

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Dieter Blaschke

Soziale Qualifikationen am Arbeitsmarkt und im Beruf

19. Jg./1986

4

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Soziale Qualifikationen am Arbeitsmarkt und im Beruf

Dieter Blaschke*)

Über „soziale Qualifikationen“ und über die Bedeutung, die diese für den Berufsverlauf des Einzelnen neben fachlichen Qualifikationen haben, wird schon seit Jahren diskutiert. Eine empirische Untersuchung des IAB war dieser Fragestellung gewidmet.

Ausgangspunkt waren dabei Äußerungen der betrieblichen Praxis und sozialwissenschaftliche Theoriekonzepte, die aufeinander bezogen wurden. Unter Gesichtspunkten der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sind „soziale Qualifikationen“ demnach auf jene Dimensionen der Eignung zu beziehen, die den Anforderungen aus dem „sozialen System“ der Arbeitsorganisationen (z. B. Betriebe) entsprechen, in denen Erwerbsarbeit geleistet wird. „Soziale Qualifikationen“ werden hier definiert als persönliche Merkmale auf den Dimensionen „Fähigkeiten im Umgang mit anderen“, „Leistungsorientierung“, „Einstellungen zu Arbeit und Beruf“.

In der empirischen Untersuchung wurden diese Merkmale bei Erwerbspersonen selbst erhoben. Die Ergebnisse zeigen, daß die Unterschiede in den „sozialen Qualifikationen“ der Erwerbspersonen sowohl mit den traditionellen Variablen, wie z. B. Alter, schulische Bildung, Berufsausbildung, berufliche Stellung zusammenhängen, als auch mit anderen beruflichen Merkmalen wie Einkommen, Weiterbildungsverhalten, Arbeitslosigkeit. Personen mit größerer „Kontaktunsicherheit“, betonter „externer Kontrollüberzeugung“ oder ausgeprägter „Verzagtheit angesichts schwieriger Aufgaben“ verdienen im Durchschnitt weniger und sind weniger an Weiterbildung beteiligt.

Zusammenhänge dieser Merkmale mit der Arbeitslosigkeit geben Anlaß, Überlegungen zur Relevanz der Ergebnisse für die Arbeit der Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit anzuschließen.

Gliederung

1. Fragestellung
2. Ergebnisüberblick
3. Bedeutungsanalyse
 - 3.1 Orientierung an der betrieblichen Praxis
 - 3.2 Qualifikation als Eignung und Befähigung
 - 3.3 Theoretische Konzepte
 - 3.4 Zusammenfassung
4. Die empirische Untersuchung des IAB
 - 4.1 Personen
 - 4.2 Berufsmerkmale
 - 4.3 Soziale Qualifikationen
 - 4.4 Dimensionalitätsprüfung und Indexbildung
5. Ergebnisse
 - 5.1 Zusammenhänge mit den traditionellen Merkmalen
 - 5.2 Zusammenhänge mit den Berufsmerkmalen
 - 5.3 Zusammenfassung

6. Interpretation und Diskussion

7. Ausblick

8. Literatur

1. Fragestellung

Die Frage nach der Bedeutsamkeit jener Qualifikationen von Erwerbspersonen, die nicht im Sinne von Zertifikaten, Arbeitszeugnissen oder Arbeitsproben als „fachliche Qualifikationen“ anzusprechen sind, hat Praxis, Wissenschaft und Öffentlichkeit in den letzten Jahren angesichts der angespannten Arbeitsmarktsituation zunehmend beschäftigt. Einem Teil von ihnen, den wir „soziale Qualifikationen“ nennen, war ein Forschungsprojekt des IAB gewidmet, aus dem hiermit erstmals Ergebnisse vorgestellt werden.¹⁾ Wenn wir im folgenden allgemein von „sozialen Qualifikationen“ sprechen, meinen wir persönliche Eigenschaften folgender Dimensionen: *Motivation, Einstellungen zu Arbeit und Beruf und Fähigkeiten im Umgang mit anderen*. So wie der Begriff der Qualifikation allgemein unterschiedliche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse umfaßt, so sind auch durch den Begriff der sozialen Qualifikationen unterschiedliche Eigenschaften und Fähigkeiten angesprochen.

Ziel der Untersuchung war es, diese Bereiche persönlicher Merkmale durch geeignete Verfahren der empirischen Sozialforschung bei Erwerbspersonen selbst zu erheben, und mit Hilfe statistischer Auswertungsverfahren deren Bedeutsamkeit unter Fragestellungen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung nachzuweisen.

2. Ergebnisüberblick

Die Ergebnisse, die wir hier vorstellen, beruhen auf einer Befragung von ca. 4000 deutschen Erwerbspersonen, die für die Bundesrepublik Deutschland repräsentativ sind.

*) Dr. rer. pol. habil. Dieter Blaschke ist Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors. Die EDV-Arbeiten hat Elisabeth Nagel ausgeführt.

¹⁾ Der Projektbericht mit der Bestandsaufnahme der Literatur, einer ausführlichen Darstellung der Ergebnisse der empirischen Untersuchung, deren Interpretation und einer Diskussion um Folgerungen erscheint demnächst in der Reihe der „Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“. Eine Ausgabe der „Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ zum gleichen Thema erscheint ebenfalls demnächst. In der vorliegenden Abhandlung wird auf die Diskussion in der Literatur nicht eingegangen.

1. Die IAB-Untersuchung über „Soziale Qualifikationen am Arbeitsmarkt und im Beruf“ erbringt auf breiter empirischer Grundlage den Nachweis dafür, daß es zwischen Erwerbspersonen erhebliche *Unterschiede* in ihren sozialen Qualifikationen gibt. Da jeder dies im Alltag erlebt und es zur Grundüberzeugung der meisten Menschen bei uns gehören dürfte, mag diese Feststellung trivial erscheinen. Sie ist es jedoch keineswegs, vor allem dann nicht, wenn man die folgenden Ergebnisse heranzieht und an Folgerungen denkt.

2. Es gibt deutliche und charakteristische *Zusammenhänge* zwischen den sozialen Qualifikationen und den „klassischen Variablen“ der soziologischen Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, wie z. B. schulische Bildung, berufliche Ausbildung, Stellung im Beruf. Die Erklärung dafür dürfte zu einem Teil darin liegen, daß soziale Qualifikationen schon bei Kindern und Jugendlichen unterschiedliche Ausprägungen erfahren, zu einem anderen Teil darin, daß sie sich im Laufe des Berufslebens („berufliche Sozialisation“) auch noch ändern. Unser Ergebnis kann bedeuten, daß soziale und fachliche Qualifikationen in einem Wechselverhältnis zueinander stehen. Auf jeden Fall zeigt es, daß in bisherigen Untersuchungen mit den „klassischen Variablen“ schon immer zum Teil soziale Qualifikationen miterfaßt wurden.

3. Die Unterschiede in den sozialen Qualifikationen hängen deutlich mit wichtigen *beruflichen Merkmalen* zusammen wie z. B. Einkommen, Weiterbildungsverhalten, Arbeitslosigkeit. Das kann einerseits bedeuten, daß der Berufsverlauf von sozialen Qualifikationen mit beeinflußt wird, andererseits daß diese auch selbst beeinflußt werden durch Wechselfälle im (Berufs-)Leben, insbesondere durch länger andauernde Arbeitslosigkeit.

4. Da die sozialen Qualifikationen jedoch (vgl. Punkt 2) ihrerseits mit den „klassischen Variablen“ zusammenhängen, ist der zusätzliche Erklärungsbeitrag geringer als ihr alleiniger Erklärungsbeitrag. Der *zusätzliche Erklärungsbeitrag* ist jedoch statistisch signifikant und praktisch bedeutsam: Auf jeder Stufe schulischer Bildung, fachlicher Qualifikation oder beruflichen Status bringt die bessere Ausstattung mit sozialen Qualifikationen einen Vorteil; oder umgekehrt: *Auf jeder Stufe* sind bestimmte Ausprägungen sozialer Qualifikationen im Durchschnitt als Risikofaktoren anzusehen. Treffen sie mit anderen Risikofaktoren, die bisher schon bekannt sind, zusammen, vor allem mit fehlender oder unzureichender fachlicher Qualifikation, so verstärken sich die Risiken.

3. Bedeutungsanalyse

1. Der Begriff der „sozialen Qualifikationen“ ruft bereits eine Reihe von *Assoziationen beim Leser oder Zuhörer* hervor. Die vorhandenen Vorstellungen sind aber nicht einheitlich. Es läßt sich jedoch, wie eine intensive Durchsicht von *Äußerungen aus der betrieblichen Praxis* zum Gesamtbereich der außerfachlichen Qualifikationen zeigt, eine bestimmte Schwerpunktbildung feststellen.

2. „Soziale Qualifikationen“ sind in starkem Maße auf die heute typischerweise gegebene *Einbettung von Berufstätigkeit in eine Organisation* mit ihren Anforderungen bezogen.

^{1a)} Persönliche Merkmale, die auf die geistige Verarbeitungskapazität (Intelligenz) und die geistige Produktionskapazität (Kreativität) hinweisen, haben wir aus theoretischen Erwägungen und aus forschungspragmatischen Gründen aus der weiteren Betrachtung ausgeschlossen, obwohl solche in Qualifikationslisten auch anzutreffen sind.

3. Die Schwerpunkte des vielfältigen Interesses an den „sozialen Qualifikationen“ lassen sich auf in den Sozialwissenschaften vorhandene Begriffe, Operationalisierungen und Theoriekonzepte beziehen. Da diese erst der empirischen Untersuchung Rückhalt geben, ist es notwendig, darauf wenigstens in aller Kürze hinzuweisen.

3.1 Orientierung an der betrieblichen Praxis

„Soziale Qualifikationen“ sind ein Thema, zu dem jeder seine eigenen positiven und negativen Erfahrungen und Beispiele parat hat. Wie so oft bei *sozialwissenschaftlichen Fragestellungen* handelt es sich dabei um scheinbare Selbstverständlichkeiten. Deshalb, und nicht so sehr, weil die Begriffsdiskussion eine Pflichtübung wäre, müssen wir auf diese Vorstellungen eingehen.

Häufig geht es nur um eine besondere Klasse von Fähigkeiten, nämlich um solche, die für den Umgang mit anderen Menschen wichtig sind. Mit diesem verbreiteten, aber *eingengen* Verständnis von „sozialen Qualifikationen“, ist jedoch die Breite der gängigen Assoziationen, die anklingen, wenn über „soziale Qualifikationen“ gesprochen wird, längst nicht erfaßt. Das zeigen einmal *Äußerungen der betrieblichen Praxis*, wie z. B. Stellenausschreibungen oder Beurteilungssysteme, die ja nicht mit der Absicht verfaßt worden sind, Auskunft über ein Begriffsverständnis zu geben. Das zeigen auch Befragungen von Praktikern aus verschiedenen Bereichen. Vor allem an solchem Material haben wir uns zunächst orientiert.

Bei dieser Orientierung haben wir uns von der Überlegung leiten lassen, daß soziale Qualifikationen, die eine Bedeutung am Arbeitsmarkt und im Beruf haben, auch in der Diskussion nachweisbar sein müßten, die über die Kriterien geführt wird, die bei der Einstellung von Personal oder bei der Beurteilung anzulegen sind:

- Ausbilder, die über die sonstigen Qualifikationen befragt wurden, die Lehrlinge brauchen (*IHK Ulm 1984; Göbel 1982; Falk 1982*)
- Befragungen von Vorgesetzten über die notwendigen Qualifikationen von Mitarbeitern (*Zeidler 1972*)
- Angaben von Hauptvermittlern über Vermittlungshemmnisse von Arbeitslosen, die aufgrund von „in der Person liegenden Gründen“ als „schwervermittelbar“ eingestuft wurden (*Brinkmann, Schober 1982*)
- Befragungen bei Arbeitgebern und Betriebsräten zur Einstellungspraxis von Unternehmen (*Windolf, Hohn 1984*)
- Einstellungspraxis und -kriterien bei Hochschulabsolventen (*Teichler u. a. 1984*)
- Befragungen von Beschäftigten über die notwendigen Qualifikationen von Hochschulabsolventen (*v. Landsberg 1984*)
- Analyse von Beurteilungssystemen und der durch sie erfaßten Merkmale (*Gaugier u. a. 1978; Strametz, Lometsch 1977*)
- schließlich die Analyse von aus solchen Befragungen gewonnenen Kompilationen wichtiger „Arbeitsqualifikationen“ (*Bunk 1981*).

