

Hochschule Fresenius  
Fachbereich Wirtschaft & Medien  
Studiengang: Angewandte Psychologie  
Studienort: Düsseldorf

**„Der Zusammenhang zwischen individuellen Persönlichkeitsmerkmalen und erfolgreicher Umsetzung einer Qualifizierungsmaßnahme bei ALG II-Empfängern“**

Genehmigte Bachelorarbeit  
Zur Erlangung des akademischen Grades  
Bachelor of Science (B.Sc.)

Mihaela Steckel  
Matrikelnummer: DUWH107882

1. Prüfer: Dr. Petra vom Kolke
2. Prüfer: Prof. Dr. Erwin Hoffmann

Abgabedatum: 18.07.2016

## **Zusammenfassung**

Die höchste Arbeitslosenquote besteht nach wie vor bei Menschen ohne eine berufliche Ausbildung. Da die frühere Sozialhilfe und die Arbeitslosenhilfe 2004 zusammengelegt wurden, beziehen die Langzeitarbeitslosen das sogenannte Hartz IV, sind also im Arbeitslosengeld II – Bezug. Um diese Kosten zu senken investiert die Bundesregierung jährlich Millionen, in dem sie Langzeitarbeitslose in Qualifizierungsmaßnahmen zuweisen. Doch die Abbruchquote ist in diesen Maßnahmen sehr hoch und die erfolgreiche Vermittlung in eine Arbeitsstelle ziemlich gering.

Die vorliegende Bachelorarbeit geht der Frage nach, ob es einen Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und der erfolgreichen Umsetzung einer Maßnahme gibt, mit dem Ziel, zukünftig Prognosen geben zu können, wie sich ein solcher Verlauf einer Zuweisung und Durchführung der Maßnahme verbessern kann.

Neben theoretischen Grundlagen, wie Studien und Fachliteratur stellt die empirische Hypothesenprüfung die Grundlage der Arbeit dar. Die Datenerhebung wurde als Querschnittsdesign mit zwei Messzeitpunkten über eine Dauer von sechs Monaten angelegt. Als Fragebogen wurde der B5T von Satow in schriftlicher Form für die Durchführung benutzt. Teilgenommen haben 106 Teilnehmer. Der Verlauf der Maßnahme wurde für jeden einzelnen Teilnehmer (TN) über einen Zeitraum von vier Wochen dokumentiert, um die Indikatoren, Abbruch und Anzahl der Krankheitstage, zu bestimmen.

Die erwarteten Ergebnisse konnten zum Teil bestätigt werden. Es fand sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitsdimensionen und dem Abbruch einer Qualifizierungsmaßnahme. Der Indikator „Fehltage“ ließ sich mit hoher Signifikanz mit dem Abbruch der Maßnahme belegen. Über weitere Prüfungen konnte ein signifikanter Zusammenhang zwischen Fehltage und der Persönlichkeitsdimension „Verträglichkeit“ festgestellt werden. Es ist davon auszugehen, dass es einen Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitsdimensionen und dem Erfolg der Maßnahme gibt. Die Motive ließen sich in keinem Zusammenhang belegen.

## **Abstract**

Humans without vocational training still have the highest unemployment rate. Since the former social welfare and the unemployment support were put together in 2004, long-term unemployed people refer to the so-called Hartz IV, so they are receiving the unemployment support II. To reduce these costs the federal government places millions of Euros annually on assigning long-term unemployed to qualification procedures. But for all that the abort rate is very high and the success in getting them employed is marginal.

The present Bachelor dissertation is questioning if there is a connection between personality characteristics and the successful qualification procedures. The goal is to improve the procedures assignment and process.

Apart from theoretical bases, like studies and specialist literature, the fundament is the empirical hypothesis examination. The data collection as a longitudinal analysis was planned for a duration of six months. The questionnaire „B5T“ by Satow was used in printed version. 106 people took part. The progress of the procedure was documented for every single participant for four weeks, in order to determine the indicators, abortions and number of sick days.

The expected results were partially confirmed. There was one significant relationship between personality dimensions and the termination of the qualification procedure. The indicator "sick days" could be also revealed highly significant with the termination of the qualification. Additional checks found a significant correlation between days of absence and the personality dimension "agreeability". It is assumed that there is a relationship between the personality dimensions and the success of the qualification. It was not possible to show a relationship between motives and the success of the qualification.

<b>I</b>	<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>4</b>
<b>II</b>	<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>6</b>
<b>III</b>	<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>7</b>
<b>IV</b>	<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>8</b>
<b>1</b>	<b>Einleitung.....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>Ausgangslage .....</b>	<b>11</b>
2.1	Definition Persönlichkeit.....	11
2.2	Persönlichkeitstheorien.....	12
2.3	Das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit .....	14
2.3.1	Neurotizismus.....	15
2.3.2	Extraversion.....	16
2.3.3	Gewissenhaftigkeit.....	16
2.3.4	Offenheit für neue Erfahrungen .....	17
2.3.5	Verträglichkeit .....	17
2.4	Definition Motivation.....	18
2.5	Unterschiedliche Motiv-Konstrukte.....	19
2.6	Motivklassifikationen.....	20
2.6.1	Leistungsmotiv .....	21
2.6.2	Machtmotiv .....	22
2.6.3	Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe .....	23
2.7	Definition Langzeitarbeitslosigkeit .....	24
2.7.1	Folgen für die Gesellschaft .....	25
2.7.1.1	Finanzielle Folgen .....	25
2.7.1.2	Psychosoziale Folgen .....	26
2.7.2	Maßnahmen der Regierung .....	26
2.7.3	low-tec .....	27
2.7.4.	Projekt RAN .....	28

2.8	Bisherige Forschung .....	30
<b>3</b>	<b>Fragestellung.....</b>	<b>33</b>
3.1	Hauptthesen .....	33
3.2	Ungerichtete Unterythesen .....	34
3.3	Explorative Fragestellung .....	34
<b>4</b>	<b>Methoden .....</b>	<b>35</b>
4.1	Durchföhrung .....	35
4.2	Stichprobe.....	36
4.2.1	Ausgrenzungskriterien .....	37
4.3	Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T) .....	37
4.4	Auswertungsmaterialien .....	39
<b>5</b>	<b>Ergebnisse.....</b>	<b>40</b>
5.1	Soziodemographische Variablen und deren Häufigkeit .....	40
5.2	Voraussetzungen für die Berechnung.....	41
5.3	Beschreibung der Dimensionen.....	42
5.4	Überprüfung der Hypothesen .....	44
<b>6</b>	<b>Diskussion.....</b>	<b>54</b>
<b>7</b>	<b>Kritische Reflexion der Vorgehensweise .....</b>	<b>55</b>
<b>8</b>	<b>Fazit .....</b>	<b>57</b>
<b>V</b>	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>60</b>
<b>VI</b>	<b>Anhangsverzeichnis .....</b>	<b>63</b>
<b>VII</b>	<b>Eidesstaatliche Erklärung .....</b>	<b>90</b>

## II Abbildungsverzeichnis

<b>Abb.1:</b> Temperamentenlehre (Hippokrates zit. Nach Meyers, 2008) .....	13
<b>Abb. 2:</b> Persönlichkeitsdimensionen in Anlehnung an Eysenck 1990,1992 in Myers 2008.....	13
<b>Abb. 3</b> Das Grundmodell der Persönlichkeitspsychologie (nach Rheinberg, 1997) .....	19
<b>Abb. 4:</b> Die Bedürfnispyramide nach Maslow (1954) in „Motivation und Persönlichkeit“ (1981.....	23
<b>Abb. 5:</b> Übersicht Angebotsstruktur (2016) low-tec .....	28
<b>Abb. 6:</b> Eigene Darstellung der „Übersicht und Aufbau der Module“, low-tec (2016).....	29
<b>Abb. 7:</b> Eigene Darstellung „Übersicht Testvorgehen“ .....	45
<b>Abb. 8:</b> Zusammenhang zwischen der Anzahl der Fehltage und dem Abbruch der Maßnahme .....	46
<b>Abb. 9:</b> Zusammenhang zwischen Krankheitstagen und Durchführung .....	46
<b>Abb. 10:</b> Zusammenhang Alter & Abbruch .....	50
<b>Abb. 11:</b> Zusammenhang Alter und Fehltage .....	50
<b>Abb. 12:</b> Verteilung nach Geschlecht und Abbruch .....	50
<b>Abb. 13:</b> Verteilung nach Geschlecht und Fehltage .....	51
<b>Abb. 14:</b> Verteilung Schulabschluss und Abbruch .....	51
<b>Abb. 15:</b> Verteilung Schulabschluss und Fehltage .....	52
<b>Abb. 16:</b> Zusammenhang Elternschaft und Abbruch .....	52
<b>Abb. 17:</b> Zusammenhang Elternschaft und Fehltage .....	53
<b>Abb. 18:</b> Zusammenhang früherer Abbruch einer/eines Ausbildung/Studiums und Abbruch der Qualifizierung.....	53
<b>Abb. 19:</b> Das Big Five Verkäuferprofil (Massenprodukte)(Fehr, 2006) .....	58

### III Tabellenverzeichnis

<b>Tab. 1:</b> Das Fünf-Faktoren-Modell (In Anlehnung an McCrae & Costa, 1999 zitiert nach Gerrig & Zimbardo, 2008, S. 509) .....	15
<b>Tab. 2:</b> Die Dimension Kooperation, Anpassung („Verträglichkeit“) (Fehr, 2006) .....	17
<b>Tab. 3:</b> Statistische Auswertung. Low-tec. Qualli-Life 7.9. Stand 30.05.2016 .....	29
<b>Tab. 4:</b> Verbleibsbilanz RAN, Stand 30.05.2016, low-tec .....	30
<b>Tab. 5:</b> Korrelationen zwischen dem Ausmaß der Lücken im Lebenslauf und Persönlichkeitsmerkmalen (Frank & Kaning, 2014) .....	32
<b>Tab. 6:</b> in Anlehnung „BIG-FIVE Persönlichkeitsprofil“ (nach Satow 2012).....	39
<b>Tab. 7:</b> Alter Und Geschlecht .....	40
<b>Tab. 8:</b> Schulabschluss .....	40
<b>Tab. 9:</b> Elternschaft .....	40
<b>Tab. 10:</b> Normalverteilung .....	41
<b>Tab. 11:</b> Itemwerte B5T – Test und Skalendokumentation (in Anlehnung an Satow, 2012) .....	42
<b>Tab. 12:</b> eigene Darstellung „Skalenwerte und Reliabilität“ (nach Satow, 2012) .....	42
<b>Tab. 13:</b> Big-Five-Skalen (Satow, 2012) .....	43
<b>Tab. 14:</b> Abbruch der Qualifizierungsmaßnahme .....	44
<b>Tab. 15:</b> Fehltage .....	44
<b>Tab. 16:</b> Big Five Matrix (Fehr, 2006) .....	59

## IV Abkürzungsverzeichnis

$\alpha$	Alpha
ALG II	Arbeitslosengeld II
Abb.	Abbildung
AV	abhängige Variable
C	Kontingenzkoeffizient
Ca.	circa
d.h.	das heißt
$\eta^2$ (Eta <sup>2</sup> )	Effektstärke
M	Mittelwert, engl. <i>Mean</i>
Max.	Maximum □
Min.	Minimum □
N	Population, gesamte Stichprobe
n	Stichprobe
nr.	Nummer
p	p- Wert (Signifikanzniveau)
$\phi$	Phi-Prüfgröße
SD	Standardabweichung
Tab.	Tabelle
TN	Teilnehmer
UV	unabhängige Variable
Vpn	Versuchspersonen
$\chi^2$	Chi- Quadrat (Prüfgröße)
z.B.	zum Beispiel

# 1 Einleitung

Durch meine berufliche Tätigkeit als Jobcoach bei der low-tec gemeinnützige Arbeitsmarktförderungsgesellschaft Düren mbH, hab ich mit der Zielgruppe „ALG II-Empfänger“<sup>1</sup> eng zusammenarbeitet. Die Teilnehmer waren durch die Jobcenter<sup>2</sup> in den Qualifizierungsmaßnahmen der low-tec zugewiesen, mit dem Ziel in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Ausbildung oder Umschulung einzumünden, sodass sie langfristig Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten. Die Situation stellte sich aber sehr geteilt dar. Der Erfolg, also die erfolgreiche Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Stelle, ist trotz der Bemühungen unter 25 % (low-tec, 2016). Da ergab sich die Fragestellung, woran das eigentlich liegt.

In der Literatur ist zu finden, dass die Bundesregierung seit 1991 schon diverse Maßnahmen zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit ins Leben gerufen hat. Dazu gehören auch Sonderprogramme mit einer Förderung für die Arbeitgeber, die solche Teilnehmer beschäftigen (BIBB, 1991). Das heißt, die Bereitschaft der Arbeitgeber wird gefördert und entlohnt. Trotzdem brechen sehr viele Teilnehmer die Maßnahme ab oder haben so viele Fehltag, dass sie aus der Maßnahme abgemeldet werden.

Heisler (2008) beschreibt, dass die Bundesagentur für Arbeit für die Vergabe von Maßnahmen Richtlinien erlassen hat (z. B. RdErl 12/2002 der BA: Leitfäden zur Qualitätsbeurteilung von BvB-Maßnahmen) und die Abbruchquote als Qualitätskriterium erhoben wird. Heisler weiter: „In den aktuellen Verdingungsunterlagen für Maßnahmen nach § 241a SGB III (Ausbildungsmanagement und sozialpädagogische Begleitung) wird bspw. eine Darstellung der Strategien zur Vermeidung von Abbrüchen gefordert und stellt ein zentrales Beurteilungskriterium mit hohem Relevanzfaktor bei der Vergabe dieser Maßnahmen dar. Insgesamt wurde im Zuge, der in den vergangenen Jahren durchgeführten Arbeitsmarktreformen, den Vermittlungsquoten der Träger, aber auch den maßnahmebezogenen Abbruchquoten, eine deutlich größere Bedeutung bei der Erfolgs- und Qualitätsbeurteilung einer Maßnahme beigemessen, als dies früher der Fall war.“

Wenn man davon ausgeht, dass die Träger qualitativ gute Maßnahmen anbieten, die die

---

<sup>1</sup> „Arbeitslosengeld II- Für erwerbsfähige Hilfebedürftige existiert seit dem 1.1.2005 diese neue Grundsicherung für Arbeitsuchende. Sie wurde eingeführt durch Zusammenlegung der Arbeitslosenhilfe mit der Sozialhilfe“ (Wirtschaftslexicon Gabler).

<sup>2</sup> „Mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende vom 3.8.2010 (BGBl. I 1112) führen die neuen Träger, die gemeinsamen Einrichtungen nach § 44b SGB II und die zugelassenen kommunalen Träger nach § 6a SGB II seit dem 1.1.2011 die Bezeichnung Jobcenter“ (Wirtschaftslexicon Gabler).

Arbeitsagentur für Arbeit als Angebot für die Teilnehmer aufnimmt, stellt sich die Frage inwieweit persönliche Dispositionen der Teilnehmer an der Abbruchquote beteiligt sind. Gleichmaßen sind andere Faktoren wie Unfreiwilligkeit der Teilnehmer, psychische Störungen oder unzureichend individuelle Zuweisung durch die Jobcenter zu berücksichtigen. In der vorliegenden Arbeit wird aber speziell der Zusammenhang zwischen persönlichen Dispositionen und die erfolgreiche Durchführung untersucht werden. Die oben genannten Faktoren werden im Fazit gesondert berücksichtigt werden.

Zunächst ist es wichtig zu definieren was Persönlichkeit eigentlich ist und welche Faktoren eine Rolle in Bezug auf unser Verhalten spielen können. Dazu wird hauptsächlich der Ansatz von Costa & McCrae betrachtet. Das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit „Big Five“ gibt Auskunft über die fünf Persönlichkeitsdimensionen. Die drei Motive nach Heckhausen sollen darüber hinaus erläutern von was wir Menschen angetrieben werden.

Damit die Ausgangslage der Teilnehmer und die Gesamtsituation besser eingeschätzt werden kann, werden die Rahmenbedingungen und die Definition von Langzeitarbeitslosigkeit dargestellt, mit einem typischen Ablauf einer Zuweisung des Jobcenters zu einer Arbeitsmarktförderungsgesellschaft. In diesem Zusammenhang müssen auch die gesellschaftlichen und persönlichen Kosten der Langzeitarbeitslosigkeit in Betracht gezogen werden. Welche psychosoziale Folgen entstehen bei Menschen, die schon im ALG II-Bezug sind? In diesem Zusammenhang wird nicht nur der finanzielle Aspekt interessant, sondern auch die zukünftigen Voraussetzungen für eine Qualifizierung.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat bereits 1984 die individuellen Folgen der Langzeitarbeitslosigkeit untersucht. Die Ergebnisse aus der Studie von C. Brinkmann werden unter anderem als Grundlage für die Diskussion dienen, ob sich Qualifizierungsmaßnahmen überhaupt lohnen.

Aus dem IAB Forschungsbericht von Reinberg & Hummel (2007) geht hervor, dass die höchste Arbeitslosenquote zwischen 1975 und 2004 im Bereich von 25%, bei denjenigen ohne berufliche Ausbildung vertreten ist. Wenn man also die persönlichen Dispositionen, die der erfolgreichen Umsetzung einer Qualifizierungsmaßnahme im Weg stehen identifizieren könnte, wäre sowohl der finanzielle, wie auch der psychosoziale Gewinn äußerst erwünscht.

## **2 Ausgangslage**

Im folgenden Kapitel werden die Inhalte der Fachliteratur, sowie spezifische Studien vorgestellt, durch die ein grundlegendes Verständnis der Thematik dieser Arbeit geschaffen werden soll. Sowohl unterschiedliche Persönlichkeitstheorien, wie auch Motivtheorien werden dargestellt und erläutert werden. Das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit und die Motive nach Heckhausen werden von entscheidendem Interesse sein. Zum Abschluss des Kapitels wird der Begriff der Langzeitarbeitslosigkeit definiert und mit derzeitigen Forschungsergebnissen verknüpft.

### **2.1 Definition Persönlichkeit**

Unter Persönlichkeit versteht man die Individualität, die einen Menschen ausmacht. Bei ähnlichem Aussehen, gleichem Umfeld und gleichen Situationen sind Menschen trotzdem unterschiedlich. Sie verhalten sich anders, als man manchmal erwartet, sie sind nicht nach einem Schema zu klassifizieren und sie handeln oft unberechenbar und unvorhersehbar - weil sie eben Individuen sind. Diese Komponenten, die in einer Person zusammenwirken sind sehr vielfältig. Nicht nur die genetische Basis ist ausschlaggebend, sondern auch soziale Effekte, kognitive Ausprägungen sowie die sozialen Beziehungen (Larsen, Buss, & Wismeijer, 2013). Während Gerrig & Zimbardo (2008) Persönlichkeit „als eine komplexe Menge von einzigartigen psychischen Eigenschaften, welche die für ein Individuum charakteristischen Verhaltensmuster in vielen Situationen und über einen längeren Zeitraum hinweg beeinflussen“ (S. 504) definiert, spricht Asendorpf von „nicht-pathologische Individualität eines Menschen in körperlicher Erscheinung, Verhalten und Erleben im Vergleich zu einer Referenzpopulation von Menschen gleichen Alters und gleicher Kultur.“ (2012)

Wenn man bei Asendorpfs Definition bleibt und davon ausgeht, dass man Persönlichkeitsmerkmale in pathologisch und nicht-pathologisch unterscheiden kann, ist davon auszugehen, dass man Persönlichkeit auch messen kann. Dafür muss man einheitlich definieren was genau zu Persönlichkeit gehört, was die höchste Aufklärung der Individualität beinhaltet und wie man diese standardisiert erfassen kann.

## 2.2 Persönlichkeitstheorien

Schon immer wollten Menschen einander klassifizieren können. Selbst die Ur-Menschen mussten für sich entscheiden können, ist derjenige, dem ich begegne ein Freund oder ein Feind. Die richtige Einschätzung entschied über Leben und Tod. Die Menschen entwickelten viele Modelle, die Auskunft über die Persönlichkeit geben sollte. Die Astrologie ist ein sehr gutes Beispiel für diese Bemühungen, indem eine Reihe von Eigenschaften den jeweiligen Sternzeichen zugeordnet wird. Dieser Ansatz ist wissenschaftlich nicht tragbar, trotzdem gibt es auch heute noch viele Anhänger, die täglich ihre Horoskope lesen und ihre Partner oder Angestellten nach dem Sternzeichen wählen.

Wissenschaftlich spricht man von Traits – das sind zeitlich überdauernde Eigenschaften und Merkmale, die eine transsituative Konsistenz aufweisen (Asendorpf, 2012). Das bedeutet, dass Eigenschaften in unterschiedlichen Situationen beständig sind. Traits sind die Basis, wenn es um die Forschung in der Persönlichkeitspsychologie geht.

Während Freud versuchte die Persönlichkeit anhand des Eisbergmodells und des Strukturmodells zu erklären, gelang es Alport „eine Definition der Persönlichkeit zu entwickeln, die auf identifizierbaren Verhaltensmustern beruhte. Sein Anliegen bestand weniger darin, individuelle Eigenschaften zu erklären, sondern eher darin sie zu beschreiben.“ (Myers, 2008).

Die reine Beschreibung von Persönlichkeitseigenschaften ist zwar hilfreich, letztendlich aber nicht nützlich wenn man Menschen zuordnen möchte. Also wurde versucht Eigenschaftsbündel unterschiedlichen Typen zuzuordnen. Bereits Hippokrates entwickelte die Typenlehre und ordnete die Menschen in vier Gruppen an. Das ausschlaggebende Merkmal war der jeweilige Körpersaft, der seines Erachtens dominant war. So entstanden die Gruppen: Melancholiker, Sanguiniker, Choliker und Phlegmatiker mit der jeweiligen Eigenschaftszuordnungen (Myers, 2008). Viele in der Personalentwicklung eingesetzte Modelle basieren auf diese Grundlagen. Das DISG Modell, entwickelt von John G. Geier (2007), nutzt diese vier Einteilungen beispielsweise für die Berufsauswahl oder Führung.

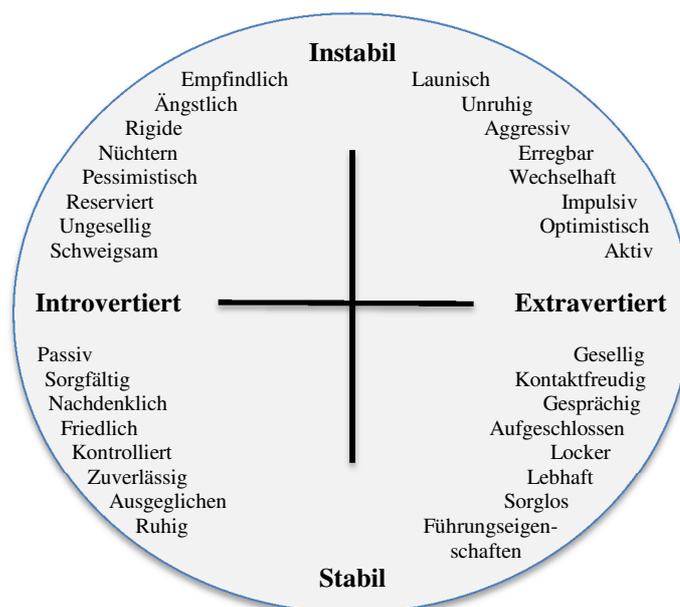
**D** = Dominant  
**S** = Stetig

**I** = Initiativ  
**G** = Gewissenhaft

<b>Phlegmatiker</b> + ausdauernd, realistisch, konzentriert -gleichgültig, bequem, schwerfällig	<b>D</b>	<b>I</b> <b>Choleriker</b> + aktiv, begeistert, mutig - dominant, erregt, hitzig, streitbar
<b>Sanguiniker</b> + beschwingt, flexible, kreativ -ablenkbar, sprunghaft, oberflächlich	<b>S</b>	<b>G</b> <b>Melancholiker</b> + Bescheiden, sensible, empfindsam, geduldig - depressiv, kraftlos, nachdenklich

**Abb.1:** Temperamentenlehre in Verbindung mit dem DISG-Modell (in Anlehnung an Hippokrates zit. Nach Meyers, 2008)

Durch diese faktische Zuordnung erreicht die Typenlehre auch schon Ihre Grenzen. Nach Catell (1946) und Guilford (1964) versuchte Eysenk (1969) die Persönlichkeit anders zu betrachten. Er ging davon aus, dass zwei Dimension (Introversion-Extraversion/ emotionale Stabilität) ausreichend sein würden, um Menschen besser zu klassifizieren. Er ließ in 35 Länder Eigenschaften zu diesem Dimensionen sammeln und konnte nach der Auswertung, per Faktorenanalyse, 32 immer wiederkehrende Eigenschaften als grundlegende Persönlichkeitsdimensionen festlegen (Eysenk 1990,1992 in Myers 2008).



**Abb. 2:** *Persönlichkeitsdimensionen* in Anlehnung an (Eysenck 1990,1992 in Myers 2008)

Diese Form der Klassifizierung erlaubte eine spezifischere Sicht auf die Persönlichkeit. Die Abbildung zeigt Eysenck's Modell der Persönlichkeitsdimensionen mit der Möglichkeit viele Eigenschaften berücksichtigen zu können. Jeder Mensch hat ein Bündel von Eigenschaften, und diese können auf jeder Achse im gesamten Kreis vertreten sein. Als Persönlichkeitsdimension wird das Segment ausgewählt, indem die meisten Eigenschaften identifiziert werden. (Eysenck 1990,1992 in Myers 2008)

Dieser Ansatz gilt nach wie vor als richtig, doch die Komplexität der Persönlichkeit kann nur über diese zwei Dimensionen nicht vollständig erfasst werden. Diesen lexikalischen Ansatz hatten Catell und Guilford auch. Die Anzahl und Auswahl der Items war allerdings zu unterschiedlich. Das lag hauptsächlich daran, dass die Datensammlung nicht systematisch genug war. (Müsseler, 2008)

### **2.3 Das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit**

Aus diesem Ansatz hat sich das heute primär verwendete Fünf-Faktoren - Modell nach Costa und McCrae entwickelt. Aufgabe war es aus dem Lexikon jeder Sprache, die im Alltag häufig benutzte Eigenschaftswörter zu selektieren und anschließend per Reduktionsverfahren in Faktorenanalysen, immer weniger Faktoren zu finden, die, die meiste Aufklärung vorweisen konnten (Asendorpf, 2012).

