



Fotoquelle: WIKIMEDIA COMMONS (siehe unten)

Forschungsbericht

Hartz-IV-Empfänger nicht „faul“ – Eine Studie zur berufsbezogenen Persönlichkeit von Arbeit Suchenden und Berufstätigen

Projektteam Testentwicklung, 2014

Verfasser: Philip Frieg & Rebekka Schulz

In Kooperation mit: Alexander Weisel (Jobcenter Kaufbeuren)

Projektteam Testentwicklung c/o Dr. R. Hossiep
Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Psychologie
IB 5/55
Universitätsstr. 150
44780 Bochum

Telefon: 0234 3224623
E-Mail: bip@rub.de
Homepage: www.testentwicklung.de



Link zum PDF

Aktuelle Situation und Stereotype

Die aktuelle Arbeitsmarktsituation in Deutschland gestaltet sich folgendermaßen: Im Januar 2014 waren 7,3 % der Erwerbspersonen arbeitslos gemeldet, davon bezogen rund 4,37 Millionen Menschen Arbeitslosengeld II (Bundesagentur für Arbeit, 2014).

Das öffentliche Bild von Arbeitslosen – im Besonderen Arbeitslosengeld-II-Empfängern, auch als Hartz-IVler betitelt – wird durch viele Medien nicht gerade in das beste Licht gerückt. So ist etwa vonseiten der BILD-Redaktion von „Hartz-IV-Schnorrern“ (Thewalt, 2012) die Rede, die das staatliche Sozialsystem und somit auch den Steuerzahler ausbeuten würden.

Deutlich erkennbar ist auch der Unmut über die wahrgenommene Machtlosigkeit der Behörden, denen beispielsweise aufgrund von Formfehlern keinerlei Handhabe gegenüber Arbeitsverweigerern gegeben ist (dpa, 2012). Derartige Fälle lösen nicht nur mediale Empörung aus, sondern treffen auch in der Bevölkerung auf Fassungslosigkeit und Unverständnis. Untermauert wird das erzeugte Bild des unwilligen Arbeitslosen durch Berichte von überzeugten Hartz-IV-Beziehern, die körperlich und geistig durchaus in der Lage wären, einen guten Job zu finden, sich aber bewusst dagegen entscheiden (Spoerr, 2013).

Oftmals wird in diesem Kontext allerdings außer Acht gelassen, dass Äußerungen und Verhaltensweisen einzelner Personen in der Regel nicht auf die Allgemeinheit übertragbar sind. Stattdessen bilden sich mit Vorurteilen behaftete Stereotype. Das Denken in Kategorien und somit auch in Stereotypen erweist sich für den Alltag u. U. als durchaus nützlich, da hierdurch Strukturen erzeugt und komplexe Sachverhalte vereinfacht werden (Bierhoff, 2006). Eine Vereinfachung der Gegebenheiten bedeutet aber zugleich auch eine Vereinheitlichung innerhalb einer Kategorie („alle Arbeitslosen“), wohingegen Unterschiede zwischen Kategorien meist überbetont werden („die Arbeitslosen vs. wir Berufstätigen“) (Bierhoff, 2002). Der automatischen Aktivierung von Stereotypen und damit verbundenen Vorurteilen ist meist nur durch das Bewusstmachen dieses Prozesses und die gezielte Wahrnehmung auch nicht stereotyp-konformer Informationen entgegen zu wirken.

Darüber hinaus kann der sog. Gerechte-Welt-Glaube („belief in a just world“; Lerner, 1980) dazu führen, dass negative Bewertungen gegenüber Arbeit Suchenden getroffen werden. Die Tendenz, an eine gerechte Welt zu glauben, kann als fundamentale Täuschung („fundamental delusion“; Lerner, 1980) bezeichnet werden und lässt sich am besten durch das Sprichwort „Jeder kriegt, was er verdient“ auf den Punkt bringen. Dies kann z. B. zur Abwertung von Opfern führen (Carli, 1999; Janoff-Bulman, Timko & Carli, 1985). Personen, die an eine gerechte Welt glauben, neigen demnach zu Überzeugungen wie „Wer keine Arbeit hat, ist selbst schuld“. Die Realität ist freilich viel komplexer.

Von „dem“ faulen und unwilligen Arbeitslosen zu sprechen erweist sich also als ungerechtfertigte Verallgemeinerung – besonders, wenn man berücksichtigt, dass nicht jeder Arbeitslose dies auch bleibt. Studien untersuchten den Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften, den sogenannten „Big Five“ (Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, Neurotizismus und Offenheit für Erfahrungen), auf die Länge der Arbeitslosigkeit. Es zeigte sich, dass Gewissenhaftigkeit positiv mit der Wahrscheinlichkeit zusammenhängt, einen neuen Job zu finden; wohingegen der Zusammenhang zu Neurotizismus (als Gegenteil von emotionaler Stabilität) negativ ausfällt (Uysal & Pohlmeier, 2011). Zudem kann erhöhte Offenheit für Erfahrungen mit gesteigerter kumulativer Arbeitslosigkeit in Verbindung gebracht werden (Viinikainen & Kokko, 2012).

Während Untersuchungen anhand der „Big Five“ Persönlichkeit eher global erfassen, kommt im Rahmen der nachfolgend dargestellten Studie ein detaillierteres Testverfahren mit starkem Berufsbezug zum Einsatz: das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP; Hossiep & Paschen, 2003). Mithilfe dieses Fragebogens soll untersucht werden, inwiefern persönlichkeitsbezogene Unterschiede zwischen Arbeitslosen und Berufstätigen vorliegen.