Das Ergebnis von Untersuchungen dieser Art, bei denen Experten aufgrund ihrer Erfahrungen Auskunft geben, sind Listen von Begriffen wie Durchsetzungsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Kreativität, Ordnungsliebe, Einsatzbereitschaft, Beharrlichkeit etc.^{1a)} Diese Begriffe haben oft den

Charakter von Kürzeln, die jeder verwendet und auch versteht, deren Inhalt jedoch nicht genau angegeben werden kann. Es besteht deshalb ein Spielraum der Definition, der Interpretation. Da sie sich oft auf sehr komplexe Verhaltensweisen beziehen, und damit auf oft ungelöste theoretische Probleme, ist ihre Operationalisierung sehr schwierig und wenig erfolgversprechend. Es mag genügen, an den Begriff der „Durchsetzungsfähigkeit“ zu erinnern, der indirekt auf eine Fülle von bisher ungelösten Problemen der Führungstheorie und der Führungsforschung hinweist, aber dennoch durch die übliche Verwendungsweise den Eindruck erwecken kann, als seien diese längst gelöst und zwar im Sinne einer Persönlichkeitstheorie der Führung.

Trotz einer Fülle von Material zum Thema fehlten bisher von Seiten der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung also Nachweise über die unterstellten Zusammenhänge solcher „für den Berufserfolg wichtigen Fähigkeiten“ mit unterschiedlichen beruflichen Merkmalen.

3.2 Qualifikation als Eignung und Befähigung

Wenn von „Qualifikationen“ die Rede ist, ist nicht immer unmißverständlich klar, ob bestimmte Leistungs- oder Prüfungsbescheinigungen, Ausbildungs- oder Studiennachweise (Zertifikate) gemeint sind, oder „Eignung“ bzw. „Befähigung“. Jemanden für „qualifiziert“ zu halten, heißt jedoch, ihm Eignung, Befähigung zuzusprechen, und das ist immer auf Anforderungen (auch zukünftige) und Erwartungen bezogen. „Eignung“ ist am besten als eine „Person-Umwelt-Konstellation“ (Eckardt 1979) zu denken.

Die Umwelt heutiger Berufsarbeit in einer Organisation besteht jedoch nicht nur aus den Anforderungen fachlicher Art, die sich aus der Sachaufgabe, also dem Inhalt der Stelle, ergeben. Es gehören auch die sozialen Erwartungen aller Beteiligten dazu, der Mitarbeiter, der Kollegen, der Vorgesetzten und aller Personen, mit denen der „Stelleninhaber“ zu tun haben mag: Klienten, Patienten, Kunden, Schüler, etc. Es handelt sich um Erwartungen an Leistungen und an Zusammenarbeit, die überindividuell verankert sind in der Organisation, als deren Mitglied der einzelne gefordert wird. Diese besondere Komponente der Einbettung von Berufsarbeit fast jeder Art in eine Organisation mit eigenen, typischen Anforderungen darf heute bei der Betrachtung von Berufsanforderungen nicht mehr übersehen werden. Dann wird auch deutlich, daß die Umwelt mit ihren Knappheitsrelationen auf die Eignungsdefinition indirekt Einfluß nimmt.

Was es dem einzelnen ermöglicht, diesen unterschiedlichen Anforderungen nachzukommen, macht ihn „geeignet“, ist seine „Qualifikation“. Neben der Eignung unter dem Gesichtspunkt der *fachlichen Anforderungen der Aufgabenbewältigung* („fachliche Qualifikation“) steht die Eignung unter dem Gesichtspunkt der *sozialen Anforderungen aus dem organisatorischen Kontext* („soziale Qualifikation“) mit den Dimensionen der *Leistungserbringung*, der *Zusammenarbeit* und des *Miteinandersommens*. Die „sozialen Qualifikationen“ erfassen wir beim einzelnen deshalb in den Dimensionen: Motivation, Einstellungen zu Arbeit und Beruf, Fähigkeit im Umgang mit anderen.

Durch diese organisationsbezogene Betrachtungsweise werden Mißverständnisse vermieden, die entstehen können, wenn nur vom Individuum her die Klärung versucht wird, etwa durch die Erstellung einer Liste von Eigenschaften.

²⁾ Literaturnachweise hierzu vgl. Abschnitt 4.3.

Das ist auch zu erkennen, wenn von der sog. „Überqualifikation“ gesprochen wird: Befürchtungen richten sich auf die Demotivierung der Zielperson oder anderer, mit denen diese zusammenarbeiten soll, oder sie richten sich auf Probleme in den sozialen Kontakten mit Kollegen, Untergebenen, Vorgesetzten, Kunden. Dabei ist unerheblich, auf welche Eigenschaften des einzelnen oder der anderen man eine Nichteignung zurückführt. Auch „Überqualifikation“ ist also nie als Eigenschaft einer Person zu verstehen, sondern setzt den Bezug zu der Gesamtheit der fachlichen und außerfachlichen Anforderungen am Arbeitsplatz in einem konkreten sozialen System voraus.

3.3 Theoretische Konzepte

Um die in der Analyse der Praxisäußerungen gewonnenen Teilaspekte der sozialen Qualifikationen in die empirische Forschung zu übersetzen, wurden bestimmte theoretisch und empirisch bewährte Konzepte und deren Operationalisierungen übernommen.

„Fähigkeiten im Umgang mit anderen“²⁾ wurden mittels einer eigenen Einschätzung dieser Fähigkeiten auf der Grundlage bisheriger Erfahrungen durch den Befragten selbst erhoben.

Bei den „Einstellungen zu Arbeit und Beruf“²⁾ gibt es bereits bewährte empirische Verfahren, auf die wir zurückgreifen konnten.

Auch bei den *Leistungsbereitschaften*²⁾ stand mit dem sog. „Selbstkonzept“ ein zentrales Theoriestück der Motivationsforschung zur Verfügung. Es vereinigt Einstellungen einer Person zu sich selbst, die sie aufgrund von Erfahrungen im Umgang mit Aufgaben, Personen und Gruppen gewonnen hat, und handlungsmotivierende Elemente.

Einstellungen werden als Bedingungen individuellen Verhaltens gesehen, die sich auf „Gegenstände“ (z. B. Arbeit, Beruf, sich selbst) beziehen, durch Erfahrungen veränderbar sind und mit anderen Einstellungen einer Person in einem *Systemzusammenhang* stehen. Aufgrund dieses Systemzusammenhangs ist jedoch davon auszugehen, daß sie relativ überdauernd sind. Nur gravierende neue Erfahrungen sind stark genug, um Veränderungen gegen die Tendenz zur Beharrung zu bewirken, die durch den internen Zusammenhang mit allen anderen Einstellungen der Person gegeben ist. Solche Einstellungen sind: „Einstellungen zum Beruf“, „Selbstbild“, „Selbstwertschätzung“, „Einstellung zur Arbeit“.

Menschen unterscheiden sich darin, wieweit sie glauben, ihren eigenen (beruflichen) Lebensweg mitzugestalten. Ein Teil von ihnen sieht sich seiner Umwelt ausgeliefert, von außen „kontrolliert“. Sie stimmen einer Aussage wie der folgenden zu:

„Auch wenn man sich im Beruf noch so sehr anstrengt, meist hängt der Erfolg doch von Dingen ab, die man selbst nicht beeinflussen kann.“ (Vgl. als ein Beispiel Tabelle 1.)

Man sagt, diese Personen zeichneten sich durch eine „externe Kontrollüberzeugung“ aus. Andere lehnen eine solche Aussage entschieden oder wenigstens tendenziell ab, denn sie erleben sich selbst so, daß sie ihre Vorstellungen auch gegen Widerstand durchsetzen. Sie erleben sich selbst als jene, die ihre Umwelt beeinflussen, „kontrollieren“: Sie haben eine „internale Kontrollüberzeugung“.

Die Vorstellung von der motivierenden Kraft solcher Einstellungen zu sich selbst, die man kurz „Selbstvertrauen“

Tabelle 1: Statement zur „externen Kontrollüberzeugung“ und Verteilung der Antworten nach dem Geschlecht

Frageformulierung: „Auch wenn man sich im Beruf noch so sehr anstrengt, meist hängt der Erfolg doch von Dingen ab, die man selbst nicht beeinflussen kann.“	Alle %	davon:	
		Männer %	Frauen %
Antwortalternativen:			
„stimmt voll und ganz“	14	13	15
„stimmt überwiegend“	28	27	28
„teils/teils“	39	39	38
„stimmt eher nicht“	16	16	16
„stimmt überhaupt nicht“	4	4	3
keine Antwort	1	1	–
Insgesamt	100	100	100
n =	4 030	2 464	1 566

oder „Selbstwertschätzung“ nennt³⁾), hängt damit zusammen, daß Aufgaben als Herausforderungen erlebt werden können:

- Sie reizen jenen zum Einsatz seiner Fähigkeiten, bei dem dies nach seiner Einschätzung voraussichtlich zur Erhaltung oder Verbesserung der Selbstwertschätzung beitragen wird. Immer mögliche Mißerfolge reizen dann zu neuem, verstärktem Einsatz, weil sie mit solcher Selbsteinschätzung nicht vereinbar sind.

- Anders bei Personen mit geringer „Selbstwertschätzung“ oder mit einer ausgeprägten „externalen Kontrollüberzeugung“. Sie sind eher auf Mißerfolge eingestellt, sind deshalb leistungsgängstlich, schreiben Erfolge eher dem Zufall als sich selbst zu.

Der entscheidende Punkt ist freilich, wieweit diese Konzepte zu entsprechenden Voraussagen über das Verhalten von Menschen taugen. Da in einer Fülle von Laborexperimenten und in vereinzelt Felduntersuchungen entsprechende Zusammenhänge⁴⁾ nachgewiesen worden sind, fühlten wir uns berechtigt, diese Konzepte auch auf den Bereich der beruflichen Bewährung auszudehnen.

Wir versuchen hier nicht, zu Abgrenzungen gegenüber anderen in der Diskussion verwendeten Begriffen wie „Arbeitsstugenden“, „Arbeitsqualifikationen“, „extra-funktionalen Fertigkeiten“, „Schlüsselqualifikationen“ oder „nicht-formalen Qualifikationen“ zu gelangen. Keiner dieser Begriffe ist dazu so weit operationalisiert, daß eine empirische Analyse von Überschneidungen versucht werden könnte. Von den Begriffsinhalten her liegt es zwar nahe, von teilweiser Deckung auszugehen. So ist ohne weiteres festzustellen, daß sich unter den von *Mertens* (1974: S. 40, Ziff. 22) aufgelisteten Schlüsselqualifikationen unsere

Dimensionen der sozialen Qualifikationen wiederfinden (z. B. „Fähigkeit zur Zusammenarbeit, zur Ausdauer, . . . Leistungsfreude . . .“). Wir könnten also sagen, die sozialen Qualifikationen seien eine Untermenge der Schlüsselqualifikationen. Da *Mertens* aber auf die „Schulung“ abstellt und auf „Bildungsprogramme“, die Frage der „Vermittelbarkeit sozialer Qualifikationen“ aber noch nicht abschließend zu beantworten ist, kann jede solche oder ähnliche Begriffsdiskussion nur vorläufig sein.

3.4 Zusammenfassung

1. Eine gesicherte, einheitliche Verwendung des Begriffs „soziale Qualifikationen“ gibt es in der Literatur nicht. Die gelegentliche Gleichsetzung von „sozialen Qualifikationen“ mit „Fähigkeit im Umgang mit anderen“ ist zu eng.

2. Eine Analyse von betrieblichen Äußerungen zu den sog. „außerfachlichen Qualifikationen“ und eine Analyse von Befragungsergebnissen führt dazu, drei Gruppen von „sozialen Qualifikationen“, die für die Eignung, im üblicherweise organisatorischen Kontext einer Berufstätigkeit nachzugehen, bedeutsam sind: „Fähigkeiten im Umgang mit anderen“, „Einstellungen zu Arbeit und Beruf“, „Selbstvertrauen“, d. h. leistungsrelevante „Einstellungen zur eigenen Person“.

3. Mit diesem Befund läßt sich an bewährte theoretische Positionen und damit verbundene Traditionen der empirischen Erforschung solcher individuellen Merkmale anknüpfen. Das bringt den Vorteil mit sich, daß man sich bei der Interpretation der Untersuchungsergebnisse auf weitere Untersuchungen beziehen kann.

4. Jede Person weist diese sozialen Qualifikationen in unterschiedlich starker Ausprägung auf. Es ist also *keine Kategorisierung im Sinne der umgangssprachlichen Verwendung des Begriffes „sozial“ vs. „unsozial“ damit verbunden*. Außerdem haben diese sozialen Qualifikationen auch im Alltagsleben große Bedeutung.