Diese Eigenschaften wurden in 200 Synonymcluster geteilt und daraus bipolare Eigenschaftsdimensionen gebildet. Per Eigen- und Fremdeinschätzung konnten wenige Synonyme identifiziert werden, die bei allen gleich waren. (Gerrig & Zimbardo, 2008) Es ist gelungen fünf wichtige Faktoren zu identifizieren, die die Abkürzung OCEAN tragen für: **O**penness, **C**onscientiousness, **E**xtraversion, **A**greeability und **N**euroticism. Ähnlich wie die Dimensionen bei Eysenk, sind diese Fünf als Hauptgruppen zu verstehen, die einen Bündel Eigenschaften implizieren, mit den sich Menschen beschreiben lassen. Durch die Bipolarität der Ausprägung erlauben sie eine genauere Einstufung des Merkmals, wie aus der folgenden Abbildung klarer hervorgeht:

**Tab. 1:** Das Fünf-Faktoren-Modell (In Anlehnung an McCrae & Costa, 1999 zitiert nach Gerrig & Zimbardo, 2008, S. 509)

Faktor	Bipolare Dimension
Neurotizismus	stabil, ruhig, zufrieden vs. ängstlich, instabil, launisch
Extraversion	gesprächig, energiegeladen, durchsetzungsfähig vs. ruhig, zurückhaltend, schüchtern
Gewissenhaftigkeit	organisiert, verantwortungsbewusst, vorsichtig vs. sorglos, leichtsinnig und verantwortungslos
Verträglichkeit	mitfühlend, freundlich, herzlich vs. kalt, streitsüchtig, unbarmherzig
Offenheit für neue Erfahrungen	kreativ, intellektuell, offen vs. einfach und oberflächlich

### 2.3.1 Neurotizismus

In dem Modell von Eysenck entspricht dieser Faktor der Instabilität/Stabilität der Persönlichkeit (s. Abb. 1). Zusammen mit Extraversion bildet es das Grundgerüst zur Beschreibung der Persönlichkeit. „Menschen mit hohen Neurotizismuswerten sind oft angespannt, ängstlich und nervös. Sie grübeln viel, zweifeln und können weniger gut mit Stress umgehen. Die Folge sind ein oftmals ein erhöhtes Risiko für depressive Erkrankungen und für das Burn-Out-Syndrom“ (Daniel & Schuller, 2000; Grundy, 2000; Kim et al, 2008; Schaufeli & Enzmann, 1998 nach Satow 2012).

Diese Dimension erlaubt eine Interpretation der Ergebnisse hinsichtlich Durchhaltevermögen. Instabile Persönlichkeiten, also Teilnehmer mit hohen Neurotizismuswerten, halten eine Qualifizierungsmaßnahme möglicherweise nicht so lange durch, wie vergleichsweise jemand, der eine geringe Ausprägung in diesem Bereich hat.

Die Humboldt-Universität zu Berlin (2013) ist der Frage der „Abbrüche beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen“ auch nachgegangen unter dem Aspekt der Rehabilitation. Sowohl Die Abbrecher als auch die Nicht-Abbrecher werden hinsichtlich ihres Gesundheitsstatus verglichen. Es ergibt sich eine deutliche Signifikanz für Depression und Ab-

bruch. Da dieser Prädikator per Hypothese nicht geprüft wird, dient die Studie der HU-Berlin als Basis für die Diskussion, Reflexion und Fazit.

### **2.3.2 Extraversion**

„Bereits C.G. Jung (1921) hatte beobachtet, dass Menschen entweder eher nach außen (gesellig, gesprächig, abenteuerlustig) oder nach innen orientiert (nachdenklich, in-sich-gekehrt) sind. Aufgrund dieser Beobachtungen hielt Eysenck (1947) Extraversion für eine der drei wesentlichen Persönlichkeitsdimensionen. Spätere Untersuchungen konnten zeigen, dass erfolgreiche Führungskräfte häufig eher extravertiert sind und dass Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit generell mit Extraversion korrelieren (Judge et al., 2002; Lim & Ployhart, 2004 nach Satow, 2012).

Für die Fragestellung dieser Arbeit, wird es besonders spannend sein, ob Extraversion einen signifikanten Einfluss hat. Es korreliert nachweislich mit Arbeitsleistung, folglich dürfte es nicht positiv mit dem Abbruch der Maßnahme korrelieren. Auf der Suche nach dem perfekten Teilnehmer, müsste dieser laut Forschungsstand eine hohe Ausprägung in diesem Bereich aufweisen.

### **2.3.3 Gewissenhaftigkeit**

Wenn wir von Gewissenhaftigkeit sprechen, assoziieren wir Durchhaltevermögen, Ordnungsliebe, Pflichtbewusstsein, Leistungsstreben, Selbstdisziplin, Besonnenheit und Beharrlichkeit (Chrapa, 2006). Vermutlich geht man automatisch davon aus, dass jemand, der gewissenhaft ist, immer ordentlich seiner Arbeit nachgeht, fleißig ist und wenig Fehler macht. Tatsächlich ist es auch durch die Literatur so zu belegen. „Menschen mit hohen Werten auf dem Faktor „Gewissenhaftigkeit“ sind pflichtbewusst, ordnungsliebend und gehen prinzipiell systematisch und genau vor. Gewissenhaftigkeit ist einer der wichtigsten Faktoren für die Vorhersage von beruflicher Leistung bei Arbeitern und Angestellten (Hankes, 2011 nach Satow 2012.)

Diese Dimension ist für die Fragestellung dieser Arbeit so entscheidend, dass eine Unterhypothese den Zusammenhang mit der erfolgreichen Durchführung der Maßnahme prüfen wird.

### 2.3.4 Offenheit für neue Erfahrungen

„Menschen mit hohen Werten auf dem Faktor „Offenheit“ sind besonders tolerant, neugierig und an vielen Dingen interessiert. (Satow 2012) Auch diese Dimension könnte eine größere Rolle bei der Umsetzung der Maßnahme spielen. Jede neue Situation verlangt einen gewissen Grad an Offenheit für neue Dinge. Wenn Menschen eher scheu und zurückhaltend sind, könnte das die Komponente sein, die sie daran hindert erst etwas Neues anzutreten. Offenheit, wie auch Verträglichkeit ermöglichen Anpassung. Und ohne Anpassung an die jeweilige Situation wird das Durchhalten sehr schwierig.

### 2.3.5 Verträglichkeit

Wer verträglich ist, genießt auch Beliebtheit. Wir assoziieren damit gute Team-Player, Hilfsbereite Kollegen, Freundlichkeit und wenig Konflikte. Hohe Werte für Verträglichkeit, korrelieren nicht mit Leistung (Satow 2012), aber sie gehen, wie bei Offenheit dargestellt, mit Anpassung einher.

Theo Fehr beschreibt diese Dimension folgendermaßen: „Verträglichkeit bezeichnet ein Verhalten, das dazu neigt, anderen entgegenzukommen, Konfrontation zu vermeiden, sich anzupassen und um Konformität zu bemühen.“ (Fehr, 2006)

**Tab. 2:** Die Dimension Kooperation, Anpassung („Verträglichkeit“) (Fehr, 2006)

<b>Verträglichkeit</b>	<b>kompetitiv, antagonistisch</b>	<b>kooperativ, verträglich</b>
<b>Vertrauen</b>	misstrauisch und vorsichtig gegenüber anderen	vertrauensvoll gegenüber anderen
<b>Moral</b>	hält sich „bedeckt“, ist vorsichtig, zeigt seine Karten nicht offen	aufrichtig, geradeheraus
<b>Altruismus</b>	egozentrisch, auf die eigenen Ziele gerichtet	altruistisch, um das Wohl des Gegenübers bemüht
<b>Entgegenkommen</b>	antagonistisch, aggressiv, kompetitiv	kooperativ, entgegenkommend, anpassend
<b>Bescheidenheit</b>	überlegen, Anspruchshaltung	bescheiden
<b>Mitgefühl</b>	distanziert zurückhaltend	mitfühlend teilnehmend

Eine gute Anpassung an die Situation und an die neue Umwelt erhöht die Chancen z. B. auf Hilfeleistung durch Kollegen. Ebenfalls wirkt es sich positiv auf soziale Kontakte aus, die wiederum als Ressource dienen können, wenn es schwierig wird. Möglicherweise

ist die Ausprägung der Verträglichkeit auch entscheidend, ob eine Person eine Maßnahme abbricht oder durchhält.

## **2.4 Definition Motivation**

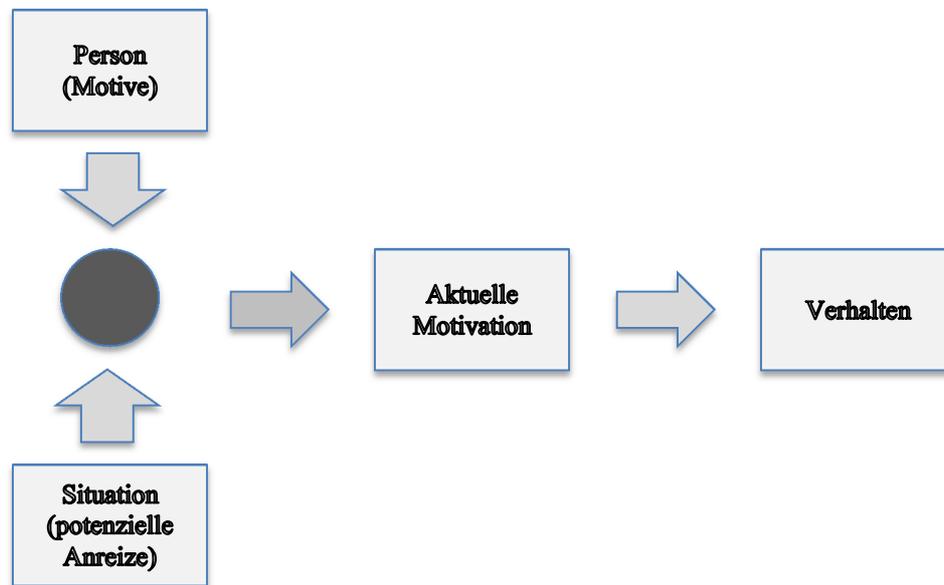
Die meisten Menschen haben eine Vorstellung davon, was Motivation bedeutet. Darunter stellen sich viele vor, Motivation kommt von außen, in Form von Belohnung oder Anreizen. Diese Motivation lässt uns Höchstleistungen im Sport erbringen oder besonders engagiert studieren. Wer motiviert ist, erzielt gute Ergebnisse und meistens sieht man es ihnen auch an, dass sie besonders freudig ihre Aufgaben erledigen.

Wissenschaftlich betrachtet, ist diese Meinung sehr einseitig und unvollständig. Im Gabler Wirtschaftslexikon wird Motivation folgendermaßen definiert: „Zustand einer Person, der sie dazu veranlasst, eine bestimmte Handlungsalternative auszuwählen, um ein bestimmtes Ergebnis zu erreichen und der dafür sorgt, dass diese Person ihr Verhalten hinsichtlich Richtung und Intensität beibehält. Im Gegensatz zu den beim Menschen begrenzten biologischen Antrieben sind Motivation und einzelne Motive gelernt bzw. in Sozialisationsprozessen vermittelt.“ Daraus geht hervor, dass Motivation nicht zwangsläufig von außen kommen muss, das daraus resultierende Verhalten muss nicht positiv sein und die einzelnen nicht biologischen Motive sind gelernt und somit veränderbar.

Dadurch, dass Motivation auf Ziele gerichtet ist, und unser Verhalten dadurch gelenkt wird, ist es für die Forschungsfrage besonders wichtig die Bedeutung der einzelnen Motive näher zu betrachten. Im folgenden Kapitel werden unterschiedliche Ansätze dargestellt.

Wenn man Motivation noch spezifischer betrachten möchte, gibt es unterschiedliche Theorien. Bei Müsseler (2008) wird die Motivation als ein Streben nach Wohlbefinden als Zielzustand dargestellt. D.h. der Mensch arbeitet auf Ziele hin, die positive Affekte herbeiführen und versucht negative Ereignisse zu vermeiden. Welche Reize mit welchen Empfindungen dabei gekoppelt sind, ist individuell angeboren oder angelernt. Es ergibt sich daraus ein Meide- oder Aufsuchverhalten. „Motive sind Bewertungsdispositionen, durch die bestimmt wird, ob und im welchem Maße ein Reiz bzw. ein Ereignis oder ein Zielzustand Anreizcharakter erhält“ (Müsseler 2008, S. 192). D.h. die Motive beeinflussen unsere Wahrnehmung, unsere Wunsch und unsere Emotionen in Verbindung mit der

Umwelt. Wenn es darum geht Verhalten zu aktivieren, geschieht das motivgesteuert. Wir filtern demnach die Reize, die unseren Motiven entsprechen und handeln vermeidend oder aufsuchend, um Wohlbefinden zu erlangen.



**Abb. 3** : Das Grundmodell der Motivationspsychologie (nach Rheinberg, 1997).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass „Motive und Anreize eng aufeinander bezogen sind und gemeinsam eine Motivation hervorrufen, die dann Richtung, Intensität und Dauer des Verhaltens resultiert.“ (Müsseler 2008, S.193) Für die Forschungsfrage dieser Arbeit ist es daher unerlässlich, die Ausprägung der einzelnen Motive zu erheben, um den Zusammenhang zwischen Abbruch/ Erfolg der Maßnahmen und den einzelnen Motiven zu prüfen.

## 2.5 Unterschiedliche Motiv-Konstrukte

Historisch betrachtet sprach schon Darwin 1866 (zit. nach Schneider & Schmalz, 1999, S.37f) erstmals von Instinkten. „Wenn eine Handlung, zu deren Vollziehung selbst von unserer Seite Erfahrung vorausgesetzt wird, von Seiten eines Tieres und besonders eines sehr jungen Tieres noch ohne alle Erfahrung ausgeführt wird, und wenn sie auf gleiche

Weise bei vielen Tieren erfolgt, ohne dass diese ihren Zweck kennen, so wird sie gewöhnlich eine instinktive Handlung genannt.“

Sigmund Freud (zit. nach Müsseler, 2008) stellte die Triebtheorie auf. Er erklärte dem menschlichen Antrieb, die Energiequelle, als eine immer wirkende Kraft von innen mit physiologischer Grundlage. Die nannte er Trieb und erklärte, dass allein der Wunsch nach Befriedigung unserer Triebe, der Motor jeden Handelns ist. Auf dieser Grundlage bauen weitere Theorien auf.

Hull (1952) (zit. nach Müsseler, 2008) experimentierte mit den physiologischen Reizen und stellte im Verlauf fest, dass es darüber hinaus eine weitere Komponente von außen gab, die situativ wirkte und deutlichen Einfluss auf das Verhalten hatte. Das bestärkte Kurt Lewin (1946) (zit. nach Müsseler, 2008) in seiner Theorie, dass die Umwelt ein wichtiger Faktor ist, der entweder anziehend oder abstoßend auf die Person wirke. Diese Grundidee ist in die später entwickelten Erwartung-Wert-Theorien eingeflossen. Diese Theorien gehen davon aus, dass ein bestimmtes Verhalten aus dem antizipierten Wert einer zukünftigen Handlung hervor geht. Die erwartete Wahrscheinlichkeit ein Ziel zu erreichen wird mit dem Wert des Ziels (Attraktivität) multipliziert. Daraus ergibt sich die Motivation für das jeweilige Ziel. Das bekannteste Modell, auf diese Theorie basierend, ist das Risikowahlmodell von Atkinson (1957) (zit. nach Müsseler, 2008).

## **2.6 Motivklassifikationen**

Sowohl die Erwartung, wie auch die Attraktivität des Ziels werden von den persönlichen Motiven geleitet. Ganz allgemein kann man sagen, dass Motive wie kleine Steuergeräte sind, die Affekte spezifisch antreiben. Dies kann bewusst oder unbewusst passieren. In der Motivationspsychologie lassen sich Motive in zwei Gruppen unterscheiden: biogene und soziogene Motive. Zu den biogenen gehören die genetisch festgelegten Motive wie Hunger, Durst und Sexualität. Die soziogenen Motive sind durch die Umwelt erlernt, wie Anschluss und Intimität, Macht und Leistung. (Müsseler, 2008)

Die nächste Unterscheidung erfolgt in der Zugänglichkeit der Motive. Wenn eine Person klar formulieren kann welches Ziel sie hat und aus welchen Gründen sie dieses Ziel verfolgt, spricht man von expliziten Motiven. Dabei geht man davon aus, dass diese Motive Teil des Selbstbilds sind. Man kann seine Bedürfnisse benennen und handelt nach erlern-

ten Botschaften und Werten. Die expliziten Motive sind eher richtungsweisend für oder gegen eine Handlung. Über das Durchhalten und die Intensität einer Handlung geben sie keine Auskünfte (Dahme, Jungnickel & Rathje, 1993 zit. nach Müsseler 2008). Die impliziten Motive hingegen, sind einer Person nicht direkt zugänglich. Sie „regulieren Intensität und Ausdauer zielgerichteten Verhaltens spontan-ohne eine bewusste Vornahme, aber auch ohne Aufforderung durch andere Personen.“ (Müsseler, 2008)

Es gibt bis heute keine einheitliche Auffassung darüber, wie viele unterschiedliche Motive existieren. Zwar liegen unterschiedliche Klassifikationen von Motiven (Arten) vor (Ruch & Zimbardo, 1974 zit. nach Schneider & Schmalt, 1999), aber keine allgemein geltende. Da an diese Stelle nicht alle Klassifikationen dargestellt werden können und für die Fragestellung der Arbeit auch nicht relevant sind, beschränkt sich die Ausführung auf die folgenden drei Motive: Leistungsmotiv, Machtmotiv, Motiv nach Sicherheit und Ruhe.

### **2.6.1 Leistungsmotiv**

Bereits 1938 hat Murray das Leistungsmotiv definiert: "Das Bestreben, etwas Schwieriges zustande zu bringen, physikalische Objekte, Menschen oder Ideen zu beherrschen, zu manipulieren oder zu organisieren; dies so schnell und so selbständig wie möglich zu tun; Hindernisse zu überwinden und einen hohen Leistungsstandard zu erreichen." Wenn man nach einem geeigneten Wort für das Leistungsmotiv suchen würde, wäre es vermutlich mit „Ehrgeiz“ gut erklärbar. Menschen, die leistungsmotiviert sind, möchten Dinge besser machen als andere und sich für die guten Ergebnisse verantwortlich fühlen können. (Müsseler, 2008) Das wird durch die Studie von Horowitz (1961) bestätigt, in der gezeigt wird, dass leistungsmotivierte eher Leistungsaufgaben wählen als Glücksspiel zu betreiben. Die selbstgelöste Aufgabe bringt positive Emotionen mit sich, die beim Gewinn durch Glücksspiel nicht so stark wären, da der positive Ausgang nicht selbst herbeigeführt wurde, sondern zufällig passiert ist. (McClelland, 1985 zit. nach Müsseler, 2008)

Doch leistungsmotiviert zu sein bedeutet nicht, dass man permanent nach Erfolg strebt. Misserfolg zu vermeiden, ist auch eine Komponente des Leistungsmotivs. Je nach dem, welche individuelle Ausprägung vorliegt, wählen Menschen mittelschwere oder eher sehr schwere/sehr leichte Aufgaben. Die Erfolg suchenden Personen wählen mittelschwere Aufgaben. Die bieten eine Mischung aus Erfolg und Herausforderung. (Beckmann und

Trudelwind, 1997 zit. nach Müsseler, 2008) Die Misserfolg vermeidenden Menschen nehmen entweder sehr leichte oder sehr schwere Aufgaben. Bei eintretendem Misserfolg können sie ihn mit der Schwere der Aufgabe selbstwertdienlich argumentieren. Oder die Aufgabe ist so leicht, dass der Misserfolg sicher vermieden wird (Heckhausen, 1975 zit. nach Müsseler, 2008).

### **2.6.2 Machtmotiv**

Machtmotivierte Menschen verspüren das Bedürfnis andere zu dominieren, Einfluss zu haben und Stärke zu zeigen (McClelland, 1975 zit. nach Müsseler, 2008). Evolutionär betrachtet gab es schon immer den „Ranghöchsten“, der die Entscheidungen getroffen hat, sei es im Rudel im Tierreich oder als Anführer in einer Menschengruppe. Das hat einige Vorteile, denn die ranghohen Individuen haben freie Wahl bei den Sexualpartnern (Pérusse, 1994 zit. nach Müsseler, 2008) und einen leichteren Zugang zu den Ressourcen (Alcock, 1993 zit. nach Müsseler, 2008).

Durch unterschiedliche Studien hat man sicher belegt, dass Dominanzverhalten mit dem Hormon Testosteron zusammenhängt (Mazur & Booth, 1998 zit. nach Müsseler, 2008). Man kann sagen, Menschen mit einem ausgeprägten Machtmotiv verfügen über mehr Testosteron im Körper als andere mit einem schwach ausgeprägten Machtmotiv.

Wenn man diesen Kenntnisstand so stehen lassen würde, müsste man von Menschen ausgehen, die Ihren Status permanent verteidigen wollen, sich anderen Konkurrenten gegenüber aggressiv verhalten und häufig wechselnde sexuelle Kontakte pflegen, die wenn nötig auch mit Gewalt vollzogen werden. In diesem Fall spricht man von einem *ungehemmten* Machtmotiv (Winter & Barenbaum, 1985 zit. nach Müsseler, 2008), das in unserer Gesellschaft keine Vorteile hätte. Wird dieses Machtmotiv durch Vernunft ausgeglichen, „manifestiert sich das Machtmotiv eher in sozial anerkanntem Verhalten. Sie fühlen sich zu Berufen hingezogen, die Ihnen eine Ausübung von Macht in Übereinstimmung mit gesellschaftlichen Werten erlaubt,[...] und sie sind dabei meist auch sehr erfolgreich.“ (Müsseler, 2008, S. 214)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine stärkere Ausprägung des Machtmotivs in Verbindung mit Vernunft, sehr erfolgreiche Menschen auszeichnen kann. Das macht diese Grundlage für die Fragestellung dieser Arbeit sehr interessant.

### 2.6.3 Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe

Steven Reiss (2000) fand durch seine empirischen Untersuchungen 16 Lebensmotive, die nach seinen Ausführungen angeboren sind und das menschliche Verhalten bestimmen. Die einzelnen Ausprägungen bilden ein sogenanntes „Motivprofil“ und sind individuell für jede Person. Damit differenziert er die drei klassisch betrachteten Motiven: Leistung, Macht und Anschluss. In seiner Auflistung gibt es das Lebensmotiv *emotionale Ruhe*. Reiss erklärt es wie folgt: „Das Lebensmotiv Emotionale Ruhe kann auch mit emotionaler Stabilität umschrieben werden und fragt nach der Bedeutung stabiler emotionaler Verhältnisse für die Lebenszufriedenheit.“

Vom Sicherheitsmotiv spricht man wenn Menschen Risiken scheuen. Basierend auf die Bedürfnispyramide nach Maslow (1954) spielen die Sicherheitsbedürfnisse eine große Rolle. Die nachfolgende Abbildung soll die Rangfolge der Bedürfnisse verdeutlichen, um den Stellenwert der Sicherheit noch einmal deutlich darzustellen.



**Abb. 4:** Die Bedürfnispyramide nach Maslow (1954) in „Motivation und Persönlichkeit“ (1981).

Wenn man Maslows Theorie folgt, haben alle Menschen die Grund- und Existenzbedürfnis. Je spitzer die Pyramide wird, umso weniger Menschen haben das entsprechende Bedürfnis. Der Stellenwert des Sicherheitsmotivs ist demnach hoch und betrifft immer noch einen Großteil der Menschen. Je nach Ausprägung kann es Menschen hemmen, neue Wege zu gehen. Auf die Qualifizierungsmaßnahmen bezogen, kann man vielleicht auch den Aspekt der Zukunftssicherheit hinzu ziehen. Möglicherweise möchten die TN mit hoher Ausprägung des Sicherheitsmotivs Ihre Zukunftsperspektiven sichern und stabilisieren. Die Folge wäre eine erfolgreich absolvierte Maßnahme.