Studie

Zur Beantwortung der Fragestellung, ob sich Arbeit Suchende von Berufstätigen in berufsbezogenen Persönlichkeitsmerkmalen unterscheiden, wurden Fragebogendaten von 407 Personen analysiert. Den Daten der Arbeit Suchenden liegen BIP-Profilings von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten des Jobcenters Kaufbeuren in anonymisierter Form zugrunde. Weitere Informationen zu den jeweiligen Personen konnten aufgrund von datenschutzrechtlichen Bestimmungen nicht erhoben werden. Für die berufstätige Referenzgruppe wurden Forschungsdaten des Projektteams Testentwicklung hinzugezogen. Diese Personen haben den BIP-Fragebogen zwecks persönlicher Standortbestimmung bearbeitet. Es handelt sich zudem ausschließlich um Sachbearbeiter bzw. Fachkräfte (also ohne Führungsverantwortung). Die Testteilnehmer waren zum Zeitpunkt der Fragebogenbearbeitung im Durchschnitt 38,1 Jahre alt. Tabelle 1 zeigt die Stichprobenstruktur mit Altersangaben. Es ergeben sich keine statistisch bedeutsamen Altersunterschiede zwischen diesen Gruppen ($F_{(3,395)} = 1,08$; n. s.).

Tabelle 1: Stichprobenstruktur mit durchschnittlichem Alter (N = 396; keine Angaben von 11 Personen).

	Frauen	Männer
Arbeit suchend	N = 66 Alter: 38,3 Jahre	N = 65 Alter: 37,0 Jahre
berufstätig	N = 151 Alter: 37,5 Jahre	N = 114 Alter: 39,4 Jahre

Bei dem eingesetzten berufsbezogenen Persönlichkeitsfragebogen handelt es sich um die aktuelle Forschungsversion des Fragebogens „Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung“ (BIP; Hossiep & Paschen, 2003; Weiß & Hossiep, 2013). Das BIP erfasst mithilfe von 253 einzuschätzenden Aussagen (sog. Items) insgesamt 17 berufsbezogene Persönlichkeitsmerkmale (sog. Skalen). Die Inhaltsbereiche sind in Abbildung 1 dargestellt.

Leistungsmotivation Gestaltungsmotivation Führungsmotivation Wettbewerbsorientierung	BERUFLICHE ORIENTIERUNG		ARBEITS- VERHALTEN	Gewissenhaftigkeit Flexibilität Handlungsorientierung Analyseorientierung
ÜBERFACHLICHE KOMPETENZEN				
Sensitivität Kontaktfähigkeit Soziabilität Teamorientierung Durchsetzungsstärke Begeisterungsfähigkeit	SOZIALE KOMPETENZEN		PSYCHISCHE KONSTITUTION	Emotionale Stabilität Belastbarkeit Selbstbewusstsein

Abbildung 1: Inhaltsbereiche des BIP-Fragebogens.

Die Teilnehmer schätzen Aussagen auf einer sechsstufigen Skala von „trifft voll zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“ ein. Eine Beispielaussage für die BIP-Skala Leistungsmotivation lautet: „Ich bin ausgesprochen ehrgeizig“. Die einzelnen Antworten zu den Items einer Skala werden jeweils zusammengefasst und damit ein Skalenmittelwert berechnet. Dieser Skalenmittelwert wird mit einer Normstichprobe verglichen und so ein Standardwert (i. e. Standard-Ten bzw. Sten-Wert) bestimmt, der zur Erstellung des individuellen BIP-Profiles eines Teilnehmers genutzt wird. Ein Musterprofil des BIP-Fragebogens zeigt Abbildung 2.