4. Die empirische Untersuchung des IAB

4.1 Personen

Im Herbst 1983 wurden 4030 deutsche abhängig Beschäftigte im Alter von 15 bis 65 Jahren (ohne Soldaten, Bundesgrenzschutzbedienstete, Polizeibedienstete, Auszubildende) und – nach eigener Angabe – Arbeitslose (aus abhängiger Beschäftigung) mittels eines vom IAB entwickelten Fragebogens befragt. Die Auswahl erfolgte durch Quota auf der Basis einer Adressenvorermittlung. Auswahl und Datenerhebung lagen bei *Getas, Bremen*. Die Auswertung erfolgte im IAB.

4.2 Berufliche Merkmale

Die beruflichen Merkmale wie Berufsausbildung, Stellung im Beruf, Nettoeinkommen, Angaben zur beruflichen Mobilität u. a. wurden mit dem Standardrepertoire der soziologischen Arbeitsmarkt- und Berufsforschung erhoben.

4.3 Soziale Qualifikationen

Die Messung der sozialen Qualifikationen erfolgte mit einem in der Sozialforschung üblichen Skalierungsverfahren nach *Likert*. In das Erhebungsinstrument wurden Items

³⁾ Andere Begriffe: „Kompetenzvertrauen“, „Vertrauen in das eigene Verhaltensrepertoire“, „internale Kontrollüberzeugung“.

⁴⁾ Vgl. Berg, Zimmer 1981; Tipton, Worthington 1984; Phares 1976; Försterling, Schoeler 1984; McFarlin u. a. 1984; Baitsch, Frei 1980; Helbing 1984; Jaques, Chason 1977; Becker, Hills 1981; DeCharms, Muir 1978; Feather, Davenport 1981; Amelang, Bartussek 1981; Parkes 1984; Andrisani 1981; Andrisani u. a. 1978; Johnson u. a. 1984.

bzw. Anregungen (z. T. nach Übersetzung) aus den folgenden Quellen⁵⁾ aufgenommen.⁶⁾

- Selbstkonzept, Selbstwertschätzung, Selbstbeschreibung: Rosenberg 1979; Jaques, Chason 1977; Betz, Hackett 1981; Kanter u. a. 1981; Robinson, Shaver 1972; Luck, Heiss 1972; Cohn 1978; Mortimer, Lorence 1979; Fiedler 1967; Blaschke 1972;
- Leistungsmotivation, Einstellungen zur eigenen Leistungsfähigkeit bzw. -bereitschaft: Braune H. a. 1975; Raine u. a. 1981; Lange, Tiggemann 1981; Boreham u. a. 1979; Hartley 1980; Fürntratt, Kloep 1981; Gangnus 1980;
- Einstellungen zur Arbeit: Feather, Davenport 1981; Heinemann u. a. 1980; Niemann 1976; Driscoll u. a. 1978; Hoefler 1979; Berufliche Zielvorstellungen: Saterdag, Stegmann 1980; Mortimer, Lorence 1979; Gewissenhaftigkeit: EUB 1978;
- Externe/Interne Kontrollüberzeugung: Saterdag, Stegmann 1980; Becker, Hills 1981; Fröhlich 1981; Andrisani 1978; Raine u. a. 1981; Duncan, Morgan 1981;
- Soziale Ängstlichkeit, Sicherheit im Umgang mit anderen: Cheek, Buss 1981; Vleeming, Engelse 1981; Robinson, Shaver 1972; Savin-Williams, Jaquish 1981; Klockers u. a. 1981; Isenberg, Ennis 1981; Buss, Craik 1978; Solomon 1981; Elliott 1981; Luck, Heiss 1978; Morrison 1977; Selbstbeherrschung: EUB 1978; Machiavellismus: Klapprott 1974.

4.4 Dimensionalitätsprüfung und Indexbildung

Die einzelnen Teile des Fragebogens wurden getrennten Faktorenanalysen unterzogen. Auf deren Grundlage wurden pro Person für die eruierten „latenten Variablen“ „Faktorwerte“ berechnet. Es handelt sich hierbei um Indexwerte, die als Besonderheit einen Mittelwert von 0 und eine Standardabweichung von 1 aufweisen. Mit diesen Indexwerten wurde weitergerechnet.

An einem *Beispiel* sei dargestellt, um welche Art von Items es sich handelte und wie die Items zu Faktoren zusammengefaßt wurden. Gemäß den individuellen Antworten der Befragten wurden pro Faktor neue Werte, sog. „Faktorwerte“, errechnet. Die folgenden Ergebnisse beziehen sich – soweit nicht anders vermerkt – immer auf diese Faktoren.

Tabelle 2 zeigt die aus den Interkorrelationen aller Items einer der Fragebogenvorlagen gewonnene Faktorenstruktur. Die Interpretation der Faktoren erfolgt aufgrund der sie am höchsten ladenden Items. Der erste Faktor bündelt die Items, die aus dem EUB-Instrument (1978) stammen und dort unter dem Stichwort „gewissenhaft arbeiten“ aufgelistet sind, sowie drei weitere Items. Diesen Faktor nennen wir deshalb „Gewissenhaftigkeit“, „Pflichtbewußtsein“, „Arbeitstugenden“, „alte Tugenden“. Der zweite Faktor läßt die vier Variablen, die wir aus dem EUB-Fragebogen zur „Selbstbeherrschung“ ausgewählt hatten. Der dritte Faktor schließlich faßt die Leistungsitems zusammen, die aus dem auf der Grundlage von Arbeiten Heckhausens entwickelten Fragebogen zur Leistungsmotivation (Braune 1975)

⁵⁾ Zum Teil wurden Items in der Version verschiedener anderer IAB-Projekte übernommen, die hier jedoch nicht nachgewiesen werden.

⁶⁾ Das ZUMA-Handbuch sozialwissenschaftlicher Skalen erschien leider erst als die Untersuchung bereits im Feld war.

Tabelle 2: Faktorenstruktur der Einstellungen zu Leistung und Arbeitstugenden nach Varimax-Rotation von drei Faktoren¹⁾

Variablen	Faktoren			h ²
	V	VI	VII	
Immer wieder meine Pflicht zu tun und oft sogar mehr als meine Pflicht, fällt mir leicht	.74			.57
Für mich gilt die Regel, erst die Arbeit, dann das Vergnügen	.71			.50
Die Anordnungen eines Vorgesetzten immer wieder gewissenhaft auszuführen, fällt mir leicht	.68			.49
Ich gehöre zu den Leuten, die immer pünktlich sind	.68			.47
Man kennt mich als ausdauernden und stetigen Arbeiter	.65		(-.34)	.55
Meinen Ärger nicht merken zu lassen, fällt mir schwer		.75		.59
Grobe und unhöfliche Worte zu vermeiden, wenn mir Unrecht geschieht, fällt mir schwer		.74		.57
Mich auch im Zorn noch genügend zu beherrschen, fällt mir schwer		.74		.59
Streit mit anderen zu vermeiden, fällt mir leicht	(.39)	-.42		.33
Wenn bei meiner Arbeit größere Schwierigkeiten auftauchen, möchte ich gar nicht mehr weitermachen			.74	.59
Wenn eine Sache nicht gleich klappt, verliere ich die Geduld und schmeiße den ganzen Kram einfach hin			.70	.56
Ich strengte mich nur an, wenn ich weiß, daß schon nach kurzer Zeit etwas dabei herauskommt			.56	.37
Wenn jemand etwas an mir oder meiner Arbeit auszusetzen hat, bin ich leicht gekränkt			.51	.39
Mich reizen Aufgaben, die von vielen Leuten als sehr schwierig angesehen werden			-.52	.37
Varianz unrotiert	26,9	13,9	8,9	49,7%
rotiert	19,2	15,1	15,2	

¹⁾ Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind nur Ladungen mit .33 oder größer wiedergegeben. Die Items sind nach der Faktorordnung und nach der Ladungsgröße geordnet. Diese entspricht nicht der Reihenfolge in der Befragungsvorlage.

stammen. Die ersten drei Variablen, die diesen Faktor laden, gehören dort zur Subskala „Verzagtheit“, „Mißerfolgsvermeidung“ (Braune 1975: 16 ff.).

In dieser Weise wurden alle in der Untersuchung verwendeten Itemlisten analysiert. Die auf diese Weise gewonnenen 13 Faktoren wiesen jedoch, was schon aufgrund der Ähnlichkeiten in den Theoriekonzeptionen, die den verwendeten Instrumenten zugrundelagen, zu vermuten war, noch Redundanzen auf. Die charakteristischen Interkorrelationen der Faktoren konnten somit einer Art „Faktorenanalyse zweiter Ordnung“ zugeführt werden. Dabei ergab sich die Gruppierung der Faktoren, die zur Darstellung der Ergebnisse in Tabelle 3 verwendet wurde. Die Tatsache, daß mit den zu den drei Gruppen zusammengefaßten Faktoren oft

Tabelle 3: Faktorenstruktur der 13 Einzelfaktoren nach Varimax-Rotation von 3 „Faktoren zweiter Ordnung“

Variablen	Faktoren 2. Ordnung			h ²
	A	B	C	
A. Einstellungen zu Arbeit und Beruf				
„Gewissenhaftigkeit“ (F V)	.79			.63
„Leistungsethos“ (F I)	.76			.60
„Soziales Selbstvertrauen“ (F IV)	.63			.41
„Positives Selbstbild“ (F IX)	.47			.23
„Arbeits tugenden“ (F XIII)	.40	(-.40)		.37
B. Einstellungen zur eigenen Person				
„Gefühl der Unterlegenheit“ (F X)		.75		.58
„Verzagtheit“ (F VII)		.75		.60
„Kontaktunsicherheit“ (F III)		.75		.59
„Externe Kontrollüberzeugung“ (F II)		.44	(.33)	.32
C. Fähigkeiten im Umgang mit anderen				
„Geringe Empathie“ (F VIII)			.74	.58
„Selbstbeherrschung“ (F VI)			.65	.42
„Ungezwungenes Sozialverhalten vs. Ich-Betonung“ (F XI)	(.45)		-.48	.44
D. „Intensität und Kontrolle der Emotionalität“ (F XII)	-	-	-	.07
Varianz				
unrotiert	19,9	14,0	11,0	44,9%
rotiert	17,2	16,2	11,5	

recht ähnliche Ergebnismuster erzielt wurden, wie im folgenden zu zeigen sein wird, kann als eine Validitätsprüfung der verwendeten Einstellungsskalen angesehen werden.

5. Ergebnisse

5.1 Zusammenhänge zwischen den sozialen Qualifikationen und den traditionellen Variablen der soziologischen Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Tabelle 4 zeigt, daß die beiden Faktorengruppen „Einstellungen zu Arbeit und Beruf“ und die leistungsrelevanten „Einstellungen zur eigenen Person“ mit den traditionellen Variablen in deutlichen Zusammenhängen stehen. Man kann sagen, je qualifizierter die allgemeine schulische und die berufliche Ausbildung, je höher die Stellung im Beruf, desto seltener kommen die Personen mit ausgesprochen starker „Verzagtheit“, „Kontaktunsicherheit“, mit „negativem Selbstbild“ oder „externer Kontrollüberzeugung“ vor. Um so häufiger aber sind Personen mit stärkeren Ausprägungen der Indexwerte in der anderen Faktorengruppe: „Gewissenhaftigkeit“, „Leistungsethos“, „soziales Selbstvertrauen“. Auffallend ist besonders der starke Zusammenhang der beiden ersten Faktoren der „Einstellungen zu Arbeit und Beruf“ mit dem Alter; damit ist offenbar das Phänomen angesprochen, das, als „Wertewandel“ interpretiert, im Mittelpunkt ausgedehnter Auseinandersetzungen stand. Wie die Ergebnisse der weiteren Analysen zeigen werden, hat jedoch diese Faktorengruppe für unsere Fragestellung keine besondere Bedeutung.

Wir können als erstes feststellen, daß mit diesen Merkmalen der soziologischen Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bereits immer schon bis zu einem gewissen Grade auch „soziale Qualifikationen“ mitgemessen wurden, ohne daß dies jedoch bekannt war.

Tabelle 4: Zusammenhänge zwischen Faktoren der sozialen Qualifikationen und den klassischen Variablen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (in % der erklärten Varianz EVA)¹⁾

Merkmale	Faktoren												
	A. Einstellungen zu Arbeit und Beruf					B. Einstellungen zur eigenen Person				C. Fähigkeiten im Umgang miteinander			D
	A 1 „Gewissenhaftigkeit“	A 2 „Leistungsethos“	A 3 „Soziales Selbstvertrauen“	A 4 „Positives Selbstbild“	A 5 „Arbeits tugenden“	B 1 „Gefühl der Unterlegenheit“	B 2 „Verzagtheit“	B 3 „Kontaktunsicherheit“	B 4 „externe Kontrollüberzeugung“	C 1 „Geringe Empathie“	C 2 „Selbstbeherrschung“	C 3 „ungezwungenes Sozialverhalten“	
Geschlecht													
Alter	9,0	1,7	1,3			1,9	3,0	3,8					
Gesundheitliche Beeinträchtigung		6,2*)				1,4*)	1,7	4,9*)					
Schulische Ausbildung	2,8				1,8	2,0	1,8		1,1				
Berufliche Ausbildung	1,6*)						3,3*)	1,6	1,9				
Stellung im Beruf		1,8	1,4			2,5	6,7*)	6,9	4,9				

¹⁾ Die Grenze für die Wiedergabe der Werte liegt bei EVA = 1%.