## 2.7 Definition Langzeitarbeitslosigkeit

Wenn wir von Arbeitslosigkeit sprechen, geht es um Menschen, die in keinem Beschäftigungsverhältnis stehen. Um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können, bekommen arbeitslose Menschen das Arbeitslosengeld I. „Das ist dann der Fall, wenn Sie in den letzten zwei Jahren vor der Arbeitslosmeldung und der eingetretenen Arbeitslosigkeit mindestens zwölf Monate (das sind 360 Kalendertage, weil der Monat zu 30 Tagen gerechnet wird) in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gestanden haben.“ (Bundesagentur für Arbeit, 2016) Die Dauer und Höhe der Bezüge hängt von der „gesammelten“ Anwartschaftszeit und der Höhe des Einkommens ab. (Bundesagentur für Arbeit, 2016)

Wenn dieser Anspruch erschöpft ist, oder gar keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I besteht, weil der TN z.B. keine Berufsausbildung hat und demnach noch nicht sozialversicherungspflichtig gearbeitet hat, besteht die Möglichkeit der Grundsicherung. Das ist das sogenannte Arbeitslosengeld II. (Bundesagentur für Arbeit, 2016) In diesem Bezug sind auch die Menschen, die man als „Langzeitarbeitslose“ betitelt. Nach dem SGB III, § 18 ist Langzeitarbeitslosigkeit folgendermaßen definiert:

„(1) Langzeitarbeitslose sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. Die Teilnahme an einer Maßnahme nach § 45 sowie Zeiten einer Erkrankung oder sonstiger Nicht-Erwerbstätigkeit bis zu sechs Wochen unterbrechen die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht.

(2) Für Leistungen, die Langzeitarbeitslosigkeit voraussetzen, bleiben folgende Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren unberücksichtigt:

### **1. Zeiten einer Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung oder zur Eingliederung in Arbeit nach dem Zweiten Buch,**

2. Zeiten einer Krankheit, einer Pflegebedürftigkeit oder eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz,

3. Zeiten der Betreuung und Erziehung aufsichtsbedürftiger Kinder oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger,

4. Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten bis zu einer Dauer von insgesamt sechs Monaten [...]

Besonders wichtig für das Thema dieser Arbeit ist Punkt eins. Daraus geht hervor, dass

TN für die Dauer einer Maßnahme weiterhin die Bezüge erhalten. Bei Abbruch einer Maßnahme besteht die Möglichkeit als Sanktion die Bezüge zu kürzen. Diese Entscheidung wird aber einzeln und individuell von dem jeweiligen Fallmanager im Jobcenter getroffen. (Bundesagentur für Arbeit, 2016)

Ob diese Vorgehensweise erfolgsversprechend ist, wird im Fazit noch mal aufgegriffen werden.

## **2.7.1 Folgen für die Gesellschaft**

Die in Kap. 2.7 genannten Bezüge sowohl aus Arbeitslosengeld I wie auch das Arbeitslosengeld II werden aus staatlichen Kassen gezahlt. Der entstandene finanzielle Schaden für die Gesellschaft besteht aber nicht nur aus den diesen „regulären“ Ausgaben. Die psychosozialen Folgen der Teilnehmer, die durch Arbeits- und Erfolglosigkeit entstehen ziehen ebenfalls negative Folgen nach sich.

### 2.7.1.1 Finanzielle Folgen

Um einen Eindruck davon zu bekommen, welcher Aufwand entsteht wenn Menschen als langzeitarbeitslos eingestuft werden, muss man wissen, über welche Zahlen eigentlich gesprochen wird. Die Arbeitslosenquoten variieren von Jahr zu Jahr. Aktuell hat sich nach der Statistik der Bundesagentur für Arbeit „Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen [...] von 36,3 Prozent auf 37,2 Prozent erhöht.“ Eine alleinstehende Person als Beispiel mit Anspruch auf den SGB II-Bezug erhält den Regelsatz von 404 €. Wenn Kinder mit im Haushalt leben erhöht sich der Satz um 237-306€, je nach Alter des Kindes. Zuzüglich werden Miete und Heizkosten beglichen. Betreuungsgeld und Bildungsgutscheine sollen darüberhinaus die Haushalte entlasten und Kindern Möglichkeiten zu Bildung und Sport ermöglichen. Durchschnittlich für die letzten Jahre „weist die Statistik der Bundesagentur für Arbeit Gesamtausgaben in Höhe von rund 40,6 Mrd. Euro aus, die für Leistungen nach dem SGB II anfallen und vom Bund und den Kommunen getragen werden müssen“ (Finanzstatistik der Bundesagentur für Arbeit im Ipw-wb, 2016)

### 2.7.1.2 Psychosoziale Folgen

Zuzüglich zu den finanziellen Ausgaben durch den Regelbezug, entstehen Kosten durch die psychosozialen Folgen.

Bereits in den 30 er Jahren gab es eine qualitative Langzeitstudie im österreichischen Dorf Mariantal zu den Folgen der langanhaltenden Arbeitslosigkeit. Es wurde herausgefunden, dass unterschiedliche Faktoren eine Rolle spielen können, inwieweit Menschen besser oder schlechter mit der Situation umgehen können. Neben dem Geschlecht, den sozialen Netzwerken und dem Bildungsstand, war vor allem die Dauer der Arbeitslosigkeit ein entscheidender Faktor für das Wohlbefinden. (Jahoda, 1933)

Es gilt als erwiesen, dass Arbeitslosigkeit und Krankheit im Zusammenhang stehen. Die veränderten Lebensumstände durch finanzielle Einbußen, fehlende Tagesstruktur, Verlust der bisherigen sozialen Kontakte und ein geringer Selbstwert bieten den Nährboden für psychische Erkrankungen (Weber, Hörmann und Heiperts, 2007). Die statistischen Auswertungen der Krankenkassen bestätigen diese Ergebnisse. „So nimmt bei Arbeitslosen die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage wegen psychischer Erkrankungen (Diagnosegruppe F – ICD 10) seit Jahren zu. Auch die durchschnittliche Arbeitsunfähigkeitsdauer ist mit 22 Tagen/Jahr im Vergleich zu Erwerbstätigen mit 13 Tagen jährlich höher „ (Weber, Hörmann und Heiperts, 2007) Sie berufen sich dabei auf die Ergebnisse von Weber und Hörmann aus ihrem Buch *Psychosoziale Gesundheit im Beruf: Mensch – Arbeitswelt – Gesellschaft*.

### 2.7.2 Maßnahmen der Regierung

Mit der Einführung der Hartz IV-Reform und dem dazugehörigem SGB II-Bezug im Jahr 2004 hat die Bundesregierung festgelegt, dass denjenigen, die im Bezug sind Auflagen erlegt werden. Dazu gehören unterschiedliche Aktivierungsmaßnahmen, die dazu beitragen sollen, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt hergestellt wird. Die Teilnahme an solchen Maßnahmen wird vorgegeben und wird wenn nötig auch mit verhängen von Sanktionen, durchgesetzt. Das kann bedeuten, dass dem Teilnehmer die Bezüge gekürzt, oder gar gestrichen werden. (Möller und Kollegen, 2009 vgl. IAB-Kurzbericht 29/2009)

Aus mehreren Studien des IAB geht hervor, dass arbeitsmarktnahe Instrumente aus unterschiedlichen betrieblichen und nicht-betrieblichen Trainings, insbesondere das Bewer-

bungstraining, (Kopf & Wolff, 2009 vgl. IAB-Kurzbericht 29/2009) sehr erfolgsversprechend sind.

„Dies gilt vor allem dann, wenn Aktivierung nicht nur Zwang und Sanktionen bedeutet, sondern als Mittel verstanden wird, Eigenverantwortung und Autonomie der Betroffenen zu fördern.“ (Möller und Kollegen, vgl. IAB, 29/2009)

### **2.7.3 low-tec**

Die low-tec ist eine gemeinnützige Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft und wurde im Dezember 1995 gegründet. Die Evangelische Gemeinde Düren ist alleiniger Gesellschafter. In Düren befindet sich auch der Hauptsitz, mit Außenstellen in Eschweiler und Aachen. Zur Zeit hat die low-tec circa 130 Mitarbeiter. (low-tec, 2016)

Ziel ist es, Menschen ohne Arbeit oder von Arbeitslosigkeit bedrohte, durch Beratung, Qualifizierung, Ausbildung oder durch Schaffung von Arbeitsplätzen, Arbeit zu ermöglichen. Heute führt die low-tec ein breites Angebotsspektrum unterschiedlichster Bildungs-, Profiling- und Qualifizierungs- sowie Berufsorientierungsmaßnahmen für Auftraggeber auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene durch. Darunter seit 2003 erfolgreiche Maßnahmen zur Ausbildung Jugendlicher in verschiedenen Berufen (u.a. Maler und Lackierer, Kaufmann für Bürokommunikation, Metallbauer, Tischler, Maschinen- und Anlagenführer, Elektroniker, Anlagenmechaniker). Ergänzt wird dieses Angebot seit 2009 durch das „Evangelische Fachseminar für Altenpflege“, das in Trägerschaft der low-tec ist. Dieses Angebotsspektrum wird im Rahmen unterschiedlicher Programme der EU, des Bundes, des Landes und mit Fördermitteln des Jobcenters der StädteRegion Aachen umgesetzt. (low-tec, 2016)

Sehr erfolgreiche Projekte, die schon seit Jahren Menschen qualifizieren und in Arbeit bringen sind beispielsweise:

**RAN** – realistische Qualifizierung nach Eignungsfeststellung

**2. Chance** – Für Azubis, die eine Lehre abgebrochen haben

**VORTEIL** - Einstiegsqualifizierung bei Flüchtlingen

**NEXT STEPS** – Kompetenzfeststellung bei Flüchtlingen

**Potenzialanalysen** für Schüler

## 2.7.4 Projekt RAN

Ziel des Projektes ist eine kontinuierliche Zuweisung von Teilnehmern, die dann entsprechend ihren Defiziten geschult werden sollen. Dies setzt einen Maßnahmenaufbau voraus, der flexibel Teilnehmer aufnehmen kann und das gesamte Angebot kontinuierlich vorhält. **RAN** ist die Abkürzung für:

**R** - realistisch      **A** - aktivierend      **N** - nachhaltig

Die folgende Abbildung soll veranschaulichen wie die Gesamtsicht auf die Maßnahme aussieht.

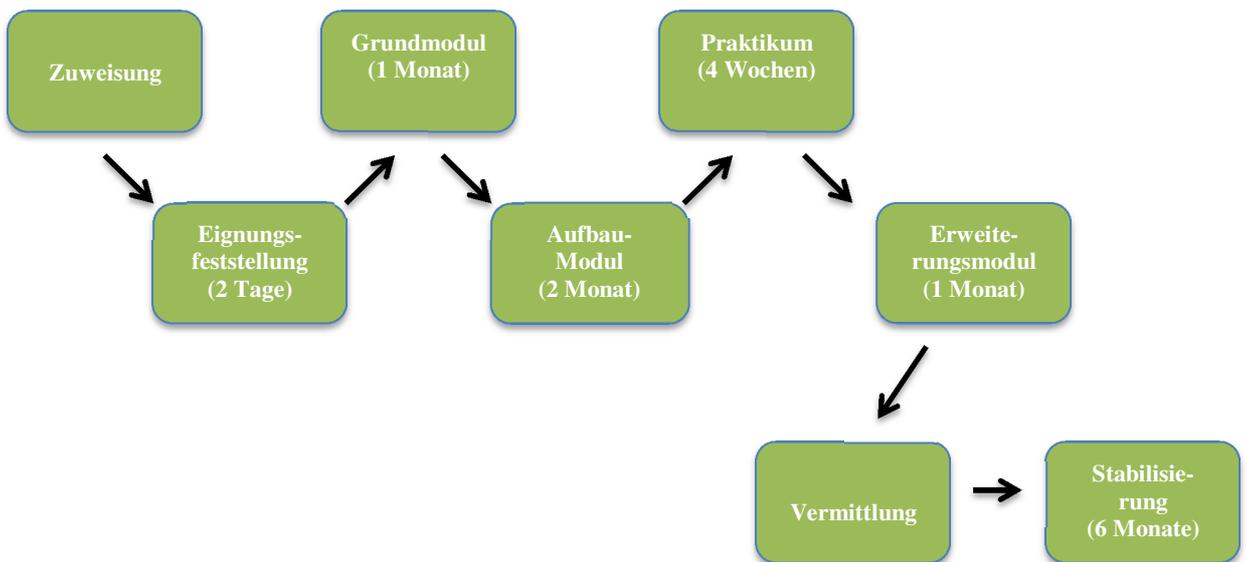


**Abb. 5:** Übersicht Angebotsstruktur. Konzept RAN (2016) low-tec.

Die Verbleibsdauer der Teilnehmer umfasst fünf Monate. In diesem Zeitraum werden sie in verschiedenen Modulen ausgebildet oder die bereits vorhandenen Kompetenzen werden erarbeitet. Neben der fachlichen Ausbildung wird genau so viel Wert auf die soziale Kompetenz und der persönlichen Kompetenz gelegt. Wie aus der Abbildung auch hervorgeht, geht die Hilfestellung weiter als nur Trainingsmaßnahmen anzubieten. Da die Teilnehmer aus teilweise sehr schwierigen persönlichen Situationen kommen, wie zum Beispiel familiäre Gewalt, Suchtproblematiken oder Schulden, wird innerhalb des Projektes versucht, diese Punkte ebenfalls zu berücksichtigen und entsprechende Hilfe durch Kooperationspartner zu bieten. In enger Zusammenarbeit mit den Teilnehmern und den Jobcentern, wird individuell versucht die bestmögliche Betreuung zu gewährleisten. Dazu

kann Hilfe von Jugendämtern und diverse Beratungsstellen in Anspruch genommen werden (low-tec, 2016).

Wenn die Rahmenbedingungen soweit fest stehen, kann fachlich weitergearbeitet werden. In unterschiedlichen Gewerken, je nach Interesse und vorhandenen Kompetenzen und Qualifikation, soll der Teilnehmer theoretische und praktische Kenntnisse erwerben, die in einem vorgeschriebenen Praktikum, vertieft werden sollen. Den Bewerbungsverlauf für das Praktikum und der späteren Vermittlung, erlernen und üben die Teilnehmer in einem fortlaufenden Bewerbungstraining über die gesamte Maßnahmendauer (Low-tec, 2016). Die folgende Abbildung soll der Gesamtverlauf des Projektes darstellen, um deutlich zu machen, dass sowohl das Konzept, wie auch die Bemühungen seitens der low-tec ein besseres Vermittlungsergebnis erwarten lassen.



**Abb. 6:** „Übersicht und Aufbau der Module“ in Anlehnung Konzept RAN, low-tec (2016).

Trotz aller Bemühungen können nicht einmal 25 % der Teilnehmer vermittelt werden. Bezogen auf diese Arbeit betrachte ich den Zeitraum 01.Januar - 30.Mai 2016. Die statistische Auswertung zeigt, von 156 eingemündeten Teilnehmern haben lediglich 10,2 % das Maßnahmenziel erreicht.

**Tab. 3:** Statistische Auswertung. Low-tec. Qualli-Life 7.9. Stand 30.05.2016

Bezeichnung	Anzahl	Prozent
Maßnahme noch nicht abgeschlossen	93	59,7
Maßnahmenziel nicht erreicht	47	30,1
Maßnahmenziel erreicht	16	10,2

Aus der bisherigen Verbleibsbilanz des Projektes (Beginn Juli 2015) geht hervor, dass sogar 40,3 % der TN wieder in die Arbeitslosigkeit zurück gehen. Bei weiteren 41,03 % ist der gibt es keine Angaben über Ihren Verbleib, sodass davon auszugehen ist, dass die Zahl der weiterhin Arbeitslosen nach Ablauf der Maßnahme weitaus höher als 40,3% ist.

**Tab. 4:** Verbleibsbilanz RAN, Stand 30.05.2016, low-tec

Bezeichnung	Anzahl	Prozent
Ohne Angabe	64	41,03 %
MiniJob <sup>3</sup>	1	0,64 %
Arbeitslosigkeit	63	40,38 %
Arbeitsunfähigkeit	2	1,28 %
Versicherungspflichtig beschäftigt	4	2,56 %
Betriebliche Ausbildung nach § 4 BBIG, § 25 HWO - ungefördert	1	0,64 %
Betriebliche Ausbildung nach § 4 BBIG, § 25 HWO – gefördert <sup>4</sup>	1	0,64 %
Erneute Teilnahme/ Wechsel in eine andere Maßnahme nach SGB III <sup>5</sup>	1	0,64 %
Erneute Teilnahme/ Wechsel in eine andere sonstige Maßnahme	16	10,26 %
Unbekannter Verbleib	2	1,28 %

Im Hinblick auf das Geld, das jährlich dafür bezahlt wird, der damit verbundenen anhaltenden Arbeitslosigkeit und den daraus resultieren psychosozialen Folgen der Teilnehmer, sind diese Zahlen alarmierend.

## 2.8 Bisherige Forschung

Auf der Suche nach dem perfekten Teilnehmer müssen unterschiedliche Studienergebnisse herangezogen werden. Wie in der Anleitung schon dargestellt beruht diese Arbeit auf dem Gedanken, dass es persönliche Dispositionen gibt, die maßgebend Einfluss auf die erfolgreiche Umsetzung einer Maßnahme haben. Insgesamt ist der Forschungsstand zur erfolgreichen Durchführung beruflicher Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen nicht gerade ausgeprägt und die vorhandenen Studien schon etwas veraltet, das angesichts der großen Teilnehmerzahlen an Maßnahmen der beruflicher Wiedereingliederung, die von der Bundesagentur für Arbeit genutzt werden, sehr erstaunlich ist.

<sup>3</sup> geringfügige Beschäftigung mit einer Entgeltgrenze von 450E monatlich (Gabler Wirtschaftslexikon, 2016).

<sup>4</sup> Unternehmen werden von den Jobcentern bezuschusst, wenn ein Ausbildungsplatz angeboten wird (low-tec, 2016).

<sup>5</sup> Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung – (SGB III) (Arbeitsagentur, 2015).

Als erwiesen gilt, dass Qualifizierungsmaßnahmen einen nachhaltigen Erfolg haben. Im IAB-Kurzbericht von 2009 heißt es „Erste Ergebnisse zu den Maßnahmenwirkungen gab es auch im Bereich berufliche Rehabilitation. Auf der Grundlage von Befragungsdaten konnte [...] ermittelt werden, dass die Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in der Einschätzung der Befragten besser abschneiden als andere Maßnahmen, was z. B. die berufliche Leistungsfähigkeit oder die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmer angeht. Sechs Monate nach Maßnahmenende zeigt sich auch, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko der Maßnahmeteilnehmer gesunken ist. Gute Chancen am Arbeitsmarkt haben vor allem Jüngere und Personen, die bereits früher sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren (Wuppinger & Rauch, 2009)“. Aus diesem Ergebnis lässt sich kein Zusammenhang zu Persönlichkeitsdimensionen ableiten. Diese Tatsache kann bei mangelnder Signifikanz der Ergebnisse dieser Arbeit als Diskussionspunkt herangezogen werden.

In einer Studie der Humboldt Universität zu Berlin (2013) untersuchten Kardoff und Kollegen individuelle und kontextbezogene Ursachen zu Abbrüchen beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen. Ihre Fragestellung galt Menschen, die im Rahmen einer Behinderung, Krankheit oder eines Unfalls beruflich wieder rehabilitiert werden sollten. Die Ergebnisse zeigen, dass Umschulungen, die abgeschlossen werden, gute Erfolgsaussichten für die berufliche Zukunft aufweisen. „In einer von infas durchgeführten Studie der arge-bfw (2012) zeigte sich, dass im Laufe von zwei Jahren nach Abschluss der Umschulung in einem BFW 84 % der Absolventen eine Beschäftigung gefunden hatten, 75 % davon waren ausbildungsgemäß und 85 % in Vollzeit beschäftigt; 45 % hatten ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Zum Befragungszeitpunkt waren 68 % der Teilnehmer erwerbstätig. Vor der Maßnahme waren ca. 74 % erwerbslos, davon 47 % länger als ein Jahr.“ (Kardoff und Kollegen, 2013)

In der Differenzierung welche Teilnehmer eher die Maßnahme abbrechen, fanden Kardoff und Kollegen in der oben genannten Studie heraus, dass es eine deutliche Signifikanz im Zusammenhang zwischen psychischen Störungen und Abbruch der Maßnahme gibt insbesondere bei vorliegender Depression. Da dieser Prädiktor nicht erhoben wird, dienen diese Ergebnisse als Basis für die Diskussion und Fazit.

Ein weiterer Grund, der bei der erfolgreichen Durchführung einer Maßnahme im Weg steht, ist die Tatsache, dass die Teilnahme in viele Fällen nicht freiwillig ist. Heisler (2008) beschreibt in seiner Studie „Maßnahmenabbrüche in der beruflichen Integrationsförderung als Qualitätskriterium?“, dass speziell junge Menschen von Eltern und Ar-

beitsagentur beeinflusst werden. Sie werden Maßnahmen zugewiesen, die weder ihren Interessen noch Fähigkeiten entsprechen. Heisler weiter: „Dies ist nicht zuletzt auch eine Folge des begrenzten Maßnahmenangebotes der Agentur für Arbeit. Infolge dessen orientiert sich eine Maßnahmenzuweisung stärker an vorhandenen Maßnahmenplätzen als an den Interessen und der Eignung der betroffenen Jugendlichen. Auch hier steht die Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Hilfsangebote im Vordergrund. In der Folge nahmen einige Jugendliche auftretende Probleme, z. B. Konflikte mit Sozialpädagogen oder Ausbildern zum Anlass, eine Maßnahme abzubrechen. Das geschah auch, wenn die Jugendlichen ihre persönlichen Ziele gefährdet sahen.“ Das Kriterium „Freiwilligkeit“ wurde mittels Fragebogen nicht erhoben, da nicht sicherzustellen ist, inwieweit Teilnehmer im Vorfeld eine andere Haltung zum Antritt einer Maßnahme gehabt haben. Möglicherweise fühlten sie sich unter Druck gesetzt durch mögliche Sanktionen des Jobcenters. Diese Daten sind eher per Interview zu erheben.

Gestützt auf der Studie von Frank & Kanning (2014), die Korrelationen von Lebenslauf-lücken und Persönlichkeitsmerkmalen untersucht haben, sind niedrige Ausprägungen von Gewissenhaftigkeit, Offenheit für neue Erfahrungen und Verträglichkeit in Korrelation mit der erfolgreichen Umsetzung einer Qualifizierungsmaßnahme zu erwarten. Die Ergebnisse gehen aus der nachfolgenden Abbildung besonders gut hervor:

**Tab. 5:** Korrelationen zwischen dem Ausmaß der Lücken im Lebenslauf und Persönlichkeitsmerkmalen (Frank & Kaning, 2014).

Persönlichkeitsmerkmale	Gesamt-Stichprobe	Gründe für Lücken im Lebenslauf					
		1 (n=145)	2 (n=46)	3 (n=748)	4 (n=166)	5 (n=100)	6 (n=94)
Neurotizismus	.05	.02	.09	.05	-.13	.07	.15
Extraversion	-.09***	-.05	-.36*	-.01	-.11	-.18	-.08
Offenheit	.00	.04	-.20	-.03	-.08	.01	-.05
Gewissenhaftigkeit	-.13***	-.12	.30	-.09*	-.09	-.13	.38***
Verträglichkeit	-.02	-.11	.06	-.06	-.05	-.02	-.31**
Leistungsmotivation	-.09**	.04	.17	-.05	-.14	-.09	-.05
Selbstkontrolle	-.15***	-.19*	.04	-.10*	-.22**	-.16	-.09
Zielorientierung	-.15***	-.03	.09	-.07	-.15	-.20*	-.08

*Anmerkungen:* \*p < .05 \*\* p < .01 \*\*\*p < .00; Gruppe 1= (Krankenhausaufenthalt, Burnout, private Probleme, Antriebsschwäche) Krankheit; 2 = Kinder (Schwangerschaft und Kindererziehung); 3 = Wartezeit (z.B. nach dem Schulabschluss); 4 = Reise, 5 = Arbeitslosigkeit; 6 = Ausbildung abgebrochen

Besonders der Punkt „Ausbildung abgebrochen“ geht mit niedrigen Werten für Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit einher. Dieser Aspekt ist im Hinblick auf die Hypothesenprüfung besonders zu beachten.

### **3 Fragestellung**

Nach Zusammenfassung aller wesentlicher Aspekte aus erhobenen Studien und Fachliteratur, geht es nun darum die wesentlichen Dispositionen festzulegen und diese empirisch zu überprüfen.

#### **3.1 Haupthypothesen**

Die Haupthypothesen wurden als Zusammenhangshypothesen formuliert und untersuchen den Effekt der Big Five und den Effekt der Motive auf die erfolgreiche Umsetzung einer Qualifizierungsmaßnahme. Da Erfolg als Faktor schwer messbar ist, wurden die Indikatoren „Fehltag“ und „Abbruch der Maßnahme“ festgelegt und gemessen.