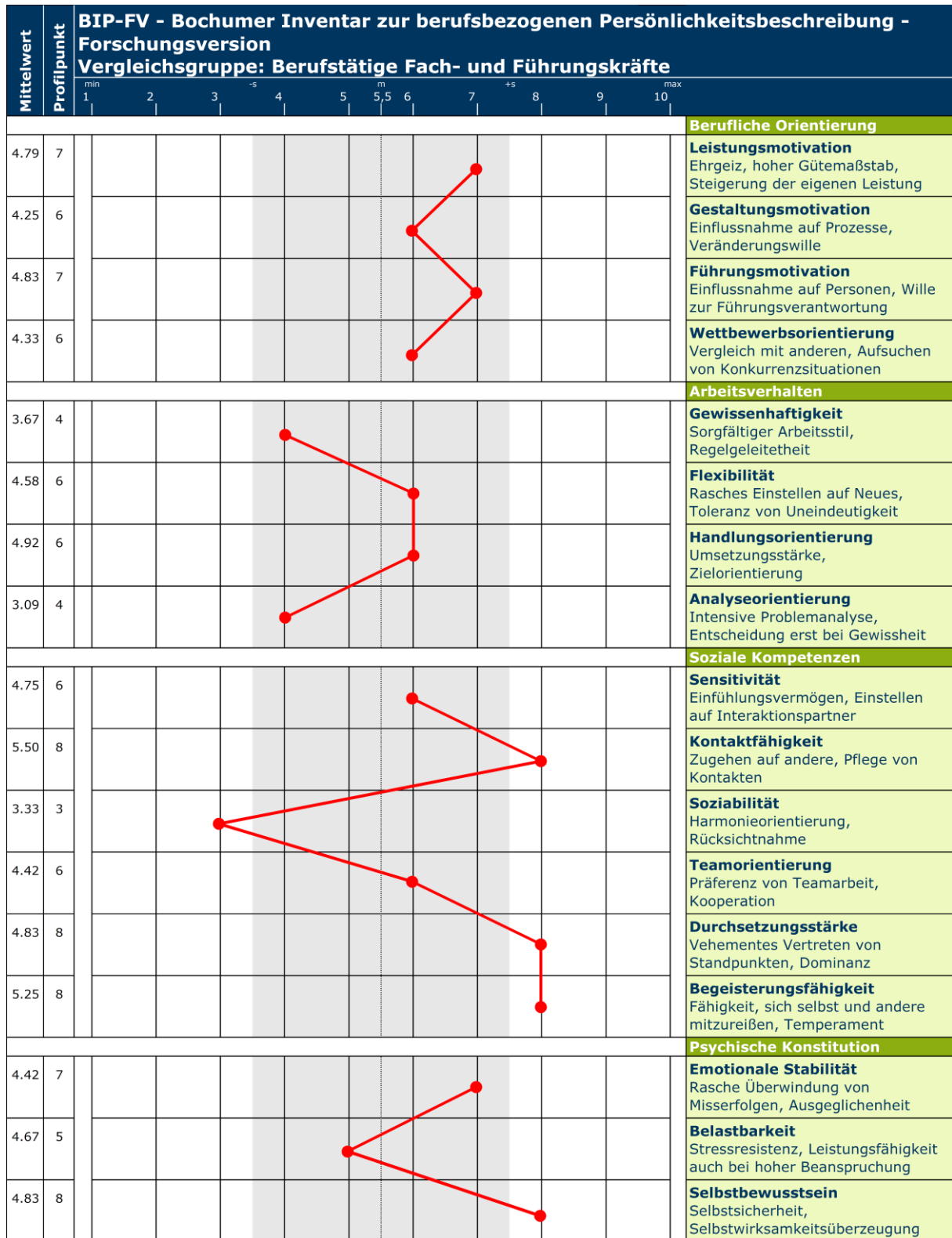


Abbildung 2: BIP-Ergebnis (fiktives Beispiel).

Zentrale Studienergebnisse

Zur Analyse möglicher Unterschiede der in Tabelle 1 aufgezeigten Gruppen wurden jeweils zweifaktorielle Varianzanalysen gerechnet. Die abhängigen Variablen sind die BIP-Skalen, die Faktoren sind der Berufsstatus (Arbeit suchend vs. berufstätig) und das Geschlecht (weiblich vs. männlich). Das Geschlecht wurde als Faktor mit aufgenommen, da sich Frauen und Männer üblicherweise in vielen der gemessenen Merkmale unterscheiden (vgl. Frieg, 2012, S. 77) und so auch mögliche Wechselwirkungen zwischen den beiden Faktoren geprüft werden konnten.

Tabelle 2 zeigt die BIP-Skalen mit den größten Unterschieden zwischen Arbeit Suchenden und Berufstätigen.

Tabelle 2: BIP-Skalen mit den größten Unterschieden zwischen Arbeit Suchenden und Berufstätigen.

Skala	partielle Varianzaufklärung (η^2)	Signifikanz	Ergebnis
Teamorientierung	8 %	$p < .01$	Arbeit Suchende < Berufstätige
Führungsmotivation	5 %	$p < .01$	Arbeit Suchende < Berufstätige
Wettbewerbsorientierung	4 %	$p < .01$	Arbeit Suchende < Berufstätige

Diese Unterschiede sind als mittlere Effektgrößen einzuordnen (vgl. Bortz & Döring, 2006). Sie besagen, dass...

- ...Arbeit Suchende insgesamt stärker Einzelarbeit der Teamarbeit vorziehen (Teamorientierung).
- ...Arbeit Suchende weniger darauf aus sind, andere zu führen und Anweisungen zu erteilen (Führungsmotivation).
- ...Arbeit Suchende weniger geneigt sind, in berufliche „Wettbewerbe“ einzutreten (Wettbewerbsorientierung).

Mit Blick auf die eingangs erwähnten Stereotype und Vorurteile, die über Arbeit Suchende bzw. Hartz-IV-Empfänger kursieren, sind auch einige „Nicht-Unterschiede“ hervorzuheben: So ergeben sich in den berufsbezogenen Skalen Leistungsmotivation, Soziabilität (i. e. Verträglichkeit, Freundlichkeit) und Begeisterungsfähigkeit keine statistisch bedeutsamen (signifikanten) Unterschiede: Arbeitslose sind nicht generell „faul“, „unsozial“ oder „antriebsarm“. Sie unterscheiden sich in den genannten Skalen nicht von berufstätigen Sachbearbeitern bzw. Fachkräften. Auch in den BIP-Skalen Durchsetzungsstärke und Selbstbewusstsein ergeben sich keine statistisch bedeutsamen Unterschiede.

Wie oben bereits erwähnt werden beim BIP-Fragebogen die individuellen Skalenmittelwerte mit einer Normstichprobe ($N = 11.140$ berufstätige Fach- und Führungskräfte) abgeglichen. Ergebnis dieses Abgleichs ist die Zuordnung eines normierten zehnstufigen Standardwerts (Sten-Wert), sodass ein Profil mit jeweils zehn möglichen Ausprägungen in den 17 berufsbezogenen Skalen entsteht. Die Sten-Werte sind in ihrer Häufigkeit nach einer bestimmten Systematik eingeteilt, die sich an der Gaußschen Normalverteilung orientiert. Das hat zur Folge, dass die Verteilungen der Sten-Werte in der Normstichprobe stets identisch sind (vgl. blaue Balken in Abbildung 3 und Abbildung 4). Nun ist zu prüfen, ob sich die Verteilungen der Sten-Werte in bestimmten (Teil-) Stichproben unterscheiden.