*) Bei diesen Werten sind statistische Interaktionen mit dem Geschlecht gegeben.

5.2 Zusammenhänge mit Berufsmerkmalen

Die Bedeutung der sozialen Qualifikationen soll hier an drei unterschiedlichen Feldern dargestellt werden: 1. Einkommen, 2. Weiterbildungsverhalten, 3. Arbeitslosigkeit.

5.2.1 Einkommen

Tabelle 5 gibt die Einzelkorrelationen zwischen dem Nettoeinkommen und den Werten auf unseren Faktoren sozialer Qualifikationen wieder. Es zeigt sich auch hier, daß vor allem die Faktoren der leistungsrelevanten „Einstellungen zur eigenen Person“ die Zusammenhänge bestimmen.

Solch ein Ergebnis ist jedoch unbefriedigend, da immer davon auszugehen ist, daß auch noch andere Merkmale beteiligt sind. Wem fielen nicht auf Antrieb mehrere Größen ein, von denen gerade das Einkommen auch noch beeinflußt würde? Vom Geschlecht sicherlich, aber auch von der beruflichen Ausbildung und sicher auch vom Alter. Wird, berücksichtigt man jene Variablen, die Motivationsvariable überhaupt noch eine Rolle spielen?

Um das zu prüfen, wurden auch Auswertungsverfahren herangezogen, die erlauben, mehrere Merkmale gleichzeitig zu berücksichtigen (sog. multivariate Analyseverfahren). Die zugrundeliegenden Hypothesen lassen erwarten, daß die schwächere Überzeugung von der eigenen Leistungsfähigkeit, wie sie in dem Faktor der „externen Kontrollüberzeugung“ (siehe oben) erfaßt ist, im Durchschnitt auch mit einem niedrigeren Einkommen einhergeht. Aber das trifft ja auch auf die Schulbildung, die berufliche Ausbildung u. a. zu. Deshalb versucht man, solche Merkmale gleichzeitig zu kontrollieren, man versucht, sich durch statistische Kontrollen dem Ideal der „sonst gleichen Umstände“ anzunähern. Die Möglichkeiten einer Kontrolle mehrerer Variablen stößt jedoch bald an natürliche Grenzen der Fallzahl. Tabelle 6, die wir hier als Beispiel einfügen, zeigt, daß in allen vorkommenden Kombinationen die „weniger Motivierten“, also jene mit einer „externen Kontrollüberzeugung“, im Durchschnitt weniger verdienen.

Was in Tabelle 6 als vereinfachtes Beispiel dargestellt ist, die gleichzeitige Berücksichtigung bzw. Kontrolle mehrerer sog. „unabhängiger Variablen“, ist in Form der „multiplen Regression“ in Tabelle 7 wiedergegeben. Sie enthält auch die

Tabelle 5: Einzelkorrelationen¹⁾ der Faktoren sozialer Qualifikationen mit dem durchschnittlichen Netto-Einkommen pro Monat nach verschiedenen Kategorien und nach dem Geschlecht

Kategorie	Faktoren												
	A 1 „Gewissenhaftigkeit“	A 2 „Leistungsethos“	A 3 „Soziales Selbstvertrauen“	A 4 „Positives Selbstbild“	A 5 „Arbeitsstugenden“	B 1 „Gefühl der Unterlegenheit“	B 2 „Verzagtheit“	B 3 „Kontaktsicherheit“	B 4 „externe Kontrollüberzeugung“	C 1 „Geringe Empathie“	C 2 „Selbstbeherrschung“	C 3 „ungezwungenes Sozialverhalten“	D „Emotionalität“
Alle Beschäftigten		- 15				17	24	25	14				
Vollzeitbeschäftigte	m	- 10				16	19	22	18				
	w	- 13				12	23	27					
Vollzeitbeschäftigte ohne Arbeitslose 1978-83	m	- 09				16	19	22	17				
	w	- 13		- 10		11	26	27					
Arbeiter, Vollzeit	m					15	14	12					
	w	- 12	- 13		- 10		12	20					
Arbeiter, Vollzeit ohne Arbeitslose 1978-83	m					14	13				13		
	w	- 11	- 14		- 12			19					
Angestellte, Vollzeit	m		- 11			11	17	20	18				
	w		- 17		- 13	12	21	27					
Angestellte, Vollzeit ohne Arbeitslose 1978-83	m		- 10			12	17	19	17				
	w		- 18		- 15	12	23	27					

¹⁾ Die Korrelationskoeffizienten (Bravais-Pearson) sind ohne Komma geschrieben. Wiedergegeben sind Koeffizienten mit mindestens .10, d. h. Varianzaufklärung mindestens 1%. Vorzeichen hängen mit der Antwortrichtung bzw. mit der Polung der Faktoren zusammen.

Tabelle 6: Durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen¹⁾ (in DM) nach drei dichotomisierten Merkmalen (Alter, Berufsausbildung, Kontrollüberzeugung) und nach dem Geschlecht (Vollzeitbeschäftigte, ohne Antwortverweigerer)

Alter	Berufsausbildung	Geschlecht			
		Männer		Frauen	
		Kontrollüberzeugung		Kontrollüberzeugung	
		extern	nicht extern	extern	nicht extern
bis unter 40	mit	2 026 (320)	2 236 (579)	1 463 (198)	1 483 (360)
	ohne	1 740* (64)	1 915* (80)	1 157* (85)	1 303 (108)
40 und älter	mit	2 352 (349)	2 578 (509)	1 548 (139)	1 657 (178)
	ohne	1 903 (100)	2 273* (84)	1 281 (138)	1 314 (119)
Alle		1 944		(3 410)	

Ergebnisse für Untergruppen der Stichprobe; so wurde, was bereits Tabelle 6 nahelegt, nach Männern und Frauen getrennt ausgewertet, und es wurden auch getrennte Analysen für Arbeiter und Angestellte gerechnet.

Die überragende Bedeutung, die der Ausbildung und dem Alter für die Höhe des Einkommens zukommen, bleibt in der multiplen Regression erhalten. Die Faktoren der leistungsrelevanten „Einstellungen zur eigenen Person“ (Faktoren B1-B4) sind an der Varianzaufklärung zum Teil ansehnlich beteiligt.

Dem Einwand, das Ergebnis könne durch jene stärker beeinflusst sein, die in den Jahren vor der Befragung arbeitslos waren, kann durch die getrennt durchgeführten Analysen ohne jene Personen (Tabelle 7, Spalten 11-14) entkräftet werden: Die Werte ändern sich nur geringfügig.

¹⁾ Bei Zellenbesetzung < 100 ist der Wert mit Stern versehen; in Klammern die Zellenbesetzung.

Tabelle 7: Multiple schrittweise Regression des durchschnittlichen monatlichen Netto-Einkommens der Vollzeitbeschäftigten (Beta-Werte, multiples R und multiples Bestimmtheitsmaß R²)

	Alle				Arbeiter		Angestellte		Angestellte/ Beamte		Arbeiter ¹⁾		Angestellte ¹⁾		
	männlich	weiblich	männlich ¹⁾	weiblich ¹⁾	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Durchschnittswert (in DM)	2 281	1 637	2 316	1 641	1 981	1 349	2 583	1 686	2 599	1 742	1 999	1 350	2 615	1 707	
Dauer der allgemeinen Schulbildung	34	25	36	32			23	20	25	27			26	20	
Ohne Ausbildung						- 15						- 21			
Arbeiterausbildung															
Angestelltenausbildung															
Fachschulbildung	07	09		07				07			05				
Hoch-/Fachhochschulausbildung		11											09		
Lebensalter	24	21	24	24	19	10	24	30	10	27	28	22	12	22	33
Gesundheits-Selbsteinschätzung															
A 1 „Gewissenhaftigkeit“															
A 2 „Leistungsethos“								- 09				- 11			
A 3 „Soziales Selbstvertrauen“															
A 4 „Positives Selbstbild“														- 08	
A 5 „Arbeitstugenden“															
B 1 „Gefühl der Unterlegenheit“				08	09						09				
B 2 „Verzagtheit“				11	07					08	07			09	
B 3 „Kontaktunsicherheit“	11	20	08	15		17	11	18	11	17		13	11	14	
B 4 „externe Kontrollüberzeugung“	12		10		10		12		11		09		11		
C 1 „Geringe Empathie“															
C 2 „Selbstbeherrschung“															
C 3 „ungezwungenes Sozialverhalten“															
D „Emotionalität“										06					
R	.47	.47	.49	.48	.26	.25	.42	.45	.45	.47	.28	.29	.41	.46	
R ² = EVA in %	22,0	21,8	23,6	22,6	6,9	6,0	17,4	19,9	20,1	22,2	7,6	8,2	17,2	21,2	
Signifikanz ²⁾	SS	S(5)	SS	SS	S(4)	S(3)	SS	S(5)	SS	S(5)	S(5)	S(4)	S(5)	S(5)	

¹⁾ Hier sind alle jene Befragten aus der Berechnung herausgenommen, die zwischen 1978 und 1983 ein- oder mehrmals arbeitslos waren.

²⁾ SS : p < .01, S : p < .05, S(n) Angabe der Schritte, für die die Signifikanzangabe gilt.

5.2.2 Weiterbildungsverhalten

Wegen der Bedeutung, die dem Weiterbildungsverhalten für den einzelnen Arbeitnehmer wie für die Marktsituation der Unternehmen zukommt, seien zunächst die Ergebnisse, nach verschiedenen traditionellen Merkmalen aufgegliedert, dargestellt. Tabelle 8 zeigt, daß die Beteiligung an Weiterbildung vor allem mit der Schulbildung, der Berufsausbildung und der Stellung im Beruf variiert. Weiterbildung ist danach vor allem eine Angelegenheit jener mit der besseren Schul-

bildung und der anspruchsvolleren Berufsausbildung. Besonders wenige sind es unter den angeleiteten und den Hilfsarbeitern, die angeben, in den fünf Jahren vor der Befragung an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen zu haben, aber auch der Abstand der Facharbeitergruppe zu den Angestellten ist noch sehr groß.

Tabelle 9 weist die Einzelkorrelationen der Faktoren sozialer Qualifikationen mit dem Weiterbildungsverhalten aus. Wiederum sind es hier fast ausschließlich die Faktoren der

Tabelle 8: Anteil der Befragten, die in den letzten fünf Jahren vor der Befragung an Weiterbildungsveranstaltungen¹⁾ teilgenommen haben nach dem Geschlecht und nach verschiedenen Merkmalen (ohne Teilzeitkräfte)

Merkmale	Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen							
	%	Männer			%	Frauen		
		Teilnahme	Teilnahme	Teilnahme		Teilnahme	Teilnahme	Teilnahme
		1978-1983	auf eigenen Wunsch und auf Wunsch des Betriebes	nur auf eigenen Wunsch		1978-1983	auf eigenen Wunsch und auf Wunsch des Betriebes	nur auf eigenen Wunsch
1	2	3	4	5	6	7	8	
Alter								
- bis unter 25 Jahre	12	31	22	9	27	33	23	9
- 25 bis unter 30 Jahre	13	45	36	17	17	44	35	20
- 30 bis unter 40 Jahre	25	43	31	12	20	32	26	15
- 40 bis unter 45 Jahre	14	35	27	9	10	26	21	15
- 45 bis unter 50 Jahre	13	31	21	8	8	(25)	(19)	(12)
- 50 Jahre und älter (EVA)	22	27 (2,1)	16 (2,5)	5 (1,5)	17	14 (3,9)	11 (3,0)	5 (2,5)
Schulbildung								
- Sonderschule, Volks-/Hauptschule	68	26	17	6	58	18	13	7
- Mittlere Reife	19	54	41	16	29	40	29	15
- Hochschul-/Fachhochschulreife (EVA)	13	57 (8,0)	46 (7,7)	20 (3,9)	12	63 (11,4)	53 (10,0)	31 (6,1)
Berufsausbildung								
- Hochschule, Uni, FHS	10	60	50	23	8	(70)	(59)	(33)
- Fach-/Berufsfachschule Beamtenausbildung	20	53	41	14	16	41	36	21
- Betriebliche Ausbildung für · Angestelltenberuf	14	47	32	12	31	36	24	11
· Arbeiterberuf	38	23	15	6	12	15	10	5
- ohne Ausbildung, Einweisung (EVA)	19	19 (11,2)	12 (10,2)	4 (3,8)	33	15 (12,4)	12 (10,7)	8 (5,7)
Stellung im Beruf¹⁾								
- Beamte im einf./mittl. Dienst	5	61	38	12	2	(51)	(34)	(16)
- Beamte im gehob./höh. Dienst	5	67	56	18	3	(87)	(82)	(54)
- Hilfs-, angel. Arbeiter	15	9	6	4	23	5	3	1
- Fach-, Vorarbeiter, Meister	40	25	17	7	7	(15)	(12)	(3)
- Angestellte in einf./mittl. Stellung, Meister	20	45	33	11	51	33	25	13
- Angestellte in gehob./leit. Stellung (EVA)	15	58 (14,3)	45 (11,1)	17 (2,7)	13	52 (16,7)	40 (15,0)	24 (10,4)
%	100	35,2	25,5	9,7	100	30,1	22,8	12,3
n	2 418	852	617	234	1 132	341	258	139

¹⁾ Wortlaut der Frage und Antwortkategorien: „Haben Sie in den letzten 5 Jahren, also seit Oktober 1978, für ihre berufliche Fortbildung oder Umschulung innerbetriebliche oder außerbetriebliche Lehrgänge oder Kurse besucht?“ ja = Spalte 2, 6; „War das Ihr eigener Wunsch, oder ging das vom Arbeitgeber aus?“ nur eigener Wunsch (Sp. 4 u. 5), beides kam vor (Sp. 3. u. 7).