Dabei gilt: H<sub>0</sub> als Null-Hypothese beinhaltet eine bisher geltende Aussage über einen Zustand einer Grundgesamtheit, während H<sub>1</sub> die Alternativhypothese darstellt. Sie beinhaltet die eigentliche Forschungsfrage. Man testet die beiden gegeneinander mit einem festgelegten Signifikanzniveau von  $p \leq .05$ . Sind die Prüfwerte außerhalb des Signifikanzniveaus muss H<sub>0</sub> verworfen werden und es gilt H<sub>1</sub>. (Mittag, 2009)

Für diese Arbeit wurden folgende Hypothesen festgelegt:

1. H<sub>0</sub>: Es besteht kein Zusammenhang zwischen den Big Five und der erfolgreichen Umsetzung der Maßnahme

H<sub>1</sub>: Es besteht ein Zusammenhang zwischen den Big Five und der erfolgreichen Umsetzung der Maßnahme

2. H<sub>0</sub>: Es besteht kein Zusammenhang zwischen den drei Motiven und der erfolgreichen Umsetzung der Maßnahme

H<sub>1</sub>: Es besteht ein Zusammenhang zwischen den Motiven und der erfolgreichen Umsetzung der Maßnahme

### **3.2 Ungerichtete Unterhypothesen**

Auf der Suche nach genaueren Ergebnissen und auf der Grundlage der Studie von Kan-ning 2014, sind die nachfolgenden Unterhypothesen aufgestellt worden. Besonders die Variablen Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit zeigten in seiner Studie eine hohe Korrelation zum Abbruch der Ausbildung.( s. Tab. 5)

1. H0: Es besteht kein Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit und der erfolgreichen Umsetzung der Maßnahme

H1: Es besteht ein Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit der erfolg-  
reichen Umsetzung der Maßnahme

2. H0: Es besteht kein Zusammenhang zwischen Offenheit für neue Erfahrun-  
gen und der erfolgreichen Umsetzung der Maßnahme

H1: Es besteht ein Zusammenhang zwischen Offenheit für neue Erfahrungen  
und der erfolgreichen Umsetzung der Maßnahme

3. H0: Es besteht kein Zusammenhang zwischen Verträglichkeit und der erfolg-  
reichen Umsetzung der Maßnahme

H1: Es besteht ein Zusammenhang zwischen Verträglichkeit und der erfolg-  
reichen Umsetzung der Maßnahme

### **3.3 Explorative Fragestellung**

Da es zu dem Thema wenig Forschungsergebnisse gibt, aber die Praxis zeigt, dass es durchaus große Unterschiede zwischen den Teilnehmern in der Umsetzung einer solchen Qualifizierungsmaßnahme gibt, ergab sich die Frage, welche Faktoren zusätzlich zu den Persönlichkeitsmerkmalen und Motiven eine Rolle spielen könnten. Naheliegend war das Alter der Teilnehmer. Kann ein Zusammenhang bestehen zwischen dem Durchhaltevermögen für eine Qualifizierungsmaßnahme und dem jeweiligen Alter? Sind Menschen über 30 Jahre erfolgreicher in der Umsetzung als 20 Jährige? Der zweite Aspekt könnte im Geschlecht verankert sein. Sind Frauen gewissenhafter, verträglicher oder offener für

neue Erfahrungen als Männer? Weitere Unterscheidungsmerkmale sind der Schulabschluss und die Elternschaft. Daraus ergeben sich folgende explorative Fragestellungen:

*EF1: Teilnehmer über 30 Jahren sind erfolgreicher in der Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme*

*EF2: Frauen sind erfolgreicher in der Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme*

*EF3: Ein höherer Schulabschluss hat einen Einfluss auf die erfolgreiche Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme*

*EF4: Die Elternschaft hat einen Einfluss auf die erfolgreiche Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme*

*EF5: Ein früherer Abbruch einer Ausbildung oder eines Studiums hat negativen Einfluss auf die erfolgreiche Durchführung der Maßnahme.*

## **4 Methoden und Durchführung**

Dieses Kapitel soll die Überleitung in die praktische Arbeit darstellen. Dabei werden die Durchführung, Stichprobe und Fragebogen dargestellt und erläutert.

### **4.1 Durchführung**

Die Datenerhebung wurde ausschließlich bei low-tec durchgeführt, da sonst keine Vergleichbarkeit in der Motivationslage und den gemachten Erfahrungen der Teilnehmer, während der vier Wochen, gegeben wäre.

Zum ersten eines jeden Monats beginnt eine neue Gruppe, mit einer Größe von 15-25 Teilnehmern, eine Qualifizierungsmaßnahme mit einer Dauer von fünf Monaten. Erfahrungsgemäß ist die höchste Abbruchquote in den ersten vier Wochen zu verzeichnen. Außerdem sind viele Fehltage (entschuldigt oder unentschuldigt) ein weiterer Indikator für die erfolglose Durchführung einer Maßnahme. Aus diesem Grund fand die Datenerhebung per Fragebogen direkt am ersten Tag statt.

Die Teilnehmer trafen um neun Uhr ein und wurden in einer 30-minütigen Informationsveranstaltung über die Vorgehensweise und Inhalte informiert. Anschließend füllten sie die ersten benötigten Formulare aus, um die Maßnahme beginnen zu können. In diesem Zusammenhang wurde schon festgestellt, ob noch Stifte benötigt wurden, um den folgenden Testablauf nicht weiter zu stören. Dabei saßen sie in einem hellen, ausreichend belüfteten Raum, wo sie konzentriert und ohne akustische Störfaktoren an ihren Aufgaben arbeiten konnten.

Nach einer kurzen persönlichen Vorstellung habe ich in einer kurzen<sup>6</sup> Einleitung das Thema und den Zweck der Erhebung erklärt. Dabei habe ich darauf hingewiesen, dass die Ehrlichkeit der Beantwortung maßgebend ist, der Test absolut freiwillig ist und die Testergebnisse bei Bedarf nach vier Wochen eingesehen werden können. Um die Teilnahme trotzdem zu honorieren wurde am Ende<sup>7</sup> der Studie unter den Vpn ein Amazon-Gutschein in Wert von zehn Euro verlost.

Da die Erhebung nicht anonym durchgeführt werden kann, aufgrund der individuellen Datendokumentation über Erfolg, Abbruch und Krankheitstage, wurde besonderen Wert darauf gelegt, den Teilnehmern zu vermitteln, dass sowohl die Teilnahme/ Nichtteilnahme wie auch die Testergebnisse keine Nachteile für die Durchführung oder den Erfolg der Maßnahme haben werden.

Nach vier Wochen wird der Verlauf der Vpn mittels Qualli-Life kontrolliert.<sup>8</sup> Daraus ergibt sich ein Querschnittsdesign mit wiederholter Messung. Die erste Erhebung erfolgt per Fragebogen und einer Kontrollablesung der Indikatoren nach vier Wochen, die dann mittels empirischer Testanalysen ausgewertet werden. Die Dauer der Erhebung beträgt sechs Monate (Januar-Juni 2016).

## 4.2 Stichprobe

Die Gesamtstichprobe besteht aus 117 zugewiesenen und pünktlich<sup>9</sup> zum ersten des jeweiligen Monats eingetroffenen Teilnehmern, denen der Test und der Zweck der Erge-

---

<sup>6</sup> circa fünf Minuten.

<sup>7</sup> Ende der Studie ist der 30.06.2016- die Verlosung hat am 01.07.2016 stattgefunden.

<sup>8</sup> Software zur Datenerfassung der Teilnehmer.

<sup>9</sup> nicht alle zugewiesenen TN beginnen auch tatsächlich die Maßnahme. Manche stellen sich auch Tage später vor. Diese TN werden teilweise auch noch in den jeweiligen Monat aufgenommen, sind aber nicht Bestandteil der Gesamtstichprobe.

bung mitgeteilt wurde. Da die Teilnehmer zufällig in dieser Kombination an der Testung teilnehmen ergibt sich eine Zufallsstichprobe.

Sechs Teilnehmer verweigerten die Teilnahme, drei bekamen den Fragebogen, gaben aber an, so große Verständnisprobleme aufgrund von mangelnden Deutsch-Sprachkenntnissen zu haben, dass sie die Fragen nicht beantworten konnten. Weitere zwei Teilnehmer brachen auf der ersten Seite ab, weil ihnen die Fragen zu persönlich waren. Daraus ergibt sich eine Stichprobe von 106 Vpn. Das entspricht einer Durchführungsquote von 90,60 %, die ausgesprochen zufriedenstellend ist.

#### **4.2.1 Ausgrenzungskriterien**

Da der Fragebogen eine Skala zur Erfassung der sozial erwünschten Antworten enthält und diese Ausprägungen auch erhoben wurden, ist der Datensatz um neun Vpn bereinigt worden. Bei den neun Vpn war die Ausprägung auf der Skala „Ehrlichkeit bei der Testbeantwortung“ im Extrembereich eine „unterdurchschnittliche Ausprägung“ (Stanine 4%, s. Tab. 6). Da man hier davon ausgehen kann, dass die Antworten nicht der Wahrheit entsprechen, würden sie die Testergebnisse verfälschen. Die immer noch von der Norm abweichenden Bereiche zwei und drei aus der Tab. 6 wurden mit ausgewertet, da davon auszugehen ist, dass entsprechend den Staninen-Werten mehr Wahrheitsgehalt erfasst wurde. In Kapitel sieben „Kritische Reflexion der Vorgehensweise“ wird aber diese Entscheidung kritisch betrachtet werden müssen. Nach allen Schritten der Stichprobenreduzierung blieben 97 Vpn übrig, dessen Daten ausgewertet werden konnten und Grundlage für die Berechnung der Ergebnisse sind. Das entspricht einer Quote von 83,62 %.

### **4.3 Messinstrument - Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T)**

„Der Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T) zählt seit 2010 zu den am häufigsten eingesetzten psychologischen Persönlichkeitstests im deutschsprachigen Raum. Der B5T wurde offiziell in die PSYNDEX-Testdatenbank (Tests-Nr. 9006357) und in das elektronische Testarchiv des Leibniz-Zentrums für Psychologische Information und Dokumentation (ZPID) aufgenommen. In der aktuellen Version erfasst der Big-Five-Test nicht nur die fünf grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen Neurotizismus (N), Extraversion (E), Gewissenhaftigkeit (C), Verträglichkeit (A) und Offenheit (O), sondern auch die drei Grundmotive „Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung“ (LM), „Bedürfnis nach Macht

und Einfluss“ (MM) und „Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe“ (SM). Zusätzlich enthält der Test eine Skala zur Kontrolle von Testverfälschung durch positive Selbstdarstellung.“ (Satow, 2012)

Der B5T umfasst insgesamt fünf Skalen zur Persönlichkeit (BIG Five) mit jeweils zehn Items pro Skala. Die Motive werden mit jeweils einer Skala á sechs Items erfasst. Die Skala „positive Darstellung“ enthält vier Items. Daraus ergeben sich 74 Items, die nach einer kurzen Instruktion in ca. 20 Minuten bearbeitet werden sollen. (Satow, 2012)

Die Antwortmöglichkeiten entsprechen einer vierstufigen Likertskala (Garland, 1991 zit. nach Satow 2012) mit folgenden Bezeichnungen:

- 1.) trifft gar nicht zu
- 2.) trifft eher nicht zu
- 3.) trifft eher zu
- 4.) trifft genau zu

Ein entscheidender Faktor diesen Test auszusuchen, war die oben dargestellte vierstufige Likertskala. Sie ist besonders effektiv, da sie durch die fehlende, übliche fünfte Stufe, die Antworttendenz zur neutralen Mitte eliminiert. (vgl. Garland, 1991 zit. Nach Satow, 2012)

Der Test vereinbart viel Aufklärung mit einer kurzen Bearbeitungsdauer und eine gute Verständlichkeit für die Teilnehmer. Durch die zusätzliche Erfassung der drei Motive zu den BIG FIVE, wird eine breitere Erfassung der Faktoren ermöglicht, die sich nicht auf die BIG FIVE zurückführen lassen. Diese werden mit 28 Items erfasst. Die durch die Items abgedeckten Bereiche umfassen nach Satow (2012):

- . Interessen
- . Sehnsüchte
- . Visionen und Lebensträume

Möglicherweise können die Motivausprägungen die Basis für eine zukünftige Prognose hinsichtlich Motivation der Teilnehmer bieten.

Es gibt immer wieder Vpn, die sich besser darstellen wollen. Sie antworten unehrlich, um ein positives Testergebnis zu erzielen. Die Kontrollskala „positive Darstellung“ erlaubt

es, den Datensatz von unehrlichen Antworten bereinigen zu können, indem Fragen gestellt werden, die nur mit „JA“ zu beantworten wären. „Als Abwehrmaßnahmen umfasst die vorliegende Version des B5T eine Skala zur Erfassung der Ehrlichkeit bei der Testbeantwortung (H) (vgl. Kuroyama et al. 2010; Wotawa, 2004), die auf der SEA-Skala (PSYINDEX Tests-Nr. 9006446, Satow 2012) basiert“ (Satow, 2012). Darunter ist folgendes zu verstehen: auf die Frage „Haben Sie schon mal schlecht über andere gesprochen?“ müsste jeder ehrliche Mensch dies bejahen. Wenn diese Frage verneint wird, ist das ein Indikator für eine positive Darstellung. (Satow, 2012)

Für die Auswertung wurden die drei Bereiche weiter differenziert, um möglichst genaue Einteilungen hinsichtlich der jeweiligen Ausprägung vornehmen zu können. Speziell für das Ausschlusskriterium „soziale Erwünschtheit“ in der Stichprobe (s. Kap. 4.2), wurde das Persönlichkeitsprofil genutzt und ausschließlich die Extremausprägung aus Punkt eins aus dem Datensatz gelöscht.

**Tab. 6:** in Anlehnung an das BIG-FIVE Persönlichkeitsprofil -Testmanual (nach Satow 2012)

Am Beispiel Neurotizismus										
Stanine in %	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	4%	7%	12%	17%	20%	17%	12%	7%	4%	
Stabil, ausgeglichen, wenig ängstlich										Unsicher, labil, ängstlich, nervös,

#### 4.4 Auswertungsmaterialien

Für die Auswertung der erhobenen Daten wurde die Auswertungstabelle <sup>10</sup> von Dr. Satow benutzt. Die Antworten werden für jede Vpn einzeln eingegeben. Die Summierung der Rohwerte und Bildung der Skalenmittelwerte werden dort vorgenommen, sodass man anschließend direkt das Persönlichkeitsprofil der einzelnen Vpn erhält. Da Dr. Satow die Veröffentlichung aller Items und der Normtabelle nicht wünscht, werden diese auch nicht im Anhang zu finden sein. Einzelne Beispielitems werden, in Absprache mit Dr. Satow, bezüglich ihrer Trennschärfe dennoch angegeben werden.

Für die weiteren Berechnungen wurde die Statistik Software SPSS (Version 24) genutzt.

<sup>10</sup> Für die Benutzung der Auswertungstabelle von Dr. Satow ist eine Lizenz nötig, die von ihm vergeben werden kann. Da er eine Veröffentlichung der Normtabelle und eine Übersicht aller Itemkennwerte nicht wünscht, werden diese auch nicht in den Anhang gesetzt. Weitere Informationen sind unter folgendem Link einzuholen: [www.dr.satow.de](http://www.dr.satow.de).

Mit Hilfe dieser Software können Daten für alle gewünschten, statistischen Formate errechnet und dargestellt werden.

## 5 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der erhobenen Daten vorgestellt und anhand der Hypothesen und explorativen Fragestellung veranschaulicht werden.

### 5.1 Soziodemographische Variablen und deren Häufigkeit

In den nachfolgenden Tabellen sind die Häufigkeitsverteilungen der soziodemographischen Variablen angegeben.

**Tab. 7:** Alter & Geschlecht

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	U25 Jahre	11	11,3	11,6	11,3
	26-45 Jahre	70	72,2	72,2	83,5
	46 - 60 Jahre	16	16,5	16,5	100,0
	Gesamt	97	100,0	100,0	
Gültig	Männer	48	49,5	49,5	49,5
	Frauen	49	50,5	50,5	100,0
	Gesamt	97	100,0	100,0	

**Tab. 8:** Schulabschluss

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	kein Abschluss	12	12,4	12,4	12,4
	Hauptschulabschluss	42	43,3	43,3	55,7
	Realschulabschluss	19	19,6	19,6	75,3
	Fach-Abitur	2	2,1	2,1	77,3
	Abitur	16	16,5	16,5	93,8
	Abgeschlossene Berufsausbildung	4	4,1	4,1	97,9
	Diplom	2	2,1	2,1	100,0
	Gesamt	97	100,0	100,0	

**Tab. 9:** Elternschaft

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein	51	52,6	52,6	52,6
	ja	46	47,4	47,4	100,0
	Gesamt	97	100,0	100,0	

Zusammengefasst kann man sagen der Durchschnittsteilnehmer ist zwischen 25-46 Jahre alt, weiblich, hat keine Kinder und hat einen Hauptschulabschluss.

## 5.2 Voraussetzungen für die Berechnung

Die statistische Auswertung erfolgte mit Hilfe der Statistiksoftware SPSS Version 24. Allen Tests liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von  $\alpha = .05$  zugrunde. Da im angewendeten Test Mittelwerte gebildet wurden müssen die Variablen ein metrisches Skalenniveau vorweisen. (Mittag, 2009) Diese Voraussetzung ist bereits erfüllt durch die angewendete vierstufige Likert-Skala im Fragebogen.

Für die Berechnungen ist eine Normalverteilung der Variablen notwendig die mittels Kolmogorov-Smirnov-Test geprüft wird (Mittag, 2009).

**Tab. 10:** Normalverteilung

		Krankheitstage	Gewissenhaftigkeit	Offenheit	Verträglichkeit	Extraversion	Neurotizismus
N	Gültig	97	97	97	97	97	97
	Fehlend	0	0	0	0	0	0
Schiefe		1,042	-,293	,120	-,274	-,119	,107
Standardfehler der Schiefe		,245	,245	,245	,245	,245	,245
Kurtosis		,099	-,594	-,796	-,188	,058	-,205
Standardfehler der Kurtosis		,485	,485	,485	,485	,485	,485
Minimum		0	2	1	2	1	1
Maximum		18	8	9	9	9	9
		Leistungsmotiv	Sicherungsmotiv	Machtmotiv	Soziale Erwünschtheit	Abschluss	Alter
N	Gültig	97	97	97	97	97	97
	Fehlend	0	0	0	0	0	0
Schiefe		,448	-,395	-,138	,178	1,398	,224
Standardfehler der Schiefe		,245	,245	,245	,245	,245	,245
Kurtosis		-,375	-,547	-,322	-,430	2,200	-,933
Standardfehler der Kurtosis		,485	,485	,485	,485	,485	,485
Minimum		1	1	1	1	0	18
Maximum		9	9	8	9	8	50

Da die Werte von Schiefe und Kurtosis im Bereich von -2 bis 2 liegen, ist von einer Normalverteilung auszugehen bei einem Signifikanzniveau von  $p = ,05$ . Die dazugehörigen Hypothesentestübersichte und Histogramme sind im Anhang zu finden.

### 5.3 Beschreibung der Dimensionen

Die Items wurden untereinander randomisiert, um mögliche Verzerrungen durch bestimmte Fragenfolgen zu vermeiden. Bei negativ gepolten Items müssen diese umgekehrt werden. Die Trennschärfe der genutzten Items im Fragebogen lässt sich aus der Test- und Skalendokumentation entnehmen (Satow, 2012). Die nächste Abbildung zeigt beispielhaft die Items mit der höchsten Trennschärfe:

**Tab. 11:** Itemwerte B5T – Test und Skalendokumentation (in Anlehnung an Satow, 2012)

Itemnr.	Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	Trennschärfe
Neuro2	Ich fühle mich oft unsicher	2.6	0.89	0.77
Extra10	Ich bin sehr kontaktfreudig	2.9	0.86	0.82
Gewissen2	Meine Aufgaben erledige ich immer sehr genau	3.0	0.73	0.69
Offen6	Ich lerne immer wieder gerne neue Dinge	3.4	0.63	0.60
Vertrag2	Ich bin ein höflicher Mensch	3.4	0.58	0.59
Leistung2	Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Anerkennung und Bewunderung verspürt	2.4	0.87	0.77
Macht3	Tief im innersten gibt es eine Sehnsucht nach Einfluss und Macht	2.2	0.93	0.69
Sicher1	Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe verspürt	2.8	0.80	0.79
Ehrlich3	Ich hab schon mal Dinge weitererzählt, die ich besser für mich behalten hätte	2.5	0.89	0.56

In der folgenden Tabelle wird die Reliabilität der einzelnen Skalen angegeben. Vereinfacht gesagt kann man Reliabilität folgendermaßen definieren.,,Die Reliabilität einer Messmethode gibt an, inwieweit Messergebnisse, die unter gleichen Bedingungen mit identischen Messverfahren erzielt werden, übereinstimmen“ (Gabler Wirtschaftslexikon, 2016, Vergleiche auch Asendorpf, 2009).

**Tab. 12:** eigene Darstellung „Skalenkennwert Reliabilität“ (nach Satow 2012)

Skala	Reliabilität gemessen als interne Konsistenz (Cronbachs Alpha)
Neurotizismus	0.90
Extraversion	0.87
Gewissenhaftigkeit	0.77
Offenheit	0.76
Verträglichkeit	0.76
Leistungsmotiv	0.82
Machtmotiv	0.78
Sicherheitsmotiv	0.84
Ehrlichkeit	0.66 <sup>11</sup>

Mit Cronbachs Alpha von über .76 kann man von einer hohen internen Konsistenz sprechen. Damit weisen die Skalen eine gute Reliabilität auf. (Mittag, 2009)

Als Übersicht und genaue Erklärung der Skalen dient die folgende Tabelle. Gleichzeitig ist sie die Grundlage für die spätere Interpretation der einzelnen Ergebnisse.

**Tab. 13:** Big-Five-Skalen (Satow, 2012)

Skala	Unterdurchschnittliche Ausprägung (1-3)	Durchschnittliche Ausprägung (4-6)	Überdurchschnittliche Ausprägung (7-9)
<b>Neurotizismus</b>	Person ist wenig ängstlich und nervös, Sie hat wenig Selbstzweifel, grübelt selten	Person ist unauffällig	Person ist oft ängstlich und nervös. Sie wird von Selbstzweifeln geplagt und grübelt viel. Erhöhte Anfälligkeit für depressive Störungen.
<b>Extraversion</b>	Person ist still, oftmals in sich gekehrt und wenig kontaktfreudig.	Person ist unauffällig	Person ist überdurchschnittlich gesellig, gesprächig und kontaktfreudig. Person sucht nach Abwechslung und äußeren Anregungen.
<b>Gewissenhaftigkeit</b>	Person ist wenig ordentlich und planvoll. Person stört sich nicht an Nachlässigkeiten.	Person ist unauffällig	Person ist überdurchschnittlich gewissenhaft, ordentlich und geht fast immer äußerst planvoll vor – oft auch aus Angst vor Strafe
<b>Verträglichkeit</b>	Person ist wenig höflich und zuvorkommend. Sie	Person ist unauffällig	Person ist immer höflich und zuvorkom-

<sup>11</sup> Da die Skala nur vier Items enthält, ist auch hier von einer guten Reliabilität auszugehen (Satow, 2012).

	gerät leicht in Streit mit anderen.		mend. Sie ist allgemein beliebt und setzt sich für andere ein.
<b>Offenheit für Neues</b>	Person ist wenig tolerant und offen. Sie ist kaum neugierig. Am liebsten ist es ihr, wenn alles so bleibt, wie es ist.	Person ist unauffällig	Person ist neugierig, wissbegierig und fantasievoll. Sie interessiert sich für Kunst, Musik und Literatur.
<b>Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung</b>	Person strebt wenig nach Leistung und Anerkennung.	Person ist unauffällig	Person versucht, immer besondere Leistung zu erbringen. Ausgeprägtes Bedürfnis nach Anerkennung.
<b>Bedürfnis nach Macht und Einfluss</b>	Person strebt weder nach Einfluss noch nach Macht.	Person ist unauffällig	Person möchte Dinge gestalten, Verantwortungen übernehmen und wichtige Entscheidungen treffen.
<b>Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe</b>	Person hat nur ein geringes Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe.	Person ist unauffällig	Person hat ein überdurchschnittliches Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe. Überraschungen und Risiken werden als unangenehm erlebt.
<b>Ehrlichkeit bei der Testbeantwortung</b>	Person versucht sich im Test besser darzustellen. Viele Schwächen werden verschwiegen	Person ist unauffällig	Person antwortet prinzipiell ehrlich und offen und gibt auch kleine Schwächen zu

Für die weiteren Berechnungen und der anschließenden Überprüfung der Hypothesen, sind die Häufigkeiten der festgelegten Indikatoren notwendig. Als Indikator wurden die Anzahl der Fehltag und der tatsächliche Abbruch der Maßnahme festgelegt.

**Tab. 14:** Abbruch der Qualifizierungsmaßnahme

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein	70	72,2	72,2	72,2
	ja	27	27,8	27,8	100,0
Gesamt		97	100,0	100,0	

**Tab. 15 :** Fehltag

N	Gültig	97
	Fehlend	0
Mittelwert		4,70
Minimum		0
Maximum		18

Es geht hervor, dass es eine Abbruchquote von 27,8 % in dieser Erhebung gibt. Der Mittelwert Krankheitstage in der gesamten Stichprobe ist  $M=4,7$ .

## 5.4 Überprüfung der Hypothesen

### Prüfung der Haupthypothesen

Für die Überprüfung der Hypothesen wird ein varianzanalytisches Verfahren mit einem Messzeitpunkt gewählt, da die Erhebung per Fragebogen nur einmal durchgeführt wurde. Als UV wurden die Variablen „Abbruch der Qualifizierungsmaßnahme“ und „Fehltag“ festgelegt. Dafür wurde der Datensatz in zwei Gruppen geteilt – „Abbruch“ und „kein Abbruch“. Als AV werden die Skalen der Big Five und die der drei Motive festgelegt. Dabei gilt:

H0:  $p \geq .05$                       und                      H1:  $p < .05$

Die nächste Abbildung soll den vermuteten Zusammenhang besser veranschaulichen und dabei helfen, die Folge der Tests und deren Zusammenhänge nachzuvollziehen.