Abbildung 3 zeigt die Sten-Wert-Verteilungen der BIP-Normstichprobe, der für diese Studie herangezogenen Referenzgruppe Sachbearbeiter (SB; $N = 265$) und der Arbeit Suchenden ($N = 131$) für die Skala Leistungsmotivation.

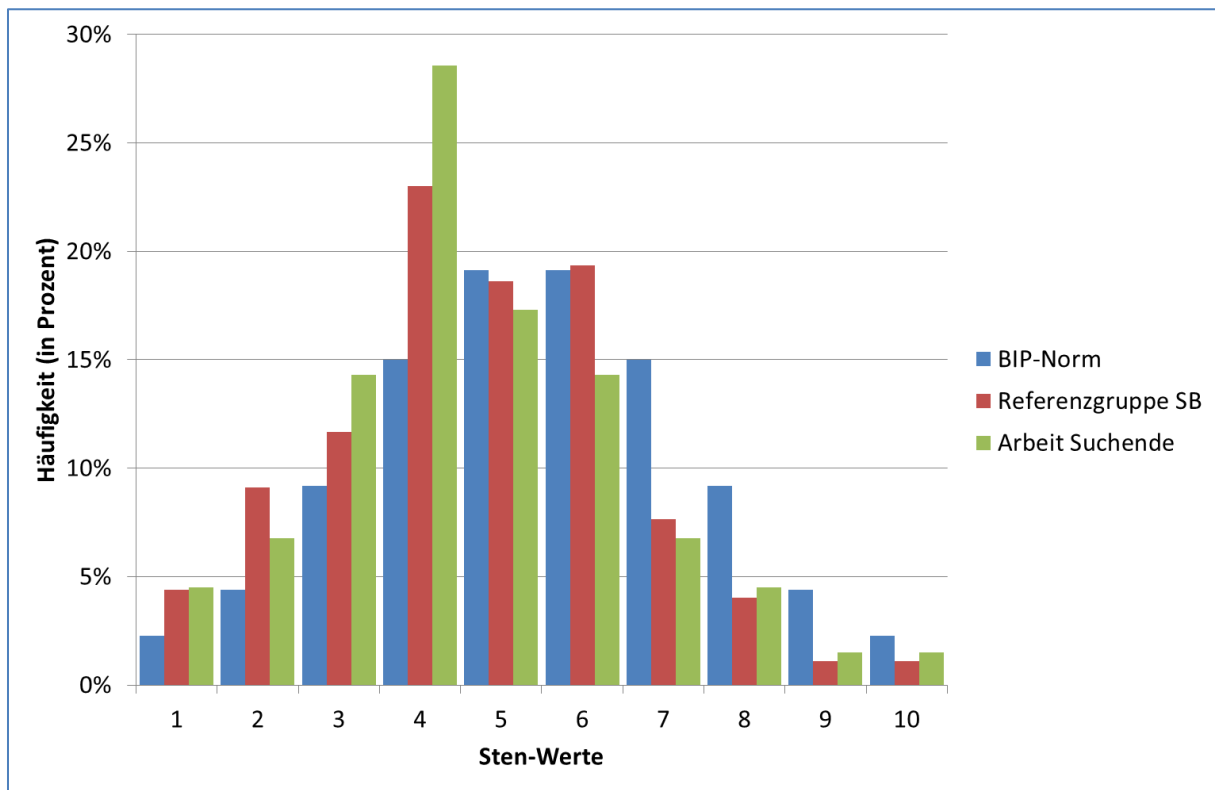


Abbildung 3: Verteilungen der Sten-Werte in der Skala Leistungsmotivation in drei Gruppen.

In Abbildung 3 ist abzulesen, dass die Verteilung der Sten-Werte in der BIP-Normstichprobe – per definitionem – symmetrisch ist. Die blauen Balken sind für jede BIP-Skala identisch. Dies ist allerdings nur als Orientierung aufgezeigt, da der Vergleich der Referenzgruppe SB (rote Balken) und der Arbeit Suchenden (grüne Balken) hier von eigentlichem Interesse ist. Ob sich die roten von den grünen Balken statistisch bedeutsam unterscheiden, ist mit dem Chi-Quadrat-Test zu prüfen. Obwohl es nach rein optischer Inspektion leichte Unterschiede gibt (z. B. bei den Sten-Werten 4 und 2), sind diese Abweichungen nicht signifikant ($\chi^2 = 3,98$; n. s.). Die Verteilungen sind also – aus statistischer Perspektive – in etwa gleich. Ein anderes Bild zeigt sich z. B. in der Skala Teamorientierung (siehe Abbildung 4).

