufgenommen werden.

Das deutliche Absinken der beruflichen und betrieblichen Identifikation im ersten und zweiten Lehrjahr bestätigt zum einen im Einklang mit bereits vorliegenden Befunden (BERWEGGER et al. 2013) die Relevanz des Ausbildungsbeginns für die weitere berufliche Entwicklung und das Gelingen beruflicher wie betrieblicher Sozialisation. Andererseits machen die Ergebnisse deutlich, dass der Fokus der Forschungsbemühungen nicht allein auf dem Übergang in die berufliche Bildung (inklusive der vorberuflichen Orientierung) und den ersten Monaten innerhalb der Ausbildung liegen sollte, sondern insbesondere der weitere Ausbildungsverlauf in den Blick genommen werden muss. Der Rückgang der Identifikation wird zumeist den zu Beginn der Ausbildung überhöhten Erwartungen zugeschrieben, welche im Laufe der Zeit einem realistischen Berufsbild weichen (HEINEMANN et al. 2009). Fraglich ist jedoch, warum die als Praxisschock beschriebene Konfrontation mit der Ausbildungsrealität nicht zu einer rascheren Relativierung der Berufsvorstellungen führt und sich dieser Prozess stattdessen über weite Teile der Ausbildung erstreckt. Längsschnittuntersuchungen über den gesamten Ausbildungsverlauf hinweg sollten dieser Frage nachgehen.

Mit Blick auf die betriebliche Praxis liegt eine zentrale Erkenntnis der vorliegenden Studie in dem beobachteten Rückgang sowohl der beruflichen als auch der betrieblichen Identifikation, welcher v. a. in den ersten beiden Lehrjahren deutlich ausfällt. Dies steht in deutlichem Kontrast zum Teilziel der beruflichen Erstausbildung, den Lernenden neben der Kompetenzentwicklung auch die Entwicklung enger beruflicher Bindungen sowie einer beruflichen Identität zu ermöglichen. Um deren Motivations- und Orientierungsfunktion für das berufliche Handeln nutzbar zu machen, gilt es die Ausbildungsgestaltung konsequenter auf identifikationsförderliche Rahmenbedingungen auszurichten statt lediglich auf den Effekt extrinsischer Faktoren wie der Übernahmeaussicht zu setzen. Ansatzpunkte hierfür bieten die basic needs, welche insgesamt dazu beitragen, dass sich die Auszubildenden als fachkompetent, angemessen handlungsfrei sowie sozial integriert und somit letztlich als vollwertige Arbeitskräfte erleben und einbringen. In ihrer Gesamtheit tragen sie in der vorliegenden Untersuchung folglich zu einem signifikant geringeren Rückgang der Identifikation bei. Eine entsprechende Gestaltung der Ausbildungsorganisation erscheint aus betrieblicher Perspektive vielversprechend, da die beruflichen Identitätskonstruktionen in ihrer motivationsregulierenden Funktion das arbeitsbezogene Engagement der Auszubildenden nennenswert beeinflussen.