Tabelle 9: Einzelkorrelationen¹⁾ der Faktoren sozialer Qualifikationen mit dem Weiterbildungsverhalten (ohne Teilzeitkräfte)

Faktor	Teilnahme		Teilnahme auf eigenen oder auf Wunsch des Betriebes		Teilnahme nur auf eigenen Wunsch	
	m	w	m	w	m	w
A 1 „Gewissenhaftigkeit“		17		17		14
A 2 „Leistungsethos“						
A 3 „Soziales Selbstvertrauen“						
A 4 „Positives Selbstbild“						
A 5 „Arbeits-tugenden“						
B 1 „Gefühl der Unterlegenheit“	12		10			
B 2 „Verzagtheit“	18	20	19	20		16
B 3 „Kontaktunsicherheit“	14	12	13	13		12
B 4 „externe Kontrollüberzeugung“	15	12	15	10		
C 1 „Geringe Empathie“			10	10		15
C 2 „Selbstbeherrschung“						
C 3 „ungezwungenes Sozialverhalten“						
D „Emotionalität“						

¹⁾ Die Korrelationskoeffizienten (Bravais-Pearson) sind ohne Komma geschrieben. Wiedergegeben sind Koeffizienten mit mindestens .10, d. h. Varianzaufklärung mindestens 1%.

leistungsrelevanten „Einstellungen zur eigenen Person“, für die es substantielle Korrelationen mit den Kriterien gibt.

Die in Tabelle 10 wiedergegebenen Ergebnisse der multivariaten Analysen zum Weiterbildungsverhalten belegen nochmals den Eindruck, den wir aus Tabelle 8 über die Bedeutung der schulischen und der beruflichen Ausbildung gewannen, vor allem bei den Frauen. Der Beitrag der Faktoren der leistungsrelevanten „Einstellungen zur eigenen Person“ verringert sich durch die Kontrolle der anderen Variablen, bleibt aber substantiell (bis zu einem Fünftel der erklärten Varianz fällt ihnen zu).

Die Abhängigkeit der Beteiligung an Weiterbildung von den Gegebenheiten der Branchen oder der beruflichen Stellung kommt in den berücksichtigten Variablen vor allem durch die Angestelltenausbildung zum Ausdruck. Beim Übergang zur „Teilnahme auf eigenen Wunsch“ tritt dieser Einfluß und auch der der Schulbildung zurück. Personen, die nicht auf eigene Mißerfolge eingestellt sind („Verzagtheit angesichts schwieriger Aufgaben“), beteiligen sich häufiger an der Weiterbildung und werden auch häufiger an der Weiter-

⁷⁾ Ganz ähnlich sind die Ergebnisse zur „Dauer der Arbeitslosigkeit“, die aus Platzgründen hier nicht dargestellt werden.

⁸⁾ Das zeigen auch die hier nicht dargestellten Ergebnisse zur Befürchtung „entlassen zu werden“.

bildung beteiligt. Der große Unterschied im Anteil der erklärten Varianz zwischen Männern und Frauen liegt an einem offensichtlich viel deutlicheren Gefälle der Beteiligung, das im Zusammenhang mit Bildungsvoraussetzungen und allen Folgen zu sehen ist.

Daß bei Männern dabei der berufliche Status besonders wichtig ist, zeigt Tabelle 11, in der nach Einfügung des beruflichen Status als unabhängige Variable die Bedeutung von Schulbildung und beruflicher Ausbildung (als teilweise Vorbedingungen beruflichen Aufstiegs) wesentlich geringer ist. Bei den Frauen bleibt sie jedoch weiterhin deutlich erhalten.

5.2.3 Betroffenheit von Arbeitslosigkeit

Hier ist erneut besonders deutlich auf ein Grundproblem der empirischen Sozialforschung aufmerksam zu machen: Korrelative Zusammenhänge, wie sie in den Tabellen 12 und 13 zwischen verschiedenen Merkmalen und der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit enthalten sind, lassen keine kausale Interpretation zu. Die einfachen Korrelationen (Tabelle 12) zeigen Zusammenhänge auf zwischen „sozialen Qualifikationen“ und der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, die durchaus mit der hypothetischen Vermutung übereinstimmen, daß „motivationale Merkmale“ wie das „Gefühl der Unterlegenheit“, die „Verzagtheit“ oder die „externe Kontrollüberzeugung“ unter dem Eindruck der Arbeitslosigkeit sich zum Negativen hin entwickeln: psycho-soziale Folgen von Arbeitslosigkeit⁷⁾(vgl. Brinkmann 1985:195).

Wir müssen aber wohl doch auch sehen, daß nach den Ergebnissen unserer bisher vorgestellten Analysen davon auszugehen ist, daß Personen mit einer zum Negativen tendierenden Ausprägung dieser sozialen Qualifikationen - jeweils in ihrer Gruppe - zu denen gehören, die also „unter sonst gleichen Umständen“ weniger verdienen und weniger an Weiterbildung beteiligt sind. Daraus kann die Vermutung abgeleitet werden, daß sie in ihrer jeweiligen Gruppe auch zu den von Entlassung eher Bedrohten gehören.⁸⁾

5.3 Zusammenfassung

Unter den Ergebnissen, die wir hier nochmals in einer Übersichtstabelle (Tabelle 14) wiedergeben, sind jene sozialen Qualifikationen, die als leistungsrelevante „Einstellungen zur eigenen Person“ zu bezeichnen sind, hervorzuheben. Bei den Berufsmerkmalen „monatliches Nettoeinkommen“ das in gewissen Grenzen als ein objektives Merkmal des Berufserfolges gelten kann, und bei der „Teilnahme an Weiterbildung“, die zum Teil Ausdruck des eigenen Einsatzes ist, sind diese Zusammenhänge deutlich. Hinzukommen die Zusammenhänge mit den Merkmalen „Betroffenheit von Arbeitslosigkeit“ und der tabellarisch nicht nachgewiesenen „Dauer der Arbeitslosigkeit“. Auch hier waren es die sozialen Qualifikationen aus dem Bereich der leistungsrelevanten „Einstellungen zur eigenen Person“, die die deutlichsten Zusammenhänge ergaben.

Die Stärke der Zusammenhänge, die wir nachweisen konnten, ist nicht überraschend groß. Vergleicht man sie jedoch mit den Erklärungsbeiträgen der sog. „klassischen Variablen“, so zeigt sich, daß sie hier durchaus mithalten können. Das gilt insbesondere auch für die Ergebnisse der simultanen Berücksichtigung mehrerer Variablen. Die multiplen Korrelationsanalysen zeigen regelmäßig, daß der statistische Erklärungsbeitrag der einzelnen Größen zurückgeht, wenn man mehrere gleichzeitig berücksichtigt. Das ist jedoch

Tabelle 10: Multiple schrittweise Regression der Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen¹⁾ (Beta, multiples R und multiples Bestimmtheitsmaß R²) nach Arbeitern und Angestellten und nach dem Geschlecht

Merkmal	Männer			Frauen			Arbeiter		Angestellte			
	Teilnahme	Teilnahme auf eigenen Wunsch und auf Wunsch des Betriebes	Teilnahme nur eigener Wunsch	Teilnahme	Teilnahme auf eigenen Wunsch und auf Wunsch des Betriebes	Teilnahme nur eigener Wunsch	Teilnahme	Teilnahme auf eigenen Wunsch und auf Wunsch des Betriebes	Männer		Frauen	
									Teilnahme	Teilnahme auf eigenen Wunsch und auf Wunsch des Betriebes	Teilnahme	Teilnahme auf eigenen Wunsch und auf Wunsch des Betriebes
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Durchschnitt in %	35,2	25,5	9,7	30,1	22,8	12,3	21,0	13,8	51,0	38,0	37,9	27,4
Dauer der allgemeinen Schulbildung	19	20	16	29	28	19	09	13	08		24	22
Ohne Ausbildung												
Arbeiterausbildung								06				
Angestelltenausbildung/ Fachschulausbildung	14	11	04	13	09				06		09	07
Hoch-/Fachhochschulausbildung												
Lebensalter	-07	-09	-09	-09			-14	-12	-13	-16	-11	
Gesundheits-Selbsteinschätzung												
A 1 „Gewissenhaftigkeit“				10	14	11						13
A 2 „Leistungsethos“							-07					
A 3 „Soziales Selbstvertrauen“												
A 4 „Positives Selbstbild“												
A 5 „Arbeitstugenden“											11	
B 1 „Gefühl der Unterlegenheit“										-07		
B 2 „Verzagtheit“	13	13	07	14	10	06	09	09	14	19		
B 3 „Kontaktunsicherheit“					08	10					12	11
B 4 „externe Kontrollüberzeugung“	08	08					07	06		08		07
C 1 „Geringe Empathie“						10						
C 2 „Selbstbeherrschung“												
C 3 „ungezwungenes Sozialverhalten“										08		
D „Emotionalität“			04									
R	.33	.33	.21	.41	.38	.30	.22	.23	.21	.26,0	.32	.29
R ² = EVA in %	10,9	10,8	4,4	17,0	14,5	9,2	5,0	5,5	4,5	6,8	10,1	8,7
Signifikanz ²⁾	SS	SS	S (5)	SS	SS	SS	SS (5)	S (5)	S (4)	S (5)	S (5)	S (5)

¹⁾ Wortlaut der Frage und Antwortkategorien: „Haben Sie in den letzten 5 Jahren, also seit Oktober 1978, für Ihre berufliche Fortbildung oder Umschulung innerbetriebliche oder außerbetriebliche Lehrgänge oder Kurse besucht?“ ja = Spalte 1, 4, 7, 9, 11; „War das Ihr eigener Wunsch, oder ging das vom Arbeitgeber aus?“ nur eigener Wunsch (Sp. 3 und 6), beides kam vor (Sp. 2, 5, 8, 10, 12).

²⁾ SS : p < .01, S : p < .05.

gerade bei den Faktoren, die mit Leistungsmotivation zu tun haben, auch plausibel, da Leistungsorientierungen bereits seit Kindheit und Schulzeit mit Erfolgen wie Mißerfolgen des einzelnen zusammenhängen. Dennoch zeigt sich durch die Berücksichtigung der leistungsbezogenen sozialen Qualifikationen immer noch ein *zusätzlicher* statistischer Erklärungsgewinn. Das bedeutet, daß auf jedem Niveau beruflicher Ausbildung, schulischer Bildung, in jedem beruflichen Status, eine stärkere Ausprägung in diesen sozialen Qualifikationen mit einer Abweichung vom – vergleichbaren – Durchschnitt einhergeht.

Konkret heißt das, daß in vergleichbaren Gruppen jene, die sich durch stärkere „Verzagtheit angesichts schwieriger Aufgaben“, größere „Kontaktunsicherheit“, betontere „externe Kontrollüberzeugung“ auszeichnen,

- im Durchschnitt weniger verdienten
- an Weiterbildung weniger beteiligt wurden und sich auch selbst weniger beteiligten
- im Durchschnitt häufiger arbeitslos waren
- und wenn sie arbeitslos waren, im Durchschnitt auch länger arbeitslos blieben.