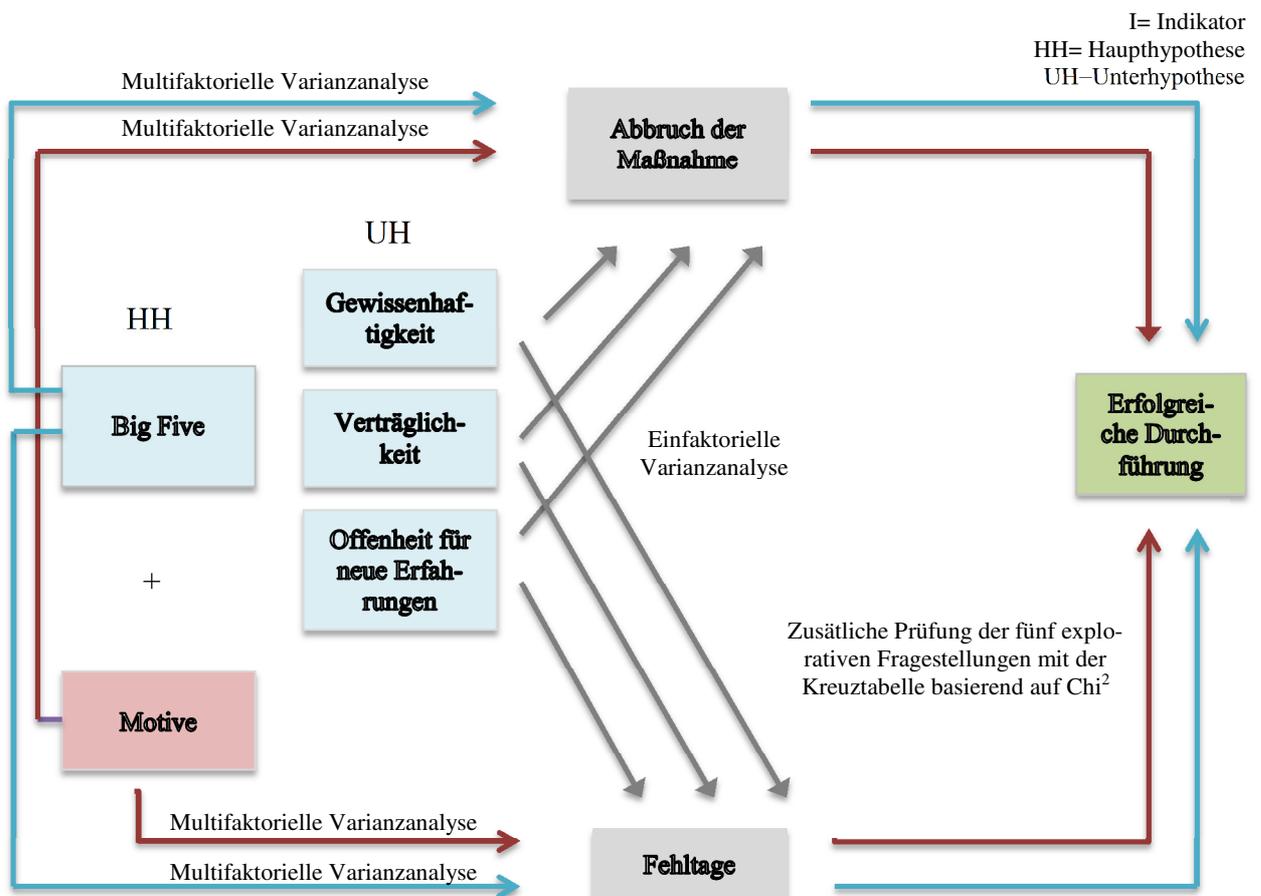


Abb. 7: eigene Darstellung „Übersicht Testvorgehen“

1. Zunächst ist es wichtig zu wissen, inwieweit die Indikatoren miteinander im Zusammenhang stehen. Der Zusammenhang zwischen der Anzahl der Fehltage und dem Abbruch der Maßnahme wurde per Kreuztabelle überprüft.

Die Kreuztabelle ist eine der am häufigsten eingesetzten Form der deskriptiven Datenanalyse und ist eine Form des  $\chi^2$ -Tests. Sie ist dann optimal geeignet, wenn man den Zusammenhang zwischen zwei Variablen erkennen möchte, auf einem nominalen oder ordinalen Skalenniveau (Mittag, 2009). Voraussetzungen für die Benutzung eines  $\chi^2$ -Tests sind eine Stichprobengröße von mindestens 40 TN und einen zu erwarteten Wert für jede Zelle von mindestens fünf (Clauß/Ebner, 1982 zit. Nach Behnke & Behnke, 2009).

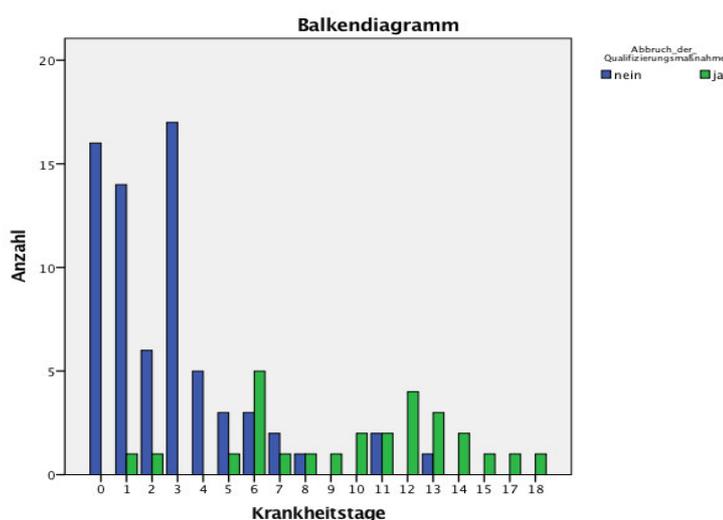
Die Berechnungen ergeben ebenfalls einen signifikant hohen Zusammenhang:

Der Kontingenzkoeffizient  $C = 0.620$  (bei  $C = 1$  würde eine vollständige Abhängigkeit der Variablen vorliegen)

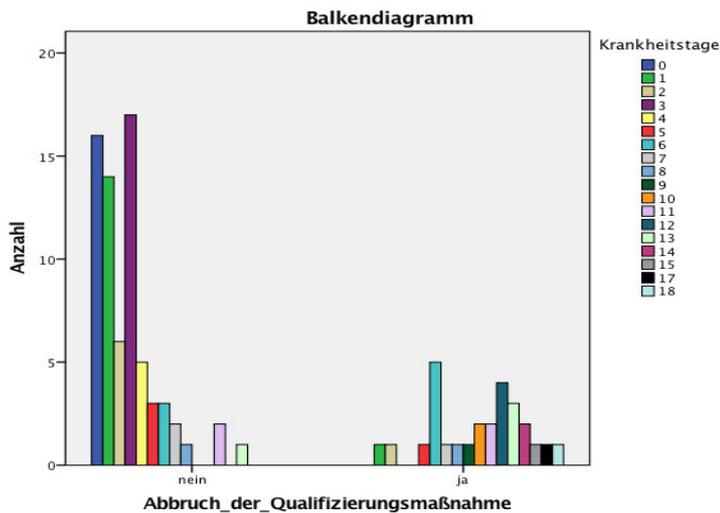
$$X^2(17) = 60,498 \quad p < .05 \quad \text{und} \quad \phi = .79 \quad p < .05$$

$\phi$  gibt die Zusammenhangsstärke an (Toutenburg & Heumann, 2008).

In folgenden Abbildungen wird der Zusammenhang noch einmal veranschaulicht. Mit Zunahme der Fehltage sind hauptsächlich Teilnehmer vertreten, die die Maßnahme abgebrochen haben. Auch die Anzahl der Fehltage ist in der Abbruchgruppe deutlich höher. Die Extremausprägung 14-18 Fehltage kommt ausschließlich in dieser Gruppe vor.



**Abb. 8:** Zusammenhang zwischen der Anzahl der Fehltagen und Abbruch der Maßnahme.



**Abb. 9:** Zusammenhang zwischen der Anzahl der Krankheitstagen und der Durchführung der- Maßnahme\_2

2. Als nächstes erfolgt die Überprüfung der beiden Haupthypothesen. Da mehrere AV vorliegen ist das ausgewählte statistische Verfahren eine mehrfaktorielle Varianzanalyse (MANOVA). Ein Vorteil dieser Berechnungsart ist, dass auch Korrelationen zwischen den AVs berücksichtigt werden. Ein Signifikanztest für jede einzelne AV entfällt. Die Variablen müssen Normalverteilung und Intervallskalenniveau vorweisen. (Welter, 2016)

*1. H0: Es besteht kein Zusammenhang zwischen den Big Five und der erfolgreichen Umsetzung der Maßnahme*

*H1: Es besteht ein Zusammenhang zwischen den Big Five und der erfolgreichen Umsetzung der Maßnahme*

Durch die bereits durchgeführte Prüfung der Normalverteilung, entfällt diese für die weiteren Tests. Von einem Intervallskalenniveau kann man ausgehen, aufgrund der angewendeten vierstufigen Likert-Skala im B5T.

Da der Box-Test (Prüfung über die Nullhypothese der Homogenität Varianz-Kovarianz-Matrizen) mit  $p < .05$  nicht signifikant geworden ist, ist davon auszugehen, dass keine Voraussetzung verletzt wurde. (Welter, 2016)

Den ersten Ergebnissen nach zufolge kann die *H1* in der ersten Haupthypothese für diesen Indikatoren belegt werden, da sowohl zwischen den Big Five und dem Abbruch der Maßnahme, wie auch zwischen den BIG Five und den Krankheitstagen ein signifikanter Zusammenhang besteht. Der Wilks-Lambda-Test ist das Maß, das angewendet wird, wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind. Alle Prüfgrößen (Pillai-Spur, Wilks-Lambda, GröÙte Wurzel nach Roy) haben identische Ergebnisse mit.

Abbruch:  $F(64)=2.39$ ,  $p<.05$ , partielles  $\eta^2= .23$

Fehltag:  $F(71)= 4.22$ ,  $p<.05$ , partielles  $\eta^2=.50$

*2. H0: Es besteht kein Zusammenhang zwischen den drei Motiven und der erfolgreichen Umsetzung der Maßnahme*

*H1: Es besteht ein Zusammenhang zwischen den Motiven und der erfolgreichen Umsetzung der Maßnahme*

Die H1 muss verworfen werden, da kein signifikanter Zusammenhang zwischen den drei Motiven und dem Erfolg der Maßnahme festgestellt werden konnte.

Der Box-Test ist signifikant und erfüllt die Voraussetzung mit  $p>.05$ .

Abbruch:  $F(3)=.63$ ,  $\eta^2= .08$ ,  $p>.05$

Fehltag:  $F(51)=.63$ ,  $\eta^2= ,29$   $p>.05$

### **Prüfung der ungerichteten Unterhypothesen:**

Die Unterhypothesen wurden, wie schon bei den Haupthypothesen jeweils mit einem der beiden Indikatoren, mittels einer einfaktorieller Varianzanalyse (ANOVA) geprüft. Ein Korrelationstest darf nicht berechnet werden, da die UV und AV nicht das gleiche Skalenniveau aufweisen. Die UV ist nominal und die AV metrisch skaliert.

*H0: Es besteht kein Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit und der erfolgreichen Umsetzung der Maßnahme*

*H1: Es besteht ein Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit der erfolgreichen Umsetzung der Maßnahme*

Als erstes wird mit dem Levene-Test die Varianzhomogenität geprüft. Für die AV *Gewissenhaftigkeit* wurde keine Signifikanz festgestellt. Somit ist die Voraussetzung erfüllt mit  $p >.05$  ( $p = .652$ ). Der Zusammenhang zwischen Abbruch der Qualifizierung und Gewissenhaftigkeit konnte nicht bestätigt werden. Unter Annahme der Nullhypothese ist der Zusammenhang  $F(1/95)= .29$  mit  $p > .05$  ( $p = .586$ ) nicht signifikant. Die Alterna-

tivhypothese muss verworfen werden. Weiterhin konnte keine Effektstärke durch das partielle  $\eta^2 = .00$  gefunden werden ( $\text{ETA}^2$  gibt die Effektstärke der AV an, die durch die UV geklärt werden konnte (Behnke & Behnke, 2009). Auch für den Indikator „Fehltag“ konnte kein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden.  $F(17)=1,19$ ,  $\eta^2 = .21$ ,  $p>.05$ . Die gleichen Tests wurden für die nächsten zwei Unterhypothesen durchgeführt.

*H0: Es besteht kein Zusammenhang zwischen Offenheit für neue Erfahrungen und der erfolgreichen Umsetzung der Maßnahme*

*H1: Es besteht ein Zusammenhang zwischen Offenheit für neue Erfahrungen und der erfolgreichen Umsetzung der Maßnahme*

*H0: Es besteht kein Zusammenhang zwischen Verträglichkeit und der erfolgreichen Umsetzung der Maßnahme*

*H1: Es besteht ein Zusammenhang zwischen Verträglichkeit und der erfolgreichen Umsetzung der Maßnahme*

Auch die beiden Hypothesen zu Offenheit und Verträglichkeit konnten keinen signifikanten Zusammenhang zum Indikator „Abbruch“ vorweisen. Der Levene-Test zeigte auch hier, dass die Voraussetzungen für die Prüfung gegeben sind mit einer Signifikanz von  $p=.07$  /  $p>.05$  für Offenheit und  $p=.08$  /  $p>.05$  für Verträglichkeit. Die Effektstärke, gemessen mit dem partiellen  $\text{ETA}^2$  erklärt nur ein geringes an Varianz von Offenheit und Verträglichkeit durch den Abbruch der Maßnahme. ( $\eta^2 = .02$  Offenheit,  $\eta^2 = .00$  Verträglichkeit)

Die Prüfung für den Indikator „Fehltag“ weist einen signifikanten Zusammenhang zur Variablen Verträglichkeit. Der Zusammenhang zwischen „Fehltag“ und „Offenheit“ konnte nicht nachgewiesen werden.  $F(17)=.900$ ,  $\eta^2=.16$ ,  $p>.05$ . Verträglichkeit hingegen konnte nach der größten charakteristischen Wurzel nach Roy mit einer Stärke von  $F(17)=2,12$ ,  $\eta^2=.31$ ,  $p<.05$  belegt werden.

Man kann sagen, dass Menschen mit ausgeprägt hohen Verträglichkeitswerten eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, weniger Fehltag zu haben und seltener die Maßnahme abubrechen, und somit einen höheren Erfolgsfaktor aufweisen.

## Prüfung der explorativen Fragestellungen:

Für die nachfolgenden Hypothesenprüfungen wird die Kreuztabelle zur Auswertung angewendet, Da die Variablen nur Nominal- und Ordinalskalenniveau vorweisen.

*EF1: Es gibt einen Zusammenhang zwischen dem Alter und Abbruch einer Qualifizierungsmaßnahme.*

Diese Hypothese konnte nicht bestätigt werden. Der Zusammenhang zwischen Alter und Abbruch der Maßnahme steht in keinem signifikanten Zusammenhang.

$$X^2(2) = ,09, \Phi = .03, p > .05.$$

Auch durch den Indikator „Fehltag“ konnte keine Signifikanz nachgewiesen werden:

$$X^2(34) = 33,69, \Phi = .59, p > .05.$$

Aus den Abbildungen geht hervor, dass sowohl Fehltag wie auch das Abbrechen der Maßnahme, zwar in der Altersgruppe 26-45 Jahren am häufigsten vorkommt, aber das Verhältnis der Abbrecher zu den Nichtabbrecher, ist über alle Altersgruppen hinweg ähnlich groß.

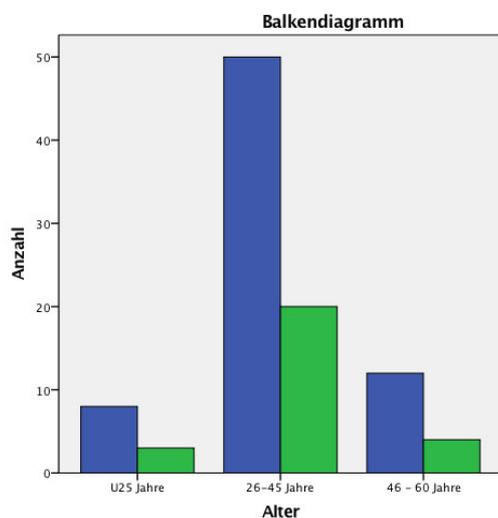


Abb.10: Zusammenhang Alter & Abbruch

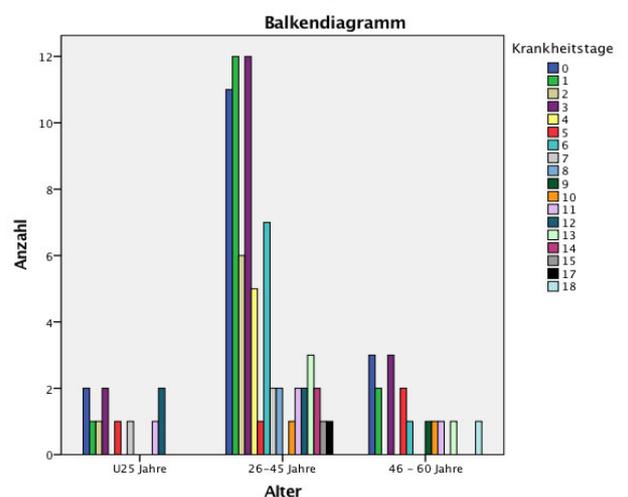


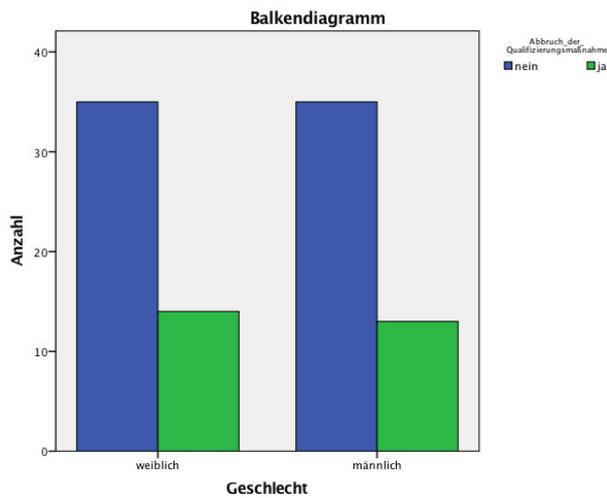
Abb.11: Zusammenhang Alter & Fehltag

*EF2: Frauen sind erfolgreicher in der Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme*

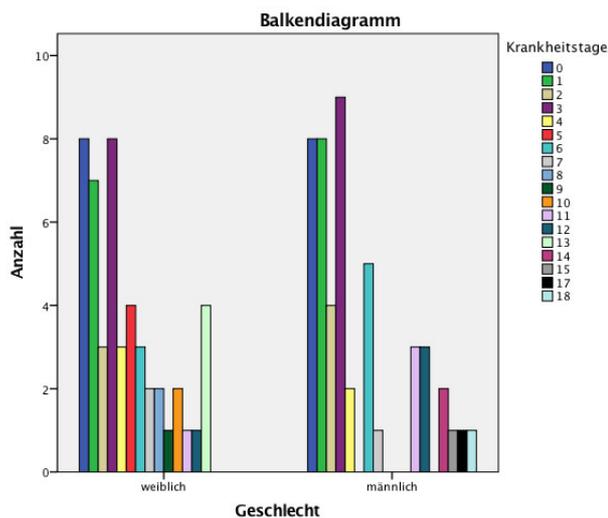
Abbruch:  $X^2(1) = .03, \Phi = .02, p > .05.$

Fehltag:  $X^2(17) = 21,29, \Phi = .47, p > .05.$

Diese Annahme konnte nicht bestätigt werden. Männer und Frauen sind fast identisch in ihrem Durchhaltevermögen, wie die nächste Abbildung belegt.



**Abb. 12:** Verteilung nach Geschlecht und Abbruch



**Abb. 13:** Verteilung nach Geschlecht und Fehltagen

Obwohl die Gruppenverteilung von Männer und Frauen ähnlich ausgeprägt ist, ob Fehltagen vorhanden sind oder nicht, fällt auf, dass die Dauer der Fehltagen bei den Männern ausgeprägter ist. Die Fehlzeiten ab elf Tagen kommen bei den Männern häufiger vor. Die Abwesenheitsdauer 14-18 Tagen ist bei den Frauen sogar gar nicht vertreten.

*EF3: Ein höherer Schulabschluss hat einen Einfluss auf die erfolgreiche Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme*

Diese Annahme konnte nicht bestätigt werden. Es konnte kein signifikanter Zusammen-

hang zwischen dem Schulabschluss und dem Durchhaltevermögen in einer Maßnahme bestätigt werden. Fast jeder Schulabschluss ist in jeder Gruppe in ähnlicher Ausprägung vertreten.

Abbruch:  $X^2(6) = 4,25$ ,  $\Phi = .21$ ,  $p > .05$ .

Fehltag:  $X^2(102) = 70,51$ ,  $\Phi = .85$ ,  $p > .05$ .

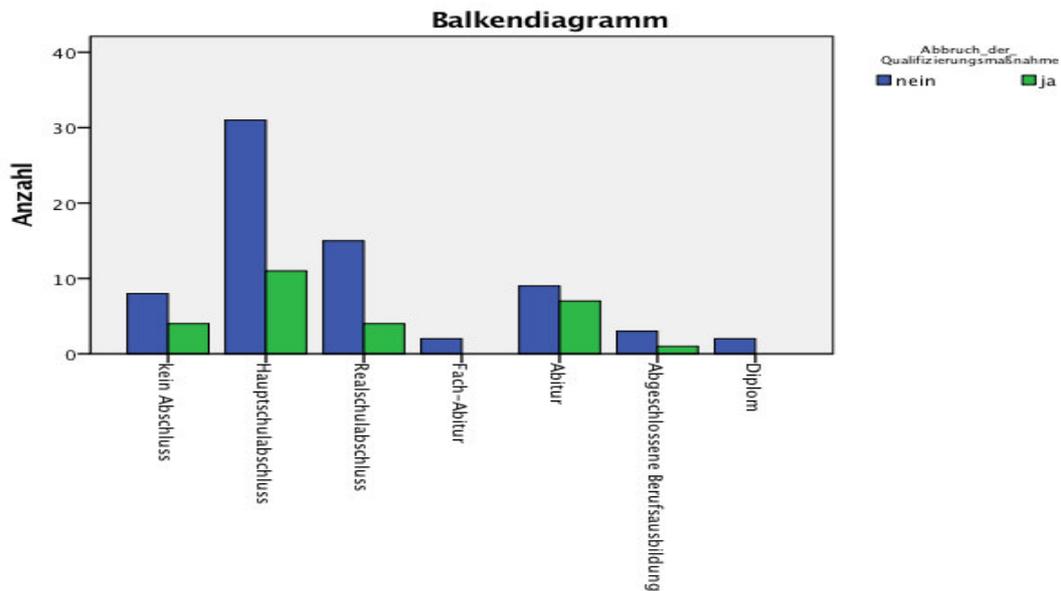


Abb. 14: Verteilung Schulabschluss und Abbruch

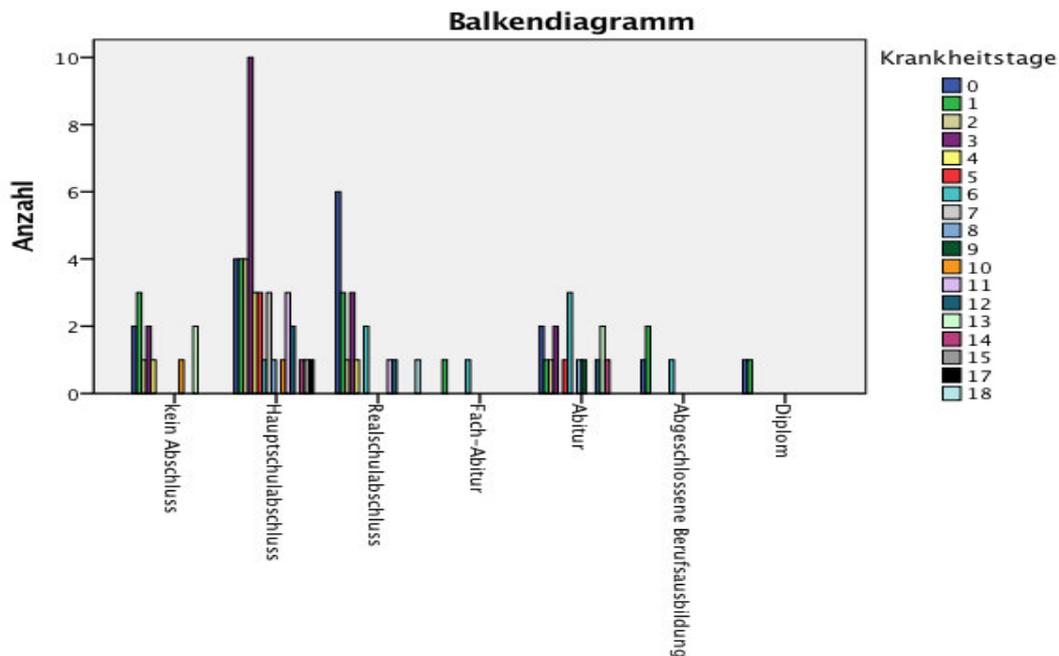


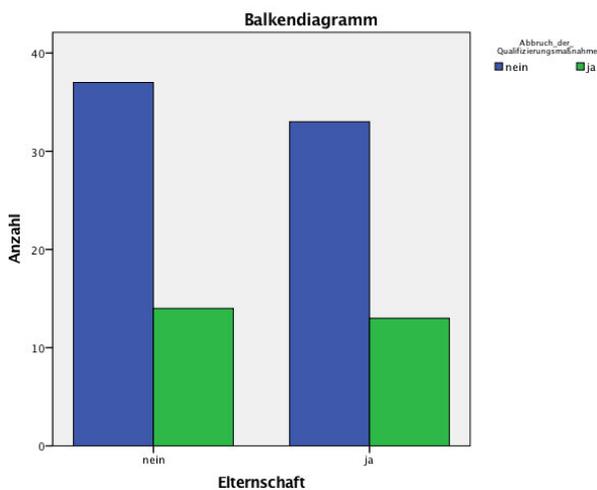
Abb. 15: Verteilung Schulabschluss und Fehltag

*EF4: Die Elternschaft hat einen positiven Einfluss auf die erfolgreiche Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme*

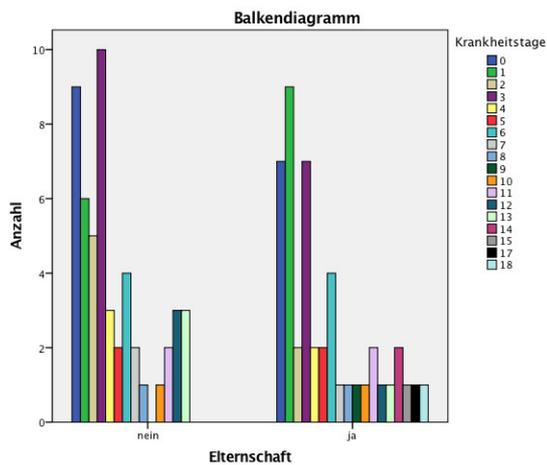
Es konnte kein Zusammenhang signifikant ermittelt werden. Die Eltern unter den Teilnehmer sind in ähnlichem Maß wie die kinderlosen Teilnehmer sowohl unter den Abbrechern und als auch Nicht-Abbrechern. (S. Abb.16)

Abbruch:  $X^2(1) = ,01$   $\Phi = .01$ ,  $p > .05$

Fehltag:  $X^2(17) = 10,97$ ,  $\Phi = .34$ ,  $p > .05$



**Abb. 16:** Zusammenhang Elternschaft und Abbruch



**Abb. 17:** Zusammenhang Elternschaft und Fehltag

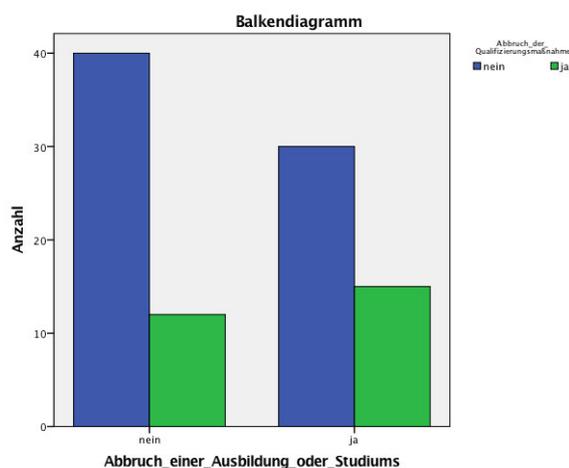
Die Elternschaft hatte im Verhältnis zwischen den Gruppen keinen Einfluss auf die Anzahl der Fehltag. Es fällt jedoch auf, dass die Abwesenheitsdauer 14-18 Fehltag ausschließlich in der Gruppe der Eltern vorkommt. (s. Abb. 17)

*EF5: Ein früherer Abbruch einer Ausbildung oder eines Studiums hat negativen Einfluss auf die erfolgreiche Durchführung der Maßnahme.*

Es lässt sich keinen signifikanten Zusammenhang zwischen einem früheren Abbruch einer Ausbildung oder Studiums und dem Abbruch der Qualifizierungsmaßnahme nachweisen. Die Bereitschaft zum Abbruch ist nicht signifikant höher durch bereits gemachte Erfahrungen.