Literatur

- ASHFORTH, B. E. / HARRISON, S. H., / CORLEY, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of management*, 34(3), 325–374.
- BAETHGE, M., / BAETHGE-KINSKY, V. (1998). Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31(3), 461–472.
- BAETHGE, M. / ARENDS, L. / WINTHER, E. (2009). International large-scale assessment on vocational and occupational education and training. In F. K. Oser / U. Renold / E. G. John / E. Winther / S. Weber (Hrsg.), *VET Boost: Towards a Theory of Professional Competencies* (S. 3–24). Rotterdam: Sense Publishers.
- BALZER, L. / ERTELT, B. J. / FREY, A. (2012). Erfassung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen – die praktische Umsetzung im EU-Projekt PraeLab. In C. Baumeler / B. J. Ertelt / A. Frey (Hrsg.), *Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung* (S. 139–161). Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- BBIB (2020). „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember): <https://www.bibb.de/dienst/dazubi/de/1871.php?countries%5B%5D=30&occupations%5B%5D=1003&selection=true&fulltextSelectionSbmt=anzeigen>, (abgerufen am 14.05.2021).
- BERWEGER, S. / KRATTENMACHER, S. / SALZMANN, P. / SCHÖNENBERGER, S. (2013). LiSA. Lernende im Spannungsfeld von Ausbildungserwartungen, Ausbildungsrealität und erfolgreicher Erstausbildung. St. Gallen: Pädagogische Hochschule.
- BLANKERTZ, H. (1983). Sekundarstufen II – Didaktik und Identitätsbildung im Jugendalter. In D. Benner / H. Heid / H. Thiersch (Hrsg.), *Beiträge zum 8. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft* (Zeitschrift für Pädagogik: Beiheft 18, S. 139–142) Weinheim: Beltz.
- BLAU, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of vocational behavior*, 32(3), 284–297.
- BLAU, G. / PAUL, A. / JOHN, N. S. (1993). On developing a general index of work commitment. *Journal of vocational behavior*, 42(3), 298–314.
- BROWN, A. / KIRPAL, S. R. / RAUNER, F. (Hrsg.) (2007). *Identities at work*. Dordrecht: Springer.
- COHEN, A. (2007). *Dynamics between occupational and organizational commitment in the context of flexible labor markets: A review of the literature and suggestions for a future research agenda*. Bremen: ITB-Forschungsberichte.
- COOPER-HAKIM, A. / VISWESVARAN, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological bulletin*, 131(2), 241–259.
- DECI, E. L. / RYAN, R. M. (1993). Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. *Zeitschrift für Pädagogik*, 39(2), 223–238.
- DECI, E. L. / RYAN, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227–268.
- DEHNBOSTEL, P. (2015). *Betriebliche Bildungsarbeit: Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung im Betrieb* (2. Aufl.). Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren.
- DUTTON, J. E. / DUKERICH, J. M. / HARQUAIL, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative science quarterly*, 239–263.
- ENDERS (2010). *Applied Missing Data Analysis*. New York, NY: The Guilford Press.
- FERNET, C. / AUSTIN, S. / VALLERAND, R. J. (2012). The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: An extension of the JD-R model. *Work & Stress*, 26(3), 213–229.