Tabelle 11: Multiple schrittweise Regression der Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen¹⁾ (Beta, multiples R und multiples Bestimmtheitsmaß R², Vollzeitbeschäftigte)

Merkmal	Teilnahme		Teilnahme auf eigenen Wunsch und auf Wunsch des Betriebes	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
	1	2	3	4
Durchschnitt in %	36,6	31,9	26,3	23,6
Dauer der allgemeinen Schulbildung	05	20	08	20
Ohne Ausbildung				
Arbeiterausbildung				
Angestelltenausbildung/ Fachschulausbildung				
Hoch-/Fachhochschulausbildung				
Stellung im Beruf: Arbeiter	-27	-38	-32	-38
Angestellte		-21	-10	-25
Beamter	08			
Lebensalter	-11	-11	-12	-06
Gesundheits-Selbsteinschätzung				
A 1 „Gewissenhaftigkeit“ FV		12		13
A 2 „Leistungsethos“ FI				
A 3 „Soziales Selbstvertrauen“ FIV				
A 4 „Positives Selbstbild“ FIX				
A 5 „Arbeitstugenden“ FXIII				
B 1 „Gefühl der Unterlegenheit“ FX				
B 2 „Verzagtheit“ FVII	10		11	
B 3 „Kontaktunsicherheit“ FIII		10		10
B 4 „externe Kontrollüberzeugung“ FII	06		07	
C 1 „Geringe Empathie“ FVIII				
C 2 „Selbstbeherrschung“ FVI				
C 3 „ungezwungenes Sozialverhalten“ FXI				
D „Emotionalität“ FXII				
R	.39	.45	.37	.42
R ² = EVA in %	15,3	20,3	13,9	17,5
Signifikanz ²⁾	SS (6)	SS (6)	SS (6)	S (6)

¹⁾ Wortlaut der Frage und Antwortkategorien: „Haben Sie in den letzten 5 Jahren, also seit Oktober 1978, für Ihre berufliche Fortbildung oder Umschulung innerbetriebliche oder außerbetriebliche Lehrgänge oder Kurse besucht?“ ja = Spalte 1, 2: „War das Ihr eigener Wunsch, oder ging das vom Arbeitgeber aus?“ Beides kam vor (Sp. 3, 4).

²⁾ SS : p < .01, S : p < .05.

Die Bedeutsamkeit der „Fähigkeiten im Umgang mit anderen“ ist durch die Ergebnisse nicht so überzeugend, wie erwartet, unterstützt worden. Ausgenommen davon ist die „Kontaktunsicherheit, Ängstlichkeit im Sozialverhalten“, die nach den Ergebnissen der Faktorenanalysen jedoch mit zur Gruppe der leistungsrelevanten „Einstellungen zur eigenen Person“, zum psychologischen Selbstkonzept gehört (vgl. Tab. 3; vgl. auch Rosenberg 1979).

Möglicherweise hat diese geringere Bedeutung in erster Linie damit zu tun, daß wir nur mit Hilfe der Selbstbeschreibung bzw. -einschätzung vorgehen konnten. Der Umgang mit anderen ist aber immer ein Interaktionsverhältnis, dessen Verlauf und dessen Beurteilung auch von hierarchisch begründeten Machtpositionen mit beeinflusst wird. Selbstbeschreibung kann also die Wirkung auf andere immer nur gespiegelt erfassen. Der „Chemismus“ menschlichen Zusammenlebens auf der Basis von Sympathie und Antipa-

Tabelle 12: Einzelkorrelationen der Faktoren sozialer Qualifikationen mit der (mindestens einmaligen) Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit zwischen 1978 und dem Zeitpunkt der Befragung (ohne Beamte)¹⁾

Faktor	Alle		Arbeiter		Angestellte	
	m	w	m	w	m	w
A 1 „Gewissenhaftigkeit“ FV	-16	-12	-17	-15	-16	-11
A 2 „Leistungsethos“ FI	-15	-10	-14		-15	-11
A 3 „Soziales Selbstvertrauen“ FIV	-13		-12			
A 4 „Positives Selbstbild“ FIX						11
A 5 „Arbeitstugenden“ FXIII	-12		-12	-11	-11	
B 1 „Gefühl der Unterlegenheit“ FX	27	19	28	17	21	20
B 2 „Verzagtheit“ FVII	17		17		10	
B 3 „Kontaktunsicherheit“ FIII	16		12		16	11
B 4 „externe Kontrollüberzeugung“ FII	23	15	23	11	20	16
C 1 „Geringe Empathie“ FVIII						
C 2 „Selbstbeherrschung“ FVI						
C 3 „ungezwungenes Sozialverhalten“ FXI						
D „Emotionalität“ FXII						

¹⁾ Die Korrelationskoeffizienten (Bravais-Pearson) sind ohne Komma geschrieben. Wiedergegeben sind Koeffizienten mit mindestens .10, d. h. Varianzaufklärung mindestens 1%. Vorzeichen hängen mit der Antwortrichtung bzw. mit der Polung der Faktoren zusammen.

thie ist vom Beteiligten nur in sehr begrenztem Ausmaße selbst zu analysieren.

Angesichts der überwältigenden Primärerfahrung und der intensiven Beschäftigung der Sozialwissenschaften mit diesen „Fähigkeiten im Umgang mit anderen“ („social skills“ Argyle 1967, 1981; Authier et al. 1981; Singleton et al 1980; Spitzberg, Cupach 1984) ist zu vermuten, daß in der Forschung ein Durchbruch noch bevorsteht. Verfahren, an die hier zu denken wäre, liegen im Bereich der Beobachtung (Fremd- und Selbstbeobachtung anhand strukturierter Vorgaben nach gezielter Einübung); sie sind also in der Umfrageforschung nicht einsetzbar.

6. Interpretation und Diskussion

Soziale Qualifikationen, insbesondere die leistungsrelevanten „Einstellungen zur eigenen Person“, sind, wie unsere Ergebnisse zeigen, am Arbeitsmarkt und für berufliches Verhalten bedeutsam. Sie leisten neben den traditionellen Variablen der soziologischen Arbeitsmarkt- und Berufsforschung einen eigenständigen statistischen Erklärungsbeitrag, der zur Höhe der gesamten erklärten Varianz – zum Teil ansehnlich – beiträgt.

Trotz der nicht eindeutig beantwortbaren Frage, welche der möglichen Kausalitätsrichtungen in den Zusammenhängen zwischen sozialen Qualifikationen und Berufsmerkmalen gravierender ist, ist festzuhalten, daß soziale Qualifikationen besondere Beachtung verdienen. Die Komplexität der Zusammenhänge, in die unser Projekt einen Einblick ermöglichte, ist groß. Einfache Ergebnisse waren ebenso wenig zu erwarten wie sich einfache Schlußfolgerungen anbieten.

Tabelle 13: Multiple schrittweise Regression der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit (Beta-Werte, multiples R und multiples Bestimmtheitsmaß R²)

Merkmal	Betroffenheit von Arbeitslosigkeit 1978 – 1983											
	Alle o. Beamte		Arbeiter		Angestellte		Alle o. Beamte ¹⁾		Arbeiter ¹⁾		Angestellte ¹⁾	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Durchschnitt in %	17,8	19,9	22,2	23,3	11,1	18,0	17,8	19,9	22,2	23,3	11,1	18,0
Dauer der allgemeinen Schulbildung							05					
Ohne Ausbildung	-13						-14		-17			
Arbeiterausbildung			16						08			
Angestelltenausbildung								09				06
Fachschulbildung												
Hoch-/Fachhochschulbildung												
Lebensalter	14	15	13	30	17	08	16	18	15	31	15	08
Gesundheits-Selbsteinschätzung				-11	-09		-12	-07	-11	-11	-10	
A 1 „Gewissenhaftigkeit“ FV							-09	-09	-10		-11	
A 2 „Leistungsethos“ FI						-11						-08
A 3 „Soziales Selbstvertrauen“ FIV	-11	-10	-12	-08								
[A 4] „Positives Selbstbild“ FIX		07				12						
A 5 „Arbeitstugenden“ FXIII									-09			
[B 1] „Gefühl der Unterlegenheit“ FX	20	15	22	11	15	15						
B 2 „Verzagtheit“ FVII							13		12			
B 3 „Kontaktunsicherheit“ FIII											11	08
[B 4] „externe Kontrollüberzeugung“ FII	17	12	17	09	16	13						
C 1 „Geringe Empathie“ FVIII									07			
C 2 „Selbstbeherrschung“ FVI					-10							
C 3 „ungezwungenes Sozialverhalten“ FXI											08	
D „Emotionalität“ FXII												
R	.39	.28	.40	.32	.32	.28	.30	.20	.31	.30	.25	.15
R ² = EVA in %	14,9	7,8	15,9	10,4	10,0	8,0	9,2	4,1	9,6	9,3	6,4	2,4
Signifikanz ²⁾	SS	SS	SS	S (5)	SS	SS	SS	S (5)	SS	SS	SS	S (4)

¹⁾ Die Berechnungen in diesen Spalten wurden ohne Berücksichtigung der Faktoren A 4 (FIX), B 1 (FX), B 4 (FII) durchgeführt.

²⁾ SS : p < .01, S : p < .05.

Wir haben bereits darauf hingewiesen, daß gerade die leistungsrelevanten Einstellungen einer Person zu sich selbst unter dem Eindruck von Arbeitslosigkeit zum Negativen ausschlagen können. Man spricht deshalb auch von der zerstörenden Wirkung der Arbeitslosigkeit – besonders der längerdauernden – auf Motivation und Selbstwertgefühl der Betroffenen.

Besondere Ausprägungen in diesen sozialen Qualifikationen – ob durch Negativerlebnisse im Beruf und am Arbeitsmarkt vertieft oder diese ihrerseits vertiefend, sei dahingestellt – müssen nach unseren Ergebnissen ebenso zu den „Risikofaktoren“ gerechnet werden wie Defizite in fachlichen Qualifikationen. Treffen sie mit anderen Risikofaktoren zusammen, so kumulieren sie sich in ihrer Wirkung.

Statistische Ergebnisse dieser Art erlauben *keine kausale Interpretation*. Es sind Hinweise auf Einflüsse und Wechselwirkungen, die in der Regel in der (Berufs-)Biographie des einzelnen sehr früh einsetzen. Die Ergebnisse besagen, daß unter jenen, die arbeitslos sind oder arbeitslos waren, mehr

Personen sind, die in diesem Sinne zusätzliche Risikofaktoren aufwiesen. Sie besagen damit auch, daß unter jenen, die nicht arbeitslos sind und es auch nicht in den fünf Jahren vor der Befragung waren, ebenfalls Personen mit solchen „Risikofaktoren“ zu finden sind. Das ist also nicht anders als bei den bisher bekannten Risikofaktoren: fehlende berufliche Ausbildung, höheres Alter, gesundheitliche Einschränkung.

Die Ergebnisse besagen nicht, daß diese Merkmale zur Arbeitslosigkeit führten oder ursächlich wären für die Arbeitslosigkeit von Personen oder Personengruppen. Es muß auch deutlich betont werden, daß aus dem Material keine Schuldzuschreibungen und keine moralischen Wertungen herausgelesen werden können. Die Tatsache, daß man seit Jahren auch bei jenen von einem größeren Risiko am Arbeitsmarkt spricht, die ein bestimmtes Lebensalter überschritten haben, die bestimmte Gesundheitseinschränkungen aufweisen, deren schulische Bildung bestimmte Mängel aufweist, die keine berufliche Ausbildung abgeschlossen haben oder die aufgrund der regionalen, der

Tabelle 14: Die Faktoren der sozialen Qualifikationen in ihrem Zusammenhang mit markanten Berufsmerkmalen (signifikante Zusammenhänge bei Männern – m – und Frauen – w –)

Berufsmerkmale	Faktoren sozialer Qualifikationen												
	FV A 1 „Gewissenhaftigkeit“	FI A 2 „Leistungsethos“	FIV A 3 „Soziales Selbstvertrauen“	FIX A 4 „Positives Selbstbild“	FXIII A 5 „Arbeits tugenden“	FX B 1 „Gefühl der Unterlegenheit“	FVII B 2 „Verzagtheit“	FIII B 3 „Kontaktsicherheit“	FII B 4 „externe Kontrollüberzeugung“	FVIII C 1 „Geringe Empathie“	FVI C 2 „Selbstbeherrschung“	FXI C 3 „ungezwungenes Sozialverhalten“	FXII D „Emotionalität“
Weiterbildung (Vollzeitbeschäftigte)													
Einzelkorrelationen	w	-	-	-	-	m	m/w	m/w	m/w	m/w	-	-	-
Multiple Regression	w	-	-	-	-	m	m/w	w	m	-	-	-	-
Einkommen (Vollzeitbeschäftigte, ohne Arbeitslose zwischen 1978–1983)													
Einzelkorrelationen	-	m/w	-	w	-	m/w	m/w	m/w	m	-	-	-	-
Multiple Regression	-	-	-	-	-	-	w	m/w	m	-	-	-	-
Arbeitslosigkeit (ohne Beamte)													
- Betroffenheit													
Einzelkorrelationen	m/w	m/w	m	w	m	m/w	m	m	m/w	-	-	-	-
Multiple Regression	-	-	m/w	w	-	m/w	-	-	m/w	-	-	-	-
- Dauer													
Einzelkorrelationen	m	m	m	m	m/w	m	m	m/w	m/w	-	-	-	-
Multiple Regression	-	-	m/w	m	-	m/w	-	-	m/w	-	-	-	-
Furcht vor Entlassung (Vollzeitbeschäftigte, ohne Arbeitslose zwischen 1978 und 1983)													
Einzelkorrelationen	w	w	-	-	-	m/w	m/w	m/w	m/w	-	-	w	-
Multiple Regression	-	w	-	-	-	-	-	m/w	m/w	-	-	m/w	-

Berufs- oder der Branchensituation eher gefährdet sind als andere, bedeutet ja auch nicht, daß damit Schuldzuschreibungen ausgesprochen würden. Es geht um die Wirkung von Auswahlprozessen bei Entlassung und (Wieder-)Einstellung, bei denen die unterschiedlichen tatsächlichen oder vermeintlichen Indikatoren von Leistungsfähigkeit und -bereitschaft eine Rolle spielen. In der Situation des Arbeitsmarktungleichgewichts bei fehlenden Arbeitsplätzen treffen die Folgen den einzelnen schwerer als in Situationen der Vollbeschäftigung.