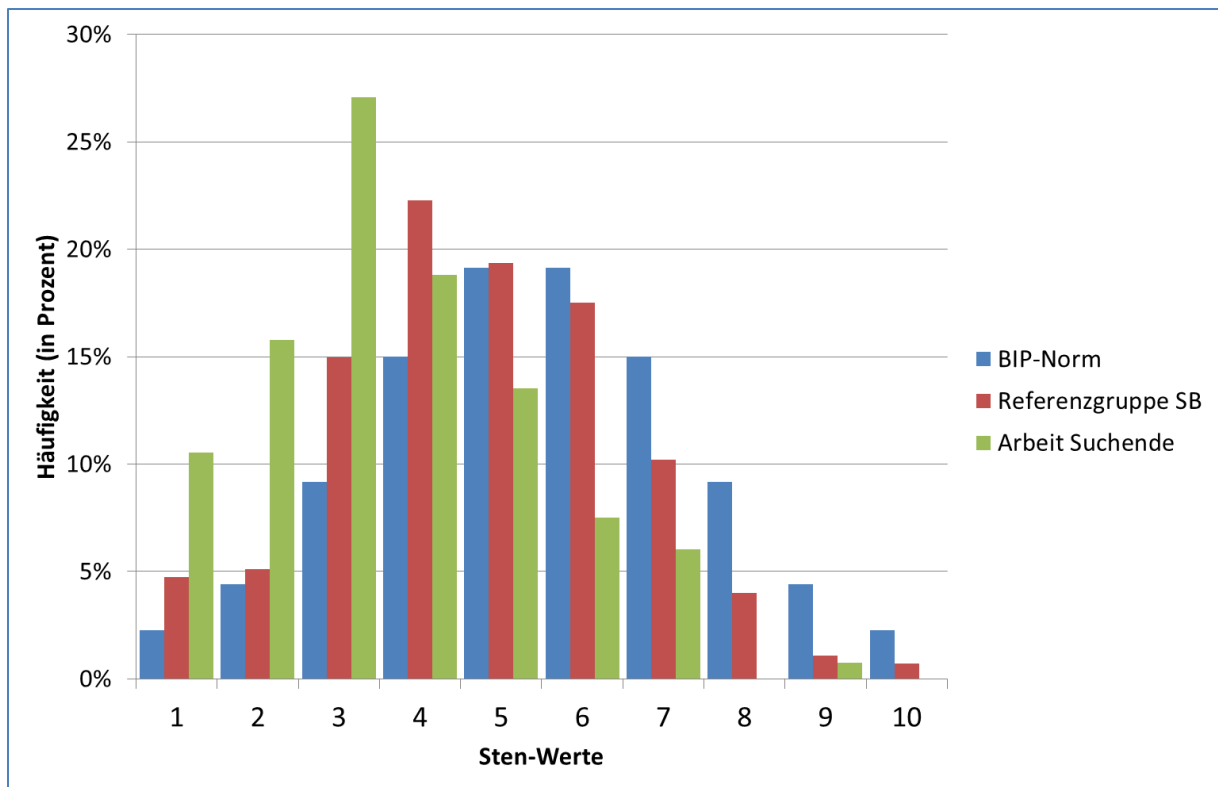


Abbildung 4: Verteilungen der Sten-Werte in der Skala Teamorientierung in drei Gruppen.

In der Skala Teamorientierung sind die Unterschiede zwischen den Gruppen groß und signifikant ($\chi^2 = 40,05$; $p < .01$): Arbeit Suchende erhalten viel öfter einen Sten-Wert von 1 bis 3 als die Referenzgruppe SB: Über die Hälfte (genauer: 53,4 %) der Arbeit Suchenden fällt in die Kategorie 1 bis 3. Die hohen Sten-Werte (8 bis 10) sind dagegen nahezu gar nicht besetzt (0,8 %). In der BIP-Normstichprobe sind die Kategorien 1 bis 3 und die Kategorien 8 bis 10 allerdings per definitionem gleich stark besetzt. Die Wahrscheinlichkeit, in der Gruppe der Arbeit Suchenden einen Sten-Wert von 1 bis 3 anzutreffen, ist also viel höher als in der Referenzgruppe SB. Coaches, die Arbeit Suchende beraten, werden im Durchschnitt viel öfter BIP-Profilen mit Sten-Werten von 1 bis 3 in der Teamorientierung zu sehen bekommen als die BIP-Norm nahelegt.

Ein weiterer Ansatz zur Analyse der Ergebnisse besteht in der Durchführung einer Clusterzentrenanalyse (Brosius, 2013). Ein Cluster steht hierbei für ein bestimmtes bzw. typisches BIP-Profil. Die statistische Prozedur der Clusterzentrenanalyse wurde dazu genutzt, fünf Cluster (also fünf typische BIP-Profile) aus den Daten zu erzeugen (vgl. Frieg, 2012). Die Ähnlichkeit eines jeden BIP-Teilnehmers zu einem bestimmten Cluster kann berechnet, und jeder BIP-Teilnehmer demjenigen Cluster zugeordnet werden, zu dem er die größte Ähnlichkeit hat. In der folgenden Tabelle 3 sind die Besonderheiten der fünf Cluster aufgelistet.

Tabelle 3: Charakterisierung der 5 Cluster aus der Clusterzentrenanalyse (N = 407).

Cluster	Überdurchschnittlich ausgeprägte BIP-Skalen	Unterdurchschnittlich ausgeprägte BIP-Skalen
1	Analyseorientierung	alle außer: Gewissenhaftigkeit, Soziabilität, Teamorientierung
2	keine	Vor allem: Soziabilität, Sensitivität, Teamorientierung
3	Soziabilität	keine
4	Gestaltungsmotivation, Führungsmotivation, Flexibilität, Kontaktfähigkeit, Durchsetzungsstärke, Begeisterungsfähigkeit, Selbstbewusstsein	Gewissenhaftigkeit, Analyseorientierung
5	alle außer: Analyseorientierung, Soziabilität, Teamorientierung	keine

Die Ergebnisse der Clusteranalyse gehen in eine ähnliche Richtung wie bei Frieg (2012) dargestellt – dort wurde eine Analyse über insgesamt 34.529 BIP-Fälle gerechnet. Dies spricht für eine hohe Robustheit dieser 5-Cluster-Lösung. Abbildung 5 zeigt, mit welcher Häufigkeit die fünf Cluster in den beiden Stichproben (Arbeit suchend und berufstätig) vertreten sind.