- FREY, A. / BALZER, L. / RUPPERT, J. J. (2014). Transferable competences of young people with a high dropout risk in vocational training in Germany. *International journal for educational and vocational guidance*, 14(1), 119–134.
- 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.
- GAUTAM, T. / VAN DICK, R. / WAGNER, U. (2001). Organizational commitment in Nepalese settings. *Asian Journal of Social Psychology*, 4(3), 239–248.
- HAASLER, B. (2007). Apprentices' experiences of occupational and organisational commitment: An empirical investigation in a German automobile company. In A. Brown / S.R. Kirpal / F. Rauner (Hrsg.), *Identities at work* (S. 261–284). Dordrecht: Springer.
- HACKETT, R. D. / LAPIERRE, L. M. / HAUSDORF, P. A. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of vocational behavior*, 58(3), 392–413.
- HAUSCHILDT, U. / HEINEMANN, L. (2013). Occupational identity and motivation of apprentices in a system of integrated dual VET. In L. Deitmer / U. Hauschildt / F. Rauner / H. Zelloth (Hrsg.), *The architecture of innovative apprenticeship* (S. 177–191). Dordrecht: Springer.
- HAUSSER, K. (1983). *Identitätsentwicklung*. Harper & Row.
- HEINEMANN, L. / RAUNER, F. (2008). *Identität und Engagement: Konstruktion eines Instruments zur Beschreibung der Entwicklung beruflichen Engagements und beruflicher Identität*. A+B Forschungsberichte 1. Bremen: IBB.
- HEINEMANN, L. / MAURER, A. / RAUNER, F. (2009). *Engagement und Ausbildungsorganisation. Einstellungen Bremerhavener Auszubildender zu ihrem Beruf und ihrer Ausbildung*. Bremen: IBB.
- HEINZ, W. R. (1995). *Arbeit, Beruf und Lebenslauf: eine Einführung in die berufliche Sozialisation*. Weinheim: Juventa.
- HEINZER, S. / REICHENBACH, R. (2013). *Schlussbericht zum Forschungsprojekt: Die Entwicklung der beruflichen Identität*. Zürich: Universität Zürich.
- HU, L. T. / BENTLER, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1–55.
- KAISER, F. (2014). Die Kennzeichen der Berufsfamilie kaufmännischer Angestellter und deren bildungs- und ordnungspolitische Perspektive. In H.-H. Kremer / T. Tramm / K. Wilbers (Hrsg.), *Kaufmännische Bildung? Sondierungen zu einer vernachlässigten Sinndimension* (S. 66–83). Berlin: epubli.
- KALVELAGE, J. / HEINEMANN, L. / RAUNER, F. / YINGYI, Z. (2015). Messen von Identität und Engagement in beruflichen Bildungsgängen. In M. Fischer / F. Rauner / Z. Zhao (Hrsg.), *Kompetenzdiagnostik in der beruflichen Bildung. Methoden zum Erfassen und Entwickeln beruflicher Kompetenz: COMET auf dem Prüfstand* (S. 305–326). Münster: LIT.
- KELLER, A. C. / STALDER, B. E. (2012). Fluktuationsabsichten junger Erwachsener aus psychologischer Sicht: die Rolle von Commitment und Laufbahnzufriedenheit. In M. M. Bergman / S. Hupka-Brunner / T. Meyer / R. Samuel (Hrsg.), *Bildung – Arbeit –Erwachsenwerden: ein interdisziplinärer Blick auf die Transition im Jugend- und jungen Erwachsenenalter* (S. 95–112). Wiesbaden: Springer VS.
- KLEINKE, K. / SCHLÜTER, E. / CHRIST, O. (2017). *Strukturgleichungsmodelle mit Mplus: eine praktische Einführung*. Berlin: De Gruyter.
- KLINE, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- KLOTZ, V. K. / BILLET, S. / WINTHER, E. (2014). Promoting workforce excellence: formation and relevance of vocational identity for vocational educational training. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 6(1), 1–20.
- LEE, K. / CARSWELL, J. J. / ALLEN, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person-and work-related variables. *Journal of applied psychology*, 85(5), 799.