Personen, die nach ihren Einstellungen zu sich selbst eher unsicher sind, wenn es um die Lösung schwieriger Aufgaben oder um den Kontakt mit anderen Personen geht, und die sich selbst weniger zutrauen, haben im Durchschnitt ein höheres Entlassungsrisiko, und ihr Risiko, dann für längere

Zeit arbeitslos zu bleiben, ist höher als das sonst vergleichbarer Personen. Soziale Qualifikationen gehören also zu den *Elementen der Verteilung von Arbeitslosigkeit*, zur *Verteilung von Berufserfolg* oder von *Weiterbildung* auf bestimmte Gruppen von Erwerbspersonen.

Angesichts der Ergebnisse zu dieser Art von „Risikofaktoren“ kann erwartet werden, daß von *seilen der Betriebe*, Behörden und anderen Arbeitgebern diesem Bereich verstärkt Aufmerksamkeit zugewandt wird. Literaturanalysen könnten zeigen, daß hier, etwa unter dem Vorzeichen „sozialer Betriebspolitik“ (vgl. *Neuberger* 1981), bereits viel getan wird, und daß es sich um ein Gebiet handelt, dem viel Aufmerksamkeit zuteil wird. Ob das schon, nicht nur im Interesse der Erwerbstätigen, sondern auch der Betriebe, ausreicht, mag dahingestellt sein.

Maßnahmen der *Bundesanstalt für Arbeit*, wie Fortbildung und Umschulung, Rehabilitation, allgemeine Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung, Maßnahmen zur beruflichen und sozialen Eingliederung junger Ausländer (MBSE), berufsvorbereitende Maßnahmen, Maßnahmen nach § 41 a AFG, die auf die bekannten „Risikofaktoren“ gerichtet sind, bieten *vor allem den Arbeitslosen* konkrete Hilfen vielfältiger Art. Sie zielen auf Qualifizierung und Nachqualifizierung, auf Neuvermittlung und Auffrischung von Wissen und Können. Dabei werden die Motivationsseite menschlichen Verhaltens und die Fähigkeiten im Umgang mit anderen, also „soziale Qualifikationen“, gelegentlich auch schon berücksichtigt.

Wenn wir uns im folgenden mit den *Risikopersonen unter den Arbeitslosen* befassen, dann deshalb, weil die Erfahrung von Arbeitslosigkeit vermutlich viel schwerer wiegt und belastender ist, als das meiste, was einem im Berufsverlauf sonst begegnen kann, und außerdem deshalb, weil die Bundesanstalt für Arbeit gerade auch für „Erwerbstätige, deren Unterbringung unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes erschwert ist“ (AFG § 2 Ziff. 6), tätig werden muß.

Aus Ergebnissen der internationalen wissenschaftlichen Forschung und Diskussion über Personen mit ausgeprägten „externen Kontrollüberzeugungen“ lassen sich einige Einsichten in Eigenheiten dieser Risikogruppen gewinnen, die auf allen Stufen der Stellung im Beruf vorkommen:

- Ihre bisherige Erfahrung ist, daß die eigene Anstrengung im Vergleich zu Personen, mit denen sie sich vergleichen müssen, doch nicht viel nützt.
- In dieser resignativen Haltung werden sie durch jeden Mißerfolg geradezu bestärkt.
- Sie rechnen mit dem Mißerfolg und unterlassen deshalb auch Aktivitäten, um zum Ziel zu gelangen.
- Dinge, die ihnen schwierig erscheinen, packen sie gar nicht oder nur zögernd an, da sie Angst haben, immer wieder zu versagen.
- Sie zählen also zu den vergleichsweise weniger Aktiven.

Von Vermittlungs- und Beratungskräften ebenso wie von Personalleuten aber wird Aktivität zum Teil als selbstverständlich vorausgesetzt, und Eigenbewerbung wird in der Regel an sich schon zu den Pluspunkten gezählt. Jene, für die die Vermittlungskräfte wohl gelegentlich auch selbst eher negative Prognosen abgeben, brauchen am meisten Hilfe.

Maßnahmen lassen sich aus wissenschaftlichen Erkenntnissen *nicht direkt ableiten, aber* es lassen sich so etwas wie „essentials“ für eine *Maßnahmediskussion* — bezogen auf diesen Personenkreis — gewinnen:

1. Maßnahmen sollten explizit darauf abgestellt sein, dem Teilnehmer zu *Erfolgsresultaten* zu verhelfen, die er sich selber als fachlichen und sozialen Kompetenzgewinn zuschreiben kann.
2. Es sollten keine *extremen Erwartungshaltungen* geweckt werden, wie z. B. unerfüllbare Hoffnungen, wenn unabhängig von der Vermittlung fachlicher Inhalte „Motivation“ oder „Selbstsicherheit“ trainiert würden, oder tiefe Entmutigung, wenn über die Aussichtslosigkeit von Bemühungen vorschnell geurteilt wird.

3. Es sollten keine ungewollten *negativen Nebenwirkungen* erzeugt werden, etwa dadurch, daß man erst nach einer gewissen „Wartezeit“ zu Maßnahmen „zugelassen“ wird oder durch die Begleitumstände einer Maßnahme.

4. Im Interesse der Vermittelbarkeit der Arbeitsuchenden und der Funktionsfähigkeit der Arbeitsämter ist bei der Bestimmung von Problemgruppen oder Problempersonen *höchste Vorsicht* geboten, damit es weder zu Stigmatisierungen Arbeitsuchender kommt, noch in deren Gefolge zu Imageverlusten des Arbeitsamtes.

5. Schon beim ersten Kontakt mit dem Arbeitsamt sollten *weitere Mißerfolgsresultate* vermieden werden, z. B. durch oft notwendige Hilfen beim Ausfüllen von Formularen bis hin zur Anleitung, wie ein vorhandenes Informationsangebot genutzt werden kann.

All dies läßt es angeraten erscheinen, bei Personen, die zu diesen Risikogruppen zählen, bald nach der Arbeitslosmeldung bereits mit Maßnahmen einzusetzen, um die Resignation zu verhindern bzw. ihr gegenzusteuern, die gerade bei ihnen zu erwarten ist und bei ihnen besonders schwer wiegt.

Die Schwierigkeit dieser Aufgabe kann allerdings gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Denn nach unserem Ergebnis müssen wir zudem davon ausgehen, daß viele Personen, die nach ihren Selbsteinstellungen eher mit Mißerfolgen rechnen oder die von ihrer eigenen Anstrengung nicht allzuviel erwarten, auch in ihrer Kommunikationsfähigkeit enge Grenzen und Unsicherheit erleben. Dadurch sind sie in ihrer Möglichkeit, „sich selbst gut zu verkaufen“, nicht nur in Vorstellungsgesprächen, zusätzlich eingeschränkt. Neben der Gefahr, daß es fehlschlägt, wenn sie einmal eine Chance erhalten, steht die andere, daß sie auch schon bei Beratern oder Vermittlern und Lehrkräften ihr Anliegen gar nicht wirklich anbringen können, und außerdem, daß sie sich nicht gezielt informieren (vgl. auch: *Infra-test* 1984). Die anderen brauchen die Hilfe viel weniger als jene, die sie am schwersten annehmen.

Dabei ist auch die Erkenntnis wichtig, daß bei erfolgreichen Versuchen, durch Seminare oder andere kurzfristige Maßnahmen, auch auf Einstellungen einzuwirken, gerade bei den Personen mit ausgesprochen „externer Kontrollüberzeugung“ Rückschläge zu befürchten sind:

„Sofern nicht eine grundlegende Änderung der Lebensgewohnheiten, -einstellungen und auch Lebensumstände die neue Erwartungshaltung unterstützt, ist allerdings die Wahrscheinlichkeit groß, daß vorher dominierende generelle Erwartungen sich wieder durchsetzen“ (*Mielke* 1982:41).

Sicherer als eine direkte Beeinflussung von Einstellungen ist dann eine *indirekte Einstellungsänderung*, die mit einer Situationsänderung einhergehen kann bzw. die Abstützung durch sie. Wo die *Wiedereingliederung* über einen Dauerarbeitsplatz, auch mit Hilfe von „*Einarbeitungszuschüssen*“ o. ä. nicht gelingt, sind *AB-Maßnahmen* gerade bei Personen wichtig, die auf solche Erfolgsresultate dringend angewiesen sind.

Obwohl nach wie vor gilt, daß der Arbeitsmarkt „kein statisches System“ ist und die Arbeitslosen „keinen geschlossenen Block“ bilden, rückt jeder einzelne Arbeitslose mit steigender Dauer seiner Arbeitslosigkeit immer mehr in die „Problemzone“ der Dauerarbeitslosigkeit. Je früher Maßnahmen einsetzen, die auch soziale Qualifikationen berücksichtigen, desto eher würde dieser Gefahr vorgebeugt. Es gibt eine Reihe von Hinweisen darauf, daß die

Arbeitsvermittler und Arbeitsberater wissen, wer aus ihrer Klientel für solche Maßnahmen zu benennen wäre.

7. Ausblick

Auf der Grundlage der vorliegenden Ergebnisse ist eine Vertiefung vorgesehen. Dabei wird es um die Frage gehen, inwieweit soziale Qualifikationen im Verlaufe der „beruflichen Sozialisation“ neu erworben und wie weit vorhandene verstärkt oder verändert werden (können). Wir hoffen dadurch eine Teilantwort auf die Frage zu finden, worin – neben oder vor den im engeren Sinne fachlichen Qualifikationen – der Spielraum für berufliche Flexibilität besteht. Diese Fragestellung soll in das fünfte Schwerpunktprogramm des IAB (1988-1992) eingehen. Dabei wird es um die Erfahrungen von *Erwerbspersonen* und von *Experten* gehen, wie z. B. Personalfachleute, Betriebs- und Personalräte, Leiter betrieblicher Ausbildung, Lehrgangleiter von BA-geförderten Maßnahmen, Fachkräfte der Arbeitsämter: Berufsberater, Arbeitsberater, Arbeitsvermittler. Es wird also um die Sichtweise von Betrieb, Arbeitsamt und Erwerbspersonen gehen.

Folgende Fragen sollen eine Rolle spielen:

- Welchen Stellenwert mißt die betriebliche Praxis sozialen Qualifikationen zu? Welche stehen dabei im Vordergrund? Welche Unterschiede lassen sich nach Arbeitszusammenhängen bzw. nach der organisatorischen Stellung und nach Berufen feststellen?
- Wie unterscheiden sich „typische Cluster“ sozialer Qualifikationen nach horizontal und vertikal unterschiedenen Bildungstypen?
- Wie gehen die Betriebe vor, um die sozialen Qualifikationen einer Person festzustellen? Für welche Gruppen von Arbeitnehmern werden welche Verfahren eingesetzt, und welche Indikatoren werden dabei beachtet?
- Was wird der Ausbildung, der Einweisung und Einarbeitung am Arbeitsplatz, der Weiterbildung, aber auch Führungsmaßnahmen zugetraut, wenn es um die Ausstattung der Mitarbeiter mit sozialen Qualifikationen geht? Welche Bedeutung hat demgegenüber die Personalauswahl?
- Welche Möglichkeiten und welche Grenzen einer gezielten Vermittlung sozialer Qualifikationen werden gesehen, und welche Bedingungen sind zur Erreichung bestimmter Ergebnisse bisher bekannt und gesichert?