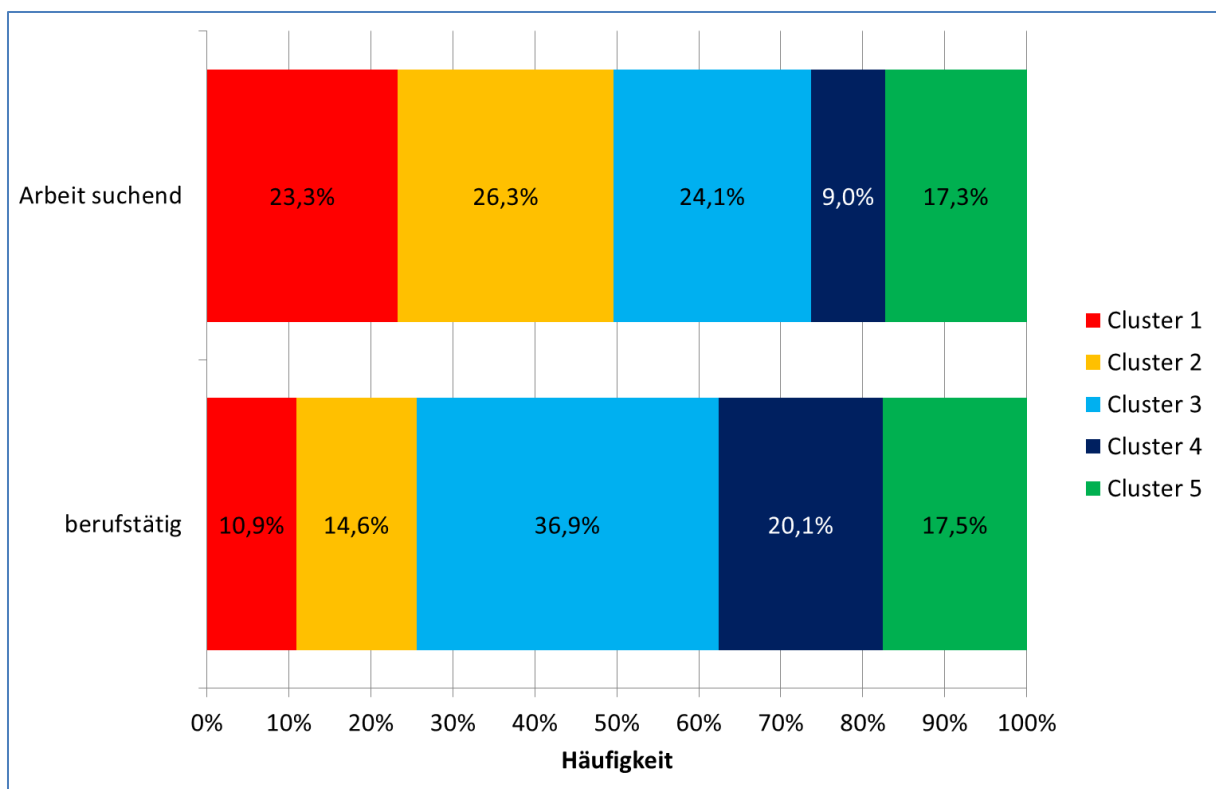


Abbildung 5: Anteile der fünf Cluster in den Stichproben "Arbeit suchend" (N = 131) und "berufstätig" (N = 265).

Jedes Cluster kommt in den beiden Gruppen vor. Das heißt, Arbeit Suchende sind nicht komplett andere „Typen“ als Berufstätige. Insgesamt unterscheiden sich aber die Verteilungen der Anteile in den beiden Gruppen signifikant voneinander ($\chi^2 = 40,05$; $p < .01$). Cluster 1 und Cluster 2 können als

eher problematische BIP-Profile bezeichnet werden (vgl. Tabelle 3). In Abbildung 5 ist abzulesen, dass diese Cluster bei den Arbeit Suchenden häufiger anzutreffen sind (49,6 % vs. 25,5 % bei den Berufstätigen). Hervorzuheben ist ebenfalls der Befund, dass es keine großen Unterschiede in der Häufigkeit des Clusters 5 gibt. Cluster 5 ist von einem besonders positiven Selbstbild geprägt (vgl. Tabelle 3). Der Anteil derer, die ein extrem positives Bild von sich selbst haben, ist also bei Arbeit Suchenden und Berufstätigen nahezu identisch (nämlich rund 17 %). Die Unterschiede zwischen den Gruppen beruhen also nicht etwa darauf, dass die Berufstätigen ein besonders gefälliges Selbstbild haben.

Fazit

Der differenzierte Blick auf Persönlichkeitsunterschiede zwischen Arbeitslosen und berufstätigen Sachbearbeitern bzw. Fachkräften zeigt, dass gewisse Stereotype hinsichtlich des „faulen“ und „unsozialen“ Arbeitslosen revidiert werden müssen. So zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Studie u. a., dass Arbeit Suchende nicht weniger Ehrgeiz bzw. Willen zur Leistung zeigen als die Vergleichsgruppe. Zudem bestehen keinerlei Gruppenunterschiede hinsichtlich der Skalen Soziabilität und Begeisterungsfähigkeit. Das heißt, Arbeitslose sind in gleichem Maße freundlich und verträglich sowie entgegen der weitläufigen Meinung durchaus in der Lage, sich für etwas zu begeistern. Auch in Bezug auf weitere für den beruflichen Erfolg wichtige Eigenschaften, wie z. B. Durchsetzungsstärke oder Selbstbewusstsein, zeigen sich keinerlei Unterschieden zwischen Berufstätigen und Arbeit Suchenden.