- LEWALTER, D. / WILD, K. P. / KRAPP, A. (2001). Interessenentwicklung in der beruflichen Ausbildung. In K. Beck / V. Krumm (Hrsg.), *Lehren und Lernen in der beruflichen Erstausbildung: Grundlagen einer modernen kaufmännischen Berufsqualifizierung* (S. 11–35). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- LEMPERT, W. (2006). *Berufliche Sozialisation: Persönlichkeitsentwicklung in der betrieblichen Ausbildung und Arbeit*. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.
- MAEL, F. / ASHFORTH, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103–123.
- METZLAFF, S. (2015). *Berufliche und betriebliche Identifikation von kaufmännischen Auszubildenden: theoretische Klärung und empirische Analyse*. Hohenheim: ibw.
- MEYER, J. P. / ALLEN, N. J. / SMITH, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- NÄGELE, C. / NEUENSCHWANDER, M. P. (2014). Adjustment processes and fit perceptions as predictors of organizational commitment and occupational commitment of young workers. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 385–393.
- NEUENSCHWANDER, M. / NÄGELE, C. (2014). Sozialisationsprozesse beim Übergang in den Lehrbetrieb (SoLe). Schlussbericht im Auftrag des SBFJ. Solothurn: Fachhochschule Nordwestschweiz Pädagogische Hochschule, Zentrum Lernen und Sozialisation.
- NÄGELE, C. / NEUENSCHWANDER, M. P. (2015). Passt der Beruf zu mir?. In K. Häfeli / M. P. Neuen-schwander / S. Schumann (Hrsg.), *Berufliche Passagen im Lebenslauf: Berufsbildungs- und Transitionsforschung in der Schweiz* (S. 49–74). Wiesbaden: Springer VS.
- PETERSEN, L. E. (1999). *Diskriminierung im sozialen Kontext*. Halle: Unveröffentlichtes Manuskript am Institut für Psychologie.
- PRENZEL, M. / DRECHSEL, B. (1996). Ein Jahr kaufmännische Erstausbildung: Veränderungen in Lernmotivation und Interesse. *Unterrichtswissenschaft*, 24(3), 217–234.
- PRENZEL, M. / KRISTEN, A. / DENGLER, P. / ETTLE, R. / BEER, T. (1996). Selbstbestimmt motiviertes und interessiertes Lernen in der kaufmännischen Erstausbildung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Beiheft*, 13, 108–127.
- RAEDER, S. (2018). Beschäftigungsbeziehung und berufliche Identität. In F. Rauner, P. Grollmann (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildungsforschung* (3. Aufl., S. 445–452). Bielefeld: wbv Media GmbH & Co. KG.
- RAEDER, S. / GROTE, G. (2005). Berufliche Identität. In F. Rauner (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildungsforschung* (S. 337–342). Bielefeld: Bertelsmann.
- RAEDER, S. / GROTE, G. (2007). Career Changes and Identity Continuities – A Contradiction? In A. Brown / S. R. Kirpal / F. Rauner (Hrsg.), *Identities at work* (S. 147–182). Dordrecht: Springer.
- RAUNER, F. / FRENZEL, J. / PIENING, D. / BACHMANN, N. (2016). *Engagement und Ausbildungsorganisation, Einstellungen sächsischer Auszubildender zu ihrem Beruf und ihrer Ausbildung; Studie im Rahmen der Landesinitiative „Steigerung der Attraktivität, Qualität und Rentabilität der dualen Berufsausbildung in Sachsen (QEK)“*. Bremen: IBB.
- REINECKE, J. (2014). *Strukturgleichungsmodelle in den Sozialwissenschaften*. Berlin: De Gruyter.
- RIKETTA, M. / NIENABER, S. (2007). Multiple identities and work motivation: The role of perceived compatibility between nested organizational units. *British Journal of Management*, 18, S61–S77.
- RIKETTA, M. / VAN DICK, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of vocational behavior*, 67(3), 490–510.
- SALZMANN, P. / BERWEGER, S. / ARK, T. K. (2018). Apprentices' Affective Occupational Commitment During Vocational Education and Training: A Latent Growth Curve Analysis. *Journal of Career Development*, 45(4), 315–329.

- STALDER, B. E. / NÄGELE, C. (2011). Vocational education and training in Switzerland: Organisation, development and challenges for the future. In M. M. Bergman / S. Hupka-Brunner / A. Keller / T. Meyer / B. E. Stalder (Hrsg.), *Youth transitions in Switzerland: Results from the TREE panel study* (S. 18–39). Zürich: Seismo Verlag.
- TAJFEL, H. E. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of inter-group relations*. London: Academic Press.
- TURNER, J. C. (1999). Some current issues in research on social identity and self-categorization theories. In N., Ellemers, R., Spears, & B. Doosje, (Hrsg.) *Social identity: Context, commitment, content* (S. 6–34). Oxford: Blackwell.
- VAN DICK, R. (2004). *Commitment und Identifikation mit Organisationen*. Göttingen: Hogrefe.
- VAN KNIPPENBERG, D. (2000). Work motivation and performance: A social identity perspective. *Applied psychology*, 49(3), 357–371.
- VAN KNIPPENBERG, D. / SLEEBOS, E. (2001). *Further exploration of the organizational identification concept: Identification versus commitment*. Unpublished manuscript, University of Amsterdam.
- VOGEL, R. M. / FELDMAN, D. C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of vocational behavior*, 75(1), 68–81.

M. SC. SEBASTIAN KIRCHKNOPF

Externer Doktorand, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Universität Hohenheim, Schloss Hohenheim 1B, 70599 Stuttgart, sebastian.kirchknopf@uni-hohenheim.de

PROF. DR. KRISTINA KÖGLER

Professur für Berufspädagogik, Institut für Erziehungswissenschaft, Abteilung Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik, Universität Stuttgart, Geschwister-Scholl-Str. 24 D, 70174 Stuttgart, koegler@bwt.uni-stuttgart.de