8. Literatur

- Amelang, M., D. Bartussek, *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung*, Stuttgart etc. 1981.
- Andrisani, P.J., Internal-External Attitudes, Personal Initiative, and the Labor Market Experience of White and Black Men, in: *Journal of Human Resources* 12 (1977), S. 308-328.
- den., Internal-External Attitudes, Sense of Efficacy, and Labor Market Experience: A Reply to Duncan and Morgan, in: *Journal of Human Resources* 16 (1981), S. 658-666.
- ders. H. a., *Work Attitudes and Labor Market Experience*, New York-London 1978.
- Argyle, M., *The Psychology of Interpersonal Behaviour*, Harmondsworth 1967.
- ders. (Hrsg.), *Social Skills and Work*, London – New York, Methuen 1981.
- Authier, J. u. a., Social-skills Training: An Initial Appraisal, in: *Professional Psychology* 12 (1981), S. 438-445.

- Baitsch, Chr., F. Frei, *Qualifizierung in der Arbeitstätigkeit*, Bern usw. 1980.
- Becker, B. E., St. M. Hills, Youth Attitudes and Adult Labor Market Activity, in: *Industrial Relations* 20 (1981), S. 60-70.
- Berg, W. v., D. Zimmer, Selbstvertrauen in sozialen Konfliktsituationen – Die Anwendung von Banduras Konzept der „self-efficacy“ auf den Bereich der sozialen Kompetenz, in: *Mitteilungen der Deutschen Gesellschaft für Verhaltenstherapie* 13 (1981), S. 87-99.
- Betz, N., G. Hackett, The Relationship of Career-Related Self-Efficacy Expectations to Perceived Career Options in College Women and Men, in: *Journal of Counseling Psychology* 28 (1981), S. 399-410.
- Blaschke, D., *Bedingungen des Karriereerfolges von Führungskräften*, Frankfurt 1972.
- Boreham, P. u. a., The Australian Bureaucratic Elite, in: *The Australian and New Zealand Journal of Sociology* 15 (1979), S. 45-55.
- Braune, P., Zur Beziehung von Leistungsmotivation und allgemeiner Selbsteinschätzung, *Forschungsbericht* 75, Sonderforschungsbereich 22, Universität Erlangen-Nürnberg, Nürnberg 1975.
- Brinkmann, Chr., Verbleib und Vermittlungsprobleme von Arbeitslosen, *Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 5/1983.
- ders., Die individuellen Folgen langfristiger Arbeitslosigkeit, Ergebnisse einer repräsentativen Längsschnittuntersuchung, in: *MittAB* 4/1984, S. 454-473.
- ders., Psychosoziale und gesundheitliche Folgen der Arbeitslosigkeit – Ergebnisse einer repräsentativen Längsschnittuntersuchung des IAB, in: *Kieselbach, Th., A. Wacker (Hrsg.), Individuelle und gesellschaftliche Kosten der Massenarbeitslosigkeit*, Weinheim-Basel 1985, S.186-206.
- ders., K. Schober, Methoden und erste Ergebnisse aus der Verlaufsuntersuchung des IAB bei Arbeitslosen (Zugänge November 1981), in: *MittAB* 4/1982, S. 408-425.
- Bunk, G. P., Technologischer Wandel und antizipative Berufsausbildung, in: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 77 (1981), S. 257-266.
- Buss, D. M., K. H. Craik, The act frequency analysis of interpersonal dispositions: Aloofness, gregariousness, dominance and submissiveness, in: *Journal of Personality* 49 (1981), S. 175-192.
- Cheek, J. M., A. H. Buss, Shyness and Sociability, in: *Journal of Personality and Sociological Psychology* 41 (1981), S. 330-339.
- Cohn, R. M., The effect of employment Status change on self-attitudes, in: *Social Psychology* 41 (1978), S. 81-93.
- DeCharms, R., M. S. Muir, Motivation: Social Approaches, in: *Annual Review of Psychology* 29 (1978), S. 91-113.
- Driscoll, J. W. u. a., The First-Level Supervisor: Still „The Man in the Middle“, in: *Sloan Management Review* 19 (1978), S. 25-37.
- Duncan, G. J., J. M. Morgan, Sense of Efficacy and Subsequent Change in Earnings – A Replication, in: *Journal of Human Resources* 16 (1981), S. 649-657.
- Eckardt, H.-H., Psychologische Eignungsprognosen: Ihre Stellung in einem Gesamtsystem arbeitsmarktorientierter und eignungsorientierter Beratungsinformationen, in: *MittAB* 2/1973, S. 177-189.
- ders., Der Begriff der Eignung in psychologischer Sicht, in: *MittAB* 1/1979, S. 51-57.
- Elliott, A. G. P., Sex and decision-making in the selection interview: A real-life study, in: *Journal of Occupational Psychology* 54 (1981), S. 265-273.
- EUB, *Handanweisung für die Beratungsfachkräfte der Berufsberatung*, Nürnberg BA 1978.

- Falk, H. R., Probleme in der Anfangsphase der betrieblichen Berufsausbildung, Düsseldorf 1982.
- Feather, N. T., P. R. Davenport, Unemployment and Depressive Affect: A Motivational and Attributional Analysis, in: Journal of Personality and Social Psychology 41 (1981), S. 422-436.
- Fiedler, F. E., A Theory of Leadership Effectiveness, New York 1967.
- Försterling, F., J. Schoeler, Importance and Perceived Ability as Determinants of Information Search, in: Archiv für Psychologie 136 (1984), S. 333-342.
- Fröhlich, D., Ursachen eines dichotomen Gesellschaftsbildes bei Arbeitern, in: Kölner Z. f. Soziol. und Sozialpsychol. 33 (1981), S. 302-328.
- Fürntratt, E., M. Kloep, Wie generalisiert ist das Leistungsmotiv? in: Psychologie in Erziehung und Unterricht 28 (1981), S. 129-137.
- Gangnus, W., Sozialisationsfaktoren und Persönlichkeitsmerkmale von berufsschulpflichtigen Jugendlichen unter besonderer Berücksichtigung von Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag, Frankfurt etc. 1980.
- Gaugier, E., H. Kolvenbach, G. Lay, M. Ripke, W. Schilling, Leistungsbeurteilung in der Wirtschaft – Verfahren und Anwendung in der Praxis, Baden-Baden 1978.
- Göbel, U., Was Ausbilder fordern – Was Schüler leisten, Köln 1982.
- Hartley, J. F., The impact of unemployment upon the self-esteem of managers, in: Journal of Occupational Psychology 53 (1980), S. 147-155.
- Heinemann, K. u. a., Arbeitslose Frauen im Spannungsfeld von Erwerbstätigkeit und Hausfrauenrolle, Meile 1980.
- Helbing, J. C., Vocational Maturity, Self-Concepts and Identity, in: Int. Review of Applied Psychology 33 (1984), S. 335-350.
- Hoefert, H.-W., Engagement für die eigene Berufstätigkeit (Job involvement), in: Zeitschrift für Organisation (1979), S. 389-393.
- IHK Ulm, Umfrage 1983 zur Berufsausbildung, Ulm o. J. (1984).
- Infratest Sozialforschung, Informations- und Beratungsbedarf von Arbeitssuchenden, München 1984.
- Izenberg, D.J., J. G. Ennis, Perceiving Group Members, in: Journal of Personality and Social Psychology 41 (1981), S. 293-305.
- Jagues, J. M., K.J. Chason, Self-Esteem and Low Status Groups: a Changing Scene? in: Sociological Quarterly 18 (1977), S. 399-412.
- Johnson, Ch. D., L. A. Messe, W. D. Crano, Predicting Job Performance of Low Income Workers: The Work Opinion Questionnaire, in: Personnel Psychol. 37 (1984), S. 291-299.
- Kanter, G. O., H. Wocken, F. Jabsen, Lernbehinderte Schüler auf dem Wege zum Beruf, Wiesbaden 1981.
- Klapprott, J., Eine deutschsprachige Version der Machiavellismus-Skala von Christie und Geis (1970) (= Forschungsbericht 63, Sonderforschungsbereich 22), Nürnberg 1974.
- Klockers, A.J. u. a., The Dimensionality of Bipolar Scales in Self-Description, in: Applied Psychological Measurement 5 (1981), S. 219-227.
- Landsberg, G. v., Außerfachliche Qualifikationen – Was den „guten Mann“ auszeichnet, in: Tägliche Betriebspraxis, Heft Nr. 5, 20. 9. 1984 (a), Gruppe 12/C, S. 173.
- Lange, R. V., M. Tiggemann, Dimensionality and Reliability of the Rotter I-E Locus of Control Scale, in: Journal of Personality Assessment 45 (1981), S. 398-406.
- Luck, P. W., J. Heiss, Social Determinants of Self-Esteem in Adult Males, in: Sociology and Social Research 57 (1972), S. 69-84.
- McFarlin, D. B., R. F. Baumeister, J. Blascovich, On Knowing When to Quit: Task Failure, Self-Esteem, Advice, and Nonproductive Persistence, in: Journal of Personality 52 (1984), S. 138-155.
- Mertens, D., Der unscharfe Arbeitsmarkt. Eine Zwischenbilanz der Flexibilitätätsforschung, in: MittAB 4/1973, S. 314-325.
- ders., Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft, in: MittAB 1/1974, S. 36-43.
- Morrison, R. F., Career Adaptivity: The Effective Adaptation of Managers to Changing Role Demands, in: Journal of Applied Psychology 62 (1977), S. 549-558.
- Mortimer, J. T., J. Lorence, Occupational Experience and the Self-Concept: A Longitudinal Study, in: Social Psychology Quarterly 42 (1979 a), S. 307-323.
- ders., Work Experience and Occupational Value Socialization: A Longitudinal Study, in: American Journal of Sociology 84 (1979 b), S. 1361-1385.
- Neuberger, O., Miteinander arbeiten – miteinander reden! Vom Gespräch in unserer Arbeitswelt, München, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, 1981.
- Niemann, H. J., Arbeitsmotivation und Arbeitshaltung bei Auszubildenden, Frankfurt, Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung.
- Parkes, K. R., Locus of Control, Cognitive Appraisal and Coping in Stressful Episodes, in: Journal of Personality and Social Psychology 46 (1984), S. 655-668.
- Phares, E. J., Locus of control in personality, Morristown, N.J. 1976.
- Raine, A. u. a., Factorial Validity of the CNS-IE, in: Journal of Personality and Social Psychology 41 (1981), S. 758-765.
- Robinson, J. R., Ph. R. Shaver, Measures of Social Psychological Attitudes, Ann Arbor, Mich. 1972.
- Rosenberg, M., Conceiving the Self, New York 1979.
- Saterdag, H., H. Stegmann, Jugendliche beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg 1980.
- Savin-Williams, R. C., G. A. Jaquish, The Assessment of Adolescent Self-Esteem: A Comparison of Methods, in: Journal of Personality 49 (1981), S. 324-336.
- Singleton, W. T. u. a. (Hrsg.), The Analysis of Social Skill, New York-London 1980.
- Solomon, M.J., Dimensions of interpersonal behavior: A convergent validation within a cognitive interactionist framework, in: Journal of Personality 49 (1981), S. 15-26.
- Spitzberg, B. H., W. R. Cupach, Interpersonal Communication Competence, Beverly Hills etc. 1984.
- Strametz, D., A. Lometsch, Leistungsbeurteilung in deutschen Unternehmen. Ein Wegweiser für Beurteiler und Beurteilte – mit einem Trainingsprogramm für Führungskräfte, Königstein 1977.
- Teichler, U., M. Buttgerit, R. Holtkamp, Hochschulzertifikate in der betrieblichen Einstellungspraxis, BMBW, Studien zu Bildung und Wissenschaft, 6, Bad Honnef 1984.
- Tipton, R. M., E. L. Worthington Jr., The Measurement of Generalized Self-Efficacy: A Study of Construct Validity, in: Journal of Personality Assessment 48 (1984), S. 545 ff.
- Vleeming, R. G., J. A. Engelse, Assessment of Private and Public Self-Consciousness: A Dutch Replication, in: Journal of Personality Assessment 45 (1981), S. 385-389.
- Windolf, P., H.-W. Hohn, Arbeitsmarktchancen in der Krise, betriebliche Rekrutierung und soziale Schließung, Frankfurt - New York 1984.
- Zeidler, K., Anforderungen an kaufmännische Führungskräfte, Ergebnisse einer Rollenanalyse, Frankfurt 1972.
- ZUMA-Handbuch Sozialwissenschaftlicher Skalen, Mannheim, Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen e. V. 1983.