Abbruch:  $X^2(1) = 1,26$ ,  $\Phi = .11$ ,  $p > .05$

Fehltag:  $X^2(17) = 22,47$ ,  $\Phi = .48$ ,  $p > .05$



**Abb. 18:** Zusammenhang früherer Abbruch einer Ausbildung/Studium und der Qualifizierungsmaßnahme

Die Abb.18 zeigt zwar einen leichten Unterschied zwischen der Anzahl der Personen, die die Maßnahme abgebrochen haben im Verhältnis zu den Personen, die nicht abgebrochen haben, aber dieser Unterschied kann zufällig sein.

## 6 Diskussion

Trotz der als Basis gelegten theoretischen Grundlagen, konnte nur ein Indikator durch einen direkten signifikanten Zusammenhang bestätigt werden. Somit werden die Persönlichkeitsdimensionen der Big Five, nur über den Indikator „Fehltag“ bestätigt. Die einzelnen Motive konnten nicht signifikant mit dem Abbruch oder Misserfolg der Durchführung der Maßnahme in Verbindung gebracht werden.

Die Tatsache, dass keine signifikanten Ergebnisse in diesem Bereich empirisch belegt werden konnten, bedeutet nicht, dass tatsächlich auch keine Zusammenhänge vorhanden

sind. Die Ergebnisse basieren auf Wahrscheinlichkeiten, die angewendeten Tests sind von Voraussetzungen abhängig, die nicht in vollem Umfang gewährleistet werden können. Störvariablen können auftreten und trotz Bereinigung der Daten nicht vollständig bedacht oder eliminiert worden sein. Dieser Punkt wird im nächsten Kapitel thematisiert werden.

Der signifikante Zusammenhang zwischen Fehltag und Verträglichkeit ist gut nachzuvollziehen. Personen, die schlechte Anpassungswerte und Schwierigkeiten haben, soziale Kontakte zu schließen, fühlen sich sehr wahrscheinlich in der jeweiligen Situation nicht wohl. Fernzubleiben ist eine einfache Option negativen Situationen und Interaktionspartnern zu vermeiden, die langfristig aber den Kreis des Misserfolges schließt.

Aus der Studie von Specht und Kollegen (2011) geht hervor, dass Verträglichkeit im Alter zunimmt. Ein weiterer Schritt der Auswertung hätte eine Analyse zwischen unterschiedlichen Altersgruppen sein können, um festzustellen, ob diese Ergebnisse auch auf die Stichprobe der low-tec zutrifft. Dieser Punkt wird im Fazit noch mal aufgegriffen werden.

Die Motive ließen sich ebenfalls nicht in einem signifikanten Zusammenhang bringen. Fragebögen sind nicht das optimale Erhebungsinstrument implizite Motive zu erfassen. Das TAT (Das Thematische Aperzeptionstest) von Alport ermöglicht eine rasche intuitive Handlung. Den getesteten Personen werden Bilder gezeigt zu denen Geschichten erzählt werden sollten. Aus den Inhalten wird dann auf die Ausprägung der jeweiligen Motive geschlossen. (Asendorpf & Neyer, 2012). Diese intuitive Art wird per Fragebogen nicht so sehr gefordert. Die Teilnehmer haben ausreichend Zeit, um über die Antwort nachzudenken und abzuwägen. So entsteht der Gedanke sozial erwünscht zu antworten.

Es ist aber zu beachten, dass diese Art der projektiven Tests eine nicht so hohe interne Konsistenz aufweist. Die Interpretation der Ergebnisse ist schwieriger aufgrund interpretativer Vorgehensweise (Asendorpf & Neyer, 2012) und die Durchführung für die Stichprobe dieser Arbeit ohnehin nicht plausibel anzuwenden gewesen. Die Bereitschaft der Teilnehmer wäre sicherlich geringer gewesen.

## **7 Kritische Reflexion der Vorgehensweise**

Es ist sicherlich davon auszugehen, dass die vier Wochen Beobachtungsdauer einen ho-

hen Effekt auf die Ergebnisse hatte. Hätte man die gesamten fünf Monate betrachtet, wäre es möglich gewesen den gesamten Ablauf eines Teilnehmers besser und detaillierter zu erfassen. Diejenigen, die nach zwei oder drei Monaten abgebrochen haben, sind in den Tests mit ihren Persönlichkeitsausprägungen gar nicht berücksichtigt. Diese Option der Durchführung war aus Zeitgründen nicht möglich. Die Konsequenz bei gleicher Teilnehmerzahl wäre gewesen, die Beobachtungsdauer auf weitere fünf Monate zu verlängern um auch den Verlauf der im Juni eingetretenen Personen dokumentieren zu können.

Die nächsten Abweichungen können durch die Sprachprobleme der Teilnehmer entstanden sein. Es wurde zwar in der Instruktion darauf hingewiesen, dass bei Unverständnis der Fragebogen nicht auszufüllen ist. Dies setzt aber voraus, dass die Instruktion selbst vollständig verstanden wurde. Diese Störvariable musste hier in Kauf genommen werden, da ein vorheriger Sprachtest nicht zur Verfügung stand und in dem Rahmen auch nicht durchgeführt werden konnte.

Selbst wenn die Sprachbarriere nicht vorhanden wäre, muss man davon ausgehen, dass durch die eventuelle Unfreiwilligkeit der Teilnahme an der Maßnahme und der möglichen Angst vor Sanktionen, die Teilnehmer gehemmt waren, die Extremausprägungen anzukreuzen. Der Tendenz zur Mitte wurde schon durch die vierstufigen Likert-Skala entgegen gewirkt, doch ist nicht auszuschließen, dass die mittleren Antwortmöglichkeiten nicht trotzdem dieser Tendenz zur Grunde liegen.

Durch die Skala „Ehrlichkeit“ wurde beabsichtigt sozial erwünschte Antworten zu identifizieren. Durch die Bereinigung des Datensatzes von den Extremwerten (ausgeprägt sozial erwünschte Antwort = 1) wurden zwar diejenigen entfernt, dessen Antworten unehrlich waren, aber sie fehlen auch in der Statistik der Abbruchquote. Es wäre sicherlich sinnvoll gewesen, eine Korrelation zwischen sozial erwünschtem Antworten und dem Abbruch der Maßnahme zu untersuchen. Bei signifikantem Ergebnis wäre dies eine Möglichkeit der Vorselektion für die Zuweisung in eine Maßnahme.

Die zweite Fehlerquelle in diesem Zusammenhang, besteht in der nicht vollständigen Bereinigung aller Ausprägungen außerhalb des Normalbereichs. (Sozial erwünscht geantwortet Ausprägung: 1-3). Die in diesem Bereich gegebenen Antworten entsprechen zwar mehr der Wahrheit als die im bereinigten Bereich, trotzdem ist davon auszugehen dass die Ergebnisse verzerrt wurden.

Bei der Erfassung der Motive ist die Effektivität des Messinstrumentes „Fragebogen“

zweifelhaft. Wie in Kapitel sechs schon erwähnt, ist die klassische Erhebungsart in den Ursprüngen der TAT gewesen. Inwieweit die Durchführung mit einem TAT im Rahmen einer solchen Maßnahme möglich ist, bleibt fraglich.

Der letzte Punkt betrifft die psychische Verfassung der Teilnehmer. Wie in Kapitel 2.7.1.2 „psychosoziale Folgen“ schon genannt, können durch Langzeitarbeitslosigkeit psychische Störungen entstehen. Diese wurden per Fragebogen nicht erfasst, weil davon auszugehen war, dass die Akzeptanz solcher persönlicher Fragen nicht hoch wäre. Dennoch spielt die psychische Gesundheit eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, ob jemand Durchhaltevermögen zeigt. Es kann zum Beispiel sein, dass Person X unauffällige Persönlichkeitsdispositionen hat und trotzdem die Maßnahme abbricht. In einer Testanalyse würde sich kein signifikanter Zusammenhang errechnen lassen, weil die Ursache des Abbruchs nicht in den eigentlichen Persönlichkeitsdimensionen verankert ist. Eine vorliegende Depression, Angst- oder Zwangsstörung würde aber zu einem Abbruch führen, ebenso wie eine Persönlichkeitsstörung. Da diese Ausprägungen nicht vorliegen, wäre es auch eine mögliche Erklärung zwischen dem fehlenden direkten Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitsdimensionen und der Durchführung der Maßnahme. Der Indikator Fehltag, der einen signifikant hohen Zusammenhang zum Abbruch der Maßnahme vorweist, besagt nicht, aus welchen Gründen die Teilnehmer fehlten. Es kann also durchaus sein, dass psychische Störungen eine große Rolle in diesem Zusammenhang haben. Diese Annahme lässt sich auch dadurch stützen, dass weder Alter, Geschlecht, Elternschaft noch Bildungsabschluss einen Zusammenhang zum Abbruch aufgewiesen haben. Alle diese Faktoren werden durch psychische Störungen gleichermaßen in ihrer Effektstärke zumindest beeinträchtigt wenn nicht sogar außer Kraft gesetzt.

## **8 Fazit**

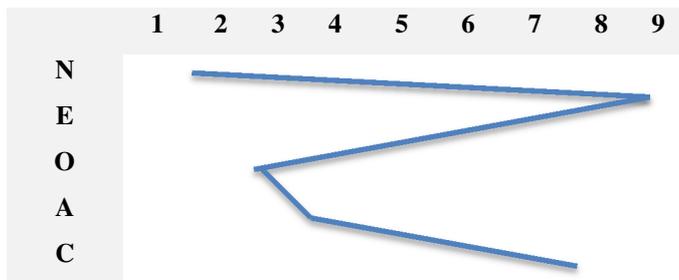
Zusammengefasst kann man sagen, dass diese Datenerhebung durchaus eine Basis für weitere Forschung in diesem Bereich gelegt hat. Mit den gewonnenen Kenntnissen wäre eine längere Studie mit einem umfangreicheren Fragebogen und zusätzlichen Daten zur psychischen Gesundheit von Vorteil.

Nach der Einschätzung Von Möller und Kollegen (2009) gelingt Aktivierung der Teilnehmer dann, wenn es nicht durch Zwang und unter Angst vor Sanktionen geschieht.

Eine individuelle Betreuung ermöglicht eine genaue und zeitnahe Hilfestellung, um den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben sich zu entfalten.

Erste Ansatzpunkte sollten in der Selektion beim Jobcenter sein. Wenn die Auswahl der richtigen Maßnahme für die Teilnehmer beginnt, sollten einige Kernkompetenzen erhoben werden. Zur Zeit wird dieser Weg bereits durch unterschiedliche Projekte in der Trägerlandschaft praktiziert. Die low-tec bietet im Projekt NEXT STEPS (low-tec, 2016) die Kompetenzfeststellung bei Flüchtlingen an. Die Jobcenter haben diese Möglichkeit für sich erkannt und weisen auch Teilnehmer in diese Testung, die im ALG II- Bezug sind. (low-tec, 2016) Die Testfelder begrenzen sich aktuell auf kognitive Fähigkeiten (Intelligenz- und Konzentrationstests), Fachkompetenzen im handwerklichen Bereich sowie Sozialkompetenzen (Team- und Kommunikationsfähigkeit). Die Persönlichkeit wird noch außen vor gelassen. Mit einem geeigneten Fragebogen, beispielsweise mit dem B5T oder auch der NEP-FFI und NEO-PIR ließen sich diese Dispositionen erheben (Costa & McCrae, 1992). Zusätzlich könnten Interviews von Psychologen durchgeführt werden, um die seelische Befindlichkeit einordnen zu können. Beim Vorliegen einer psychischen Störung, wäre eine Therapie sinnvoller als eine Zuweisung in eine Qualifizierungsmaßnahme.

Vorteile für eine Erhebung der Big Five sind bereits belegt und werden in der Personalauswahl und –entwicklung schon eingesetzt. Es existieren mittlerweile Normwerte für die Kombination von Dispositionen und ihre Ausprägungen für unterschiedliche Berufe. Dazu hat man Mitarbeiter, die ihre Position besonders über einen längeren Zeitraum erfolgreich ausübten getestet und die Durchschnittswerte der ausgeprägten Dispositionen als Normwerte für diese Berufsgruppe festgelegt. Weitere Wege, um Normwerte festzulegen sind auch Auswertungen der Extremgruppen (besonders gute gegen besonders schlechte Mitarbeiter) oder Stellenbeschreibungen durch Experten, die ihre langjährige Erfahrung nutzen, um die speziellen charakteristischen Züge der Stelle, mithilfe des Big-Five Profils beschreiben zu können (Fehr, 2006). Aus dieser Informationssammlung entstanden Berufs-Profile, die einen Vergleich zwischen Bewerbern und Stellen ermöglichen. Die nächste Abbildung ist beispielhaft für einen Teilnehmer, der Verkäufer werden möchte. Bei einer vorherigen Testung der Big Five, ließe sich feststellen, wie hoch die Passung ist.



**Abb. 19:** Das Big Five Verkäuferprofil (Massenprodukte) (Fehr, 2006)

Dieses System kann durchaus für einen Weiterbildungsträger von Vorteil sein. Wenn man den zweiten Schritt betrachtet und davon ausgeht, dass die Jobcenter weiterhin nach Angaben und Wünsche der Teilnehmer zuweisen, wäre es Aufgabe der Träger, ihre Teilnehmer entsprechend umzuverteilen und auch zu fördern. Diese Möglichkeit besteht immer, da die Jobcenter in enger Kooperation mit den Trägern arbeiten. (S. Kap. 2.7.3)

Der nächste Schritt wäre, die Teilnehmer entsprechend ihres Profils zu fördern und zu motivieren. Da Verträglichkeit einen indirekten Zusammenhang zu Fehltagen aufweist, wäre es sinnvoll diesen Punkt in der Förderung aufzugreifen. Teamentwicklung kann als Workshop und Training on the job durchgeführt werden. Die positiven Effekte der Zusammengehörigkeit können Teilnehmer bestärken durch zu halten. Die Motivation kann steigen und der soziale Anschluss wirkt nachweislich stabilisierend gegen Vulnerabilität und Selbstzweifel. (Wittchen & Hoyer, 2011)

Bei vorliegenden Schwierigkeiten innerhalb einer Gruppe kann zusätzlich eine Big-Five-Matrix angewendet werden, um die individuellen Ausprägungen, die nach Möglichkeit bereits am Anfang der Maßnahme in einem Profil erhoben wurden, auszuwerten. Daraus lässt sich erkennen, was die genaue Problematik ist und Lösungswege erarbeiten. Bei Fehr (2006) ließ sich folgendes Beispiel zur Analyse eines Teams finden:

**Tab. 16:** Big Five Matrix (Fehr, 2006)

<b>Negative Emotionalität</b>	stressresistent 1	stressbewältigend 6	stressvulnerabel 7
<b>Extraversion</b>	introvertiert 2	ambivertiert -	extravertiert 12
<b>Offenheit für Erfahrung</b>	bewahrend 2	gemäßigt 2	erneuernd 10
<b>Verträglichkeit, Kooperation</b>	herausfordernd 7	verhandelnd 3	anpassend 4
<b>Gewissenhaftigkeit</b>	locker-nachlässig 3	balanciert 1	fokussiert 10

Die Interpretation würde folgendermaßen lauten:

„Die ausgeprägte Extraversion im Team sorgt dafür, dass die Gruppe bei ihren Teamsitzungen an zu viel herausforderndem output von zu vielen Teammitgliedern bei zu großer Fixiertheit auf eigene Ideen erstickt, die Situation erhitzt sich und gerät regelmäßig aus dem Ruder mit wechselseitigen Vorwürfen und Anschuldigungen. Kaum einer hört richtig zu. Lösungsmöglichkeiten wären beispielsweise strikte Diskussionsleitung und zeitliche Begrenzung der Redezeit, wenn möglich Austausch einiger Extravertierter gegen einige Ambivertierte oder Introvertierte, eventuell auch Hineinnahme weniger fokussierter – balancierter oder auch lockerer – Mitglieder, was die Schärfe der Diskussionen reduzieren würde.“ (Fehr, 2006, S. 11)

Abschließend lässt sich sagen, dass Qualifizierungsmaßnahmen eine sehr gute Chance bieten, um Teilnehmer sowohl zu aktivieren, wie auch nachhaltig zu qualifizieren und auf dem Arbeitsmarkt zu stabilisieren. (s. Kap. 2.7.4)

Mit der richtigen Auswahl an Persönlichkeitstest, könnte man die Lücke schließen, die aktuell noch vorherrscht und Teilnehmer besser den unterschiedlichen Projekten zu zuteilen. Sowohl für die Träger, die Jobcenter und selbstverständlich die Teilnehmer, wäre es ein Gewinn für die Entwicklung sowohl wirtschaftlicher wie auch persönlicher Perspektiven.

## V Literaturverzeichnis

Asendorpf, J. B. & Neyer, F.J. (2012). *Psychologie der Persönlichkeit*. (5.Aufl.). Wiesbaden: Springer. S.20.

AStA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv (2011). *Aktivierung der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen – Wer wird gefördert?* Empirische Ergebnisse auf Grundlage eines neuen Surveydatensatzes. Volume 4, Issue 4, S. 269-292.

Behnke, J. & Behnke, N. (2009) *SPSS*. Kurs 33208. Hagen. FernUniversität.

Brinkmann, C. (1984). *Die individuellen Folgen langfristiger Arbeitslosigkeit*. Sonderdruck aus Mitteilungen aus der Arbeitsmarktforschung (MittAB). Nürnberg: Kohlhammer.

Bundesagentur für Arbeit (2016). *Merkblatt für Arbeitslose, Ihre Rechten-Ihre Pflichten*.

Bundesinstitut für Bildung (BIBB). (1991). Ergebnisniederschrift Sitzung HA/1991.

Bothfeld, S. et al. (2012). *Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft*. Wiesbaden: Springer.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PIR) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Fehr, T. (2006). „Big Five“: *Die fünf grundlegenden Dimensionen der Persönlichkeit und ihre dreißig Facetten. Persönlichkeitsmodelle & Persönlichkeitstests*. GABAL. [www.i-p-p-m.de](http://www.i-p-p-m.de). Abrufdatum: 02.07.2016.

Frank, F. & Kanning, U. P. (2014). *Lücken im Lebenslauf. Ein valides Kriterium der Personalauswahl?* Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 58 (3). 155- 162.

Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: *Arbeitslosengeld II*. Springer Gabler Verlag. online im Internet: [35/Archiv/57097/arbeitslosengeld-ii-v16.html](http://35/Archiv/57097/arbeitslosengeld-ii-v16.html).

Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: *Reliabilität*. Springer Gabler Verlag. online im Internet: [35/Archiv/57492/reliabilitaet-v6.html](http://35/Archiv/57492/reliabilitaet-v6.html).

Gaulke, K. P. (1994). *Arbeitslosenstruktur und Bewegungen bei Arbeitslosigkeit und Beschäftigung in Berlin*. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Heft 152. Arbeitsmarktpolitik.

Gay, F. (2007) *Persönliche Stärke ist kein Zufall – Das DISG-Persönlichkeitsprofil*. Remchingen. GABAL.

Gerrig, R. J., & Zimbardo, P. G. (2008). *Psychologie*. München: Pearson Studium.

Jahoda M, Lazarsfeld P, Zeisel H (1975). *Die Arbeitslosen von Marienthal*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Heckhausen, H. (1963). *Hoffnung und Furcht in der Leistungsmotivation*. Meisenheim/Glan: Hain. McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. W., & Lowell, E. L. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-Century-Crofts. Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.

Heckhausen, H. (2003) *Motivation und Handeln*. Wiesbaden: Springer.

Heisler, D. (2008). *Maßnahmeabbrüche in der beruflichen Integrationsförderung als Qualitätskriterium?*. Universität Erfurt. [www.bwpat.de](http://www.bwpat.de). 15.06.2016.

Herzberg, P. Y., & Roth, M. (2014). *Persönlichkeitspsychologie*. Wiesbaden: Springer-Verlag.

Kardorff, E. und Kollegen (2013). *Abbrüche beruflicher Qualifikationsmaßnahmen in der Rehabilitation*. Qualitative Studie zu individuellen und kontextbezogenen Ursachen. [www.reha.hu-berlin.de](http://www.reha.hu-berlin.de).

Karl, K. (1995). *Psychosoziale Folgen der Langzeitarbeitslosigkeit*. Studienarbeit. Universität Bremen. Ravensburg: Grin Verlag.

Larsen, R., Buss, D., & Wismeijer, A. (2013). *Personality Psychology - Domains of Knowledge about Human Nature*. Berkshire: McGraw- Hill Education.

low-Tec (1996). *Konzept Projekt RAN*. Düren .

low-tec (2016). *Projekt RAN-Statistische Auswertung*. Eschweiler .

low-tec (2016). *Projekt RAN. Verbleibsbilanz, Stand 30.05.2016*. Quali-Life Statistische Auswertung. Eschweiler

low-tec (2016). [www.low-tec.de](http://www.low-tec.de). Abrufdatum 20.05.2016.

Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (2016). Finanzstatistik der Bundesagentur für Arbeit. [www.lpb-bw.de](http://www.lpb-bw.de). Abrufdatum 29.06.2016.

Myers, D. G. (2008). *Psychologie*. Heidelberg. Springer.

Mittag, H.J. (2009). *Statistik-Eine interdisziplinäre Einführung*. Kurs 33209. Hagen. FernUniversität.

Möller, J. und Kollegen (2009). *Der Arbeitsmarkt hat profitiert*. IAB-Kurzbericht 29/2009. [www.iab.de](http://www.iab.de). Abrufdatum 01.07.2016.

Murray (1938): *need for achievement*.

Müssler, J. (2008). *Allgemeine Psychologie*. Heidelberg. Springer.

Reinberg A. & M. Hummel (2002a) *Qualifikation bestimmt Position auf dem Arbeitsmarkt*. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht Nr. 15, S. 1-7.

Reinberg A. & M. Hummel (2005). *Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit*. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht Nr. 9, S. 1-6.