Die dargelegten Hauptunterschiede zwischen den beiden untersuchten Gruppen bestehen vor allem in der im Durchschnitt signifikant geringeren Teamorientierung seitens der Arbeit Suchenden, also einer Präferenz von Einzel- gegenüber Teamarbeit. Darüber hinaus zeigen sich statistisch bedeutsame Unterschiede in Hinblick auf die Skala Führungsmotivation, die darauf schließen lassen, dass Arbeitslose durchschnittlich weniger darauf abzielen, Führungsaufgaben wahrzunehmen und entsprechende Positionen zu bekleiden. Ein dritter Hauptbefund betrifft die Neigung, in berufliche Wettbewerbe einzutreten. Hier weist die Gruppe der Arbeitslosen ebenfalls eine geringere Ausprägung auf.

Die Ergebnisse der Clusterzentrenanalyse zeigen, dass es gewisse Wahrscheinlichkeiten gibt, mit denen bestimmte Kombinationen von Skalenausprägungen auftreten. Hervorzuheben ist an dieser Stelle vor allem Cluster 5, bei dem bis auf eine Ausnahme sämtliche Skalen eine überdurchschnittliche Ausprägung aufweisen. Ein solch positives Selbstbild gilt es insofern zu hinterfragen, als dass eine bewusste Verfälschung des Fragebogens im Sinne sozial erwünschten Antwortens („je höher die Skalenausprägung, desto besser“) denkbar ist. Anhand der Clusteranalyse ist erkennbar, dass ein etwaiges Besserstellen der eigenen Person, auch als „Impression Management“ (Borkhoff & Schulz, 2013) bezeichnet, kein Sonderphänomen der Arbeit Suchenden darstellt. Mit jeweils ca. 17 % ist der Anteil von Cluster 5 bei beiden Gruppen vergleichbar. Entsprechend müssen Spekulationen, dass nicht bestehende Gruppenunterschiede z. B. in Bezug auf die Skalen Leistungsmotivation und Soziabilität in einer überhöhten Selbstdarstellung seitens der Arbeitslosen begründet seien, zurückgewiesen werden.

Neben Cluster 5 zeigt sich eine weitere Auffälligkeit darin, dass der Anteil von Cluster 1 und 2 in der Gruppe der Arbeit Suchenden fast doppelt so hoch liegt wie in der Vergleichsgruppe. Diese Cluster

sind durch eher „schwierige“ Profilverläufe definiert, durch Kombinationen einiger unterdurchschnittlich ausgeprägter Skalen. Dennoch ist es falsch, von diesen Clustern auf sämtliche Arbeitslose zu generalisieren, da die gleichen „Muster“ an Persönlichkeitseigenschaften ebenfalls bei etwa jedem vierten der Berufstätigen aus der Vergleichsgruppe auftreten.

Insgesamt gilt es sicherlich die Frage der Generalisierbarkeit zu bedenken – wie bei jeder Studie. Die Gruppe der Arbeit Suchenden entstammte in Gänze dem Jobcenter Kaufbeuren. Nicht bekannt ist, inwiefern sich diese Stichprobe von dem Durchschnitt aller Arbeitslosen bundesweit unterscheidet (z. B. in Hinblick auf die Dauer der Arbeitslosigkeit, den Anteil schwer vermittelbarer Personen etc.). Auch die Frage, ob im Besonderen sehr motivierte Personen das freiwillige Angebot genutzt haben, am BIP teilzunehmen, muss offen bleiben. Allerdings liegen auch keine Argumente vor, die auf einen grundlegenden regionalen bzw. motivationalen Unterschied der vorliegenden Stichprobe gegenüber den Arbeit Suchenden in Gesamtdeutschland hinweisen. Mit 131 Personen erweist sich die Untersuchungsstichprobe zudem als groß genug, um belastbare Aussagen treffen zu können.

Die Vermutung, dass die Ergebnisse der Arbeit Suchenden womöglich stark durch ihre aktuelle Situation (Arbeitslosigkeit) und einer damit einhergehenden (vermutlich eher negativen) Stimmung beeinflusst sein könnten, bezieht sich auf das sog. State-Trait-Modell der Affektivität (Wirtz, 2013). Da sich Persönlichkeitsfragebogen wie das BIP jedoch auf relativ stabile Persönlichkeitseigenschaften beziehen (i. e. traits) und nicht auf zeitlich oder situativ variierende Zustände (i. e. states) ist die Gefahr einer dahingehenden Verzerrung der Ergebnisse als gering einzustufen. Die hohe zeitliche Stabilität der mit dem BIP gemessenen Eigenschaften wird durch entsprechend hohe Kennzahlen zur Testwiederholungsreliabilität (sog. Retest-Reliabilität) belegt (Hossiep & Paschen, 2003). Das heißt, die BIP-Ergebnisse sind nicht lediglich eine Momentaufnahme, sondern das Abbild einer stabilen Struktur.

Ein Einwand könnte sein, dass sich die Persönlichkeitsstruktur aufgrund des möglicherweise einschneidenden und kritischen Lebensereignisses „Arbeitsplatzverlust“ grundlegend in eine negative Richtung verändert haben könnte. Dann wären die Ergebnisse der Arbeit Suchenden nicht als „richtige“ Persönlichkeitsausprägungen zu werten, sondern ein Ausdruck des vorangegangenen Ereignisses (Arbeitsplatzverlust), das sich permanent auf die Persönlichkeitsstruktur auswirkt. Dies müsste sich am ehesten in den BIP-Skalen zur psychischen Konstitution niederschlagen. Tatsächlich gibt es aber keine Unterschiede zwischen Arbeit Suchenden und Berufstätigen in der Skala Selbstbewusstsein. Darüber hinaus sind die Unterschiede in den Skalen emotionale Stabilität und Belastbarkeit als eher moderat einzustufen (bzw. nicht so hoch wie in den Skalen Teamorientierung, Führungsmotivation und Wettbewerbsorientierung). Diese Befunde sprechen gegen eine generelle Verzerrung in den kritischen Bereich.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie geben grobe Trends und Wahrscheinlichkeiten wieder, sagen aber nichts über den jeweiligen Einzelfall aus. Die Persönlichkeitsstruktur und der Erfahrungshintergrund jedes Arbeit Suchenden sind einzigartig, sodass jeder demnach auch eine entsprechende individuelle Beratung benötigt. Sehr vereinfachende sog. Typentests wie z. B. MBTI (Myers, McCaulley, Quenk & Hammer, 1998) oder DISG (Gay, 2007), mit deren Hilfe Personen bestimmten groben „Persönlichkeitstypen“ zugeordnet werden, helfen daher in diesem Kontext vermutlich weniger weiter.

Auch bei wissenschaftlich fundierten psychometrischen Testverfahren ist auf eine hinreichende Detailliertheit zu achten: Wo ein Testverfahren zur Erfassung der „Big Five“ nur globale Aussagen zulässt (vgl. Uysal & Pohlmeier, 2011; Viinikainen & Kokko, 2012), bietet der Einsatz des BIP-

Fragebogens mit seiner differenzierten Messung beruflich relevanter Persönlichkeitsmerkmale eine gute Ausgangslage für eine passgenaue persönliche Beratung und Maßnahmenableitung zur möglichst optimalen Wiedereingliederung in das Berufsleben.

Quellen

- Bierhoff, H.-W. (2002). *Einführung in die Sozialpsychologie*. Weinheim: Beltz.
- Bierhoff, H.-W. (2006). *Sozialpsychologie* (6. überarb. u. erweit. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Borkhoff, C. & Schulz, R. (2013). *Verfälschungstendenzen bei Persönlichkeitsfragebogen* (Forschungsbericht). Bochum: Ruhr-Universität, Projektteam Testentwicklung.
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Brosius, F. (2013). *SPSS 21*. Heidelberg: mitp.
- Bundesagentur für Arbeit (2014). *Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland – Monatsbericht, Januar 2014*. Nürnberg.
- Carli, L. L. (1999). Cognitive reconstruction, hindsight, and reactions to victims and perpetrators. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25 (8), 966-979.
- dpa (2012). Was tun Behörden gegen dreisten Hartz-IV-Abzocker? *Focus online*, 07.12.2012.
- Frieg, P. (2012). *Alterseffekte bei berufsbezogenen Persönlichkeitsmerkmalen – Fakt oder Artefakt? Eine Überprüfung unter Berücksichtigung von Geburtskohorte und Testzeitpunkt*. Dissertation, Ruhr-Universität Bochum.
- Gay, F. (2007). *Persönliche Stärke ist kein Zufall – Das DISG-Persönlichkeitsprofil* (36. Aufl.). Remchingen: Gabal.
- Hossiep, R. & Paschen, M. (2003). *Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – BIP* (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Janoff-Bulman, R., Timko, C., & Carli, L. L. (1985). Cognitive biases in blaming the victim. *Journal of Experimental Social Psychology*, 21(2), 161–177.
- Lerner, M. J. (1980). *The belief in a just world*. New York: Plenum.
- Myers, I. B., McCaulley, M. H., Quenk, N. L. & Hammer, A. L. (1998). *MBTI manual: A guide to the development and use of the Myers–Briggs Type Indicator* (3. Aufl.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Spoerr, K. (2013). Warum sich jemand bewusst für Hartz IV entscheidet. *Die Welt*, 08.04.2013.
- Thewalt, A. (2012). Was tun die Behörden gegen Hartz-IV-Schnorrer? *Bild.de*, 06.12.2012.

Uysal, S. D. & Pohlmeier, W. (2011). Unemployment duration and personality. *Journal of Economic Psychology*, 32, 980-992.

Viinikainen, J. & Kokko, K. (2012). Personality traits and unemployment: Evidence from longitudinal data. *Journal of Economic Psychology*, 33, 1204-1222.

Weiß, S. & Hossiep, R. (2013). *BIP-R6. Gütekriterien: Objektivität – Reliabilität – Validität* (Forschungsbericht). Bochum: Ruhr-Universität, Projektteam Testentwicklung.

Wirtz, M. A. (Hrsg.). (2013). *Lexikon der Psychologie. Dorsch* (16. Aufl.). Bern: Huber.

Fotoquelle Deckblatt:

http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/6/6c/Unemployed_men_queued_outside_a_depression_soup_kitchen_opened_in_Chicago_by_Al_Capone%2C_02-1931_-_NARA_-_541927.jpg

Bitte zitieren Sie diesen Artikel wie folgt:

Frieg, P. & Schulz, R. (2014). *Hartz-IV-Empfänger nicht „faul“ – Eine Studie zur berufsbezogenen Persönlichkeit von Arbeit Suchenden und Berufstätigen* (Forschungsbericht). Bochum: Ruhr-Universität, Projektteam Testentwicklung.