- Rheinberg, F. (1997). *Individuelle Bedingungsfaktoren der Schulleistung*. In F.E.
- Reiss, S. (2009). *Wer bin ich und was will ich wirklich?: Mit dem Reiss-Profil die 16 Lebensmotive erkennen und nutzen*. München. Redline.
- Weinert & A. Helmke (Eds.), *Entwicklung und Lernen in der Grundschule*. (pp. 217-221). Weinheim: Beltz, PVU.
- Resetha, H. J., Liepmann, D., Frank, G. (1996). *Band drei von Wirtschaftspsychologie*.  
Satow, L. (2011). *Psychomeda Big-Five-Persönlichkeitstest: Skalendokumentation*.
- Satow, L. (2012). *Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T): Testmanual und Normen*. URL: <http://www.drstatow.de>.
- Satow, L. (2012) *Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T): Test- und Skalendokumentation*.  
Online im Internet: URL: <http://www.drstatow.de>.
- Schreiber, K. & Schmalt, H.-D. (1999) *Motivation*. Stuttgart. Kohlhammer.
- Sozialgesetzbuch (SGB) (1997). *Drittes Buch (III) - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes, BGBl. I S. 594)*.
- Stiftung Warentest (2008). *Perspektiven für Arbeitslose*. Weiterbildung Kompakt. Heft 6. Berlin: Stiftung Warentest.
- Specht, J., Egloff, B., & Schmukle, S. C. (2011). *Stability and change of personality across the life course: The impact of age and major life events on mean-level and rank-order stability of the Big Five*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101, 862-882.
- Toutenburg, H. / Heumann, C. (2008). *Deskriptive Statistik- eine Einführung in Methoden und Anwendungen Mit SPSS*. Berlin-Heidelberg. 6 Auflage Springer Verlag.
- Weber, A., Hörmann, G., Heipertz, W. (2007). *Arbeitslosigkeit und Gesundheit aus sozialmedizinischer Sicht*. *Deutsches Ärzteblatt*, Jg. 104, Heft 43, 26. Oktober 2007
- Welter, V. (2016). *SPSS-Workshop*. Düsseldorf. Hochschule Fresenius
- Wiggert, A. (2009). *Die Kosten der Arbeitslosigkeit in der BRD*. Hamburg: Diplomatica Verlag GmbH.
- Wuppinger & Rauch (2009). *Der Arbeitsmarkt hat profitiert*. IAB-Kurzbericht 29/2009. [www.iab.de](http://www.iab.de). Abrufdatum 01.07.2016.
- Wittchen, H.-U., & Hoyer, J. (2011) *Klinische Psychologie und Psychotherapie*. Berlin-Heidelberg. Springer

## **VI Anhangsverzeichnis**

<b>Anhang 1:</b> Einverständniserklärung .....	64
<b>Anhang 2:</b> B5T .....	66
<b>Anhang 3:</b> SPSS Outputs .....	70
<b>Anhang 4:</b> Eidesstaatliche Erklärung .....	90

# Anhang 1: Einverständniserklärung

Michaela Steckel  
Hochschule Fresenius  
Tel.: 0151-40445556  
michaela.steckel@me.com

## Einverständniserklärung

zur Mitwirkung an der wissenschaftlichen Studie **„Persönlichkeitsmerkmale und Qualifizierungsmaßnahmen“**

Ich wurde von der verantwortlichen Person für die oben genannte Studie vollständig über Wesen, Bedeutung und Tragweite der Studie aufgeklärt. Ich habe das Informationsschreiben gelesen und verstanden. Ich hatte die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Ich habe die Antworten verstanden und akzeptiere sie. Ich bin über die mit der Teilnahme an der Studie verbundenen Risiken und auch über den möglichen Nutzen informiert.

Ich hatte ausreichend Zeit, mich zur Teilnahme an der Studie zu entscheiden und weiß, dass die Teilnahme freiwillig ist. Ich wurde darüber informiert, dass ich jederzeit und ohne Angabe von Gründen diese Zustimmung widerrufen kann, ohne dass dadurch Nachteile für mich entstehen.

Mir ist bekannt, dass meine Daten gespeichert und ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet werden.

Ich erkläre hiermit meine freiwillige Teilnahme an dieser Studie.

\_\_\_\_\_

Ort, Datum

\_\_\_\_\_

Unterschrift der/des Mitwirkenden

\_\_\_\_\_

Unterschrift des Forschers/der Forscherin

Vielen Dank, dass Sie sich dafür entschieden haben, an meiner Studie teilzunehmen.

Diese Studie ist Teil meiner Bachelor-Arbeit im Fach Angewandte Psychologie an der Hochschule Fresenius in Düsseldorf.

In der folgenden Studie wird es um das **Thema Persönlichkeitsdimensionen in Verbindung mit einer Weiterbildungs-, Qualifizierungsmaßnahme.**

Die Bearbeitung des Fragebogens wird etwa **20-30 Minuten** Zeit in Anspruch nehmen.

Bitte nehmen Sie sich diese Zeit und versuchen alle Fragen zu beantworten. Es gibt hierbei kein richtig oder falsch, kreuzen Sie jeweils das an, was am ehesten auf Sie zutrifft. Es ist wirklich wichtig, dass Sie ehrlich antworten.

Ihre Daten werden vollkommen vertraulich behandelt. Sie dienen lediglich zu wissenschaftlichen Zwecken und bringen keine Nachteile für Sie in diese Maßnahme.

Am Ende der Studie wird unter allen Teilnehmern ein **Amazon-Gutschein in Wert von 10 €** verlost.

Sollten Sie Fragen oder Anmerkungen haben, können Sie mir diese am Ende des Fragebogens mitteilen.

**Bitte füllen Sie folgende Felder aus:**

**Name:** \_\_\_\_\_

**Kinder:** Ja  Nein

**Was ist der höchste Abschluss den Sie erreicht haben?**

Kein Abschluss	<input type="checkbox"/>	abgebrochene Berufsausbildung	<input type="checkbox"/>
Hauptschulabschluss	<input type="checkbox"/>	abgeschlossene Berufsausbildung	<input type="checkbox"/>
Realschulabschluss (mittlere Reife)	<input type="checkbox"/>	Abgebrochenes Studium	<input type="checkbox"/>
Fachabitur	<input type="checkbox"/>	Bachelor	<input type="checkbox"/>
Abitur/Matura (Fachoberschulreife/		Master	<input type="checkbox"/>
Hochschulreife	<input type="checkbox"/>	Diplom	<input type="checkbox"/>

## Fragebogen zur Persönlichkeit (B5T)

Vorname: \_\_\_\_\_

Nachname: \_\_\_\_\_

Geburtsdatum: \_\_\_\_ \_\_\_\_ \_\_\_\_

Geschlecht: männlichen  weiblich

Testdatum: \_\_\_\_ \_\_\_\_ \_\_\_\_

Ort: \_\_\_\_\_

### Anleitung:

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? Antworten Sie möglichst spontan! Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Achten Sie darauf, dass Sie keine Aussage auslassen.

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft genau zu
Ich bin ein ängstlicher Typ.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im privaten Bereich habe ich schon mal Dinge gemacht, die besser nicht an die Öffentlichkeit kommen sollten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Am glücklichsten bin ich dann, wenn viele Menschen mich bewundern und das toll finden, was ich mache.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich grübele viel über meine Zukunft nach.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oft überwältigen mich meine Gefühle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin mir in meinen Entscheidungen oft unsicher.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin gerne mit anderen Menschen zusammen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oft werde ich von meinen Gefühlen hin- und her gerissen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin ein Einzelgänger.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich will immer neue Dinge ausprobieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin in vielen Vereinen aktiv.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin ein gesprächiger und kommunikativer Mensch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft genau zu
Ich kann Menschen verstehen, die sagen, dass andere Dinge wichtiger sind als Einfluss und Politik.	0	0	0	0
Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe verspürt.	0	0	0	0
Auch kleine Bußgelder sind mir sehr unangenehm.	0	0	0	0
Ich fühle mich oft unsicher.	0	0	0	0
Ich verspüre oft eine große innere Unruhe.	0	0	0	0
Im Grunde bin ich oft lieber für mich allein.	0	0	0	0
Ich bin sehr pflichtbewusst.	0	0	0	0
Ich bin ein höflicher Mensch.	0	0	0	0
Meine Aufgaben erledige ich immer sehr genau.	0	0	0	0
Ich helfe anderen, auch wenn man mir es nicht dankt.	0	0	0	0
Ich habe immer wieder Streit mit anderen.	0	0	0	0
Ich träume oft von einem ruhigen Leben ohne böse Überraschungen.	0	0	0	0
Am glücklichsten bin ich dann, wenn ich mich geborgen fühle.	0	0	0	0
Wenn ich die Wahl hätte, würde ich in meinem Leben gerne weltbewegende Entscheidungen treffen.	0	0	0	0
Für mehr Einfluss würde ich auf vieles verzichten.	0	0	0	0
Ich mache mir oft unnütze Sorgen.	0	0	0	0
Ich habe schon mal Dinge weiter erzählt, die ich besser für mich behalten hätte.	0	0	0	0
Für mehr Anerkennung würde ich auf vieles verzichten.	0	0	0	0
Ich war schon als Kind sehr ordentlich.	0	0	0	0
Ich gehe immer planvoll vor.	0	0	0	0
Es fällt mir sehr leicht, meine Bedürfnisse für andere zurückzustellen.	0	0	0	0

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft genau zu
Ich bin sehr kontaktfreudig.	0	0	0	0
Ich kann mich gut in andere Menschen hinein versetzen.	0	0	0	0
Ich komme immer gut mit anderen aus, auch wenn sie nicht meiner Meinung sind.	0	0	0	0
Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis verspürt nach meinen eigenen Maßstäben der Beste zu sein.	0	0	0	0
Ich bin oft ohne Grund traurig.	0	0	0	0
Ich achte sehr darauf, dass Regeln eingehalten werden.	0	0	0	0
Ich bin ein neugieriger Mensch.	0	0	0	0
Ich diskutiere gerne.	0	0	0	0
Ich habe meine festen Prinzipien und halte daran auch fest.	0	0	0	0
Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Einfluss und Macht.	0	0	0	0
Ich kann schnell gute Stimmung verbreiten.	0	0	0	0
Ich reise viel, um andere Kulturen kennenzulernen.	0	0	0	0
Ich gehe gerne auf Partys.	0	0	0	0
Wenn ich mich einmal entschieden habe, dann weiche ich davon auch nicht mehr ab.	0	0	0	0
Ich mache eigentlich nie Flüchtigkeitsfehler.	0	0	0	0
Ich bin oft nervös.	0	0	0	0
Am liebsten ist es mir, wenn alles so bleibt, wie es ist.	0	0	0	0
Auch kleine Schlamereien stören mich.	0	0	0	0
Ich lerne immer wieder gerne neue Dinge.	0	0	0	0
Ich beschäftige mich viel mit Kunst, Musik und Literatur.	0	0	0	0
Ich achte darauf, immer freundlich zu sein.	0	0	0	0

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft genau zu
Ich habe schon mal etwas unterschlagen oder nicht gleich zurückgegeben.	0	0	0	0
Ich bin ein Egoist.	0	0	0	0
Ich würde meine schlechte Laune nie an anderen auslassen.	0	0	0	0
Ich interessiere mich sehr für philosophische Fragen.	0	0	0	0
Ich lese viel über wissenschaftliche Themen, neue Entdeckungen oder historische Begebenheiten.	0	0	0	0
Ich habe viele Ideen und viel Fantasie.	0	0	0	0
Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Anerkennung und Bewunderung verspürt.	0	0	0	0
Am glücklichsten bin ich dann, wenn ich Verantwortung übernehmen kann und wichtige Entscheidungen treffen darf.	0	0	0	0
Wenn ich die Wahl hätte, würde ich ein Leben in Sicherheit und Frieden wählen.	0	0	0	0
Ich bin unternehmungslustig.	0	0	0	0
Ich stehe gerne im Mittelpunkt.	0	0	0	0
Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht danach der Beste sein zu wollen.	0	0	0	0
Ich träume oft davon, berühmt zu sein.	0	0	0	0
Ich träume oft davon, wichtige Entscheidungen für Politiker oder andere mächtige Menschen zu treffen.	0	0	0	0
Für ein sicheres Leben ohne böse Überraschungen würde ich auf vieles verzichten.	0	0	0	0
Wenn mir jemand hilft, erweise ich mich immer als dankbar.	0	0	0	0
Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Ruhe und Geborgenheit.	0	0	0	0
Ich habe schon mal über andere gelästert oder schlecht über sie gedacht.	0	0	0	0

## Anhang 2: SPSS Outputs

### 1 Häufigkeiten

#### Fehltage

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0	16	16,5	16,5	16,5
	1	15	15,5	15,5	32,0
	2	7	7,2	7,2	39,2
	3	17	17,5	17,5	56,7
	4	5	5,2	5,2	61,9
	5	4	4,1	4,1	66,0
	6	8	8,2	8,2	74,2
	7	3	3,1	3,1	77,3
	8	2	2,1	2,1	79,4
	9	1	1,0	1,0	80,4
	10	2	2,1	2,1	82,5
	11	4	4,1	4,1	86,6
	12	4	4,1	4,1	90,7
	13	4	4,1	4,1	94,8
	14	2	2,1	2,1	96,9
	15	1	1,0	1,0	97,9
	17	1	1,0	1,0	99,0
	18	1	1,0	1,0	100,0
	Gesamt		97	100,0	100,0

#### Gewissenhaftigkeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr niedrig	3	3,1	3,1	3,1
	niedrig	8	8,2	8,2	11,3
	unterer Normbereich	13	13,4	13,4	24,7
	Normbereich	19	19,6	19,6	44,3
	oberer Normbereich	25	25,8	25,8	70,1
	ausgeprägt	16	16,5	16,5	86,6
	sehr ausgeprägt	13	13,4	13,4	100,0
	Gesamt	97	100,0	100,0	

#### Offenheit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	äußerst niedrig	9	9,3	9,3	9,3
	sehr niedrig	16	16,5	16,5	25,8
	niedrig	11	11,3	11,3	37,1
	unterer Normbereich	16	16,5	16,5	53,6
	Normbereich	16	16,5	16,5	70,1
	Oberer Normbereich	18	18,6	18,6	88,7
	ausgeprägt	5	5,2	5,2	93,8
	sehr ausgeprägt	5	5,2	5,2	99,0
	äußerst ausgeprägt	1	1,0	1,0	100,0
	Gesamt	97	100,0	100,0	

## Verträglichkeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr niedrig	4	4,1	4,1	4,1
	niedrig	5	5,2	5,2	9,3
	unterer Normbereich	8	8,2	8,2	17,5
	Normbereich	24	24,7	24,7	42,3
	oberer Normbereich	22	22,7	22,7	64,9
	ausgeprägt	18	18,6	18,6	83,5
	sehr ausgeprägt	12	12,4	12,4	95,9
	äußerst ausgeprägt	4	4,1	4,1	100,0
	Gesamt	97	100,0	100,0	

## Leistungsmotiv

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	äußerst niedrig	7	7,2	7,2	7,2
	sehr niedrig	14	14,4	14,4	21,6
	niedrig	18	18,6	18,6	40,2
	unterer Normbereich	13	13,4	13,4	53,6
	Normbereich	21	21,6	21,6	75,3
	oberer Normbereich	9	9,3	9,3	84,5
	ausgeprägt	7	7,2	7,2	91,8
	sehr ausgeprägt	3	3,1	3,1	94,8
	äußerst ausgeprägt	5	5,2	5,2	100,0
Gesamt	97	100,0	100,0		

## Machtmotiv

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	äußerst niedrig	3	3,1	3,1	3,1
	sehr niedrig	1	1,0	1,0	4,1
	niedrig	13	13,4	13,4	17,5
	unterer Normbereich	21	21,6	21,6	39,2
	Normbereich	19	19,6	19,6	58,8
	oberer Normbereich	21	21,6	21,6	80,4
	ausgeprägt	11	11,3	11,3	91,8
	sehr ausgeprägt	8	8,2	8,2	100,0
	Gesamt	97	100,0	100,0	

## Anschlussmotiv

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	äußerst niedrig	3	3,1	3,1	3,1
	sehr niedrig	7	7,2	7,2	10,3
	niedrig	7	7,2	7,2	17,5
	unterer Normbereich	15	15,5	15,5	33,0
	Normbereich	11	11,3	11,3	44,3
	oberer Normbereich	22	22,7	22,7	67,0
	ausgeprägt	19	19,6	19,6	86,6
	sehr ausgeprägt	10	10,3	10,3	96,9
	äußerst ausgeprägt	3	3,1	3,1	100,0
Gesamt	97	100,0	100,0		

## Neurotizismus

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	äußerst niedrig	4	4,1	4,1	4,1
	sehr niedrig	5	5,2	5,2	9,3
	niedrig	14	14,4	14,4	23,7
	unterer Normbereich	23	23,7	23,7	47,4
	Normbereich	22	22,7	22,7	70,1
	oberer Normbereich	14	14,4	14,4	84,5
	ausgeprägt	8	8,2	8,2	92,8
	sehr ausgeprägt	6	6,2	6,2	99,0
	äußerst ausgeprägt	1	1,0	1,0	100,0
Gesamt		97	100,0	100,0	

### Extraversion

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	äußerst niedrig	2	2,1	2,1	2,1
	sehr niedrig	2	2,1	2,1	4,1
	niedrig	13	13,4	13,4	17,5
	unterer Normbereich	16	16,5	16,5	34,0
	Normbereich	25	25,8	25,8	59,8
	oberer Normbereich	25	25,8	25,8	85,6
	ausgeprägt	8	8,2	8,2	93,8
	sehr ausgeprägt	5	5,2	5,2	99,0
	äußerst ausgeprägt	1	1,0	1,0	100,0
Gesamt		97	100,0	100,0	

### Abschluss

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	kein Abschluss	12	12,4	12,4	12,4
	Hauptschulabschluss	42	43,3	43,3	55,7
	Realschulabschluss	19	19,6	19,6	75,3
	Fach-Abitur	2	2,1	2,1	77,3
	Abitur	16	16,5	16,5	93,8
	Abgeschlossene Berufsaus- bildung	4	4,1	4,1	97,9
	Diplom	2	2,1	2,1	100,0
	Gesamt		97	100,0	100,0

**Alter**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	18	1	1,0	1,0	1,0
	22	2	2,1	2,1	3,1
	23	1	1,0	1,0	4,1
	24	1	1,0	1,0	5,2
	25	3	3,1	3,1	8,2
	26	5	5,2	5,2	13,4
	27	5	5,2	5,2	18,6
	28	6	6,2	6,2	24,7
	29	3	3,1	3,1	27,8
	30	5	5,2	5,2	33,0
	31	2	2,1	2,1	35,1
	32	8	8,2	8,2	43,3
	33	4	4,1	4,1	47,4
	35	3	3,1	3,1	50,5
	36	7	7,2	7,2	57,7
	37	5	5,2	5,2	62,9
	38	3	3,1	3,1	66,0
	39	3	3,1	3,1	69,1
	40	1	1,0	1,0	70,1
	41	3	3,1	3,1	73,2
	42	4	4,1	4,1	77,3
	43	1	1,0	1,0	78,4
	45	6	6,2	6,2	84,5
	46	4	4,1	4,1	88,7
	47	2	2,1	2,1	90,7
	48	1	1,0	1,0	91,8
	50	8	8,2	8,2	100,0
	Gesamt	97	100,0	100,0	

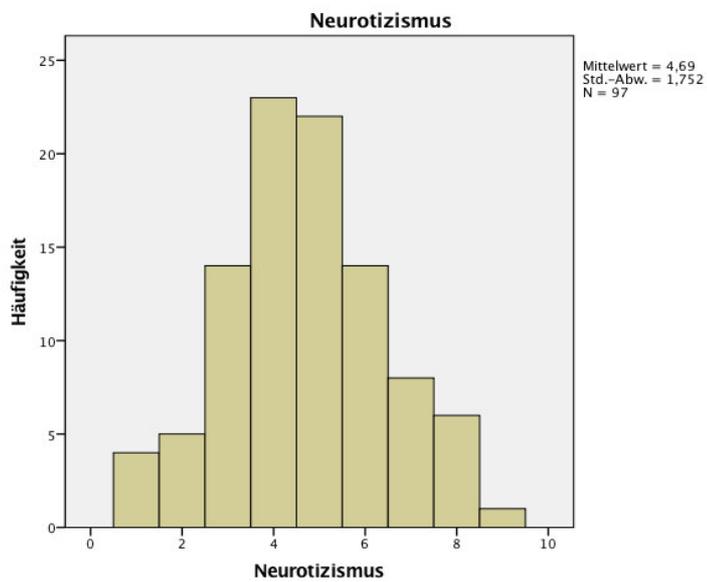
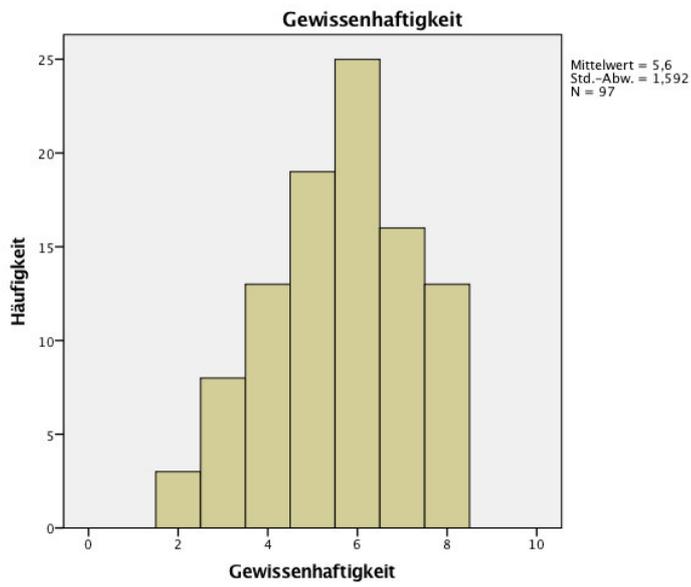
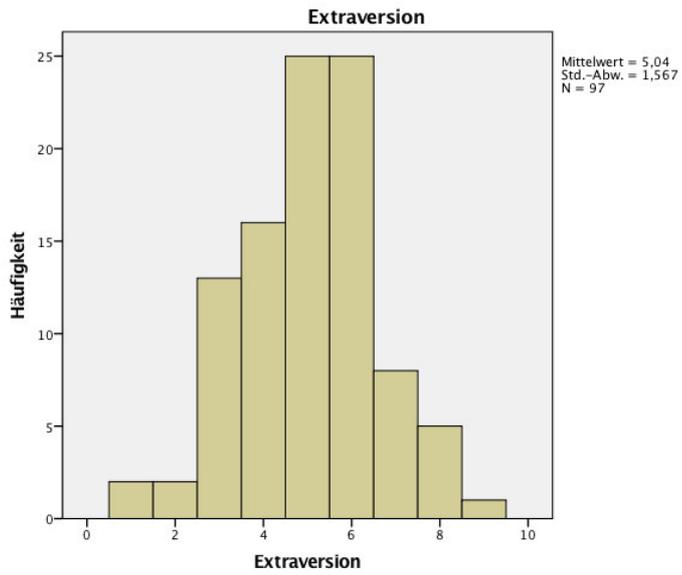
## 2 Prüfung der Normalverteilung

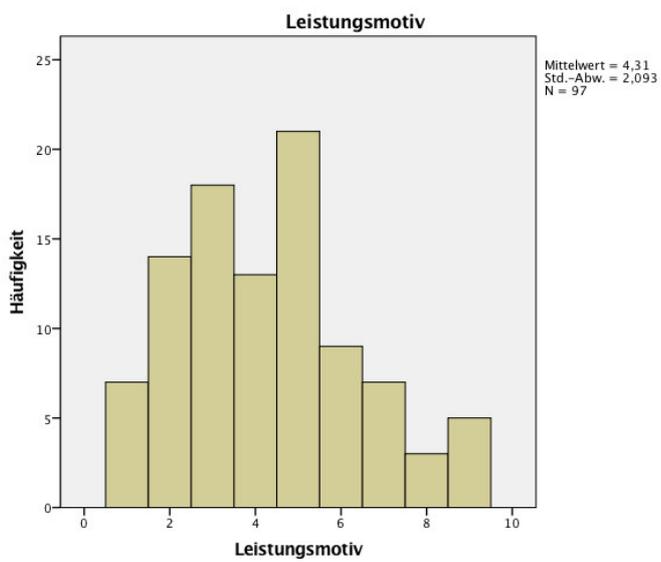
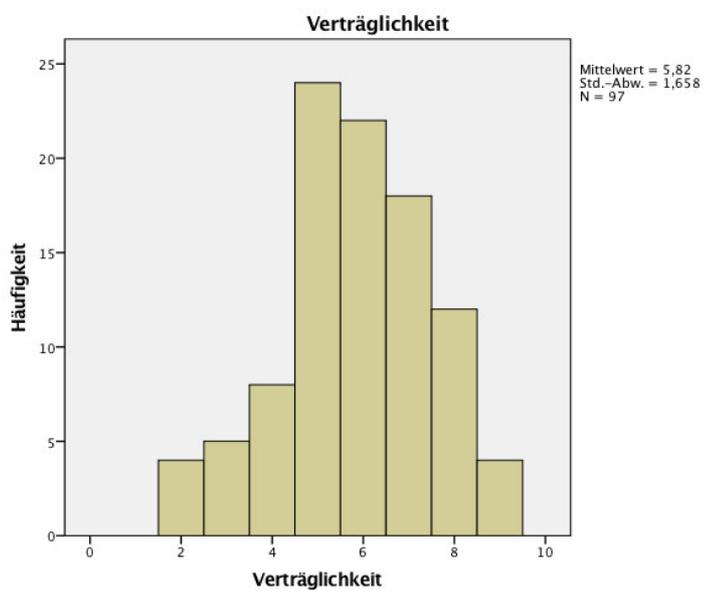
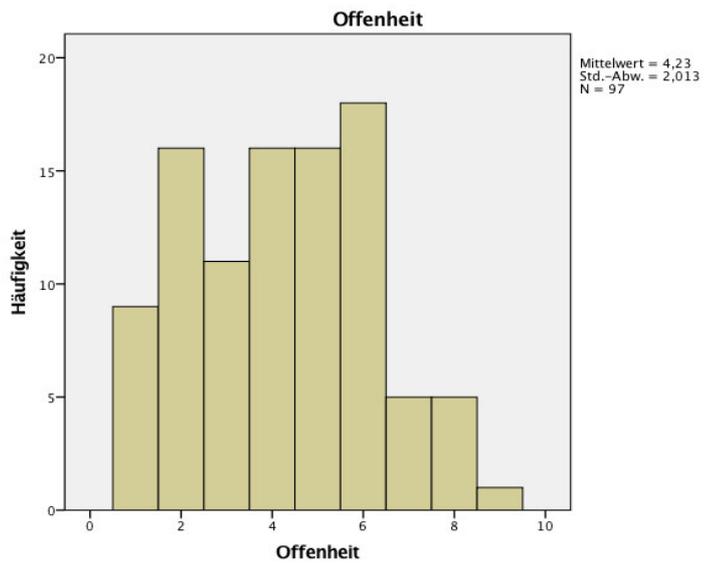
Hypothesentestübersicht

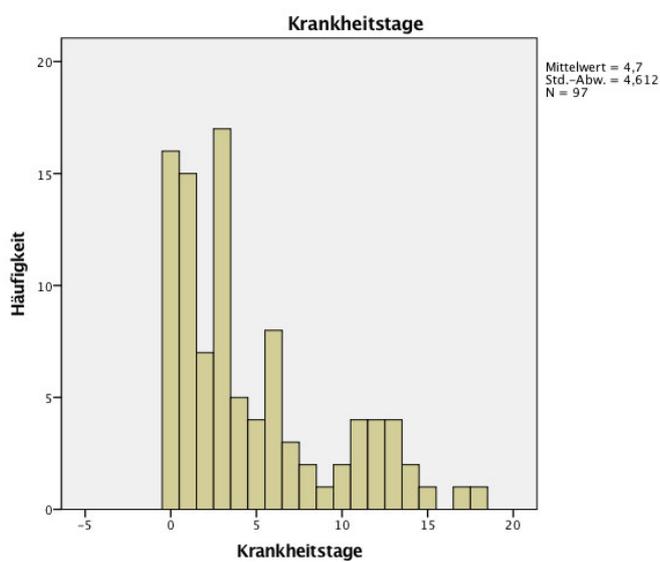
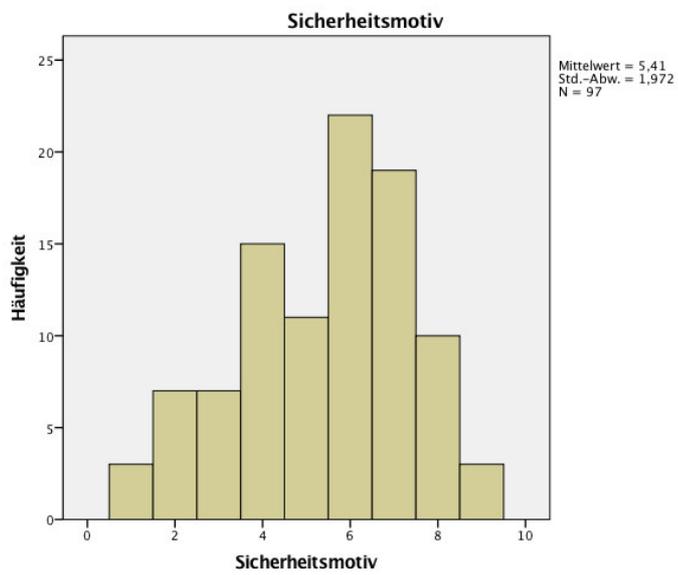
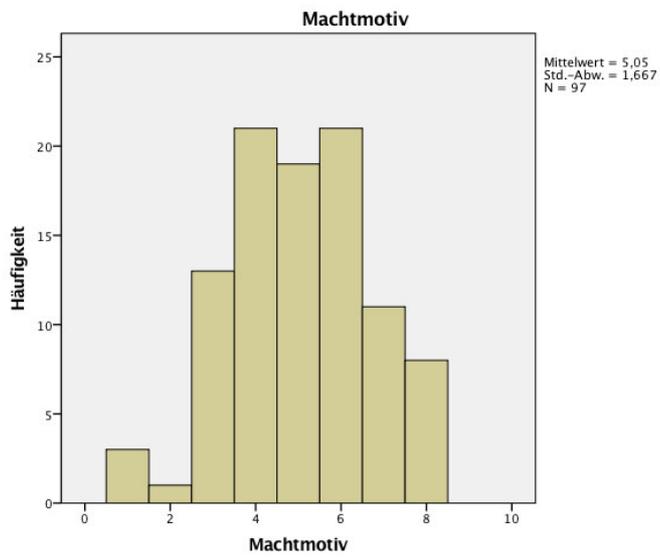
	Nullhypothese	Test	Sig.	Entscheidung
1	Die Verteilung von Krankheitstage ist normal mit Mittelwert 5 und Standardabweichung 4,612.	Kolmogorov-Smirnov-Test bei einer Stichprobe	,000 <sup>1</sup>	Nullhypothese ablehnen
2	Die Verteilung von Neurotizismus ist normal mit Mittelwert 5 und Standardabweichung 1,752.	Kolmogorov-Smirnov-Test bei einer Stichprobe	,000 <sup>1</sup>	Nullhypothese ablehnen
3	Die Verteilung von Extraversion ist normal mit Mittelwert 5 und Standardabweichung 1,567.	Kolmogorov-Smirnov-Test bei einer Stichprobe	,000 <sup>1</sup>	Nullhypothese ablehnen
4	Die Verteilung von Gewissenhaftigkeit ist normal mit Mittelwert 6 und Standardabweichung 1,592.	Kolmogorov-Smirnov-Test bei einer Stichprobe	,000 <sup>1</sup>	Nullhypothese ablehnen
5	Die Verteilung von Offenheit ist normal mit Mittelwert 4 und Standardabweichung 2,013.	Kolmogorov-Smirnov-Test bei einer Stichprobe	1,000 <sup>1</sup>	Nullhypothese ablehnen
6	Die Verteilung von Verträglichkeit ist normal mit Mittelwert 6 und Standardabweichung 1,658.	Kolmogorov-Smirnov-Test bei einer Stichprobe	,000 <sup>1</sup>	Nullhypothese ablehnen
7	Die Verteilung von Leistungsmotiv ist normal mit Mittelwert 4 und Standardabweichung 2,093.	Kolmogorov-Smirnov-Test bei einer Stichprobe	,000 <sup>1</sup>	Nullhypothese ablehnen
8	Die Verteilung von Machtmotiv ist normal mit Mittelwert 5 und Standardabweichung 1,667.	Kolmogorov-Smirnov-Test bei einer Stichprobe	1,000 <sup>1</sup>	Nullhypothese ablehnen
9	Die Verteilung von Anschlussmotiv ist normal mit Mittelwert 5 und Standardabweichung 1,972.	Kolmogorov-Smirnov-Test bei einer Stichprobe	,000 <sup>1</sup>	Nullhypothese ablehnen
10	Die Verteilung von Soziale Erwünschtheit ist normal mit Mittelwert 5 und Standardabweichung 1,805.	Kolmogorov-Smirnov-Test bei einer Stichprobe	,000 <sup>1</sup>	Nullhypothese ablehnen
11	Die Verteilung von Abbruch einer Ausbildung oder Studiums ist normal mit Mittelwert 0 und Standardabweichung 0,486.	Kolmogorov-Smirnov-Test bei einer Stichprobe	,000 <sup>1</sup>	Nullhypothese ablehnen

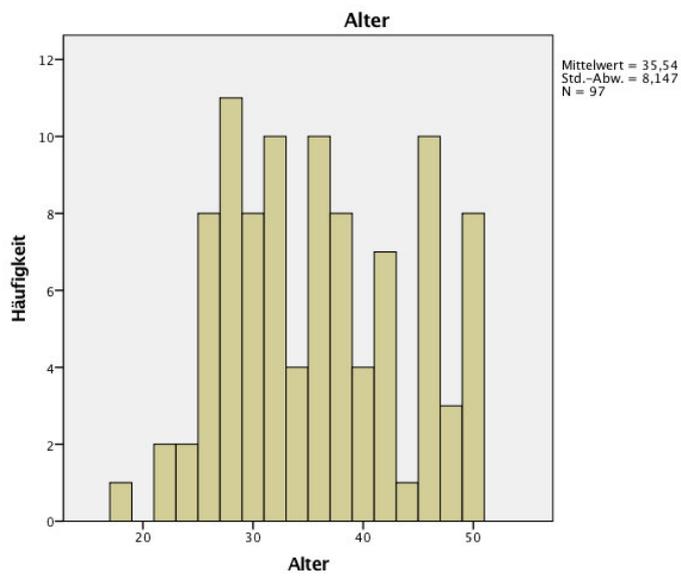
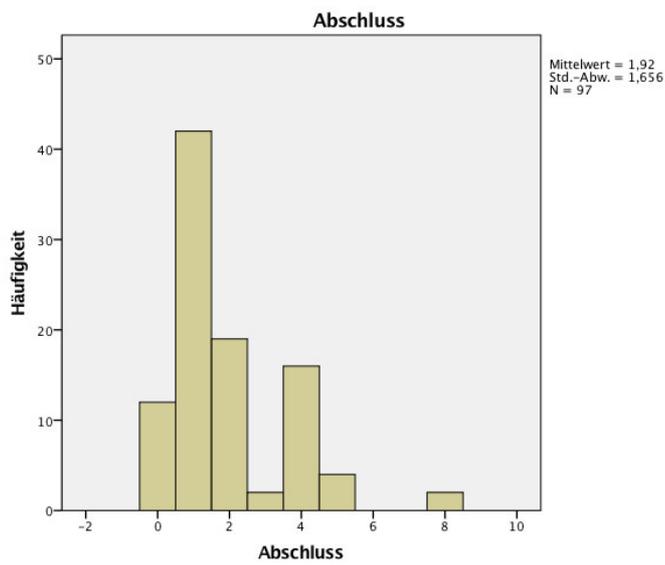
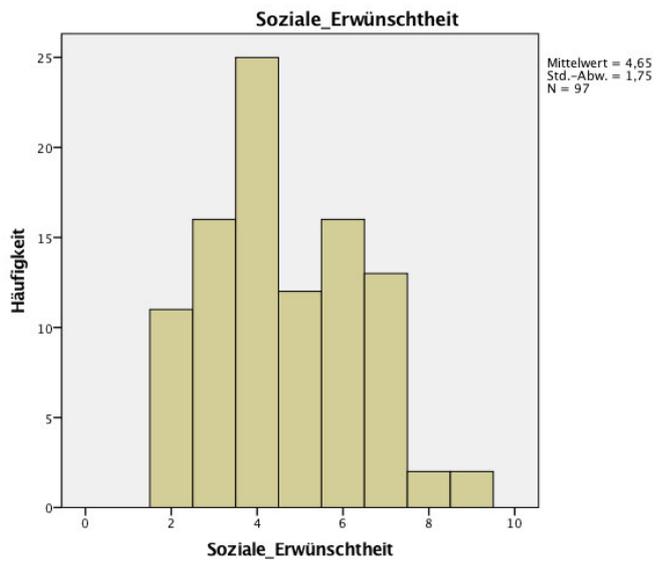
Asymptotische Signifikanz werden angezeigt. Das Signifikanzniveau ist ,05.

<sup>1</sup> Lilliefors korrigiert









## 2 Prüfung Fehltage \* Abbruch der Qualifizierungsmaßnahme Kreuztabelle

### Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (zweiseitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	60,498 <sup>a</sup>	17	,000
Likelihood-Quotient	69,921	17	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	48,694	1	,000
Anzahl der gültigen Fälle	97		

### Symmetrische Maße

	Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß Phi	,790	,000
Cramer-V	,790	,000
Kontingenzkoeffizient	,620	,000
Anzahl der gültigen Fälle	97	

## 3 HI Multifaktorielle Varianzanalyse (MANOVA)

### Indikator „Abbruch der Maßnahme“

#### Zwischensubjektfaktoren

	Wertelabel	N
Abbruch_der_Qualifizierungsmaßnahme 0	nein	70
Abbruch_der_Qualifizierungsmaßnahme 1	ja	27

#### Box-Test auf Gleichheit der Kovarianzenmatrizen<sup>a</sup>

Box-M-Test	70,250
F	1,157
df1	45
df2	1490,514
Sig.	,222

#### Multivariate Tests

	Wert	F	Hypothese df	Fehler df	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
„Abbruch“						
Pillai-Spur	,085	1,252	5,000	67,000	,295	,085

Wilks-Lambda	,915	1,252	5,000	67,000	,295	,085
Hotelling-Spur	,093	1,252	5,000	67,000	,295	,085
Größte charakteristische Wurzel nach Roy	,093	1,252	5,000	67,000	,295	,085
<b>„Fehltag“</b>	<b>Wert</b>	<b>F</b>	<b>Hypothese df</b>	<b>Fehler df</b>	<b>Sig.</b>	<b>Partielles Eta-Quadrat</b>
Pillai-Spur	1,106	1,186	85,000	355,000	,147	,221
Wilks-Lambda	,271	1,200	85,000	328,718	,134	,230
Hotelling-Spur	1,574	1,211	85,000	327,000	,122	,239
Größte charakteristische Wurzel nach Roy	,693	2,895	17,000	71,000	,001	,409

### Tests auf Univariate

Abhängige Variable		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Neurotizismus	Kontrast	46,958	17	2,762	,908	,567	,179
	Fehler	215,989	71	3,042			
Extraversion	Kontrast	36,707	17	2,159	,850	,632	,169
	Fehler	180,460	71	2,542			
Gewissenhaftigkeit	Kontrast	44,815	17	2,636	1,051	,418	,201
	Fehler	178,166	71	2,509			
Offenheit	Kontrast	67,055	17	3,944	,921	,553	,181
	Fehler	304,148	71	4,284			
Verträglichkeit	Kontrast	73,239	17	4,308	2,205	,011	,345
	Fehler	138,749	71	1,954			

### H2 Multivariate Tests

#### Box-Test auf Gleichheit der Kovarianzenmatrizen<sup>a</sup>

Box-M-Test	44,876
F	,934
df1	36
df2	1193,398
Sig.	,582

Abbruch	Wert	F	Hypothese		Sig.	Partielles Eta-Quadrat
			df	Fehler df		
Pillai-Spur	,027	,631	3,000	69,000	,597	,027
Wilks-Lambda	,973	,631	3,000	69,230	,597	,027
Hotelling-Spur	,027	,631	3,000	69,000	,597	,027
Größte charakteristische Wurzel nach Roy	,027	,631	3,000	69,000	,597	,027

Fehltag	Hypothese					Partielles Eta-Quadrat
	Wert	F	df	Fehler df	Sig.	
Pillai-Spur	,644	1,141	51,000	213,000	,258	,215
Wilks-Lambda	,480	1,130	51,000	206,230	,274	,217
Hotelling-Spur	,843	1,118	51,000	203,000	,290	,219
Größte charakteristische Wurzel nach Roy	,425	1,773 <sup>a</sup>	17,000	71,000	,049	,298

### Tests auf Univariate

Abhängige Variable		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Leistungsmotiv	Kontrast	,119	1	,119	,027	,870	,000
	Fehler	314,353	71	4,428			
Machtmotiv	Kontrast	1,544	1	1,544	,533	,468	,007
	Fehler	205,666	71	2,897			
Sicherheitsmotiv	Kontrast	4,247	1	4,247	1,127	,292	,016
	Fehler	267,533	71	3,768			

## 4 Einfaktorielle ANOVA mit Indikator „Abbruch der Maßnahme“

### Levene-Test auf Gleichheit der Fehlervarianzen<sup>a</sup>

Abhängige Variable: Gewissenhaftigkeit				
F	df1	df2	Sig.	
,204	1	95	,652	

### Tests der Zwischensubjekteffekte

Abhängige Variable: Gewissenhaftigkeit						
Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Korrigiertes Modell	,763 <sup>a</sup>	1	,763	,299	,586	,003
Konstanter Term	2480,763	1	2480,763	971,618	,000	,911
Abbruch_der_Qualifizierungsmaßnahme	,763	1	,763	,299	,586	,003
Fehler	242,557	95	2,553			
Gesamt	3283,000	97				
Korrigierte Gesamtvariation	243,320	96				

### Levene-Test auf Gleichheit der Fehlervarianzen<sup>a</sup>

Abhängige Variable: <b>Offenheit</b>			
F	df1	df2	Sig.
3,400	1	95	,068

### Tests der Zwischensubjekteffekte

Abhängige Variable: <b>Offenheit</b>						
Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Korrigiertes Modell	6,071 <sup>a</sup>	1	6,071	1,506	,223	,016
Konstanter Term	1475,143	1	1475,143	365,955	,000	,794
Abbruch_der_Qualifizierungsmaßnahme	6,071	1	6,071	1,506	,223	,016
Fehler	382,939	95	4,031			
Gesamt	2122,000	97				
Korrigierte Gesamtvariation	389,010	96				

a. R-Quadrat = ,016 (korrigiertes R-Quadrat = ,005)

### Levene-Test auf Gleichheit der Fehlervarianzen

Abhängige Variable: <b>Verträglichkeit</b>			
F	df1	df2	Sig.
3,197	1	95	,077

### Tests der Zwischensubjekteffekte

Abhängige Variable: <b>Verträglichkeit</b>						
Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Korrigiertes Modell	,264 <sup>a</sup>	1	,264	,095	,758	,001
Konstanter Term	2620,883	1	2620,883	943,991	,000	,909
Abbruch_der_Qualifizierungsmaßnahme	,264	1	,264	,095	,758	,001
Fehler	263,757	95	2,776			
Gesamt	3555,000	97				
Korrigierte Gesamtvariation	264,021	96				

## 5 Einfaktorielle ANOVA, UH 1-3, Indikator „Fehltag“

### Levene-Test auf Gleichheit der Fehler- varianzen

Abhängige Variable: Gewissenhaftigkeit				
F	df1	df2	Sig.	
1,124	17	79	,347	

### Tests der Zwischensubjekteffekte

Abhängige Variable: Gewissenhaftigkeit						
Quelle	Quadrat- summe vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta- Quadrat
Korrigiertes Modell	49,902 <sup>a</sup>	17	2,935	1,199	,285	,205
Konstanter Term	1310,178	1	1310,178	535,132	,000	,871
Krankheitstage	49,902	17	2,935	1,199	,285	,205
Fehler	193,418	79	2,448			
Gesamt	3283,000	97				
Korrigierte Ge- samtvariation	243,320	96				

### Levene-Test auf Gleichheit der Fehlervarianzen<sup>a</sup>

Abhängige Variable: Offenheit				
F	df1	df2	Sig.	
1,801	17	79	,042	

### Tests auf Univariate

Abhängige Variable		Quadrat- summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta- Quadrat
Neurotizismus	Kontrast	46,958	17	2,762	,908	,567	,179
	Fehler	215,989	71	3,042			
Extraversion	Kontrast	36,707	17	2,159	,850	,632	,169
	Fehler	180,460	71	2,542			
Gewissenhaftigkeit	Kontrast	44,815	17	2,636	1,051	,418	,201
	Fehler	178,166	71	2,509			
Offenheit	Kontrast	67,055	17	3,944	,921	,553	,181
	Fehler	304,148	71	4,284			
Verträglichkeit	Kontrast	73,239	17	4,308	2,205	,011	,345
	Fehler	138,749	71	1,954			

### Levene-Test auf Gleichheit der Fehlervari- anzen<sup>a</sup>

Abhängige Variable: Verträglichkeit				
F	df1	df2	Sig.	
1,794	17	79	,043	

## Tests der Zwischensubjekteffekte

Abhängige Variable: Verträglichkeit

Quelle	Quadrat- summe vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Korrigiertes Modell	82,741 <sup>a</sup>	17	4,867	2,121	,013	,313
Konstanter Term	1278,270	1	1278,270	557,059	,000	,876
Krankheitstage	82,741	17	4,867	2,121	,013	,313
Fehler	181,280	79	2,295			
Gesamt	3555,000	97				
Korrigierte Gesamtvariation	264,021	96				

## 6 Kreuztabelle – explorative Fragestellung

*EF1- Alter & Indikator „Abbruch“*

### Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (zweiseitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	,085	2	,959
Likelihood-Quotient	,086	2	,958
Zusammenhang linear-mit- linear	,028	1	,866
Anzahl der gültigen Fälle	97		

	Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- Phi	,030	,959
bzgl. Nomi- Cramer-V	,030	,959
nalmaß Kontingenzkoeff- fizient	,030	,959
Anzahl der gültigen Fälle	97	

*Alter & Indikator „Fehltag“*

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (zweiseitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	33,691 <sup>a</sup>	34	,483
Likelihood-Quotient	33,424	34	,496
Zusammenhang linear-mit- linear	,127	1	,722
Anzahl der gültigen Fälle	97		

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nomi- nalmaß	Phi	,589	,483
	Cramer-V	,417	,483
	Kontingenzkoeffizient	,508	,483
Anzahl der gültigen Fälle		97	

### *EF2 Indikator „Abbruch“*

#### Abbruch\_der\_Qualifizierungsmaßnahme \* Geschlecht Kreuztabelle

#### Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (zweiseitig)	Exakte Signifi- kanz (2-seitig)	Exakte Signifi- kanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	,027 <sup>a</sup>	1	,870		
Kontinuitätskorrektur <sup>b</sup>	,000	1	1,000		
Likelihood-Quotient	,027	1	,870		
Exakter Test nach Fisher				1,000	,525
Zusammenhang linear-mit-linear	,026	1	,871		
Anzahl der gültigen Fälle		97			

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nomi- nalmaß	Phi	-,017	,870
	Cramer-V	,017	,870
	Kontingenzkoeffizient	,017	,870
Anzahl der gültigen Fälle		97	

### Indikator „Fehltag“

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (zweiseitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	21,294 <sup>a</sup>	17	,213
Likelihood-Quotient	28,351	17	,041
Zusammenhang linear-mit-linear	,169	1	,681
Anzahl der gültigen Fälle	97		

	Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- Phi	,469	,213
bzgl. Nomi- Cramer-V	,469	,213
nalmaß Kontingenzkoeffizient	,424	,213
Anzahl der gültigen Fälle	97	

### EF 3 Indikator „Abbruch der Maßnahme“

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (zweiseitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	4,249	6	,643
Likelihood-Quotient	5,164	6	,527
Zusammenhang linear-mit-linear	,001	1	,975
Anzahl der gültigen Fälle	97		

Nominal- Phi	,209	,643
bzgl. Nomi- Cramer-V	,209	,643
nalmaß Kontingenzkoeffizient	,205	,643
Anzahl der gültigen Fälle	97	

## Indikator „Fehltag“

### Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (zweiseitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	70,506	102	,993
Likelihood-Quotient	72,983	102	,987
Zusammenhang linear-mit-linear	,321	1	,571
Anzahl der gültigen Fälle	97		

	Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- Phi	,853	,993
bzgl. Nomi- Cramer-V	,348	,993
nalmaß Kontingenzkoeffizient	,649	,993
Anzahl der gültigen Fälle	97	

## EF4 Indikator „Abbruch“

### Abbruch\_der\_Qualifizierungsmaßnahme \* Elternschaft Kreuztabelle

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (zweiseitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	,008 <sup>a</sup>	1	,929
Kontinuitätskorrektur <sup>b</sup>	,000	1	1,000
Likelihood-Quotient	,008	1	,929
Exakter Test nach Fisher			
Zusammenhang linear-mit-linear	,008	1	,930
Anzahl der gültigen Fälle	97		

	Phi	,009	,929
	Cramer-V	,009	,929
Nominal- bzgl. Nomi- nalmaß	Kontingenzkoeffizient	,009	,929
Anzahl der gültigen Fälle		97	

## Indikator „Fehltage“

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (zweiseitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	10,970	17	,858
Likelihood-Quotient	13,409	17	,708
Zusammenhang linear-mit-linear	,683	1	,408
Anzahl der gültigen Fälle	97		

Nominal- bzgl. Nominalmaß	Phi	,336	,858
	Cramer-V	,336	,858
	Kontingenzkoeffizient	,319	,858
Anzahl der gültigen Fälle		97	

## EF5- Indikator „Abbruch“

Abbruch\_der\_Qualifizierungsmaßnahme \* Abbruch\_einer\_Ausbildung\_oder\_Studiums  
Kreuztabelle

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (zweiseitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	1,263 <sup>a</sup>	1	,261
Likelihood-Quotient	1,262	1	,370
Zusammenhang linear-mit-linear	1,250	1	,263
Anzahl der gültigen Fälle	97		

Nominal- bzgl. Nominalmaß	Phi	,114	,261
	Cramer-V	,114	,261
	Kontingenzkoeffizient	,114	,261
Anzahl der gültigen Fälle		97	

## Indikator „Fehltag“

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (zweiseitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	22,468	17	,167
Likelihood-Quotient	28,068	17	,044
Zusammenhang linear- mit-linear	1,578	1	,209
Anzahl der gültigen Fälle	97		

Nominal- Phi	,481	,167
bzgl. Nomi- Cramer-V	,481	,167
nalmaß Kontingenzkoef- fizient	,481	,167
Anzahl der gültigen Fälle	97	

## VII Eidesstaatliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit mit dem Titel

**„Der Zusammenhang zwischen individuellen Persönlichkeitsmerkmalen und erfolgreicher Umsetzung einer Qualifizierungsmaßnahme bei ALG II-Empfängern“**

selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel verwendet habe.

Die Stellen der Arbeit, einschließlich der Tabellen und Abbildungen, die anderen Werken dem Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen sind, habe ich in jedem einzelnen Fall kenntlich gemacht und die Herkunft nachgewiesen.

Die Arbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen und wurde auch noch nicht veröffentlicht.

Erkelenz, 11.07.2016

Mihaela Steckel